O’ZBEKISTON RESPUBLIKASI
OLIY TA’LIM, FAN VA INNOVATSIYALAR VAZIRLIGI

NAMANGAN MUHANDISLIK QURILISH ISNTITUTI

“IQTISODIYOT” KAFEDRASI

R.BOTIROVA

“MEHNAT IQTISODIYOTI”

FANI BO’YICHA
O’QUV-USLUBIY MAJMUA

NAMANGAN – 2024

O’ZBEKISTON RESPUBLIKASI
OLIY TA’LIM, FAN VA INNOVATSIYALAR VAZIRLIGI
NAMANGAN MUHANDISLIK QURILISH INSTITUTI

Ro’yxatga olindi:
№_____
2024 yil. «___» _____

“TASDIQLAYMAN”
O’quv ishlari bo’yicha prorektor
_____ dots. Q. Inoyatov
“___” _____2024 yil

“IQTISODIYOT” KAFEDRASI

R.BOTIROVA

“MEHNAT IQTISODIYOTI”

FANI BO’YICHA
O’QUV-USLUBIY MAJMUA

Namangan – 2024

Mazkur O’quv uslubiy majmua **5232900 –** Ishlab chiqarishni tashkil etish va boshqarish (tarmoq va sohalar bo’yicha) ta’lim yo’nalishining o’quv rejasi va Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti professori i.f.d., **G.K.Abduraxmonova** tomonidan ishlab chiqilgan **“Mehnat iqtisodiyoti”** fanining o’quv-uslubiy majmuasi asosida tayyorlandi

Tuzuvchilar: **Botirova O.U**. NamMQI “Iqtisodiyot” kafedrasi dotsenti, i.f.n.

Taqrizchilar: **Sirojiddinov I.** NamMQI “Iqtisodiyot” kafedrasi dotsenti, - i.f.n.;
Yo’ldashev.A. NamMQI “Iqtisodiyot” kafedrasi dotsenti, -i.f.n.;

NamMQI “Iqtisodiyot” kafedrasining 2024 yil _____dagi ____-sonli majlisida muhokama qilingan.

O’quv-uslubiy majmua Namangan muhandislik qurilish instituti Uslubiy kengashining 2024 yil “___” _____dagi _____- sonli qaroriga muvofiq o’quv jarayonida foydalanish uchun tavsiya etilgan.

MUNDARIJA

I	**O`QUV MATERIALLARI**	**5**
1	**MEHNAT TO'G'RISIDAGI FANNING YUZAGA KELISHI VA RIVOJLANISHI**	**5**
2	**MEHNAT IQTISODIYOTINING PREDMETI VA USLUBIYOTI**	**18**
3	**MEHNAT JARAYONLARI VA UNI TASHKIL ETISH**	**65**
4	**BOZOR XO'JALIGI TIZIMIDA MEHNAT BOZORI**	**77**
5	**MEHNAT RESURSLARI VA MEHNAT POTENTSIALI**	**94**
6	**AHOLINI ISH BILAN BANDLIGI NAZARIYALARI VA ULARNI AMALDA QO'LLANILISHI**	**112**
7	**AHOLI ISH BILAN BANDLIGINING SHAKLLANISHI VA MOHIYATI**	**122**
8	**ISHCHI KUCHI MIGRATSIYASI VA UNING MEHNAT BOZORIGA TA'SIRI**	**133**
9	**ISHSIZLIK: SABABLARI, HUSUSIYATLARI VA KAMAYTIRISH YO'LLARI**	**147**
10	**MEHNAT UNUMDORLIGI: TUSHUNCHASI, O'LCHASH OMILLARI VA REZERVLARI**	**157**
11	**AHOLINING TURMUSH DARAJASI, DAROMADLARI VA UNI DAVLAT TOMONIDAN TARTIBGA SOLISH**	**170**
12	**PERSONAL VA INSON RESURSLARINI BOSHQARISH**	**183**
13	**ISH HAQINI TASHKIL ETISH VA UNI ISLOH QILISH**	**191**
14	**MEHNATGA HAQ TO'LASH TIZIMLARINI TASHKIL ETISH**	**199**
15	**AHOLINI IJTIMOIY MUHOFAZA QILISH MUAMMOLARI**	**208**
16	**BOZOR MUNOSABATLARI TIZIMIDA MEHNATNI BOSHQARISH**	**219**
II	**MUSTAQIL TA'LIM MASHG`ULOTLARI**	
III	**GLOSSARIY**	
IV	**ILOVALAR**	**231**



I. O`QUV MATERIALLARI

1-MAVZU. MEHNAT TO'G'RISIDAGI FANNING YUZAGA KELISHI VA UNING JAMIYAT RIVOJLANISHIDAGI ROLI

1.1. Mehnat to'g'risidagi fanning yuzaga kelishida Arastudan A.Smitgacha bo'lgan davr

1.2. Qiymatga oid mehnat nazariyasining rivojlanishida D.Rikardo ta'limoti

1.3. Mehnat to'g'risidagi nazariyaning rivojlanishida J.B.Sey, marjinalchilar va yangi klassiklarning roli

1.4. Mehnat munosabatlarini davlat tomonidan muvofiqlashtirish nazariyasini yaratishda I.SHumpeter, J.M.Keyns va yangi klassik sintezlarning qarashlari

1.5. Mehnat to'g'risidagi fanning yuzaga kelishida islom iqtisodiyoti mafkurachilari va SHarq iqtisodiy tafakkurining o'rni

Mehnat to'g'risidagi fanning yuzaga kelishida Arastudan A. Smitgacha bo'lgan davr

Mehnat to'g'risidagi fanning yuzaga kelishi va rivojlanishi insoniyat tarixiga bevosita ta'sir ko'rsatgan nazariyalar bilan bog'langan. Zero ular insonning eng muhim, uni boshqa jonzodlardan farqlaydigan mohiyati – mehnat qilish qobiliyati, ya'ni tabiat ashyolarini ongli ravishda o'zgartira borib, ularni o'z talab-ehtiyojlariga moslashtira olishiga taalluqlidir.

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

Avseto ma'lumotlariga qarab shu davrdagi jamiyatning ijtimoiy ahvolini bilib olish mumkin. Bu davrda urug' jamoasi yemirilib, dastlabki sinf (kasta)lar paydo bo'lganligi ayondir, ular qohinlar, harbiylar, chorvadorlar va hunarmandlar, demak, ilk sinfiy jamiyat yuzaga kelayotgan davr bo'lgan. Aholi ko'proq yarim ko'chmanchilik asosida kun kechirgan. Ekstensiv chorvachilik yetakchi edi.

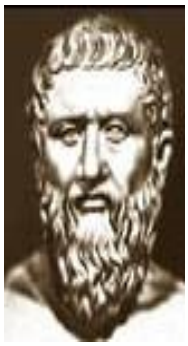
Aristotelning g'oyalarida ikkala yo'nalish kurtaklari mavjud. U qiymat qonuni muammosini qo'yadi, lekin unga to'la javob topa olmaydi. U almashuvda tovar qiymatlari tenglashtirilishini ko'radi. "Nikomaxov axloqi" asarida u shunday fikr yuritadi: "Jamiyat ikki vrachdan tashkil bo'lmaydi, balki vrach va behqondan, umuman bir xil va teng bo'lmaganlardan tashkil topadi. Ana shunday odamlarni bir-biriga tenglashtirish zarur. SHuning uchun almashuvga uchraydigan barcha narsalarni tenglashtirish, solishtirish zarur. Xullas, hamma narsa biror narsa bilan o'lchanishi kerak. Etikdo'z mahsulotining behqon mahsulotiga, dehqon mahsulotining etikdo'z mahsulotiga bo'lgan to'g'ri munosabati, to'g'ri tenglamasi topilishi kerak". Lekin o'sha narsa nima ekanligi aytilmaydi. Savolga javob izlab u o'z fikrini shunday davom ettiradi: "biz nima uchun almashamiz, chunki menga sening tovaring, senga esa mening tovarim kerak", degan oddiy xulosaga keladi.

Platon (Aflotun) “Davlat” va “Qonunlar” asarlarida ideal davlat qanday bo’lishi kerakligini ochib bermoqchi bo’ldi. Uningcha, bu davrda xususiy mulk va erkin xo’jalik tashabbusiga o’rin yo’q. U aholini uch toifaga ajratgan:

1. Faylasuflar – davlatni boshqaruvchilar.

2. Harbiylar – davlatni boshqarish apparatining bir qismi bo’lib, ular biror mulk egasi bo’lish huquqiga ega emas, iste’mol qilish esa ijtimoiy xususiyatga ega bo’lishi kerak.

3. “Qora” toifa – dehqon, hunarmand va savdogarlardan bo’lib, ular mulk egasi bo’lishi kerak.



Platon (Aflotun)(miloddan avvalgi 428-348 yillar). Bu olimning mehnat taqsimoti, tovar, pul va savdogarlarning ajralib chiqishi o’rtasidagi aloqadorlik to’g’risidagi fikrini o’sha davr uchun buyuk kashfiyot deb baholash mumkin. Ammo Aflotun qulchilikka asoslangan natural xo’jalikni himoya qildi, pulni jamiyatdagi dushmanlikning bosh sababchisi deb bildi. Aflotun qullarni fuqarolar deb tan olmadi va ularni biror toifaga kiritmadi. SHunday qilib, Aflotun o’zining ideal, ya’ni bekamu ko’st davlatini barpo etar ekan, qulchilikni abadiy saqlash tarafdori edi.

SHarq mamlakatlarida feodal munosabatlar III-VIII asrlarda shakllana boshladi. Bu yerlarda pul, mehnat munosabatlari biroz yengillashdi. Davlat xususiy egalik va foydalanish uchun yer ajrata boshladi. Xususiy yer egaligining turli shakllari saqlangani holda davlat asosiy va unumdor yerning egasi sifatida, zarur paytda xususiy xo’jaliklarning barcha ishlariga bemalol aralashish, yer solig’ini yig’ish huquqini yo’qotgan emas. SHu sababli SHarqda “davlat feodalizmi”ning turli shakllari saqlandi va iqtisodiy qarashlarda ham o’z aksini topdi.

Ибн Халдун Абдураҳмон Абу Зайд

SHarq iqtisodiy tafakkurining rivojlanishida arab mutafakkiri Ibn Xaldun Abdurahmon Abu Zayd (1332-1406)ning hissasi benihoya katta (Tunisda tug’ilgan, Fes sultonida xattot-kotib bo’lgan). 1382 yili Qohiraga kelib mudarrislik qilgan, keyinroq qozi bo’lgan. Asosiy asari “Kitob-ul-ibar” (“Ibratli misollar kitobi”, 1370 y.). U birinchilardan bo’lib, tarixiy-ijtimoiy taraqqiyotning moddiy tamoyillarga asoslanishi haqida fikr yuritdi, G’arb olimlari Makiavelli, Monteskega katta ta’sir ko’rsatdi.

Olimning kontseptsiyasi “ijtimoiy tabiat”ga yaqin, jamiyat rivoji (evolyutsiyasi) oddiylikdan tsivilizatsiya saridir.

Mehnat to’g’risidagi fanning rivojlanishida asosiy bosqich rolini o’ynagan, iqtisodiy nazariya fan sifatida shakllangan va klassik deb nomlanadigan siyosiy iqtisodni boshlab bergan, uning asoschilari bo’lgan ingliz olimi Uilьyam Petti va frantsiyalik sudьya Pьer Buagilьberdir.



Uilьyam Petti (1623-1687) – ingliz iqtisodchisi va statistikachisi. 1623 yilning 26 mayida Ramsida yashaydigan, uncha boy bo’lmagan movut tayyorlab chiqaruvchi hunarmand oilasida tug’ilgan. Petti iqtisodiy fan tarixida sezilarli iz qoldirdi. Ba’zi mualliflar uni merkantilizmning atoqli vakili deb biladilar, boshqa

mualliflar uning asosiy xizmatini tadqiqotlar statistik-iqtisodiy usulining asoslari yaratganligidan iborat deb biladilar. Petti aholi, uning ko'payishi, joylashishi, ish bilan bandligi masalalari bilan shug'ullanar edi va uni Jon Graunt bilan bir qatorda demografik statistikaning asoschilari sirasiga kiritish mumkin.



Pьer Buagilьber (17.2.1646-10.10.1714) – frantsuz iqtisodchisi, Frantsiyadagi burjua siyosiy iqtisodi klassik maktabining asoschisi, mehnat qiymati nazariyasining asoschilaridan biri. U bozordagi narx bilan "haqiqiy qiymat"ni farqlar, ish vaqtini "haqiqiy qiymat"ning me'yori deb bilar edi. Buagilьber pulni asosiy balo va xalq kulfatlarining sababi deb qaragan. U pulning hokimiyatini yo'q qilish uchun pulning rolini muomalaning oddiy vositasidangina iborat qilib qo'yish zarur deb hisoblar edi.

Tashqi savdo hisobiga oltin va kumush pul olinishini mamlakat boyishining manbai deb bilgan merkantilistlarga qarshi o'laroq, U. Petti xalq boyligi moddiy ishlab chiqarishning *barcha* sohalarida yaratiladi va «mehnat boylikning otasi, yer esa uning onasidir»1qoidasini birinchi bor ta'rifladi. U. Petti tovarning narxi uni ishlab chiqarishga sarflangan mehnat miqdori yoki muayyan yer miqdorining qiymati bilan hisoblanadi, degan edi. Bu uni narxning shakllanish mexanizmiga sarf nuqtai nazaridan yondashganligidan dalolat beradi. Mehnatning unumli va unumsiz mehnatga ajratilishi ham shu olimning qarashlari bilan bog'liq.

XVIII asrda Frantsiyada klassik yo'nalish doirasida fiziokratlar maktabi shakllandi va bu maktab vakillari fermerlarni himoya qilish asosida qishloq xo'jaligini rivojlantirish mamlakatni og'ir ahvoldan chiqarishning bosh yo'lidir deb bilganlar. Ushbu maktabning asoschisi **Fransua Kene mehnat** sof mahsulot manbai ekanligi to'g'risidagi ta'limotni yaratdi.



Fransua Kene(1694-1774 yy.) Versal yaqinida dunyoga keldi. U yoshligidan tabobatga havas qo'ydi, tibbiy amaliyot unga shuhrat keltirdi. Dvoryan unvoniga ega bo'ldi va Versal saroyiga (Lyudovik XVsaroyiga) o'tdi. 1744 yilda tibbiyot doktori ilmiy darajasiga erishdi. Tabobat va biologiyaga oid ko'pgina asarlar yaratdi. Eng muhimi shuki, u oltmish yoshidan boshlab iqtisodiyot muammolari bilan shug'ullana boshladi.

Kenening iqtisodiy g'oyalari qirol saroyida - Versalda yuzaga keldi. Bu yerda u umrining deyarli oxirigacha yashadi va ijod qildi. 1758 yilda uning asosiy va eng muhim asari - «Iqtisodiy jadval» dunyoga keldi.

U iqtisodiyotda takror ishlab chiqarish jarayonini va yalpi ijtimoiy mahsulot muomalasini butunicha ko'rsatishga birinchi bo'lib urindi. U o'sha davr jamiyati fuqarolarini uch sinfga bo'ladi: birinchisi - unumli sinf (fermerlar); ikkinchisi - mulkdorlar sinfi (pomeshchik, cherkov...) va uchinchisi - unumsiz sinf (hunarmand, ishchi va savdo xodimlari). Bu jarayon sxematik ravishda «Iqtisodiy jadval»da tasvirlangan. Unda

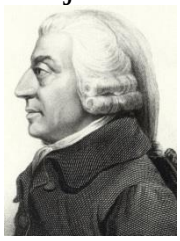
[1]*Петти У.* Экономические и статистические работы. Пер. с англ. -М., 1940,55-б.

mamlakatda ishlab chiqarilgan tayyor mahsulotning aylanishi orqali qanday taqsimlanishi ko’rsatilgan.

Kene jadvali iqtisodiyot tarixida birinchi marta natural, ya’ni mahsulot va pul holidagi moddiy ne’matlarning makroiqtisodiy zanjiridir.

Fiziokratlar ham mehnatni unumli va unumsiz mehnatga bo’lib, faqat qishloq xo’jaligida mehnat unumli mehnatga aylanadi, deb hisoblashgan.

Siyosiy iqtisodning ajralmas qismi bo’lgan mehnat to’g’risidagi fanni rivojlantirishga ingliz iqtisodchi olimi **Adam Smit** nihoyatda katta hissa qo’shdi.



Adam Smit (5.6.1723 SHotlandiyaning Kerkoldi shaharchasida tug’ilgan, - 17.7.1790, Edinburg shahrida vafot etgan) – shotlandiyalik iqtisodchi va faylasuf, klassik burjua siyosiy iqtisodining ko’zga ko’ringan namoyandasi. Bojxona amaldorining o’g’li bo’lib, u Glazgo va Oksford universitetlarida ta’lim olgan. 1764-66 yillarda Frantsiyada yashagan, u yerda fiziokratlar bilan tanishgan. 1759 yilda uning “Axloqiy hissiyot nazariyasi” deb nomlangan kitobi yaratildi. 1776 yilda A. Smitning “Xalqlar boyligining tabiati va sabablari to’g’risida tadqiqot” deb nomlangan asosiy asari nashr qilindi.

A. Smitning xizmati mehnat qiymati nazariyasining eng muhim kategoriyalarini ishlab chiqqanligidan iborat. Smitning ilmiy g’oyalari klassik burjua siyosiy iqtisodining poydevori bo’ldi.

Uning «Xalqlar boyligining tabiati va sabablari to’g’risida tadqiqot» deb nomlangan asosiy asari 1776 yil mart oyi Londonda chop etildi. Asarda insoniyat tomonidan ilgari yaratilgan iqtisodiy bilimlar mujassamlashtirildi va umumiy nazariy printsiplar asosida nisbatan batartib iqtisodiy fanlar tizimiga aylandi.

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

1.2. Qiymatga oid mehnat nazariyasining rivojlanishida D. Rikardo ta’limoti

Mehnat mahsulot qiymatidagi moddiylashgan holatiga nisbatan kam bo’lmagan darajada muhim sifatga ega bo’lar ekan, mehnat va uning egasi bo’lmish ishchi kuchi iste’mol qiymatiga ega bo’ladi. SHunga ko’ra, mehnat asosidagi iste’mol qiymati ko’ngildagidek kontseptsiyaviy negiz bo’ladiki, hanuzgacha ishlab chiqilmagan keng ma’nodagi siyosiy iqtisod rolini bajaradigan «mehnat siyosiy iqtisodi» ayni shu negizga tayanib yaratilishi mumkin.

D. Rikardo mehnat to’g’risidagi iqtisodiy nazariya yo’nalishlaridan birining asoschisi hisoblanadi. U «Siyosiy iqtisod va soliq solish asoslari» asarida bunday deb

yozgan edi: «Tovarning qiymati yoki u ayirboshlanayotgan birorta boshqa tovarning miqdori uni ishlab chiqarish uchun sarflangan mehnatga to'lanadigan ko'proq yoki kamroq haqqa emas, balki shu mehnatning nisbiy miqdoriga bog'liq»2.

Har qanday nazariyaning asosida bir butun nazariy konstruktsiya bunyod etiladigan boshlang'ich qoidalar bo'ladi. Agar boshlang'ich qoidalar benuqson bo'lsa, nazariya ham hayotiy bo'lib chiqadi yoki aksincha bo'lishi mumkin.

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

Mavhum inson mehnati tovarlar qiymatining *yagona* manbai hisoblanadi.

Ishchi kuchi insonning o'z qiymatidan ko'proq qiymat yaratadigan mehnat qobiliyati bo'lib, klassik iqtisodchi olimlar A. Smit, D. Rikardolar tomonidan ishlab chiqilgan qiymatga oid mehnat nazariyasi va tovarlar qiymatining negizida mehnat yotadi, degan qoidaga tayangan.

Bu o'rinda shuni aytib o'tish kerakki, frantsiyalik iqtisodchi Jan Batist Sey ishlab chiqarish omillari nazariyasini 1803 yilda yaratgan bo'lib, bu nazariyaga ko'ra qiymat mehnat, yer va kapital kabi omillarning amal qilishi bilan belgilanadi.

Mehnat to'g'risidagi nazariyaning ikkinchi boshlang'ich mulohazasi uning «ishchi kuchi» tushunchasining o'ziga xos talqinini kiritganligidadir. Ishchi kuchi yoki mehnat qobiliyati deganda biz inson organizmi, insonning tirik shaxsi ega bo'lgan va u har safar biron-bir iste'mol qiymatini ishlab chiqarayotganida ishga soladigan jismoniy va ruhiy qobiliyatlarining yig'indisini tushunamiz.

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

- Ishchi kuchi deganda yoshi 16 dan oshgan va shu vaqtda ishlab turgan yoxud faol ravishda ish izlayotgan, yoxud ishdan bo'shaganidan keyin uning xizmatlariga yana murojaat qilishlarini kutadigan xodimlar nazarda tutiladi - hozirgi amerikalik mehnat iqtisodiyoti tadqiqotchilari ishchi kuchi tushunchasini ana shunday talqin qiladilar3;

[2]Antologiya ekonomicheskoy klassiki. T.1, 402-b.

[3]*Erenberg R.D., Smit R.S.* Sovremennaya ekonomika truda. Teoriya i gosudarstvennaya politika/ Per. s angl. - M., 1996, 34-b.



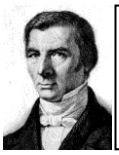
Уильям Петти(1623—1687). Классик сиёсий иқтисоднинг асосчиси. «Меҳнат бойликнинг отаси, ер эса унинг онасидир»



F. Kene(1694—1774). Fiziokratlar maktabining asoschisi. Yer va unga o’xshaganlarga sarflanadigan mehnat sof mahsulotning manbalari hisoblanadi



A. Smit(1723—1790). Siyosiy iqtisodning fan sifatida qaror topishi, iqtisodiy liberalizm kontseptsiyasining rivojlanishi. Qiymatga oid uch kontseptsiyaning muallifi

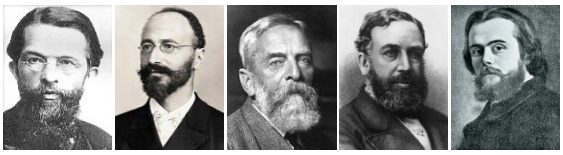


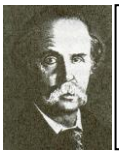
J.B. Sey(1767—1832). Ishlab chiqarishning uch omili: mehnat, kapital, yer nazariyasining muallifi



D. Rikardo(1772—1823).Tovar qiymatini bir omil bilan baholash tarafdori. Tovar qiymati uni ishlab chiqarish uchun zarur mehnat miqdoriga bog’liq

K. Menger(1840-1921), O. Byom-Baverk(1851-1914), F.Vizer(1851-1926), U. Jevons(1835-1882), L.Valьras(1834-1910). Tovar qiymatini sub’ektivistik talqin qilish, o’ta foydalilik, o’ta chiqimdorlik nazariyasi

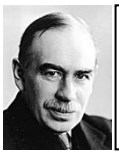




А. Маршалл(1842—1924). Янги классик иқтисодий назариянинг етакчи намояндаси. Мувозанатли нарх концепцияси. Д. Кларк(1847—1938). Ўта унумдорлик назарияси



Й. Шумпетер(1883—1950). Ишлаб чиқаришнинг тўртинчи омили — тадбиркорликни асослаб берган



Ж.М. Кейнс(1883—1946). Бозор иқтисодиётининг давлат томонидантартибга солиниши назарияси



П. Самуэльсон(1915 йилда туғилган). Иқтисодий назариянинг янгиклассик синтези

1.1-chizma. **Mehnat to’g’risidagi fanning rivojlanish yo’nalishiga hissa qo’shgan olimlar va ularning asosiy g’oyalari**

Ishchi kuchini mehnatga qodirlik deb talqin qilsa bo’ladigan ko’rinadi. Bunday talqin qilinganda insonning mehnat salohiyati, uning imkoniyatlari nazarda tutiladi. Bunda kuch jismoniy hodisa sifatida namoyon bo’ladi (fizikaning bo’limi – mexanikada kuch deganda harakat oqibatida jismning holatidagi o’zgarishlar,

masalan, uning tezlashishi yoki deformatsiya ro’y beradigan bir moddiy jismning boshqa moddiy jismga mexanik ta’sir ko’rsatishi miqdori bo’lgan o’lcham tushuniladi; kuch muayyan son qiymati, ta’sirning makonda yo’nalganligi va qo’llanish nuqtasi bilan tavsiflanadi). Kuchning shunday tushunilishidan kelib chiqib, ishchi kuchi yoki xodimning kuchi deb amalga oshganidan keyin o’z imkoniyatlariga miqdoran to’g’ri keladigan muayyan mehnat majburiyatlarini bajarishga qodirlikni atash mumkin. To’liq kuch bilan ishlansa, natija kuchning imkoniyatiga teng bo’ladi, masalan, yarim kuch bilan ishlaganda esa natija imkon darajasining yarmiga teng bo’ladi.

SHuni takror aytamizki, «ishchi kuchi» tushunchasini insonning mehnatga qodirligi ma’nosida belgilashni kiritibgina qolmay (mehnat uchun odam resursi deb emas), balki ushbu tushunchaning jismoniy ma’nosidan farqli o’laroq imkoniyat o’lchami olingan natijalarga to’g’ri kelmasligi, ayni ishchi kuchi qiymati va uning qo’llanilishi bo’lgan mehnatning qiymati ayni bir narsa emasligi to’g’risidagi qoidani ham ta’riflash lozim. Ishchi kuchi qiymati deganda xodim va uning oilasini tiklash uchun zarur bo’lgan mablag’lar miqdori tushuniladi, mehnat yaratadigan qiymatning o’lchami esa ishchi kuchining qiymatidan kattaroqdir va ushbu farqni qo’shimcha qiymat sifatida tushunish kerak.

Korxona egasining mehnat narxi bo’lgan ish haqini to’lashdan tashqari, xodimlarni yollash va ulardan foydalanish bilan bog’liq boshqa sarf-xarajatlar, masalan, ijtimoiy to’lovlar, xodimlarni tayyorlash xarajatlari va boshqa sarf-xarajatlar borligi boshqa gap. Xalqaro Mehnat Tashkiloti e’lon qilgan ayrim materiallarda sarf-xarajatlarning ushbu toifasi ishchi kuchining qiymati deb nomlangan, bu esa bizningcha, noto’g’ri fikr bo’lib, uni aniqlashtirish talab qilinadi. Ularni asl mohiyatiga qarab, xodimlarni yollash sarf-xarajatlari deb nomlash kerak.

SHunday qilib, qiymatga oid mehnat nazariyasi haqiqiy hayotda masala qanday kechishini tushuntirib berishga ojizlik qildi, binobarin, bu nazariya aslida noto’g’ri bo’lgan, degan xulosaga kelsak bo’ladi.

Mehnat to’g’risidagi nazariyaning rivojlanishida J.B. Sey, marjinalchilar va yangi klassiklarning roli

Atoqli frantsuz iqtisodchisi, ishlab chiqarish omillari nazariyasining muallifi **Jan Batist Sey** mehnat to’g’risidagi nazariyani rivojlantirishda boshqa yo’ldan bordi. «Siyosiy iqtisod bo’yicha traktat» J.B. Seyning bosh asari bo’lib, u besh marta qayta nashr etilgan. Hayotining so’nggi yillarida J.B. Sey olti tomdan iborat «Siyosiy iqtisod to’la kursi»ni tayyorladi va nashr ettirdi.



Jan Batist Sey (1767, 1832) – frantsuz iqtisodchisi, vulьgar siyosiy iqtisodning birinchi namoyandalaridan biri. Burjuaziyaning yirik ideologi, erkin savdo va iqtisodiy hayotga davlat aralashmasligining tarafdori. Siyosiy iqtisod professori (1819 yildan).

Uning asarlari hozirgacha o’zbek tiliga tarjima qilib nashr etilmagan. J.B. Seyning «Siyosiy iqtisod bo’yicha traktat» asari rus tilida 2000 yil Rossiyaning «Delo» nashriyoti tomonidan qaytadan chop etildi.

Sey siyosiy iqtisodni uch qismga bo’ladi: ishlab chiqarish, taqsimot va iste’mol. Bu tasnif takror ishlab chiqarish jarayoni unsurlari o’rtasidagi yuzaki bog’lanishni aks ettiradi. Taqsimot va iste’molning iqtisodiyot fanining mustaqil qismlari sifatida ajratilishi va ularning mustaqil soha sifatida ishlab chiqarish bilan yonma-yon qo’yilishi tufayli ijtimoiy ishlab chiqarish jarayoni unsurlari o’rtasidagi haqiqiy aloqalar buzib ko’rsatiladi, chunki ma’lum tipdagi ishlab chiqarish munosabatlari doim taqsimot va iste’molning ma’lum tarkibini vujudga keltiradi.

SHunday qilib, J.B. Sey talab va taklif qonuni asosida xizmatlar narxi, ya’ni renta, foiz va ish haqining darajasi bilan bir qatorda mahsulotlarning narxini tartibga soldi. Tadbirkor tufayli mahsulotlar qiymati *«turli ishlab chiqarish xizmatlari»* o’rtasida taqsimlanadi, turli xizmatlar esa ishlab chiqarish o’rtasida ularning talablariga muvofiq ravishda taqsimlandi. Uning boyliklarni taqsimlash nazariyasi ayirboshlash va ishlab chiqarish nazariyasi bilan uyg’un ravishda muvofiqlashdi.

Boyliklarni taqsimlashning ushbu nihoyatda oddiy chizmasi fanda haqiqiy olg’a



Karl Menger (1840-1921) – Avstriya iqtisodchisi, Avstriya iqtisodiyot maktabining asoschisi. Galitsiyadagi Ney-Sandetsda (hozirgi Polьshaning Novi-Sonch degan joyida) 1840 yilning 23 fevralida tug’ilgan. Vena bilan Praganing universitetlarida ta’lim olgan, Krakov universitetida doktorlik darajasini olgan (1867), 1873 yilda Vena universitetining iqtisodiyot professori etib tayinlangan. Menger Avstriya iqtisodiyot maktabining va “o’ta foydalilik” nazariyasining asoschisi hisoblanadi. Ushbu nazariyaga ko’ra narx va taqsimot iste’mol tovarlarining sub’ektiv amaliy qadriga asoslanadi.



Uilьyam Stenli Jevons (1835-1882) – ingliz iqtisodchisi va mantiqchisi. Liverpulda tug’ilgan. London universitetining Yuniversiti-kollejida o’qigan. 1866-1875 yillarda Manchester universitetining Ouenz kollejida mantiq, falsafa va siyosiy iqtisod professori bo’lgan. Jevons “o’ta foydalilik” sifatidagi qiymat nazariyasining asoschisi bo’lgan. Jevons pulning xarid qobiliyati bilan bog’liq masalalarni birinchi bo’lib tadqiq qila boshlagan.



Leon Mari Espri Valьras (1834-1910) – SHveytsariya iqtisodchisi. 1870 yilda Valьras SHveytsariyaning Lozanna akademiyasida iqtisodiyot o’qituvchisi o’rnini oldi, bunda u yigirma yildan ko’p ishladi. “Sof siyosiy iqtisod elementlari” (Elymynts d’yconomie politique pure) asari (1874-1877) Valьrasning asosiy asaridir. Bu asarida u iqtisodiyotning matematik modelini tuzgan. SHuningdek mazkur asarida u iste’molchilarning xatti-harakatlari nazariyasini ishlab chiqdi. Valьrasning g’oyalari va kontseptsiyalari XX asrdagi iqtisodiy tafakkurning rivojlanishiga katta ta’sir ko’rsatdi.



Fridrix Vizer (10.7.1851, Vena, - 22.7.1926, Sankt-Gilьgen) – iqtisodchi, siyosiy iqtisoddagi Avstriya maktabining vakili. 1903 yildan e'tiboran Vena universitetida siyosiy iqtisod professori. K. Menger va E. Byom-Baverk bilan birgalikda o'ta foydalilik nazariyasini ishlab chiqqan va ushbu atamani kiritgan. U "yuklanganlik nazariyasi"ni yaratdi. Bu nazariyaga ko'ra, ishlab chiqarishning mehnat, yer va kapital kabi uchta omilining har biriga ushbu omillar yaratgan mahsulot qiymatining muayyan qismi yuklangan bo'ladi. Vizerning qarashlari burjua iqtisodiy fanida keng yoyildi.

1.4. Mehnat munosabatlarini davlat tomonidan muvofiqlashtirish nazariyasini yaratishda I. SHumpeter, J.M. Keyns va yangi klassik sintezlarning qarashlari

Avstraliyalik iqtisodchi va sotsiolog olim **Iozef SHumpeter** iqtisodiy ta'limotlar tarixida alohida o'rniga ega. Uning qarashlarida klassik nazariya bilan institutsionalizm nazariyasidagi iqtisodiy jarayonlar tahlilini turli ijtimoiy munosabatlar: huquqiy, ijtimoiy va boshqa munosabatlar tahlili bilan bog'laydigan nazariyaning elementlari qo'shilib ketgan edi. Y. SHumpeter **«Iqtisodiy rivojlanish nazariyasi»** deb nomlangan asarida (1912) tadbirkorning rolini ishlab chiqarishning eng muhim omili, bozor iqtisodiyotining asosiy harakatlantiruvchi kuchi sifatida asoslaydi.



Yozef Alois SHumpeter (1883-1950) – Amerika iqtisodchisi. Tresht (Moraviya)da 1883 yilning 8 fevralida tug'ilgan. Vena universitetini tugallagan, Grats va Bonn universitetlarida o'qituvchilik qilgan (1925-1932), keyin Garvardda dars bergan (1932-1950), bunda u kapitalizm nazariyasi va amaliy faollik davrlariga oid tadqiqotlari tufayli keng tanildi. "Xo'jalik rivoji nazariyasi" (Theorie der wirtschaflichen Entwicklung, 1912); "Amaliy faollik davrlari: kapitalizmning nazariy, tarixiy va statistik tahlili", "Kapitalizm, sotsializm va demokratiya" (1942) kabi asarlar uning eng yirik asarlari sirasidandir.

Yuqorida J.B. Sey ham ishlab chiqarish omillari bo'lgan mehnat, kapital va yer to'g'risidagi nazariyani bayon qilganligi va tadbirkorning ishlab chiqarish tashkilotchisi sifatidagi rolini yuqori baholaganligi ko'rsatib o'tilgan edi. Lekin Y. SHumpeter iqtisodiy tafakkur tarixida birinchi bo'lib tadbirkorning ishlab chiqarish omili sifatidagi barcha xususiyatlarini ochib berdi. U bunday deb yozgan edi: «Biz vazifasi yangi kombinatsiyalarni amalga oshirishdan iborat bo'lgan va uning faol elementi sifatida ishtirok etadigan... xo'jalik sub'ektlari tadbirkorlar deb ataladi»4, odatda korxonaning egasi hisoblanmaydigan tadbirkor vazifasiga ishlab chiqarishga

[4]*SHumpeter Y.* Teoriya ekonomicheskogo razvitiya/Per. s nem. V.S. Avtonomova i dr. - M., 1982, 169-b.

yangiliklar, ya’ni quyidagi maqsadlarga erishish uchun resurslar – buyum va kuchlarni kombinatsiyalashni joriy qilish kiradi:

1) iste’molchilarga ma’lum bo’lmagan yangi ne’matni ishlab chiqarish yoxud u yoki bu ne’matga yangi sifatni joriy etish;

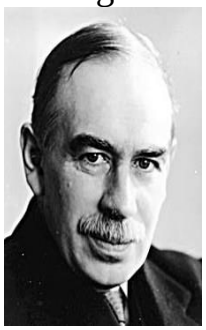
2) tegishli tovarni ishlab chiqarishning yoki undan tijorat yo’lida foydalanishning yangi usulini joriy etish;

3) avval ham mavjud bo’lgan yoki bo’lmaganligidan qat’i nazar mazkur mamlakatning sanoat tarmog’i hali qatnashmagan yangi sotuv bozorini o’zlashtirish;

4) ushbu manba ilgari mavjud bo’lganligi yoki bo’lmaganligidan qat’i nazar xomashyo yoki yarim tayyor mahsulotlar yangi manbaiga yetishish;

5) o’z korxonasining monopol mavqeini ta’minlash bilan boshqa korxonaning monopollik mavqeiga putur yetkazish5.

Y. SHumpeter tadbirkorlikni insonning ijtimoiy kelib chiqishiga bog’liq bo’lmagan alohida iste’dod deb hisoblaydi. Bushaxsning, avvalo, o’z kuchi va o’z mustaqilligiga ishonib ish tutishi, tavakkalchilik qila olishi, yangiliklar kiritish hisobiga muvaffaqiyatlarga erishishga intilishdan iborat bo’lgan xususiyatidir.



Keyns, Jon Meynard (1883-1946) – ingliz iqtisodchisi. Kembrijda 1883 yilning 5 iyunida Kembrij universiteti bosh boshqaruvchisining oilasida tug’ilgan. Keyns Itonda o’qidi, keyin Kembrij universitetining Kingz-kollejida ta’lim oldi, uni 1905 yilda tugalladi va universitetining iqtisodiyot fakulьtetida dars bera boshladi.

1920-yillarda Keyns iqtisodiy muammolarni tadqiq qilish bilan shug’ullandi, bular uning “Pul to’g’risida ta’limot” (1930) va “Ish bilan bandlik, foiz va pul to’g’risida umumiy nazariya” (1936) deb nomlangan asarlarida o’z ifodasini topdi. Keyns o’zini-o’zi tartibga soladigan iqtisodiyot to’g’risidagi kontseptsiyaning behudaligini isbotlar va kreditlash, pul muomalasi va aholining ish bilan bandligi borasida amalga oshirish kerak bo’lgan qator chora-tadbirlarni taklif etgan edi. U iqtisodiyotni tartibga solish omillarini rivojlantirdi. 1943-1944 yillarda u Xalqaro Valyuta Fondi va Xalqaro tiklanish va taraqqiyot banki (Jahon banki)ni tashkil etish to’g’risidagi bitimni tayyorlash va qabul qilishda qatnashdi.

Samarali talab, bir tomondan, shaxsiy iste’mol darajasi bilan, ikkinchi tomondan esa, ishlab chiqarish iste’molining miqdori – investitsiyalar bilan belgilanadi. Talabning oshishini ta’minlashda, birinchidan, davlat ta’sirida kredit foizlarini kamaytirish, bu investitsiyalarning oshishiga olib keladi (kredit mexanizmi); ikkinchidan, investitsiyalarga davlat sarf-xarajatlarini oshirish va tovarlarni davlat tomonidan xarid qilinishini ko’paytirish (byudjet mexanizmi) vosita xizmatini o’tashi mumkin. Har ikki chora-tadbir ham ishlab chiqarishni kengaytirishga aholining ish bilan bandligini oshirish va ishsizlikni kamaytirishga qaratilgan.

---

[5]*SHumpeter Y.* Teoriya ekonomicheskogo razvitiya/Per. s nem. V.S. Avtonomova i dr. - M., 1982, 159-b.

Keyns ta’kidlashicha, ish haqining pastligi, yangi klassik nazariyaning qoidasiga zid tarzda, ishsizlikning kamayishiga ko’maklashmaydi. Aholining ish bilan bandligi, avvalo, mulьtiplikatsiyalash (ko’paytirish) samarasiga olib keladigan investitsiyalarning miqdoriga bog’liq.

Atoqli amerikalik iqtisodchi, Nobelь mukofotining laureati **P. Samuelьson** klassik siyosiy iqtisod, yangi klassik nazariya, yangi keynschilik, yangi liberal nazariyalar uyg’unlashishidan iborat bo’lgan iqtisodiy nazariyalar sintezini zamonaviy iqtisodiy nazariyalarning «yangi klassik sintezi» deb nomladi. U ushbu g’oyalarni Rossiya va O’zbekistonda ko’p marta qayta nashr qilingan «Ekonomiks» darsligida (1948) bayon etgan.



Samuelьson Pol (1915-2005) – Amerika iqtisodchisi. U 1970 yilda iqtisodiyot bo’yicha Nobelь mukofotini olishga sazovor bo’ldi. Geri (Indiana shtati)da tug’ilgan. 1935 yilda CHikago universitetini tugallagan. Garvard universitetida ishlagan, 1940 yildan e’tiboran esa Massachuset texnologiya universitetida mehnat qilgan. 1941 yilda Garvardda fan doktori darajasini oldi, 1947 yilda esa Massachuset texnologiya institutining professori bo’ldi. Qator davlat muassasalarida, shu jumladan, moliya vazirligida rejalashtirish masalalari bilan shug’ullandi. 1960-yillarning boshida J. Kennedining maslahatchisi bo’ldi. Massachuset texnologiya institutidan iste’foga chiqqanidan keyin u faol ravishda ilmiy faoliyat bilan shug’ullanishni davom ettirdi.

Samuelьsonning asarlari iqtisodiy muvozanatlilikning tahliliga, iste’mol tarkibiga, samaradorlik va maqbullik masalalariga bag’ishlangan. U “foydalilikni maksimallashtirish”, “muvofiqlik tamoyili”, “yashirin xush ko’rishlar” kontseptsiyalarining muallifidir. U “Iqtisodiy tahlil asoslari” (1947); “Liniyaviy dasturlashtirish va iqtisodiy tahlil” (1958), “Makroiqtisodiyot” (1995); “Mikroiqtisodiyot” (1995) kabi asarlarning muallifidir.

Yangi klassik sintez atamasini turli mualliflar turlicha talqin qilishgan, ammo bunday talqinlarni tizimlash asosida yangi klassik sintez kontseptsiyasining uchta taxminiy talqinini ko’rsatish mumkin. Ulardan birining mohiyati zamonaviy iqtisodiy nazariya xo’jalik yuritishning iqtisodiy liberalizm printsiplari bilan barcha bozor mexanizmi elementlaridan ham, erkin bozor stixiyasini cheklaydigan keynscha kontseptsiyaning elementlaridan ham bir yo’la foydalanilganda ish bilan to’la bandlik va iqtisodiy o’sishni ta’minlashi mumkinligi to’g’risidagi g’oyani asoslashdan iborat.

Iqtisodiy nazariyaning markazidagi mehnat iqtisodiyoti nazariyasining rivojlanishi to’xtovsiz jarayondir, u hozir ham davom etmoqda. Unda hali aslo nazariy masalalarning barchasi ham yetarlicha oydinlashtirilganicha yo’q. Lekin uning istiqboli insoniyatning yangi ijtimoiy va iqtisodiy larzalarni chetlab o’tish va uning tobora rivojlanishi, odamlarning moddiy va ma’naviy farovonligini ta’minlashga imkon beradigan yo’nalishdagina porloq bo’lishi ayon bo’lib turibdi.

Bunday yo’l dunyodagi ko’p mamlakatlar, xususan, O’zbekistonda ham amalga oshirilayotgan iqtisodiy islohotlarning markazida turibdi.

1.5. Mehnat to’g’risidagi fanning yuzaga kelishida islom iqtisodiyoti mafkurachilari va SHarq iqtisodiy tafakkurining o’rni

O’rta Osiyo xalqlarining iqtisodiy bilimlarini egallashlarida islom dinining tarqalishi, uning iqtisodiy g’oyalari ijobiy ahamiyatga ega bo’lgan. Ma’lumki, islom iqtisodiy g’oyalari musulmonlarning muqaddas kitobi «Kur’oni Karim»da, Payg’ambarimiz **Muhammad Mustafo sallallohu alayhi vasallam (570-632) X**adislarida, mashhur «Muhtasar» deb nomlangan kitobda va boshqa ko’plab tarixiy kitoblarda o’z ifodasini topgan.

«Kur’oni Karim»da iqtisodiyotga oid juda ko’p ko’rsatmalar bilan bir qatorda mehnat qilish va mehnat orqali hayot kechirishga da’vat qilingan. Mehnat har bir musulmon uchun ham bu dunyo, ham u dunyoda halovat ko’rishning manbai deb tushuntiriladi.

Inson jamiki boyliklari, hayot quvonchlarini mehnat, faqat mehnat orqali yaratadi. «Islom iqtisodiyoti» mafkurachilari ham mehnat va mehnatkashlikni ulug’laydilar, uning ildizlarini islom ko’rsatmalari bilan bog’laydilar. Mehnatni musulmon odamning muqaddas vazifasi, ijtimoiy taraqqiyotning so’zsiz sharti deb biladilar. Masalan, Muhammad ash-SHarani «Islomda ijtimoiy kafolat» degan kitobida shunday yozadi: «Mehnat – muqaddas ish bo’lib, islom unga jiddiy munosabatda bo’lishga da’vat etadi. Inson mehnati uning aqli va tanasining faoliyatidir. Ko’pincha inson mehnatdan zavq-shavq oladi. Mehnat ijtimoiy zulmga qarshi yo’ldir»6.

Amir Temurning iqtisodiy g’oyalari uning «Temur tuzuklari» asarida bayon etilgan. Unda sohibqironning mamlakatni boshqarish, uni rivojlantirish qoidalari, yo’l-yo’riqlari o’z ifodasini topgan. Asarda iqtisodiyotni tashkil etish, barqarorlashtirish, tartibga solib borish, mehnat va uni tashkil etish masalalariga keng o’rin berilgan.

Sohibqironning iqtisodiy siyosati zamirida inson, uning manfaati, farovon va tinch hayot kechirish tashvishlari yotadi. U odamlarga kasb-hunar o’rgatish, ularni ish bilan ta’minlash, tadbirkorlik va tijorat ishlari bilan mashg’ul bo’luvchilarga yetarli sarmoya berish, nogironlarga uy-joylar qurib berish yo’l-yo’riqlarini bayon qiladi. «Temur tuzuklari»da quyidagilarni o’qish mumkin: *«Kasb-hunar va ma’rifat ahillariga saltanat korxonalaridan ulush berilsin, bilagida kuchi bor faqir-miskinlar esa o’z ahvoli va kasbkoriga qarab yo’l tutsinlar», «sarmoyasi qo’lidan ketib qolgan savdogarga o’z sarmoyasini qaytadan tiklab olish uchun xazinadan yetarli miqdorda oltin berilsin», «kuchi yetmaydigan dehqonlarga ekin-tikin uchun urug’lik va asbob-uskunalar tayyorlab berilsin», «fuqarolardan uy-joyi buzilib tuzatishga qurbi yetmaganlarga kerakli narsalarni yetkazib berib, ularga*

[6]*Azimov A.* Islom va hozirgi zamon. - T.: O’zbekiston, 1991, 56-b.

*yordam berilsin»*7. Sohibqironning yuqoridagi iqtisodiy qoidalari bozor iqtisodiyotini shakllantirish, yangicha iqtisodiy tarbiyani yo'lga qo'yish ishlarida biz uchun muhim yo'llanma, tarixiy yo'l-yo'riq bo'lib xizmat qiladi.

Ayniqsa, kasb-hunar o'rganish, yoshlarni tarbiyalashda ma'naviyat va ma'rifat ishlarini rivojlantirish kabi masalalar mamlakatimizda amalga oshirilayotgan milliy dasturda o'z ifodasini topmoqda.

Mirzo Ulug'bek Muhammad Tarag'ay (1394-1449) podsholik, olimlik va mutafakkirlik faoliyatida ulug' bobosi Amir Temur vasiyatlari va uning ko'rsatmalariga to'la asoslangan. Uning 40 yillik hukmronligi davrida mamlakatda barqarorlik, tinchlik, hamjihatlik, iqtisodiy ravnaq, katta ijodkorlik hukm surgan.



Ulug'bek (Muhammad Tarag'ay) [1394.22.3, Sultoniya sh., Eron Ozarbayjoni – 1449. 27.10, Samarqand] – buyuk o'zbek astronomi va matematigi, davlat arbobi.

Ulug'bek fan va madaniyat tarixida so'nmas iz qoldirilgan Ulug'bekning ilmiy merosi uning «Zij» kitobidir. SHu bilan bir qatorda mehnat, iqtisodiyot bo'yicha ham ko'plab taxsinga sazovor o'gitlar qoldirgan.

Ulug'bek siymosi Pulkovo rasadxonasi, Moskva universiteti konferentszallarida dunyodagi mashhur olimlarning portretlari qatoridan joy olgan. Samarqandda Ulug'bekning memorial muzeyi tashkil etilgan. Toshkentda O'zbekiston milliy universiteti, tuman, planetariy, ko'cha, mahalla, metro stantsiyasi, istirohat bog'i, shaharcha Ulug'bek nomi bilan ataladi. Farg'ona pedagogika universiteti, Samarqand arxitektura-qurilish instituti, Kitob xalqaro kenglik stantsiyasi, qishloq, maktab va boshqalarga Ulug'bek nomi berilgan.

Mirzo Ulug'bek faoliyatida iqtisod ilmiga, iqtisodiyotni rivojlantirish va barqarorlikni ta'minlashga katta e'tibor bergan. U shunday iqtisodiy o'zgarishlar (islohotlar)ni amalga oshirganki, ular natijasida iqtisodiy inqirozlarning oldi olingan, davlatning qudrati yuksak darajaga ko'tarilgan. Bunday islohiy o'zgarishlarning zamirida mehnat munosabatlari bilan bog'liq muammolarning yechimini ta'minlash, xususan, adolatli taqsimot orqali yaxshi unumdorlikni ta'minlash, mehnat intizomini yaxshilash, mehnat samaradorligini oshirish masalalarining to'g'ri amalga oshirilishi yotadi.

Nazorat uchun savollar.

1.Dastlabki mehnat tug'risidagi ko'rinishlar qaysi tarixiy manbalarda keltirilgan?

2.Platon (Aflotun) "Davlat" va "Qonunlar" asarlarida ideal davlat qanday bo'lishi kerakligini ochib bermoqchi bo'ldi.?

3.Mehnat to'g'risidagi fanning rivojlanish yo'nalishiga hissa qo'shgan olimlar va ularning asosiy g'oyalari?

4.Samuelьsonning iqtisodiy qarashlari nimlarda aks etdi?

5.J.M.Keyns qanday iqtisodiy muammolarni tadqiq qilish bilan shug'ullandi?

[7]Temur tuzuklari». -T., 1993, 67-b.

6. Mehnat to’g’risidagi fanning yuzaga kelishida islom iqtisodiyoti mafkurachilari va SHarq iqtisodiy tafakkurining o’rni qanday?

2-MAVZU. MEHNAT IQTISODIYOTINING PREDMETI VA USLUBIYATI

2.1.Mehnatning inson va jamiyat faoliyatidagi ijtimoiy-iqtisodiy o’rni
2.2. Mehnat iqtisodiyoti predmetining shakllanishi va rivojlanishi
2.3. Mehnat iqtisodiyotining bo’limlari va muammolari
2.4. Mehnat turlari va ularning xususiyatlari
2.5. Mehnat elementlari va mehnat jarayoni
2.6. Mehnatning namoyon bo’lish shakllari va funktsiyalari
2.7. Mehnat ishlab chiqarish omili sifatida
2.8.Inson va jamiyat rivojlanishida ish vaqti hamda ayrim mehnat turlarini qiyosiy o’lchash

2.1. Mehnatning inson va jamiyat faoliyatidagi ijtimoiy-iqtisodiy o’rni

Bir qarashdan, mehnat tushunchasi nimani anglatadigan savolning javobi ayondek, chunki har birimiz bu tushunchaga har kuni duch kelamiz. Biroq iqtisodiy adabiyotlarda mehnat tushunchasining aniq va bir xil ma’nodagi to’liq ta’rifini topish ancha mushkul vazifadir.

Kundalik so’zlashuvimizda «mehnat» so’zi bir necha ma’noga ega bo’lib, bu ma’nolar,birinchidan, ishlab chiqarish qurollari yordamida kishilarning hayoti uchun zarur bo’lgan moddiy va ma’naviy boyliklarni yaratishga qaratilgan insonning maqsadga muvofiq faoliyati sifatida, ikkinchidan, ish va mashg’ulot sifatida, uchinchidan, nimagadir erishishga qaratilgan kuch-harakat sifatida, to’rtinchidan insonning faoliyati, ish natijasi sifatida izohlanilishi mumkin. SHo’rolar davrida «mehnat» tushunchasiga insonning o’z ehtiyojlarini qondirish uchun tabiatdagi narsalarni shaklan o’zgartirish va moslashtirish tushuniladi, deb talqin qilinar edi.

Mehnat – insonning muayyan ehtiyojlarini qondira oladigan va o’ziga kerak bo’ladigan moddiy yoki ma’naviy ne’matlardan iborat buyum, tovar, xizmat, fan, madaniyat, san’at asarlari va hokazolarni ishlab chiqarish bo’yicha ongli, maqsadli va taqiqlanmagan faoliyati.

Har qanday mehnat jarayoni bir qancha shart-sharoitlar mavjud bo’lishini nazarda tutadi. Ushbu shart-sharoitlar guruhiga mehnat predmetlari va vositalari, mehnat predmetiga ta’sir etuvchi usullar, mehnatni tashkil etish va mehnatning o’zi kiradi:

mehnat predmeti - inson uchun foydali bo’lgan xossalarni baxsh etish maqsadidagi mehnat majmuasi qaratilgan, tabiat buyumi yoki oldindanoq mehnat ta’siri tufayli yuzaga kelgan buyum yoxud xizmatlar ko’rsatish ob’ekti;

mehnat vositalari - xodim mehnat predmetiga ta’sir etishda foydalanadigan va uning mehnat qilishi uchun zarur bo’ladigan jamiki narsalardir. Mehnat vositalari

jumlasiga mehnat qurollarini tashkil etuvchi asbob-uskuna, dastgoh, mashina, mexanizm, apparatlar va boshqa texnologik uskunalar hamda mehnat jarayonining amalga oshirilishida foydalaniladigan bino va inshootlar kiradi;

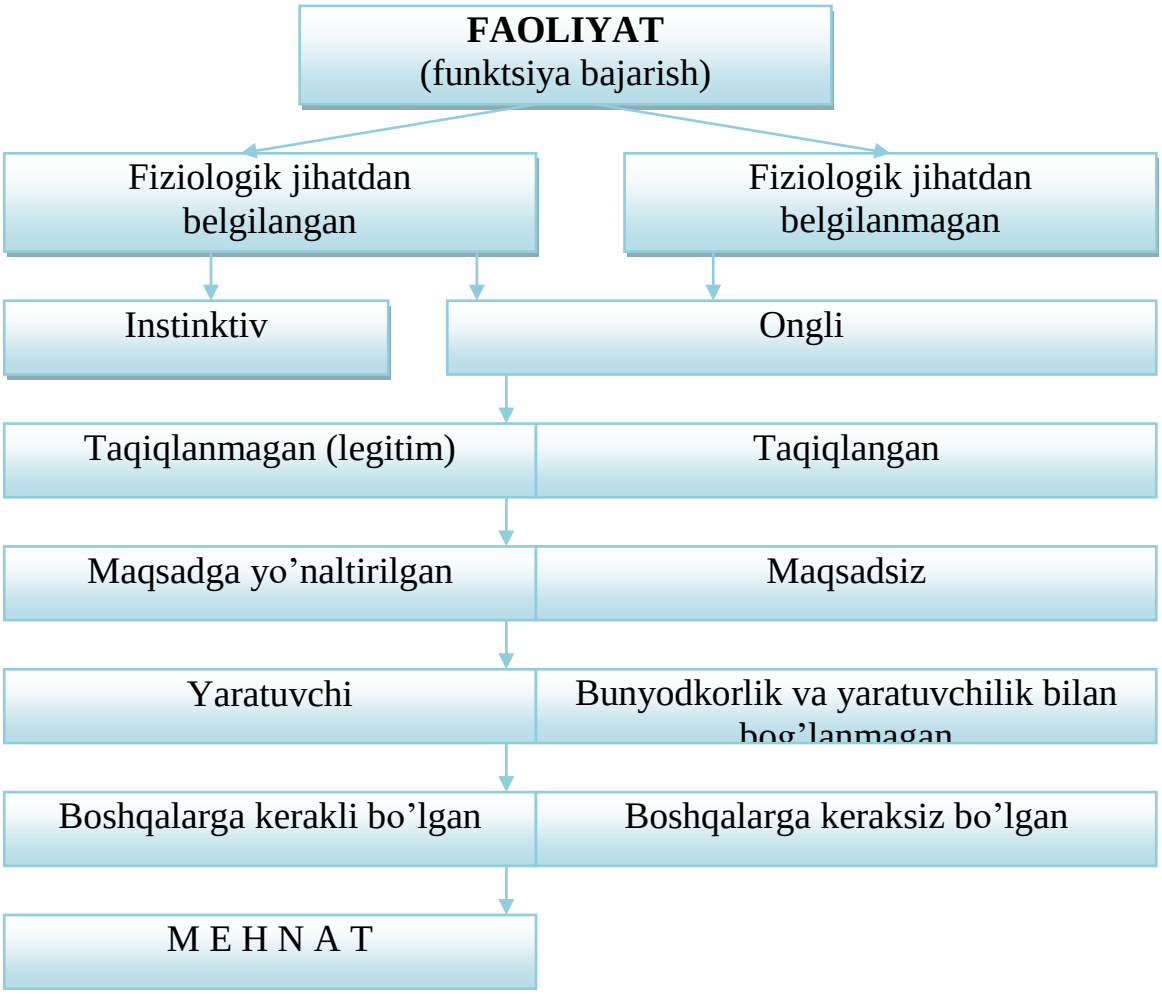
mehnat predmetiga ta’sir etish usuli – inson faoliyatining sobit qadamligi u yoki bu ishni bajarish uchun bilim va mahorat bo’lishini nazarda tutadi. Harakatlarni qat’iylik va izchillik bilan bajarish, mehnat predmetiga o’zgartirishlar kiritish yoki unga yangi xususiyatlar kasb etish, yangi shakl berish va o’zaro joylashishga o’zgartirishlar kiritishni ko’zlab ta’sir etish usullari yig’indisi mehnat faoliyati texnologiyasining mazmunini tashkil etadi;

mehnatni tashkil etish - muayyan tarzda mehnat jarayonini tuzish va amalga oshirish tartibi bilan bog’liq bo’lib, u xodimning mehnat predmeti va qurollari bilan o’zaro ta’sir tizimidan kelib chiqadi;

mehnatning o’zi esa insonning mehnat predmetiga u yoki bu ehtiyojlarni qondiradigan xususiyatlarini kasb etish uchun unga zarur vositalar hamda texnologiyalardan foydalangan holda insonning tashkilotchiligiga tayangan ongli ta’sir etish jarayonidan tashkil topadi.

Masalan, metall yog’och, teri, gazlama va boshqalardan birorta buyum ishlab chiqarishda metall yog’och, teri, gazlama va boshqalar mehnat predmeti sifatida, ularni qayta ishlash jarayonida ishlatiladigan asbob-uskunalar, bino va inshootlar mehnat vositalari sifatida namoyon bo’ladi. Buyumni tayyorlash jarayoni ishlab chiqarish operatsiyalari izchilligini va mehnat predmetiga ishlov berish usullarini bilishni talab qiladi va bu o’z navbatida ishlab chiqarish texnologiyasining vazifasi hisoblanadi. Ishni bevosita bajaradiganlar o’z ish joylarini tashkil etish va bir-birlari bilan o’zaro hamkorlik qilish tartibini puxta ishlab chiqqan holda o’z mehnatlarini tashkil etishlari kerak.

To’g’ri, qaysidir mehnat jarayoni yuqorida aytilgan standart elementlarning barchasiga ham ega bo’lavermasligi mumkin. Masalan, kishi kulolchilik korxonasida bir siqim loydan choynak yasasa, u mehnat qurollaridan, o’z barmoqlaridan foydalanadi. Lekin yasalgan choynakni xumdonda toblab pishirsa, xumdon mehnat vositasi bo’ladi. Kuy chalayotgan sozanda uchun musiqa asbobi mehnat quroli, nota qog’ozi esa mehnat predmeti bo’ladi. Pedagog uchun uning o’quvchilari mehnat predmeti hisoblanadi, bunda u mehnat qurollaridan bevosita foydalanmasligi mumkin. Lekin mashg’ulotlarga tayyorgarlik ko’rish jarayonida u ma’ruza matni tuzadi, turli ko’rgazmali materiallar tayyorlaydi va bu bilan mehnat vositalarini yaratadi.



*2.1-chizma.***Faoliyat turlari**

Insonning butun hayoti ish faoliyati va faoliyatsizlik, ya'ni harakatsizlik deb atalmish passiv dam olish, kasallik vaqti, uxlash payti va hokazolardan tashkil topgan davrlaridan tarkib topadi. Faoliyat kishilarning hayot tarzi shakllaridan biri bo'lib, u shunday jarayonki, unda kishilarning jismoniy va aqliy kuchlari qaysidir ehtiyojlarni qondirish uchun ishga solinadi. «Faoliyat» tushunchasi «mehnat» tushunchasidan kengroq tushunchadir. Mehnat - faoliyatning bir turidir, lekin har qanday faoliyat ham mehnat bo'lavermaydi.

Faoliyatni mehnat va nomehnat qismga ajratish mumkin. Mehnatni nomehnat faoliyatdan ajratadigan asosiy mezonlar:

Taqiqlanmagan munosabatlar;

aniq maqsadga yo'naltirilganlik;

ne'matlarni yaratish, ya'ni bunyodkorlik bilan bog'langanlik;

boshqalarga keraklikdan iborat bo'ladi.

Ko'rsatib o'tilgan to'rt qoidani ko'rib chiqar ekanmiz, ularni bir-biridan farqlash lozim.

«Mehnat» va «ish» tushunchalarining o’zaro bog’liqligi. Ijtimoiy-iqtisodiy turmushda mehnat tushunchasi bilan bir qatorda ish tushunchasidan ham keng foydalaniladi. Ammo «mehnat» va «ish» tushunchalari bir xil yoki teng ma’noli mazmunga ega emas. Insonning jamiyat hayotidagi yaratuvchilik roli, ijtimoiy natijalarga daxldorligi tufayli mehnat tabiatan ijtimoiy mehnatdir. Zero, aniq mehnat faoliyati ayni paytda shunday faoliyat hamki, uning davomida kishilar bir-birlari bilan muayyan aloqa va munosabatlarga kirishadi. SHu bois mehnat faqat insonning aqliy fiziologik va ijtimoiy foydali faoliyatidir. «Ish» esa jismoniy ma’noga ega bo’lgan tushuncha bo’lib, uni inson ham, mashina ham, hayvon ham bajarishi mumkin. Mehnat ish vaqti bilan o’lchanadi. Ish esa natural birliklar - kilogramm, metr, dona va shu kabi natural ko’rsatkichlarda o’lchanadi.

«Ish» mehnat mahsuli bo’lib, u inson faoliyatida «Mehnat» bilan tenglashgan jarayondir.

«

Tushunchalar	Ishlatilish sohalari				
	inson	korxonalar	hayvonlar	mashinalar	Tabiat kuchlari
Faoliyat	↕	↕			
Funktsiya bajarish					
Ish	↕				
Mehnat					

SHartli belgilar:

-tushunchalar ishlatilishi

↕ -sinonimlar

2.2-chizma. **Tushunchalarning ishlatilish sohalari**

Ko’pincha bunday farqlash mehnat muammolari turli jihatlarni o’zida mujassam etib, yaxlit bir butunlik yoki juda o’zaro bog’liq holda namoyon bo’lishi tufayli shartlidir.

Mehnat masalalariga oid iqtisodiy adabiyotlarda ba’zan «mehnat substantsiyasi» degan tushunchani uchratish mumkin. Umuman «substantsiya» atamasi, birinchidan, mohiyatni, negizini anglatsa, ikkinchidan, u hech nimaga bog’liq bo’lmagan mustaqil tushunchani anglatadi. XX asrning 20-yillaridayoq mehnat substantsiyasi haqida gapirilganda, - mehnat jarayonida insonning miyasi, asablari, mushaklari, sezgi a’zolari, qoni va quvvatining sarflanishi ekanligi ta’kidlangan edi. Ba’zi zamonaviy mualliflar mehnat substantsiyasi - mehnat jarayonida inson organizmi muayyan maqsadga muvofiq tarzda sarflaydigan kuch-quvvat, mehnat substantsiyasini inson a’zolarining sarflanishi deb talqin qilish ilmiy jihatdan behudadir va iqtisodchilarning bunday tasavvurlardan allaqachon voz kechishlari darkor, deb hisoblamoqdalar. Kuch-quvvat, albatta, insonning a’zolari orqali ma’lum vaqt davomida sarflansada,

uni mehnat substantsiyasi deb atashga asos yetarlicha bo'la olmaydi. Binobarin, befoyda sarflangan kuch-quvvat mehnat hisoblanmaydi, albatta.

2.2. Mehnat iqtisodiyoti predmetining shakllanishi va rivojlanishi

Umumlashtirib aytganda, mehnat kishining mavjud tabiiy, moddiy yoki intellektual resurslarni shaxsiy yoki ijtimoiy iste'mol uchun kerakli mahsulotga aylantirishdagi ob'ektiv faoliyati deb ta'riflash mumkin. Biz mehnat mahsulini tovar sifatida tilga olar ekanmiz, uning g'oyat xilma-xil shakllarini – qishloqxo'jaligi, sanoat, qurilish sohasidagi tayyor mahsulotni, shuningdek, turli-tuman ishlab chiqarish va noishlab chiqarish ishlari va xizmatlarni nazarda tutamiz. Mehnat mahsuli jismoniy, natural shakldan tashqari uni sotish natijasida olingan daromad yoki pul shaklida ham ifodalanishi mumkin.

SHunday qilib, «mehnat iqtisodiyoti» tushunchasi nimadan iborat degan savoliga javob berish uchun eng kamida ikki atamadan iborat so'z birikmasi, ya'ni biz tekshirib chiqayotgan tadqiqot predmeti - «iqtisodiyot» va «mehnat» tushunchalarini bilib olish kerak bo'ladi. Bularsiz «mehnat iqtisodiyoti» tushunchasining o'zi ham bo'lmas edi.

Avvalo, «iqtisodiyot» tushunchasini bilib olaylik. Ma'lum bo'lishicha, u ham birinchi qarashda oddiy tuyulgandek bo'lsa-da, ammo bu tushuncha ancha murakkab masala ekanligini ta'kidlash joiz. Iqtisodiyot sohasida yozilgan adabiyotlarni qarab chiqadigan bo'lsak, bu tushunchaning mohiyati to'g'risidagi tasavvurlar ancha tarqoq holda berilganligi ma'lum bo'ladi. Ba'zan mamlakat, mintaqa iqtisodiyoti juda tor ma'noda tushuniladi, qandaydir ayrim sohalar yoki xo'jalik yuritish tarmoqlari, bir-biridan ajralgan jarayonlar va hodisalardan iborat deb hisoblanadi. Iqtisodiyotga bunday nazariy yondashuvni inkor etib bo'lmaydi. Biroq uning metodologik jihatdan to'g'riligini bo'rttirib ko'rsatish uchun ham asos yo'q, chunki u amaliy sohadagi muammolarga taalluqli bo'lishi mumkin.

Iqtisodiyotni takomillashtirish va rivojlantirishga doir tadbirlar haqiqatda iqtisodiyotga emas, balki faqat uning ayrim tarkibiy qismlariga qaratiladi. Darvoqe, bundan mamlakat va mintaqaviy darajadagi iqtisodiy hokimiyat tuzilmalarining, avvalo, iqtisodiyot masalalari bilan shug'ullanuvchi vazirliklarning cheklangan faoliyati strategiyasi va taktikasi, ularning ishidagi ustuvor yo'nalishlarni tanlashdagi sub'ektivizm kelib chiqadi. Iqtisodiyot – juda keng va murakkab tushuncha bo'lib, xo'jalik yuritishning jadal ijtimoiy tashkiliy tizimi tushuniladi, u ijtimoiy foydali moddiy ne'matlar va xizmatlarni ishlab chiqarish, taqsimlash, ayirboshlash va iste'mol qilishni ta'minlaydi.

SHunday qilib, iqtisodiyot bilan chinakamiga shug'ullanish, shu jumladan iqtisodiy dasturlar ishlab chiqish, uni amalda tartibga solish – ishlab chiqarish, taqsimot, ayirboshlash va iste'mol qilish jarayonlarini tahlil qilish va ularni takomillashtirish hamda rivojlantirish sohasidagi mexanizmlarni taklif etish demakdir. Bir so'z bilan aytganda, iqtisodiyot va u haqidagi ilm inson farovonligiga, mamlakatga va jamiyatga to'laqonli hayot tarzini ta'minlashga xizmat qilishi kerak.

SHuning uchun ularni kengroq o’rganadilar, u bilan shug’ullanadilar, uning samaradorligi uchun qayg’uradilar.

Iqtisodiyot, eng avvalo, inson faoliyati bo’lib, uning tabiatga ta’siri natijasida moddiy ne’matlar va xizmatlarning yaratilish jarayonidir. Demak, har qanday ongli faoliyat insonga tegishli bo’lganligi uchun u inson mehnatining negizidir.

«Mehnat» kategoriyasini tushunishga kelganda, bu yerda hamma narsa osonroqdir, chunki olimlar va amaliyotchilar orasida bu xususda allaqachonlardan buyon ziddiyatlar va jiddiy bahsli muammolar yo’q desa ham bo’ladi. SHu sababli faqat ayrim ma’lum fundamental nazariy qoidalarni eslatib o’tmoqchimiz.

Ta’kidlab o’tganimizdek, mehnat – kishilarningongli, maqsadga muvofiq ijtimoiy foydali faoliyati jarayonidan iborat bo’lib, ular bu faoliyat yordamida tabiat buyumlarining shaklini o’zgartiradilar va ularni o’z ehtiyojlarini qondirish uchun moslashtiradilar. Mehnat jarayoni uch asosiy jihatni: kishining maqsadga muvofiq faoliyatini, ya’ni mehnatning o’zini; mehnatga qaratilgan mehnat buyumini; mehnat vositalarini qamrab oladi. Inson mehnat vositalari yordamida mehnat buyumiga ta’sir qiladi. Biroq mehnat faoliyatining asosiy sharti ish kuchining mavjudligidir. SHu sababli muayyan shartlilik bilan ish kuchi iqtisodiyotini mehnat iqtisodiyoti asosi deb hisoblash mumkin.

“Iqtisodiyot” hamda “mehnat” tushunchalarining mazmuni tarkibiy qismlarini birlashtirib, quyidagi ta’rifni berish mumkin. Mehnat iqtisodiyoti – jadalijtimoiy tashkil etilgan tizim bo’lib, unda ish kuchini takror ishlab chiqarish jarayoni – uniishlab chiqarish (xodimlarni tayyorlash, o’qitish, malakasini oshirish va hokazo), taqsimlash, ayirboshlash va foydalanish sodir bo’ladi, shuningdek xodim bilan mehnat vositalari va buyumlarining o’zaro ta’sir ko’rsatish shart-sharoitlari va jarayoni ta’min etiladi.

Mehnat iqtisodiyoti fan sifatida ishchi kuchini ishlab chiqarish, taqsimlash, ayirboshlash va iste’mol qilish, unumli mehnat qilish va uni muhofaza etish uchun shart-sharoitlarni ta’minlash jarayonida qaror topadigan ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlarni o’rganadigan ijtimoiy-iqtisodiy fandir.

2.3. Mehnat iqtisodiyotining bo’limlariva muammolari

Mehnat iqtisodiyoti uch darajali bo’limni, ya’ni: mehnat mikroiqtisodiyoti, mehnat mezoiqtisodiyoti va mehnat makroiqtisodiyotini ajratishga asoslanadi (2.3-chizma).

Hal qilinadigan muammolar doirasi mushtarak bo’lgani holda har bir daraja bo’yicha uning uchun asosiy bo’lgan muammolar hamda axborot almashinish va yondash darajalar bilan muvofiqlashtirish zarur bo’lgan muammolar ajratiladi. CHunonchi, mehnat mikroiqtisodiyotining predmeti xodimlarning mehnat va ijodiy imkoniyatini rivojlantirishdan, ulardan foydalanishdan, xodimlar bilan ishlash, mehnatni tashkil etish, normallashtirish va rag’batlantirish shakllarini yaxshilash tizimlarini qo’llanishi asosida mehnatning samaradorligi va daromadliligini oshirish muammolarini qat’iyan, muayyan hal qilishdan iboratdir. Mehnat mezoiqtisodiyotining predmeti mehnat bozorlari iqtisodiyoti muammolari va boshqa ijtimoiy muammolarni hududlar bo’yicha viloyat va tumanlar doirasida hal etishdan

iboratdir. Mehnat makroiqtisodiyotining predmeti hududlarda iqtisodiyotni rivojlantirishning mehnat va ijtimoiy xususiyatlarini rivojlantirish strategiyasini ishlab chiqish va uni boshqarishdan iborat.



2.3-chizma. **Mehnat iqtisodiyotining daraja bo'limlari**

Mehnat mikroiqtisodiyoti muammolari, mikroiqtisodiyot sohasi alohida iqtisodiy sub'ektlar faoliyati bilan bog'liqligi jihatidan ajralib turadi. Bu sub'ektlar jumlasiga iste'molchilar, ishchilar, xizmatchilar, xususiy tadbirkorlar va kichik korxona egalari, sarmoya soluvchilar, firmalar – aslini olganda iqtisodiyotning faoliyatida muhim rolь o'ynaydigan har qanday individum, jismoniy shaxs yoki xo'jalik yurituvchi sub'ekt kiradi.

Mehnat iqtisodiyotining «Mikroiqtisodiyot darajasi quyi bosqichda iqtisodiy qarorlar qanday va nima sababdan qabul qilinishini tushuntirib beradi.Masalan, u iste'molchilar tovar xarid qilish haqidagi qarorni qanday qabul qilishlarini va narx-navo hamda ular oladigan daromadlarning o'zgarishi tovarni tanlashlariga qanday ta'sir ko'rsatishini; firmalar ishchilar sonini qanday rejalashtirishini hamda ishchilar qaerda va qancha ishlashlari kerakligini qanday hal qilishini tushuntirib beradi. Mikroiqtisodiyotning yana bir muhim jihati shuki, iqtisodiyot sub'ektlari ancha yirik tuzilmalar – sanoat tarmoqlarida bozorlar vujudga kelishi jarayonida o'zaro hamkorlik qiladi.

Mikroiqtisodiyot ayrim firma va iste'molchilar faoliyatini o'rganib, sanoat tarmoqlari va bozorlar qanday ishlashi va rivojlanishini, hukumat siyosati va boshqa mamlakatlardagi iqtisodiy shart-sharoitlar ular faoliyatiga qay tarzda ta'sir ko'rsatishini ochib beradi. Bundan farqli o'laroq, mehnat iqtisodiyotining

makroiqtisodiyot darajasi umumiy iqtisodiy ko’rsatkichlar,jumladan, mamlakatda mehnat unumdorligining o’sish sur’atlari, foiz hisob-stavkalari, ishsizlik va inflyatsiya bilan bog’liqdir. Lekin mehnat iqtisodiyotining makroiqtisodiyot bilan mikroiqtisodiyot darajalari o’rtasidagi farq keyingi yillarda tobora yo’qolib bormoqda. Buning sababi shundaki, makroiqtisodiyot ham umumiy bozorlar, masalan, tovarlar, xizmatlar, ishchi kuchi va qimmatli qog’ozlar bozorlarini tahlil qiladi. Umumiy bozorlar qanday ish olib borishini tushunish uchun, avvalo, ushbu bozorlar ishida qatnashadigan firmalar, iste’molchilar, ishchilar, sarmoya soluvchilar xulq-atvorini o’rganish kerak. SHunday qilib, makroiqtisodiyot darajasida faoliyat yuritadigan mehnat iqtisodchilari va mutaxassislari borgan sari ko’proq mikroiqtisodiy asoslash bilan shug’ullanmoqdalar, makroiqtisodiyotning o’zi esa amalda mikroiqtisodiy tahlilning davomidir».

Agar mehnat iqtisodiyotida mikroiqtisodiyotning yuqoridagi talqinini faqat sanoatga emas, balki iqtisodiyotning boshqa tarmoqlariga ham tatbiq etadigan bo’lsak, u amalda tarmoqlarda mehnat mikroiqtisodiyot fanini ajratib chiqarish uchun asos bo’lib xizmat qilishi mumkin. Buning ustiga xo’jalik yuritishning ana shu bosqichida vujudga keladigan iqtisodiy munosabatlarning shakllanishi va rivojlanishiga hamma hollarda bevosita yoki bilvosita ishlab chiqarish sub’ektlari bilan iste’mol sub’ektlari o’rtasidagi ijtimoiy-mehnat munosabatlari sabab bo’ladi.

Mehnat mikroiqtisodiyoti iqtisodiy davrning hamma bosqichlarini qamrab olib, korporatsiyalar, firmalar va mustaqil korxonalar siyosatini belgilash, xodimlar ijodiy imkoniyatini ustun darajada rivojlantirish va undan foydalanishni rag’batlantirish, xodimlarning samarali mehnat faoliyatini tashkil etish, doimo yuqori ijtimoiy va iqtisodiy natijalarga erishish maqsadida oraliq mahsulot hamda xizmatlarni yetkazib beruvchilar bilan o’zaro foydali aloqalarni ta’minlashda hal qiluvchi rolь o’ynaydi.

O’zbekistonda bozor munosabatlari qaror topgan va rivojlangan sharoitda korxonalar (firmalar, korporatsiyalar) mahalliy hamda mintaqaviy boshqaruv organlarining ikki o’zaro bog’liq yo’nalishda tashkiliy hamda iqtisodiy jihatdan qo’llab-quvvatlashiga: ishlab chiqarilayotgan mahsulotga buyurtmachi – iste’molchilar va material yetkazib beruvchilar izlab topishda yordam berishiga, shuningdek, ishlab chiqarishni rivojlantirish maqsadida soliq sohasida imtiyozlar va kreditlar berishga hamda yetishmayotgan xodimlar o’rnini to’ldirishda, shuningdek, ishdan bo’shatilayotganlarni ishga joylashtirishda yordam berishiga muhtoj bo’ladilar. O’z navbatida, viloyat va tumanlardagi mahalliy va mintaqaviy boshqaruv organlari mintaqada ish bilan bandlikka ko’maklashishni yaxshilash dasturlarini amalga oshirish chog’ida mulkchilik shakllaridan qat’i nazar korxonalarning madadiga muhtoj bo’ladilar. Ana shu asosda ularning umumiy maqsadlar yo’lidagi hamkorligini shakllantirish va rivojlantirish uchun ob’ektiv shart-sharoit yaratiladi.

Tizimning maqsadi – O’zbekistonda aholini ish bilan bandligini ta’minlashni yaxshilash, mehnat salohiyatidan samarali foydalanilishini yo’lga qo’yish va butun mintaqa bo’yicha ishsizlik yo’l qo’yilishi mumkin bo’lgan darajadan oshib ketmasligi uchun barcha turdagi korxonalardagi yashirin ishsizlikka barham berishdan iborat. Har bir korxonadagi ichki mehnat bozorining ahvolini tahlil qilishdan maqsad to’lovga qobiliyatli talab bilan ishchi kuchini taklif etish o’rtasidagi mavjud

nomutanosiblikni, yashirin ishsizlarni, ya’ni shtatda turadigan, o’zlariga bog’liq bo’lmagan sabablarga ko’ra ish bilan qisman band bo’lgan yoki ish bilan umuman band bo’lmagan xodimlarni aniqlashdan iborat.

Mehnat makroiqtisodiyoti muammolari. Mehnat jamiyat hayoti va faoliyatining asosi bo’lib, u bilan bog’liq muammolarni kasaba uyushmalari va ish beruvchilar bilan hamkorlikda hal etishga qaratilgan davlat siyosatini ishlab chiqish va amalga oshirishni zarur qilib qo’yadi. Bu tripartizm printsipidan kelib chiqadi. Gap ijtimoiy-mehnat siyosatini shakllantirish haqida bormoqda. Bu siyosat O’zbekistonda olib borilayotgan davlat siyosatining bir turi bo’lib, unda mehnat va mehnat qiluvchi kishi muammolari ijtimoiy hayotning ijtimoiy va iqtisodiy muammolarni hal qilishga bevosita ta’sir ko’rsatuvchi turli sohalaridagi siyosat bilan chambarchas bog’langan.

Mehnat makroiqtisodiyoti doirasida ijtimoiy-mehnat siyosatini shakllantirishga uslubiy yondashuvni belgilash chog’ida O’zbekistonda bozor iqtisodiyoti amal qilayotgan bir sharoitda korxonada mehnatga haq to’lashning uch funktsiyasi ajratilgani kabi, ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishning uch shart-sharoitini, ya’ni: resurslar va ehtiyojlarni takror ishlab chiqarish; samarali faoliyatni rag’batlantirish; mehnatga bo’lgan talab va uni taklif etishni boshqarishni ajratib ko’rsatish printsipidan foydalanilishi mumkin. Ijtimoiy-mehnat siyosatiga tatbiqan bu quyidagilarni anglatadi:

- inson resurslarini takror ishlab chiqarish, demografik (nufus) va ijtimoiy-iqtisodiy omillarni hisobga olib jamiyatning mehnat va ijodiy salohiyatini o’stirish; pensionerlarga, nogironlarga va ijtimoiy himoyaga muhtoj bo’lgan boshqa toifadagi shaxslarga davlat kafolatlari berish asosida aholining ijtimoiy himoyalanganligini ta’minlash; minimal iste’mol byudjeti, tirikchilik minimumini belgilash; davlat ijtimoiy sug’urtasi va ijtimoiy ta’minoti tizimlarini joriy etish; moliyalashning byudjetdan tashqari manbalaridan foydalanish;

- xususiy tadbirkorlik va kichik biznesda xodimlarning mavjud moddiy, texnikaviy va tabiiy resurslarni to’la-to’kis ishga solishdan, yangi mahsulot va texnologiya turlarini o’zlashtirishdan, korxonalarda zarur me’yoriy hujjatlar, materiallar va tavsiyalarni ishlab chiqish, mehnat bo’yicha mutaxassislar tayyorlash yo’li bilan mehnatni tashkil etish, me’yorlashtirish, mehnat sharoitlari va uni rag’batlantirishni yaxshilashdan to’g’ridan-to’g’ri iqtisodiy manfaatdorligini ta’minlaydigan mexanizmlarni yaratish asosida mehnatga haq to’lashni o’stirib, mehnat unumdorligi, samaradorligi va daromadliligi mutanosib tarzda va o’zaro bog’liq holda o’sishini ta’minlash;

- mehnatni tashkil etishni boshqarish: tovarlar va sarmoya bozorlarining holatini hisobga olgan holda mehnat bozorlarida ishchi kuchi va ish joylariga bo’lgan talab bilan taklifni muvofiqlashtirish; ish bilan bandlik va mehnatga haq to’lash darajasi o’rtasidagi nisbatlarni narxlar darajasi bilan investitsiya, soliq va moliya-kredit siyosati bilan o’zaro bog’liq holda optimallash; bo’shatilayotgan xodimlar va ish bilan band bo’lmagan katta yoshdagi aholini kasbini tayyorlashni va qayta tayyorlashni ta’minlash, haq to’lanadigan jamoatchilik ishlarini tashkil etish; aholining ko’chishi - ichki va tashqi migratsiyasi, ish qidirib va majburan migratsiya qilishi masalalarini hal etish; tirikchilik minimumi hamda mulkchilik shakllaridan

qat’i nazar, xo’jalik hisobidagi va byudjetdagi sohalar xodimlari uchun, shu jumladan, davlat hokimiyati va boshqaruvi organlaridagi xodimlar uchun minimal iste’mol byudjetining qiymati o’sishiga muvofiq eng kam mehnat haqi miqdorini tartibga solish; fondlarni hamda xodimlarga to’lanadigan mehnat haqining individual miqdorlarini soliqlar yordamida tartibga solish va boshqalar.

Yuqorida ko’rsatib o’tilgan shart-sharoitlarni tahlil qilish asosida O’zbekistonda davlatning ijtimoiy-mehnat siyosatini shakllantirish ishi mehnat sohasining rivojlanishini bashoratlash hamda mamlakat va uning viloyat va tumanlarida ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishni jadallashtirish uchun uni o’zgartirish strategiyasini ishlab chiqib, tegishli me’yoriy bazani va turli-tuman iqtisodiy va ijtimoiy xatarlardan sug’urtalash tizimlarini yaratish hamda ulardan foydalanishni o’z ichiga oladi.

2.4. Mehnat turlari va ularning xususiyatlari

Mehnatning xilma-xil turlari bor va ularning butun xilma-xilligini quyidagi mezonlar bo’yicha: mehnatning mazmuni, tabiati, natijalari, foydalaniladigan buyumli elementlari va inson qatnashuvining turli darajasi, kishilarni mehnatga jalb etish usullari bo’yicha ajratib tasniflash mumkin.

Mehnat mazmuni – ishlarning kasbiy mansubligi, ularning tarkibiy murakkabligi, bajarishdagi izchilligi bilan belgilanadigan mehnat elementlari yig’indisidir.

Mazmuni bo’yicha quyidagilar ajratiladi: moddiy ishlab chiqarish, xizmatlar, fan, madaniyat va san’at sohasidagi, boshqa sohalardagi mehnat; moddiy va nomoddiy ishlab chiqarish ayrim tarmoqlaridagi mehnat, masalan, mashinasozlik, yengil sanoat va oziq-ovqat sanoatidagi, qurilishdagi, qishloq xo’jaligidagi, transportdagi va hokazolardagi mehnat; faoliyat turlari bo’yicha mehnat – xususiy tadbirkor, rahbar, mutaxassis, xizmatchi, olim, muhandis, ishchi, fermer va shu kabilar mehnati va nihoyat, kasblar va mutaxassisliklar bo’yicha mehnat. Masalan, muhandis-texnolog, yig’uvchi-chilangar, kombaynchi, rassom, sozanda, sotuvchi, ilmiy xodim, muhosib, fermer va boshqalar mehnatining mazmuni faoliyat har bir turining o’ziga xos xususiyatlarini tavsiflash yo’li bilan aniq belgilanishi mumkin. Mehnatning mazmuni tarif-malaka ma’lumotnomalarida, bo’linmalar to’g’risidagi nizomlar va lavozim yo’riqnomalarida aks ettiriladi.

Mehnat turlarining xarakteri va mazmuni bo’yicha tasniflanishi ikki jihatdan – ijtimoiy jihatdan va tuzilishi jihatidan ko’rib chiqiladi.Mehnatning ijtimoiy xarakteri ishlab chiqarish vositalariga mulkchilik shakli bilan bog’liq. Ushbu belgi bo’yicha xususiy mehnat (mulkdor yoki ijarachi mehnati) va yollanma mehnat farqlanadi. Ma’lum ma’noda mehnatning xarakteri uning ikki tashkiliy shakli – yakka tartibdagi mehnat va jamoa mehnatning ajratilishida o’z aksini topadi. Bundan tashqari, mehnatning ijtimoiy xarakteri mehnatga undash usullarining (istak, anglangan zarurat, majburlash) shakllanishida namoyon bo’ladi.

Mehnat mazmuni nuqtai nazaridan olib qaraganda mehnat jarayoni insonning mehnat qurollari va buyumlari bilan o’zaro aloqadorligi, har biri muayyan mahsulot tayyorlanishi bilan tugallanadigan mehnat davrlarining o’ziga xos takrorlanishidir.

Ushbu jarayonda quyidagi funktsiyalar: 1) maqsadni belgilash va mehnat jarayonini tayyorlash bilan bog’liq bo’lgan mantiqiy funktsiya; 2) xarakatga keltirish va mehnat buyumigabevosita ta’sir etish bilan bog’liq ijrochilik funktsiyasi; 3) ro’yxatga olish va nazorat qilish bilan bog’liq texnologik jarayonni, belgilangan dastur bajarilishining borishini kuzatish funktsiyasi; 4) oldindan belgilangan dasturni tuzatish, aniqlashtirish va tartibga solish funktsiyasi.

Mehnatning mazmuni mehnat jarayonida u yoki bu funktsiyalarning mavjudligiga bog’liq bo’ladi va mehnatni tuzilmaviy jihatdan tavsiflaydi. Mehnatning mazmuni nihoyatda xilma-xilligi bilan ajralib turadi va ishlab chiqaruvchi kuchlar hamda texnika-texnologiyaning rivojlanganlik darajasini ko’rsatadi.

Mehnat mazmuniga qarab bir-biridan farqlanadi.

1. Oddiy va murakkab mehnat. Oddiy mehnat rivojlanish darajasi bilan ajralib turmaydi, har qanday kishining tana organizmi o’rta hisobda ega bo’lgan ishchi kuchining sarflanishi bilan belgilanadi. Bu xodimdan maxsus kasbiy tayyorgarlik talab qilmaydigan, malakasiz mehnatdir. Daraja olgan yoki ko’paytirilgan mehnatgina murakkab mehnat hisoblanadi. Murakkab mehnat bir soatida, oddiy mehnatning bir necha soatini jamlovchi mehnat birligi bilan belgilanadi. SHu sababli ham malakali xodimlar vaqt birligi mobaynida malakasiz xodimlarga nisbatan ko’proq mahsulot va qiymat yaratadilar.

2. Reproduktiv va ijodiy mehnat. Reproduktiv mehnat - takroran qilingan, oldindan ma’lum bo’lgan, ijodiy jihatlari bo’lmagan mehnat. Ijodiy mehnat esa bunyodkor mehnat bo’lib, unda inson sifat jihatidan yangi, betakror, o’ziga xos, noyob narsalar yaratadi. Ijodiy mehnatning natijalari insonning qobiliyati, ishga berilganligi, uning muhimligi, shart-sharoitlariga va hokazolarga bog’liq bo’ladi.

3. Funktsional va professional mehnat. Funktsional belgi bo’yicha mehnat qanday maqsadga qaratilganligiga, sarflanish sohasiga va xo’jalik faoliyatining iqtisodiy davridagi funktsional roliga qarab turlarga bo’linadi.

Masalan, ilmiy xodimning mehnati quyidagicha ta’riflanishi mumkin: aqliy, ijodiy, o’ta murakkab, yuqori malakali, individual, ilmiy, innovatsion, texnika bilan qurollangan, yuqori texnologik, muhim, o’rtacha og’irlikdagi, jozibali, mustaqil, reglamentsiz mehnat. Ishchilar brigadasining mehnati aksariyat hollarda jismoniy, g’ayriijodiy, o’rtacha murakkab, malakali, jamoa, ishlab chiqarish bilan bog’liq, quruvchilik, texnika bilan qurollangan, o’rtacha texnologik, harakatchan, o’rtacha og’irlikdagi, jozibali, yollanma, reglamentlangan bo’ladi.

Har bir xodimga va jamoaga mos holda mehnatni har tomonlama ta’riflash mazkur mehnat korxona yoki shaxsning ijtimoiy va iqtisodiy vazifalarini hal qilishda mehnat qilishning maqsadlaridan kelib chiqadigan talablarga mos kelish-kelmasligini baholash uchun zarur asos bo’lib xizmat qilishi kerak.

Har bir korxonaning ishlab chiqarishdagi o’rniga qarab va bajaradigan funktsiyalariga muvofiq ravishda xodimlar guruhlari tashkil qilinadi. Har bir funktsiya korxonaning me’yorida ishlashi uchun zarur bo’lgan faoliyatning u yoki bu tomoni bilan bog’liq bo’ladi. Har bir funktsional guruh hal qiladigan vazifalar uchun o’ziga xos vazifalar bo’ladi. Bunday tartibda tashkil etilgan mehnatni funktsional

mehnat deb nomlash mumkin. Funktsional mehnat bajariladigan xodimlarning tarkibi o’z xususiyatlari bilan bir-biridan farqlanadigan mehnatdir (masalan, ishlab chiqarishda, boshqaruv mehnati, ilmiy mehnat va hokazo). Har bir guruhning ichida mehnat alohida kasb va ixtisoslar bo’yicha farqlanadi. Bunga muhandis-texnolog, muhandis-konstruktor, muhandis-tashkilotchi, muhandis-me’yorlovchi kasblarning farqlanishi misol bo’la oladi.

4. Aqliy va jismoniy mehnat. Aqliy mehnat intellektual faoliyatni yoki asosan asabiy-ruhiy tusdagi ishlarni bajarish bilan bog’liq bo’lgan faoliyatni nazarda tutadi, jismoniy mehnatga ega jismoniy ishlar xos.

Ijodiy mehnat bir qolipdagi mehnatdan aniq vaziyatlarni tahlil qilish va faoliyatning turli sohalarida yangi yechimlarni izlash, fan, texnika va texnologiya, san’at va madaniyat asarlarini yaratish bilan bog’liqligi tufayli ajralib turadi. Bir qolipdagi mehnat ishni bajarishning bir marotaba belgilab qo’yilgan tartibini o’zgartirishga urinmagan holda, uni o’ylamay-netmay takrorlayverishga asoslanadi.

Mehnat o’z tabiatiga qarab konkret va mavhum mehnat, yollanma mehnat, yakka tartibdagi va jamoa mehnati, xususiy va ijtimoiy mehnatga bo’linadi va ular bir-biridan farqlanadi.

1. Konkret va mavhum mehnat. Insonning ehtiyojlarini qondirish uchun tabiat buyumlarini shaklan o’zgartirish va moslashtirishga yo’naltirilgan insonning alohida maqsadga muvofiq faoliyati bo’lgan mehnat muayyan foydali shaklda namoyon bo’ladi va turli iste’mol qiymatlari yaratilishi uning yakuni bo’ladi. Ularni yaratishga qaratilgan mehnat konkret mehnat deb nomlanadi. Mehnatning har xil aniq turlarini bir xildagi va bir xil o’lchovli ko’rinishga keltirish sifat xususiyatlaridan fikran chetga chiqib, mehnatning ayrim turlarini ishchi kuchining oddiy sarflariga, fiziologik ma’nodagi mehnat sarflariga - jismoniy, asabiy va boshqa xil kuch-quvvat sarflariga keltirishni taqozo etadi. Ushbu bir xillashtirilgan, bir xildagi va bir xil o’lchovli mehnat mavhum mehnat deyiladi. Konkret mehnat iste’mol qiymati, mavhum mehnat esa tovar qiymatini yaratadi.

2. Yollanma mehnat va o’z-o’zini yollash. Yollanma mehnat – ishlabchiqarish vositalarining egalari bilan shaxsan ozod bo’lmasalar-da, ishlab chiqarish vositalariga ega bo’lmagan va o’z mehnatini o’rniga o’rin ish haqi ko’rinishidagi muayyan qiymatni olish uchun sotadigan xodimlar o’rtasida yuzaga keladigan munosabatdir. Yollanma mehnat o’zidan begonalashtirilgan mehnatdir, chunki u yaratgan boylik begona boylik sifatidanamoyon bo’ladi. SHu bilan birga, yollanma xodim o’z ishchi kuchining egasidir.

3. Yakka tartibdagi va jamoa mehnati – bular mehnatni tashkil etishning o’ziga xos shakllaridir. Mehnat taqsimoti inson faoliyatining ayrim turlari alohidalanishiga, ayrim ishlab chiqaruvchilarning alohidalanishiga olib keladi. Yakka tartibdagi mehnat – ayrim xodimlar yoki mustaqil ishlab chiqaruvchilar yakka tartibdagi tadbirkorlarning mehnati. Mehnat taqsimoti biror-bir mahsulot tayyorlash bo’yicha qisman bajariladigan ishlarning alohidalanishiga olib kelib, birgalikdagi kuch-harakatlari tayyor mahsulot yaratishga olib kelishi maqsadida xodimlarning mehnat faoliyatini birlashtirish zaruratini keltirib chiqaradi. Jamoa mehnati shunday mehnatki, bunda kishilar alohida emas, birgalashib, mehnat jamoalarida bo’lim,

laboratoriya, tsex, uchastka, brigadaga birlashib ishlaydilar, buning ustiga, jamoaning katta-kichikligi ahamiyatga ega bo'lmaydi.

4. Xususiy va ijtimoiy mehnat. Ayrim ishlab chiqaruvchilar muayyan tovarlarni tayyorlab beradigan tovar ishlab chiqarishida yakka tartibdagi mehnat ishlab chiqarish vositalari egalarining farqlangani xo'jalik, ishlab chiqarish va yuridik jihatlardan alohidalanganligi tufayli xususiy mehnat sifatida namoyon bo'ladi. Har bir ishlab chiqaruvchi o'z ehtiyojlarini qondirish uchun zarur bo'lgan mahsulotlarning barchasini ham ishlab chiqaravermay, ularning bir qisminigina tayyorlab chiqarishga ixtisoslashadi. Iqtisodiy adabiyotlarda keng ishlatiladigan «unumli» va «unumsiz», «jonli» va «o'tmishdagi-moddiylashgan», «mavhum» va «aniq», «zaruriy» va «qo'shimcha» mehnat tushunchalariga ham to'xtalib o'tmay bo'lmaydi.

SHunday qilib, biz mehnatning har xil turlarini ko'rib chiqdik. SHuni aytish kerakki, boshqa har qanday tasnif kabi, ushbu tasnif ham shartli tusga ega va mehnatning muhim belgilarini ajratib ko'rsatishga mo'ljallangan. Real hayotda har bir aniq mehnatda yuqorida sanab o'tilgan barcha belgilar turlicha birikuvlarda muhayyo bo'lishi mumkin.

Ishchi kuchi va ishlab chiqarish vositalari mehnatning zaruriy elementlaridir.

Ishchi kuchi – mehnat jarayonida inson tomonidan foydalaniladigan uning jismoniy va ma'naviy qobiliyatlarining jamuljami. Bu – jamiyatning bosh ishlab chiqaruvchi kuchi. «Ishchi kuchi»ning boshqacha talqinlari ham bor. Ko'pincha bu atamadan iqtisodiy faol aholi yoki korxonada, firmada ish bilan band xodimlarni nomlash uchun foydalaniladi.

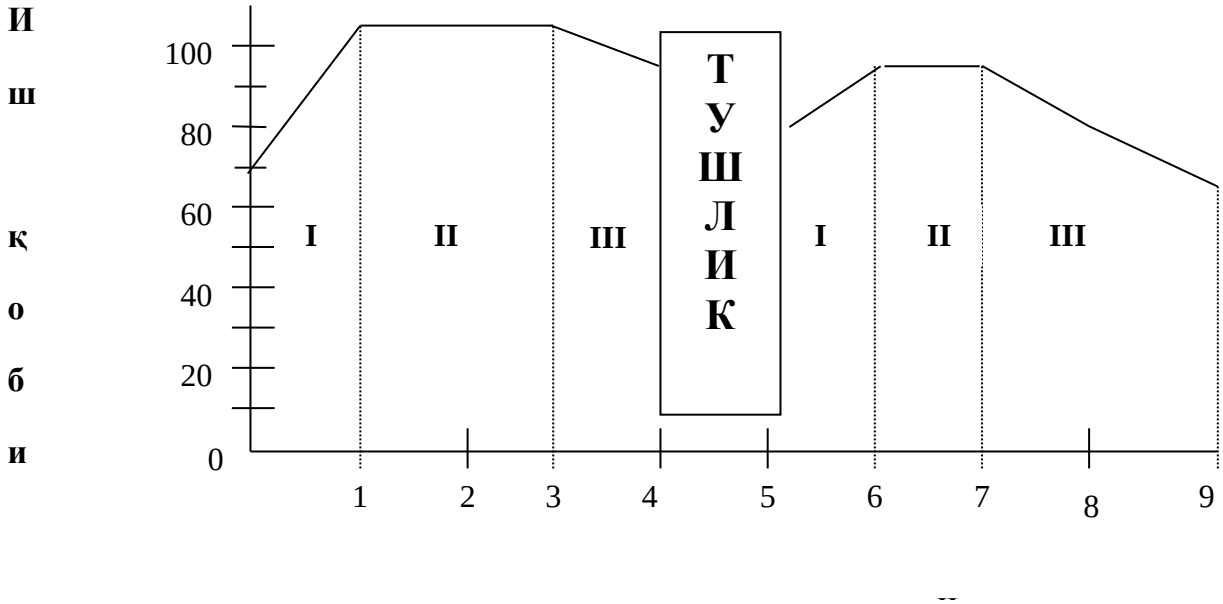
Ishlab chiqarish vositalari mehnat buyumlari va mehnat vositalaridan iborat bo'ladi. Mehnat buyumlari u yoki bu tarzda o'zgartiriladigan va iste'mol qiymatlariga aylantiriladigan tabiat mahsulotlaridir (er va yer osti boyliklari, nabotot va hayvonot, xomashyo va materiallar, energetika, axborot oqimlari va hokazolar). Mehnat vositalari inson mehnat buyumlariga ta'sir etishda foydalanadigan ishlab chiqarish qurollari (mashinalar, asbob-uskunalar va shu kabilar)dir.

Mehnat xossalari. Mehnat insonning quyidagi xossalarga ega bo'lgan faoliyatidir: 1) harakatlarning anglanganligi. Buning ma'nosi shuki, inson mehnat qila boshlashdan oldin o'z ongida loyiha tuzadi, ya'ni mehnatning natijasini fikran tasavvur qiladi; 2) harakatlarning maqsadga muvofiqligi. Inson loyiha yaratilgach, harakatlar tarzini o'ylab ko'radi, shundan keyingina oldindan ko'zlangan niyatlarni amalga oshirishga kirishadi. Bizning misolda esa bu ana shu mahsulotlarni qanday qilib, qanday resurslardan foydalanib, qanday texnologiya yordamida ishlab chiqarsa bo'ladi deganidir; 3) harakatlarning natijadorligi.Har qanday faoliyat muayyan natija bilan yakunlanadi, lekin mehnatga shunchaki natija emas, balki ijtimoiy foydali natija xosdir, chunki mehnat quyida ko'rsatilayotgan xossaga ham ega bo'lishi kerak; 4) harakatlarning ijtimoiy foydaliligi. Kishilar ne'matlarni bir-birlaridan ajralgan, yakka holda emas, balki mehnat jamoalariga birlashib, hamjihatlikda, ma'lum darajada mustahkam bo'lgan o'zaro aloqalar asosida ishlab chiqaradilar. Ular ushbu ne'matlarni o'zlari uchun va jamiyat uchun ishlab chiqaradilar; 5) harakatlarga kuch-

quvvat sarflanishi. Bu mehnat faoliyatini amalga oshirish muayyan jismoniy va aqliy kuch-quvvat sarflanishida namoyon bo'ladi.

O'z navbatida, ish qobiliyatining o'zi turli ko'rsatkichlar bilan tavsiflanadi. Iqtisodiy ko'rsatkichlarga ishning har bir soatida ishlab chiqarilgan mahsulot miqdori (har soatlik mehnat unumdorligi), mahsulot birligini (ishning bir soati yoki yarim soatida) ishlab chiqarishga ketgan o'rtacha vaqt, ish soatlari bo'yicha yaroqsizlikka chiqarilgan buyumlar miqdori va boshqalar kiradi. Ish qobiliyati iqtisodiy ko'rsatkichlardan tashqari, fiziologik funktsiyalarning o'zgarishi bilan ham tavsiflanishi mumkin.

Ish qobiliyati o'zgarmas o'lcham emas. U ish vaqtining turli davrlari kun, kecha-kunduz, hafta mobaynida ish xususiyati, xodimning staji, uning muntazam ishlashga odatlanganligi, ish ko'nikmalari va qator boshqa omillar ta'sirida o'zgaradi. Ayrim ish turlariga ish qobiliyatining o'ziga mos egri chizig'i xos bo'ladi. Bunday egri chiziqlarning bir necha turi mavjud. Lekin, aksariyat ishlarga uchta bosqich: ishga kirishish (I), muqim ishlash (II) va toliqish (III) bosqichiga ega bo'lgan ish qobiliyati egri chizig'ining tipik turi xos bo'ladi (2.5-chizma).



2.5-chizma. **Ish qobiliyatining tipik egri chizig'i**

Birinchi bosqichga ish qobiliyati darajasining past ko'rsatkichlari xosdir. Ushbu davr mobaynida inson barcha fiziologik a'zolari va tizimlari faoliyati u bajaradigan harakatlarga muvofiq ravishda o'zgaradi. Harakatlar uyg'unlashuvi asta-sekin kuchayib, aniqligi va tezligi oshadi, tushunib olish yaxshilanadi, ishlashdagi eng maqbul holat tanlanadi, nafas olish va qon aylanishi tizimlari ishlashining zaruriy darajasi belgilab olinadi. Olimlarning fikricha, mazkur davrda markaziy asab tizimida «ishchi dominantasi»ning shakllanishi, ya'ni fiziologik tizimlar faoliyatini tartibga soluvchi turli asab markazlarining eng mahsuldor mehnat faoliyati uchun zarur

bo’lgan faollik shakli va asab reaktsiyalarining tezligi tomon moslashib borishi ro’y beradi. Bu bosqich bir necha daqiqadan bir yarim soatgacha davom etishi mumkin.

«Ish qobiliyati» va «mehnat qobiliyati» tushunchalarini aralashtirib yubormaslik kerak. Mehnat qobiliyati umuman mehnatda qatnasha olishni aks ettiradi. Agar inson ishlashga qodir bo’lsa, u mehnatga layoqatlidir. O’z navbatida, mehnat layoqati yo’qolishi inson mutlaqo ish bajara olmasligi yoki uning sog’lig’i tufayli ishlashi mumkin emasligini anglatadi.

2.6. Mehnatning namoyon bo’lish shakllariva funktsiyalari

Namoyon bo’lish shakllari jihatidan mehnat jarayoni, ta’kidlab o’tilganidek, quyidagi tomonlari bilan tavsiflanadigan hodisa sifatida ta’riflanishi mumkin:

- birinchidan, inson quvvati sarflanadi: bu mehnatning biologik jihati;
- ikkinchidan, xodim ishlab chiqarish vositalari bilan bog’langan holda harakat qiladi: bu mehnatning tashkiliy-texnologik jihati;
- uchinchidan, xodimlar ishlab chiqarishda o’zaro bog’langan holda harakat qiladilar, bu mehnatning tashkiliy-ijtimoiy (jamoaviy) jihati.

Ko’rsatib o’tilgan tomonlar har birining iqtisodiy jihati bor. CHunki mehnat jarayonining, shuningdek, xodimlarning ishlab chiqarish vositalariga hamda bir-birlariga o’zaro ta’sir etishlari jarayonlarining biologik mazmunini o’zgartirishga oid har qanday qarorlar mehnat sarflari o’lchamida, faoliyatning umumiy iqtisodiy ko’rsatkichlarida (mehnat unumdorligi, foyda va hokazolarda) aks etadi. SHu sababli mehnat iqtisodiyoti mehnat namoyon bo’lishlarining barchasini va ularning iqtisodiy natijasini ko’rib chiqadi.

Mehnat faoliyatining biologik (fiziologik, ruhiy va ruhiy-fiziologik) jihati mehnat jarayonida mushaklar, miya, asablar, his-tuyg’u organlarining quvvati sarflanishidan iborat bo’ladi. Inson quvvatining sarflari inson organizmiga tushadigan jismoniy (dinamik va statik) hamda asabiy-ruhiy ish yukining o’lchamiga bog’liq bo’ladi.

Dinamik jismoniy ish yuki jismoniy ish hajmi bilan (kilogrammometrlarda), quvvat sarflari o’lchami bilan (kaloriyalarda), kuch-harakatning quvvati bilan (vattlarda) belgilanadi. Statik jismoniy ish yuki o’z tanasi yoki tananing ayrim qismlarini joydan-joyga o’tkazmagan holda kishi amalga oshiradigan harakat o’lchamining ushbu harakatni amalga oshirib turish vaqti (kilogramm-soniya)ga ko’paytirmasi bilan tavsiflanadi.

Asabiy-ruhiy ish yuki quyidagilar bilan belgilanadi:

- xodim ish smenasi davomida muayyan qarorlar qabul qilish uchun idrok etadigan va qayta ishlaydigan axborot hajmi va xususiyati;
- bir vaqtning o’zida kuzatiladigan ob’ektlar soniga, zo’r berib kuzatish uzoq davom etishi va faol harakatlarning davomliligiga bog’liq bo’lgan diqqat-e’tiborning kuchliligi;
- signallarning ko’pligi – bir soat ichidagi xabarlar miqdoriga, tezkor xotira hajmi - muayyan vaqt davomida xotirada saqlanib turadigan elementlar soniga,

emotsional va intellektual zo’riqish o’lchamiga bog’liq bo’lgan analizator-fikr-mulohaza faoliyatining tig’izligi;

- ishlab chiqarish operatsiyalari elementlarining miqdori, davomiyligi va takroriyligi, texnologik jarayonning borishini passiv kuzatish vaqti va smena davomida bir qolipdagi mehnat vaqti davomiyligiga bog’liq bo’lgan mehnatning bir xilligi darajasi;

- ish sur’ati, ya’ni qo’l, oyoq, bosh, gavdaning vaqt birligidagi harakatlari miqdori.

Mehnat faoliyatining tashkiliy-texnologik jihati xodimning ishlab chiqarish vositalari – mehnat predmetlari va vositalari bilan o’zaro ta’sirining muayyan tizimidan iborat.

Bunday o’zaro ta’sir quyidagilarga bog’liq:

Xodimlar o’rtasida o’zaro harakatlar quyidagilarga bog’liq:

- birinchidan, mehnatni tashkil etishning yakka tartib va jamoa tarzidagi shakllari, korxonada qabul qilingan mehnat taqsimoti va kooperatsiyasi;

- ikkinchidan, xodimlar tarkibi va soni;

- uchinchidan, korxonaning tashkiliy-huquqiy shakli.

Mehnat taqsimoti shakllari (funktsional, texnologik, kasbiy va malakaviy) va ularga mos mehnat kooperatsiyasi shakllari ham xodimlarning ishlab chiqarishdagi o’zaro harakati xususiyatlarini tavsiflaydi hamda korxonada qanday shakllar qabul qilinganligiga ko’ra, mehnatdan foydalanishning turli imkoniyatlarini yaratadi.

Funktsional mehnat taqsimotida, ya’ni mehnat faoliyati turlari, korxonada xodimlar qanday funktsiyalarni bajarishlariga ko’ra, o’zaro harakat, ya’ni mehnat kooperatsiyasi xodimlarning turli guruhlari, masalan, asosiy va yordamchi ishchilar, ishchi va xizmatchilar, rahbar va mutaxassislar o’rtasida amalga oshiriladi.

Korxonadagi ijtimoiy guruh qaysidir umumiy belgilariga, xossalari va xususiyatlariga ega bo’lgan xodimlar birligidir.

Xodimlarning ijtimoiy tuzilmasi turli ijtimoiy guruhlarning tarkibi va birgaligi bilan belgilanuvchi tuzilishidir.

Xodimlar ijtimoiy tuzilmasi korxona faoliyatining samaradorligiga ta’sir etadigan muhim ko’rsatkichdir. Qulay ijtimoiy tuzilma mehnat faolligi va ijodiy tashabbusni rivojlantirish, mehnat intizomi va mehnat samaradorligini yuksaltirishga ko’maklashadi.

Ba’zi ijtimoiy guruhlar mavjudligiga ko’ra, korxona xodimlarining turli ijtimoiy qatlamlari tashkil topadi. SHu munosabat bilan esa ijtimoiy tuzilmaning quyidagi turlari ajratiladi: vazifaviy ishlab chiqarish, kasbiy-malakaviy, demografik, milliy, ijtimoiy-ruhiy va hokazo.

Vazifaviy ishlab chiqarish tuzilmasi xodimlarning vazifaviy guruhlari: xizmatchilar (rahbarlar, mutaxassislar, texnik ijrochilar), ishchilar (asosiy va yordamchi ishchilar), xizmat ko’rsatuvchi kichik xodimlar, shogirdlar, harbiylash-tirilgan va yong’inga qarshi qo’riqchilik xizmatchilari kabilardan tarkib topadi.

Kasbiy-malakaviy tuzilma malaka darajasi, ma’lumoti, ish staji bo’yicha ajratiladigan turli kasbiy guruhlardan tashkil topadi.

Xodimlarning demografik tuzilmasi ularning jins va yosh tarkibi bilan belgilanadi.

Ijtimoiy-ruhiy tuzilma xodimlar turli guruhlarining ehtiyojlari, manfaatlari, qadriyat yo'nalishlari, qiziqish va talab-istaklari mushtarakligi asosida shakllanadi. Bunday guruhlarning tarkibiga xodimlar boshqa belgilar bo'yicha shakllangan guruhlarga mansubliklaridan qat'i nazar kirishlari mumkin.

2.7. Mehnat ishlab chiqarish omili sifatida

Mehnatning tovarlar qiymatini yaratishdagi ishtiroki darajasini o'rganish mehnat nazariyasida markaziy o'rin tutadi. Mehnat to'g'risidagi fanni rivojlantirish tarixi shuni ta'kidlaydiki, A. Smitdan keyin bu fanda ikki tarmoq – qiymatgaoid mehnat nazariyasi va ishlab chiqarish omillari nazariyasi yuzaga keldi. Qiymatga oid mehnat nazariyasiga ko'ra tovarlarning barchasi mehnat mahsuli va ularning qiymati ulardagi inson mehnatining miqdori bilan belgilanadi. Lekin qo'l mehnati ulushining qisqarishi va mashina hamda uskunalardan foydalanish ulushining ko'payishi tovarlar narxining pasayishiga emas, balki oshishiga, aksincha esa pasayishiga olib kelgan amaliyot mazkur qoidani rad etadi.

Ishlab chiqarish omillari nazariyasi bo'yicha tovarlar narxi yer (tabiat), kapital (ishlab chiqarish vositalari), mehnat va tadbirkorlik kabi omillar ta'sirida shakllanadi. Bu nazariya, masalan, taxminan teng bo'lgan malakadagi mehnatning (ish vaqtining) bir xil sarflari mehnatning texnik jihatdan turlicha jihozlanishi natijasida turlicha natijaga olib kelishini tushunishga asoslanadi. Bunday holda ishlab chiqarish natijasi sarflangan mehnatning miqdori bilangina emas, balki mehnatning texnikaviy jihozlanganlik darajasi bilan ham belgilanadi.

Ishlab chiqarishning turli omillari uning natijalariga qanday ta'sir etishini aniqroq tushunib olish uchun bir necha holatdan tarkib topgan shartli misolni ko'rib chiqamiz.

Birinchi holat. Bir kishiga tegishli bo'lgan yerda daraxt – oddiy terak o'ttiz yil o'sgan. Bu kishi shu yerning egasi va terak ham unikidir. U ana shu terakni qo'l arrasida arralab, ulardan taxta tayyorlagan, bu ishga 10 soat vaqt sarflagan, keyin tayyor taxtalarni sotuvga olib chiqqan. Taxtalarni u bozorda 150 so'mga sotgan. Arralangan daraxtning o'zi bozorda 60 so'm turgan. Xodim ishlashi uchun sotib olgan ikkita arra 1000 so'm turgan. Har bir arraning ishlash muddati besh yildan bo'lgan.

Ikkinchi holat. Birinchi holat bilan ayni bir paytda kishi xuddi shunday daraxtni motoarra yordamida arralagan, elektrga ulangan maxsus dastgohda taxta tayyorlagan, bu ishga 1 soat vaqt sarflagan. Taxtalarni 150 so'mga sotgan. Motoarra va elektr dastgoh 100000 so'm turgan har birining ishlash muddati - 5 yil.

Uchinchi holat. Kishiga tegishli yer uchastkasida kattaligi birinchi holatdagi daraxtdagidek archa o'sgan. Kishi xuddi birinchi holatdagidek asbob bilan uni arralab, 15 soat davomida qo'lda taxta tayyorlagan va taxtalarni bozorda 800 so'mga sotgan. Bunday daraxtning o'zi bozorda 650 so'm turgan.

To’rtinchi holat. Kishi archani mexanik asbob yordamida arralagan va undan taxta tayyorlagan. Bu ishga 1,5 soat sarflagan. Taxtalarni bozorda 800 so’mga sotgan.

Beshinchi holat. Bunda to’rtinchi holatdagi barcha shart-sharoitlar saqlanadi, lekin archa boshqa mulkdorning yerida o’sgan. Xodim undan daraxtni 650 so’mga sotib olgan. Daraxtni arralab, tayyorlagan taxtalarini 800 so’mga sotgan.

Omonatlar bo’yicha bank foizlari yiliga 10 foizni tashkil etgan. Ana shu besh holatni ko’rib chiqishda quyidagi savollar tug’iladi:

1. Taxtalarni tayyorlashda qanday omillar qatnashgan?

2. Taxtalar narxining shakllanishida ishlab chiqarish har bir omili ulushi qanday va mazkur omillarning har biri qanday daromad olinishini ta’minlagan?

Ishlab chiqarish shart-sharoitlarining omilga bog’liq daromadlar o’lchamiga ta’siri

T	Ko’rsatkichlar	Holatlar				
		1	2	3	4	5
1.	Mahsulot narxi, so’m	150	150	800	800	800
2.	Xomashyo narxi, so’m	60	60	650	650	650
3.	Mehnat qurollari narxi, ming so’m	1	100	1	100	100
4.	Mehnat qurollarini ishlatish muddati, yil	5	5	5	5	5
5.	Mehnat sarflari, soat	10	1	15	1,5	1,5
6.	Mahsulot hajmiga amortizatsiya ajratmalari (1700 soat/yil ish hisobida), so’m (3-m.x5-m/1700x4-m.)	1,18	11,76	1,76	17,65	17,65
7.	Ish haqi, so’m/soat	10	15	10	15	15
8.	Xodimning ishhaqi yoki daromadi (5-m.x7-m.)	100	15	150	22,5	22,5
9.	Ish haqi va amortizatsiya, so’m (6-m.x 8-m.)	101,18	26,76	151,76	40,15	40,15
1	Ishlab chiqarish sarf-xarajatlari, so’m	101,18	26,76	151,76	40,15	690,15
1	Daromad, so’m (1-m.-10-m.)	48,82	123,24	648,24	759,85	109,85
SHu jumladan:						
1	Er (tabiat) hisobiga (2-m.)	60,0	60,0	650	650	-
1	Kapital (ishlab chiqarish vositalari) hisobiga (3-m.x10%x5-m./365x8)	0,34	3,42	0,51	5,14	5,14
1	Tadbirkorlik hisobiga (11-m.-12-m.-13-m.)	-11,52	59,82	-2,27	104,71	104,71
1	Ishning 1 soatiga keltirilgan tadbirkorlik daromadi (14-m./5-m.)	-1,15	59,82	-0,15	69,8	69,8

Qiymatga oid mehnat nazariyasi ushbu savollarga to’g’ridan-to’g’ri javob berishga qodir emas. Mahsulotlarning hammasi ham inson mehnati bilan ishlab chiqarilgan bo’lsa, nega dastlabki ikki holatda taxtalarning narxi 150 so’mni, qolgan holatlarda esa 800 so’mni tashkil etdi? Buning ustiga, birinchi holatda 10 soatga teng mehnat sarfi bo’la turib, 150 so’mlik mahsulot sotilganligi, to’rtinchi holatda esa 1,5 soat ish vaqti sarflangan bo’la turib, 800 so’mlik mahsulot sotilganligini qanday izohlash mumkin?

Qo’yilgan shartlar va ma’lumotlarni quyida 2.1-jadval ko’rinishida jamlaymiz.

Keltirilgan misollar shunga asoslanganki, omillarga bog’liq daromadlarning o’lchamlari mehnat, kapital, xomashyo, material kabilar bilan belgilanadi. Vaziyatni soddalashtirish uchun harakat sof raqobat bozorida ro’y bermoqda, deb olamiz, ya’ni: a) mazkur tovarni taklif etuvchi sotuvchilar ko’p; b) ushbu tovarning xaridorlari ko’p; v) xaridorlar va sotuvchilar mazkur tovarning narxini nazorat qilmaydilar va uni belgilash yuzasidan hukm o’tkazmaydilar.

Tabiat mahsullari – muayyan tayyorlik holatidagi daraxtlarning bozor narxi mazkur bozorda yuzaga kelgan talab va taklifning o’zaro ta’siri natijasida belgilangan. Terakni arralash va bozorga yetkazishdagi mehnat sarflari archani arralash va bozorga yetkazishdagi mehnat sarflariga amalda teng bo’lgan. Unday bo’lsa, nega ushbu daraxtlarning narxlari shunchalik farqli bo’lgan? Buning sababi – tabiiysifatlari bir-biridan farqli bo’lgan ushbu daraxtlarning iste’mol xossalari har xilligidadir. Bunda mehnatning tahlili yo’q. Archa ham terak singari tabiatning mahsulidir.

Ko’rib chiqilgan bozorda daraxtlarni qo’lda ishlash mehnatining narxi 10 so’m/soat miqdorida, mexanizatsiya yordamida ishlash mehnatiniki - 15 so’m/soat miqdorida belgilanadi. Bundan esa har bir hol bo’yicha mehnatga haq to’lash sarflari yoki xodimlarning omilga bog’liq daromadini hisoblab chiqish osondir. Masalan, birinchi hol bo’yicha ish haqi 100 so’mni (10·10) tashkil etdi.

Ishlab chiqarish vositalaridan foydalanish bilan bog’liq amortizatsiya ajratmalari ishlab chiqarish sarf-xarajatlariga kiritilishi kerak. Hisoblash quyidagicha olib boriladi: dastlab ishlab chiqarish vositalarining qiymati ulardan foydalanish yillari miqdori va yildagi ishlangan soatlar miqdoriga (misolimizda 1700 soat/yil) bo’linadi. Keyin esa bo’lishdan olingan sonni ishlab chiqarish vositalaridan foydalanilgan soatlar miqdoriga ko’paytiramiz. CHunonchi, birinchi holda amortizatsiya ajratmalari 1,18 ni tashkil etadi (1000/5 ·1700·10).

Kapital omiliga bog’liq daromad hisob-kitoblar o’tkazish davrida amalda bo’lgan muayyan bank foizlari bilan belgilanadi. Daromadlar bunday turining hisob-kitobi misolda quyidagi tarzda amalga oshirilgan. Ishlab chiqarish vositalarining dastlabki narxiga teng bo’lgan bank qo’yilmasining o’lchamiga to’g’ri keladigan yillik daromad aniqlanadi. Keyin esa u ish bir smenada olib borilishi, smenada ish soatlari miqdori esa 8 soatni tashkil etishidan kelib chiqqan holda ishlab chiqarish vositalaridan foydalanilgan soatlarning real miqdoriga keltiriladi. Masalan, birinchi holatda kapitalga oid omilga bog’liq daromad bir daraxt hisobiga 0,34 so’mga teng bo’lib chiqmoqda.

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

bunda, 1000 - mehnat vositalarining boshlang'ich narxi, so'm; 10 % - qo'yilmalar bo'yicha bank foizlarining miqdori; 10 - bir daraxtni arralashga mehnat sarflari, soat; 365 - yildagi kunlar soni; 8 - bir ish kunining davom etishi, soat.

Endi, sotilgan mahsulot narxi bilan ishlab chiqarish sarf-xarajatlari o'rtasidagi farqdan yer egasining omilga bog'liq daromadi (er mahsulining qiymati) va kapitalga oid daromadni ayirsak, mablag'larning qolgan summasi tadbirkorning omilga bog'liq daromadi (yoki zarari) bo'ladi. Birinchi holatdagi misolda tadbirkor taxta tayyorlashda arralangan har bir daraxtdan 11,52 so'm miqdorida zarar ko'rdi.

Ikkinchi holatda xodim qo'l mehnatidan mexanizatsiyalashgan mehnatga o'tgan va shu maqsadda daraxtdan taxta tayyorlash uchun 100000 so'm turadigan motoarra va dastgoh sotib olgan. Ish kuni 8 soat bo'lgan va bir smenada ish olib borilgan taqdirda yillik 10 foiz hisobida kapitalga oid daromad ishlab chiqarish vositalarining bir soatlik ishi uchun 3,42 so'mni tashkil etadi.

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

Xodimning ish unumdorligi 20 baravar oshgan, lekin bu yuqori unumli ishlab chiqarish vositalari va tadbirkorning xizmatidir. Tadbirkorning omilga bog'liq daromadi umumiy daromad, yer egasining daromadi va kapitalga oid daromadning o'rtasidagi farqdan iborat bo'lgan. Ikkinchi holatda esa u taxta tayyorlangan har bir daraxt hisobiga 59,82 %ga teng bo'lib chiqdi.

Archani arralab, undan taxta tayyorlab sotish holatlarida omilga bog'liq daromadlar miqdorini aniq belgilash imkonini beradigan o'sha bozor mexanizmining o'zi yuzaga keladi. Tabiat shunday mahsul yaratganki, uning bozor narxi 650 so'mni tashkil etgan. Uchinchi holatda xodimning ish haqi 150 so'mni tashkil etgan (10·15). Kapitalga oid daromad bir daraxt hisobiga 0,51 so'mni tashkil etdi, tadbirkor yana zarar ko'rgan bo'lib chiqdi, ushbu ko'rilgan zarar har bir ishlangan daraxt hisobiga 0,15 so'mni tashkil etdi.

To'rtinchi holatda mehnatni mexanizatsiya vositalaridan foydalanish hisobiga ish haqi to'lashga qilinadigan xarajatlar keskin qisqaradi va 32,5 so'mni tashkil etadi. Kapitalga oid daromad 5,14 so'mni, har bir daraxt hisobiga tadbirkorlik daromadi - 104,71 so'mni tashkil etdi (759,85-650-5,14).

Beshinchi holatda tadbirkor bozorda daraxt sotib olib, xuddi to'rtinchi holatdagidek daromadlarning barcha turlarini oladi, yer egasining daromadi bundan mustasno, u ham 650 so'm oladi.

Turli variantlar bo'yicha tadbirkorlik daromadi o'lchamlarining taqqoslanuvchanligini ta'minlash uchun uni ish vaqti birligiga nisbatan hisoblab chiqish kerak. Misolimizda bu daromad ish vaqtining bir soati hisobidan qayta hisoblab chiqilgan. Turli misollar bo'yicha ko'rsatkichlarni taqqoslash shuni ko'rsatdiki, archa yog'ochini mexanikaviy tarzda qayta ishlash bilan shug'ullangan tadbirkor eng yuqori o'lchamdagi daromadni oladi.

SHunday qilib, sof raqobat bozorida xomashyo, kapitallar, mehnat, tovarlarga talab va taklifning o'zaro ta'siri hamda eng yuqori foydaliligi va eng yuqori

unumdorligini hisobga olgan holda ishlab chiqarish har bir omilining muvozanatli narxi yuzaga kelishi bosh instrument bo'ladi. Xuddi shu shart-sharoitlarning o'zi xodimlar, yer egalari, kapital egalari va tadbirkorlar omilga bog'liq daromadlarining o'lchamini belgilaydi.

2.8. Inson va jamiyat rivojlanishida ish vaqti hamda ayrim mehnat turlarini qiyosiy o'lchash

Har qanday boshqa jarayonlar kabi mehnat jarayonlari ham vaqt orasida kechadi va shunga ko'ra mehnat jarayonining davomliligi vaqt bilan o'lchanadi. Xodim mehnat mahsulini yaratayotganidagi vaqt ish vaqti deyiladi. O'z navbatida, ish vaqti soat, kun, hafta, yil kabi muayyan vaqt ulushlarida ifodalangan miqyosga ega bo'ladi.

Mehnat iqtisodiyotida ikki tushuncha, ya'ni «mehnat jarayoni davomiyligining me'yori sifatidagi vaqt» va «mehnat miqdorining me'yori sifatidagi vaqt» tushunchalarini bir-biridan farqlash lozim. Ushbu tushunchalar turli mohiyatga ega. Birinchisi, mehnat jarayonlarining haqiqiy taqvimdagi davomiyligini aks ettiradi va bu jihatdan vaqt adekvat (mos), mutlaq, ya'ni oraliq o'lchamlar qo'llanmaydigan, birdan-bir, bevosita, insonga bog'liq bo'lmagan me'yor bo'ladi. Ikkinchi tushuncha shartli davomiylikni anglatadi va bu holda vaqt nisbiy me'yor bo'ladi. Vaqt mehnat miqdorining me'yori sifatida qo'llanilganda uning murakkabligi va intensivligi e'tiborga olinmaydi. CHunki ish vaqti mehnatning ekstensiv o'lchamidir.

Ish vaqti ko'rsatkichi bilan bir qatorda, mehnat sarflarining sifat tarkibini tavsiflaydigan ko'rsatkichga bo'lgan zarurat ham yuzaga keladi. Buning uchun «mehnat sig'imi» tushunchasidan foydalaniladi. Mehnat sig'imi deganda mahsulot birligini ishlab chiqarishga jonli mehnat sarflari tushuniladi. Ushbu sarflar quyidagi formula yordamida aniqlanadi:

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

Bunda, t - mahsulot birligining mehnat sig'imi; T - barcha mahsulotni ishlab chiqarishga sarflangan vaqt; V - ishlab chiqarilgan mahsulot hajmining natural ko'rinishi.

Mehnat sig'imi ko'rsatkichi ishlab chiqarish hajmi bilan mehnat sarflari o'rtasidagi bevosita bog'liqlikni aniqlab, barcha boshqa nomenklaturadagi va ishlab chiqarishning tashkiliy tuzilmasidagi o'zgarishlar kabi omillarning ta'sirini e'tiborga olmaydi. Mehnat sig'imi ko'rsatkichi mehnat unumdorligini o'lchashni ushbu unumdorlik oshishi rezervlarini hisobga olish bilan uzviy bog'lash imkonini beradi.

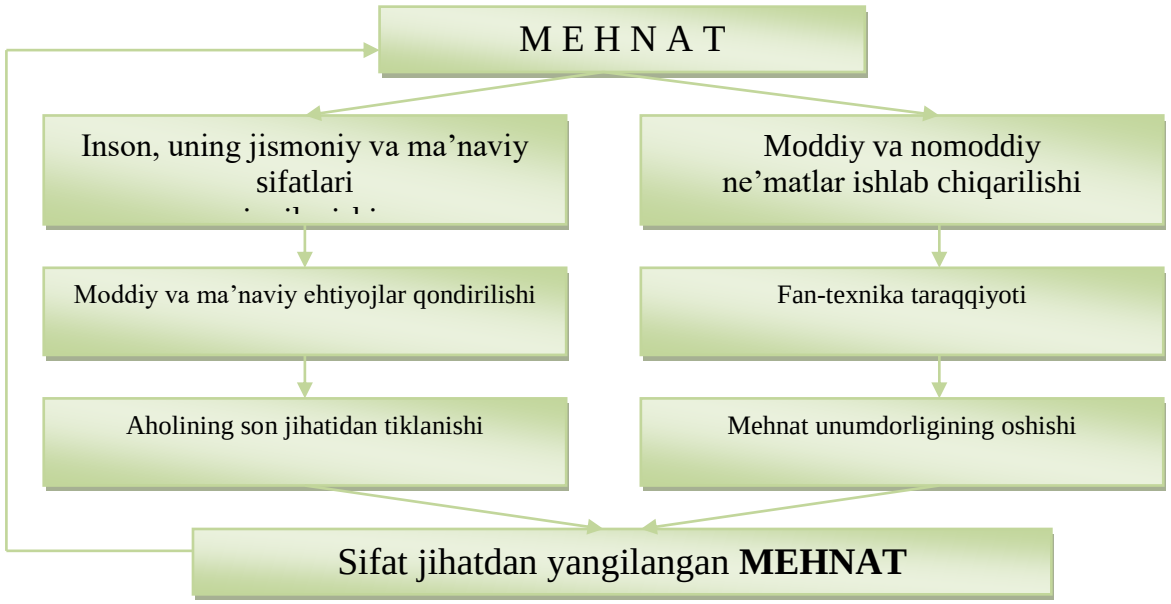
Mehnat sarflari tarkibiga qarab texnologik mehnat sig'imi (asosiy ishchilarning mehnat sarflari), xizmat ko'rsatish mehnat sig'imi (yordamchi ishchilarning mehnat sarflari), ishlab chiqarish mehnat sig'imi (barcha ishchilarning mehnat sarflari), boshqaruv mehnat sarfi (xizmatchilarning mehnat sarflari) va to'liq mehnat sig'imi (xodimlar barcha toifalarining mehnat sarflari) farqlanadi.

Mehnat reduktsiyasi. Mehnat jarayonida turlicha murakkablikdagi mehnatdan foydalanish zarurati va ularning bevosita o'lchovi yo'qligi sababli mehnatni qiyoslab o'lchash muammosi yuzaga keladi. Uni hal etish uchun mehnat reduktsiyasidan

foydalaniladi. Mehnat reduktsiyasi deganda murakkab mehnatni oddiy mehnatga keltirish jarayoni tushuniladi. U narx hosil qilish, mehnatga haq to'lash kabi bir qator muhim iqtisodiy muammolarni hal qilish uchun zarurdir.

Mehnat reduktsiyasi oddiy mehnat etalonini belgilab, murakkab mehnat sarflarini yagona o'lchovga keltirish va xodimlarning turli kasb-lavozim guruhlari bo'yicha mehnat murakkabligidagi farqlarni aniqlash imkoniyatini beradi. Bundan tashqari mehnat reduktsiyasi tovar qiymatini aniqroq bilish imkonini beradi.

Qaysi yondashuvni afzal bilish va mehnat murakkabligi amaliyotida qanday o'lchovdan foydalanish kerak degan haqli savol tug'iladi. Narxlar shakllanishida mehnatning murakkabligi ish haqi asosida hisobga olinadi. Mehnatga haq to'lash uchun uning murakkablik darajalari nisbati tahliliy usulda aniqlanadi. Mehnat jarayonining asosiy mazmunini ifodalaydigan funktsiyalarni tahlil qilish yo'li bilan tarif koeffitsientlari aniqlanadi. SHunday qilib, hozircha O'zbekistondagi oddiy va murakkab mehnatni taqqoslab o'lchash tarif setkasi orqali amalga oshiriladi hamda ular tarif razryadlari va koeffitsientlaridan iboratdir. Unga ko'ra yuqori tarif razryadi va koeffitsientlari quyi razryad toifalarining ishidan murakkabroq ekanligini ko'rsatadi. SHu tariqa ishlarning murakkabligi va xodimlarning tayyorgarlik darajasi miqdoriy taqqoslanma o'lchamga ega.



2.6-chizma. **Inson va jamiyat rivojlanishida mehnatning roli**

Lekin shuni e'tiborda tutish kerakki, mehnatning insonlar va jamiyatga real ta'sir etish jarayoni siyosat, davlatlararo munosabatlar, turli vaziyatlarning kuchli ta'siriga duch keladi. Dunyoda hamma narsa ham chizmadagidek silliq kechavermaydi. Urushlar, davlat to'ntarishlari, iqtisodiy va siyosiy inqirozlar, xalqlar o'rtasida nizo va to'qnashuvlar, tabiiy ofatlar ro'y berib turadi, ular jamiyat rivojlanishining tabiiy jarayonini qo'pol ravishda buzishga qodirdir. SHunday bo'lsa-da, kishilik jamiyati rivojlanishidagi umumiy tendentsiya ishlab chiqarish taraqqiyoti,

kishilarning moddiy farovonligi va madaniy darajasi oshishi, inson huquqlarini Yer yuzidagi oliy qadriyat deb anglash tomon yo’naltirilgan.

Nazorat uchun savollar

1.Mehnat tushunchasi nimani anglatadi?
2.Mehnat predmeti nimlardan iborat?
3.Mehnat vositalari nimalardan iborat?
4.Mehnatni tashkil etish deganda nimani tushunasiz?
5.Mehnatni nomoyon bo’lish shakllarini keltiring?
6.Inson va jamiyat rivojlanishida mehnatning roli qanday?

3-MAVZU. MEHNAT JARAYONLARINI TASHKIL ETISH

3.1. Mehnatni tashkil etish: mohiyati va xususiyatlari
3.2.Xodimlar faoliyatini tashkiliy jihatdan ta’minlashning mohiyati va mazmuni
3.3. Ijtimoiy-mehnat munosabatlarini tashkil qilish
3.4. Insonning ijtimoiy ishlab chiqarishdagi holati
3.5.Mehnat faoliyatini tashkil etish va oqilonalashtirishga oid xorijiynazariyalarning rivojlanishi
3.6. Mustaqil Davlatlar Hamdo’stligi mamlakatlarida va O’zbekistonda mehnatni tashkil etish nazariyalarining rivojlanii

Mehnatni tashkil etish: mohiyati va xususiyatlari

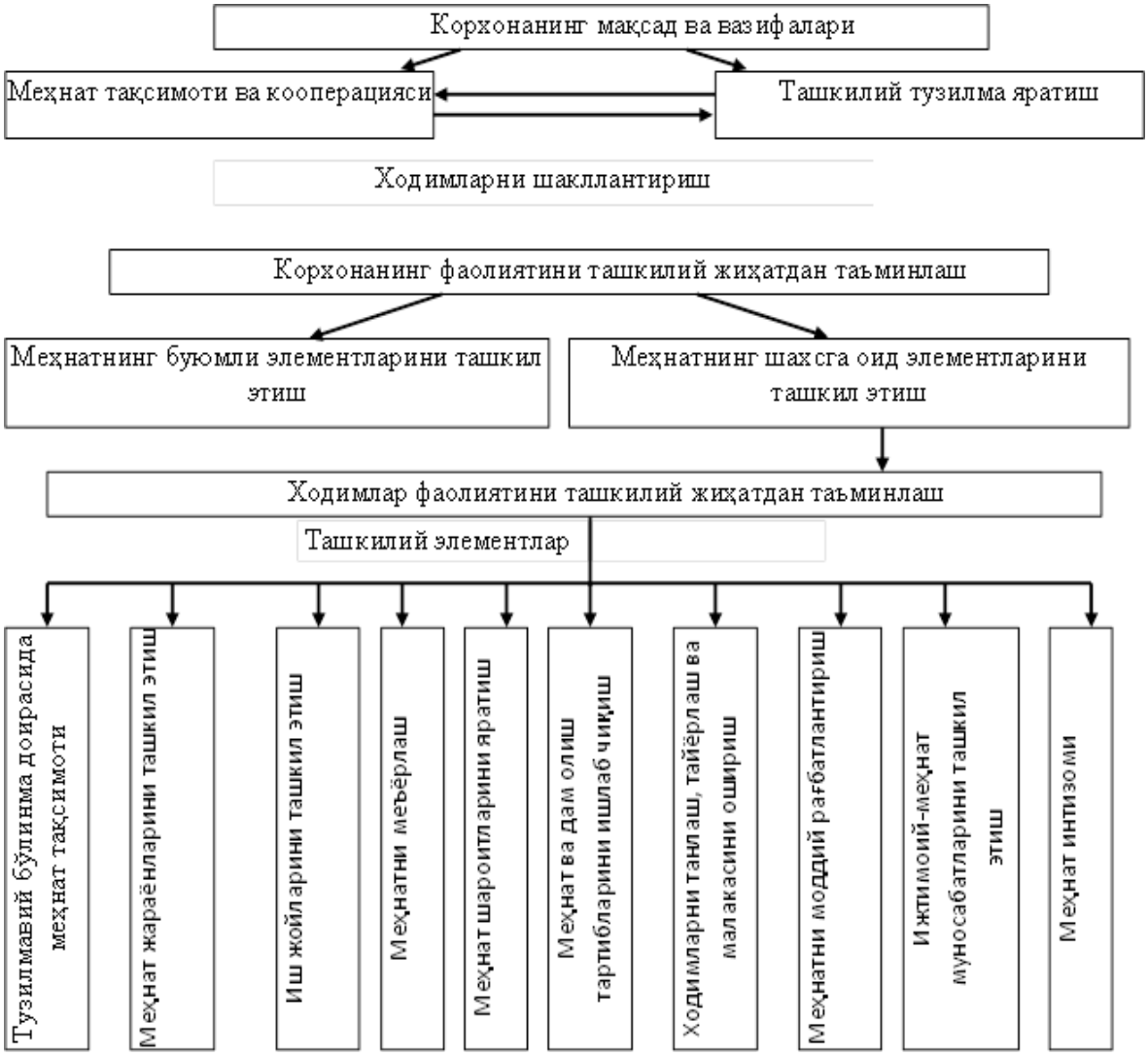
«Tashkil etish» tushunchasi frantsuzcha organisation, lotincha organizo - «tartibga keltiraman» so’zidan kelib chiqqan. Mazkur tushuncha yaxlit bir butunlik ichida o’zaro aloqalarning yuzaga kelishi hamda takomillashishiga olib keladigan jarayon yoki harakatlar jamlamasini anglatadi. Tashkil etish deganda birgalikda amalga oshiruvchimuayyan qoida va tamoyillar asosida, biror aniq maqsad sari harakat qiluvchi kishilarning birlashgan faoliyati tushuniladi. SHunga ko’ra, funktsional nuqtai nazardan, tashkil etish ichki tartiblarni o’rnatish va takomillashtirish jarayoni demakdir. Binobarin, mehnatni tashkil etish atamasi kishilar faoliyatini tartibga solish va muayyan tizimga keltirishni anglatadi. Biroq, bunday ta’rif haddan tashqari umumiy bo’lganligi uchun uni mukammal deb bo’lmaydi.

«Mehnatni tashkil qilish» tushunchasining paydo bo’lish tarixiga to’xtalgandi, albatta, ushbu masalaning asoschisi sifatida F. Teylorning (1856-1915) nomi tilga olinadi. F.Teylor mehnatni «ilmiy boshqarish» muammosini amaliy jihatdan asoslab bergan bo’lib, u iqtisodiyotda muhim o’rin tutadi. Ammo, F.Teylor ko’zda tutgan fan sohasini iqtisodiyotda haddan tashqari toraytirib qo’ygan. «Oqilonalashtirish» atamasi mazkur fanni to’g’ri nomlash muammosini murakkablashtirdi, bu atama dastlab Germaniyada qo’llanilgan bo’lib, keyinchalik u muayyan darajada boshqa mamlakatlarga ham yoyildi. Mazkur atama shu qadar noaniq va umumiy tusdagi

mazmunga egaki, uni har qanday yaxshilanishga nisbatan qo’llash mumkin. SHuni ham aytish kerakki, rivojlangan xorijiy mamlakatlarda hozirgi vaqtda «mehnatni ilmiy tashkil etish» yoki «mehnatni tashkil etish» atamalari deyarli qo’llanilmayapti.

Bu muammo juda ko’pgina MDH mamlakatlari, jumladan, O’zbekistonda ham mavjuddir. Undan turli darajalarda o’rin tutadigan xilma-xil hodisalarni nomlash uchun foydalaniladi. «Tashkil etish» atamasi ayrim korxona, muassasa, firma va umuman jamiyatga nisbatan qo’llaniladi. SHu bilan birga, gap turli ob’ektlar: mehnat, ishlab chiqarish, boshqarish to’g’risida borishi mumkin.

Jamiyatning ijtimoiy-iqtisodiy tuzilishi, ayni kishilarni mehnatga jalb etish, mehnatning ijtimoiy taqsimoti, ijtimoiy mahsulotni taqsimlash usuli va ishchi kuchini tiklash xususiyatlari ko’rib chiqilayotganda «mehnatni ijtimoiy tashkil etish» tushunchasidan foydalaniladi.



3.1-chizma. **Korxona faoliyati tizimida xodimlarning mehnat faoliyatini tashkiliy jihatdan ta’minlash**

Hozirgi sharoitda kishilar faoliyatining mehnatdagi buyumlashgan elementlar bilan o’zaro aloqasini o’rnatibgina qolmay, o’zaro hamkorlikdagi faoliyat qatnashchilari bo’lgan «inson-texnika» o’rtasida mehnat munosabatlarini shakllantirish, jonli mehnat samaradorligini oshirish kabi muammolarni yechish zarur bo’lmoqda.

Mehnat taqsimoti mehnat faoliyatining sifat jihatidan har xil turlarini alohidalash va ular o’rtasida miqdoriy nisbatlar o’rnatishdir. Mehnat kooperatsiyasi mehnat taqsimoti jarayonining ajralmas jihati bo’lib, u mehnat faoliyatining ayrim turlari o’rtasidagi ishlab chiqarish jarayonining o’zaro aloqalari sifatida namoyon bo’ladi. Korxona miqyosida mehnat taqsimoti va kooperatsiyasi masalalarini hal etish hamda tashkiliy tuzilmalarni ishlab chiqish xodimlarni shakllantirishdan oldin amalga oshirilishi darkor.

3.2. Xodimlar faoliyatini tashkiliy jihatdan ta’minlashning mohiyati va mazmuni

Xodimlar faoliyatini tashkiliy jihatdan ta’minlashning mazmuni uning tarkibiy elementlari va yo’nalishlari bilan belgilanadi. Xodimlar faoliyatini tashkiliy ta’minlash elementlari 3.1-chizmada keltirilgan bo’lib, ularning har biri alohida ahamiyatga ega.

1. Mehnat taqsimoti va kooperatsiyasi. Korxona miqyosida mehnat taqsimoti amalga oshirilib, uning kooperatsiyasi puxta o’ylab ko’rilgandan keyin korxona ichida mehnatni chuqur taqsimlash va kooperatsiyalashni amalga oshirish – alohidauchastkalar, xodimlar o’rtasida mehnatni taqsimlash, xodimlarni joy-joyiga qo’yish, ular faoliyatining o’zaro bog’lanishi va sinxronizatsiyasini ta’minlash imkonini beradi.

2. Mehnat jarayonlarini tashkil etish. Mehnat faoliyatini tashkiliy jihatdan ta’minlash mehnat jarayonlarini tashkil etish, ya’nianiq ish turini bajarishda qo’llaniladigan usullarni belgilab olishni nazarda tutadi. Mehnat jarayonlarini o’rganib chiqish va uni amalga oshirishga qancha ish vaqti sarflanishi zarurligini aniqlash eng yaxshi ish usullarini tanlash, ish joylarini oqilona taqsimlash imkonini beradi.

3. Mehnatni me’yorlash. Mehnat me’yorini belgilamasdan turib, xodimlar faoliyatini tashkiliy jihatdan ta’minlab bo’lmaydi. Mehnatni me’yorlash xodimlar faoliyatini tashkiliy jihatdan ta’minlashning turli variantlarini baholash vositasi bo’lib xizmat qiladi. Har qanday tashkiliy o’zgarish ish vaqti sarflariga ma’lum darajada ta’sir etishi tufayli mehnatni me’yorlash ushbu o’zgarishlarni miqdoran baholab, eng oqilona variantni tanlash imkonini beradi.

4. Ish joylarini tashkil etish. Mehnat jarayoni ma’lum vaqt va makonda amalga oshiriladi. Ish joyi mehnatni makoniy qo’llash ob’ekti bo’ladi. Ish joyi ishlab chiqarish jarayonining birlamchi bo’g’ini va tashkiliy-texnikaviy negizidir. Aynan unda ushbu jarayon uch asosiy elementining birlashishi ro’y beradi va uning bosh maqsadi – mehnatbuyumining moddiy jihatdan o’zgartirilishiga erishiladi. SHu

sababli ishlab chiqarish topshiriqlarini o’z vaqtida va sifatli bajarish uchun har bir ish joyi aniq ishning tabiatiga ko’ra muayyan tarzda tashkil qilingan bo’lishi.

5. Mehnat sharoitlari. Mehnat sharoitlarini yaratish xodimlar faoliyatini ma’naviy va moddiy jihatdan ta’minlashning ajralmas qismi bo’ladi. Mehnat sharoitlari insonning salomatligi va ish qobiliyatiga katta ta’sir ko’rsatadigan muhim omildir. Mehnat sharoitlarini yaxshilash, ishning qiziqarliligini oshirib, mehnatga ijodiy munosabatda bo’lishiga ko’maklashib, katta ijtimoiy vazifani ham bajaradi.

6. Mehnat va dam olish tartiblari. Bir qator mualliflar mehnat va dam olish tartiblarini takomillashtirish masalalarini mehnat sharoitlarini oqilonalashtirishning yagona muammosi doirasida ko’rib chiqadilar. Biz bunday yondashuvga e’tiroz qilmaymiz, lekin ushbu masalalar ma’lum xususiyatlarga ega ekanligi va nisbatan mustaqilligi tufayli ularni xodimlarning faoliyatini tashkiliy jihatdan ta’minlashning alohida elementi deb qarash maqsadga muvofiqdir.

7. Xodimlarni tanlash, tayyorlash va malakasini oshirish. Tashkiliy vazifalarni hal qilishda xodimlarni tayyorlash va ularning faollik darajasini oshirish katta ahamiyatga ega. Bozor munosabatlarini rivojlantirish xodimlarni tayyorlash va malakasini oshirishga yondashishni tubdan o’zgartiradi. Yangisharoitlarda xodimlar bilan ishlash sohasida vaziyatga moslashuvchanlik zarur, ya’ni kasbiy tuzilma ishlab chiqarishning texnikaviy negizi o’zgarib borishiga muvofiq ravishda o’zgaruvchan bo’lishi lozim.

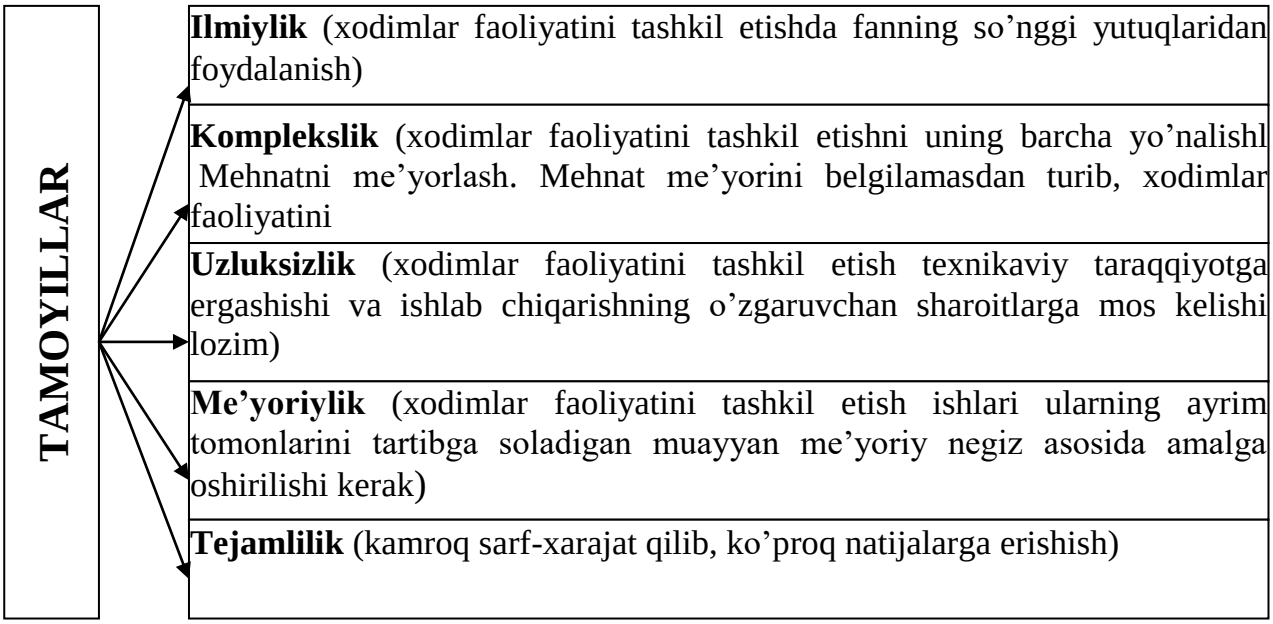
8. Mehnatni rag’batlantirish. Mehnatni moddiy va ma’naviy rag’batlantirish tizimini yaratish ish haqi, lavozim maoshi turlari va tizimlaridan foydalanish, mukofotlash tizimlarini ishlab chiqish kabilarni nazarda tutadi. Mehnatni rag’batlantirishni tashkil etish mehnat faoliyatida yuksak ko’rsatkichlarga erishish maqsadida ish vaqtidan oqilona foydalanish, ilg’or ish usullarini o’zlashtirish, ish joylarini yaxshiroq tashkil etish, ishda zaruriy aniqlik va uyushqoqlikni ta’minlashgaqaratilishi lozim.

9. Ijtimoiy-mehnat munosabatlari.Hozirgi vaqtda «ijtimoiy-mehnat munosabatlari» atamasi ilmiy iste’molga kirib qoldi va faol ravishda ishlatilmoqda. U nomlayotgan realliklarni tarkibiy element sifatida xodimlarning mehnat faoliyatini tashkiliy jihatdan ta’minlashga kiritish o’rinlidir.

10. Mehnat intizomi. Korxona xodimlarining umumiy mehnat natijalari har bir xodimning shaxsiy mehnat natijalariga bog’liqdir. SHu sababli ularning birgalikda faoliyat olib borishlari uchun muayyan tartibni saqlab borish, ishning boshlanishi va tugallanishi, tanaffuslar va hokazolarga rioya etish lozim.Bundan tashqari esa mehnat intizominisaqlab borishning aniq mexanizmi ham zarur.

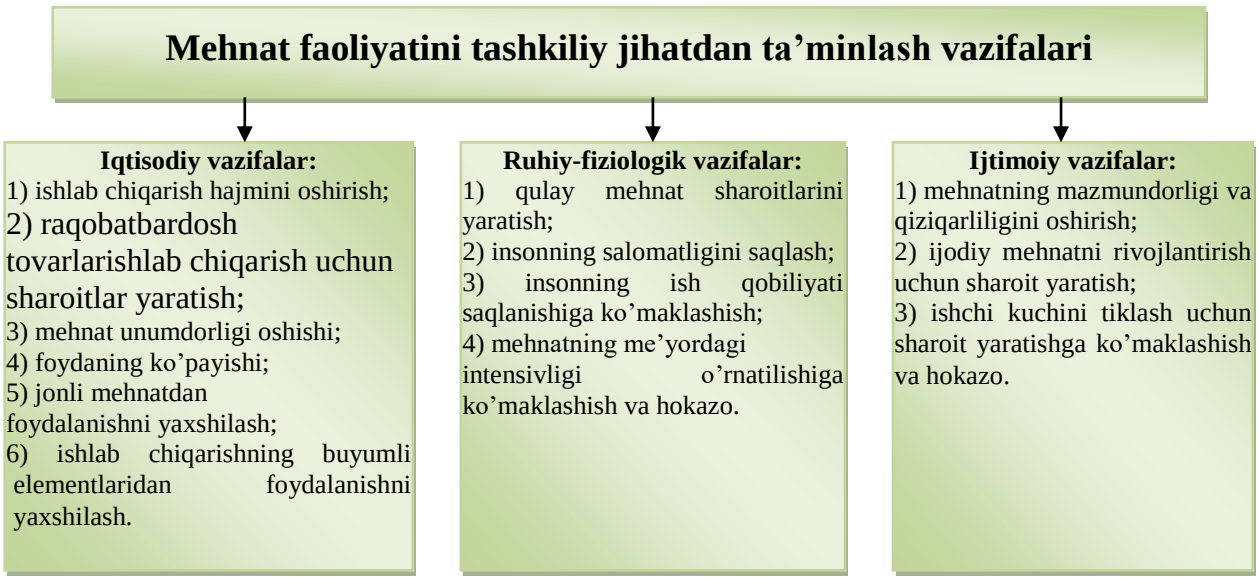
Mehnat faoliyatini tashkiliy jihatdan ta’minlash xodim samarali faoliyatining qator umumiy tamoyillariga asoslanadi va ko’p jihatdan texnika-texnologiya va mehnat buyumlarining rivojlanish darajasi, shuningdek korxona miqyosi, mehnat taqsimoti va kooperatsiyasi, tashkiliy tuzilma va hokazolar bilan belgilanadi.

Quyidagi chizmada ko’rsatilgan tamoyillar xodimlar faoliyatini tashkiliy jihatdan ta’minlash asoslariga kiradi. CHunki ular rioya etish zarurati tashkilotchilik maqsad va vazifalaridan kelib chiqadigan asosiy talablarni o’z ichiga oladi.



3.2-chizma. **Xodimlar faoliyatini tashkiliy ta'minlash tamoyillari**

Bozor iqtisodiyotida xodimlar faoliyatini tashkiliy jihatdan ta'minlashning asosiy maqsadi o'zaro bog'liq ijtimoiy va iqtisodiy maqsadlarga: raqobatbardosh tovar va xizmatlar ishlab chiqarish va sotishni oshirish, ishchi kuchini tiklash uchun korxonaning mavjud imkoniyat va natijalariga faol ravishda ta'sir etishdan iborat. Buning ma'nosi shuki, xodimlar faoliyatini tashkiliy jihatdan ta'minlash, bir tomondan, olinadigan foydani ko'paytirishga ko'maklashishi, ikkinchi tomondan esa, mehnatga qobiliyatli jamoa yarata olish uchun qator masalalarni hal etishga yordamlashishi kerak. Gap me'yordagi mehnat intensivligini belgilash, zaruriy sharoitlarni yaratish va shu kabilar to'g'risida bormoqda (3.3-chizma).



*3.3-chizma.***Xodimlar faoliyatini tashkiliy ta'minlash vazifalari**

SHunday qilib, xodimlar faoliyatini tashkiliy jihatdan ta’minlash xodimlarni samarali boshqarish borasida birinchi darajali vazifa bo’lib qolmoqda. Hozirgi vaqtda ushbu masalalarga jiddiy e’tibor beradigan, yuqori sifatga erishish va mehnat unumdorligini oshirish usullarini yaxshi o’zlashtirgan rahbar va mutaxassis kadrlarga talab ortib bormoqda.

3.3. Ijtimoiy-mehnat munosabatlarini tashkil qilish

Ijtimoiy-mehnat munosabatlari korxonalarning amaliy faoliyatida muayyan o’rin egallaydi. CHunki mehnat faoliyati amalga oshadigan barcha ob’ektlarda shaxslar va ijtimoiy guruhlarning o’zaro aloqalari iqtisodiy, ruhiy va huquqiy jihatdan tavsiflanadi. Ijtimoiy-mehnat munosabatlarida:

- shaxs - yollanma xodim;
- ish beruvchi - korxona (firma), tadbirkor;
- davlat - sub’ekt hisoblanadi.

Yollanma xodim ishberuvchi (korxona rahbari yoki xususiy shaxs) bilan (yozma yoki og’zaki) mehnat shartnomasi tuzgan fuqarodir. Bunda xodimning yoshi, jinsi, salomatligi, ma’lumoti, malaka darajasi, qaysi kasb va tarmoqqa mansubligi muhim ahamiyatga ega. Lekin, avvalo, yollanma xodim ijtimoiy-mehnat munosabatlarida shaxsan qatnashishga tayyor va qodir bo’lishikerak. Ijtimoiy-mehnat munosabatlarining yuqori darajada rivojlanganligi, yollanma xodimlar nomidan ish olib boradigan maxsus institutlar–kasabauyushmalari hamda yollanma xodimlarni birlashtirishning boshqa tashkiliy shakllari yaratilganligi bilan tavsiflanadi.

Ijtimoiy-mehnat munosabatlari sub’ekti bo’lgan ish beruvchi mustaqilravishda bir nafar yoki ko’plab shaxslarni ishga yollovchi kishidir. Odatda, u ishlab chiqarish vositalarining egasi bo’ladi.

Ijtimoiy-mehnat munosabatlarining qatnashchisi sifatida davlat qonun chiqaruvchi, huquqlarning himoyachisi, ish beruvchi, hakam va hokazolar rolini bajaradi. Davlatning ijtimoiy-mehnat munosabatlaridagi roli o’zgarib borishi mumkin va bu holat davlat rivojlanishining tarixiy, siyosiy, tuzilmaviy va iqtisodiy sharoitlari bilan belgilanadi.

Ijtimoiy-mehnat munosabatlarining quyidagi uch darajasi farqlanadi: shaxsiy daraja, bunda xodim va ish beruvchi turlicha birikuvlarda o’zaro harakat qiladilar; guruhli daraja, bunda yollanma xodimlar birlashmalari va ish beruvchilar birlashmalari o’zaro harakat qiladi; aralash daraja, bunda xodimlar va davlat, shuningdek ish beruvchilar va davlat o’zaro harakat qiladilar.

Ijtimoiy-mehnat munosabatlarining quyidagi turlari ajratiladi:

1. Hamjihatlik. Munosabatlarning bu turi kishilarning shaxsiy mas’uliyat va totuvlik, yakdillik, manfaatlarning mushtarakligiga asoslangan javobgarligini nazarda tutadi.

2. Paternalizm. Bu qat’iy tartibga solinadigan mehnat munosabatlari bo’lib, u davlat va korxona darajasida shakllantiriladi. Muayyan tarixiy va ijtimoiy-madaniy sharoitlarda paternalizm samarali bo’ladi. Masalan, Yaponiya korxonalarida umrbod yollanish tamoyiliga asoslangan mehnat munosabatlari tizimi amal qiladi. Mazkur

munosabatlarkamchiliklarga ham ega bo’lib, unga mehnat borasida xodimning o’zini tutishdagi sustlik, turmush sifatiga bo’lgan talablari past darajadaligi kabilar kiradi.

3. Subsidiarlik. Ushbu munosabatlar insonda mas’ullik va o’zini namoyon etishga intilishni saqlab qolishga yo’naltirilgan va u mas’uliyatni jamiyatning zimmasiga o’tkazishning oldini olish imkonini beradi. Subsidiarlik har bir xodimning shaxsiy mas’ullikka va o’z qadrini bilish tuyg’usiga asoslanishi kerak.

4. SHeriklik. Ijtimoiy-mehnat munosabatlarining bu turi bozor iqtisodiyotiga o’tgan mamlakatlarda rivojlangan bo’lib, u ikki sheriklik va uch sheriklik ijtimoiy sheriklikning eng ommaviylashgan shakllarini taqozo etadi.

5. Nizo. Nizo mehnat munosabatlarida ziddiyatlar keskinlashuvining oxirgi darajadagi holatidir. Nizolar ijtimoiy-mehnat munosabatlariga ikki xil: ijobiy va salbiy ta’sir etadi. Bir tomondan, ijtimoiy-mehnat munosabatlarini takomillashtirish zarurligi to’g’risida o’ziga xos darakchi bo’lib xizmat qiladi, ikkinchi tomondan esa, ushbu munosabatlarni buzuvchi omil sifatida xizmat qilishi hammumkin. SHu sababli, nizo bilan ijtimoiy sheriklik va hamjihatlik tengma-teng amal qilib borishi zarur.

6. Kamsitish. Bu ishga qabul qilish yoki ishdan bo’shatish, kasb tanlash, xizmat martabalariga ko’tarilish, mehnatga haq to’lash va ma’lumot olishda ijtimoiy-mehnat munosabatlari sub’ektlarining huquqlari bilan cheklashdir. Teng munosabatlar har qanday rivojlangan jamiyatning bosh belgisi bo’lganligi sababli, kamsitish ijtimoiy-mehnat munosabatlarida salbiy hodisa sifatida doimiy nazoratda bo’lishi kerak.

Yuqoridagi mmunosabatlar turlari har doim ham sof ko’rinishda mavjud bo’lavermaydi, ular asosan turli birikuvlarda namoyon bo’ladi.

Ijtimoiy-mehnat sohasi ijtimoiy ehtiyojlarni qondirish maqsadidagi faoliyat ayirboshlash sohasidir.

Ijtimoiy-mehnat sohasitushunchasidan iqtisodiyot nazariyasida ham, amaliyotda ham yetarli darajada keng foydalanilmoqda. Bu tushuncha mehnat va ijtimoiy munosabatlar birligi va o’zaro bog’liqligini ancha asosli ravishda aks ettiradi.

Ijtimoiy-mehnat sohasi ish kuchini takror ishlab chiqarishning barcha bosqichlari va uning ijtimoiy birga sodir bo’lishini ifodalaydi. Ijtimoiy mehnat sohasi tarkibiy qismlarining navbatdagi qismlarga munosabatlar guruhlari va ish kuchini takror ishlab chiqarish, xodimning mehnat vositalari hamda buyumlari bilan o’zaro munosabatga kirishuvi uchun shart-sharoitlarni ta’minlash jarayonida vujudga keladigan tarkibiy qismlar kiradi. Bular quyidagilardir:

- aholini ijtimoiy himoya qilish tizimi;
- ijtimoiy sheriklik tizimi;
- ijtimoiy sug’urta tizimi;
- pensiya tizimi;
- mehnatni muhofaza qilish tizimi va hokazolar.

Ijtimoiy-mehnat sohasining rivoji, o’z navbatida, mehnatning ijtimoiy uyushganligi bilan bog’liqdir. Ijtimoiy uyushgan mehnat mehnatning ijtimoiy taqsimoti va mehnatning ijtimoiy kooperatsiyasi qamrab oladigan mehnatdir.

Ijtimoiy uyushganlikdagi asosiy jihat mehnatfaoliyatining ma’lum darajadagi uyushganlik, tuzilma va tizim doirasida harakatlar birligi va erkinligini qo’llab-

quvvatlash usullariga ega ijtimoiy tizimga taalluqligidir. Mehnatning ijtimoiy tizimga taalluqligi, uni umumlashtirish yoki sotsiallashtirish (lot. socuolus - ijtimoiy) – ijtimoiylashtirish deb ataladi.

Aynan shu narsa mehnatga ijtimoiy shakl, ya'ni jamiyatdagi hayotga moslashganlik xususiyatini beradi. Mehnatning ijtimoiy uyushganligi – uniamalga oshirishning ijtimoiy shakli, bu jamiyat talab qiladigan faoliyatga moslanuvchanlik xususiyatidir.

Ijtimoiy tuzum jamiyat tuzilmasida ifodalangan ijtimoiy holatdagi farqlar, ijtimoiy guruhlar, sinflar, jamoalar, ijtimoiy qatlamlar tushunchalari bilan bayon etiladi. Bularning ortida faoliyat va jamiyat umumiy mehnatidagi farqlar yotadi.

Ijtimoiy tuzilma va ijtimoiy uyushgan mehnat tuzilmasi go'yoki teng asoslarda shakllanadi: har ikki tuzilma ham bir-biriga sabab va oqibat hisoblanadi. Ulardan birortasi ikkinchisining hosilasi emas, ammo ayni bir vaqtda, ularning biri ikkinchisidan shakllanadi.

Ijtimoiy tuzilmaning asosiy omillari va belgilarini ajratib, ijtimoiy uyushgan mehnatning asosiy tarkibiy elementlarini ham farqlash mumkin. Har ikki tuzilmani aks ettiradigan shunday ajratuvchi chegaralardan ayrimlarini keltiramiz:

1. Yaratuvi "sog'lom" ijtimoiy kuchlar va distruktiv jamiyatni buzuvchi "nosog'lom" ijtimoiy kuchlar. Ijtimoiy mehnat tuzilmasida bunday bo'linishga ijtimoiy foydali va ijtimoiy zararli mehnat to'g'ri keladi.

2. Xo'jalikda real hokimiyat va xususiy mulkka ega ijtimoiy guruhlar va bunday hokimiyatga ega bo'lmagan guruhlar. Ijtimoiy uyushgan mehnat tuzilmasida bunday bo'linishga ekspluatatsiyani ta'minlovchi mehnat va ekspluatatsiya qilinuvchi mehnat muvofiq keladi. O'rta sinf deb atalmish ijtimoiy hodisa ham shu bo'linish doirasidir.

3. Ijtimoiy guruhlarning ijtimoiy holatidagi farqlar ishlab chiqarishning texnologik va tashkiliy tartibidagi farqlarni ham aks ettiradi. Ijtimoiy uyushgan mehnat tuzilmasida bu farqlarga mehnatning industrial, postindustrial, manufaktura, hunarmandchilik, o'zini-o'zi ish bilan band etish, mardikorlik, mayda tadbirkorlik kabi turlari to'g'ri keladi.

4. Ijtimoiy rivojlanish mulkdorlarning maqsadlari, samaradorlik mezonlari va manfaatlariga ham bog'liq.

5. Xalqaro xo'jalik aloqalari va ularning globallashuvi mehnat bozorlarining yangi chegaralarini keltirib chiqaradi va turli mamlakatlar mehnatkashlari mafaatlarini to'qnashtiradi. Barcha mamlakatlarda bu ijtimoiy uyushgan mehnat tuzilmasi, o'z navbatida, ishchi kuchimigratsiyasi muammolarini yuzaga keltirish shaklida aks etadi.

3.4. Insonning ijtimoiy ishlab chiqarishdagi holati

Ijtimoiy holat – inson yoki ijtimoiy guruhning jamiyatdagi o'zaro barqaror ijtimoiy munosabatlari majmui bo'lib, uning natijasi va ifodasi yashash hamda rivojlanish shart-sharoitlari va vositalarini qayta shakllantirish hisoblanadi.

Bunday yondashuv va tasavvurlar ijtimoiy uyushgan mehnatga tegishli va ular quyidagilardan iborat:

1. Ijtimoiy uyushgan mehnat sohasi insonning o’z jamiyatidagi ijtimoiy holati uchun qanchalik zarur va asosiy ekanligini aniqlash.

2. Inson mehnat qilishiga to’g’ri keladigan asosiy ijtimoiy shakllarni aniqlash lozim bo’ladi. Bunda aynan ijtimoiy uyushgan mehnatning asosiy tarkibi ta’riflarini anglab olish yordam beradi.

3. Mehnat faoliyati qanday qadriyatlarga yo’llanganligi va qaysi sabablar ishchi uchun hal qiluvchi ekanligini aniqlash kerak. Jamiyatda bu qadriyatlarga izchil amal qilish va bu sabablarga asoslanish uchun zarur va yetarli shart-sharoitlar bor-yo’qligini baholash muhimdir.

4. Kishining mehnat faoliyati sohasida uning normal ish holatini buzadigan xavflar bo’lsa, bu xavflar kishining o’z xatti-harakatlari va yaratadigan vaziyatlariga bog’liq bo’lishi mumkin. Ular kishiga bog’liq bo’lmagan ijtimoiy shart-sharoitlar, jarayon va holatlarga bog’liq bo’lishi ham mumkin. Ularni kishining ijtimoiy ishlab chiqarish va mehnat faoliyati sohasidagi holati tavsifiga taqsimlash kerak.

Ijtimoiy ishlab chiqarish jarayonida inson holatining o’zgarib borishiga ta’sir etuvchi omillar, biror jarayon ta’sirida ba’zi ijtimoiy-iqtisodiy hodisalar ta’sirida yangilanadigan yoki o’zgaradigan sabab va holatlarga omillar deyiladi.

Ijtimoiy ishlab chiqarish jarayonida kishi holatini o’zgartiruvchi omillar kishilar taqdirlari va ulardagi o’zgarishlar to’g’risidagi masaladir. CHunki tegishli sabab va vaziyatlar ta’sirining aniq natijalari aynan inson taqdiri, ya’ni uning hayot yo’li bo’ladi.

Kishining hayotiy vaziyati uni ijtimoiy ishlab chiqarishdagi holatini o’zgartiruvchi jiddiy omildir.

Ishlab chiqarishning ilmiy-texnik va texnologik taraqqiyot omili. Bu ishlab chiqarishda kishi holatini o’zgartirishning doimiy ta’sir qiluvchi sababidir. Texnika – texnologiyaga bog’liq tarzda mehnat va ishlab chiqarishni tashkil etish jarayoni ham uzluksiz o’zgarib boradi.

Ijtimoiy faollikning ijtimoiy-guruhiy va sinfiy uyushganlik omili. Ijtimoiy guruhlar xatti-harakatidagi sub’ektiv omillar bilan o’z huquq, erkinliklari, manfaatlarini anglash, ijtimoiy-guruhiy manfaatlarini shakllantirish, ularning qoniqtirilishini talab qilish bilan bog’liqdir.

Ijtimoiy-guruhiy uyushganlikning eng keng tarqalgan shakli – mehnat jamoalari va kasaba uyushmalaridir. Qonunchilik mehnatkashlarning uyushganlik va o’z manfaatlarini himoya qilishning bu shakllaridan foydalanish huquqlarini mustahkamlaydi. Bu munosabatda O’zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi, O’zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi, Fuqarolik kodeksi, ushbu yo’nalishdagi qonun, farmon va qarorlar asosiy me’yoriy-huquqiy asos hisoblanadi. Konstitutsiyaga ko’ra, xalqaro xuquqning umuman olingan tamoyil va me’yorlari, O’zbekiston Respublikasining xalqaro shartnomalari mazkur huquqiy tizimning tarkibiy qismi hisoblanadi. Bu ijtimoiy-mehnat sohasida BMTning inson huquqlari umumjahon deklaratsiyasi (1948), Sotsial rivojlantirish to’g’risida Kopengagen deklaratsiyasi (1995) va O’zbekiston ratifikatsiya qilgan Xalqaro Mehnat Tashkiloti konventsiyalaridir.

3.5. Mehnat faoliyatini tashkil etish va oqilonalashtirishga oid xorijiy nazariyalarning rivojlanishi

Amerika Qo'shma SHtatlarida mehnat faoliyatini tashkil etish tizimlari XIX-XX asrlarda paydo bo'ldi. Ularning paydo bo'lishiga o'sha davrda mamlakat iqtisodiyotida ro'y berayotgan tub jarayonlar: kapitalning jamlanishi va markazlashishi, monopoliyaning vujudga kelishi, mehnatkashlarning siyosiy va iqtisodiy kurashi kuchayishi sabab bo'lgan edi. SHu o'zgarishlarning natijasida mehnat, ishlab chiqarish va boshqarishni tashkil etishni takomillashtirish zarur bo'lib qolgan edi.

Amerikalik muhandis F. Teylor (1856-1915) o'zi ishlab chiqqan usullarni ishlab chiqarish sharoitlarida qo'llagan, mehnatni tashkil etish masalalari tadqiqotchisi sifatida keng tanilgan birinchi olim bo'lgan edi. F. Teylor o'z tizimining asosiy qoida va tamoyillarini «Fabrikani boshqarish» (1903) va «Korxonani ilmiy boshqarish asoslari» (1911) asarlarida bayon etib, ishlab chiqarishni boshqarishni ilmiy negizda tashkil etishning zaruratini ilk bor asoslab berdi.

Teylor boshqarish funktsiyalarini tabaqalashtirish, ya'ni texnologik va mehnat jarayonlarini rejalashtirish, loyihalashtirish va hokazolar funktsiyalarini ajratishni taklif qildi. U vaqt sarflarini bevosita o'lchashga asoslangan mehnatni me'yorlash usulini ishlab chiqdi va qo'lladi.

O'sha yillarning o'zida yana bir taniqli Amerika tadqiqotchisi F. Gilbret (1868-1924) ham mehnat jarayonlarini takomillashtirish muammolarini ishlab chiqish bilan shug'ullangan edi. U o'z tadqiqotlarini yalpi, to'xtovsiz ishlab chiqarish sharoitlarida olib borgan va shu bois mehnatdagi xatti-harakatlar uning o'rganish predmeti bo'ldi, ularni kuzatish uchun u kinotasvirdan foydalandi. SHu tariqa Gilbret tsiklografik tadqiqot usulini ishlab chiqdi. Ushbu usuldan foydalanish mikroelementli me'yorlash tizimlarini yaratishni boshlab berdi. Gilbretning «Xatti-harakatlarni milliy boylik ko'payishi nuqtai nazaridan o'rganish» kitobi (1911) keng miqyosda tanildi. Bu tadqiqotchi, shuningdek ishchilarni kasb malakasi jihatidan tanlash va ularga ilg'or ish usullarini tezlashtirilgan tarzda o'rgatish usulining muallifi hamdir.

Mehnat va ishlab chiqarishni tashkil etishni takomillashtirishning yana bir yo'nalishi G. Fordning (1863-1947) nomi bilan atalgan fordizm bo'lgan edi. Bu tizim AQSHda Birinchi jahon urushi yillarida yuzaga kelgan va tashkilotchilik nazariyasining izchil davom ettirilishi va rivojlantirilishi bo'lgan edi. G. Ford «Mening hayotim – mening yutuqlarim» kitobini yozib, unda o'z tizimining asosiy tamoyillarini bayon etgan edi. Fordizmning mohiyati ishlab chiqarishning uzluksizlik usullari, birxillashtirilgan mashinalar va asboblar, andozali uzellarni qo'llash, ishni mumkin qadar bir qolip va majburiy maromga solish (konveyer), mehnatni haddan ziyod taqsimlash, asosiy ishlarni yordamchi ishlardan ajratishdan iborat edi. Ford Teylor tomonidan ta'riflangan ilmiy boshqarish tamoyillarini mehnatni ko'ppoq intensivlashtirishdan iborat o'sha maqsadning o'zini qo'ygan holda mexanizatsiyalashtirilgan va avtomatlashtirilgan ishlab chiqarish sharoitlariga tatbiqan rivojlantirdi.

F. Teylor zamonasida endigina tetapoya qilgan mehnat to'g'risidagi fan hozirgi vaqtga kelib, katta o'zgarishlarni boshidan kechirdi. Xorij mutaxassislari hal

etayotgan masalalar doirasi nihoyatda keng. Mehnat sharoitlarini takomillashtirish, xodimni kasb malakasiga ko'ra tanlab olish usullarini mukammallashtirish, ergonomika masalalari, mehnatni tashkil etishda psixologik va sotsiologik usullarni qo'llash, ilmiy boshqarish usullarini ishlab chiqish, mehnatni insoniylashtirish masalalari shular jumlasiga kiradi.

Xorijiy amaliyotda ergonomika faniga katta ahamiyat berilmoqda. «Ergonomika» atamasi grekcha "ergon" – "ish", "nomos" – "qonun" ma'nosini anglatadi. Uning mohiyati yangi mashina yaratilayotganda gap shunchaki mashinaning o'zi haqida emas, balki inson - mashina - ishlab chiqarish muhiti tizimidan iborat. Bunday yondashuv texnikaviy fanlarni inson va uning faoliyati o'rtasidagi mutanosib aloqalar uchun negiz bo'lib xizmat qildi. SHunday qilib, ularning oralig'ida yangi kompleks fan – ergonomika fani bunyodga keldi. Turli mamlakatlarda u turli nom oldi, masalan, Amerika Qo'shma SHtatlarida «inson injeneriyasi», Germaniya Federativ Respublikasida «antropotexnika» nomini oldi, Hamdo'stlik mamlakatlari, xususan, O'zbekistonda ham «ergonomika» inglizcha atama qabul qilindi. Ergonomikaga sanoatdagi inson faoliyatining samaradorligi uchun javob beradigan mutaxassislarni zaruriy ma'lumotlar bilan ta'minlashi lozim bo'lgan oraliq fan deb qaraladi.

Bugungi kunda xorij mutaxassislari yangi psixologik va «Insoniy munosabatlar» nazariyasining tarafdorlari ishchilarga insoniy munosabatda bo'lish va shaxsni hurmat qilishni targ'ib qiladilar. Ularning fikricha, bu ishlab chiqarish samaradorligini oshirish vositasidir.

XX asrning 70-yillari oxirida xorijlik nazariyotchilar «mehnatni insoniylashtirish» doktrinasini ilgari surdilar. Uning xususiyatlari shundan iboratki, taklif qilinadigan yangiliklar an'anaviy usullarning rivojlantirilishi emas, aksincha, an'anaviy usullar, o'ziga xos yo'sinda taftish qilinib, tubdan qayta ko'rib chiqilgan. Mazkur nazariyaning tarafdorlari shuni qayd etadilarki, kiritiladigan yangiliklarning maqsadi qulayroq mehnat sharoitlarini yaratish va uni insoniy-lashtirishdan iborat, bunda insoniylashtirish har tomonlamalilik va tizimlilik tabiatiga egadir.

Hozirgi vaqtda «mehnat hayotining sifati» nazariyasi keng tarqalgan. Mazkur atama o'tgan asrning 20-yillaridan e'tiboran qo'llanilgan, unga nazariy yondashishlar esa, asosan, 60-70-yillarda shakllangan. SHaxsning ijodiy tabiatini tushunishga umuminsoniy yondashuv, mehnatni insoniylashtirish, insonning aqliy va jismoniy rivojlanishi, uning ijtimoiy jihatdan mamnunligi mazkur nazariyaning negizidir.

3.6.Mustaqil Davlatlar Hamdo'stligi mamlakatlarida va O'zbekistonda mehnatni tashkil etish nazariyalarining rivojlanishi

O'tgan asrning 20-yillaridan boshlab mehnatni tashkil etish sohasida katta ilmiy va amaliy ishlar avj oldirildi. O'sha davrda F. Teylor, F. Gilbret, G. Emerson va A. Fayolkabi xorij olimlarining asarlari rus tiliga tarjima qilindi. Bu esa Mustaqil Davlatlar Hamdo'stligi mamlakatlari olimlari va amaliyotchilarining mehnat va boshqarishni tashkil etish sohasidagi xorij nazariyasi va amaliyoti bilan tanishishlariga yordam berdi. XX asrning 20-30-yillarda mamlakatdagi mualliflar va ularning asarlari – A.K. Gastev («Qanday ishlash kerak», «Mehnat ko'rsatmalari»,

«Mehnatni me’yorlash va tashkil etish»), O.A. Yermanskiy («Oqilonalashtirish nazariyasi va amaliyoti», «Mehnatni ilmiy tashkil etish va Teylor tizimi», «Ford haqida afsona»), P.M. Kerjentsev («Tashkilotchilik tamoyillari», «O’zingni tashkil qil», «Vaqt uchun kurash»), V.M. Ioffe («Texnikaviy me’yorlashda yangi g’oyalar», «Ish, uning mohiyati va elementlari»), P.A. Popov («Ilmiy tadqiqot ishlarining tashkil etilishi va texnikasi») va boshqalar keng tanildi.

Yigirmanchi yillar mehnatni tashkil etishning mohiyati, me’yorlash usullari, xodimlarni tayyorlash usullari to’g’risida ilmiy munozaralar olib borilgan davr bo’ldi. Ayniqsa, mehnatni ilmiy tashkil etish bo’yicha ikkinchi konferentsiya oldidan (1924) qizg’in munozaralar avj oldi. Munozara vaqtida ikkita platforma yuzaga keldi. Birinchisining tarafdorlari (A.K. Gastev boshchiligida) asosiy tamoyillarini e’lon qildilar: tadqiqotlarda «tor negiz»ga asoslanish – mehnatni tashkil etish masalalarini nazariy va uslubiy jihatdan chuqur ishlab chiqish va shundan keyingina ularni joriy etish. Ikkinchi platformaning tarafdorlari (P.M. Kerjentsev boshchiligidagi targ’ibotchilar guruhi) boshqacha yondashishni: ishchilarga tayanib, mehnatni ilmiy asosda tashkil etishni keng jabha bo’yicha joriy etishni taklif qildilar.

Konferentsiyaning barcha qatnashchilari mehnatni ilmiy asosda tashkil etish masalalari bo’yicha behuda munozara qilishlarga qarshi chiqdilar. Yagona nuqtai nazar ishlab chiqildi, u mehnatni ilmiy tashkil etishga berilgan ta’rifda o’z aksini topdi. Mehnatni ilmiy tashkil etishni mavjud mehnat tashkilotchiligiga fan va amaliyot erishgan, mehnatning umumiy mahsuldorligini oshiradigan takomillashuvlarni kiritish jarayoni, deb tushunish taklif etilgan edi. Ushbu majmua g’oyat mazmundor va mehnatni tashkil etishning mohiyatini aks ettiradigan ta’rif hozirgi vaqtgacha dolzarbligicha qolmoqda.

1921 yildayoq turli kasblar doirasida omillar (mehnatdagi ijodiy jihatlar, mehnatning qiziqarliligi, fiziologik funktsiyalarning tabiati, mas’ullik) bo’yicha mehnatning tahliliy baholanishini qo’llagan va ushbu omillar ahamiyatliligini ballar tizimi yordamida aniqlagan rus akademigi S.G. Strumilin; 1927 yilda yalpi va yirik seriyali ishlab chiqarishni ilmiy tashkil etish yo’llari va usullarining jamlab umumlashtirilishini taklif ettan N.F. CHarnovskiy; 1928 yilda operatsiyalarni tadqiq qilish usuli va mikroelementli me’yorlar tizimini ishlab chiqqan V.M. Ioffe; psixofiziolog olimlar guruhi va shular orasida N.A. Bernshteyn, K.X. Kekcheev, V.M. Bexterev va boshqalar 20-30-yillarning boshida mehnatni tashkil etish to’g’risidagi fanga muhim hissa qo’shdilar.

Xo’jalik yuritish amaliyotini qayta isloh qilish sharoitida mehnat faoliyatini tashkiliy jihatdan ta’minlash ishlarini ham tubdan o’zgartirish lozim. Mamlakatda xodimlar mehnatini tashkil etishni tadqiq etish sohasida va tegishli amaliy faoliyatda ayni shunday holat ro’y berdi. SHuni aytib o’tishimiz kerakki, qisqa tarixiy davr mobaynida bu birinchi marta ro’y berishi emas. O’tgan asrning 20-yillarida o’tkazilgan mehnatni ilmiy tashkil etishga oid keng miqyosli ishlardan keyin, vaqti kelib, 30-yillardan e’tiboran bu sohada tadqiqotlar borgan sayin susayib, keyinchalik deyarli to’xtab ham qoldi. Mehnatni ilmiy tashkil etishga oid ishlar 60-yillarning boshidan yana olib borildi va qayta qurish boshlangunga qadar davom etdi. Keyinchalik ko’plab dolzarb yo’nalishlar bo’yicha ilmiy va amaliy tadqiqotlar

to’xtatib qo’yildi. Mehnat ilmiy tadqiqot instituti, Mehnatni tashkil etish ilmiy markazi, Mehnatni ilmiy asosda tashkil etish tarmoq markazlari va boshqa tashkilotlarning faoliyat yo’nalishi o’zgartirildi.

Nazorat uchun savollari

1.Xodimlar faoliyatini tashkiliy jixatdan ta’minlash elementlari nimalardan iborat?

2.Xodimlar faoliyatini tashkiliy ta’minlash elementlari nimalardan iborat?

4.Amerikalik muhandis F. Teylor (1856-1915) ta’lmioti nimalardan iborat?

5.Yalpi va yirik seriyali ishlab chiqarishni ilmiy tashkil etish yo’llari kim tomonidan taklif etilgan?

6.Mustaqil Davlatlar Hamdo’stligi mamlakatlarida va O’zbekistonda mehnatni tashkil etish nazariyalarining rivojlanishi qanday kechgan?

4-MAVZU. BOZOR XO’JALIGI TIZIMIDA MEHNAT BOZORI

4.1. Mehnat bozori va uning mohiyati

4.2. Mehnat bozorining ishlash mexanizmi

4.3. Mehnat bozorining turlari: ularning segmentlarga bo’linishi va moslashuvchanligi

4.4.Mehnat bozoridagi talab va taklif

4.5. Mehnat bozorining modellari

4.6. Demografik tendentsiyalar va ularning mehnat bozoriga ta’siri

4.7. Mehnat bozorining tartibga solinishi

4.8. Mehnat bozoridagi passiv va faol siyosat

4.1. Mehnat bozori va uning mohiyati

Bozor ayrim tovarlar va xizmatlarga talab bilan murojaat qiluvchi xaridorlar va taklif asosida yetkazib beruvchi sotuvchilarni bir-biriga qo’shadigan institut yoki mexanizmdir. Xomashyo, materiallar, yoqilg’i, tayyor mahsulot, qimmatli qog’ozlar, pul (kredit) bozorlari bir-biridan farqlanadi. Ana shu bozorlarni tashkil etishning o’ziga xos xususiyatlari bor. Ularning namoyon bo’lishiga, asosan, bozor negizi – mazkur bozorda oldi-sotdi ob’ekti bo’ladigan tovar ta’sir etadi. Tovar ayirboshlanishining tabiiy negizi bo’ladigan mehnat taqsimotining davom etishi jarayonida bozorlar maydalanishi kuchayadi, ularning ixtisoslashishi chuqurlashadi.

SHunga ko’ra, bozorlar turli shakllarda: bular tamaddixona va kichik do’konchadan tortib, yirik fond birjasi va xalqaro kreditlar bozorigacha bo’lishi mumkin.

Ishchi kuchi tovar bo’ladigan bozor xo’jaligi tizimida o’z jismoniy kuchiga ega bo’lgan xodimlarning ish o’rinlariga nisbatan harakatlari mehnat bozori orkali ro’yobga chiqadi. Mehnat bozorida ishchi kuchining oldi-sotdisi amalga oshadi. Ish o’rnining egasi ishchi kuchini xarid qilganida ishlab chiqarish jarayonida xo’jalik faoliyati asosiy omillari birlashishining iqtisodiy va huquqiy shart-sharoitlari

yaratiladi. SHu tariqa mehnat bozori ishchi kuchi talab va takliflarining shunday majmuini o’zida mujassam etadiki, ishchi o’rinlariga nisbatan bo’ladigan xarakat hamda iqtisodiy faol aholining tarmoq, hudud, demografiya va kasb-malaka bo’yicha xo’jalik faoliyati sohalariga joylashuvi shular orqali amalga oshadi. Bozor mexanizmi raqobat jarayonida mustaqil tarzda tartibga solinish jihatlarini hamda davlat tomonidan maqsadga yo’naltirilgan tarzda ta’sir o’tkazilishini o’zida mujassam etadi.

Mehnat bozori aslida shu ma’noda ob’ektiv hodisadirki, u odamlarning xohish-irodalaridan qat’i nazar jamiyatdagi ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlarning xususiyatlari bilan belgilanadi. Ishchi kuchi mazkur jamiyatning sharoitlarida tovar bo’lsa va ishlab chiqarish omillari (yollanma ishchi kuchi va ishlab chiqarish vositalari) birlashishining o’zi mehnatning oldi-sotdisi orqali amalga oshadigan bo’lsa, bu mehnat bozori mavjud deganidir. Mehnat bozorining rivojlangan darajada amal qilishi uning infratuzilmasi qay darajada tarkib topganligi, ushbu infratuzilma mehnat bozorining ishlashiga ko’maklashadigan institutlarni o’z ichiga olganligiga bog’liq bo’ladi. Tabiiyki, mazkur infratuzilma anglangan harakatlar natijasi bo’ladi, demak, u, bozorning o’zidan farqli o’larok, ob’ektiv tusga ega bo’lmaydi.

Mehnat bozori haqiqiy ishlashining muhim sharti unda barcha mehnat munosabatlari ishtirokchilari: davlat, ish beruvchilar va yollanma ishchilarning mos xatti-harakatlari hisoblanadi. Bugungi kunda rejali iqtisodiyotdan bozor iqtisodiyotiga o’tayotgan mamlakatlar boshqacha sharoitga tushib qoldi. Ularda mehnat munosabatlari doimo ham erkin tanlanavermaydigan to’la ish bilan bandlikka muvofiq keladigan odamlarning sezilarli kontingenti shakllangan. Ish bilan band odam uchun mehnat munosabatlariga bozor munosabatlari elementlarining kiritilishi anchagina og’ir kechadi. Bir xil ishga bir xil ish haqi berish odamlarning tushunmovchiliklar va noroziliklariga sabab bo’lishi mumkin. Odamlarda ishsiz qolish gumoni, ayniqsa, ish joyidan o’z aybi bilan emas, balki ish hajmining kamayishi yoki korxonaning (sinish) bankrot bo’lishi tufayli mahrum bo’lishi ruhiy zarbaga olib kelishi mumkin. Yollanma xodim mehnat bozorining asosiy xodimi hisoblanganligi uchun ham uning tushuncha va qarashlar tizimi shu bozorga muvofiq bo’lishi kerak. Mehnat bozorida kishidan yuqori kasb-malaka darajasi, kasbiy qayta o’qish, malakani oshirishga, zarur bo’lganda, kasbni yoki ish joyini almashtirishga tayyorlik va layoqat talab etiladi. Faqat ijtimoiy va hududiy harakatchanligi yuqori darajada bo’lgan kishiga o’zi uchun mehnat bozorida yuqori raqobatbardoshlik darajasini ta’minlashga imkon berishi mumkin.

4.2. Mehnat bozorining ishlash mexanizmi

Mehnat bozori qanday ishlashini tushunish uchun mazkur bozordagi talab va taklifni o’rganib chiqish lozim. R.J. Erenberger va R.S. Smitning yozishlaricha, mehnat bozorini tadqiq qilish talab va taklifni taklif qilish bilan boshlanadi, tugallanadi hamda mehnat bozori ishlashining har qanday natijasi hamisha ushbu tarkibiy qismlar va ularning o’zaro aloqasiga u yoki bu darajada bog’liq bo’ladi. A. Marshallnint so’zlarini o’zgartirib aytganda, qaychining ikkita jag’i yordamidagina mato bo’lagini qirqib olish mumkin.

Faraz qilaylik, sanoat tarmog'ining birorta sohasida ish haqi oshdi. SHu bilan birga texnologiya, foydalaniladigan uskuna va boshqa omillar o'zgarmay qoldi. Natijada mahsulot tannarxi va ushbu mahsulotning narxi oshadi. Narxi yuqori mahsulotni xaridor kamroq sotib oladi, mahsulot ishlab chiqaruvchi esa uni ishlab chiqarishni, va unda ish bilan band bo'lgan xodimlarni qisqartirishga majbur bo'ladi. SHu tariqa, ish haqining miqdori oshiriladi, natijada ish bilan bandlik qisqaradi. Ish bilan bandlikning bunday qisqarishi ko'lam samarasi deyiladi8.

Boshqacha yo'l tutilgan bo'lishi ham mumkin: ishlab chiqaruvchilar ish haqini oshirgach, kapital sig'imi yuqoriroq bo'lgan ishlab chiqarishni, resurs tejaydigan texnologiyalarni qo'llash orqali mahsulotning tannarxini pasaytirish yo'llarini qidiradilar, natijada xodimlarning ish bilan bandligi kamayadi. Ish bilan bandlikning bunday qisqarishi o'rnini bosish samarasi deyiladi, chunki ishlab chiqarish jarayonida kapital ishchi kuchining o'rniga o'tadi.

Ish haqi va ish bilan bandlik o'rtasidagi o'zaro bog'liklik talabning egri chizig'i bilan ko'rsatib berilishi mumkin (4.4-chizma). 4.4-chizmadan ko'rinib turganidek, talabning egri chizig'i pasayadigan chiziq, ya'ni u ish haqi oshgan sayin mexnatga talab kamayishini ko'rsatadi. Ushbu egri chiziq ishchi kuchi qiymati o'zgarib, talabga ta'sir etadigan boshqa omillar o'zgarmagan taqdirda xodimlar soni qay tariqa o'zgarishini ko'rsatadi, shu bilan birga, ish haqi o'zgarganda mehnatga talab egri chiziq bo'ylab boradi.

Aytaylik, mahsulotga talab oshmoqda, boshqa omillar esa bunda o'zgarayotgani yo'q. Bunda shu narsa ayon bo'ladiki, ishlab chiqarish darajasi oshib boradi va ish haqi stavkasi qanday bo'lishidan qat'i nazar ko'lam samarasi mehnatga talabni oshiradi.

Mazkur holda o'rnini bosish samarasi yuzaga kelmaydi, chunki mehnat va kapital narxlari o'zgarmaydi. Ro'y bergan o'zgarish umuman o'ngga suriladigan mehnat talabi egri chizig'i yordamida ko'rsatilishi mumkin (4.5-chizma). Ushbu surilish ehtimoliy ish haqi stavkasi qancha bo'lishidan qatьi nazar mehnatga talab qilinadigan xodimlar sonining oshib borishini ko'rsatadi.

Basharti, kapital narxi o'zgarishi ro'y bersa, ikkita qarama-qarshi samara yuzaga keladi. Bir tomondan, ko'lam samarasi (kapital narxi va tannarx pasayadi, ishlab chiqarish yuksalishi rag'batlantiriladi va ish bilan bandlik darajasi oshadi) mehnatga talab egri chizig'ini o'ngga siljitadi. Boshqa tomondan, siljish samarasi (kapital sig'imi ko'proq texnologiyalardan foydalaniladi, ishchi kuchiga ehtiyoj kamayadi) talab egri chizig'ini chapga siljitadi. Kapital narxi oshishi mehnatga talab borasida ham xuddi shunday nomuayyanlikka olib keladi, lekin mazkur holda ko'lam samarasi mehnatga talab egri chizig'ini chapga, o'rnini bosish samarasini esa o'ngga siljitadi. SHunday qilib, iqtisodiy nazariya kapital narxining modifikatsiyasi mehnatga talabni qanday o'zgartiradi, degan savolga mutlaqo aniq javob bermaydi.

Quyidagicha xulosa chiqarish mumkin: agar ish haqi o'zgarsa, mehnatga talab egri chiziq bo'ylab yuqoriga yoki pastga qarab yurishi, mahsulotta talab, ishlab

[8]*Erenberger R.J., Smit R.S.* Zamonaviy mehnat iqtisodiyoti. 46-6.

chiqarish hajmlari o’zgarishi, kapital narxi kabi boshqa omillar amal qilsa, mehnatga talab egri chizig’ining o’zi siljiydi.

Mehnat bozoridagi taklif mexanizmini oson tushunish uchun uni alohida lavozim misolida ko’rib chiqamiz. Birorta lavozim bo’yicha ish haqi oshgan (bunda boshqa lavozimlar bo’yicha ish haqi o’zgarmagan) taqdirda bunday lavozimda ishlashni xohlaydigan odamlar ko’payishi va aksincha, ish haqi pastroq bo’lgan taqdirda hech kimda bunday xohish paydo bo’lmasligini kutsa bo’ladi. SHunday qilib, lavozimlar biron-bir muayyan bozorda mehnat taklifi ushbu bozorda ustunlik qilayotgan ish haqi stavkalari bilan bog’liq. Mehnat taklifi mehnat narxiga bog’liqligi 4.6-chizmada ko’rsatilgan. Mehnat taklifi egri chizig’i kabi taklif egri chizig’i ham bunda boshqa omillarni e’tiborga olmay tuzilgan.

Faraz qilaylik, boshqa bir lavozim bo’yicha ish haqi oshadiyu, boshqa omillar o’zgarmay qoladi. Bunday taqdirda xodimlar avvalgi lavozimlarida ishlash mo’ljallarini o’zgartirib, ish haqi oshgan yangi lavozimlarini o’zlari uchun tanlaydilar. Bu esa taklif egri chizig’ining chapga siljishiga olib keladi.

Oraliq yakun yasar ekanmiz, shuni ta’kidlamoqchimizki, mehnat bozoridagi talab egri chizig’i ish beruvchilar har bir muayyan ish haqi stavkasi bo’yicha (boshqa omillar o’zgarmagan taqdirda) qancha miqdorda xodim olmoqchi ekanliklarini ko’rsatadi. Taklif egri chizig’i esa har bir ish xaqi stavkasi darajasiga muvofiq qancha xodim mehnat bozoriga chiqishi mumkinligini ko’rsatadi.

Talab va taklif o’zaro aloqadorligichiziqlari kesishadigan nuqta (klassik nazariyaga ko’ra, «Marshall kesishmasi») talab va taklif to’g’ri kelishini aks ettiradi, ushbu kesishmaga mos keladigan ish haqi esa bozor muvozanati ish haqi (Ih) deyiladi. Tomonlarning barchasi qanoatlangan bozor muvozanatli holatdadir.

Agar bozordagi ish haqi bmpIh(bozor muvozanatidan past ish haki) nuqtasida to’xtasa, talab yuqori (yuT-b nuqtasi), taklif esa – past (pT-f nuqtasi) bo’ladi va talab taklifdan oshadi. Bunday sharoitda ish beruvchilar xodimlarni ishga olish uchun raqobatlashadilar, bu esa bozorda ish haqi muayyan darajada oshishiga olib kelishi mumkin. Bunda quyidagi ikkita variant bo’lishi mumkin:

1. Ko’proq miqdordagi xodimlar bozorga chiqish va ish qidirishni boshlashga ahd qiladi (ya’ni harakat yuqorida aytganimizdek taklif egri chizig’i bo’ylab boradi).

2. Ish haqi oshganligi ish beruvchilarni xodimlarni qabul qilish miqdorini cheklashga majbur qiladi (ya’ni harakat talab egri chizig’i bo’ylab boradi).

Basharti, ish haqi bmyuIh(bozor muvozanatidan yuqori ish haqi) nuqtasigacha oshsa, taklif talabdan oshadi (yuT nuqtasi), xodimlar ortiqchasi yuzaga keladi va malakali ish beruvchilarni pastroq ish haqiga yollash, buning ustiga ko’proq miqdorda yollash imkoni paydo bo’ladi. Ish topganlarning ba’zilari (masalan, ishsizlar) mamnun bo’ladilar, boshqalar esa ishni yangi joylardan qidiradilar. SHunday qilib, ish haqi bmyuIH nuqtasi darajasidan pastta qarab yursa, talab va taklif muvozanatga yaqinlashadi.

Bozor muvozanati ish haqi (bmIH), odatda, mehnat bozorida ustunlik qiladi va umumqabul qilingan ish bo’lib qoladi, buni ish beruvchilar ham, xodimlar ham hisobga olishlari kerak9.

[9] *Эренбергер Р.Ж., Смит Р.С.* Замонавий меҳнат иқтисодиёти.

Ish kuchi narxining past darajasi yashirin ishsizlikning ko’payib borishi omillaridan biri bo’ladi, chunki ishsizlik muayyan vaqtgacha korxonalarning moliyaviy ahvoli uchun haddan tashqari og’ir yuk bo’lmaydi. Ish haqining o’rtacha past darajasi ish bilan bandlik va uning tuzilishiga salbiy ta’sir qiladi. Birinchidan, u xodimlarning texnik jihatdan birmuncha orqada qolgan sanoatning xomashyo tarmoqlariga o’tib ketishini keskin kuchaytiradi, bu tarmoqlarda ish haqi darajasi o’rtacha darajadan birmuncha yuqori bo’ladi, shuningdek ishlab chiqarishda kam malakali mehnat ustunlik qiladi, bu bilan busiz ham ish bilan bandlarning kasb-malaka tuzilishini murakkablashtirib yuboradi. Ikkinchidan, ish haqi darajasining pastligi iste’mol byudjetini toraytirishga va izdan chiqarishga olib keladi, uni faqat birinchi galda zarur bo’ladigan tovarlar ishlab chiqarishga yo’naltiradi. Ayni vaqtda aholining uzoq vaqt ishlatiladigan tovarlarga ehtiyoji pasayadi, bu esa texnik jihatdan ilg’or bo’lgan ishlab chiqarish hajmi va ish bilan bandlikni qisqartirishga olib keladi.

4.3. Mehnat bozorining turlari: ularning segmentlarga bo’linishi va moslashuvchanligi

Barcha turdagi bozorlarda sotuvchilar va xaridorlar mavjud bo’lib, ular harakat kilganidek, bu jarayon mehnat bozorida ham amal qiladi. Bu bozor mehnatni sotadiganlar va sotib oladiganlardan iborat bo’ladi. Agar sotuvchi va xaridorlar bir-birlarini o’zlari yashaydigan mamlakat bo’ylab izlasalar, bunday bozor milliy mehnat bozori deyiladi. Sotuvchi va xaridorlar bir-birlarini faqat muayyan hududda yoki viloyat va tumanlarda izlasalar, bunday bozor mahalliy bozor deb nomlanadi.

Agar ishchi kuchini izlash geografik, firma ichidagi, kasbiy harakati, ish joylarini to’ldirish mezonidan kelib chiqilsa, unda bozorning turli mamlakatlarda turli nisbatlarda mavjud bo’lgan ikki turini ajratish mumkin.

Birinchi turi – ishchi kuchi uchun ish joylarini geografik va kasbiy harakati, korxona (firma)lar o’rtasidagi harakatlanish yo’li bilan to’ldirilsa, u shartli tarzda tashqi bozor deb atalgan. Amerika Qo’shma SHtatlaridagi mehnat bozorining modeli bunga ko’proq to’g’ri keladi.

Bunday bozor doirasida firmalar o’z kadrlarini chetdan kelgan, zarur kasb va malakaga ega bo’lgan tayyor xodimlarni ishga taklif qilish asosida amalga oshiradilar.

Ikkinchi turi – xodimlarning firma ichidagi kasbiy harakatiga mo’ljallangan bozor bo’lib, unda kadrlarni tayyorlash, kasblar va malaka bo’yicha tuzilmasini shakllantirish firma ichida korxonani rivojlantirish istiqbollariga muvofiq amalga oshiriladi. Bu turdagi bozor shartli tarzda ichki bozor nomini olgan. Bunday usul Yaponiya mehnat bozori modeliga mansubdir.

O’zbekistonda zamon talablariga javob beradigan mehnat bozori endigina shakllana boshladi. U mazkur mezonlar bo’yicha bozor tizimida hali o’z shaklini egallaganicha yo’q. SHuning uchun ham uni aralash hamda mehnat bozorining birinchi turiga moyilroq deyish mumkin.

Mehnat bozori – yalpi ko’lamli bozor bo’lib, u yalpi taklifni (jami iqtisodiy faol aholini) va yalpi talabni (iqtisodiyotning mehnatga, ya’ni xodimga bo’lgan jami

ehtiyojini) qamraydi. Tor ma’noda mehnat bozori joriy bozor bo’lib, u yalpi bozorning bir qismini tashkil etadi va bo’sh o’rinlar hamda ish qidirish bilan band bo’lgan shaxslar miqdori bilan belgilanadi.

Joriy bozor ham o’z navbatida ikki qismga bo’linadi: 1) ochiq bozor, unda taklif ish qidirayotgan, shu jumladan, qayta kasb tanlashga, kasb tayyorgarligi va qayta tayyorgarligiga muhtoj bo’lgan odamlarni qamraydi, talab esa bo’sh o’rinlar bilan tavsiflanadi; 2) yashirin bozor, u rasman ish bilan band bo’lgan, lekin ishlab chiqarishga zarari yetmaydigan tarzda bo’shatib olinishlari mumkin bo’lgan shaxslarni o’z ichiga oladi. Ana shu har ikkala bozorning rasmiy ro’yxatga olingan va norasmiy ro’yxatga olinmagan qismi bo’ladi.

Nufuz mezonlari bo’yicha mehnat bozorlari quyidagilarga ajraladi:

- yoshlar mehnat bozori;
- xotin-qizlar mehnat bozori;
- keksa yoshdagi fuqarolar mehnat bozori;
- nogironlar mehnat bozori.

Ushbu mehnat bozorlarida amal qiluvchi ishchi kuchining ko’rsatkichlari barqaror bo’lib, bu ko’rsatkichlar ulardan foydalanish xarakteri va mehnat sharoitlarini belgilab beradi. Mazkur mehnat bozorlaridagi xodimlar uchun mushtarak holat shuki, ularning hammasi marginal guruhlarga kiradi va ularni ishga solish muayyan cheklovlar bilan bog’liq.

Yoshlarning ish bilan bandligi va ularni kasb jihatdan mehnat faoliyatiga tayyorlash ijtimoiy va iqtisodiy ahamiyatga ega. O’zbekistonda mehnatga yaroqli aholining yarmidan ko’prog’ini 29 yoshgacha bo’lgan yoshlar tashkil qiladi. Ana shuning uchun ham yoshlar bilan ishlash, ularni kasbga tayyorlash mamlakatda ustuvor vazifalardan biri sifati qaraladi. O’zbekistonda “2008 yil – Yoshlar yili” deb e’lon qilinishi bunga misol bo’la oladi. Dunyoning juda ko’p mamlakatlarida ishsizlikning yuqori darajada ekanligi kuzatilmoqda. Bu hol ma’lum darajada yoshlarning o’z xulq-atvor xususiyatlari bilan bog’liq bo’lib, ular birinchi ish joyida ish haqi yuqori bo’lmasligi sababli muqim ishlab qolishdan moddiy manfaatdor bo’lmaydilar; barqaror daromad olishga undovchi sabab yo’q bo’lib, ushbu vaziyat yoshlarni ota-onalari ko’pchilik hollarda moddiy jihatdan qo’llab-quvvatlashlari bilan bog’liq bo’lmoqda. Buning ustiga ular ko’pincha dastlabki mehnat tajribalarini muayyan ishda emas, balki ish joylarini o’zgartirish yo’li bilan kasb faoliyati turlarida orttirishga harakat qiladilar. SHu bilan birga, yoshlarning ish bilan bandligi asosan ish beruvchilarning munosabati bilan belgilanadi – kon’yunktura yomonlashgan har bir holatda ular, avvalo, malakasi kam va tajribasiz bo’lgan yosh xodimlarni qisqartiradilar.

4.4.Mehnat bozoridagi talab va taklif

Aholining ishga bo’lgan talabining demografik omili. Aholining qayta tiklanishi, ya’ni takror ishlab chiqarilishidan ibarat demografik jarayonlar uning ish o’rinlariga bo’lgan talabini shakllantirishning bamisoli tabiiy negizini tashkil etadi. Mazkur jihatni tadqiq qilishda aholining yosh-jins tuzilishi markaziy o’rin egallaydi, u

mehnatni taklif qilishdagi miqdor va sifat o’zgarishlarining negizidir. Aholining ayrim yosh-jins guruhlarining yetarli darajada barqaror kasb-tarmoq yo’nalishlari va afzal ko’radigan tomonlari bor. Erkaklar xususan, yoshroq vaqtlarida moliya, savdo-sotiq, sanoat sohalarida ishlashga ko’proq moyil bo’ladilar. Ayollar ko’proq kundalik uy-ro’zg’or ishlarining davomi bo’lgan xizmat ko’rsatish sohasi, savdo va umumiy ovqatlanish, ta’lim tizimi va sog’liqni saqlash sohalarida ishlashga intiladilar.

Taraqqiyotning hozirgi bosqichida ishchi kuchini taklif qilish aholining mehnat faolligiga hal qiluvchi darajada bog’liqdir. Umuman olganda, O’zbekistonda ishchi kuchini taklif qilish ancha yuqori bo’lib, iqtisodiy jihatdan faol aholining ulushi (ish bilan band va ish qidirayotgan aholi) mehnat resurslari umumiy sonining 71,0 %ga yetadi. Ish bilan bandlik va mehnat bozorining ahvolini yanada isloh qilish nuqtai nazaridan ijtimoiy faol aholi tarkibining taxminan 47,0 %ni ayollar, 14,0 %ni 25 yoshgacha bo’lgan yoshlar va 14,0 %ni pensiya olish arafasidagi va pensiya yoshidagi kishilar tashkil etishini hisobga olish muhimdir.

Bu guruhlar iqtisodiy jihatdan faol aholining shunday qismini tashkil etadiki, u muayyan iqtisodiy vaziyat ta’siri ostida mamlakat iqtisodiyotida ishtirok etishini o’zgartirishi mumkin. Bu iqtisodiy jihatdan faol aholi chetki ikki guruhining mutlaq ko’pchilik qismini ishsizlar tashkil etadi. Iqtisodiy jihatdan faol aholining 55,0 %ga yaqinini 30-49 yoshgacha bo’lgan kishilar tashkil etadi, ularning ko’pchiligi yuksak darajada ishchanligi, kasb mahorati, barqaror kasbiy va hayotiy qiziqishlari bilan ajralib turadi.

Iqtisodiy jihatdan faol aholining yosh-jins tarkibi yaqin 2-3 yil ichida yaqin o’tmishda ota-bobolarimiz, buvi-momolarimiz orasida hunarmandlik va kasanachilik mehnati keng tarqalgan bo’lib, ular o’z kasbkorlarining haqiqiy ustalari va chevarlari bo’lganlar. Bu bilan aholi o’rtasida milliy an’analarimiz asosida o’ziga xos ish bilan bandlik tizimi vujudga kelgan. Ishsizlikka barham berish va barqaror daromad olish yo’llari qidirilgan.

Kasanachilik mehnati turlari qatoriga shiddat bilan kirib kelayotgan qayta ishlash va elektron sanoati, telekommunikatsiya, servis hamda xizmat ko’rsatish tarmoqlari yumushlari ham hozirgi bozor iqtisodiyoti sharoitida, shubhasiz, sanoat korxonalari ishlab chiqarish faoliyati samaradorligini oshirishda muhim o’rin tutib, iqtisodiyot rivojiga salmoqli ulush qo’shmoqda. Iqtisodiyotni yanada rivojlantirish uchun kichik tadbirkorlik va xususiy korxonalarning o’rni beqiyosdir.

4.5.Mehnat bozorining modellari

Turli mamlakatlarda ish bilan bandlik va mehnat bozori modellari o’ziga xos xususiyatlarga ega bo’ladi.

Frantsiya modeli. Frantsiyada oxirgi 10 yil ichida ishsizlik darajasi 12,0 %atrofida saqlanmoqda. Ishsizlikka qarshi kurashish uchun ham faol, ham sust chora-tadbirlar qo’llaniladi, lekin mehnat bozorida passiv siyosat ma’qulroq ko’riladi.

Ishsizlarga uzoq vaqt nafaqa to’lanadi. Bunday nafaqa to’lanishining eng uzoq davom etishi 5 yilni tashkil etadi. SHu bilan birga Frantsiya byudjetida mehnat

bozoridagi passiv siyosatga xarajatlar ulushi faol ijtimoiy siyosat o'tkazishga qilinadigan xarajatlar ulushidan deyarli ikki baravar yuqoridir10.

Hozirga vaqtda Frantsiya korxonalarida mehnat resurslarini boshqarish sohasida ishsizlikka global vositasi deb qaralayotgan ish bilan to'liq ta'minlanmagan bandlik siyosati amalga oshirilmoqda. Lekin Frantsiyada ishsizlik bundan buyon ham 10-12,0 % darajasida qolaveradi, chunki ayrim iqtisodiy bashoratlarga qaraganda G'arbdagi ko'pchilik mamlakatlardagi yuqori darajadagi ishsizlik yana bir necha yilga saqlanib qolishi taxmin qilinmoqda. Ana shularning barchasi mehnat bozoridagi passiv siyosatning faol siyosatga qaraganda, samarasi ancha past ekanligini ko'rsatmoqda.

SHvetsiya modeli. SHvetsiyada mehnat bozoridagi siyosat bo'sh ish o'rinlarini ishsizlar bilan to'ldirishga ko'maklashish va ishsizlarga faqat nafaqalar berib borishdan iborat bo'lib qolmasligi lozim, deb hisoblanadi. Aholini ish bilan bandligini to'liq yuzaga keltirishning an'anaviy strategiyasi muqarrar ravishda inflyatsiya darajasining yuqorililigi sababli ish haqini tashkil etishda ro'y berishi mumkin bo'lgan siljishlarga olib kelishi e'tirof etilgan edi. SHu bois SHvetsiya mehnat bozorida olib borilayotgan faol siyosat quyidagi to'rt elementni o'z ichiga olishi ta'kidlanmoqda.

Birinchidan, cheklovchi fiskal siyosat bo'lib, uning maqsadi tovar va xizmatlarga kam daromadli korxonalarning faoliyatni to'xtatishga majbur qiladigan sur'atda talab va inflyatsiyaning oshishiga yo'l qo'ymaydigan egri soliqlar belgilanishidan iborat. Juda yuqori foyda oladigan firmalar o'rtasida ish haqini oshirish borasida inflyatsiyaga olib keluvchi raqobatga yo'l qo'ymaslik uchun foydani jilovlab turish ham ushbu siyosatning maqsadidir.

Ikkinchidan, ish haqi borasida olib boradigan hamjihatlik siyosati bo'lib, buning ma'nosi barcha ishchi va xizmatchilar uchun tadbirkorlarning moliyaviy ahvoli yoki firmaning qaysi tarmoqqa qarashli ekanidan qat'i nazar, teng mehnatga teng haq olishni ta'minlash bilan bog'liq.

Uchinchidan, yangi ish o'rinlarini yaratish va unga xodimlarni tayyorlash, qayta o'qitish markazlarini yaratishni rag'batlantirishdir.

To'rtinchidan, iqtisodiy ko'rsatkichlari past bo'lsa-da, ijtimoiy zarur xizmatlarni ta'minlaydigan sektorlarda aholini ish bilan bandligining davlat tomonidan qo'llab-quvvatlanishini ta'minlashdir.

SHvetsiyada olib borilayotgan faol siyosat bir qator Yevropa davlatlari va Amerika Qo'shma SHtatlaridan ancha oldinda bormoqda. SHuning uchun ham mehnat bozoridagi modellardan O'zbekistonda ham andoza olsa arziydi.

Amerika modeli. Amerika Qo'shma SHtatlarida kon'yuktura o'zgargan va qo'llanilayotgan ishchi kuchi hajmini kamaytirish zarurati paydo bo'lgan yoki korxona norentabel bo'lib qolgan taqdirda xodimlarni ishdan bo'shatish chorasi ishga solinadi. Buning ustiga, xodimlar korxonaning yopilish vaqti kelgunigacha ishdan bo'shatilganliklari to'g'risida hech qanday axborot olmaydilar. Yirik sanoat kompaniyalari odatda xodimlarning kasb-malaka tayyorgarliklariga kam e'tibor beradi. Ish haqi va uni tashkil qilish ishlarning murakkabligiga qarab tasniflanishga bog'liq. Xodimning ishda ko'tarilishi odatda kasb-malaka yo'nalishini kengaytirish

[10]*CHernov Yu.I.* Mehnat unumdorligi va ishsiz iqtisodiyot. - M., 1992,24-6.

bilan emas, balki boshqa ishga o’tishi bilan bog’liq. Ish haqi uzoq vaqtga tuziladigan shartnomalar bilan belgilanadi. Korxona ma’muriyati va kasaba uyushmalari o’zaro sust bog’langan va deyarli axborot almashinib turmaydi. Ushbu modelga ishchi kuchining kasbiy jihatdan ham, jug’rofiy jihatdan ham yuqori darajada harakatchanligi sezilarlidir.

Amerika Qo’shma SHtatlarida ishsizlikka qarshi kurashning ancha qat’iy usuli qo’llaniladi. Ishsizlik bo’yicha nafaqa atigi yarim yil davomida to’laniladi, ishsizlarga yordam berishning faol chora-tadbirlarini ko’rish odat tusiga kirmagan. Mehnat bozorida faol davlat siyosatini olib borish xarajatlari, Yalpi Ichki Mahsulotning atigi 0,19 %ini tashkil etadi. Ana shunday yondashish sharoitida kishi faollik va sobitqadamlik bilan ish qidiradilar. Bunday siyosat natijasida ishsizlik darajasi nisbatan past bo’lmoqda (5,4%). SHu bilan birga ko’pdan-ko’p amerikaliklar ish beruvchiga qaram ekanliklari va tez-tez ishni o’zgartirish, yangi jamoa va yangi ish sharoitlariga moslashish zarurligidan o’zlarini ruhan noxush sezadilar.

Yaponiya modeli. Bu mamlakatda mehnat munosabatlari tizimi umrbod yollanishga asoslanadi, umrbod yollanish xodimlarning korxonada ishlaydigan eng yuqori (55-65) yoshga yetgunlariga qadar ish bilan bandlik kafolatlanishini ko’zda tutadi. Umrbod yollanish tizimi ish haqi, mukofotlar hamda ijtimoiy to’lovlar tarzidagi moddiy taqdirlash miqdorlarini oshirib borishni kafolatlaydi. Umrbod ishga yollash yo’li bilan korxonalarda xodimlarni mustahkamlash, ichki firma darajasida malaka oshirish, tezkor ravishda kasb-malaka tarkibini ish o’rinlarining tuzilmasi bilan, texnika va texnologiyalarni rivojlantirish, ishlab chiqariladigan mahsulotni modifikatsiyalash bilan muvofiqlashtirib borish imkonini beradi.

Yaponiya firmalari yollanma xodimlardan uzoq vaqt mobaynida foydalanishni ko’zlaydi. Bu esa xodimlarda mehnatga ijodiy munosabatda bo’lish va nihoyat darajada sifatli ishlashga intilishni tarbiyalashga qaratilgan siyosatga asos bo’lib xizmat qildi. Bu ma’lum darajada tadbirkorlarning ishlab chiqarish va qo’llanilayotgan ishchi kuchini xodimlarni qisqartish hisobiga emas, balki ish vaqtini qisqartirish yoki xodimlarni shu’ba korxonalari yoki o’zaro kelishuv bo’yicha boshqa firma korxonalariga o’tkazish hisobiga hal qilishga intilishlarini ham belgiladi.

Doimiy va vaqtincha xodimlarni bir-biridan aniq farqlash mavjud, vaqtincha xodimlar iqtisodiy inqiroz davrlarida birinchi navbatda ishdan bo’shatiladi va ko’pincha iqtisodiy faol aholi tarkibidan chiqariladi. Buning ustiga, firmaning ko’lami qancha kichik bo’lsa, unda vaqtincha xodimlar salmog’i shuncha ko’p, ularning ishsiz bo’lib qolishlari xavfi darajasi shuncha yuqori bo’ladi.

Yaponiyada ishsizlik darajasi atigi 3,3% ni tashkil etdi. Mehnat bozorida davlat siyosatini olib borish xarajatlari yuqori emas: ular yalpi ichki mahsulotning (YaIM) 0,52 %ini tashkil etadi, shu jumladan, faol siyosat yuritishga 0,13 %, passiv siyosat o’tkazishga 0,39 % sarf-xarajat qilinadi.

Umuman, mehnat bozorida Yaponiya modeli ishlab chiqarish ehtiyojlari, ish beruvchilarning ham, yollanma xodimlarning ham manfaatlarini nihoyat darajada to’liq hisobga olgan holda oqilona ravishda ish bilan bandlikni shakllantirishga xizmat qiladi, bu esa, o’z navbatida, mamlakatning iqtisodiy rivojlanishiga ko’maklashadi, ana shular jamiyatda ijtimoiy barqarorlikni ta’minlaydi, chunki

amalda har bir kishi ertangi kunga va o’z ijodiy salohiyatini namoyon etish imkoniyatiga ega ekanligiga ishonchi komil.

Jahonning rivojlangan mamlakatlari tajribasiga ko’ra, mehnat bozori modellarining birontasi ham o’zgarmay qolmaydi, u ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishning xususiyatlariga hamisha bog’liq. CHunonchi, umrbod yollanish siyosati yosh va istiqbolli xodimlarning manfaatlariga muayyan ma’nolarda zid keladi va shu tufayli uning qo’llash sohasi torayishi mumkin. SHvetsiyada mehnat katta sarf-xarajatlarni moliyalash uchun yuqori miqdordagi soliqlar siyosati xorij investitsiyalari oshishini keltirib chiqardi. Ushbu tendentsiya SHvetsiyaning o’zida kompaniyalarning ravnaq topishiga yo’naltirilgan tanlama iqtisodiy yuksaltirish siyosatiga putur yetkazmoqda. Ijtimoiy nafaqalar miqdori yuqoriligi ishchi kuchi taklifi kamayishiga olib keldi va ish haqini oshirish zaruratini kuchaytirdi. Korxonalar ish haqi borasidagi cheklanishlarni chetlab o’tishi uchun xodimlarga foydada qatnashish tizimlari bo’yicha ko’proq mablag’ to’laydigan bo’lib qoldi.

SHunday qilib, xorijiy mamlakatlardagi mehnat bozori modelining samaradorligi aholining ish bilan bandligi borasida amalga oshirilayotgan siyosat, uning o’zgaruvchanligi va umuman iqtisodiyotda yuz berayotgan o’zgarishlarga moslashuvchanligiga bog’liq. O’zbekistondagi mehnat bozori modelini ham ijobiy baholash mumkin, ammo jahonning rivojlangan mamlakatlari tajribasidan ham foydalanish milliy mehnat bozorining mazmunini yanada boyitadi.

4.6. Demografik tendentsiyalar va ularning mehnat bozoriga ta’siri

Demografik omilning o’zgarib borishi global muammo bo’lib, u ko’p jihatdan jamiyatning holati va rivojlanishini belgilaydi. Mehnat iqtisodiyoti mehnat munosabatlarining qatnashchisi bo’lgan aholining ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishiga alohida e’tibor beradi.

Dunyo aholisi yiliga 80 mln.dan ziyod kishiga ko’payish jarayoni davom etmoqda. Dunyo aholisi 1804 yilda bir mlrd. kishiga yetgan bo’lsa, atigi 125 yildan so’ng yana bir mlrd. kishiga ko’paydi, uchinchi mlrd. 33 yilda, to’rtinchisi 14 yilda, beshinchisi 13 yilda qo’shildi. Aholining rekord darajada – o’rta hisobda 87 mln. kishi miqdorida yillik ko’payishi 1980 yillarda kuzatildi. Dunyo aholisi soni 1950-2010 yillarda oshishining deyarli uchdan ikki qismini Osiyo qit’asi ta’minlamoqda. Uning ulushi oshib, 56,8 dan 61,0 %ga yetdi. Aholi ko’payishining hajmi jihatidan Afrika ikkinchi bo’lib qoldi, uning ulushi oshib 9,0dan 13,0 %ga yetdi.

2010 yilga kelib, sayyora aholisining soni 6,5mlrd. kishidan oshdi va ko’payish sur’ati birmuncha qisqarayotganligiga qaramay, uning o’sish jarayoni davom etmoqda va 2050 yilga borib, chamasi 10,2 mlrd. kishiga yetishi mo’ljallanmoqda.

Dunyo olimlarining tahliliga ko’ra, havo va suv bulg’anishi, yashash sifati pasayishi, elatlararo va millatlararo nizolar, cheklangan tabiiy resurslar uchun kurash zo’rayishi kabi jiddiy muammolar aholining ko’payib borayotganligi bilan bog’liq. Aholining ko’payish jarayoni rivojlangan mamlakatlar bilan sust taraqqiy etayotgan mamlakatlar va ular o’rtasida ko’plab ijtimoiy-iqtisodiy va siyosiy tafovutlar saqlanib kelayottanligi ayrim muammolarni keltirib chiqarayotganligi kuzatilmoqda.

Hozir sanoati rivojlangan mamlakatlarda (immigratsiyani hisobga Olimlarning hisoblashlaricha, yaqin yarim asr ichida sayyoramiz aholisi soni qariyb ikki baravar oshganidan keyin, tug'ilish va o'lim ko'rsatkichlari barcha mamlakatlarda umuman tenglashadi. Demografik o'tish nazariyasi insoniyatga resurslar yetmay qolishi mumkinligi to'g'risidagi vahimali bashoratlarni rad etadi. Ovqatlanish bo'yicha xalqaro tashkilotning ma'lumotlariga qaraganda, mavjud resurslardan samarali foydalanilsa, 20-25 mlrd. odamni boqishga bemalol yetadi. Ya'ni, olimlarning hisoblariga ko'ra, ular sayyoramizda yashaydigan odamlarning eng ko'p miqdoridan ham ko'proq miqdordagi odamlarni boqishga yetarlidir.

4.1-jadval

Aholi soniga qarab darajalangan eng yirik 30 davlat

1950 y.			**1996 y.**			**2050 y.**		
daraja	**mamlakatlar**	**aholi soni (mln. kishi)**	**daraja**	**mamlakatlar**	**aholi soni (mln. kishi)**	**daraja**	**mamlakatlar**	**aholi soni (mln. kishi)**
1.	Xitoy	555	1	Xitoy	1232		Hindiston	1533
2.	Hindiston	358	2	Hindiston	945	2	Xitoy	1517
3.	AQSH	158	3	AQSH	269		Pokiston	357
4.	Rossiya	102	4	Indoneziya	200		AQSH	348
5.	Yaponiya	84	5	Braziliya	161		Nigeriya	339
6.	Indoneziya	80	6	Rossiya	148		Indoneziya	318
7.	Germaniya	68	7	Pokiston	140		Braziliya	243
8.	Braziliya	54	8	Yaponiya	125		Bangladesh	218
9.	Buyuk Britaniya	51	9	Bangladesh	120		Efiopiya	213
10	Italiya	47	)\ 10	Nigeriya	115	0	Eron	170
11	Frantsiya	42	11	Meksika	93	1	Zoir	165
12	Bangladesh	42	12	Germaniya	82	2	Meksika	154
13	Pokiston	40	13	Vьetnam	75	3	Filippin	131
14	Ukraina	37	14	Eron	70	4	Vьetnam	130
15	Nigeriya	33	15	Filippin	69	5	Misr	115

16	Vьetnam	30	16	Misr	63	6	Rossiya	114
17	Ispaniya	28	17	Turkiya	62	7	Yaponiya	110
18	Meksika	28	18	Tailand	59	8	Turkiya	98
19	Polьsha	25	19	Frantsiya	58	9	Janubiy Afrika	91
20	Misr	22	20	Efiopiya	58	0	Tanzaniya	89
21	Filippin	21	21	Buyuk Britaniya	58	1	Mьyanma	81
22	Turkiya	21	22	Italiya	57	2	Tailand	73
23	KoreyaRespublikasi	20	23	Ukraina	52	3	Germaniya	70
24	Tailand	20	24	Zoir	47	4	Uganda	70
25	Efiopiya	18	25	Mьyanma	46	5	Keniya	66
26	Mьyanma	18	26	Koreya Respublikasi	45	6	Kolumbiya	62
27	Argentina	17	27	Janubiy Afrika	42	7	Afg’onist	61
28	Eron	17	28	Ispaniya	40	8	Oman	61
29	Ruminiya	16	29	Polьsha	39	29	Sudan	
30	Kanada	14	30	Kolumbiya	36	0	Saudiya Arabistoni	60

Manba: BMT Kotibiyati ijtimoiy-iqtisodiy va axborot hamda siyosatni tahlil qilish Boshqarmasining Nufuz bo’limi.

2050 yilga borib, Italiya, Yaponiya va Rossiya kabi mamlakatlar aholisi qisqaradi, Buyuk Britaniyaning aholisi esa hozirgi darajada qoladi. Mali, Saudiya Arabistoni va Nigeriyada shu davr ichida aholi soni 3 baravar, Misr va Keniyada esa 2 baravar oshadi. BMT mutaxassislari, rivojlangan mamlakatlarning aholisi umuman 2050 yilga borib qisqaradi (1,8 mlrd. kishidan 1,16 mlrd. kishigacha), rivojlanayotgan mamlakatlarning aholisi esa ko’payadi (4,57 mlrd. kishidan 8,2 mlrd. kishigacha) deb hisoblamoqdalar. Har soniyada dunyoda 21 kishi tug’ilib, 18 kishi nobud bo’lmoqda. Har kuni Yer aholisi 250 ming kishiga ko’paymoqda.

Aholining to’xtovsiz ko’payib borishi munosabati bilan istiqbolni o’ylab ko’rilganda insoniyatning kelajagi to’g’risida g’oyat tashvishli taxminlar va hatto

qiyomat qoyimga o’xshash voqea bashoratlari yuzaga kela boshladi. Ingliz olimi Tomas Robert Malьtusning (1766-1834) «Ortiqcha aholi qonuniyati xususidagi tajriba» kitobida (1798) bayon qilingan nazariyasi ayniqsa mashhur bo’ldi.

Aholining keksayishi muammosi. Barcha zamonaviy demografik jarayonlar orasida aholi keksayishi jarayoni jo’nroq o’lchanadigan, taxminlar qilinishi qulayroq va aslida, o’z oqibatlariga ko’ra xavfliroq bo’lgan jarayondir. SHunday bo’lsa-da, u eng kam tadqiq qilingan jarayonlardan biri ekanligicha qolmoqda. Demograflarning fikricha, mamlakat aholisi undagi yoshi o’tgan shaxslar ulushi 7-8 % dan oshgan taqdirda keksaygan hisoblanadi. G’arbdagi iqtisodiy rivojlangan davlatlarning ko’pchiligida 65 yoshli va undan kattaroq yoshdagilar, ba’zi mamlakatlarda esa 60 yoshdan oshganlarni yoshi o’tganlar toifasiga kiritish qabul qilingan.

Aholining keksayishi Frantsiyada XVIII asrning oxirlarida boshlanib, keyinchalik asta-sekin barcha rivojlangan mamlakatlarga tarqalgan. Lekin avvallari hech qachon yoshi o’tgan kishilarning ulushi hozirgidek tez va ko’lamdor oshmagan. 2000 yilda yoshi o’tgan kishilar ulushi Germaniyada 15,0 %, Angliyada 16,0 %, Frantsiyada 15,0 %, AQSHda 13,0 %, Yaponiyada 13,0 %ni tashkil etdi.

Aholi keksayishining sababi ikki xildir. Bir tomondan, bu tug’ilish kamayishi bo’lib, buning oqibatida bolalar va yoshlar ulushi qisqaradi. Ikkinchi tomondan, bu umr uzunligining oshishidir.

Dunyoda aholining keksayishi bir qator ijtimoiy va iqtisodiy oqibatlarga olib kelishi mumkin.

O’zbekistonda bir onadan farzandlar tug’ilishidagi vaqt oralig’ini uzaytirish, oilada farzandlarning sonini emas, balki mamlakatning kelajagini ta’minlay oladigan sog’lom, ilmli insonlarni tarbiyalash maqsadida, sog’lom millat genofondini shakllantirish borasida olib borilayotgan oqilona siyosatni yanada rivojlantirish lozim. SHu munosabat bilan mamlakatda olib borilayotgan Sog’lom avlod dasturini, Kadrlar tayyorlash Milliy dasturini amaliyligini ta’minlash, jamiyatning ishlab chiqarish, ijtimoiy va madaniy hayotidagi xotin-qizlar roli va maqomini, ommaviy jismoniy tarbiya va sportni rivojlantirish, jamiyat va oilaning umumiy madaniyatini yuksaltirish kabi bir qator tadbirlarni amalga oshirish lozim.

4.7. Mehnat bozorining tartibga solinishi

Mehnat bozorini bozor iqtisodiyoti tamoyillari asosiga qurilgan ijtimoiy mehnat munosabatlari tizimi sifatida qarar ekanmiz, mehnat bozori ikki asosiy ijtimoiy-iqtisodiy vazifani bajara olishini kuzatishimiz mumkin. Bunda inson resurslarining ish bilan bandlik darajasi bo’yicha muqobil turlari (kasblar, tarmoqlar, korxonalar, hududlar) taqsimlanishi hamda aholi daromadlarining maoshlar asosida rag’batlantirilishi va mehnat uchun mukofotlash shaklida taqsimlanishi muhim rolь o’ynaydi. Mehnat bozori vazifalarining bunday usullarda amalga oshirilishi mehnat unumdorligining samaradorligini oshirish, uni eng yuqori darajaga yetkazish, inson resurslaridan olinadigan foydani va daromadlarni ko’paytirish, davlatning iqtisodiy yuksalishi, ijtimoiy adolat va nihoyat, barcha uchun baravar bo’lgan ish o’rinlariga joylashish imkoniyatlari va kasb tayyorgarligiga yordam bermog’i lozim.

Mehnat bozorini tartibga solish strategiyasi quyidagi savolga javob berishi lozim: jamiyatning barcha a’zolari hayotiy manfaatlarini xisobga olishda, ancha kam ta’minlangan fuqarolarning turmushiga e’tiborni kuchaytirish, ijtimoiy ishlab chiqarish natijalarini taqsimlashda adolat talabiga amal qilishlari kerak. Bu ustuvor yo’nalishlardan eng muhimlarini tanlab olish mehnat bozorini tartibga solish jarayonining ijtimoiy yo’nalishlari hamda mehnat bozorini tartibga solish tamoyillari va ularni amalga oshirish usullarini belgilab beradi.

Mehnat bozorini tartibga solish strategiyasini ishlab chiqish vaqtida, birinchidan, barcha jarayonlarning jamiyat va iqtisodiyotning olg’a tomon rivojlanish talablari, ijobiy o’zgarishlarni rag’batlantirishga bo’ysunishi, jamiyatdagi ijtimoiy-siyosiy barqarorlikni ta’minlaydigan chora-tadbirlarning ustuvorligini ta’minlashga xizmat qilishi zarur.

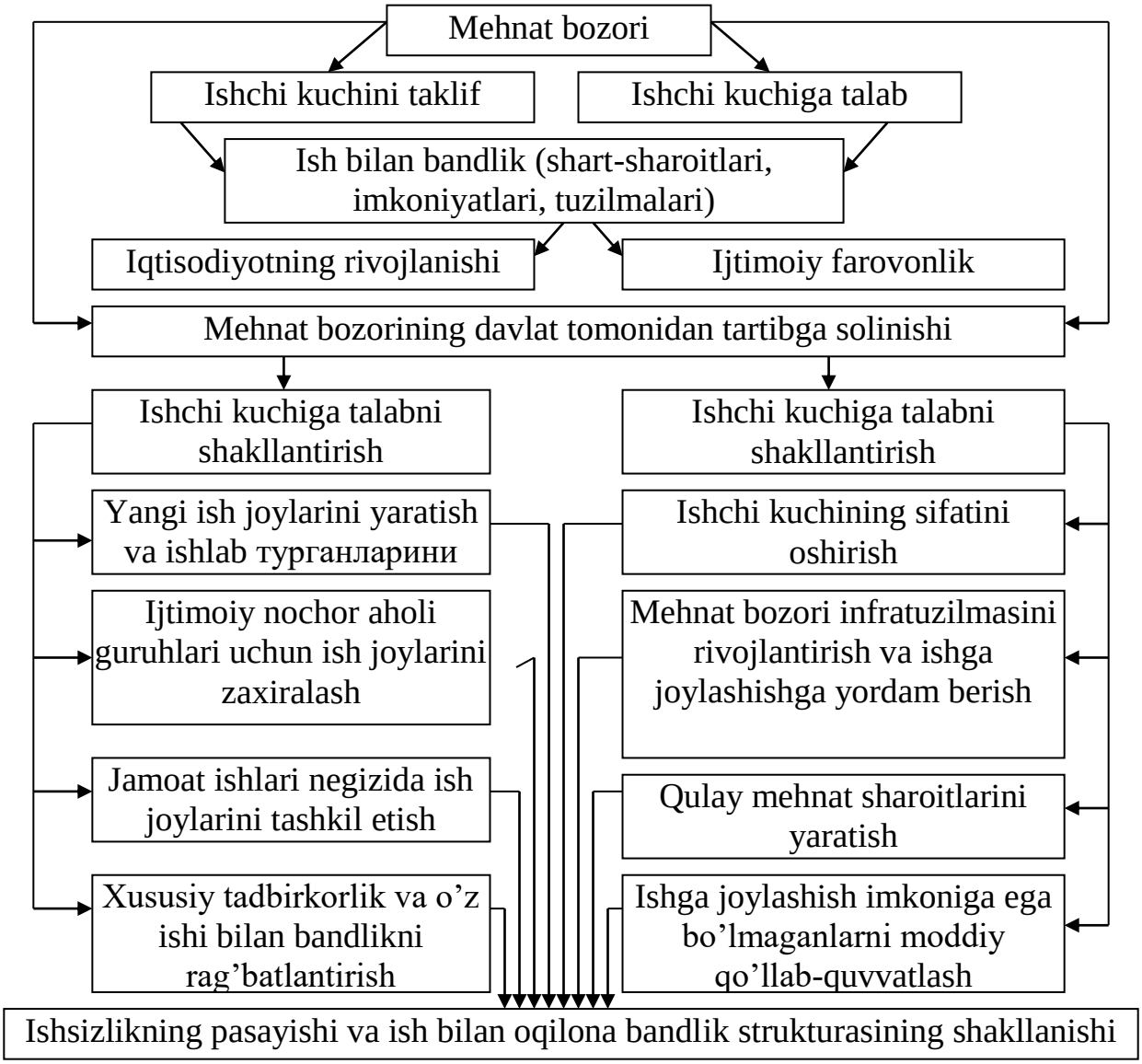
Ikkinchidan, «faol jamiyat»ni shakllantirishga e’tibor berish kerak, unda iqtisodiy imkoniyatlar yaratiladi va har bir fuqaroning qonuniy-demokratik jamiyat barpo etishdagi faolligi rag’batlantiriladi. Bunday siyosat jamiyatdagi har bir sog’lom a’zoning o’z mehnati bilan erishiladigan farovonlik uchun javobgarligini e’tirof qilishga asoslangan.

Uchinchidan, «faol jamiyat» va unga mos keladigan mehnat bozoridagi faol siyosat teng imkoniyatlar printsipi bilan birga qo’shib olib borilishi kerak. Uning asosiy mohiyati – ishga ega bo’lish va uni saqlab qolishdagi tengsizlikni barham toptirish yoki eng kam holatga keltirishga imkon beradi. Bunday tengsizlik nogironlik, oilaviy sharoitlar, malakaning yetishmasligi va hokazo sabablarga ko’ra kelib chiqishi mumkin.

ko’maklashishdan iborat bo’lib, bundan ko’zda tutilgan maqsad:

-iqtisodiy o’sish imkoniyatlarini yaxshilash uchun mehnat resurslarini rivojlantirish va ularni tarkibiy o’zgarishlarga muvofiqlashtirish;

-noqulay sharoitlarda yashayotgan aholi guruhlarini ish bilan ta’minlash uchun imkoniyatlarni yaxshilash, ish bilan bandlikka bo’lgan qobiliyatni oshirish yo’li bilan ijtimoiy tenglikka ko’maklashish va boshqalar.



*4.10-chizma.***Mehnat bozori va uni tartibga solishning asosiy yo'nalishlari**

Mehnat bozorini tartibga solishning aniq maqsadli vazifasi – ishchi kuchiga bo'lgan ehtiyojni kengaytirish va ish kuchini samarali taklif etishni qo'llab-quvvatlashga

Iqtisodiy nazariya nuqtai nazaridan, bu institutlarning asosiy vazifasi (agar gap mehnat bozorini tartibga solish to'g'risida boradigan bo'lsa) xodimning o'ziga mos ish o'rni qidirish uchun, ish beruvchining esa mos keladigan xodim qidirish uchun vaqt sarflashi, moddiy moliyaviy resurslar sarflashini qisqartirishdir. SHu boisdan mehnat bozori institutining asosiy vazifasi «bozorning noaniqligi»ga barham berish, ish beruvchilar va xodimlar ega bo'lgan axborotning mukammal bo'lishini ta'minlashdir, chunki aynan axborotning yo'qligi chiqimlarning ko'payib ketishiga olib keladi.

Bu vazifani makro, mikro va mezo darajalarida amalga oshirishning eng ko'p tarqalgan shakllari: xodimlarning kasb-malaka darajasiga qo'yiladigan talablarni

hisobga olgan holda bo’sh o’rinlar to’g’risidagi ma’lumotlar bankini yaratish va mehnat bozorining joriy ahvolini ilmiy asosda tahlil etish, uning rivojlanish istiqbollarini bashorat qilish, reklama-noshirlik, kasbga yo’naltirish faoliyati, potentsial xodimlar va kasb-hunar litseylari abiturientlarining kasbiy yaroqliligini aniqlash uchun saralash testlarini takomillashtirish, psixologiya, fiziologiya, ergonomika fanlarining eng yangi yutuqlari asosida ishga yollash vaqtida chiqimlarni qisqartirish imkonini beradigan namunaviy «signallar»ni va shu kabilarni aniqlashdan iborat.

SHuni ham aytish kerakki, iqtisodiy fikrning hozirgi zamon yo’nalishi bo’lgan institutsional iqtisodiyot deganda faqat shaxslarning faoliyati shartlari va cheklashlarni shakllantirish bilan bevosita va uzviy ravishda shug’ullanadigan tashkilotlarni emas, balki kishilarning iqtisodiy xulq-atvoriga ta’sir ko’rsatadigan va qonun yo’li bilan rasmiylashtirilgan yoki tarixan qaror topgan axloqiy normalar, odatlar, an’analar, negizlarni tushunadi.

Xodimlarning mehnat faolligi, mehnat qilish sabablari, ularning biror faoliyat turi va tartibini tanlashlari kabi omillarni anglab yetish davlatning mehnat bozorini tartibga solish chora-tadbirlarini ishlab chiqishi O’zbekiston uchun nihoyatda muhimdir. Aholining ish bilan bandligiga ko’maklashishning u yoki bu iqtisodiy choralari ish bilan bandlikning tashkiliy omillari bilan muvofiqlashtirilish darajasiga bog’liq.

modelni tanlashidan qat’i nazar zarur hisoblanadi.

Davlatning mehnat bozorini tartibga solishi sohasidagi choralarini quyidagi tarzda tabaqalashtirish maqsadga muvofiq:

- ta’sir ko’rsatish ob’ektlari bo’yicha. Tartibga solish ob’ektining xususiyatlariga qarab, umumiy ta’sir ko’rsatish choralari yoki maxsus choralarga ajratish mumkin. Ayni vaqtda mehnat bozorini tartibga solish ob’ektlari sifatida mehnatni tashkil etish elementlari, xususan, mehnatga haq to’lash, mehnatning davomiyligi, mehnat sharoitlari va hokazolar namoyon bo’ladi;

- ta’sir ko’rsatish yo’nalishlari bo’yicha. Bu choralarga quyidagilar kiradi: mehnat bozorida mehnat taklifini ko’paytiruvchi (kamaytiruvchi) choralar; mehnat bozorida talabni oshiruvchi (kamaytiruvchi) choralar; mehnatni taklif qilish tuzilishi va mehnatga bo’lgan ehtiyoj tuzilishiga ta’sir qiluvchi choralar; ehtiyoj va taklifning mos kelishi darajasini ko’paytirishga qaratilgan mehnat bozorini tartibga solish choralari;

- ta’sir ko’rsatish shakli bo’yicha bevosita va bavosita choralarga bo’lish mumkin, bunda mehnat bozoriga bevosita ta’sir ko’rsatish ham, bavosita ta’sir ko’rsatish ham mehnat bozori barcha sub’ektlarining manfaatlari balansini albatta hisobga olish eng samaralidir;

- ta’sir ko’rsatish xarakteriga ko’ra, ta’sir ko’rsatish choralarini rag’batlantiruvchi, cheklovchi, ta’qiqlovchi, himoya qiluvchi choralarga tabaqalash mumkin;

- mehnat bozorini tartibga solishda choralar mazmuni bo’yicha iqtisodiy yoki ma’muriy xarakterdagi choralarni afzal deb bilish, yoxud ularni muayyan tarzda birga qo’shib olib borishni ma’qul ko’rish mumkin. Masalan, mehnat bozorini tartibga

solishning iqtisodiy choralariga quyidagilarni kiritish mumkin: iqtisodiy jihatdan maqsadga muvofiq ish o'rinlarini qo'llab-quvvatlash, jamoat ishlarini tashkil etish, yangi ish o'rinlarini tashkil etish uchun ixtisoslashgan investitsiyalash, kichik biznesni qo'llab-quvvatlash va hokazo. Mehnat bozorini tartibga solish ma'muriy choralari orasida quyidagilarni sanab o'tish mumkin: pensiya yoshini pasaytirish, ish kunining davom etishini kamaytirish, bir kishiga mo'ljallangan ish o'rnining o'rindoshlik bilan ishlash imkoniyatlarini cheklash va hokazo;

- ta'sir ko'rsatish darajasi bo'yicha mehnat bozorini davlat yo'li bilan tartibga solish choralarini umumdavlat, mintaqaviy, tarmoq, firma ichidagi choralarga bo'lish mumkin;

- mablag' bilan ta'minlash manbalari bo'yicha – davlat byudjeti, nobyudjet mablag'lar, ish bilan bandlik jamg'armasi mablag'lari, tijorat tashkilotlari mablag'lari va hokazo.

Mehnat bozorini tartibga solish usullaridan foydalanish tajribasi mehnat bozoridagi siyosatning ikki turi – faol va passivsiyosat to'g'risidagi tasavvurni shakllantirdi.

4.8. Mehnat bozoridagi passiv va faol siyosat

Passiv siyosat mehnat bozorida xodimlar va ish beruvchilarning ahvoli uchun davlatning mas'uliyatini nazarda tutadi. Bunday holda davlatning bozorga o'ziga xos g'amho'rligi namoyon bo'ladi. Bu ijtimoiy-iqtisodiy mehnat munosabatlarida paternalizm (g'amxo'rlik) ko'rinishining shaklidir.

Davlat mehnat bozorining barcha qatnashchilari, xususan, xodimlarga ish o'rni saqlanishi, ish haqi va nafaqalar berilishi, ijtimoiy sug'urta, pensiya berilishi kafolatini beradi, ish beruvchilarga – ishlab chiqarilgan mahsulotning rejalashtirilgan hajmi uchun talabni, xomashyo va materiallar berish, barqaror narxlar va maqsadli mablag' ajratishni kafolatlaydi. Bu kafolatlar mehnat bozorida ishtirok etayotgan xodimlar uchun har qanday o'zgarishlarda ham ijtimoiy himoyalanish imkonini beradi. Lekin davlat tomonidan o'rnatiladigan moliyaviy chegaralarning qat'iyligi xodim bilan ish beruvchining shaxsiy tashabbuskorlikka bo'lgan rag'bati, mehnatni tatbiq etishning eng samarali sohalarini qidirish, unumdorlikni oshirish, o'z-o'zini ta'minlashning ichki zaxiralarini aniqlashga intilishini cheklab qo'yadi, ya'ni ijtimoiy-iqtisodiy mehnat munosabatlarida passivlikni shakllantiradi.

Mehnat bozorini tartibga solishning passiv siyosatiga ish qidiruvchilarni ro'yxatga olish, ishsizlik bo'yicha beriladigan nafaqa miqdorini aniqlash, ishsizlik bo'yicha nafaqa berish tizimini tashkil etish, ishsizlar va ularning oila a'zolarini ko'llab-quvvatlashning turli shakllarini amalga oshirish choralarini qo'llash qabul qilingan.

Ish bilan bandlikning passiv siyosatini amalga oshirishning eng ko'p tarqalgan shakllaridan biri aholini ishsizlikdan sug'urta qilish dasturlari bo'lib, ular bozor iqtisodiyoti rivojlangan mamlakatlarda keng tatbiq etiladi. Ishsizlikdan sug'urta qilish, ikki xil darajadagi ijtimoiy-iqtisodiy maqsadlarni ko'zlaydi. Mikrodarajada, ya'ni ayrim oila, personal darajasida ish bilan bandlikka ko'maklashishni

barqarorlashtirishdir. Iste’mol barqarorlashtirilsa, ishsiz xodimlar nafaqa olmasa ham o’z oilasi va turmush darajasini vaqtinchalik qo’llab turish uchun imkoniga ega bo’ladi.Ish bilan banddikni barqaror qilish esa ishsizlik bo’yicha nafaqalarning doimiyligini, yangi ish qidiruvchilar uchun ish topishni osonlashtiradi.

Ishsizlikdan sug’urta qilish dasturlari ko’pincha nafaqa olish huquqi berilishini tartibga solishni nazarda tutadi. Sug’urta dasturlaridan ko’pincha ayrim tarmoqlar (masalan, AQSHda qishloq xo’jaligi, SHveytsariyada mehmonxona va restoranlar sohasi, Frantsiya va Gollandiyada uy-ro’zg’or xizmati va shu kabilar) hajmiga qarab ayrim korxonalar, kasblar, aholining ayrim demografik guruhlari chiqarib tashlanadi.

Nazorat uchun savollar

1.Mehnat bozori nima?
2.Mehnat bozorini ishlash mexanizmlari qanday?
3.Mehnat bozorining qanday turlari mavjud?
4.Mehnat bozorining qanday modellari bilasiz?
6.Mehnat bozori qanday tartibga solinadi?
7. Mehnat bozoridagi qanday siyosatlar olib boriladi?

5-MAVZU. MEHNAT RESURSLARI VA MEHNAT POTENTSIALI

1. Mehnat resurslari ijtimoiy-iqtisodiy kategoriya sifatida
2. Mehnat potentsiali va uning ijtimoiy-iqtisodiy mazmuni
3.Mehnat potentsiali va mehnat resurslarining shakllanishida inson omili
4.O’zbekistonda mehnat potentsialining shakllanishi va unga demografik omillarning ta’siri
5. Mehnat resurslari va ulardan foydalanish yo’llari
6.Mehnat resurslari balansini tuzish va ishga joylashishga muhtoj shaxslarni aniqlash

5.1. Mehnat resurslari ijtimoiy-iqtisodiy kategoriya sifatida

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

Inson resurslari – bular kishilar, ular faqat moddiy ne’matlar yaratib qolmay, shu bilan birga ularni iste’mol ham qiladilar. Kishilar moddiy va ma’naviy ehtiyojlari jihatidan bir xil bo’laolmaydi. Bunga ularning jinsi, yoshi, sog’ligi, oilaviy ahvoli, ma’lumot darajasi va boshqa ijtimoiy, ruhiy-fiziologik sifatlari sabab bo’ladi, shuning uchun bir kishi ikkinchisiga o’xshamaydi.

Mexnat sohasida kishilarning muhim ehgiyojlari amalga oshsa-da, ularning barcha ehtiyojlari ham ro’yobga chiqavermaydi. SHuning uchun ham mehnatdan samarali foydalanish uchun kishilarning shaxs sifatidagi talablarini hisobga olish zarur. Boshqacha ayttanda, iqtisodiyotning muvaffaqiyatli rivojlanishi uchun amalga oshiriladigan hamma sohada inson manfaatlariga ustuvor bo’lishi lozim. SHuning uchun butun dunyoda iqtisodiyotni insonparvarlashtirish degan g’oya tobora ko’proq qaror topayotgani bejiz emas. Bu g’oyaning mohiyati va mazmunida asosiy e’tibor insonga qaratiladi. Bu tabiiy hol, chunki kishilarning ehtiyojlari ortib borgan sari moddiy ne’matlar ishlab chiqarish va xizmatlar ko’rsatishda inson bilimining ahamiyati orta boshladi. Ishlab chiqarish va noishlab chiqarish faoliyatini rivojlantirish uchun ish bilan band xodimlarning qobiliyatlari tanlana boshlaydi va ular yanada chuqurlashib boradi. Masalan sog’liqni saqlash sohasida, yaxshi jarroh bo’lish uchun birgina tibbiyot bo’yicha mutaxassislik diplomining o’zi kifoya qilmaydi. Bunda mazkur mutaxassis bajaradigan vazifalarga mos keladigan ilmiy–amaliy talablar bilan bir qatorda insoniy sifatlar ko’proq zarur bo’ladi.

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

Bozor munosabatlari faqat iqtisodiyot va uning ishtirokchisi bo’lganinsonga ta’sir etish bilan bir qatorda, ko’p jihatdan nazariy tushunchalarga ham mazmunan ta’sir qilmoqda. Masalan, «mehnat resurslari», «ishchi kuchi» kabi iqtisodiy tushuncha va kategoriyalarning ham ijtimoiy-iqtisodiy ma’nosi birmuncha o’zgarib bormoqda. Bu tushunchalar faqat ilmiy adabiyotlarda emas, balki kundalik amaliyotimizda ham keng foydalanilmoqda. Ularga beriladigan turli talqinlar ko’p hollarda ilmiy-amaliy faoliyatning xarakteriga ta’sir etmay qolmaydi.

«Mehnat resurslari atamasi» sho’rolar hokimiyatining dastlabki yillarida paydo bo’lgan, undan mamlakatda inson resurslarini boshqarish va undan foydalanish samaradorligini oshirish uchun keng foydalanilgan va hozirgacha ham «mehnat resurslari» atamasi mehnatga layoqatli aholi uchun ishlatiladi. Mehnatga layoqatli aholi – mehnat resurslarini tashkil etib, u tabiiy, moddiy va moliyaviy resurslar bilan bir qatorda qat’iy statistik hisobga olinishi iqtisodiyotni markazlashgan usulda rejalashtirishning muhim elementlaridan biri sifatida foydalaniladi.

Rivojlangan mamlakatlardagi kabi O’zbekiston Respublikasida ham mustaqillik yillari Xalqaro Mehnat Tashkiloti tavsiya etgan aholini tasniflash tizimiga o’tildi, unga ko’ra aholini tizimli taqsimlashda mamlakat mehnat resurslari iqtisodiy faol va iqtisodiy nofaol qismlarga ajratiladigan bo’ldi.

Moddiy ne’matlar ruhiy fiziologik va aqliy sifatlari bilan ishlab chiqarish yoki xizmatlar ko’rsatishga qodir bo’lgan mehnatga layoqatli aholining mehnat resurslari deb ataladi.

Mehnat resurslari tarkibiga faqat iqtisodiy faol aholigina emas, shu bilan birga hozirgi paytda ishlamayotgan va ish qidirmayotgan mehnatga qobiliyatli shaxslar, shu jumladan ishlab chiqarishdan ajralgan holda ta’lim olayotganlar aholi ham kiritiladi. Mehnat resurslari iqtisodiyotda mehnat bilan band bo’lgan, band bo’lmasa ham mehnat qilishlari mumkin bo’lgan kishilarni qamrab oladi. Boshqacha aytganda, mehnat resurslari mehnat qilish imkoniyatiga ega haqiqiy va potentsial xodimlardir.

Mehnat resurslari shakllanishini o’rganishda ularni yosh guruhlari bo’yicha ko’rib chiqishimiz ham maqsadga muvofiqdir. Kishilarni guruhlarga ajratishda ularning yoshi chegaralarini aniqlash asosiy muammo hisoblanadi Bu masalani hal etishda huquqiy asoslangan va amalda mavjudlarini ajratish muhim rolь o’ynaydi. Bunda inson organizmining nafaqat biologik xususiyatlari, balki mamlakatdagi ijtimoiy va iqtisodiy sharoitlar, aholining turmush darajasi, umumiy, o’rta maxsus va oliy ta’lim tizimining holati, o’rtacha umr davomiyligi va boshqalar ham hisobga olinadi. SHularga asoslangan holda ijtimoiy-iqtisodiy nuqtai nazardan aholini yoshiga ko’ra 6 guruhga bo’lish mumkin:

1. Bolalar (0-15 yosh) - mamlakat jami aholisining eng katta qismini tashkil etib, ularning aksariyati mehnat jarayonida ishtirok etmaydi. Ammo ushbu guruh salmog’i mehnat salohiyatining kelgusi va istiqbol ko’rsatkichlarini belgilab beradi. CHunki bu qatlamning yuqori chegarasidagi o’smirlar tez orada mehnat resurslari safiga qo’shiladi.

2. O’smir yoshlar (16-24 yosh) - mazkur guruhning katta qismi iqtisodiy nofaol aholi tarkibiga kirib, ular maktab, akademik litsey, kollej va oliy o’quv yurtlarida ta’lim olayotgan yoshlar, tug’ruq ta’tilidagi ayollar hisoblanadi. SHuningdek, ular tarkibida iqtisodiyotning qator soha va tarmoqlarida band bo’lganlari ham mavjud bo’lib, mehnat faoliyati aksariyat hollarda boshlang’ich ko’rinishga ega bo’ladi.

3. O’rta yoshlilar (25-30 yosh) - ular o’zi jismoniy holati va imkoniyatlarijihatdan yuqori ko’rsatkichga ega bo’lib, mehnatga layoqatli jami aholining asosiy qismini qamrab oladi. Bu guruh vakillari aniq hayot yo’llarini tanlab olgan, o’z oilasiga ega bo’lgan va jamiyatda ma’lum yutuqqa erishgan hisoblanadi. Lekin ularning barchasi ham iqtisodiyotda band bo’lmaydi, chunki bu tarkibda yosh bolali onalar va ayollar ham ko’pchilikni tashkil etadi.

4. 31-59 yoshdagi aholi – ushbu guruhdagi aholi yuksak mehnat salohiyatiga ega bo’lib, hayotiy va ish tajribasining yuqori ko’rsatkichiga erishadi. SHu vaqtgacha olgan amaliy ko’nikma va malakalarini ishlab chiqarish jarayonlariga safarbar etadilar hamda mehnat jamoasida alohida o’rin egallaydilar. Bu toifa insonlar yoshlarga o’rnak va maslakdosh bo’ladi. Ushbu yosh chegarasidagi kishilarning iqtisodiy faollik darajasi boshqalarga nisbatan yuqori hisoblanadi. SHuningdek, mazkur qatlamning yuqori qismida pensiya yoshiga yetgan ayollar hamda mehnat faoliyatini yakunlash taraddudida bo’lgan erkaklar ham mavjud.

5. 60 dan 70 yoshgacha bo’lganlar – bu qatlam vakillari pensiya yoshiga yetgan aholi hisoblanib, ularning aksariyati pensiyada bo’ladi. Lekin, ularning orasida o’z ish faoliyatlarini davom ettirayotganlari ham bo’lib (ayniqsa, erkaklar), ular ham butunlay nafaqaga chiqish va mehnat faoliyatini yakunlash arafasida bo’ladilar.

6. Keksalar (70 va undan katta yosh) – ularning deyarli hammasi mehnat faoliyatidan chetlashgan bo’ladi.

O’zbekiston Respublikasining mehnat qonunchiligiga ko’ra, aholi mehnat layokati bo’yicha uch guruhga ajratiladi. Jumladan:

- mehnatga qobiliyatli yoshgacha (0-15 yosh);
- mehnatga qobiliyatli yoshdagi (16-54 yoshli ayollar, 16-59 yoshli erkaklar);

- mehnatga qobiliyatli yoshdan kattalar (55 yosh va undan katta ayollar, 60 yosh va undan katta erkaklar).

5.2.Mehnat potentsiali va uning ijtimoiy-iqtisodiy mazmuni

Mehnat jarayonining asosiy sharti jamiyatda mehnat potentsialining mavjud bo'lishidir. Iqtisodiy adabiyotlarda hozirgacha jamiyatning mehnat potentsiali tushunchasiga turli qarashlar mavjud bo'lib, bu tushuncha bilan bog'liq «mehnat resurslari», «ishchi kuchi» tushunchalarini undan farqlash zarurati bo'lganligi sababli ushbu tushunchalar munozarali masala bo'lib qolmoqda.

«Potentsial» atamasi ilmiy muomalaga bundan 15-20 yil oldin kiritilgan edi. Etimologik jihatdan u «yashirin imkoniyatlar, quvvat, kuch» ma'nosini anglatadi. «Potentsial» tushunchasining ma'nosini keng talqin qilish uni «qandaydir vazifani hal etish yoki muayyan maqsadga erishish uchun xarajatga keltirilgan foydalanilgan imkoniyatlar, mablag'lar, zaxira manbai; ayrim shaxs, jamiyat, davlatning muayyan sohadagi imkoniyatlaridir», deb qarashdan iboratdir. SHunday qilib, «potentsial», «potentsialli» degan atamalar biron-bir kishida, korxonaning boshlang'ich mehnat jamoasida, umuman, jamiyatda yashirin, lekin hali o'z imkoniyatlari yoki qobiliyatlarini ular hayotining tegishli sohalarida namoyon qilmaganligini bildiradi. Agar «mehnat resurslari» va «ishchi kuchi» tushunchalar o'zida faqatgina miqdoriy xususiyatlarni mujassam etsa, bulardan farqli ravishda mehnat potentsiali ham miqdor, ham sifat ko'rsatkichlarini o'z ichiga oladi.

Ayrim iqtisodchilar mehnat potentsialining miqdor ko'rsatkichlari bevosita resurslar miqdoriga teng deb qarab, unga mehnat yoshidagi ishga layoqatli aholi, ishlayotgan o'smirlar va pensionerlarni kiritadilar.

Mehnat potentsialining miqdor ko'rsatkichlari faqatgina resurslarning faol qismi bilan cheklanib qolmaydi. Mazkur miqdorga quyidagi toifa aholi qatlamini ham kiritish mumkin:

-mehnatga layoqatli aholining nofaol qismi;

-ishlash imkoniyati va istagiga ega barcha guruh nogironlari;

-mehnatga layoqatli yoshdagi imtiyozli pensionerlar;

-ishlash xohishini bildirgan o'smirlar va yoshga doir pensionerlar.

Ushbu aholi qatlamlariga yetarli miqdordagi ish haqi va qulay mehnat sharoitlari bilan ta'minlangan ish joylarini taklif etish yoki kasanachilik, uyda o'tirgan holda pullik ishlar va xizmatlarni bajarish, maishiy xizmat ko'rsatish (kichik shohobchalarda) kabi faoliyatlarga jalb qilish yo'li bilan ularni jamiyatning faol va to'laqonli a'zosiga aylantirish mumkin. Ularning ushbu faoliyatlari esa mamlakatda yalpi milliy mahsulot yaratish, ijtimoiy infratuzilmani rivojlantirish, moddiy resurs va zaxiralar, ishlab chiqarish quvvatlaridan foydalanish samaradorligini oshirish hamda iqtisodiy taraqqiyotga erishishga bevosita ijobiy ta'sir ko'rsatadi. SHu sababli yuqorida sanab o'tilgan aholi toifalarini mehnat potentsialining qo'shimcha (zaxira) miqdori sifatida e'tirof etish maqsadga muvofiqdir.

Bundan tashqari, potentsialning faol miqdoriga mamlakatimiz hududida mehnat faoliyatini amalga oshirayotgan norezidentlarni (immigrantlarni) ham kiritish

mumkin. Immigrantlarni potentsial tarkibiga kiritishning sababi shundaki, ular ham mamlakat ishlab chiqarishida (moddiy va nomoddiy sohalarda) ishtirok etadi, iqtisodiyot tarmoqlarida o'z ishchi kuchini namoyon qiladi, aqliy va jismoniy salohiyatini safarbar etadi. Garchi, norezidentlar o'z mehnat faoliyati natijasidan olgan daromadlarining asosiy qismini o'zlari olsalar-da, lekin mamlakat hududida o'z ehtiyojlarini qondirish bilan bog'liq xarajatlarni (oziq-ovqat, dam olish, uy-joy ijarasi, kommunal, transport, uy-ro'zg'or), daromad solig'i va boshqa ijtimoiy to'lovlarni amalga oshiradilar. Bu esa byudjet tushumlari va naqd pul aylanmasida o'z aksini topadi.

Biroq, O'zbekiston iqtisodiyotining bugungi holati uchun mazkur toifa ahlining ishtiroki u qadar sezilarli bo'lmasa-da, mamlakatimizda faoliyat ko'rsatayotgan xorijiy elchixona va vakolatxonalari, xalqaro tashkilotlarning hududiy, mintaqaviy bo'limlari, qo'shma korxonalar, xorij firmalari, dilerlik kompaniyalari, xorij korxonasi filial va shu'balari hamda hamkorlik tashkilotlarida norezidentlar mehnat va tadbirkorlik faoliyatlarini amalga oshirmoqdalar. Demak, bugungi kunda mamlakatimizda immigrantlar xizmati asosan xorijiy ulush yoki tegishlilikka ega bo'lgan korxona va tashkilotlarda kuzatilmokda. SHuningdek, ularning mustaqil tarzda mamlakat mehnat bozorida paydo bo'lishi va o'z ishchi kuchini namoyon etishi kam uchraydigan hodisadir.

Iqtisodiyoti jadal rivojlangan, sanoat va ishlab chiqarish keng taraqqiy etgan, iqtisodiy o'sish sur'ati talabiga nisbatan kam mehnat potentsialiga ega mamlakatlarda (AQSH, Kanada, Rossiya, Germaniya, Avstriya, Frantsiya, Koreya) immigrantlar alohida ahamiyatga ega. Mazkur davlatlarning iqtisodiy imkoniyatlaridan unumli foydalanish uchun milliy ishchi kuchining o'zi yetarli emas, natijada qo'shimcha ishchi kuchiga talab paydo bo'ladi. Bu talab esa o'z-o'zidan muhojirlar mehnati orqali qondiriladi. Demak, bir so'z bilan aytganda, mehnat potentsialida immigrantlar ham o'z o'rni va ahamiyatiga ega.

Mehnat potentsialining sifat ko'rsatkichlarini belgilovchi dastlabki omil, inson resurslarining jismoniy holati va sog'liq darajasihisoblanadi. Xar bir kishi to'la-to'kis hayot kechirish va o'zi tanlagan mehnat faoliyati sohasida ishlay olishi uchun muayyan sog'liq hamda jismoniy rivojlanish darajasiga ega bo'lishi kerak. Ushbu ko'rsatkich shaxsning jismoniy imkoniyatlari, quvvati va salohiyatini belgilaydi. Aynan ushbu imkoniyatlargina ishlab chiqarishni tashkil etish, samarali boshqarish va iqtisodiyotni yuritish uchun asos bo'lib xizmat qiladi.

Mehnat potentsialini tadqiq etishda ularning tegishlilik xususiyatlariga ko'ra o'rganish alohida ahamiyat kasb etadi. CHunki u tegishlilik darajasiga ko'ra, o'ziga xos xususiyatlarga ega bo'lib, bir-biridan farqlanuvchi shaxsiy, tarmoq va hududiy ko'rsatkichlar tizimidan iborat.

Miqdor ko'rsatkichi xodimlar (asosiy va o'rindosh) soni, ish kunlari miqdori, ish vaqti davomiyligi hamda xodimlarning ishlagan kun va soatlari miqdorida o'z aksini topadi. Mazkur ko'rsatkichlar orqali korxonaning xodimlar bilan ta'minlanganlik darajasi, bajarilgan ish hajmi, bitta xodimning bajargan ishi, mahsulot ishlab chiqarishga ketgan vaqt sarfi va mehnat unumdorligi kabilarni aniqlash mumkin.

Sifat ko’rsatkichlari xodimlarning yosh, jins, ma’lumot, kasb-malaka, tajriba-ko’nikma tarkibi bilan ifodalanadi. SHuningdek, xodimlar shtat jadvalining ma’muriy, boshqaruv, maxsus, xizmat ko’rsatuvchi va yordamchi kabi personallarga bo’linishini ham ularning sifat ko’rsatkichlari deb qarash mumkin. Korxona kadrlari tarkibining sifat ko’rsatkichi qanchalik yuqori bo’lsa, faoliyati shunchalik darajada rivojlanadi. O’zida oliy ko’rsatkichli mehnat potentsialiga ega bo’lgan korxona yuqori raqobatbardoshlikka ega bo’ladi. CHunki, tashkilot rivojini aynan malakali kadrlar ta’minlaydi. SHu bois bozor iktisodiyoti sharoitida korxonalar ularni ishga olish uchun harakat qiladilar va buning uchun o’zaro «kurashadi»lar. Mazkur raqobatda ular qulay mehnat sharoiti va yuqori ish haqini asosiy qurol qilib oladilar. Demak, miqdor va sifat ko’rsatkichlarning o’zaro uyg’unligi hamda mutanosibligi korxonada unumdorlik va taraqqiyotning bosh omilidir.

5.3. Mehnat potentsiali va mehnat resurslarining shakllanishida inson omili

Ma’lumki, mamlakat mehnat resurslarining mikdoriy o’zagini inson tashkil etadi va mazkur omilning sifat jihatdan takomillashuvi bevosita mehnat potentsialining shakllanishiga sabab bo’ladi. Demak, shaxs omili potentsial vujudga kelishining ham miqdoriy, ham sifatiy asosidir. Kishilik jamiyatining taraqqiyoti natijasida iqtisodiy hayotning sub’ekti sifatida odam to’g’risida «ishchi kuchi», «inson omili», «inson kapitali», «inson resurslari» tushunchalari yuzaga keldi. «Omil» iborasi ilmiy-iqtisodiy adabiyotlarda XX asrning 80-yillari o’rtalarida paydo bo’lib, ilmiy-hayotiy muomalada keng foydalanila boshladi. Ijtimoiy-iqtisodiy mazmuniga ko’ra mazkur atama «resurs»dan farq qilib, unga nisbatan ancha kengroq va chuqurroq ma’noni anglatadi. Inson omili o’zaro bir-biri bilan munosabatda bo’ladigan, turli mavqeni egallagan sinflar va guruhlar tizimidan iborat bo’lib, ularning faoliyati jamiyatning ilg’or rivojlanishini ta’minlaydi. Resurslar omilning ijtimoiy-iqtisodiy tizimlari yig’indisidan tashkil topgan.

Inson omiliga shaxsiy sifatlar va uning faolligini belgilovchi ko’rsatkichlar umumlashmasi sifatida qarash mumkin. Ushbu tushuncha kishining ijtimoiy-iqtisodiy taraqqiyot jarayonidagi hal qiluvchi rolini ko’rsatadi. Bunda mazkur omil faqat miqdor ko’rsatkichlari, demografik, tarmoq, kasb va malaka tuzilmalari bilan cheklanib qolmay, mehnatga bo’lgan munosabat darajalarining tashabbuskorlik, tadbirkorlik, qiziqishlar, ehtiyojlar, xulq-atvor usullari bilan ham tavsiflanadi. Omilni to’g’ri yo’naltirish har qanday jamoa yoki jamiyatni boshqarishning tarkibiy qismidir. Biroq, mazkur omil boshqaruvning alohida usullarini talab etadi.

Birinchidan, kishi intellektga (aql, idrok, zakovatga) ega bo’lib, ularning tashqi muhitga (boshqaruvga) reaktsiyasi mexanik tarzda emas, balki hissiyotli, anglab yetilgan tarzda amalga oshadi. Demak, jamoa bilan inson o’rtasidagi o’zaro ta’sir ko’rsatish jarayoni ikki tomonlamadir.

Ikkinchidan, kishilar doimiy ravishda takomillashib va rivojlanib borishga qodir. Inson hayot davomida yoki mehnat jarayonida malaka va kasbiy ko’nikmalarga ega bo’ladi hamda bular o’sib boradi. SHuning uchun ham xodimlarning doimiy ravishda

takomillashish va rivojlanishga moyilligi iqtisodiy samaradorlikni oshirishning eng muhim va uzoq davom etadigan manbaidir.

Uchinchidan,moddiy va tabiiy resurslardan farqli o'laroq, inson mehnat jarayoniga ongli ravishda, muayyan maqsadlarni ko'zlagan holda kirishadi, ularni amalga oshirishda o'zi ishlayotgan korxona yoki tashkilotdan yordam kutadi. Xodimning, shuningdek, korxona va tashkilotning o'zaro hamkorlikda ishlashdan qanoat hosil qilishi birdamlikni davom ettirishning muhim sharti hisoblanadi.

Inson kapitalining ahamiyati tabiiy resurslar, moddiy boylik va mablag'lardan balandroq CHunki inson kapitallarining yig'indisi mehnat potentsialini tashkil etadi. Ya'ni, mehnat layoqatiga ega bo'lish, muayyan tajriba va malakaga ega bo'lish, safarbarlik imkoniyatining vujudga kelishi natijasida inson kapitali potentsial ko'rinish kasb etadi.

Inson kapitalini shakllantirish iqtisodiyot uchun investitsiyakiritish demakdir. CHunki mazkur kapitalga sarflangan xarajat bir necha yillar davomida yuqori samara beradi. «Inson kapitali» tushunchasi uchun quyidagi xususiyatlar xosdir:

- inson kapitalini shakllantirish shaxs, korxona, jamiyat va davlatdan salmoqli xarajatlar talab etadi;

ko'nikmalar layoqat sifatida muayyan zaxira hisoblanadi, ya'ni uni jamg'arish mumkin;

unga kiritiladigan investitsiyalar uning egasiga kelajakda ko'proq ijtimoiy-iqtisodiy samara va daromad olish imkonini yaratadi;

iqtisodiy qo'yilmalar kiritish qancha erta boshlansa, u shuncha erta unum bera boshlaydi. SHuningdek, sarmoya qancha salmoqli va davomiy bo'lsa, u shuncha yuqori va uzoq vaqt naf keltiradi;

uni shakllantirishda «ikki yoqlama ko'payuvchi samara» o'z o'rniga ega. Uning mohiyati shundaki, ta'lim jarayonida o'rganuvchidan tashqari o'rgatuvchining ham qobiliyati va mahorati o'sib boradi. Natijada har ikkisining ham daromadlari oshadi;

unga kiritiladigan qo'yilmalarning xarakteri va turi tarixiy, milliy, madaniy va an'anaviy xususiyatlar bilan bog'liq;

uning moddiy kapitaldan farqi shundaki, u o'z egasi, ya'ni tirik inson shaxsidan ajralmasdir;

shakllanish manbalaridan qat'i nazar, inson kapitalini qo'llash va bevosita daromadlar olish kishining o'zi tomonidan nazorat qilinadi;

inson kapitali jismoniy va ruhiy jihatdan yemirilib boradi. Uning yemirilishi inson organizmi va unga xos psixofiziologik funktsiyalarning tabiiy yemirilishi (keksayish), ikkinchidan bilim va tajribalarning ma'naviy yemirilishi (eskirish) darajasi bilan aniqlanadi.

Inson kapitaliga kiritiladigan investitsiyalar sog'liqni saqlash, umumiy va maxsus ma'lumot olish, malaka oshirish, kasbiy tayyorgarlikdan o'tish, turli axborot va ma'lumotlarga ega bo'lish, ish qidirish, migratsiya, oila qurish, farzand ko'rish va uni tarbiyalash bilan bog'liq xarajatlar ko'rinishida bo'lishi mumkin. Ushbu xarajatlardan eng muhimlari salomatlik va ta'lim uchun sarf qilinganlaridir. Salomatlikka, uni saqlashga yo'naltiriladigan investitsiyalar kasallik va o'limning oldini olib, kishining mehnatga layoqatli umrini, inson kapitalining ishlash davrini

uzaytiradi. Inson salomatligining ahvoli uning tabiiy kapitali bo’lib, butun umr davomida asta-sekin" yemirilib boradi. Sog’liqni saqlash bilan bog’liq investitsiyalar esa mazkur jarayonni yanada sekinlashtiradi.

5.4. O’zbekistonda mehnat potentsialining shakllanishi va unga demografik omillarning ta’siri

O’zbekistonning mustaqil davlatga aylanishi iqtisodiy va siyosiy jihatdan tub o’zgarishlarga olib kelib, o’z navbatida bular mehnat potentsialining shakllanishi va takror yaratilishi haqidagi ilmiy-iqtisodiy tasavvurlarni qayta o’rganish, uning strukturasiga yangicha yondashuvlarni ishlab chiqish, bu sohadagi ijtimoiy munosabatlar tizimini to’g’ri yo’lga qo’yish zaruratini vujudga qeltirdi.

«Mehnat resurslarining shakllanishi» tushunchasi ancha vaqtlardan buyon ilmiy, iqtisodiy adabiyotlar va statistik amaliyotda qaror topgan bo’lib, o’ziga xos kasbiy atama sifatida ishlatilib kelinadi. Bunda mehnat resurslarini shakllantirish deganda, ularning doimiy ravishda yangilanib turishi tushuniladi.

Mamlakat mehnat potentsiali miqdoriy jihatdan shakllanishining asosi aholi harakatlari hisoblanadi. SHu sababli uning shakllanish omillari va sharoitlarini o’rganishda, avvalambor, aholining takror ishlab chiqaruvchi jarayon bo’lgan mavjud demografik vaziyat tahlil qilinadi. CHunki aynan demografik holatlar mehnat potentsialining miqdoran shakllanib borishini ta’minlaydi.

Demografik jarayonlar mamlakatdagi ijtimoiy-iqtisodiy infratuzilma va shart-sharoitlar ta’sirida amalga oshadi. Ya’ni, bunda aholi iste’molchi va foydalanuvchi hisoblanib, uning harakatlariga mavjud sharoitlar hamda iste’mol sifati kabi ko’rsatkichlar katta ta’sirga ega. Demografik holatlar natijasida shakllangan mehnat potentsiali ishlab chiqarishning bosh omili bo’lib, uning asosida YaMM hamda daromadlar yaratiladi, bu esa iqtisodiy ravnaq demakdir. Iqtisodiy taraqqiyot ishlab chiqarish, infratuzilma va shart-sharoitlarning rivojlanishi hamda takomillashuviga olib kelsa, daromadlar esa aholi farovonligining asosi hisoblanadi.

Demografik jarayonlar, ya’ni aholi sonining qo’payishi, o’sish xususiyatlari va sur’ati, tug’ilish darajasining o’zgarishi, o’lim darajasi, kishilarning yosh-jins tarkibi, nikohda bo’lish, avlodlar almashinuvi; uzoq yoqi qisqa umr ko’rish, jismoniy balog’at va oila tarkibi kabilar butun jamiyat rivojlanishi bilan o’zaro uzviy aloqadadir. Ular jamiyat taraqqiyotiga bog’liq bo’lib, bevosita ta’sir o’tkazadi. U yoki bu davlatlarda ijtimoiy-iqtisodiy o’zgarishlar kechishini osonlashtiradi yoki qiyinlashtiradi. SHuning uchun ham aholi sonining o’zgarishiga aloqador muammolar, uning hududiy joylashuvi va iqtisodiyotga tatьsiri turli fan vakillari – iqtisodchilar, demograflar, sotsiologlar, geograflar, huquqshunoslar, tibbiyotchilar diqqatini doimo jalb etib keladi.

Demografik vaziyat har doim o’ziga xos xususiyatga ega bo’lib, aholining tabiiy va mexanik (migratsion) harakatlarida namoyon bo’ladi. Mamlakatimizda bu jarayonlar murakkab ko’rinishga ega bo’lib, tug’ilishning nisbatan yuqoriligi va unga mos ravishda aholi tabiiy o’sishining tezkor sur’ati bilan izohlanadi. O’zbekiston Respublikasi aholisining umumiy soniga ko’ra, Markaziy Osiyo davlatlari ichida

birinchi, MDH tarkibiga kiruvchi mamlakatlar o’rtasida esa uchinchi (Rossiya va Ukrainadan so’ng) o’rinni egallaydi. SHu jihatdan olganda, O’zbekiston yaqin xorijiy mamlakatlar o’rtasida yetakchi o’rinlardan birini egallaydi. Yurtimizda aholi sonining ko’payishi bir qancha sabablar – tarixiy, ijtimoiy, iqtisodiy, ayniqsa, respublika uchun xos bo’lgan demografik omillar ta’sirida yuz bermokda. O’z navbatida: bular ham bir-biri bilan bevosita bog’langan.

Vaziyatni tahlil qilish, odatda, asosiy demografik darajalarni o’rganishdan boshlanib, ular ichida aholi soni ko’rsatkichi ko’proq ahamiyatga ega.

XX asr boshida O’zbekiston hududida atigi 3,9 mln. kishi yashagan bo’lsa, butungi kunga kelib, ya’ni o’tgan 100 yildan sal ko’proq vaqt mobaynida aholi 6,8 baravar ko’paydi va ushbu ko’rsatkich hozirda 26,5 mln. kishini tashkil etmokda

Mamlakatimizda demografik jarayonlarning murakkab ko’rinishiga sabab bo’lgan omillardan biri sifatida aholining respublika hududlari bo’ylab notekis taqsimotini ko’rsatish mumkin. Kishilarning turli mintaqalarda turlicha miqdor va zichlikda joylashuvi o’ziga xos muammo hisoblanib, bu holat mamlakatning tarixiy, jug’rofiy va tabiiy-iqlimiy xususiyatlari hisobiga yuzaga kelgan.

Respublikada keyingi yillardagi aholining migratsiya harakatlari ularning nisbatan sanoatlashgan shaharlar va yaqin xorijiy mamlakatlarga ish izlab borishlari bilan asoslanadi. CHunki bu vaqtga kelib ortiqcha ishchi kuchi mavjud va ishsizlik yuqori bo’lgan hududlardagi kishilar o’zlariga munosib ish topish va yuqori mehnat daromadini qo’lga kiritish maqsadida o’z yashash joylarini tark eta boshladilar. Mazkur ko’rsatkich 2001 yildan boshlab ko’tarilib borib, 2005 yilda 107,0 ming kishini tashkil etdi.

Mamlakatning jami migratsiya qoldig’i miqdorida Qoraqalpog’istonning ulushi yuqori bo’lib, mazkur vaziyatni noqulay ekologik muhit natijasida aholi sog’lig’ining yomonlashuvi, o’lim sonining oshishi, turmush darajasining pasayishi va ishsizlikning yuqori ko’rsatkichi kabi holatlar keltirib chiqargan.

Toshkent, Farg’ona, Samarqand, Andijon, Namangan, Qashqadaryo va Surxondaryo viloyatlarida ham aholining migratsion harakatlanish sur’ati yuqori bo’lib, ushbu hududlardagi demografik jarayonlarning murakkab ko’rinishga egaligi va unga bog’liq ravishda mehnat bozorining yuqori bosimli holati, ya’ni ishchi kuchi taklifining unga bo’lgan talab mikdoridan oshib ketishi va ish o’rinlarining yetishmasligi natijasida yuz bermoqda.

Demografiya va migratsiya harakatlari bevosita aholining soniga ta’sir qilibgina qolmay, uning yosh va jins tuzilmasidagi o’zgarishlariga ham sabab bo’ladi. Kishilar yosh va jins tarkibi mehnat potentsialining ham mikdor, ham sifat jihatdan shakllanishining bosh omillaridan biri bo’lib xizmat qiladi. Bu o’zgarishdagi eng muhim natijalardan biri – uning mehnatga yaroqli qismidagi o’zgarishlar hisoblanadi. Ishga layoqatli yoshdagi aholi nisbiy va mutlaq ko’rsatkichlarining o’zgarishi mehnat resurslari shakllanishi va u orqali mamlakat iqtisodiy taraqqiyoti sur’atlariga katta ta’sir ko’rsatadi. CHunki aholi tarkibida yoshlar salmog’ining yuqori ulushi jamiyatning salohiyati demakdir.

5.5. Mehnat resurslari va ulardan foydalanish yo’llari

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

Aftidan, «takror ishlab chiqarish» «shakllanish» so’ziga qaraganda to’g’riroq bo’lardi. Lekin, odatiy bo’lib qolgan hamda barqaror bo’lib borayotgan atamalardan voz kechish ham to’g’ri bo’lmasa kerak. Buning ustiga «shakllanish» atamasi aholining takror ishlab chiqarilishi bilan mehnat resurslarining takror ishlab chiqarilishi o’rtasida, muhim farqlar mavjudligi haqida ilmiy fikrlar borligini ham e’tirof etishimiz zarur.

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

Mehnat resurslarining aksariyat ko’pchilik qismini mehnatga layoqatli yoshdagi mehnatga qobiliyatli aholi tashkil etadi. Mehnat qilishga layoqatli yoshdan katta kishilar, ishlovsi pensionerlar va amalda «nolь» vazifasini bajaruvchi shaxslar, mehnatga layoqatli yoshdan kichik kishilar, ishlovchi o’smirlar mehnat resurslarining salmog’ida u darajada sezilarli rolь o’ynamaydi.

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

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

Mehnatga layoqatli yoshdagi fuqarolar butun aholining bir qismi bo’lib, ularning soni demografik omil ta’sirida o’zgarib turadi. Ularning qancha bo’lishi tegishli yoshlardagi o’lim darajasiga bog’liq. Bu, jumladan, mehnat qilish yoshiga yetgan yoshlar bilan pensiya yoshiga yetgan fuqarolar soni o’rtasidagi nisbatga ham bog’liq. O’lim qanchalik kam bo’lsa va mehnat qilish yoshiga yetgan fuqarolar bu yoshdan

chiqqan kishilarning o’rtasidagi farq qanchalik yuqori bo’lsa, mehnat qilish qobiliyatiga yetgan kishilar soni shunchalik ko’p bo’ladi yoki aksincha.

Respublikamiz tarixining o’ziga xos xususiyatlari mehnat qilishga layoqatli yoshdagi kishilar soni dinamikasiga kuchli ta’sir qildi. Mehnatga qobiliyatli yoshdagi aholidan mehnat qilish yoshidagi mehnatga layoqatli aholiga o’tish uchun, biz bu yoshdagi I va II guruh nogironlaridan ishlamaydigan kishilarning toifasini ko’rib chiqishimiz kerak.

Boshqa teng sharoitlarda I va II guruh nogironlari qancha ko’p bo’lsa, ular orasida ishlamaydiganlari ham shunchalik ko’p bo’ladi. I va II guruh barcha nogironlarning soni kishilarning sog’ligi bilan bog’liq shart-sharoitlar majmui ta’sirida qaror topadi. Bu majmuaning odamlar qanday ovqatlanishi, qanday suv ichishi, qanday havodan nafas olishi, qanday dam olishi, tibbiyot ularni qanday davolashi, mehnat sharoiti qanchalik shinam va havosiz ekanligi kabi omillar bilan bog’liqligini hisobga olish zarur. Har qanday davlat nogironlarning iloji boricha kamroq bo’lishi, nogironlar orasida esa ishlovchilar ko’proq bo’lishini istaydi. Mamlakatimizda boshqa mamlakatlardagi kabi ish beruvchilar, nogironlarga ish o’rinlari ajratuvchilar rag’batlantirilgandi. Davlatning nogironlar mehnatidan manfaatdorligi iqtisodiy va ijtimoiy ahamiyatga egadir. Iqtisodiy ahamiyati shundan iboratki, byudjet mablag’lari hisobidan kun ko’ruvchi qaramoqdagilar kamroq bo’lishi kerak. Ijtimoiy ahamiyati shundan iboratki, inson uchun (jismoniy yoki ruhiy buzilishlar bilan bo’lsa ham) o’zining jamiyatga foydali ekanligini his qilishi ham muhimdir. SHu bilan birga, muayyan miqdorda mablag’ topib turishga intilish o’zining hayot bilan baravar odim tashlash istagini ham nazardan qochirmaslik kerak.

Ishlamaydigan nogironlar sonining bo’lajak dinamikasi kishilar turmush darajasining yaxshilanib borishi va ishlab chiqarish texnologiyasining xodimga, ayniqsa, xizmat ko’rsatish sohasida moslashib borishga hal qiluvchi darajada bog’liqdir. Mehnatga qobiliyatli aholi orasida ishlamayditan nogironlar miqdorining kamayib borishi mehnat sohasini rivojlantirishning barqaror tamoyilini tashkil etadi, deb hisoblash ancha to’g’riroq bo’ladi.

Ishlaydigan o’smirlar. Ishlaydigan o’smirlar sonini belgilab beradigan barcha omillar orasida, avvalo, demografik omilni qayd qilib o’tamiz. Bunda o’smirlarning hammasi nazarda tutiladi. SHu bilan birga, 14-15 yoshli o’smirlarga e’tibor qaratiladi, chunki ular kichik yoshdagi xodimlarning anchagina qismini tashkil etadi. Mamlakatda bunday o’smirlar qanchalik ko’p bo’lsa, mehnat resursla-rining shu qismi boshqa sharoitlarda ham ko’proq bo’ladi. Ishlaydigan o’smirlar soniga ijtimoiy-iqtisodiy omillar ko’proq ta’sir qiladi, ular orasida oilalarning farovonligi va iqtisodiyotning ehtiyoji muhim o’rin tutadi.

Mamlakatimiz va boshqa mamlakatlarning tarixiy tajribasi shundan dalolat beradiki, farovonlik darajasi va ishlovchi o’smirlar soni bir-biriga teskari bog’liklikda bo’ladi: farovonlik qanchalik yuqori bo’lsa, o’smirlar shunchalik kamroq ishlaydilar va aksincha bo’ladi. SHu bilan birga, bu bog’liqlik vaqt o’tishi bilan yuksalib boradi.

Iqtisodiyotning o’smirlar mehnatiga bo’lgan ehtiyoji ishlab chiqarish va xizmat ko’rsatish sohalarining murakkablashib borishi bilan qonuniy ravishda pasayib boradi

– mehnat faoliyati sohasida kengayadi. Bunda yaxshi ma’lumot darajasi, kasb tayyorgarligi zarur bo’ladi.

Mamlakatimizda bozor iqtisodiyoti shart-sharoitlari asosida islohiy o’zgarishlar boshlanishi bilanoq vaziyat keskin o’zgardi, bu hol kishilarning erkinligi ortishi bilan bog’liq bo’lib, ularga tobora ko’proq imkoniyatlar berila boshladi, ular o’z taqdirlari bilan o’zlari xohlaganlaricha shug’ullana boshladilar. Ko’plab oilalarning moddiy ahvoli og’ir ekanligi ham o’z ta’sirini ko’rsatdi. Qo’shimcha daromad ishlash uchun yoshlar ham, kattalar ham harakatga tushib qoldilar, bunga iqtisodiyotdagi vaziyat majbur qilgan edi. Har xil mayda-chuyda xizmatlarni bajarib, xususan, mayda chakana savdo bilan shug’ullanib pul ishlashning ko’p imkoniyatlari paydo bo’ldi. Bu yerda shiddat bilan vujudga kelgan ish o’rinlari asosan o’smirlar bilan to’ldi.

Kelgusida o’smirlarning mehnat resurslaridagi ulushi o’smir fuqarolarning aqliy va jismoniy rivojlanishiga zarar yetkazmagan holda ular mehnatidan ehtiyotkorona foydalanish imkonini beradi.

Ishlaydigan pensionerlar. Ishlovchi pensionerlar soni ham demografik omil ta’siri ostida qaror topadi – bu yerda shunday bog’liqlik bo’ladi: pensiya yoshidagi kishilar qancha ko’p bo’lsa, shu yoshdagi ishlovchilar ham ko’p bo’ladi.

Xilma-xil ijtimoiy omillar orasida pensionerlarning mehnat faolligiga ancha ko’proq ta’sir qiluvchi asosiy omillarni qayd qilib o’tamiz. Pensiyaning miqdori jiddiy ravishda ta’sir qiladi. Ayni bir xil miqdordagi pensiya birovlarga yetadi, boshqalarga esa yetmaydi, shu sababdan inson mehnat qilishga intiladi. Yana shunday mehnatga rag’batlantiruvchi qo’shimcha omil ham borki, bunday katta yoshdagi kishi ish haqi bilan bir qatorda pensiya olish huquqiga ham ega.

Pensionerlar mehnatining zarur shartlaridan biri korxona, muassasa va tashkilotdagi o’zgarishlarga moslashuvchanlik, yangi ishni o’zlashtirishga tayyorlik, ba’zan yashash joyini o’zgartirish va shu kabilardir. Bozor iqtisodiyoti katta yoshdagi kishilarning harakatchanligiga ancha yuqori talablar qo’yadi. Bozor munosabatlarining ruhidan shu narsa kelib chiqadiki, har bir kishining farovonligi, avvalo, uning o’zi, tashabbuskorligi, har qanday yangilikka «javob berish» va samarali mehnat qilishidan iboratdir.

Ijtimoiy omillar orasida katta yoshdagi kishilarning ma’lumot darajasi va sog’lig’i ham muhim o’rin tutadi. Bu omillarning qanday ta’sir qilishi yaqqol ko’rinib turadi va tushuntirishlarni talab qilmaydi.

Nihoyat, pensionerlarning bir qismi o’zini ishda namoyon qilishni ma’qul ko’radi va ishdagina o’zining jamiyatga kerakli ekanligini his kiladi, ko’p yillar birga ishlagan o’rtoqlari bilan jamoada qolishni istaydi.

Ijtimoiy omillar kishilarning ehtiyojlari bilan bog’langan bo’ladi yoki ularning qandaydir xislatlarini aks ettiradi. Iqtisodiy omillar ishlab chiqarish ehtiyojlari va xodimlar xizmat ko’rsatish sohalarini ifodalaydi. Ulardan ikkitasini ko’rib chiqamiz.

«Mehnat resurslarini taqsimlash» deganda resurslarning xalq xo’jaligida ishlaydigan qismlari va ishlamaydigan qismlari tushuniladi. O’z navbatida, ishlamaydigan qism mehnat qilish qobiliyatiga ega bo’lgan yoshdagi o’quvchilar va shaxsiy yordamchi xo’jalik ishlarini bajarish bilan shug’ullanuvchilar, harbiy kuchlar

safida xizmat qilayotganlar, ishsizlar, shuningdek hech bir yerda ishlamaydiganlar, o’qimaydiganlar va ish qidirmaydiganlarga bo’linadi.

5.6. Mehnat resurslari balansini tuzish va ishga joylashishga muhtoj shaxslarni aniqlash

Ushbu muammolarni hal qilishda mehnat potentsialini shakllantirish, taqsimlash va ishga joylashish borasidagi real ehtiyojni aniqlash imkonini beradigan samarali usuldan foydalanib, ularning safarbarlik holatini hisobga olishni takomillashtirish muhim ahamiyatga ega. Buning uchun esa mehnat resurslari balansini tuzish va uni tahlil qilish maqsadga muvofiqdir. Mehnat resurslari balansimehnat resurslari mavjudligi va ularning iqtisodiyot tarmoqlari va iqtisodiy faoliyat turlari bo’yicha taqsimlanishini tavsiflovchi ko’rsatkichlar tizimidir.

Mazkur balans hisobot va prognoz ko’rinishlarda tuziladi. Mehnat resurslarining hisobot balansi mehnat resurslarining amaldagi ko’rsatkichlari va ularning hisobot davrida (yilda) taqsimlanishi bo’lib, u hisobot yilida o’tkazilgan monitoring natijalari asosida ishlab chiqiladi. Prognoz balansda esa mehnat resurslaridan foydalanish holati tahlil qilinib, ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanish vazifalarini hisobga olgan holda tuziladi.

Mehnat resurslari balansi ikki qism – resurslar va taqsimlash qismlaridan iborat bo’lgan ko’rsatkichlar tizimidir. Birinchi qism mavjud mehnat resurslarini hamda ularni shakllantirish manbalarini ko’rsatadi. Ikkinchi qism mehnat resurslarining iqtisodiy faol hamda iqtisodiy nofaol shaxslarga taqsimlanishini ko’rsatadi.

Mehnat resurslari balansini tuzish hamda ishga joylashishga muhtoj shaxslarni aniqlash chog’ida asosiy axborot manbalari davlat statistikasi ma’lumotlari, ma’muriy hisobga olish (masalan, mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish organlari, uy xo’jaliklari, xodimlar ro’yxatlari) turlari, shuningdek ish bilan bandlik masalalari yuzasidan ishchi kuchini tanlab tekshirishdan iborat. Ushbu xilma-xil manbalar ulardagi axborotning xususiyati va mazmuni, ma’lumotlarni to’plash shakllari va usullari bo’yicha bir-biridan farq qilishi mumkin.

Tanlanma monitoring ma’lumot to’plash vositalari orasida eng moslashuvchan usuldir. Uning natijalariga qarab, mehnat resurslarining shakllanishini, ish bilan bandlar, ishsizlar, iqtisodiy nofaol aholi sonini ko’rsatuvchi ma’lumotlarni olish, shuningdek zaruratga qarab, tushunchalar, ta’riflar va savollarni o’zgartirish yoki maydalash mumkin. Bu esa, ayrim aholi guruhlari ishchi kuchida ishtirok etishining turli shakllarini aniqlash imkonini beradi. Ishchi kuchini tekshirib chiqish faqat ishlayotganlarni emas, balki vaqtincha ish bilan band bo’lmaganlarni ham qamrab olganligi, u mehnat resurslari va ularning taqsimlanish tuzilmasi haqida to’la-to’kis tasavvur hosil qilish imkonini beradi.

Mehnat resurslarining hisobot balansi har qaysi yil va uning davrlari yakunlariga qarab, respublika va uning hududlari bo’yicha tuziladi.

O’zbekiston Respublikasida 2007 yilning 1 iyuligacha amal qilib kelgan mehnat resurslari balansi shakli Vazirlar Mahkamasining 2002 yil 31 yanvardagi «Aholini ish bilan bandligini hisobga olish tizimini takomillashtirish to’g’risida»gi 42-sonli Qarori

bilan qabul qilingan bo’lib, mazkur balans Prezident farmon va qarorlari asosida mamlakatda ish bilan bandlikning yangi noan’anaviy shakllarining (uy mehnati, kasanachilik, oilaviy biznes, shaxsiy yordamchi xo’jaliklarda qoramol yetishtirish, xizmat ko’rsatish va servis) paydo bo’lishi natijasida o’z qamrovini yo’qotdi. SHuningdek, mazkur metodika respublika aholisi va uy xo’jaliklari statistikasini yuritish va ularning ijtimoiy-iqtisodiy faoliyatlari monitoringini amalga oshirishda xalqaro standartlar va yangi talablarga javob bermay qo’ydi.

SHundan kelib chiqqan holda 2007 yil 24 mayda Vazirlar Mahkamasining «Ishga joylashtirishga muhtoj ish bilan band bo’lmagan aholini hisobga olish metodikasini takomillashtirish to’g’risida»gi 106-sonli Qarori qabul qilindi va unga muvofiq joriy yilning 1 iyulidan boshlab «Ishga joylashtirishga muhtoj mehnat bilan band bo’lmagan aholini hududlar bo’yicha hisoblab chiqish» Metodikasi amaliyotga tatbiq etildi. Metodika Xalqaro mehnat tashkiloti tomonidan belgilangan normalardan kelib chiqqan holda ishlab chiqilgan hamda O’zbekiston Respublikasining ish bilan ta’minlash va mehnat bozorining o’ziga xos xususiyatlarini hisobga oladi. Unda «ishga joylashtirishga muhtoj mehnat bilan band bo’lmagan aholi» tushunchasi xalqaro standartlarda nazarda tutilgan «ishsizlar» tushunchasiga teng deb qaraladi.

Mazkur metodikaga ko’ra:

1. Ishga joylashtirishga muhtoj shaxslar soni mehnat resurslari sonidan mehnat bilan bandlar soni va iqtisodiy faol bo’lmaganlar sonini chiqarib tashlagan holda quyidagi formula bo’yicha aniqlanadi:

MM = MRA-B-INF,

bunda:MM – ishga joylashtirishga muhtoj aholi (ishsizlar);

MR – mehnat resurslari;

B – ish bilan bandlar;

INF – iqtisodiy faol bo’lmagan aholi.

2. Mehnat resurslari soni mehnatga layoqatli yoshdagi aholi soni va mehnatga layoqatli yoshdan kichik va katta yoshdagi ishlovchilar soni yig’indisi sifatida quyidagi formula bo’yicha aniqlanadi:

MR = MLA + IO’P,

bunda: MR – mehnat resurslari;

MLA – mehnatga layoqatli yoshdagi aholi;

IO’P – ishlayotgan o’smirlar va pensionerlar.

3. MLA soni mehnatga layoqatli yoshidagi aholi (16 yoshdan 60 yoshgacha bo’lgan erkaklar va 16 yoshdan 55 yoshgacha bo’lgan xotin-qizlar) sonidan mehnatga layoqatli yoshdagi I va II guruh nogironlari, shuningdek imtiyozli shartlarda pensiya olayotgan mehnatga layoqatli yoshdagi shaxslar sonini chiqarib tashlash yo’li bilan aniqlanadi:

MLA = E(16-60) + X(16-55) - Nog - Pi,

bunda:E(16-60) – 16 yoshdan 60 yoshgacha bo’lgan erkaklar;

X(16-55) – 16 yoshdan 55 yoshgacha bo’lgan xotin-qizlar;

Nog – mehnatga layoqatli yoshdagi I va II guruh nogironlari;

Pi – imtiyozli shartlarda pensiya olayotgan mehnatga layoqatli yoshdagi pensionerlar.

4. Mehnat bilan bandlar soni quyidagi formula bo’yicha hisoblab chiqiladi:

IT = ITr + ITnr + MM,

bunda:ITr – iqtisodiyotning rasmiy sektorida ishlovchilar;

ITnr – iqtisodiyotning norasmiy sektorida ishlovchilar;

MM – migrant mehnatchilar – xorijda ishlayotgan O’zbekiston Respublikasi rezidentlari, ularning mazkur mamlakatda ro’yxatgaolingan yoki olinmaganligidan qat’i nazar.

4.1. Rasmiy sektorda band bo’lganlar davlat statistika hisoboti ma’lumotlari bo’yicha aniqlanadi va hisoblab chiqiladi hamda quyidagilardan iborat bo’ladi:

yollanib (mehnat shartnomasi bo’yicha), shu jumladan saylanadigan lavozimlarda ishlayotgan doimiy, vaqtinchalik va mavsumiy xodimlar;

harbiy xizmatchilar, ichki ishlar organlari va boshqa tashkilotlar xodimlari;

kooperativlar va shirkatlar a’zolari;

xususiy korxonalar egalari (ish beruvchilar), shu jumladan fermerlar;

yuridik shaxs bo’lmasdan tadbirkorlik faoliyati bilan shug’ullanuvchi shaxs sifatida rasman ro’yxatga olingan fuqarolar;

yuridik shaxs sifatida ro’yxatdan o’tkazilgan dehqon xo’jaliklari a’zolari hamda shaxsiy yordamchi xo’jaliklar va dehqon xo’jaliklarida qoramol o’stirish bilan band bo’lgan shaxslar;

nodavlat notijorat tashkilotlari xodimlari.

4.2. Norasmiy sektorda band bo’lganlar sonini aniqlash va hisoblab chiqish. Xalqaro mehnat tashkiloti normalaridan kelib chiqib hamda Davlat statistika qo’mitasining hisobga olish va tasniflash amaliyotiga muvofiq iqtisodiyotning norasmiy sektorida band bo’lganlar jumlasiga ijtimoiy sug’urta va soliq organlarida hisobga turmagan quyidagi shaxslar kiradi:

yuridik shaxs sifatida ro’yxatdan o’tkazilmagan dehqon xo’jaliklari a’zolari;

uyda pulli xizmatlar ko’rsatish bilan band bo’lgan shaxslar (enagalar, uy xizmatchilari, uy oshpazlari, avtomobilь haydovchilar, qorovullar);

jismoniy shaxslarda haq olib ishlovchi shaxslar;

oila boshliqlariga ularning tadbirkorlik faoliyatida yordam beruvchi oila a’zolari;

tegishli ro’yxatdan o’tmay ishlovchi tadbirkorlar.

Iqtisodiyotning norasmiy sektorida ish bilan band shaxslar soni mehnat organlari tomonidan bandlik masalalari bo’yicha har chorakda amalga oshiriladigan o’rganib chiqish asosida aniqlanadi.

Iqtisodiyotning norasmiy sektorida ish bilan band aholi sonini aniqlash uchun bandlik masalalari bo’yicha tanlab o’rganib chiqish ma’lumotlari asosida:

a) iqtisodiyotning norasmiy sektorida faoliyatning tegishli turlari bilan shug’ullanuvchi shaxslar sonining mehnatga layoqatli yoshdagi so’rab chiqilganlarning umumiy sonidagi salmog’i quyidagi formula bo’yicha aniqlanadi:

SCHSi = SSi: SS x 100,

bunda:SCHSi – iqtisodiyotning norasmiy sektorida faoliyatning aniq turi bilan shug’ullanuvchi so’rab chiqilganlar salmog’i;

SSi – iqtisodiyotning norasmiy sektorida faoliyatning aniq turi bilan shug’ullanuvchi so’rab chiqilganlar soni;

SS – mehnatga layoqatli yoshdagi so’ralganlar soni, hammasi;

b) olingan salmoq ko’rsatkichi bo’yicha iqtisodiyotning norasmiy sektorida faoliyatning aniq turi bilan shug’ullanuvchi aholi sonining hisobi quyidagi formula bo’yicha aniqlanadi:

ITNPi = MLA x SCHSi / 100,

bunda:ITNPi – iqtisodiyotning norasmiy sektorida faoliyatning aniq turi bilan shug’ullanuvchilar soni;

MLA – mehnatga layoqatli yoshdagi mehnatga layoqatli aholi soni.

v) iqtisodiyotning norasmiy sektorida ish bilan bandlarning umumiy sonini aniqlash uchun faoliyatning har bir aniq turi bo’yicha ITNR to’g’risidagi ma’lumotlar jamlanadi:

ITNR = Z1iITNR1i,

bunda:ITNR – iqtisodiyotning norasmiy sektorida ish bilan bandlar soni, hammasi.

4.3. Mehnat faoliyatini xorijda amalga oshirayotgan shaxslar sonini aniqlash. Mehnat faoliyatini xorijda amalga oshirayotgan shaxslar soni quyidagi tartibda bosqichma-bosqich aniqlanadi:

Birinchidan,ishga joylashtirishga muhtojlarni aniqlash maqsadi uchun mehnat organlari tomonidan mehnat emigratsiyasi bo’yicha savolnomaga muvofiq, mehnat bilan bandlik masalalari bo’yicha o’rganishlarni o’tkazish paytida migrant mehnatchilar sifatida xorijda turganlar soni aniqlanadi. Buning uchun:

a) uy xo’jaliklarini mehnat bilan bandlik masalalari bo’yicha (mehnat emigratsiyasi moduliga binoan) har choraqdagi o’rganishlar ma’lumotlari asosida mehnat faoliyatini xorijda amalga oshirayotgan shaxslarning so’ralganlar umumiy sonidagi salmog’i quyidagi formula bo’yicha aniqlanadi:

MMS = KMMS / SS x100,

bunda:MMS – migrant mehnatchilarning so’ralganlarning umumiy sonidagi salmog’i;

KMMS – mehnat faoliyatini amalga oshirish uchun xorijga ketgan shaxslarning (migrant mehnatchilarning) mehnat bilan bandlik masalasi bo’yicha uy xo’jaliklarini o’rganish davomida aniqlangan soni;

SS – mehnatga layoqatli yoshdagi so’ralganlar soni, hammasi.

Izoh. Xorijdagi migrant mehnatchilarning uy xo’jaliklarini o’rganishda bevosita qatnaishasligini (so’rov paytida bo’lmasligini) hisobga olib, ushbu shaxslar soni to’g’risidagi ma’lumotlar so’ralayotgan uy xo’jaliklari vakolatli a’zolaridan so’ralgan holda olinadi.

b) migrant mehnatchilarning so’ralganlarning umumiy sonidagi salmog’i bo’yicha migrant mehnatchilarning mehnatga layoqatli yoshdagi mehnatga layoqatli aholi tarkibidagi umumiy soni quyidagi formula bo’yicha hisoblab chiqiladi:

MM = MMS xMLA / 100,

bunda:MM – migrant mehnatchilar soni, hammasi;

MLA – mehnatga layoqatli yoshdagi mehnatga layoqatli aholi soni.

v) zarurat bo’lganda, mehnat faoliyatini xorijda amalga oshirayotganlarning soni jo’nab ketgan yo’nalishi (mamlakati) bo’yicha aniqlanadi. Buning uchun:

o’rganishlar ma’lumotlari bo’yicha har qaysi mamlakatdagi mehnat faoliyatini amalga oshirayotgan migrant mehnatchilarning so’ralganlar umumiy sonidagi salmog’i aniqlanadi;

mehnatga layoqatli yoshdagi mehnatga layoqatli aholi umumiy soniga nisbatan salmoqni proportsional ravishda hisoblab chiqish va jamlash yo’li bilan muayyan mamlakatlarda mehnat faoliyatini amalga oshirayotgan migrant mehnatchilar soni aniqlanadi.

Ikkinchidan,umuman respublika bo’yicha mehnat resurslarini hisoblab chiqishda mehnat faoliyatini amalga oshirish uchun xorijga ketgan shaxslar soni hisobga olinadi. Ularning soni O’zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining «Mehnat faoliyatini amalga oshirish uchun xorijga ketayotgan O’zbekiston Respublikasi fuqarolarini hisobga olishni takomillashtirish to’g’risida» 2007 yil 15 maydagi 97-son qarori bilan tasdiqlangan sxema bo’yicha, quyidagilarni o’z ichiga oluvchi integratsiyalashgan axborotlar moduli asosida aniqlanadi:

a) xorijga ketganlarning soni va maqsadi to’g’risida bojxona deklaratsiyasining takomillashtirilgan shakli asosidagi har choraklik statistika hisoboti ma’lumotlari;

b) mehnat emigratsiyasi masalalari bo’yicha har yilgi sotsiologik o’rganishlar ma’lumotlari;

v) mehnat faoliyatini xorijda amalga oshirish uchun fuqarolarga Tashqi mehnat migratsiyasi masalalari agentligi tomonidan berilgan ruxsatnomalar ma’lumotlari;

g) Tashqi ishlar vazirligining xorijdagi konsullik muassasalaridan olingan ma’lumotlar;

d) uy xo’jaliklarini mehnat bilan bandlik masalalari bo’yicha har choraklik o’rganishlar ma’lumotlari.

5. Iqtisodiy faol bo’lmagan aholi soni quyidagicha aniqlanadi:

IFA = O’ + A + IN + IBB,

bunda:IFA – iqtisodiy faol bo’lmagan aholi;

O’ – ishlab chiqarishdan ajralgan holda o’qiyotgan hamda ish haqi va mehnat daromadiga ega bo’lmagan o’quvchilar va talabalar;

A – uy bekalari va bolalarni parvarish qilayotgan ishlamaydigan ayollar;

IN – ishlamaydigan uchinchi guruh nogironlari;

IBB – ixtiyoriy ravishda ish bilan band bo’lmagan shaxslar, shuningdek ko’char va ko’chmas mulkdan daromad oladigan ishlamaydigan shaxslar.

6. Mustaqil ravishda ish qidirayotganlar soni ishga joylashtirishga ehtiyoj sezadigan aholining hisoblangan sonidan hisobot davri oxiridagi holati bo’yicha Bandlikka ko’maklashish tuman (shahar) markazlarida rasman ishsizlar sifatida ro’yxatdan o’tkazilgan shaxslar sonini chiqarib tashlash yo’li bilan quyidagi formula bo’yicha aniqlanadi:

IM = IB - RR,

bunda:IM – ish bilan band bo’lmaganlar, mustaqil ravishda i qidirayotganlar;

IB – ishga joylashtirishga muhtoj mehnat bilan band bo’lmagan ahol (ishsizlar);

RR – ishga joylashtirishga muhtoj bo’lganlarni aniqlash paytida rasman ro’yxatdan o’tkazilgan ishsizlar.

Aholining ish bilan bandligini o’rganish maxsus tanlab olingan xo’jalik a’zolari orasida so’rov o’tkazish yo’li bilan amalga oshiriladi.

Uy xo’jaliklarini so’rab chiqish har choraklik asosida Bandlikka ko’maklashish tuman (shahar) markazlari xodimlari tomonidan har chorakning oxirgi oyi ikkinchi o’n kunligi mobaynida o’tkaziladi.

So’rab chiqilishi kerak bo’lgan uy xo’jaliklarini tanlash har bir tuman bo’yicha ma’lumotlarning reprezentativligini ta’minlaydigan har bir tuman (shahar) bo’yicha uy xo’jaliklarining kamida bir foizini so’rov bilan qamrab olish hisobga olingan holda proportsional tanlov bo’yicha o’tkaziladi.

Uy xo’jaliklarini so’rab chiqish Bandlikka ko’maklashish tuman (shahar) markazlari tomonidan tuman (shahar) statistika bo’limlari bilan birgalikda to’rt bosqichda o’tkaziladi:

a) birinchi bosqichdahar bir tuman bo’yicha o’rganilishi kerak bo’lgan uy xo’jaliklari soni quyidagi formula bo’iicha aniqlanadi:

UXS=UX x 1%,

bunda:UXS – har bir tuman (shahar)da so’rab chiqilishi kerak bo’lgan uy xo’jaliklari soni;

UX – tuman (shahar)dagi uy xo’jaliklari soni;

b) ikkinchi bosqichdauy xo’jaliklari o’rganiladigan aholi punktlari aniqlanadi, bunda:

• tanlab olingan aholi punktlari yonma-yon chegaralarga ega bo’lmasligi kerak;

tuman markazlari va ulardan yiroqda joylashgan aholi punktlari majburiy tartibda o’rganilishi kerak;

har bir tumanda kamida 5 ta aholi punkti (tuman markazi ham shu jumlaga kiradi) o’rganilishi kerak;

har bir shaharda yonma-yon chegaralarga ega bo’lmagan kamida 5 ta mahalla o’rganilishi kerak.

Aholi punktlarini tanlash tuman (shahar) statistika bo’limi bilan kelishgan holda Bandlikka ko’maklashish tuman (shahar) markazlari tomonidan amalga oshiriladi;

v) uchinchi bosqichdahar bir aholi punktida o’rganilishi kerak bo’lgan uy xo’jaliklari soni aniqlanadi;

g) to’rtinchi bosqichdaaholi punktlarida (mahallalarda) mavjud bo’lgan uy xo’jaliklari ro’yxatlari asosida o’rganilishi kerak bo’lgan uy xo’jaliklarining aniq ro’yxati aniqlanadi.

Bunda tanlashning quyidagi tartib-qoidasini nazarda tutadigan «proportsional bosqichma-bosqich tanlash» usulidan foydalaniladi:

mazkur aholi punktida (mahallada) joylashgan uy xo’jaliklarining hisoblangan sonini o’rganilishi kerak bo’lgan uy xo’jaliklarining hisoblangan soniga bo’lish yo’li bilan «tanlash bosqichi» aniqlanadi (masalan, tanlab olingan aholi punktida 300 ta uy xo’jaligi mavjud bo’lib, o’rganiladigan uy xo’jaliklari soni esa 30 tani tashkil etishi kerak bo’lsa, «tanlash bosqichi» «10» ni (300:10) tashkil etadi);

uy xo’jaliklarining umumiy sonidan «tanlash bosqichi»ga bir karra har bir uy xo’jaligiga tartib raqami beriladi va tanlab olinadi.

Uy xo’jaliklari so’rovi Davlat statistika qo’mitasi bilan kelishgan holda Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi tomonidan tasdiqlanadigan maxsus so’rovnoma bo’yicha amalga oshiriladi.

So’rovni amalga oshirgan xodimlardan uy xo’jaliklari so’rovining to’ldirilgan so’rovnomalarini qabul qilish Bandlikka ko’maklashish markazining ishga joylashtirishga muhtoj bo’lgan aholini hisobga olish va ular bo’yicha ma’lumotlar bankini shakllantirish bo’limi boshlig’i tomonidan amalga oshiriladi.

To’ldirilgan so’rovnomalarni qabul qilishda:

so’rab chiqqan xodim tomonidan uy xo’jaliklari so’rovining aniq tarzda tanlanishiga rioya qilinganligi;

so’rovnoma savollari to’liq to’ldirilganligi;

so’rovnoma savollariga javoblarning mantiqliligi va bir-biriga zid emasligini tekshirish ta’minlanishi kerak.

Nazorat uchun savollar

1. Inson resurslari – bu.....?
2.Mehnat potentsiali va uning ijtimoiy-iqtisodiy mazmuni nimalardan iborat?
3.Iqtisodiy nuqtai nazardan aholini yoshiga ko’ra necha turga bo’linadi?
4.Mehnat resurslari qanday shakllanadi?
5. Mehnat resurslari balansi necha qismdan iborat?
6. Iqtisodiy faol bo’lmagan aholi soni qanday aniqlanadi?

6-MAVZU. AHOLINING ISH BILAN BANDLIGI NAZARIYaLARI VA ULARNING AMALDA QO’LLANILISHI

1. Aholining ish bilan bandligi bo’yicha klassik va neoklassik nazariyalar
2. J. Keyns va neokeynschilarning ish bilan bandlik nazariyasi
3. Hozirgi zamon neoklassik nazariyalarida aholining ish bilan bandligi masalalari
4. Ish bilan bandlikning hozirgi zamon nazariyalaridan foydalanish

6.1.Aholining ish bilan bandligi bo’yicha klassik va neoklassik nazariyalar

Mamlakatning ijtimoiy-iqtisodiy siyosatida aholi ish bilan bandligi siyosatining amaliy chora-tadbirlari bilan bir qatorda uning nazariy jihatlarini asoslash muhim ahamiyatga ega. Deyarli barcha iqtisodiy nazariyalar ma’lum darajada mehnat va aholining ish bilan bandligi masalasiga daxldordir. Tabiiyki, mehnat bozori bilan bog’liq muammolarini yoritish ham u yoki bu nazariya ishlab chiqilgan tarixiy davr, mualliflarning maqsadi, tadqiqotining bosh mavzusi, uning atrofidagi iqtisodiy voqelikka daxldorligi seziladi.

Klassik maktabning yirik namoyandalaridan biri bo’lgan Adam Smit va uning izdoshi David Rekardolar o’z ta’limotlarida bozor tizimi resurslari orasida, ishchi kuchi resurslaridan to’liq foydalanish muhim o’rin tutadi va bozorning samaradorligini ta’minlashga qodirdir, deb hisoblaydi. Bu borada frantsuz olimi Jan Batist Sey ham ishchi kuchi va ish bilan bandlik muammolari bo’yicha o’z qarashlariga ega bo’lib, qator masalalar bo’yicha klassiklar tutgan yo’lni to’g’ri deb baholaydi.

Klassik iqtisodchilar o’z xulosalarini asoslashida aholining ish bilan to’liq bandligi bozor xo’jaligining me’yori, narxlar va ish haqining nisbati uning elastikligidir deb hisoblaganlar.

Bozorda sotish mumkin bo’lgan mahsulotlar hajmi faqat umumiy xarajatlar darajasiga emas, balki narxlar darajasiga ham bog’liq. Agar bozordagi xarajatlar 1000 doll.ni tashkil etib, narx 10 doll. bo’lsa, unga 100 ta buyum sotish mumkin edi, agar xarajatlar 800 doll.ga tushirilsa, u holda 100 ta buyumni 8 doll.dangina sotish mumkin edi. SHu sababli jamg’arma xarajatlar hajmi, ishlab chiqarish hajmi va ish bilan bandlik miqdorini kamaytirish bilan birga, narxlarning qisqarishiga ham olib keladi. Narxlarning pasayishi esa ishlab chiqarish xarajatlari, shu jumladan, ish haqi uchun sarf-xarajatlari pasayishiga sababchidir. Natijada korxona egalari haq to’lash stavkalarini pasaytirishga majbur bo’ladilar. Ishsizlar tomonidan bo’ladigan raqobat esa ularning bunga rozi bo’lishiga majbur qiladi. Bozordagi boshqa tovarlar narxlarining pasayishi ham bunga ta’sir qiladi.

SHu tariqa klassik iqtisodchilar majburiy ishsizlikni bo’lishi mumkin emas, degan xulosaga kelganlar. Bozor tartibining bunday omillari, chunonchi, foiz stavkasi va narxlar, ish haqi nisbatining elastikligi ish bilan to’liq bandlikni saqlab turishga qodirdir. Davlatning bu sohadagi “yordami” ortiqcha bo’lib qolmay, zararli bo’lishi ham mumkin.

XIX asrning oxirlarida klassiklarning izdoshlari ularning umumiy g’oya va qarashlarini rivojlantirib, iqtisodiyot nazariyaning neoklassik yo’nalishi yuzaga keldi. Bu yo’nalishning asoschisi Kembrij universitetining professori Alьfred Marshall (1842-1924) bo’lib, uning bozor narxi, tadbirkorlik, iste’molchilik xulqi va boshqa bir qancha yangi nazariy qoidalari ma’lum va mashxur bo’lib, hozirgi vaqtda ham undan iqtisodchilar foydalanib kelmoqdalar.

A. Marshall talab va taklifni tartibga solish aholining ish bilan bandligini ta’minlash uchun muhim ahamiyatga ega iqtisodiy ko’rsatkich ekanligiga e’tibor qaratgan. SHu bilan birga, u butun ishchi kuchi talabini pirovard natija sifatida tartibga soluvchi narsa iste’molchilarning talabi bo’lib, uning mutanosibligini bozor iqtisodiyotidagi munosabatlarda o’z-o’zidan amalga oshiriladi, deb hisoblagan.

Neoklassik nazariyaning boshqa vakillari kabi A. Marshall ham aholiga beriladigan yuqori ish haqi muqarrar ravishda ish bilan bandlik darajasini kamaytiradi va ishsizlik miqdorini oshiradi, deb hisoblagan. Buni asoslash uchun u «eng kam unumdorlik nazariyasi» dan foydalangan.

Uning bu asari paydo bo’lgan vaqtda aholining ishsizlik darajasi unchalik katta bo’lmagan va ish bilan bandlikning beqarorligi u qadar keskin muammo hisoblanmagan. Ish bilan bandlikning beqarorligini A. Marshall katta musibat sifatida

baholagan va haqli ravishda jamoatchilikning e’tiborini jalb qilishini e’tirof etgan. Biroq u bozor iqtisodiyotidagi ko’plab muammolar o’z-o’zidan tartibga keladigan iqtisodiyot muammolari deb hisoblab, aholi ish bilan bandligining davlat tomonidan tartibga solinishiga zarurat yo’q, deb bilgan.

Artur Pigu (1877-1955) A.Marshallning izdoshi va shogirdi bo’lgan. Uning aholini ish bilan bandlik sohasidagi asosiy asari–«Ishsizlik nazariyasi» bo’lib, bu asar 1933 yilda chop etilgan. Bu asarda aholini ish bilan bandligi to’g’risidagi klassik nazariyaning asosiy qoidalari ancha to’liq bayon etilgan edi. A. Piguning fikricha, ishsizlikning sababi ish haqining yuqori darajasidir, ish haqining qisqarishi esa ish bilan bandlikni oshiradi, chunki ishlab chiqarish xarajatlarini kamaytiradi va qo’shimcha ishchilarni yollash uchun imkoniyat yaratadi. Uning fikricha, ishlab chiqarish xarajatlarining kamayishi tovarlar narxini umumiy ravishda pasayishi va ish haqi hisobiga tirikchilik o’tkazmaydigan aholi guruhlarining xarid qilish qobiliyatini oshirishga olib keladi.

Bunday g’oya qo’shimcha talabni vujudga keltiradi va ishlab chiqarishni ham, ish bilan bandlikni ham kengayishini rag’batlantiradi. A. Piguning fikricha, ish bilan bandlik hajmini belgilovchi boshqa omil mehnatga bo’lgan haqiqiy talab funktsiyasidir. Pirovardida ushbu fikrini rivojlantirib, u quyidagicha xulosaga keladi: Yollanma xodimlar orasida mutlaqo erkin raqobat mutlaqo harakatchan mehnat mavjud bo’lganda mavjud bo’ladi, bunday holda o’zaro aloqalar xususiyati (xodimlar talab qiladigan real ish haqi stavkalari bilan mehnatga bo’lgan talab o’rtasidagi aloqa) juda oddiy bo’ladi. Ishlab chiqarishda hamma ish bilan band bo’lishi uchun ish haqi stavkalari bilan talab o’rtasida ana shunday nisbat o’rnatilishi unumdorlikka bo’lgan kuchli intilishning doimiy ravishda amal qilishiga olib keladi.

A. Pigu «ixtiyoriy ishsizlik nazariyasi» tarafdori bo’lganligi sababli, u ishchilarning o’zlari ixtiyoriy ravishda o’zlarini ishsizlikka mahkum etadilar, bozordagi talab va taklif natijasida vujudga keladigan «normal» ish haqi uchun ishlashga rozi bo’lmaydilar degan xulosaga keladi.

6.2. J.Keyns va neokeynschilarning ish bilan bandlik nazariyasi

Jon Meynard Keyns (1883-1946) atoqli nazariyotchi va boshqariladigan kapitalizmda aholini ish bilan bandligi bo’yicha yaratilgan iqtisodiy nazariyaning asoschisidir. Uning asosiy asari «Aholining ish bilan bandligi, foiz va pulning umumiy nazariyasi» bo’lib, ushbu asar 1936 yilda bosilib chiqqan. Sirtdan qaraganda, ushbu asarda aholining ish bilan bandlik muammolari tahlil qilingan bo’lib, unda, tahlilning pirovard maqsadi – ish bilan bandlik darajasi nima bilan belgilanishi qayd etilgan.

Kitob «buyuk turg’unlik» yillarida yaratilganligi uchun, bu vaqtda ishsizlik misli ko’rilmagan yuqori darajaga yetib, dunyodagi asosiy kapitalistik mamlakatlarni qamrab olgan edi. 1933 yilga kelib, AQSHda qayd etilgan ishsizlik darajasi 25,0 % va Angliyada22,0 % ga yetgan edi. Bunday holatni klassik nazariya qoidalari bilan tushuntirib bo’lmasdi. «Biz yashab turgan jamiyatning eng katta illatlari, deb yozgan edi Keyns,unda aholining ish bilan to’liq band bo’lishini ta’minlash imkoni yo’qligi

emas, balki uning boylik va daromadlarini ixtiyoriy ravishda hamda adolatsizlik bilan taqsimlashidir»11.

Keyns G'arb iqtisodiyotchilari orasida birinchi bo'lib, noiloj ishsizlik to'g'risidagi tasavvurni batafsil ishlab chiqdi, u bunday ishsizlik yalpi samarali talab yetishmasligi oqibatida kelib chiqadi, degan xulosa keladi.

Samarali talab to'g'risidagi tasavvur Keyns nazariyasining eng muhim joydir. Agar yalpi talab tadbirkor kutgan darajadan pastroqqa tushsa va shu sababli ishlab chiqarish xarajatlarini qoplash imkoni bo'lmasa, deb ta'kidlagan edi Keyns, ishlab chiqarish qisqarishi ro'y beradi, bu esa ishsizlikka olib keladi. Aksincha, yalpi talab kutilgan darajadan yuqoriroq bo'lsa, ishlab chiqarish rivojlanishga turtki oladi. Muvozanat o'rnatilishiga olib keladigan yalpi talab darajasi samarali hisoblanadi.

Aholining noiloj ishsizligi va ish bilan to'liq bandligi keynscha tushunilishining korreliatori bo'ladi. Keynsning fikricha, ish bilan to'liq bandlik – noilojishsizlik nolga teng bo'lgan holatini aks ettiradi. Bunday holatga, ish bilan band kishilar soni samarali talabning qo'shimcha kengayishiga javoban hech o'zgarmaydigan bo'lganida erishiladi, deb hisoblar edi Keyns.

SHunday qilib, Keynsning bosh g'oyasi yalpi talab (umumiy xarid qobiliyati) faollashtirilib rag'batlantirish orqali tovar va xizmatlar ishlab chiqarilishi va taklifga ta'sir etish asosida aholining ish bilan bandligi darajasini oshirishdaniboratdir. Keyns nazariyasining ahamiyati iqtisodiy rivojlanish tahliliga an'anaviy yondashishlarni shunchaki ko'rib chiqqanlikda emas, balki umumlashma kategoriyalar sifatida real iqtisodiy ko'rsatkichlarning funktsional bog'liqligi va o'zaro aloqalari tadqiq qilinishining umumnazariy negizlarini yaratish, ularning iqtisodiy rivojlanishi va tendentsiyalariga bo'lgan ta'sirini ko'rsatib berishdir.

Asarning boshida bu kitobni «Umumiy nazariya» deb ataganligiga sabab, Keyns o'z xulosalari va dalillarini klassik nazariya xulosalari va dalillariga qarama-qarshi qo'yish bo'lgan. Bu nazariya bundan 100 yil oldin yaratilgan bo'lishiga qaramay, hozir ham amaliy va nazariy fikrlari bilan iqtisodiyotda hukmronlik qilmoqda. Uni yo'ldan urmoqchi bo'lganlar uchun ushbu nazariya hayotga amaliy jihatdan tatbiq etilganda halokatli oqibatlarga olib kelmoqda.

Haqiqatan ham, o'sha yillarda klassik nazariya hukmron nazariya edi, davlatning iqtisodiyotga aralashmasligi yoki kam aralashuvi ustuvorlik qilardi. SHuning uchun ham asarda ish bilan bandlikning klassik nazariyasini va avvalo, Piguning «Ishsizlik nazariyasi» kitobini tahlil qilishga shu qadar ko'p e'tibor berilgan. SHu bilan birga, Keynsning ko'rsatib o'tishicha, u mazkur kitobni, unda aholi ish bilan bandligining klassik nazariyasi ancha to'liq va aniq bayon etib berilgan birdan-bir urinish bo'lganligi uchun tanqid qilgan.

Dastlab Keyns va uning izdoshlariga bo'lgan ba'zi umumiy e'tirozlarni ko'rib chiqamiz. Ularning fikricha, kapitalistik bozor xo'jaligida ish bilan to'liq bandlikni kafolatlaydigan hech qanday mexanizm yo'q, ishsizlik va inflyatsiyaning sabablari tashqi sabablarda emas, balki iqtisodiy tuzumning o'zida yashiringan bo'lib, u o'z-o'zidan hech qachon tartibga solinmaydi.

[11] Антология экономической классики. *Мальтус М., Кейнс Д., Ларин Ю.*- М., 1993, 424-б.

Keynschilar jamg’arma va investitsiyalarning foiz stavkasi bilan iqtisodiyotdagi nomutanosiblikni tartibga solish mumkinligini inkor qiladilar. Jamg’armalarning sub’ektlari (asosan, uy xo’jaliklari) va investitsiyalar (asosan, korxona egalari) turli guruhlardir.

Keyns nazariyasining asosini samarali talab tamoyili tashkil etadi. Uning hisob-kitoblariga qaraganda, korxona egalarining talabi(N), ya’ni mehnat xarajatlarining hajmi jamiyatning iste’molga qiladigan xarajatlariga (DI) va yangi investitsiyalarga qilinadigan xarajatlarga (D2) bog’liq bo’ladi. D1+D2 – samaralitalab, aholining ish bilan bandligi esa samarali talabning funktsiyasi hisoblanadi. Uning nazarida, bozorga asoslangan kapitalistik takror ishlab chiqarishning muhim muammosi bozorning hajmi, uning tovarlar taklifi ko’payishiga muvofiq kengayib borish imkoniyatidir.

Klassik iqtisodchilar J.B. Sey va D. Rikardo ta’lim berib kelgan taklif talabni vujudga keltiradi, degan fikrni inkor etib, ularning bir-biriga mos kelmasligini asosladi va samarali talabning umumiy miqdorini ko’paytirish zarurligini ta’kidladilar. Faqat samarali talabgina ishlab chiqarish hajmini ko’paytirish va millat farovonligini oshirishgaolib keladi. Samarali talabning yetishmasligi ishlab chiqarish quvvatlari ish bilan to’liq ta’min etilmasligi, ishlab chiqarishning o’sish sur’atlari pasayib ketishi va ishsizlikka olib keladi. Davlat talabning umumiy hajmiga ta’sir ko’rsatishi lozim. U talab hajmini kengaytirish bilan ishsizlikning kamayishiga yordam beradi, deydi Keyns.

Keyns investitsiyalar, iste’mol va milliy daromad o’rtasida miqdoriy aloqa o’rnatishga katta ahamiyat berdi. Bunda u mulьtiplikator kontseptsiyasidan foydalanadi. Uning mohiyati shundan iboratki, investitsiyalarning ko’payishi yoki kamayishi sof milliy mahsulotning ko’p marta ortishi yoki kamayishiga imkon beradi. Buni quyidagicha aniqlash mumkin: xarajatlar (investitsiyalar) miqdorining o’zgarishi zanjirli reaktsiyani vujudga keltiradi, garchi u so’nsa ham, sof milliy mahsulotning ko’p marta o’zgarishiga olib keladi.

6.3. Hozirgi zamon neoklassik nazariyalarida aholining ish bilan bandligi masalalari

Keyns nazariyasi qanchalik mashhur bo’lishiga qaramay, XX asrning 80-yillariga kelib, inqirozga uchray boshladi. Bu nazariyaga muvofiq jami sarf-xarajatlarning o’sishi natijasida ishlab chiqarish hajmining ko’payishi, rivojlangan mamlakatlarda ham iqtisodiy o’sishni rag’batlantirdi va bu bilan ishsizlikning ortib borish tendentsiyasi birmuncha pasaytirildi. Urushdan keyingi yillarda (to 70-yillarga qadar) kapitalistik mamlakatlarning rivojlanishi bu qoidalarni to’liq tasdiqladi – ishsizlik va inflyatsiya kamdan-kam hollarda sodir bo’ldi. Biroq jahondagi iqtisodiy rivojlanish 70-yillarda iqtisodiyotda yuqori inflyatsiyaga olib keldi.

Ingliz professori A. Fillips inflyatsiya va ishsizlikning bir-biriga bog’liqligini empirik tarzda (tajribaga asoslanib) tahlil qilar ekan, u inflyatsiya sur’atlari bilan ishsizlik darajasi o’rtasida teskari proportsional o’zaro bog’liqlik borligini aniqladi. U ana shu bog’liqlikni avvalo «oddiy yoki ilk» egri chiziq shaklida taqdim etdi.

Keyinchalik esa unga ayrim tuzatish kiritib, ushbu bog'liqlikni aniqlashtirdi. Ana shuning uchun bu bog'liqlikni belgilovchi chizmalarni uning sharafiga Fillips egri chizig'i deb ataladigan bo'ldi.

Fillipsning fikricha, inflyatsiyaning katta darajasiga ishsizlikning kamroq darajasi mos keladi va aksincha, yuqori darajadagi ish bilan bandlik faqat yuqori inflyatsiya sharoitidagina bo'lishi mumkin. Iqtisodiy siyosatni belgilovchi va amalga oshiruvchi davlatdan kishilarning vazifasi eng optimal muqobil yechimni tanlashdan iboratdir. Bu yerda mazkur masala bo'yicha olimlarning fikrlari bir-biridan farq qiladi. Ayrimlarning fikricha, inflyatsiyaning ancha yuqori darajasi va ishsizlikning birmuncha kamroq darajasi yaxshiroq ekan. Biroq inflyatsiyaning ortishi aholining barcha qatlamlariga daxldor bo'ladi va ko'pchilikning turmush darajasini yomonlashtiradi, holbuki ishsizlik kuchli zarba bersa ham, hammaga taalluqli bo'lmaydi.

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

Biroq, 80-yillardan e'tiboran ko'pgina rivojlangan mamlakatlarda ishsizlikning ortishi narxlarning ko'tarilishi bilan bog'liq holda sodir bo'ldi: stagflyatsiya muammosi vujudga keldi. Natijada Fillips egri chizig'i ishsizlik va inflyatsiyaning o'zaro munosabatidagi real vaziyatni ifodalamay qo'ydi. Ishsizlik va inflyatsiyaga qarshi kurash muammosi Keyns va uning izdoshlari tasavvur qilganidan ham murakkabroq muammo ekanligi ko'pchilikka ma'lum bo'ldi. O'zlarining klassik nuqtai nazarlarida turuvchi turli ilmiy oqimlar keynschilikka qarshi chiqdilar. Ular iqtisodiyotda neokonservatizm nomini olgan yo'nalishni tashkil etdilar. Neokonservatorlar orasida yetakchi o'rinni monetaristlar egallaydi.

Monetarizm yo'nalishining asoschilaridan biri amerikalik iqtisodchi Milton Fridman(1912) bo'lib, u iqtisodiyot sohasida 1976 yilgi Nobelь mukofotining laureatidir. M. Fridman zamonaviy yangi klassik yo'nalishning asosiy namoyandalaridan biridir. Ushbu yo'nalish namoyandalari taklif etgan «Ishsizlikning tabiiy me'yori» to'g'risidagi gipoteza ish bilan to'liq bandlik darajasini aniqlashning monetaristik talqinidir. Bunda, mehnatga layoqatli aholining ish bilan to'liq bandligining umuman iloji chegaralangan bo'ladi. Hatto kon'yunktura nihoyatda qulay bo'lgan taqdirda ham xodimlarning bir qismi o'z malakalarini qaytadan oshirishiga zarurat paydo bo'ladi, chunki ayrim kasblar shunchaki o'z-o'zidan yo'q bo'lib ketishi, u yoki bu sabablarga ko'ra odamlar yashash joylarini o'zgartirishlari mumkin va hokazo.

Bir qator iqtisodchilarning fikricha, 4-5 % doirasidagi ishsizlikni iqtisodiy jihatdan qoniqarli, tabiiy daraja desa bo'ladi va uni ijtimoiy muammoli vaziyat deb bo'lmaydi. Ular mazkur sharoitda ish bilan bandlik darajasiga to'g'ri keladigan ishsizlik me'yorini tabiiy daraja deb hisoblaydilar. Zero, tabiiy ishsizlik ish kuchiga bo'lgan talab bilan qat'iy belgilanadi.

M. Fridman, har qanday chog'da ham real ish haqi stavkalari tarkibidagi muvozanatga to'g'ri keladigan ishsizlik darajasi mavjud bo'ladi, deb ta'kidlaydi. Ishsizlikning bu darajasida real ish haqi stavkalari muayyan «me'yoriy» sur'atda,

ya’ni kapital hosil qilinishi, texnika yangiliklari kiritilishi va boshqa jarayonlar uzoq vaqt davomida uzluksiz saqlanishi mumkin bo’lgan sur’atda oshish tendentsiyasiga ega bo’ladi. Basharti, siyosatchilar aholining ish bilan bandligini tabiiy me’yoridan yuqori darajagacha oshirishga urinsalar, narxlarning oshishi bunga birinchi javob bo’ladi deb baholamoqdalar.

“Ishsizlikning tabiiy me’yori” to’g’risidagi nazariyaning zaifligi mehnat bozorida ham, tovar bozorida ham mukammal raqobat bo’lishi, ish haqining oshib borishi bilan bozorda narxlarni ko’tarilishini hisobga olmasdan “ishsizlikning tabiiy” darajasini belgilash mumkin degan g’oyani ilgari suradi va bu bilan mehnat bozorida muvozanatli vaziyat bo’lishi shart emas, deb hisoblanadi.

Yangi klassiklar ishsizlikning noilojdanligi va kambag’allikka qarshi kurash dasturlarini tan olmaydilar. Ularning fikricha, ishsizlik ko’pincha ko’ngilli tusda bo’ladi va ishni «erkin tanlash» natijasida yuzaga keladi: ishdan bo’shatilgan kishilar kasblari va yashash joylarini almashtirishni xohlamaydilar, kamaytirilgan ish haqiga rozilik bermaydilar. Ba’zida ushbu yo’nalish namoyandalari eng kam ish haqi darajasini pasaytirish va ishsizlik yuzasidan beriladigan pensiyalarni qisqartirish tarafdori bo’lib chiqadilar, chunki shu yo’l orqali aholining ish bilan bandligi oshadi, deb hisoblaydilar.

Fridman pul muomalasi qoidasining mohiyati, muomaladagi pulning har yilgi ko’payish foizi ichki milliy mahsulotning har yilgi o’sish foizi bilan mos kelishida narxlarning o’sishini hisobga olish kerakligi haqida yozadi.

Monetaristlar erkin quvvatlar va ishchi kuchi mavjud bo’lgan pul massasining o’sishi narxlarning o’sishiga olib kelmaydi, deb hisoblaydilar. Buni O’zbekiston sharoitidagi monetaristlar nazariyasini tariflovchilar ham bilib qo’yishlari muhimdir.

Neoklassik sintez. Keyingi o’ttiz yil mobaynida ko’pgina olimlar bir vaqtning o’zida bozorni tartibga solishdan va uning davlat tomonidan tartibga solinishidan o’zaro bog’liq ravishda foydalanish zarur, degan xulosaga kela boshladilar. SHu tariqa neoklassik sintez maktabi vujudga keldi. Uning asoschisi va atoqli vakili amerikalik olim, Nobelь mukofotining 1970 yilgi laureati Pol Samuelьsondir. Uning ikki jilddan iborat «Iqtisodiyot» darsligi (uning keyingi nashri o’zbek tilida 1996 yilda chiqqan) jahondagi ko’pgina mamlakatlarning talabalari uchun uzoq yillardan buyon asosiy iqtisodiyot kitobi bo’lib xizmat qilmoqda.

P. Samuelьson unda quyidagicha yozgan edi: «hozirgi vaqtda g’arbdagi iqtisodchilarning ko’plari biz bu kitobda neoklassik sintez deb atayotgan narsalarga erishishga intilmoqdalar, ya’ni ular samarali kredit-pul va xazina siyosati yo’li bilan Smit va Marshallning klassik makroiqtisodiyotini daromad darajasini aniqlashning zamonaviy makroiqtisodiyoti bilan birlashtirishga, har ikki yondashuvdagi barcha sog’lom narsalarni birga qo’shib olib borishga urinmoqdalar»12.

SHu yerning o’zida u umumiy e’tirofga ko’ra iqtisodchilar klassiklarning dalillarini haddan tashqari soddalashtirilgan hamda XIX-XX asrlar hayot faktlariga javob bermaydi, deb hisoblashlarini ta’kidkidlab o’tgan. Erkin olamda hukumatlar va markaziy banklar xazina siyosati (xarajatlar va soliqlar) va pul-kredit siyosati quroliga ega ekanliklarini, ular yordamida milliy daromad va aholining ish bilan

[12]*Самуэльсон П.* Экономика. Т.2. - М.: 2006, 343-б.

bandligini belgilab beruvchi omillarga ta’sir etishlari mumkin ekanligini ko’rsatdilar. Neoklassik sintez yo’nalishi tadqiqotchilari mavzularning kengligi va amaliy xususiyatga ega ekanligi, iqtisodiy o’sish, ishsizlik va uni tartibga solish usullarini tahlil qilishga doir muammolarni chuqur o’rganish, umumiy iqtisodiy muvozanat nazariyasining yaratilishi bilan ajralib turadi. Uning tarafdorlari iqtisodiy-matematik aloqalar bo’yicha modellar ishlab chiqishga katta e’tibor beradilar, iqtisodiyotning davlat tomonidan tartibga solinishi bozorni tartibga solishga nisbatan katta ahamiyatga ega, deb hisoblaydilar.

Neoklassik sintezning boshqa namoyandalaridan, bizda endilikda mashhur bo’lib ketgan «Ekonomiks» darsligining mualliflari Kempbell R. Makkonell va Stenli L. Bryularni alohida ko’rsatib o’tamiz. Ular bu darslikda ham klassik va neokonservativ (asosan, monetaristik) nazariyani hamda Keyns nazariyasini batafsil va aniq bayon qilib berganlar. SHu bilan birga ular u yoki bu masalaga oid turli nazariyalarni qiyoslagan holda berganlar. «Ekonomiks» kitobining mualliflari yozishicha, «iqtisodchilarning ko’pchiligi keynschilikka ham, monetarizmga ham xos bo’lgan ishonarlilikni e’tirof qilishga tayyorligini bildiradilar. Har ikki nazariya foydali sxemalardan iborat bo’lib, makroiqtisodiyotni tahlil qilish imkonini beradi»13. Ularning fikricha, keynschilar va monetaristlarning bahslari barcha yo’nalishlardagi iqtisodchilarni makroiqtisodiy nazariyaning ayrim eng fundamental jihatlarini qayta tahlil qilishga majbur etdi va muhim murosaga kelindi. Olimlar va amaliyotchilar bank hamda pul-kredit siyosatini muvofiqlashtirish zarurligini anglab yetdilar. Bundan tashqari, barcha yo’nalishlardagi iqtisodchilar endilikda jami talabni ham, jami taklifni ham tahlil qilishga e’tibor bermoqdalar.

6.4. Ish bilan bandlikning hozirgi zamon nazariyalaridan foydalanish

Turli mamlakatlar va turli vaqtlarda iqtisodiy siyosat, shu jumladan, aholini ish bilan bandlik siyosatini ishlab chiqishda turli nazariyalardan foydalanilgan. Biroq 30-yillarda ro’y bergan eng kuchli jahon inqirozi davridan boshlab keynschilar nazariyasi ustun nazariya bo’lib qoldi, deb aytish mumkin. U AQSH Prezidenti F. Ruzvelьt tomonidan mamlakatni chuqur tanglikdan olib chiqish va ommaviy ishsizlikni bartaraf etish choralarini ko’rishda foydalanildi.

Keyns nazariyasining qoidalari AQSHda 1946 yilgi qabul qilingan “Aholining ish bilan bandligi Qonunida”, ish bilan to’liq bandlik va balansli rivojlanish to’g’risidagi 1978 yilgi Qonunda (Xemfri – Xoukins qonuni) o’z ifodasini topdi. Aholini ish bilan bandlik to’g’risidagi 1946 yilgi Qonunda, xususan, bunday deyilgan: «Kongress federal hukumatning doimiy siyosati va mas’uliyati barcha amaliy vositalardan... barcha layoqatli, ishlashni xohlaydigan va ish qidirayotgan barcha kishilarga ishga joylashish uchun tegishli imkon beradigan shart-sharoitlarni yaratish va qo’llab-quvvatlash maqsadida foydalanishdan iborat, deb e’lon qiladi...»14.

[13]*Makkonell K.R., Bryu S.L.* Ekonomiks. Printsipы, problemы i politika. T.1. - M.: Respublika, 1992, 334-b.
[14]*Samuelьson P.* Ekonomika. T.2. - M., 1994, 332-b..

Samuelьson Qonunning ana shu qismini tsitata qilib keltirar ekan, bunday deb yozgan: «Aholining ish bilan bandligi to'g'risidagi 1946 yilgi Qonun mamlakatimizda joriy etilgan muhim yangilik hisoblanadi. U hukumat zimmasiga ish bilan bandlikni ta'minlash uchun mas'uliyat yukladi va aniq harakatlar uchun hukumat va kongressda tegishli mexanizm yaratildi»15. SHuni ta'kidlash muhimki, aholini ish bilan ta'minlash to'g'risidagi O'zbekiston Respublikasi Qonunida ham bu masala o'z aksini topgan bo'lib, uni amaliy jihatdan mukammal holga keltirgan.

Aholini ish bilan bandligining yangi mikroiqtisodiy nazariyasi mehnat bozorini ichki tomondan bir xil bo'lmagan va nihoyat darajada dinamik o'zgaruvchan va harakatchan tizim deb hisoblaydiganlar yangi nazariyani aks ettiradi. Iqtisodiyotning dinamik rivojlanishi bo'yicha yondashish, avvalo, CH. Xolt, CH. Perri, M. Feldsteynlarning tadqiqotlari bilan bog'liq. Bu nazariyani ilgari suruvchi olimlar ishsizlikdan, odatda, oila boquvchisini yo'qotgan xotin-qizlar va ijtimoiy himoyaga muhtoj yoshlar ko'proq jabrlanishini ko'rsatib berdilar. Ilmiy iste'molga yangi ko'rsatkich – tugallanganishsizlikning o'rtacha muddati, ya'ni ishsizlikning boshlanishidan oxirigacha bo'lgan muddatikiritilgan edi. Odatda, bu muddat ko'pi bilan bir, bir yarim oyni tashkil etishi aniqlandi.

Masalaga dinamik yondashish tarafdorlari tahlil qilish uchun ishsizlik turlarini aniqlashda mehnat bozoridagi ishchi kuchi oqimlari tasniflanishini qo'lladilar. Bu nazariya mualliflari ishsizlikni umuman emas, balki ishchi kuchining har bir alohida toifasiga nisbatan tushuntirish, mehnat bozoridagi har bir oqimga tegishli bo'lgan o'ziga xos sabablar va ish bilan band emaslik manbalarini izlab topish lozim deb, hisoblamoqdalar. Ishsizlik muammosini ular ish o'rinlari surunkali ravishda yetishmasligiga emas, balki ko'plab kishilarning olingan ish o'rnida uzoq saqlanib qola olmasliklarida deb bilgan edilar. Bu iqtisodchilar soliqlarni kamaytirish, ishsizlik yuzasidan beriladigan nafaqalar miqdorini qisqartirish, qonunda belgilangan eng kam ish haqi darajasini bekor qilish yoki pasaytirish, mehnat bozoridagi axborot tizimini takomillashtirishni jamiyatning iqtisodiyotga ta'sir etishi chora-tadbirlari sifatida taklif etdilar.

Muvozanat modellari, tozalanmaydigan bozorlar paradigmasi ish bilan bandlik yangi makroiqtisodiy nazariyasiga kiradi. Ushbu kontseptsiyalar ishsizlikka uzoq davom etadigan o'zgarmas muvozanatsizlik fenomeni deb qarashni aks ettiradi. Bu kontseptsiyalarda ishsizlik ayrim bozorlarning umumiy muvofiqlashtirilmaganligi bilan izohlanadi. Keyns nazariyasidagidek, faqat mehnat bozoridagina emas, balki tovar bozoriga yoyilgan narxlar qat'iyligi va o'zgarmasligi muvozanatsizlik modellarining umumiy shart-sharoiti mavjud. Har ikki bozorda narxlar qaysi darajalarda hosil bo'lganligiga qarab iqtisodiyotda quyidagi tartiblarda tasniflar amalga oshadi:

- Keynscha ishsizlik tartibi, bostirilgan inflyatsiya tartibi (umumiy ortiqcha talab bilan tasniflanadi).
- Klassik ishsizlik tartibi mehnat bozoridagi taklifning ortiqchaligi va tovar bozoridagi tovarning ortiqchaligi bilan tasniflanadi.

[15]*Samuelьson P.* Ekonomika. T.2. - M., 1994, 332-b..

- CHala iste’mol tartibi esa tovar bozoridagi talabning yetishmasligi va mehnat bozoridagi taklifning yetishmasligi bilan tasniflanadi.
- Valьrascha muvozanat bu to’rt tartibning tutashgan nuqtasi bo’lib, bunda bozorlarning birortasida ham na ortiqcha talab, na ortiqcha taklif bo’lmaydi, bitimlar muvozanatli narxlar bo’yicha amalga oshiriladi.

SHartnomaviy ish bilan bandliknazariyasi iqtisodiyotda 70-yillarning o’rtasida paydo bo’ldi. Deyarli bir vaqtda ushbu nazariyani D. Gordon, M. Beyli va K. Azariadislar ilgari surdilar. Mehnat bozoridagi sub’ektlarning davriy xatti-harakatini ushbu sub’ektlar o’z iqtisodiy manfaatlari yo’lida harakat qiladilar degan fundamental aksioma bilan kelishtirishga urinish shartnomaviy nazariyaning boshlang’ich negizini tashkil etadi. Ushbu nazariya mualliflarining fikricha, munosabatlarning shartnomaviy tabiatga ega ekanligi mehnat bozoridagi sub’ektlar, hatto ular yozma shartnoma tuzmagan taqdirlarida ham o’zaro bog’laydi. SHunchaki ushbu holda shartnoma «implitsitli» bo’lib qoladi, ya’ni ochiq-oydin, yuridik jihatdan rasmiylashtirilgan bo’lmaydi, shunday bo’lsa-da, uning shartlariga tomonlar rioya etishga intiladilar, chunki bu o’zaro manfaatdorlikka olib boradi.

Masalan, ko’pchilik mamlakatlarda inqiroz davrlarida ish haqini kamaytirmay, malakali xodimlarni ushlab qolishga harakat qilinadi, chunki ular xodimlarning o’z xohishlari bilan bo’shab ketishlari natijasida yanada ko’p zarar ko’riladi. Lekin yuksalish davrida firmalar ish haqini oshirmaslik imkoniyatiga ega bo’ladi. Xodimlar ham ishga kirolmay qolish ehtimoli hamisha mavjudligini hisobga olib, tavakkal harakat qiladilar. SHu sababli ular ko’proq ish haqini oshirishdan ko’ra, barqarorlikni afzal ko’radilar.

SHunday qilib, ish haqi dinamikasi silliqlangan bo’lib chiqadi (inqirozdavrlarida ish haqi unchalik pasaymaydi va yuksalish davrlarida unchalik oshmaydi), u tekis traektoriya bo’ylab harakat qiladi. Ish haqining qat’iyligi «keynscha» tusini yo’qotib, shaxslarning iqtisodiy jihatdan idrok qilingan natijaga aylanadi.

Institutsional yo’nalish. Mazkur yo’nalish namoyandalari siyosat, mafkura, huquq va psixologiyani mehnatga joriy qilish va ishga tushirishining iqtisodiy shart-sharoitlari va qonunlariga nisbatan hal qiluvchi omillar deb qaraydilar. Bu mualliflar makroiqtisodiy tahlildan chetlashadilar, mehnat bozori tabiatining ayrim tarmoqlarini, professional va demografik guruhlar dinamikasining xususiyatlari bilan izohlashga urinadilar. Xususan, Adam, SHreder, Leyn yangi klassiklarning qarashlarini rad etib, ish bilan to’liq bandlikni mehnat qilishni xohlaydigan har qanday kishi ish topishi, shu jumladan, to’liq ish kuniga ish topishi mumkin bo’lgan holat deb ta’riflaydilar.

Adam, o’z navbatida sotsializmdagi «ortiq darajada ish bilan bandlik» yoki «yashirin ishsizlik» oqibatidagi talafotlarni G’arb mamlakatlaridagi ishsizlik oqibatidagi talafotlar bilan taqqoslab, «haddan ortiq ish bilan bandlik» degan xulosaga keladi. Ma’naviy va ruhiy jihatdan og’ir yuk hisoblanadigan ishsizlik iqtisodiy jihatdan qanday yuk ekanligini gapirmasa ham bo’ladi, u jamiyatga ish bilan to’liq bandlikni tiklash va saqlashdan ham qimmatroqqa tushadi.

Fleksibillash kontseptsiyalari axborotlashtirish va kompьyuterlashtirish bilan bog’liq texnologiya, texnika, ishlab chiqarishdagi tub o’zgarishlar davridagi boshqaruv innovatsiyasi sifatida yuzaga kelgan. Ushbu kontseptsiyalar mehnatni

tashkil etish shakllari xilma-xilligining doimiy oshib borishi, ish vaqti moslashuvchan jadvallari va ishga yollashning yangi tizimlari (vaqtinchalik o'zganing o'rnida ishlash, bir qancha funktsiyani bajarish) yoyilishini nazarda tutadi.

Moslashuvchan tarzda ish bilan band etish siyosatining tabiati ko'p jihatdan uning qo'shimcha ishchi kuchining muntazam ravishda jalb etishga zo'r berish yoki asosan, mehnat jamoasi doimiy o'zagining kasbiy harakatchanligini rivojlantirishga qarshi qaratilishi bilan belgilanadi. Birinchi holda gap ish bilan band etishni eksternlash (ya'ni miqdoriy moslashuvchanlik), ikkinchi holda esa internlash (ya'ni funktsional moslashuvchanlik) to'g'risida borishini ifodalaydi.

SHunday qilib, ishsizlikni yalpi talab yetishmasligi natijasida noilojdan ro'y beradigan hodisa deb tasavvur qilish (Keyns) va mehnat taklifining ish haqi darajasiga bog'liqligi, ish haqi oshirilmasligi inflyatsiyani pasaytirishi hamda ishlab chiqarish sharoiti va ish bilan bandlikka ijobiy ta'sir etishi to'g'risidagi tasavvurdan iborat ikki qarama-qarshi tendentsiya ish bilan bandlik nazariyasida hamon mavjudligini ko'rsatadi. Aholining ish bilan bandligi bo'yicha ba'zi kontseptsiyalarning qisqacha sharhi ish bilan bandlik munosabatlarini tartibga solish borasida to'plangan tajribalarni O'zbekistonda qo'llash mumkinligi to'g'risida tasavvurlar uyg'otishi mumkin.

Nazorat uchun savollar

1.Aholini ish bilan band qilishda klassik va neoklasik nazariyalari?
2. J.M.Keyns nazariyalari mohiyati nimalardan iborat?
3."Ekonomiks"kitobining muallifi qisqacha mazmuni ?
4. Neoklassik sintez yo'nalishini ifodalab bering ?
6. Institutsional yo'nalish mohiyati nimalardan iborat?

7-MAVZU. AHOLI ISH BILAN BANDLIGINING SHAKLLANISHI VA MOHIYATI

7.1. Ish bilan bandlikning ijtimoiy-iqtisodiy mohiyati
7.2. Ish bilan bandlik shakllarining tasnifi
7.3. Aholining ish bilan bandligi, uning asosiy turlari va shakllari
7.4.Ish bilan bandlik – ijtimoiy-iqtisodiy siyosatning elementi sifatida
7.5. Ish bilan bandlik sohasida ijtimoiy-demografik guruhlar
7.6. Aholining ish bilan bandligini ta'minlash borasida davlat siyosatining amalga oshirilishi
7.7.Kasanachilik mehnati va uni rivojlantirishning asosiy yo'nalishlari

7.1. Ish bilan bandlikning ijtimoiy-iqtisodiy mohiyati

Iqtisodchilar ish bilan bandlikning turli shakllarini ajratadilar, ularning ayrim belgilariga qarab guruhlarga bo'linishi 7.1-chizmada keltirilgan. Ushbu chizmada keltirilgan ish bilan bandlik shakllari O'zbekistonda hozirgi vaqtda mavjud bo'lgan ish bilan bandlik munosabatlari modelini tashkil etadi. Bu modelda ish bilan bandlikning yangi shakllari, ish bilan bandlik chegaralarining kengayishi ham, ish

bilan bandlik u yoki bu shakllarining hozirgi realliklarga to’g’ri keladigan mazmun bilan to’ldirilishi ham aks ettirilgan.

Ijtimoiy mehnatda qatnashish usulibo’yicha aholining ish bilan bandligi ish bilan yollanish bo’yicha bandlik va o’z-o’zini yollash tufayli mustaqil ravishda ish bilan band etish bilan xarakterlanadi. Ish bilan yollanish bo’yicha bandlikishlab chiqarish vositalari egalari bilan ishlab chiqarish vositalariga ega bo’lmagan va bo’lg’usi mehnatini (o’z ishchi kuchini) ish haqi shaklidagi muayyan qiymatga almashinish tarzida sotadigan xodimlar o’rtasida yuzaga keladigan munosabatlardir.

Yollanib ishlaydiganlar – ish bilan bandlarning eng ko’p sonli guruhi bo’lib, mulkchilikning har qanday shaklidagi korxona rahbari yoki alohida shaxs bilan pul yoki natura holida haq oladigan mehnat faoliyati shartlari haqida yozma mehnat shartnomasi, kontrakt yoki og’zaki bitim tuzgan shaxslarni o’z ichiga oladi.

O’z-o’zini yollash tufayli mustaqil ish bilan bandlik (self-employment) aholining ish bilan bandligini ta’minlashda nisbatan yangi shakldir. Bu shunday ijtimoiy, huquqiy munosabatlarki, ularga kishilar ijtimoiy foydali mehnatda qatnashish tufayli kirishadilar. Ular shaxsiy tashabbus, mustaqillik va mas’uliyatga asoslanadi hamda, odatda, mehnat daromadi olishga yo’naltirilgan bo’ladi va insonning o’zini namoyon etishi va o’z shaxsini qaror toptirishini keltirib chiqaradi. Bunda miqdor emas, balki sifat ko’rsatkichi muhimroqdir.

Insonni ish bilan mustaqil band bo’lganlar sirasiga kiritish uchun olingan daromad miqdori yoki mehnatda qatnashgan vaqti tarzidagi miqdor mezondan foydalanib bo’lmaydi, chunki kishilarning manfaat, ehtiyoj va imkoniyatlari turlicha va ularni hamisha ham taqqoslashning iloji bo’lavermaydi. Inson o’ziga ana shu ish bilan bandlik keltiradigan mablag’lar (pul ekvivalenti yoki tabiiy mahsulot)dan o’z tirikchiligi uchun foydalanishi muhimdir.

Iqtisodiyot va insonning ehtiyojlariga to’g’ri kelishi darajasiga qarab ish bilan bandlik oqilona, samarali mahsuldor va eng maqbul ko’rinishda bo’lishi mumkin.

Ish bilan oqilona bandlik agregatsiyalangan ijtimoiy-iqtisodiy tushunchadir. Uning mazmuni bir necha shunday blokni o’z ichiga oladiki, ularning mehnat bozoridagi bor-yo’qligiga ko’ra ish bilan oqilona bandlik ekanligi yoki oqilona emasligini aniqlash mumkin. Bular, jamiyat, ijtimoiy guruh va ayrim shaxsning manfaatlarini hisobga olish; jamiyatning iqtisodiy jihatdan yuqori darajada rivojlanishini ta’minlash; jamiyat ishlab chiqaruvchi kuchlarining o’zgarishlariga hozirjavoblik ko’rsatish kabilardir. Ish bilan oqilona bandlikni iqtisodiy faol aholi umumiy sonida mahsuldor ish bilan bandlar ulushi tavsiflaydi.

Ish bilan oqilona bandlikning ish bilan bandlik kabi shakli mavjudligini barcha olimlar ham tan olavermaydi. Ko’pchilik faqat ish bilan to’liq va samarali bandlikni ajratishga moyildir. Holbuki, ish bilan oqilona bandlik tasniflash elementi bo’lishi lozim va avvalo, shuning uchun lozimki, ish bilan bandlikni samarali deb qator yillar o’tganidan keyin, uzoq istiqboldagina baholash mumkin, mehnat sohasida va ish bilan bandlik borasida jarayonlarni boshqarish uchun esa qisqa va o’rta muddatli istiqboldagi ish bilan bandlik holati baholanishi zarur. Bunda ish bilan oqilona bandlikni ish bilan samarali bandlikka qarama-qarshi qo’ymaslik kerak. Ish bilan

oqilona bandlik – ish bilan samarali bandlikning shart-sharoiti, unga erishishdagi pillapoyadir. Ish bilan oqilona bandliksiz ish bilan samarali bandlik ham bo'lmaydi.

Ish bilan samarali bandlikijtimoiy boshqaruvning jamiyat rivojining mazkur bosqichida turmush tarzining mezonlari taqozo etadigan xodimlarni rivojlantirishning ijtimoiy-iqtisodiy shart-sharoitlarini tiklab borishga qodirligini nazarda tutadi. Ish bilan samarali bandlikning tusda bo'lishi daromad keltiradigan ijtimoiy foydali faoliyat bilan band bo'lish hamda ish o'rinlarining ijtimoiy va iqtisodiy jihatdan maqsadga muvofiq bo'lishini nazarda tutadi. Ish bilan samarali bandlik, shuningdek ko'plab variantlar orasidan ijtimoiy va iqtisodiy samaradorlik mezonlari yig'indisi bo'yicha aniqlangan eng yaxshisini tanlab olishni ham nazarda tutadi.

Ish bilan mahsuldor bandlik shunday ish bilan bandlikki, u ishlab chiqarish samaradorligini oshirish, fan-texnika taraqqiyoti yutuqlarini joriy etish, mehnat unumdorligini oshirish maqsadlariga javob beradi, yuqori malakali, yaxshi o'qitilgan va harakatchan xodimlar sog'lom avlodini takror yetishtirish uchun shart-sharoitlar yaratadi. Xalqaro Mehnat Tashkiloti (XMT)ning ta'rificha, ish bilan mahsuldor bandlik – mehnat mahsullari jamiyat tomonidan qabul qilinib, haqi to'lanadigan kishilarning ish bilan bandligidir.

Mehnatga layoqatli aholini qamrash bo'yicha ish bilan bandlik to'liq va to'liqsiz (qisman) ish bilan bandlik bo'lishi mumkin. Ish bilan to'liq bandlik – jamimehnatga layoqatli aholiga ijtimoiy foydali mehnat bilan shug'ullanishning haqiqiy imkonini berishdir. Biroq 100,0%dan kamroqni tashkil qiladigan ish bilan bandlikdir. To'liq ish bilan bandlik noiloj ishsizlikning mavjud emasligiga tengdir.

To'liqsiz (qisman) ishsizlik to'liqsiz ish vaqtining miqdoriy xususiyatlari bo'yicha quyidagi shakllarga ajratiladi:

- To'liqsiz ish mobaynida bandlik(qisqartirilgan ish haftasi, qisqartirilgan ish kuni). Bu ish vaqtining inqirozli qisqartirilishi natijasidir. Bunday tartib korxonalarning malakali va tajribali xodimlarni saqlab qolish va ishsizlikning oldini olishlariga imkon beradi.
- Qisqa to'liqsiz ish haftasiqisqa ish haftasi son jihatidan kamroq (to'rt yarim, to'rt, uch) ish kuniga taqsimlangan ish haftasining me'yoriy uzunligidir. Bu ish kunining uzayishiga olib keladi. Uch kun va undan ham kamroq ish kunida ishlab beriladigan, uzunligi 30-34 soat bo'lgan to'liqsiz qisqa ish haftasi qisqa ish haftasining o'ziga xos tartibidir. Ish bilan bandlik nuqtai nazaridan ushbu tartib hafta davomida har kuni ishlanadigan taqdirda mavjud bo'lishi lozim bo'ladigan ish o'rinlari sonini ikki hissa ko'paytirish imkonini beradi. O'tkazilgan tekshirishlar ana shunday tartib bo'yicha ishlaydigan xodimlar soni ortishini ko'rsatmoqda. Masalan, AQSHda oxirgi 10 yil mobaynida bunday xodimlar soni 1,5 baravar ko'paydi.
- Ish o'rinlarini bo'lish. Bu, jumladan, ish vaqtining inqirozli bo'linishidir. Bir ish o'rni ikki xodim o'rtasida bo'linadi. Kishilar ish soatlari, ish haqi, dam olish kunlari, ijtimoiy imtiyozlarni bo'ladilar. Bu ish bilan bandlik siyosatining moslashuvchanligini ta'minlash va malakali ishchi xodimlarni saqlab qolishga yordam beradi. Masalan, Buyuk Britaniyada ish o'rinlarini taqsimlash maxsus dasturi bor.Unga ko'ra hukumat korxonalariga har bir bo'lingan ish o'rni uchun 750 funt sterlingdan mablag' beradi.

- Ish vaqtining muqobil tartibi. Bu ikki xodimni ish bilanto'liqsiz bandlik shart-sharoitlarda ishlatish tartibi bo'lib, u kamroq qo'llanadi. U, shuningdek, ish o'rinlarini bo'lish hamdir.Lekin bunda ikki kishi bir ish o'rnida navbati bilan (masalan, hafta oralatib) ishlaydi.

Tashkiliy jihatdan aholining ish bilan bandligi standart va nostandart turlarga bo'linadi. Bunday bo'lishning asosida turli shakllarga kiradigan mehnat jarayonini tashkil qilishning o'ziga xosligi yotadi. Standart (me'yoriy) ish bilan bandlik – sakkiz soatlik ish kuni va 40 soatlik ish haftasida doimiy ishlash nazarda tutiladigan ish bilan bandlikdir. Nostandart ish bilan bandlik bu doiradan chetga chiqadi. Nostandart ish bilan bandlikka uyda ish bilan bandlik, ikkilamchi ish bilan bandlik (o'rindoshlik), xizmat safarlarida ish bilan bandlik (vaxta usuli), vaqtinchalik ish bilan bandlik va tasodifiy ishlar kiradi. Ba'zi iqtisodchilar ish bilan bandlikning nostandart shakllariga ish vaqtining moslashuvchan tartiblarini ham kiritadilar.

7.4. Ish bilan bandlik – ijtimoiy-iqtisodiy siyosatning elementi sifatida

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

Ish bilan bandlikning eng kam deganda to'rt ijtimoiy jihatini hisobga olish lozim:

a) ish bilan bandlik insonning Konstitutsiyada belgilab berilgan eng muhim huquqi – mehnat huquqi bilan mustahkam bog'liqligi;

b) turmush darajasi va munosib hayot kechirish shart-sharoitlarini shakllantirishda ish bilan bandlik hal qiluvchi rolь o'ynaydi. Aynan ish bilan bandlik, mehnat faolligini oshirish, mehnatga qobiliyatli fuqarolar va ular oilalarining turmush darajasini oshirishning eng muhim kafolati;

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

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

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

Ijtimoiy yo’naltirilgan bozor iqtisodiyotida ish bilan bandlikning asosiy xususiyatlari:

- ish bilan to’liq va samarali bandlikni ta’minlash, buning uchun esa aholining mehnat resurslari balansini tuzish va undan samarali foydalanish;
- mehnat qilishning ixtiyoriyligi va mehnat sohasida inson huquqlari hamda vazifalarining uyg’unlashuvi, xodimlarning ijtimoiy boqimandaligiga barham berish, munosib turmushni ta’minlaydigan ish topish imkoniyati uchun fuqaro bilan davlatning baravar mas’uliyatini ta’minlash;
- mehnat samaradorligini oshirish yo’lida mehnat resurslaridan tarmoqlar, sohalar, kasblar va hududlar bo’yicha samarali foydalanish hamda ishchi kuchining erkin harakati;
- mehnatga bo’lgan yangicha rag’batlar asosida xususiy tadbirkorlik va xodimlarning yuqori unumli mehnat qilishdan kuchli manfaatdorlik muhitini yaratish;
- bozor iqtisodiyoti ta’siri ostida namoyon bo’ladigan salbiy oqibatlarni aholi manfaatini ko’zlab, yumshatib borish.

Bu xususiyatlar ish bilan bandlikning yangi sifat ko’rsatkichli xususiyatlari bo’lib, ularning shakllanishiga tegishli shart-sharoitlar yaratish lozim.

Bundan tashqari, bugungi kunda ijtimoiy va iqtisodiy munosabatlarni chuqur qayta qurish sharoitlarida mehnat motivlaridan birinchi o’ringa fuqarolarning ijtimoiy kayfiyati chiqarilmoqda. Bunday kayfiyat deganda hozirgi vaqtda turmush sharoitining haqiqatda yaxshilanishigina emas, balki ijobiy siljishlarning muqarrarligi, tanlangan islohotlar yo’lining to’g’riligi va davlat tomonidan amalga oshirilayotgan ijtimoiy himoyaning adolatli ekanligiga ishonchning mavjudligi ham tushuniladi. Hozirgi vaqtda ijtimoiy himoya haqida ko’p gapirilmoqda, lekin u ko’pincha tor ma’noda, davlatning ishsizlar, ayniqsa, aholining ijtimoiy nochor qismiga ko’rsatadigan yordami tariqasida tushuniladi.

7.5.Ish bilan bandlik sohasidaijtimoiy-demografik guruhlar

Aholini ish bilan bandligining ijtimoiy-iqtisodiy mohiyatiga xos xususiyatlar, shu jumladan, ish bilan bandlik turlari, kasb-malaka guruhlari bo’yicha taqsimlashdagi qonuniyatlar kishilarning yoshi va jinsi bo’yicha farqlanishi bilan ifodalandi.

Aholining ijtimoiy-foydali faoliyatda qatnashish xususiyati bo’yicha jins-yosh guruhlarini ijtimoiy-demografik guruhlari deb atash qabul qilingan. Aholining jinsi va yoshi bo’yicha ish bilan bandlik xususiyatlarini hisobga olish maqsadida aholining quyidagi ijtimoiy-demografik guruhlarini ajratib ko’rsatish maqsadga muvofiqdir: erkaklar, ayollar, yoshlar (16-29 yoshgacha bo’lgan mehnatda faol aholi), o’rta yoshli kishilar (30-49 yosh), pensiyaga chiqish arafasidagi kishilar (50 yoshdan oshgan mehnatga qobiliyatli aholi), pensiya yoshidagi kishilar va boshqalar.

Erkaklar va ayollar eng yirik ijtimoiy-demografik guruhlar bo’lib, ularning mehnatidan foydalanish o’ziga xos xususiyatlarga ega. Aholining mazkur guruhlariga tabaqalashgan yondashish asosini jinslarning tabiiy farqlari tashkil etadi. Erkaklar ish bilan band aholining 52,2 %ini tashkil etgan holda ko’proq jismoniy kuch va chidamga ega, ularning organizmi ayollar organizmiga nisbatan ishlab chiqarish

sohasining noqulay ta’sirlariga kamroq beriluvchan bo’ladi. Odatda, ularda qat’iyat va ishonch bosimli bo’lib, mehnatini tatbiq etish doirasi kasbiy jihatdan ancha kengdir. Ayollar esa ish bilan band aholining 47,2 %ini tashkil etgan holda ishdagi sinchkovlik va puxtalik, diqqatlilik, sezgirlilik, ta’sirchanlik yaxshi rivojlanganligi bilan ajralib turadi.

Uzoq vaqt mobaynida erkak va ayollar ishchi kuchining tabiiy farqlari ularning sifat tarkibidagi muhim farqlar bilan bir-birini to’ldirib keldi. Ayollar ma’lumot, kasb tayyorgarligi darajasi, ijtimoiy-iqtisodiy harakatchanligi bilan erkaklardan birmuncha orqada qolib kelganlar. Bunga misol sifatida aytadigan bo’lsak, hozirgi davrda O’zbekistondagi korxona va tashkilot rahbarlarining atigi 28,0 %ga yaqini ayollardan tashkil topgan. Bu ayollar va erkaklarning ish bilan bandlik xususiyatidagi tabaqalanishni birmuncha kuchaytiradi. Endilikda bu tafovutlarni kamaytirish chora-tadbirlari ko’rilmoqda, bu hol ayollarning ish bilan bandlik darajasini oshirishda ma’lum darajada ijobiy siljish imkonini beradi.

SHu bilan birga, ayollar ishchi kuchining o’ziga xos tomonlarida aniqlik hal qiluvchi rolь o’ynaydi. Binobarin, bu omil qanchalik to’laroq hisobga olinsa, ayollar kasbiy mehnatining aholini ko’paytirish bilan birga qo’shib olib borilishi uchun eng yaxshi ijtimoiy-iqtisodiy sharoitlar yaratiladi. SHuni ham aytish kerakki, ish bilan samarali bandlikni shakllantirishda ayollarning roli ular mehnat resurslarining faqat son va sifat tarkibi bilan emas, shu bilan birga ayol-onaning sog’lom avlodni tarbiyalash sohasiga qo’shgan hissasi bilan ham belgilanadi.

Ayollardagi onalik vazifasi bilan bir qatorda psixofiziologik xususiyatlar bog’langan bo’lib, bu ularning mehnat sharoitlariga oshirilgan talablar qo’yilishini taqozo etadi. Agar texnikadan foydalanilsa, erkaklar va ayollar ishchi kuchini tatbiq etishdagi farqlar ma’lum darajada birxillashuvi mumkin. SHu bilan birga mehnat va dam olishni tashkil etish ham ayollar organizmi xususiyatlariga ko’proq darajada mos kelishi lozim.

O’zbekistonda ayollar ish bilan bandligining yuqori darajada ekanligi ayollar ish kuchining yangi xislatlari tarkib topishiga yordam beradi. Ayollar uchun kasb mehnati ular hayotining ajralmas bir qismiga aylanadi.

Ish bilan bandlikda yoshlarning ijtimoiy va iqtisodiy vazifalari ularning mamlakat mehnat potentsialini shakllantirishdagi roli bilan belgilanadi. Bu guruhda shartli ravishda ikki katta guruhni – o’quvchilar va ishlovchi yoshlarni ajratib ko’rsatish mumkin.

Mehnat bozoriga chiqadigan va ish bilan bandlikka ko’maklashuv Markazlari xizmatiga murojaat qiladigan yoshlarning umumiy soni kadrlarning bo’shash ko’lami bilan belgilanadi. Bunda ko’p narsa xodimlar qaysi tarmoqlardan bo’shashiga bog’liq bo’ladi. Agar bular mashinasozlik, to’qimachilik sanoati tarmoqlarida bo’lsa, bu joylarda ishlovchi ishlarning ulushi ko’proq bo’ladi va ular orasida ishsizlik soni ortadi.

Yoshlar o’rtasidagi ishsizlik miqyosini tartibga solib turishning muhim usuli faoliyatning asosiy sohasi bo’lgan ehtiyojini pasaytirishdan iborat bo’lib, bunga ishlab chiqarishdan ajralgan holda ta’lim oladiganlar sonini ko’paytirish, kichik yoshdagi va maktabgacha yoshdagi bolalari bor yosh ayollarga nisbatan esa oilalarga

ijtimoiy yordam berishni yaxshilash yo’li bilan erishiladi. O’qiyotgan yoshlar sonini kengaytirishning ikkita yo’nalishi bo’lishi mumkin. Birinchisi ishlab chiqarishdan ajralgan holda o’qish imkoniyatlarini kengaytirishdir. Ikkinchi yo’nalishga vaqtincha chora sifatida qarash mumkin va u kollej o’rta maxsus va oliy o’quv yurtlarida mehnat bozori ehtiyojlarining o’zgarib borishiga muvofiq qayta ixtisoslashuv natijasida ta’lim olish muddatini uzaytirishdir.

O’rta yoshli kishilar (30-49 yosh) – O’zbekiston mehnat resurslarida eng ko’p sonli guruh bo’lib, umumiy mehnat resurslarining 55,0 %dan ortig’ini tashkil etadi. Uning o’ziga xos xususiyati milliy iqtisodiyotda ish bilan bandlikning eng yuqori darajasiga erishilishidir. Mazkur ijtimoiy-demografik guruh xodimlaridan, asosan, kasb manfaatlari barqaror aniqlangan. SHuning uchun, ham bu guruhda ish o’rnini o’zgartirishga intilish boshqa ijtimoiy-demografik guruhlarga nisbatan ancha kamroqdir.

50 yoshdan oshgan mehnatga qobiliyatli yoshdagi kishilarning (10,0%) ish bilan bandligi mazkur guruhning yosh xususiyatlari bilan belgilanadi: bu ijtimoiy imkoniyatlarning pasayishi, kasbiy bilimlarning yuqori darajasi, katta amaliy tajribaning mavjudligidir. Mazkur ijtimoiy-demografik guruhda ish bilan bandlik darajasi keskin kamayadi. Buning sababi sog’liqning holati, shuningdek, imtiyozli pensiya olish imkoniyatidadir.

Pensiya yoshi arafasidagi aholi guruhiga ish bilan bandlik xususiyati jihatidan pensiya yoshining dastlabki besh yili ancha yaqin bo’ladi. Xuddi shular pensiya yoshdagi mehnatda faol aholining (5-6%) o’zagini tashkil etadi. Hozirgi vaqtda ana shu yoshdagi guruhning o’ziga xos xususiyati shuki, bunda ma’lumot darajasi past bo’lgan kishilarning ulushi ko’proq bo’ladi va pensionerlarning ko’pchiligini ayollar tashkil etadi. Bu esa pensionerlar mehnatidan foydalanish sohasini toraytirib qo’yadi, buning ustiga ular kamharakatchanlik bilan ajralib turadilar. Bu esa ularni tarmoqlar, kasblar bo’yicha qayta taqsimlash imkoniyatini pasaytiradi.

Ish bilan band bo’lganlarga (har ikki jinsga mansub 16 yosh va undan katta bo’lgan):

- haq olish uchun to’la yoki to’liqsiz ish kuni shartlarida yollanma ish, shuningdek faoliyat uchun bevosita to’lov yoki daromadni olish muddatidan qat’i nazar, daromad keltiruvchi boshqa ishni mustaqil yoki ayrim fuqarolar uchun bajarib turganlar;
- turli sabablarga ko’ra (kasallik, ta’til, mehnat safarlari, qayta tayyorlash va boshqalar) vaqtincha ish joyida yo’q bo’lganlar;
- xususiy korxona va tadbirkorlikda maosh olmay ishni bajarib turganlar kiritiladi.

Ishsizlarga esa 16 yosh va undan katta bo’lgan yoshdagi o’zlariga bog’liq bo’lmagan sabablarga ko’ra:

- ishga (daromad keltiradigan mashg’ulotga) ega bo’lmagan;
- ish izlayotgan va ish bilan bandlikka ko’maklashish Markazi xizmatida ro’yxatga olingan;
- ishga tushishga tayyor bo’lgan shaxslar kiritiladi.

Ish bilan band aholi – ijtimoiyishlab chiqarishda faoliyat yuritayotgan mehnat resurslarining faol qismidir. XMT uslubiyati bo'yicha unga quyidagilar kiritiladi:

1) yollanib ishlayotganlar, shu jumladan, xorijda;

2) tadbirkorlar;

3) mehnat daromadiga ega va talabalar;

4) qisman ish bilan band talabalar va uy bekalari;

5) erkin kasb egalari bo'lgan shaxslar;

6) harbiy xizmatchilar;

7) oilaning yordam beruvchi a'zolari (bolalarni tarbiyalash, nogironlar va keksa yoshdagi fuqarolarga qarash bilan band bo'lganlar).

Xalqaro Mehnat Tashkiloti (XMT) tomonidan ish bilan bandlik tushunchasiga berilgan ta'rifiga ko'ra, iqtisodiy faol aholini aniqlash uchun belgilangan, muayyan qisqa davr mobaynida (bir hafta yoki bir kun) quyidagi toifalarga kiritilgan katta yoshdagi barcha shaxslar ish bilan band bo'lgan aholi qatoriga qo'shiladi:

- yollash bo'yicha ish bilan band bo'lganlar: 1) «ishlayotgan shaxslar», bular hisobot davri mobaynida pul yoki natura shaklidagi ish haqi yoki maosh uchun ma'lum ishni bajarayotgan; 2) «ish joyiga ega bo'lgan, ammo ishlamayotganlar» – hozirgi ish joyida ishlagan, garchi rasman ish joyini saqlab tursa-da, hisobot davrida vaqtincha ishlamayotgan shaxslar;

- o'z korxonasida ish bilan band bo'lganlar: 1) «ishlayotgan» shaxslar, bular hisobot davri mobaynida pul yoki natura shaklida foyda yoki oilaviy daromad olish maqsadida ma'lum ishni bajarishayotgan; 2) «korxonasi bor, ammo ishlamayotganlar» - firma, ferma yoki xizmat ko'rsatish korxonasiga ega bo'lgan, hisobot davri mobaynida u yoki bu sababli vaqtincha ishlamayotgan shaxslar.

Xalqaro standartlarda «ma'lum ish» tushunchasiga kamida bir soat mobaynida bajariladigan ish deb aniqlik kiritiladi.

Ishni yollanma va xususiy korxonadagi ish bo'yicha farqlash bilan aholining ish bilan bandligi – bufaqat maosh olish uchun ishlash emas, balki foyda yoki oilaviy daromad olish uchun, bunga yuqorida aytib o'tilganidek, o'z iste'moli uchun ishlab chiqarish ham ekanligini ta'kidlash lozim. Bunday yondashuv aholi ish bilan bandligining har ikki turini belgilashda tegishli atamalarni qo'llash imkonini beradi. Aytib o'tamiz, bu farqlash ish bilan band aholining maqomini baholash imkonini bermaydi.

7.6.Aholining ish bilan bandligini ta'minlash borasida davlat siyosatining amalga oshirilishi

Iqtisodiyotni erkinlashtirish sharoitida davlat aholini ish bilan ta'minlash va ishsizlikni bartaraf etish bo'yicha izchil ijtimoiy-iqtisodiy siyosat olib boradi. CHunki ish bilan bandlikni oshirish milliy iqtisodiyotni rivojlantirish, aholi turmush darajasini oshirish va yuksak taraqqiy etgan mamlakatlar qatoriga qo'shilishning muhim omili hisoblanadi. Ish bilan bandlik sohasida davlat siyosatining yuritilishi O'zbekistonda amalga oshirilayotgan islohotlarning asosiy ijtimoiy vazifalaridan biridir.

O’zbekistonda aholini ish bilan ta’minlash sohasidagi davlat siyosati quyidagi tamoyillarga asoslanadi:

mehnat qilish va ishni erkin tanlash huquqini amalga oshirishda barcha fuqarolarga jinsi, yoshi, irqi, millati, tili, ijtimoiy kelib chiqishi, mulkiy ahvoli, mansab mavqei, dinga munosabati, e’tiqodi va jamoat birlashmalariga mansubligi, shuningdek xodimlarning ishchanlik jihatlari hamda ular mehnatining natijalariga bog’liq bo’lmagan boshqa holatlardan qat’iy nazar teng imkoniyatlarni ta’minlash;

kishilarning mehnat va tadbirkorlik tashabbuslarini qo’llab-quvvatlash va rag’batlantirish, ularda mehnat qilish va hayot kechirishda munosib sharoitlarni ta’minlaydigan unumli va ijodiy mehnat qobiliyatini rivojlantirishga ko’maklashish;

mehnat qilishning ixtiyoriyligi;

ish bilan ta’minlanish sohasida ijtimoiy kafolatlar berish va aholini ishsizlikdan himoya qilishni ta’minlash;

ijtimoiy himoyaga o’ta muhtoj va ish topishda qiynalayotgan fuqarolar uchun mavjud ish joylarini saqlab qolayotgan va yangi ish joylarini yaratayotgan ish beruvchilarni rag’batlantirish;

ish bilan ta’minlash sohasidagi tadbirlarni ijtimoiy va iqtisodiy siyosatning boshqa yo’nalishlari bilan muvofiqlashtirish;

aholini ish bilan ta’minlash chora-tadbirlarini ishlab chiqish, amalga oshirish va ularning bajarilishini nazorat qilishda davlat organlari, kasaba uyushmalari, xodimlarning vakillik organlari va ish beruvchilarning o’zaro hamkorligi;

aholini ish bilan ta’minlash muammolarini hal qilishda davlatlararo hamkorlik16.

Respublikada olib borilayotgan islohotlarning tarkibiy qismi hisoblangan ish bilan bandlik siyosati quyidagi asosiy maqsadlarga erishishni nazarda tutadi:

tarkibiy qayta qurishni rag’batlantirish asosida bo’shab qolgan xodimlarni qayta taqsimlash jarayonini jadallashtirish;

ishsizlarni mehnat hayotiga juda tezlik bilan jalb etish;

ish qidirayotganlardan har birini ish bilan ta’minlash.

Ushbu maqsadlarga erishish uchun esa davlat tomonidan quyidagi chora-tadbirlar amalga oshiriladi:

1. Agar ishsizlik davriy xususiyat kasb etsa, bunda davlat byudjet, fiskalь, kredit-pul vositalarini ishga soladi, ya’ni:

ish bilan ta’minlashni kuchaytirish uchun ishlab chiqarishga ko’proq mablag’ sarflaydi;

tadbirkorning manfaatdorligini oshirish uchun ssuda hamda kreditlarning foiz stavkalarini pasaytiradi;

ishlab chiqaruvchi va iste’molchilarga solinadigan soliqlarni kamaytiradi.

2. Ishsizlikning friktsion va yashirin turlari o’sganda davlat:

qaytadan kasb o’rgatadi;

ta’lim berish tizimini kengaytiradi;

bo’sh ish joylari haqidagi axborotlarni keng tarqatadi;

[16] O’zbekiston Respublikasining «Aholini ish bilan ta’minlash to’g’risida»gi Qonuni 5-moddasi, Toshkent, 1992.

mehnat bozori infratuzilmasini rivojlantirishga qaratilgan investitsiya-larni ko’paytiradi.

Aholini ish bilan ta’minlashga ta’sir ko’rsatish usullariga quyidagilarni kiritish mumkin:

bevosita (ma’muriy) usullar – qonun yo’li bilan tartibga solish;

bilvosita (iqtisodiy) usullar – moliyaviy, monetar, fiskalsiyosati.

Aholini ish bilan ta’minlashga davlatning ta’sir ko’rsatishning quyidagi turlari mavjud:

passiv ta’sir ko’rsatish – ish bilan band bo’lmagan aholiga ijtimoiy yordam;

faol ta’sir ko’rsatish – mehnat taklifini rag’batlantirish, mehnatga bo’lgan talabni rag’batlantirish, talab va taklifni muvofiqlashtirish chora-tadbirlari (axborot, maslahat xizmati ko’rsatish, kasbiy sohada maslahatlar berish, aholining kamroq raqobatbardosh guruhlari uchun bandlik dasturlarini ishlab chiqish va hokazolar), mintaqalarga yordam ko’rsatish chora-tadbirlari va shu kabilar.

Davlatning faol ta’sir ko’rsatish siyosati hududiy mehnat bozorlari holatidan kelib chiqadi. Agar hududda ishchi kuchi ortiqchaligi (profitsit) ro’y berib, taklif hajmi talabdan yuqori bo’lsa, u holda davlat ishchi kuchi taklifini kamaytirish va unga bo’lgan talabni ko’paytirishni rag’batlantirish siyosatini yuritadi. Aksincha, agar hududda ishchi kuchi tanqisligi (defitsit) kuzatilsa, u holda davlat ishchi kuchi taklifini ko’paytirish va unga bo’lgan talabni kamaytirish yuzasidan aniq chora-tadbirlarni belgilaydi.

7.7.Kasanachilik mehnati va uni rivojlantirishning asosiy yo’nalishlari

Ish bilan bandlikning noan’anaviy shakllari – uy mehnati, oilaviy biznes, kasanachilik, xizmat ko’rsatish va qoramolchilik kabi faoliyat turlari bilan shug’ullanish aholi ish bilan bandligini ta’minlashning asosiy yo’llaridan biridir. Aynan shu bois, so’nggi yillarda ish bilan bandlikning yangicha va noan’anaviy ko’rinishlarini joriy etish va rivojlantirishga alohida e’tibor qaratilmoqda. Jumladan, respublika aholisining bandligi va daromadlari barqaror o’sishini ta’minlashga doir vazifalarni hal etishda kasanachilikning turli shakllarini keng rivojlantirish, jumladan, uning sanoat korxonalari bilan kooperatsiyasini kengaytirishga ustuvor ahamiyat berilmoqda.

Sanoat korxonalarining kasanachilarga zarur xomashyo va materiallarni yetkazib berish asosida oilaviy pudratni rivojlantirish fuqarolarga vaqtdan unumli foydalanish, shu bilan birga, past rentabelli va ko’p mehnat sarfi talab qiladigan mahsulotlarning ayrim turlarini uy sharoitida ishlab chiqarishni o’zlashtirish imkoniyatini yaratadi. Bu o’z navbatida, yirik korxonalar ish samaradorligini oshirishga yordam beradi.

Ish bilan band bo’lmagan aholini ishlab chiqarishga jalb etish, oila byudjeti daromadlarini ko’paytirish, uy mehnatidan foydalangan holda butlovchi qismlar, tayyor mahsulotlarning ayrim turlarini ishlab chiqarish orqali yirik sanoat korxonalarining faoliyati samaradorligini oshirish maqsadida 2006 yil 5 yanvarda O’zbekiston Respublikasi Prezidentining «Yirik sanoat korxonalari bilan

kasanachilikni rivojlantirish asosidagi ishlab chiqarish va xizmatlar o’rtasida kooperatsiyani kengaytirishni rag’batlantirish chora-tadbirlari to’g’risida»gi PF-3706 sonli Farmoni qabul qilindi. Unga ko’ra, mamlakatimizda kasanachilik mehnatini rivojlantirishning asosiy vazifalari sifatida quyidagilar e’tirof etildi:

mehnat qonunchiligini takomillashtirish, kasanachilar ijtimoiy himoyasi va mehnati muhofazasini ta’minlashni inobatga olgan holda aholini uy mehnati faoliyatiga keng jalb etish uchun qulay sharoit yaratish;

sanoat korxonalari bilan ularning buyurtmalari asosida uyda mahsulot ishlab chiqarish va xizmat ko’rsatish, birinchi navbatda, sanoat ishlab chiqarish samaradorligini oshirish imkonini beradigan tikuvchilik, attorlik, ipakchilik, qayta ishlash, mebelь, elektron sanoatda, shuningdek telekommunikatsiya, servis va xizmat ko’rsatish tarmoqlarida kasanachilik bilan shug’ullanayotgan fuqarolar o’rtasida kooperatsiyani rivojlantirish;

korxonalarning buyurtmalari asosida uyda ishlayotgan fuqarolarga buyurtmachilar tomonidan xomashyo, material va yarim fabrikatlarni yetkazib berish hamda buyurtma asosida ishlab chiqarilgan mahsulotlarni sotishni kafolatlashda barqaror sharoit yaratish.

Mazkur farmonga ko’ra quyidagilar belgilab qo’yilgan:

korxonalarning buyurtmalari uyda ishlayotgan fuqarolar (kasanachilar) tomonidan mehnat shartnomasi asosida bajariladi;

korxonalar bilan mehnat shartnomasi tuzgan kasanachilar band aholi toifasiga kiradi va ularga mehnat daftarchasi beriladi, pensiyalar va ijtimoiy sug’urta bo’yicha nafaqalar tayinlashda ishlagan vaqti mehnat stajiga qo’shiladi;

kasanachilik mehnati amalga oshirilayotgan turar joylarni yashash uchun mo’ljallanmagan joylar toifasiga o’tkazish talab etilmaydi;

mehnat shartnomasida ishlarni bajarish uchun zarur uskunalar yetkazib berish va ularga texnik xizmat ko’rsatish tizimini tashkil etish, asboblar, jihozlar, materiallar va yarimfabrikatlar bilan ta’minlash, kasanachilarni majburiy tarzda texnika xavfsizligiga o’qitish hamda buyurtmachi talab qilgan sifat standartlari asosida ishlab chiqarilgan mahsulotlarni tashib ketish, bajarilgan ish uchun hisob-kitob qilish bo’yicha korxonalarning kasanachilar oldidagi kafolat va majburiyatlari ko’zda tutiladi.

Farmonga muvofiq, ish bilan bandlikning ushbu shaklini rag’batlantirish maqsadida bir qancha imtiyoz va yengilliklar ko’zda tutilgan:

tovarlar ishlab chiqarish bo’yicha kasanachilarga buyurtma beradigan korxonalar 2006 yilning 1 fevralidan boshlab, besh yil muddatga, mehnat shartnomasi asosida kasanachilarga to’lanadigan mablag’larga teng miqdorda, mehnatga haq to’lash fondidan yagona ijtimoiy to’lovni to’lashdan ozod qilinadi;

korxona tomonidan tuzilgan mehnat shartnomasiga muvofiq, kasanachilarga korxona buyurtmasi bo’yicha ishlarni bajarish uchun bepul foydalanishga berilgan asbob-uskuna, jihozlar va inventarlar ulardan foydalanish davrida mulk solig’idan ozod etiladi;

kasanachilik amalga oshiriladigan turar joy binolarini noturar joy binolar toifasiga o’tkazish talab qilinmaydi;

kasanachilar korxonalarning ishlab chiqarish texnologiyasiga to’liq amal qilgan taqdirda, uy sharoitida ishlab chiqarilgan mahsulot va xizmatlarni qo’shimcha sertifikatlash va standartlash talab etilmaydi. Bunda uyda ishlab chiqarilgan mahsulot sifati bo’yicha belgilangan standartlarga rioya qilish bo’yicha mas’uliyat, u sanoat korxonalariga qaytarilganda – kasanachilar zimmasiga, oxirgi iste’molchiga sotishda esa sanoat korxonasi zimmasiga yuklanadi;

mehnat shartnomasi bo’yicha ishlayotgan korxonalarga kasanachilar tomonidan mahsulotlarning qaytarilishi ulgurji savdo hisoblanmaydi va litsenziyalanmaydi;

kasanachilik mehnati bilan shug’ullanadigan shaxslar mehnat shartnomasi bo’yicha ishlarni bajarish uchun iste’mol qilinadigan kommunal xizmatlarga aholi uchun qo’llaniladigan tariflar bo’yicha haq to’laydilar.

O’zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2006 yil 11 yanvardagi 4-sonli qaroriga muvofiq «Kasanachilik to’g’risidagi nizom» qabul qilingan bo’lib, mazkur nizom O’zbekiston Respublikasida kasanachilikni tashkil etish shartlari, shu jumladan, kasanachilar bilan mehnat shartnomalarini tuzish tartibini, ularga asbob-uskunalar, jihozlar, xomashyo va materiallar berish, ular mehnatiga haq to’lash va muhofaza qilish, kasanachilarni ijtimoiy sug’urta qilish tartibi hamda kasanachilar mehnatidan foydalanayotgan ish beruvchilar uchun belgilangan soliq imtiyozlari qo’llanilishi ustidan nazorat qilish mexanizmini belgilaydi.

Nazorat uchun savollar

1. Ish bilan bandlikning ijtimoiy-iqtisodiy mohiyati nimalardan iborat?
2. Ish bilan bandlik qanday shakllari mavjud?
4. Ish bilan bandlik sohasida qanday ijtimoiy-demografik guruhlar bor?
5. Aholining ish bilan bandligini ta’minlash borasida davlat siyosatining amalga oshirilishi nimalarni ko’zda tutadi ?
6. Kasanachilik mehnati nima?

8-MAVZU. ISHCHI KUCHI MIGRATSIYaSI VA UNING MEHNAT BOZORIGA TA’SIRI

1 Aholining ish bilan bandligini ta’minlash borasida davlat siyosatining amalga oshirilishi

3. Mehnat migratsiyasining davlat tomonidan tartibga solinishi va uning asosiy ko’rinishlari

4.Evroosiyo iqtisodiy hamjamiyatidagi mehnat migratsiyasining ko’lami va geografiyasi

5. O’zbekistonda mehnat migratsiyasi bo’yicha davlat siyosatining amalga oshirilishi

8.1.Ishchi kuchi migratsiyasining ijtimoiy-iqtisodiy mazmuni va mohiyati

XXI asrda jahon iqtisodiyotining integratsiyalashuvi va liberallashuvi jarayonida ishchi kuchi migratsiyasining ahamiyati muntazam oshib bormoqda. Aynan shu bois, ishchi kuchi migratsiyasining ijtimoiy-iqtisodiy mazmun va mohiyatini ochib berish uning qanchalik muhim ahamiyat kasb etishini ko'rsatadi.

Migratsiya – aholining, shu jumladan ishchi kuchining bir hududdan ikkinchi hududga ko'chib o'tish harakati bo'lib, uning miqyosi va sur'ati mamlakatdagi siyosiy, ijtimoiy va iqtisodiy vaziyat hamda mehnat bozori sig'imini ham belgilab beradi. Ijtimoiy jihatdan olib qaraydigan bo'lsak, ishchi kuchi migratsiyasi deganda mamlakat mehnat resurslarining bir hududdan boshqa bir hududga ko'chib yurishi tushunilsa, iqtisodiy nuqtai-nazardan esa, ijtimoiy mazmuni bilan bog'langan holda, iqtisodiyot tarmoqlarida ish bilan band aholining mintaqa va hududlararo ko'chib yurishi tushuniladi.

Xalqaro Mehnat Tashkiloti va Xalqaro Migratsiya bo'yicha Tashkilot tomonidan ishlab chiqilgan ta'rifga ko'ra, mehnat-migrantlari deganda insonlarning biror bir hududdan u o'zi istiqomat qiladigan mamlakat miqyosida yoki ruxsat etiladigan mamlakatga ko'chib borib, u yerda iqtisodiy faoliyat bilan shug'ullanadigan qismi tushuniladi.

Ishchi kuchi migratsiyasi deganda, odatda, mehnatga qobiliyatli aholining ishlab chiqarishni rivojlantirish va joylashtirishdagi o'zgarishlar bilan bog'liq makoniy ko'chib yurishi tushuniladi. Aholining mazkur qismining ko'chib yurishini talqin qilishda ikkita yondashuvdan foydalaniladi. Birinchi yondashuv ancha keng va umumiy bo'lib, unda migratsiya aslida ishchi kuchining makonda harakat qilishga mos keladi, ikkinchi yondashuv ancha tor va maxsus yondashuv bo'lib, bunda migratsiya makonda xarakat qilishning muayyan turlari bilan cheklanadi. Ikkinchi yondashuv migratio (lotincha «ko'chib yurish», «joyini o'zgartirish») so'zining dastlabki ma'nosiga mos keladi.

Ishchi kuchi migratsiyasining, butun aholi migratsiyasi kabi, makonda xilma-xil ko'chib yurish turlaridan ajratishning umumiy qabul qilingan mezonlari mavjud. Ularga doimiy yashash joyini o'zgartirish, hududining majburiy chegaralarini kesib o'tish, migrantning yangi yashash joyida uzoq muddat yoki doimiy turishi kiradi. Mehnat migratsiyasi vujudga kelishining asosiy motivlaridan biri bo'lib, mehnatga yaroqli aholining yuqori ish haqi olish maqsadida o'zi uchun qulay sharoitli ish joyiga ega bo'lishi hamda o'zining eng yaxshi mehnat faoliyatiga erishish istagi hisoblanadi.

Har bir xududda emigratsiya va immigratsiya tomonlari mavjud bo'ladi. Emigratsiya – chegara ortiga chiqib ketish bo'lsa, immigratsiya – chegara ortidan kirib kelish demak. Immigratsiya va emigratsiya o'rtasidagi farq migratsiya salьdosini beradi. SHu yerda yana shuni ta'kidlash kerakki, «remigratsiya» atamasi ham bo'lib, emmigrantlarni qaytadan o'z makoniga qaytishini anglatadi. Qonuniy migrantlarning yana bir alohida turi mavjudki, bu chegara ortida ishlovchilardir. Buni shunday izohlash mumkin, ya'ni har kuni doimiy ravishda qo'shni davlat chegarasini kesib o'tib u yerda ishlashdir. Bunga yaqqol misol qilib meksikalik ishchilarning har kuni AQSH hududiga o'tib ishlashini yoki Belьgiyaliklarni Frantsiya hududiga o'tib ishlashini aytishimiz mumkin.

Zamonaviy mehnat migratsiyasining Xalqaro Mehnat Tashkilot (XMT) tomonidan 5 ta asosiy turi ajratib ko'rsatiladi:

1. SHartnoma asosida ishlovchilar. Bunda ishlovchilarning kirib kelish muddati qabul qiluvchi davlat tomonidan aniq qilib ko'rsatadi. Bu holat asosan mavsumiy ishlar, jumladan, qishloq xo'jalik mahsulotlarini ekish, parvarishlash va hosilni yig'ib olish kabilar bilan bog'liqdir. Mazkur turdagi faoliyatga odatda malakasiz yoki malakasi past bo'lgan ishchilarning mehnat migratsiyasi misol bo'la oladi.

2. Malakali kadrlar migratsiyasi. Bunga amaliy tajribasi va bilimi shuningdek tayyorgarligi yuqori bo'lgan xodimlarning mehnat migratsiyasi misol bo'la oladi.

3. Noqonuniy migrantlar. Mazkur toifaga tegishli rasmiy hujjatlarni rasmiylashtirmasdan xorijda mehnat faoliyati bilan shug'ullanayotgan fuqarolar kiradi.

4. Qochoqlar – bular hayoti va faoliyati xavf ostida bo'lganligi sababli xorijga ketib qolgan kishilar.

5. Ko'chmanchilar – bular doimiy yashash uchun boshqa mintaqalarga ko'chib yuruvchilar.

Jahon tajribasida mehnat migratsiyasining quyidagi shakllari tasniflanadi.

a) yo'nalishi bo'yicha:

- rivojlanayotgan davlatlardan sanoati rivojlangan davlatlarga migratsiya;
- rivojlangan mamlakatlar o'rtasidagi migratsiya;
- rivojlanayotgan mamlakatlar o'rtasidagi migratsiya;
- yuqori malakali ishchi kuchining sanoati rivojlangan mamlakatdan rivojlanayotgan mamlakatga migratsiyasi.

b) hudud bo'yicha:

- ichki migratsiya – biror bir mamlakat miqyosida bo'lib, shahar va qishloq o'rtasidagi, shaharlararo va qishloqlararo mehnat migratsiyalariga bo'linadi. Ana shu asosda qishloqdan shaharga, shahardan qishloqqa, shahardan shaharga, qishloqdan qishloqqa boradigan mehnat migrantlari oqimi shakllanadi;
- tashqi migratsiya – davlat chegarasini kesib o'tish bilan sodir bo'ladigan migratsiya jarayoni bo'lib, uning o'zi ham o'z navbatida ikkiga bo'linadi:
- v) migrantlarning malakasi bo'yicha:
- yuqori malakali ishchi kuchi migratsiyasi;
- past malakali ishchi kuchi migratsiyasi;

g) mehnat safarining davomiyligiga qarab:

- qaytib kelmaydigan migratsiya – uzoq muddatga mo'ljallangan yoki abadiy bo'lib, odatda, bunga tashqi migratsiyasi va ichki migratsiyaning qishloqdan shaharga bo'lgan migratsiyasi misol bo'ladi;
- vaqtinchalik migratsiya – ishga muayyan muddatga ketishini o'z ichiga oladi. Bunga tashqi migratsiyaning ma'lum muddatga shartnoma bo'yicha qaytarib kelish sharti bo'yicha kelishgan ko'chib ketishi misol bo'la oladi;
- mavsumiy migratsiya – bir yil va undan kam bo'lgan holda biror bir hududdan boshqa hududga mavsumiy ish bo'yicha borishini taqozo etadi;
- tebranuvchan migratsiya – ishchi kuchining bir aholi punktidan boshqasiga muntazam ravishda ishga borishi va yana qaytib kelishini o'z ichiga oladi. Uning

muntazamligi mehnat faoliyatining tartibiga mos keladi. Tebranuvchan migratsiya urbanizatsiya sharoitida yuzaga keladi. Asosiy yo'nalishlari – qishloqdan shaharga, shahar yaqinidan aglomeratsiya o'zagiga. Tebranuvchan migratsiya yirik va o'rta shaharlarning ta'sir doirasida tarqalgan bo'lib, u o'sha yerda ishchi kuchini shakllantirishning muhim manbaidir. SHahar yaqiniga qatnaydigan transportning rivojlanishi bilan bu xildagi harakat ayniqsa, tez ortib bormoqda, ularning ko'lami, jadalligi va oqibatlari doimiy ko'chib borishlar miqdoridan ortib odatiy holga aylanib bormoqda.

d) qonun jihatdan:

- qonuniy migratsiya;
- noqonuniy migratsiya.

Mamlakatda migratsiya jarayonlari jadalligini baholash va uning sur'atini aniqlashda migratsiya koeffitsienti ko'rsatkichlaridan ham foydalaniladi. Ushbu ko'rsatkichlarga kelish koeffitsienti, ketish koeffitsienti va migratsiya salьdosi koeffitsienti kirib, ular har ming kishiga nisbatan hisoblanadi:

Aholining kelish jadalligi koeffitsienti:

Kk = Ks / Ao's * 1000 (1)

Aholining jo'nab ketish jadalligi koeffitsienti:

Kj = Js / Ao's * 1000 (2)

Migratsiya qoldig'i yoki aholining migratsiya o'sishi koeffitsienti:

Kms = Kk – Kj (3)

Bu yerda: Kk – kelish jadalligi koeffitsienti;

Ks – kelganlar soni;

Ao's – o'rtacha aholi soni;

Kj – jo'nab ketish jadalligi koeffitsienti;

Js – jo'nab ketganlar soni;

Kms – migratsiya salьdo koeffitsienti.

Ketish koeffitsienti mazkur hudud aholisining migratsiya faolligi, kelish koeffitsienti esa hududning migrantlar uchun qulay ekanligini tasvirlab beradi. Migratsiya salьdosining miqdori (ijobiy yoki salbiy) migratsiyaning ishchi kuchi bozorini shakllantirishga bevosita ta'sirini tavsiflaydi. Bunga mazkur mintaqadagi kelgan va ketganlar tarkibidagi farq (tafovut) ta'sir qiladi. Musbat belgi mazkur hududga aholining kelishi, manfiy belgi jo'nab ketganligini bildiradi.

1. Ishchi kuchi migratsiyasiga ta'sir etuvchi omillar va uning mamlakat iqtisodiyotiga ta'siri

Ishchi kuchi migratsiyasining kelib chiqish sabablari va o'z navbatida uning mamlakat iqtisodiyotiga ijobiy va salbiy ta'sirlari bilan bog'liq bo'ladi.

Migratsiya omillari deganda ishchi kuchining bir joydan ikkinchi joyga o'tishi uchun sabab bo'ladigan ob'ektiv va sub'ektiv shart-sharoitlar tushuniladi. Mehnat migratsiyasiga ta'sir etuvchi omillarni ikkita katta guruhga, ya'ni iqtisodiy va noiqtisodiy omillarga ajratish mumkin. Bunda iqtisodiy omillar quyidagicha tartibda tasniflanadi:

- mamlakatning iqtisodiy rivojlanganlik darajasi, ya’ni ishchi kuchi o’zi yashaydigan mamlakatlariga nisbatan ancha iqtisodiy yuksalgan davlatlarga ko’chib ketishiga intiladi:
- mamlakat mehnat bozorining holati yoki boshqacha aytilsa kam rivojlangan va aholi sonining zichligi oqibatda ishsizlar boshqa davlatga ish izlab ketib qolishadi;
- iqtisodiyotdagi erkinlashtirilishi natijasida xalqaro munosabatlar yaxshi yo’lga qo’yilib ishchi kuchlari almashinishi yuzaga keldi;
- kapital harakati, ya’ni kapital olib kirish yoki olib chiqish natijasida kapital bilan birga malakali xodimlarning ham migratsiyasi sodir bo’ladi.

Noiqtisodiy omillarga esa quyidagilar kiradi:

- siyosiy-huquqiy omillar;
- milliy omillar;
- diniy omillar;
- irqiy omillar;
- oilaviy munosabatlar omillari.

Ishchi kuchi migratsiyasiga ta’sir etuvchi omillarni aniq va ravshan izohlab o’tish muammoga aniqlik kiritadi. Hozirgi vaqtda mehnat migratsiyasining sabab-oqibatlarining o’zaro bog’liqligini tushuntirib beradigan bir qator nazariya va kontseptsiyalar ishlab chiqilgan. Ular yordamida mintaqalar o’rtasidagi turli migratsiya oqimlarining ko’lami, yo’nalishlari, jadalligi, hududlarning ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishi mezonlari bilan birgalikda makrodarajada muvofiqlashtiradi (ish haqi miqdori, ish bilan bandlik darajasi, ishchizlik darajasi, kapital qo’yilmalar hajmi, uy-joy sharoitlari, ish o’rinlari soni va hokazolar bilan). Bunday o’zaro aloqalarning muhim jihati – ular fe’l-atvorining migrantlar tarkibiga (yoshiga, jinsiga, ma’lumot darajasiga va kasbiy tayyorgarligiga va hokazolarga) bog’liqlikni aniqlashdir.

Aholining oila yoki uy xo’jaliklarida turmush sharoitining o’zgarishi migratsiya to’g’risida qaror qabul qilish uchun muhim bo’lgan ko’rsatkichlarning o’zgarishiga ta’sir etadi va mikrodarajada o’rganiladi. Bunday yondashuv migratsion xulq-atvor qonuniyatlarini tadqiq qilish uchun zarurdir. Umuman, ishlab chiqilgan nazariyalar va kontseptsiyalar migratsiyani bashorat qilishda muhim bo’lgan model va farazlar tuzilishiga asos bo’ladi.

SHuningdek, mehnat migratsiyasining yuzaga kelishiga quyidagi vaziyat va holatlar ham o’z ta’sirini ko’rsatadi:

- o’z kasb yo’nalishini amalga oshirish bo’yicha imkoniyatlarni yaratish, boshqa yashash joyida ish haqining eng yaxshi shart-sharoitlariga ega bo’lgan ishga joylashish;
- inson solig’i hamda iqlimga xos yashash va ishlash shart-sharoitlarining zarurligi;
- qarindoshlarga qo’shilish;
- ma’lum bir madaniyat, bilim va yashash tarzini o’zgartirishga ehtiyoj;
- mehnat ziddiyatlari va oiladagi kelishmovchiliklar;
- tasodifiy holatlar, vaziyatlar va h.k.

Migratsiya sabablarining birinchi marta nazariy jihatdan tushuntirib berish odatda ingliz geografi Rovensteyn nomi bilan bog'lanadi. U XIX asrning oxirlarida «migratsiya qonunlari» nazariyasini taklif qilgan. Ana shu qonunlarga muvofiq migrantlar bir hududni cheklangan imkoniyatlar bilan tark etib, boshqa mintaqalarda katta imkoniyatlar niyatida joylashib oladilar. Yangi joylarni tanlashda masofa katta rolь o'ynaydi, chunki migrantlar yaqinroq masofalarga joylashishni xohlaydilar. Qishloq-shahar migratsiyasining har bir oqimi qishloq joylariga qarama-qarshi migratsiya oqimini vujudga keltiradi. Rovensteyn ta'kidlaganidek, shahar aholisi qishloq aholisiga nisbatan kam harakatdadir. SHuningdek, infratuzilmalar taraqqiyoti, transport va aloqa vositalarining rivojlanishi, savdoning kengayshi hamda sanoatning o'sishi ham migratsiyani kuchaytiradi.

SHuningdek, ishchi kuchi migratsiyasini kelishiga tabiiy-iqlim, demografik, etnik omillar ham o'z ta'sirini ko'rsatadi. Tabiiy-iqlim omillar deganda, ushbu jarayonga atrof-muhitning ta'siri tushuniladi. U iqlim, landshaft, ekologik tizimdagi o'zgarishlarni o'z ichiga oladi. Tabiiy-iqlim sabablarining mehnat migratsiyasiga ta'siri yashash joyini o'zgartirganda migrantlarning bir qismini yangi joydagi iqlimga moslashuvi zarurligida namoyon bo'ladi. Bu ba'zida ko'chib kelganlar salomatligining yomonlashuvi bilan yoki migrantlarning ayrim qismlari uchun esa bu ob-havo iqlim sharoitlari yaxshi ta'sir qilishi bilan xarakterlanadi.

Mehnat migratsiyasining donor mamlakatlar iqtisodiyotiga o'tkazadigan ijobiy ta'sirlari:

- emigratsiya mamlakat mehnat bozorini ancha yumshatadi, ya'ni ishchi kuchi migratsiyasi natijasida ortiqcha mehnat resurslari soni kamayadi, ayniqsa, aholisi zich joylashgan mamlakatlarga sezilarli darajada ijobiy ta'sir o'tkazadi (Xitoy, Hindiston, Meksika, Pokiston, Turkiya).
- ishchi kuchi eksporti – donor mamlakatlarning emigrant ishchilariga tekin yangi mutaxassislikni o'zlashtirishga, ularning malakasi oshishiga, yangi texnika va texnologiyalar bilan aloqa qila olishiga olib keluvchi jarayon;
- migrantlar o'z vataniga qaytayotganda o'zi bilan qimmatbaho buyum, pul va shunga o'xshagan noyob narsalarni olib kelishadi va shuningdek turli pul jo'natmalarini amalga oshiradilar:
- ishchi kuchi eksporti – valyuta kirib kelishining asosiy manbai bo'lishi bilan birga ularning oila a'zolari turmush darajasi ko'tarilishining yo'llaridan biri;
- donor mamlakatlar o'z fuqarolarining xorijda ishlashini tashkillashtiradigan vositachi firmalardan davlat byudjetiga soliqlar undiradi.

Donor mamlakatlar iqtisodiyotiga ishchi kuchi migratsiyasining salbiy oqibatlarini quyidagilarda ko'rish mumkin:

- emigratsiya qiladigan mamlakatlar o'zlarining mehnat resurslari yoki mehnatga layoqatli iqtisodiy faol aholining ma'lum qismidan ajraladilar;
- donor mamlakatlar emigrantlarning bilim olish va malakasini oshirish uchun mablag' sarflaydilar;
- malakali kadrlarning kamayishi, ya'ni bilimli va malakali kadrlarning chiqib ketishi sodir bo'ladi. Buning natijasida esa davlat yirik miqdordagi pul mablag'ini yo'qotadi.

Retsepient mamlakatlar iqtisodiyotiga esa ishchi kuchi migratsiyasi quyidagicha ijobiy samara beradi:

- xorij ishchilarining kirib kelishi yuqori darajadagi safarbarlikni keltirib chiqaradi, milliy iqtisodiyotning tarkibida ayrim tarmoqlarini shakllantiradi;
- immigrantlar millatning yosh tarkibini yashartiradi, chunki odatda emigratsiya qilinganlar yoshlardan iborat bo'ladi;
- qabul qilib olayotgan mamlakatlar xarajatlarini tejashga erishadi, chunki o'z ishchi kuchlarini bilim va malakasini oshirishga jo'natayotgan donor mamlakatlar buni oldindan to'lashgan bo'ladi;
- immigrantlar ichki bozor hajmini oshiradilar, tovar va xizmatlarga talabni va ishlab chiqarish xajmini oshiradilar;
- ishchi kuchi importi tovarning raqobatbardoshligini oshiradi, chunki arzon ishchi kuchi kelishi bilan ishlab chiqarish xarajatlari tejaladi;
- immigrantlarning vaqtinchalik bo'sh turgan mablag'lari, qabul qiluvchi davlat tomonidan o'z iqtisodiyoti uchun moliyalashtiriladi;
- immigrantlar demografik holatni yaxshilaydilar, bu ayniqsa, umumiy aholisi tarkibida qariyalar ulushi yuqori hisoblangan G'arbiy Yevropa mamlakatlari uchun xosdir;

Mehnat migratsiyasining retsepient davlatlar uchun salbiy tomonlari esa quyidagilarda namoyon bo'ladi:

- mamlakatning iqtisodiy tarmoqlari xorij ishchi kuchlariga qaram bo'lib qoladi;
- ichki ishchi kuchlarining bahosi pasayadi va xorij ishchi kuchlarining taklifi oshib ketadi;
- tub aholi bilan immigrantlar o'rtasida turli ziddiyatlar paydo bo'ladi va natijada mamlakatlararo nizolar ham paydo bo'lishi mumkin;
- immigrantlar mehnat faoliyatini olib borayotgan mamlakatda uzoq va qiyin moslashadilar.

Ishchi kuchini chetdan olib keluvchilar uchun ham, uni chetga chiqaruvchilar uchun ham tashqi mehnat migratsiyasining ijobiy va salbiy oqibatlarini tahlili asosida ishchi kuchi harakatining iqtisodiy samaradorligini aniqlashga mo'ljallangan qator iqtisodiy nazariyalar ishlab chiqilgan. Ularning ichida ko'proq ma'lum bo'lgani ishchi kuchi xalqaro migratsiyasining «balans» va «assimmetriya» nazariyalari bo'lib, ularning har biri ishchi kuchini bir mamlakatdan ikkinchi mamlakatga ko'chib yurishini turlicha tushuntiradi. «Balans» yoki neoklassik nazariya migratsiyani tor ma'noda, ya'ni asosan, mehnatga haq to'lash, ishchi kuchi bilan ta'minlanganlik, ishlab chiqarish hajmining o'sishi nuqtai nazaridan ko'rib chiqadi yoki ishchi kuchi migratsiyasini tovarlar va kapital oqimi singari yana bir ishlab chiqarish omilining harakati sifatida tushuntiradi. Ushbu nazariyaga binoan, migratsiya mehnat unumdorligi va ish haqi darajasi o'rtasidagi tafovutlar ko'payib borishi bilan o'sib boradi.

8.2.Mehnat migratsiyasining davlat tomonidan tartibga solinishi va uning asosiy ko'rinishlari

Ishchi kuchi migratsiyasi davlat qonunchiligi va xalqaro aktlar yordamida tartibga solib turiladi. Milliy qonunchilikda 2 xil tendentsiya yonma-yon yuradi:

- ochiq iqtisodiyot sharoitida, ya’ni mehnat resurslarining erkin harakati;
- proektsionizm sharoitida, ya’ni migratsiya jarayonining cheklanganligi.

Davlat migratsiya siyosati – ishchi kuchi eksporti va importini tartibga solib turuvchi davlatning maqsadli faoliyati ishchi kuchi migratsiyasining davlat tomonidan tartibga solinishi bevosita mehnat migrantlarining manfaatlarini hamda ishchi kuchini eksport va import qiluvchi mamlakatlarning manfaatlarini himoya qilinishini ta’minlash bilan bog’liq.

Davlat migratsiya siyosatini tartibga solishning turli maqsad va usullaridan kelib chiqib emigratsiya va immigratsiya siyosatiga ajraladi.

Davlatning emigratsiya siyosati – bilvosita tartibga solish ya’ni ma’qul bo’lgan emigratsiya iqlimini yaratish va bevosita tartibga solish ya’ni emigratsiya oqimlarining hajmi va tarkibini maqsadli ravishda tartibga solishni ko’zlaydigan sayosat.

Emigratsiya oqimlarini bilvosita tartibga solish usuli:

- xorijdan valyuta kirib kelishini ko’zlagan valyuta va bank siyosati;
- hisob raqamida xorij valyutasini saqlash bo’yicha tegishli imtiyozlar berish;
- mehnat migrantlariga qimmatli qog’ozlarni sotish;
- bojxona siyosati, ya’ni bunda o’z vataniga qaytayotgan mehnat migrantlariga boj to’lovlari bo’yicha imtiyozlar beriladi.

Emigratsiyani tartibga solishning bevosita usuli:

- mehnat migratsiyasi sub’ektlarini ya’ni vositachi firmalar yoki mehnat migrantlarini nazorat qilib turish;
- ekspansion siyosat, ya’ni xorij bozorlaridagi ish joylarini egallab olish uchun yo’naltirilgan siyosat (masalan, o’sha mamlakatda ishlab chiqarilib eksport qilinadigan mahsulotni ishlab chiqaruvchi mutaxassislarni ko’proq jo’natish orqali bozorni egallash);
- tuzilmaviy siyosatning asosiy elementlari bo’lib quyidagilar hisoblanadi: xorij pasporti berilishini cheklash; ayrim toifadagi ishchilarning chiqib ketishini taqiqlash va emigratsiyaga kvota qo’yish.

Davlatning immigratsiya siyosati – milliy mehnat bozori migrantlarining tartibsiz harakatidan va noto’g’ri foydalanilishidan himoya qilish siyosati. Migrantlar quyidagi 3 ta toifa bo’yicha tasniflanadilar:

1) oilaviy emigratsiya, bunda oila a’zolarining ayrimlari xorijda yurganligi bois qolganlari ham ko’chib borishga to’g’ri keladi;

2) iqtisodiy emigratsiya, katta mahorat va mehnatga layoqatlilik, xususiy tadbirkorlik faoliyati bo’yicha malaka talab qiladigan va iqtisodiyotning rivojlanishiga xissa qo’shadigan migratsiya yo’nalishidir. Bu turdagi iqtisodiy emigratsiya ham 4 xil ko’rinishga ega:

- shaxsiy tadbirkorlik emigratsiyasi (o’z tajribasi va kapitali orqali borgan joyida ish boshlaydi);

- yoshi kichikroq bo’lgan, lekin yaxshi malakali bo’lgan shaxslarning emigratsiyasi;
- ish beruvchi taklifiga binoan emigratsiya;
- xalqaro ahamiyatga ega bo’lgan ya’ni ijod va sport kabilar tufayli emigratsiya;

3) gumanitar emigratsiya, qochoqlarning harakati sifatida namoyon bo’ladi.

Davlatning immigratsiya siyosati quyidagilardan tashkil topadi:

- xorij ishchi kuchlarining sifatiga bo’lgan talab. Ya’ni bunda ishlashni xohlovchi xorij fuqarolarining ma’lumoti, kasb-kori, malakasi va ish stajiga alohida e’tibor qaratiladi. Masalan, Avstraliyada mutaxassisligi bo’yicha kamida 3 yil, Ummon, Birlashgan Arab Amirligi, Qatar kabi davlatlarda hatto oshpazlikka ham kamida 5 yil stajga ega bo’lganlar qabul qilinadi;
- yosh bo’yicha tanlanishi. Buning mazmuni shundaki, import qilayotgan davlat, mehnatga layoqatli yoshdagilarning ayniqsa 20 yoshdan to 40 yoshgacha bo’lganlarni qabul qilishni xohlaydi;
- salomatligi bo’yicha. Xorijlik ishchilarning ko’rikdan o’tkazilishi bilan izohlanadi. Masalan, SHvetsiya va Norvegiyada yollovchi firmalar kirib kelayotgan ishlovchi nomzodlarni tibbiy ko’rikdan o’tkazishadi;
- shaxs xarakterining cheklanganligi. Ijtimoiy «tozalik» ya’ni qabul qiluvchi davlatga ijtimoiy va siyosiy jihatdan salbiy ta’siri bo’lmasligi lozim. Masalan, AQSHda totalitar ko’rinishdagi partiyaga a’zo bo’lganlarning kirib kelishiga cheklovlar qo’yilgan;
- ishchi kuchi importiga to’g’ridan-to’g’ri kvota qo’yish. Misol uchun Gretsiyada 5 tadan kam bo’lgan grek millatiga mansub bo’lgan xodimlari bor korxonaga xorij ishchi kuchini yollash taqiqlangan;
- moliyaviy cheklovlar. Slovakiyada oddiy ishlashni xohlovchi migrantlar mehnat faoliyatini boshlashi uchun mablag’ kiritishlari lozim. Irlandiyada 4 oy davomida ishlaganligi uchun 100 irland funti to’lashi shart;
- vaqtning cheklanganligi. Imigrantlar uchun qabul qilib oluvchi davlat uning faoliyat yurgizishi uchun ma’lum bir muddatni beradi;
- ayrim faoliyatda turi bilan shug’ullanish umuman taqiqlanganligi. Turkiyada shunday qonun borki, unda xorijliklar kelib shug’ullanishi mumkin bo’lmagan mutaxassisliklar aniq belgilab qo’yilgan. Ularga shifokorlar, advokatlar, uchuvchilar, konchilar, haydovchilar, baliqchilar, ofitsiantlar, brokerlar, qo’riqchilar kiradi;
- milliy va geografik mavqeiga qarab. Ko’p davlatlar imigrantlarning etnik tarkibiga qarab imtiyozlar qo’yadilar. Jumladan, AQSH Yevropalik imigrantlarni afzal bilsa, Germaniya esa Qozog’iston va Markaziy Osiyolik nemislarni afzal ko’radi;
- mehnat migrantlarning chiqib ketishini rag’batlantiruvchi dasturlar. Ushbu dasturlarning 3 xil turi mavjud:

1) immigrantlarning kompensatsiya bilan siylanishi. Mehnat faoliyatini muddatdan ilgari tugallab ketishlari uchun turli ko’rinishdagi to’lovlarni amalga oshirish;

2) immigrantlarni o’z vataniga qaytishini osonlashtirish maqsadida kasbiy tayyorgarlik dasturlari;

3) ommaviy emigratsiya mintaqalariga iqtisodiy yordam dasturlari.

SHuni ham alohida ta’kidlash kerakki, har bir mamlakat o’zining ichki shart-sharoitlaridan kelib chiqib, ishchi kuchining kirib kelishi va chiqib ketishini tartibga solib, nazorat qilib turadi.

Xalqaro Mehnat Tashkiloti eksport qiluvchi davlatlarning emigratsiya siyosatini quyidagicha izohlab beradi:

1. Mehnat resurslarining emigratsiyasi ishsizlikni kamaytirish va tashqi savdo balansi taqchilligini qoplash lozim.

2. Emigrantlar xorijning yashash shart-sharoitlariga rozi bo’lishlari lozim.

3. O’z vataniga qaytayotgan emigrantlardan xorij tajribasini o’rganishi talab qilinadi. Hozirgi kunda mehnat migratsiyasining xarakterli tomoni shundaki, ishchi kuchini eksport qiluvchi davlatlar turli xil usul va uslublardan foydalanadilar. Ular qatoriga quyidagilarni kiritish mumkin:

- mamlakat manfaatlarini himoya qilish usul va uslubiyotlari – emigratsiya maktabi, emigrantlarning tarkibi, sifatiga va davlat doirasida jo’nab ketishini eksport qiluvchi davlat tomonidan tartibga solib turilishi yo’llari. Ko’pchilik davlatlar erkin ko’chishini ko’zlab, fuqarolar huquqini inobatga olgan holda emigratsiya siyosatini ishlab chiqaradilar. Ba’zi bir davlatlar esa yuqori malakali mutaxassislar va malakali ishchi kuchlari yetishmasligi tufayli emigratsiyani ushlab turish siyosatini amalga oshiradilar.
- migrantlarning valyutalaridan iqtisodiyotni resurslar bilan ta’minlash maqsadida emigratsiyadan foydalanish metodi ishlatiladi. Ya’ni bunda milliy bankda emigrantlar uchun alohida valyuta schyoti ochiladi va ularga boshqalarga qaraganda yuqori foiz stavkalari belgilanadi. Bundan tashqari yana bir qancha imtiyozlar ham beriladi. Ayrim davlatlar mehnat migrantlarining xorijda oladigan maoshini kafolatini o’z zimmasiga olsa, boshqa bir davlatlar ularning sug’urtalanishini vositachi korxonalar orqali ta’minlaydi;
- mehnat emigrantlari huquqini himoya qilish maqsadida ikki tomonlama shartnoma va bitimlar tuziladi. Bu bitim va shartnomalarda quyidagilar aniq kelishilib olingan bo’lishi kerak:

a) ish haqini olishi uchun ijtimoiy-iqtisodiy kafolatlar bo’lishi lozim;

b) borib-kelishi uchun to’lovlar;

v) yashash sharoitining ta’minlanishi;

g) tibbiy xizmatning davomiy tarzda ko’rsatilishi;

d) har qanday muammoli vaziyatlar bo’lganda, fuqaroning (emigrantning) huquqini inobatga olgan holda hal etilishini ko’zlash va boshqalar.

SHuning uchun ham, mehnat migrantlarining huquqini himoya qilish bo’yicha elchixona va ayrim muassasalarda attelliyalar (shu soha bo’yicha mutaxassis) faoliyat yurgizadi.

Mehnat migranti va uning oilasini himoya qilish uchun fond tuziladi. Bu fondning ishlatilishi odatda ularning tibbiy xizmatga, yashash tarzini yaxshilashga va uyga qaytish ehtiyoji paydo bo’lganda ko’zga ko’rinadi.

Har bir davlat odatda migratsiyani tartibga solish mexanizmini ishlab chiqarayotganda bir vaqtning o’zida ham davlat manfaatlari, ham emigrant va immigrant manfaatlarining ko’zlanishini inobatga oladi. SHunday jarayonni amalaga oshiruvchi vositalardan biri bu, xorijda yollab ishlatuvchi korxonalar (vasitachi korxonalar) faoliyatini litsenziyalash. Litsenziyalashda avvalambor shu korxonaning qanday faoliyat ko’rsatib kelayotganligi, yetarli darajada tajribaliligi va xalqaro miqyosda nufuzga egaligiga qarab unga ishonch dalolatnomasini berish lozim.

Mehnat resurslarini import qiluvchi davlatlar doimiy ravishda kirib kelayotgan mehnat migrantlarining soni va sifatini tartibga solib turish uchun immigratsiya siyosati amalga oshiriladi. Jumladan, immigrantlarning sonini muvozanatda saqlash uchun immigratsiya kvota ko’rsatkichlari yildan-yilga o’zgartirib boriladi. Bu kvotalarni aniqlashda mamlakatning xorij ishchi kuchlariga talabi bo’yicha va alohida toifalar bo’yicha (yosh va jinsi, m’lumoti va boshqalar) va shuningdek, import qiluvchi davlatning iqtisodiy va siyosiy ahvoli o’rganib chiqiladi. Immigratsiya kvotasi turli ko’rsatkichlar bo’yicha (albatta immigrantlarning) turli xil taqsimlanadi.

Import qiluvchi davlat, birinchi navbatda, mehnat migrantlarining sifatini ta’minlash uchun turli metodlar ishlab chiqadi, jumladan, immigrantlarning guruhini aniqlashda kirib kelish vizalarini nazorat qiladi.

Migratsiyaning tanlab olish siyosati borki, unga ko’ra import qiluvchi davlatlar ayrim toifadagi migrantlarning kirib kelishi uchun turli imtiyozlar joriy qiladilar.

SHuningdek, immigratsiyani amalga oshirayotganda migrantlarning quyidagi 5 ta guruhi inobatga olinadi:

- ishchilar – kam ish haqi olish bo’yicha va qiyin hamda xavfli ishni bajarish bo’yicha raqobatlashadiganlar;
- mutaxassislar – iqtisodiyotning tez sur’atda rivojlanayotgan va yuqori darajadagi texnologiya bilan ta’minlangan sohalarida ishlovchilar;
- noyob kasb egalari (olmosga ishlov beruvchilar, dasturchilar, veb-dizaynerlar, shifokorlar va boshqalar);
- ta’lim, san’at va sport kabi sohalardagi yuqori toifali mutaxassislar;
- xalqaro tashkilotdagi ishlovchilar va qabul qilib oluvchi davlatda ishini davom ettirmoqchi bo’lgan tadbirkorlar.

Immigratsiya siyosatining maqsadlaridan biri bu, ichki mehnat bozorini xorij ishchi kuchlarining kirib kelishi bilan sodir bo’ladigan turli-tuman muammolardan himoya qilishdir. Har bir davlat o’zining migratsiya siyosatini amalga oshirar ekan, o’sha davlat albatta boshqa davlatlardagi qonunlar va xalqaro tashkilotlarning me’yoriy-huquqiy hujjatlaridan bevosita va bilvosita foydalanadi hamda amaliyotga tatbiq etadi. SHunday ekan, ayrim xalqaro tashkilotlar to’g’risida to’xtalib o’tsak:

8.3.Evroosiyo iqtisodiy hamjamiyatidagi mehnat migratsiyasining ko’lami va geografiyasi

Evroosiyo iqtisodiy hamjamiyati mamlakatlarida mehnat migratsiyasi ommaviy tus oldi, bu esa ijtimoiy-iqtisodiy sohada jiddiy o’zgarishlarga olib kelmoqda.

Baholashlarga ko’ra, unda 3,9-4,5 mln. kishi yoki ish bilan band aholining taxminan 4-5 % qatnashmoqda

Bu yerda mehnat migrantlarining turli tomonga yo’nalgan quyidagi ikki oqimini: mehnat immigratsiyasi va mehnat emigratsiyasini ajratib ko’rsatish mumkin. SHu bilan birga, oqimlarning har biri legal (rasmiy xizmatlar tomonidan ro’yxatga olingan) va nolegal (ro’yxatga olinmagan) tarkibiy qismlarni o’z ichiga oladi

Keyingi yillarda Yevroosiyo iqtisodiy hamjamiyatining ba’zi mamlakatlari o’z fuqarolarining huquqlarini himoyalash va mehnat emigratsiyasini uyushgan o’zanga solish masalalarida o’z pozitsiyalarini ancha faollashtirdilar. Masalan, Qirg’izistonda Migratsiya va ish bilan bandlik davlat qo’mitasi tashkil qilinib, unga vazirlik maqomi berildi, uning rahbari esa mamlakat hukumatining tarkibiga kirdi. SHu tariqa ushbu mamlakatdan mehnat migrantlari boradigan mamlakatlar bilan davlatlararo muloqot boshlanishi uchun shart-sharoitlar yaratildi. Migratsiya va ish bilan bandlik davlat qo’mitasi Rossiyaning qator mamlakatlarida, shu jumladan, Moskvada o’z vakolatxonalarini ochdi, ushbu vakolatxonalarga Rossiyaning mehnat bozoridagi vaziyatni o’rganish topshirildi. Natijada Qirg’iziston o’z fuqarolarining ishga joylashish masalasini Rossiya mintaqalari bilan hal qila boshladi. Masalan, Penza viloyatining rahbariyati Qirg’izistondan keladigan 2 ming mehnat migrantini qabul qilishga tayyorligini e’lon qildi. Ushbu viloyat rahbariyati mazkur mehnat migrantlari yordamida qishloq joylarda sabzavotchilik va chorvachilikni tiklash, shuningdek qishloq joylardagi sog’liqni saqlash tizimidagi malakali kadrlar tanqisligini bartaraf etish umidida edi17.

Jahonning turli mamlakatlaridagi vaziyatni tahlil qilish va mehnat migratsiyasini tartibga solish tajribasini umumlashtirish shuni ko’rsatmoqdaki, jahondagi siyosiy ijtimoiy-iqtisodiy manfaatlarini hisobga ola turib, mamlakatning ishchi kuchiga bo’lgan konkret ehtiyojlarini aniqlash xorijdan keladigan mehnat migratsiyasiga oid siyosatni shakllantirish uchun negiz bo’lib qolishi kerak. Bir tomondan, ish bilan band aholining sonini (jumladan, mehnat migrantlari hisobiga) oshirib borish mumkin. Ikkinchi tomondan esa, mehnat unumdorligini oshirish, uskunalarni yangilash va ilg’or texnologiyalarni rivojlantirish, ishlab chiqarishni modernizatsiyalashga mablag’ sarflaydigan korxona egalarini soliq vositalari orqali rag’batlantirib borish mumkin.

Mehnat migratsiyasining ko’rib chiqilgan xususiyatlari va tendentsiyalari uni tartibga solish tizimini takomillashtirishga oid qator tavsiyalarni ta’riflash imkonini beradi. Bu tavsiyalar shundan kelib chiqadiki, ushbu sohadagi Yevroosiyo hamjamiyatiga kiruvchi mamlakatlarda davlat siyosatining maqsadi vaqtinchalikka kelgan mehnat migrantlarini kerakli miqyosda ishga jalb etish hisobiga mehnat resurslari balansini ta’minlashdan iborat bo’lishi lozim. Mahalliy aholi ishga joylashish borasida ustuvor huquqqa ega bo’ladigan tarzda ishchi kuchiga oid aniq asoslangan ehtiyojlar negizida MDH va Boltiqbo’yi mamlakatlaridan vaqtinchalikka keladigan uyushgan mehnat migratsiyasining kelaverishini rag’batlantirish, shuningdek vaqtinchalikka keladigan mehnat migrantlarini legallashtirish uchun shart-sharoitlar yaratish bunday siyosatning ustuvorliklaridir.

[17] Ikki ming qirg’izistonlik migrant Penza viloyatida legal ravishda ishlaydi (www.gazeta.kg).

Mehnat migratsiyasini tartibga solish yuzasidan quyidagi konkret chora-tadbirlarni taklif etish mumkin.

Mehnat migrantlarini uyushgan tarzda vaqtincha ishga jalb etish to'g'risida, bir tomondan, Yevroosiyo davlatlarining eng yirigi bo'lgan Rossiya mintaqalari va ikkinchi tomondan, ortiqcha mehnat resurslariga ega bo'lgan MDH mamlakatlari o'rtasida ikki tomonlama tuziladigan bitimlarni tayyorlash va imzolash zarur.

Iqtisodiyotning turli tarmoqlarida migrantlarni izlash, qabul qilish, rasmiylashtirish va vaqtincha ishga joylashtirish bo'yicha davlat va xususiy kapital qatnashadigan rekruting kompaniyalari tashkil etish maqsadga muvofiq.

Ish beruvchi uchun mehnat migrantlarini vaqtinchalik ishga rasmiylashtirish taomilini soddalashtirish va tezlashtirish muhim. Bunday taomil xabarlovchi tusda bo'lishi, aholini ish bilan ta'minlash xizmati orqali amalga oshirilishi va vaqt jihatidan qat'iyan cheklangan (ko'pi bilan 10-15 kunni egallaydigan) bo'lishi lozim.

Mehnat qilish shartlariga, ishlab chiqarishdagi xavfsizlik texnikasiga rioya qilish, mehnat migrantlarining yashab turishlari uchun zarur bo'ladigan ijtimoiy-maishiy sharoitlarning mehnat foliyatini amalga oshirishlari uchun qonuniyligini muntazam monitoringini tashkil etish zarur. SHu bilan bir yo'la ish beruvchilarning migrantlar mehnatidan foydalanishlari ustidan nazoratni kuchaytirish, shuningdek nolegal migrantlarning mehnatini ekspluatatsiya qiladigan ish beruvchilarni jazolashni (toki jinoiy javobgar qilishgacha) qattiqlashtirish lozim. Ayni chog'da esa vaqtinchalikka kelgan mehnat migrantlarini ishga qonuniy rasmiylashtirishni amalga oshiradigan, ularning ijtimoiy sug'urta qilinishi, normal turar joy sharoitlarida yashashi va xavfsiz sharoitlarda mehnat qilishini ta'minlaydigan ish beruvchilarni rag'batlantirish kerak. Xorijlik mehnat migrantlarini ishga yollash qoidalaridan ish beruvchilarni xabardor qilib borish ham xuddi shu kabi muhimdir. Xorijlik xodimlarni legal ravishda rasmiylashtiradigan, ularga to'lanadigan ish xaqini oshiradigan, ularning sug'urta qilinishlarini taьminlaydigan ish beruvchilarning ijtimoiy mablag' ajratmalari stavkasini pasaytirish mumkin.

Barcha Yevroosiyo mamlakatlarining turli mintaqalarida ochiq maslaxat shoxobchalar tarmog'ini tashkil etish asosida migrantlarning huquqlarini ta'minlash, ishga taklif etayotgan mamlakatda yashab turish shart-sharoitlariga rioya qilish masalalarida axborot va maslahatlar bilan qo'llab-quvvatlab borish tizimini tashkil etish zarur. Ro'yxatdan o'tish, yashab turish va ishlash qoidalaridan migrantlarni iloji bo'lgan barcha yo'llar bilan: televideniе, radio, gazetalar, axborot tablolari va stendlar orqali xabardor qilib borish kerak. Bunday ko'rgazmali axborotlar bozorlarda, avtobus bekatlarida ko'zga ko'rinadigan tarzda joylashtirib borilishi lozim. Mazkur axborotlar mehnat migrantlarining asosiy oqimlari qaysi mamlakatlardan kelayotgan bo'lsa, o'sha mamlakatlarning tillariga tarjima qilinishini ham ta'minlash zarur.

Evroosiyo mamlakatlari iqtisodiyotining rivojlanish darajasi o'rtacha muddatli istiqbolda ikki toifadagi mehnat migrantlariga – past malakali ishchi kuchiga va muayyan kasblarning tajribali mutaxassislariga bo'lgan ehtiyojning kuchayib borishi bilan xarakterlanadi. Birinchi toifadagi mehnat migrantlarini ishga jalb qilganda xorij mamlakatlar tajribasidan foydalanish kerak (xorijiy mamlakatlarda bunday toifadagi

mehnat migrantlari fuqarolik berilmaydigan tarzda keyinchalik mamlakatdan chiqib ketish sharti bilan shartnomalarda aniq aytib o'tilgan muddatlarga vaqtinchalikka qabul qilinadilar).

Ikkinchi toifadagi mehnat migrantlariga tatbiqan qattiqroq mezonlar qo'llanilishi kerak: muayyan darajali ma'lumotga ega bo'lish, mutaxassisligi bo'yicha diplom va ish tajribasi bo'lishi, muayyan yoshda bo'lish talab qilinadi. Turli mamlakatlarning tajribasi ko'rsatishicha, migrantlarning bu toifasi nafaqat mehnat resurslarining, balki shuningdek doimiy aholining soni to'ldirib borilishining manbai bo'ladi. Germaniya, AQSH, Avstraliya va ko'plab boshqa mamlakatlarda yuqori malakali mutaxassislar mazkur mamlakatda bir necha yil mobaynida yashab turganlaridan keyin ularga istiqomat qilishga guvohnoma va fuqarolik beriladi. SHunda vaqtinchalik mehnat migratsiyasi doimiyga aylanadi, bu esa qisman bo'lsa-da, mamlakatning mehnat resurslari va demografik muammolarini hal qilishga ko'maklashadi.

8.4..O'zbekistonda mehnat migratsiyasi bo'yicha davlat siyosatining amalga oshirilishi

O'zbekistonda tashqi mehnat migratsiyasi bo'yicha faol davlat siyosati amalga oshirilib, mazkur siyosat tegishli qonunlar, Prezident Qarorlari va Farmonlari, hukumat qarorlari va shu kabi me'yoriy-huquqiy hujjatlar orqali amalga oshiriladi, boshqariladi va tartibga solinadi. O'zbekiston Respublikasim Vazirlar Mahkamasining 2003 yil 12 noyabrdagi 505-sonli qaroriga muvofiq, mamlakat fuqarolari-
ning xorijiy davlatlarda mehnat faoliyatini amalga oshirish tamoyillari va shart-sharoitlari belgilab berilgan. Unga muvofiq O'zbekiston fuqarolari:

- mamlakat qonun hujjatlariga muvofiq hukumatlararo, idoralararo shartnomalar va bitimlar asosida mehnat faoliyatini amalga oshirish uchun xorijga chiqish huquqiga egadirlar;
- xususiy mehnat kontraktlari bo'yicha mehnat faoliyatini amalga oshirish uchun xorijga faqat O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi huzuridagi Tashqi mehnat migratsiyasi masalalari agentligi tomonidan beriladigan ruxsatnomalar bo'yicha chiqish huquqiga egadirlar.

Tashqi mehnat migratsiyasi O'zbekistonda ishchi kuchining tashqi migratsiyasini tartibga solish va boshqarish bo'yicha vakolatli davlat tuzilmasi hisoblanib, uning asosiy vazifalari hisoblanadi:

- mehnat migratsiyasi sohasidagi xalqaro hamkorlik loyihalarini ishlab chiqish va amalga oshirish;
- O'zbekiston Respublikasi fuqarolarini xorijda va xorijiy fuqarolarni O'zbekiston Respublikasida ishga joylashtirish uchun kvotalar ajratish va ruxsatnomalar berish masalalari bo'yicha xorijiy davlatlarning vakolatli organlari bilan hamkorlik qilish;
- O'zbekiston Respublikasi fuqarolarining xorijda mehnat faoliyatini amalga oshirish huquqini ro'yobga chiqarishda ishga joylashtirish, xorijda ishga

joylashtirishga nomzodlar bilan dastlabki ko’nikuv tadbirlarini o’tkazish yo’li bilan ularga ko’maklashish;

- O’zbekiston Respublikasi fuqarolarining xorijlardagi va xorijiy fuqarolarning O’zbekiston Respublikasidagi mehnat faoliyatini muvofiqlashtirib borish;
- Fuqarolarni xorijda ishga joylashtirish bo’yicha xo’jalik hisobidagi mintaqaviy byurolar, shuningdek xorijga ketayotgan fuqarolarni oldindan ko’niktirish va o’qitish markazi faoliyatini muvofiqlashtirish;
- xorijiy ishchi kuchlarini yollovchi xorij firmalari (korxonalar, muassasalar, kompaniyalar) bilan hamkorlikni rivojlantirish;
- O’zbekiston Respublikasi fuqarolariga xorijda mehnat faoliyatini amalga oshirish uchun O’zbekiston Respublikasi fuqarolarini xorijiy mamlakatlarga jo’natish uchun nomzodlarni tanlab olishi bo’yicha Idoralararo komissiyaning qarorlariga muvofiq ruxsatnomalar berish (ruxsatnomalarning amal qilish muddatini uzaytirish);
- yuridik shaxslarga xorijiy ishchi kuchlarini jalb etish uchun ruxsatnomalar berish (ruxsatnomalarning amal qilish muddatini uzaytirish), shuningdek Qoraqalpog’iston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi, viloyatlar va Toshkent shahar hokimliklarining mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish bosh boshqarmalari takliflariga muvofiq hamda tashqi mehnat migratsiyasi jarayonlari tahlili, aholi mehnat migratsiyasini rivojlantirishning uzoq muddatli va o’rtacha muddatli prognozlarini hisobga olgan holda xorijiy fuqarolarga O’zbekiston Respublikasi hududida mehnat faoliyatiga tasdiqnomalar berish.

Nazorat uchun savollar

1.Aholining ish bilan bandligini ta’minlash borasida davlat qanday siyosatining amalga oshiradi?

2.Mehnat migratsiyasining davlat tomonidan tartibga solinadimi?

3.Mehnat migratsiyasining asosiy ko’rinishlari nimalardan iborat?

4. Yevroosiyo iqtisodiy hamjamiyatidagi mehnat migratsiyasining ko’lami qanday?

5.O’zbekistonda mehnat migratsiyasi qo’lami qanday?

9-MAVZU. ISHSIZLIK: SABABLARI, XUSUSIYaTLARI VA UNI KAMAYTIRISH YO’LLARI

(1-ma’ruza mashg’uloti)

1.Ishsizlik haqida umumiy tushunchalar

2.Ishsizlikning kelib chiqish sabablari va uning oldini olish yo’llari

(2-ma’ruza mashhuloti)

3. Ishsizlik tasnifi

4. Ishsizlikni kamaytirishning asosiy yo’llari

5. O’zbekistonda ishsizlik muammosining ayrim xususiyatlari

9.1. Ishsizlik haqida umumiy tushunchalar

- Ishsizlik va u bilan bog’liq muammolar mehnat bozoridagi ijtimoiy-iqtisodiy mehnat munosabatlarining asosiy mazmunini tashkil qiladi. Ishsizlik muammosini o’rganishdan asosiy maqsad aholining ish bilan bandligini yaxshilash orqali mamlakat ishlab chiqarishini kengaytirish va aholi turmush darajasini yanada yaxshilashga aloqador tadbirlar ishlab chiqishdan iborat. Jamiyatdagi ishsizlik darajasini pasaytirish uchun qo’shimcha ishchi o’rinlarini yaratish, ularni ishga tushirish aholining tabiiy o’sishidan orqada qolmasligi kerak.
- Ma’lumki, O’zbekiston dunyo hamjamiyati davlatlari o’rtasida aholisining jadal o’sib borayotganligi bilan ajralib turadi. Mamlakat aholisining soni har yili o’rtacha 550-600 ming kishiga, mehnatga layoqatli aholi soni esa 250-300 ming kishiga ko’paymoqda. Bunday vaziyat o’z navbatida aholining ish bilan bandligini oshirish, buning uchun esa ishlab chiqarishni kengaytirish, yangi ish o’rinlarini yaratish borasida uzluksiz ish olib borishni taqozo etadi. Aks holda, aholining turmush darajasining pasayib borishi, mamlakatda ishsizlar sonining ortib borishi bilan bog’liq muammolar kelib chiqishi mumkin.

Ishsizlik - ishchi kuchining (iqtisodiy faol aholining) bir qismi bo’lib, ishlab chiqarish va xizmat ko’rsatish sohasida ish bilan band bo’lmagan ijtimoiy-iqtisodiy jarayondir. U mehnat bozorida ishchi kuchining nisbatan katta taklifi bilan ishchi kuchi talabi o’rtasida mavjud bo’ladigan nomuvofiqlikni aks ettiradi. Natijada iqtisodiy faol aholining bir qismi tovar va xizmatlar ishlab chiqarishda ish bilan band bo’lmaydi va mehnat bozorining yordamida o’zining jismoniy va aqliy qobiliyatlarini ruyobga chiqara olmaydi. Nazariy jihatdan qaraganda ishsizlik iqtisodiy kategoriya bo’lib, u insonning mehnat qilish huquqi, uning o’z mehnatga qodirligini yuzaga chiqarish huquqi kabi tabiat bergan huquqini amalga oshirish borasida yollanma xodimlar bilan ish beruvchilar o’rtasida kechadigan munosabatlarni aks ettiradi. SHu bilan birga, bunda gap nafaqat hayotning o’zini saqlab qolish va takror tiklab borish uchun zarur bo’lgan vositalarni ta’minlash jihatidan, balki shuningdek hayotiy faoliyat shakli bo’lmish mehnatga oid tabiiy ehtiyojni ro’yobga chiqarish jihatidan ham insonning mehnat qilish huquqi, uning mehnatga qodirligini yuzaga chiqarish huquqini amalga oshirish to’g’risida boradi.

Muammoga sof iqtisodiy jihatdan qaraganda ishsizlik – mamlakat aholisining mehnat qilishga qodir bo’lgan va mehnat qilishni istaydigan, har bir aniq paytda soni ko’proq yoki kamroq bo’ladigan muayyan miqdordagi qismining ish bilan ta’minlanmaganligidir.gan ta’rifni hisobga oladigan bo’lsak, unda ishsizlarga:

a) ishga ega bo’lmaganlar;

b) ishlashni istaydiganlar;

v) ish izlash istagida bo’lgan shaxslar kiradi.

Ko’pgina rivojlangan mamlakatlarning ijtimoiy statistika ma’lumotlariga ko’ra ishsizlar sirasiga va ish bilan band degan maqom berish uchun o’tkazilgan so’rovlar paytida ish bilan band bo’lmaganlar guruhiga ishdan bo’shagandan so’ng to’rt hafta mobaynida ish topishga uringan va mehnat birjasida ro’yxatdan o’tgan shaxslar kiritiladi.

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

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

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

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

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

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

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

Nafaqalar, alimentlar, qimmatli qog’ozlar bo’yicha olingan dividendlar, banklarga qo’yilgan mablag’larga hisoblangan foizlar ish haqiga (mehnat daromadi) kirmaydi. Xuddi shunday pensiya va stipendiyalar ham ish haqi (mehnat daromadi) tarkibiga kirmaydi, lekin pensiya oluvchi fuqarolar ijtimoiy jihatdan himoyalanganliklari, ishlab chiqarishdan ajralgan holda stipendiya olib o’qiyotganlar ish bilan ta’minlangan deb hisoblanishlari sababli, bunday fuqarolar ishsiz shaxs deb e’tirof etilmaydilar.

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

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

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

Ishsizlikning umumiqtisodiy xarakteri mehnat bozorining o’zi, mehnatga talab va uning taklifi o’rtasidagi mutanosiblik ishsizlikni emas, ish bilan bandlikni

shakllantirishidan ham kelib chiqadi. Ishsizlik, bir tomondan, go’yo ish bilan bandlikning «teskarisi» hisoblanadi, ikkinchi tomondan, ish bilan bandlikni shakllantiruvchi omillardan farq qiluvchi omillar ta’sirini his qiladi.

SHunday bo’lsa-da, ishsizlik doimo ish bilan bandlik bilan birgalikda ko’rib chiqiladi: ish bilan bandlikning ko’payishi, qoidaga ko’ra ishsizlikni kamaytiradi, bu esa ishsizlikni, o’z navbatida ish bilan bandlikni ko’paytiradi. Ta’rifga ko’ra ishsizlik – ishlashni istaydigan mehnatga layoqatli aholining ish bilan band bo’lmagan miqdori. Makroiqtisodiy jihatdan ishsizlik – doimo jamiyat mehnat salohiyatidan, ishchi kuchi majmuidan ishlab chiqarish omili sifatida to’la foydalanmaganlikdir. Turli mamlakatlarda har bir muayyan davrda ishsizlik darajasi bir-biridan jiddiy farq qiladi, bu esa har bir mamlakat uchun qaror topgan «tabiiy» ishsizlik darajasiga, mamlakatdagi iqtisodiy davriylik fazasiga, shuningdek, davlat tomonidan ishlab chiqilgan ish bilan bandlik siyosatiga bog’liq bo’ladi.

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

Ishsizlikning davomiyligi – ishsizlik maqomiga ega bo’lgan shaxslarning shu davr oxiriga kelib, ish qidirish muddati o’rtacha qancha davom etganligini ko’rsatuvchi hajmdir.

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

Ishsizlik bo’yicha nafaqalar. Ishsiz deb e’tirof qilingan fuqarolarning toifasiga qarab, ularga beriladigan ishsizlik bo’yicha nafaqalar tabaqalashtiriladi: korxonalardan har qanday asos bilan ishdan bo’shatilayotganlar (shu jumladan, III guruh nogironlari va harbiy kuchlardan, davlat xavfsizligi va ichki organlardan bo’shatilganlar) ishsizlik boshlanishidan oldin 12 oy mobaynida kamida 12 kalendar hafta mobaynida to’liq ish kuni (haftasi) yoki to’liq bo’lmagan ish kuni (haftasi) sharoitida ishlagan bo’lsa, ishsizlik bo’yicha nafaqa qonunda belgilangan eng kam ish haqidan kam bo’lmagan miqdorda va mamlakatda qaror topgan o’rtacha ish haqidan yuqori bo’lmagan miqdorda to’lanadi.

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

9.2. Ishsizlikning kelib chiqish sabablari va uning oldini olish yo’llari

Klassik (va neoklassik) nazariyaga ko’ra, ommaviy ishsizlikning asosiy sababi moslashuvchan bo’lmagan ish haqi hisoblanadi. Ish haqi o’z muvozanat darajasidan oshib ketsa, mehnat talabi bilan taklifi o’rtasida uzilish paydo bo’ladi, mana shu uzilish ishsizlikni keltirib chiqaradi. Agar bozordan tashqari kuchlar (kasaba uyushmalari va davlat) firmalarda ish bilan bandlikni o’z darajasida saqlashga majbur qilsa, buning oqibati inflyatsiyadir.

Faqat quyidagi omillar ishsizlar ommasini Ish bilan bandlikka ko’maklashish markaziga murojaat qilishga majbur etadi:

- yangi ish topish umidi;
- ishsizlik bo’yicha nafaqaning me’yoriy yashashini ta’minlovchi yuqori darajasi;
- aholining shu markaz faoliyatidan xabardorligi;
- ishsiz maqomiga ega bo’lish uchun zarur shartlarning hammasiga muvofiq kelish (hujjat bilan tasdiqlangan).

Bu omillarning hammasi mamlakatdagi haqiqiy ishsizlikni kamaytirish tomoniga xizmat qiladi. Ikkinchi tomondan, ko’pincha Ish bilan bandlikka ko’maklashish markazida ish bilan shubhali band bo’lmaganlar (real, ammo norasmiy ishlaydiganlar), har qanday ma’lumotnomalarni olishda «faol» bo’lganlar ro’yxatdan o’tadilar.

SHunday qilib, ishsizlik maqomini aniqlashda ro’yxatga olish jarayoniga yondashuv to’g’ri natijalar bermaydi. Ishsizlikni baholashning boshqa uslublari, masalan, tanlab tekshirish yoki ekspert xulosalari asosida baholash uslubini ishlab chiqish kerak. SHu bilan birga, aholiga ularning mehnat bozoridagi huquqlari to’g’risida to’la axborot berish, Ish bilan bandlikka ko’maklashish markazi faoliyatini tom ma’noda targ’ib qilish kerak.

Ishsizlik darajasini baholashning aytib o’tilgan kamchiliklariga qaramay, O’zbekiston Respublikasining «Aholini ish bilan ta’minlash to’g’risida»gi Qonuniga binoan rasmiy ko’rsatkichlardan foydalanish mavjud bo’lgan yagona, asosiysi ishda qo’llash mumkin bo’lgan ko’rsatkichlardir. Ammo, bu uslubiyat Xalqaro Mehnat Tashkiloti uslubiyatiga to’liq javob bermasa-da, bunday ko’rsatkichlar mahalliy xususiyatlarni hisobga oladi va ishsizlik muammosining dolzarblik darajasi hamda uning dinamikasi to’g’risida birmuncha tasavvur beradi.

9.3. Ishsizlik tasnifi

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

Paydo bo’lish sabablariga ko’ra, ishsizlik friktsion, tarkibiy, mavsumiy, davriyga va h.k. turlarga bo’linadi.

Birinchi tur friktsion ishsizlik bo’lib, uni odamlarning xususiy jihatlari va qiziqishlari belgilaydi. Friktsion ishsizlik – ishchilarning hududiy, kasbiy yoki yosh

jihatidan o’zgarishlar (yangi yashash joylariga ko’chib o’tishlari, yangi malaka yoki mutaxassislikka ega bo’lishlari, o’qish, ayollarning bolaga qarashlari va h.k.) sababli eski ish joylaridan bo’shab, to yangisiga joylashgunga qadar oraliq vaqtdagi ishsizlikdir. U o’z mazmuniga ko’ra ixtiyoriy ishsizlik hisoblanadi va barcha mamlakatlarda mavjud bo’ladi.

Friktsion ishsizlik jamiyatdagi mavjud ishchi kuchlarining ma’lum qismini ish joylari bo’yicha qayta taqsimlab, ulardan samarali foydalanishga shart-sharoit yaratadi, ya’ni eski ish sharoitlaridan (ish joyining uzoqligi, ish haqining pastligi, ish kuni davomiyligining nisbatan uzunligi va boshqalar) qoniqmagan ishchilar yangi ish joylarini qidiradilar. Ularga ega bo’lgach, bu mehnatdan nisbatan ko’proq ijtimoiy-iqtisodiy samaraga erishadilar. Friktsion ishsizlikning bo’lishi ma’lum darajada iqtisodiy jihatdan zaruriy va tabiiy holdir.

Ishsizlikning ikkinchi turi tarkibiy (strukturaviy) ishsizlik bo’lib, u iqtisodiyotning ba’zi tarkibiy tuzilma va sohalaridagi o’zgarishlar natijasida vujudga keladi. Ba’zi bir mahsulot yoki xizmat turlariga bo’lgan ehtiyojning qisqarib, hatto umuman yo’qolib borishi bu mahsulot (xizmat)larni ishlab chiqarishni qisqartirilishga yoki umuman to’xtalishiga natijada uni ishlab chiqaruvchilarning ishsiz qolishiga olib keladi.

Friktsion ishsizlik bilan tarkibiy ishsizlikda ma’lum o’xshashliklar va farqli jihatlar mavjud. O’xshashligi shundaki, har ikkala ishsizlik har qanday iqtisodiyot uchun, xatto barqaror rivojlanib borayotgan iqtisodiyot uchun ham xos bo’lib, ularni umuman bartaraf etib bo’lmaydi. Asosiy farqi shundaki, friktsion ishsizlikda xodimlarda ma’lum tajriba mavjud bo’ladi va ular bu tajribadan foydalanib, qisqa vaqt ichida o’z ishchi kuchini sotishi yoki ish topishi mumkin. Tarkibiy ishsizlikda ishchi kuchi darhol yoki qisqa muddat ichida ish topa olmaydi. U malakasini o’zgartirishi, qayta malaka oshrishi, ma’lumot olishi, yangi kasb egallashi lozim. Ayrim hollarda xatto yashash joyini o’zgartirishga ham to’g’ri keladi. Friktsion ishsizlikda ishchi kuchi qisqa vaqtda ish bilan ta’minlanishi mumkin bo’lsa, tarkibiy ishsizlikda ishchi kuchi uzoq davr mobaynida qayta ma’lumot oladi va jiddiyroq qayta tayyorlanadi.

Tarkibiy ishsizlikka yaqin o’n yil ichida guvohi bo’layotgan jarayonni oddiy misol sifatida keltirish mumkin: kompьyuter texnikasining keng yoyilishi bugungi kunda yozuv mashinalarida ishlovchi texnik xodimlarni, bosmaxonalardagi harf teruvchilarni ishsiz qoldirmoqda. Fan-texnika taraqqiyotining jadal sur’ati sharoitida bunday misollarni yana juda ko’plab keltirish mumkin.

Uchinchi tur davriy (tsiklik) ishsizlik – ishlab chiqarish hajmining pasayishi natijasida ishchi kuchiga bo’lgan talabning kamayishi oqibatidagi ishsizlikdir. Sobiq Ittifoq davrida xalq xo’jaligi tarmoqlari o’rtasidagi nomutanosiblikning kuchayishi oqibatida iqtisodiy aloqalarning uzilishi ishlab chiqarish hajmining keskin pasayishiga olib keldi. O’zbekistonda ham bozor tuzilmasining yaratilmagan ligi, xom ashyoni qayta ishlash sanoatining past rivojlanganligi, tadbirkorlik faoliyati uchun sharoitlar to’liq yaratilmaganligi va boshqalar sababli ishsizlar soni ko’paydi. Rivojlangan mamlakatlardagi ishlab chiqarishning pasayishi iste’mol bozorining to’yinishi va natijada talabning pasayishi bilan bog’liqdir. Davriy ishsizlikda ishsizlar

soni keskin ko’payadi. Masalan, AQSHda 1933 yildagi “Buyuk depressiya” davrida ishsizlik taxminan 25,0 %ga teng bo’lgan edi.

Yashirin ishsizlik ishsizlikning alohida shaklidir. Uning o’ziga xos jihati shundan iboratki, ishsizliklari yashirin tusda bo’lgan, aslida bankrotlikka uchragan korxonalar sun’iy madad oladilar. Yashirin ishsizlik ishlab chiqarishning nihoyat darajadagi pasayishi sharoitida korxonalarda keragidan ortiq miqdordagi ish bilan bandlik saqlanishi tufayli ham yuzaga kelgan. Aslida yashirin ishsizlik aniqlangan ekan, u stixiyali tarzda yuzaga keltirilgan, foydalanilmay qolayotgan ishchi kuchi zaxirasi bo’ladi. Korxonalarda ana shunday ishchi kuchi zaxirasi mavjud bo’lib turishining maqsadga muvofiqligi zaxira tayyorlab borish zarurligi bilan belgilanadi. Ya’ni bo’sh o’rinlarga va yangi ish o’rinlariga qo’yib borish uchun yo bor xodimlar orasidan ularni kasb-malaka va lavozim borasida yuqori ko’tarish yo’sinida, yo stajirovka (amaliyotdan o’tish) shartlari asosida yangi xodimlarni ishga qabul qilish yo’sinida zaxira tayyorlab borish zarurligi bilan belgilanadi. Ushbu ishchi kuchi zaxirasini (gap ayrim xodimlar, bo’linma yoki korxona personali haqida boradimi) muayyan vaqt mobaynida saqlab borish, basharti, ushbu davr tugaganidan keyin xodimlarning samarali ish bilan bandliklarini ta’minlashning yetarlicha kafolatlari (korxonani rivojlantirish dasturiga muvofiq yangi ish o’rinlari yoki ishlab chiqarish quvvatlari ishga tushirilishi) mavjud bo’lsa, iqtisodiy jihatdan o’zini oqlashi mumkin.

Ichki mehnat bozori mexanizmi ishga solinganida ish beruvchining yashirin ishsizlikka nisbatan tutgan pozitsiyasi uning ushbu ishsizlikni yashirishga intilishi bilan belgilanmaydi. Ushbu pozitsiya korxonaga kerak bo’lmagan xodimlarni saqlashga sarf-xarajat qilinmaydigan bo’lishidan va buning uchun zaruriy shart-sharoit yaratilishidan iborat yaxlit bir butun vazifani hal qilish maqsadida uni mumkin qadar to’liq aniqlash zarurligi bilan belgilanadi. Aniq qilib aytadigan bo’lsak, yashirin ishsizlik tushunchasining o’zi bozor mexanizmi me’yoriy ishlashi bilanoq o’z ahamiyatini yo’qotadi. SHunisi ham borki, xodimning yashirin ishsizlikka va bunday ishsizlik bilan bog’liq bo’lgan majburiy tarzdagi vaqtinchalik ishlamaslikka nisbatan tutgan pozitsiyasi turli yo’sinda yuzaga keladi. Korxonadagi o’z ish o’rnini qadrlaydigan ko’pchilik xodimlar kelishilgan muddatda qaytadan ishga tushish kafolatlari bor bo’lgan taqdirda ma’muriyat tomonidan taklif etilgan ta’tilga rozi bo’ladi. Xodimlarning bir qismi (ayniqsa yozgi davrda) ushbu vaqtdan bog’-poliz uchastkalarida ishlash uchun foydalanadi, ko’plar tijorat faoliyati bilan shug’ullanadi, buning ustiga, bunday xodimlar ko’pincha tijorat faoliyatlarini korxonada qaytadan ishga tushganlarida ham davom ettiradilar.

Deyarli barcha Hamdo’stlik mamlakatlarida, xususan O’zbekistonda ham XXI asrning birinchi besh yilida ish bilan bandlik xizmatlarida hisobda turgan ish bilan band bo’lmagan fuqarolar soni oshishi va pasayishi sur’atlari bir-biriga mos kelmaydigan bo’lib, mamlakatlarning iqtisodiy o’sish tendentsiyalariga to’g’ri kelmay qoldi. Bu esa ish bilan bandlik va ishsizlikning shakllanishi jarayonlari barcha mamlakatlarda iqtisodiy tizimlar dinamikasi bilan o’zaro bog’liq bo’lishini yana bir bor tasdiqladi.

9.4. Ishsizlikni kamaytirishning asosiy yo’llari

Ishlab chiqarishning mehnat kabi resursidan to’liq va oqilona foydalanish va shu munosabat bilan ommaviy ishsizlikka yo’l qo’ymaslik, ishsizlikni kamaytirish borasida qizg’in faoliyat olib borish davlatning nihoyat darajada muhim vazifalaridir. Ushbu muammoni hal etishda ikki asosiy bosh yo’nalishga ajratish mumkin.

Birinchisini sub’ektiv yo’nalish deb nomlash mumkin. U insonni mehnat faoliyatiga shunday tayyorlashni tashkil etishdan iborat bo’ladiki, bunda inson ishlab chiqarish shart-sharoitlari, texnik baza o’zgarishlari munosabati bilan muvaffaqiyatli ravishda mehnat faoliyat olib borish uchun yetarli darajada tez qayta tayyorgarlikdan o’tib, yangi bilim, qobiliyat va ko’nikmalar orttira oladi.

Xo’jalik yuritishning yangi sharoitlarida insonning ishga joylashuvi uning shaxsiy ishiga aylanib qoldi. Endi davlat unga shunday masalalarni o’zi hal etishida yordam beradi, xolos. Buning ustiga, ishga joylashuv ishsizlik mavjudligi sharoitida ro’y beradi, bu esa ishsizlik muammosini hal qilishni anchagina qiyinlashtiradi. Bularning barchasi O’zbekiston fuqarolari uchun yangidir. Ushbu sharoitda ular yaxshi tayyorlangan bo’lishlari, mehnat bozorida o’zlarini qanday tutishni, o’zlarining qanday huquqlari, yangi sharoitlarda qanday vazifalari borligini, ishsiz qolgan kishi o’zini qanday tutishi lozimligini, ishga qay yo’sinda yollanish, qay tarzda ish izlash kerakligi va hokazolarni bilishlari zarur bo’lib qolmoqda. Aholiga shu tarzda ta’lim berish Ish bilan bandlikka ko’maklashish markazining bosh vazifasi bo’lib qolishi kerak. Bu hozirgi paytda milliy iqtisodiyotda ish bilan band bo’lganlarning taxminan 2/3 qismi xodimlar sifatida qayta qurish davridan oldingi paytlarda shakllanganligi bilan ahamiyatlidir.

Davlatning iqtisodiyotni rivojlantirishni rag’batlantirish borasidagi faoliyati aholining ish bilan bandligini ta’minlash sohasidagi muhim yo’nalishdir. Davlat iste’mol va investitsiya tusidagi tovar va xizmatlarga bo’ladigan talabni rag’batlantirib, shu asosda mulkchilikning barcha shaklidagi korxonalarda yangi ish o’rinlari yaratib borishi, iqtisodiyotning xususiy tarmog’ini va ushbu tarmog’da yangi sh o’rinlari ochilishini rag’batlantirishi lozim. Lekin davlat faoliyatining shu jihatini takomillashtirish talab etiladi.

O’zbekistonning ijtimoiy-iqtisodiy siyosatida, umuman, aholini ijtimoiy himoyalashning muhim sharti sifatida ish bilan bandlik va ishsizlikdan himoyalash siyosati dunyodagi ko’pgina rivojlangan mamlakatlarning boy tajribasiga asoslangandir. Ammo, bu tajribalarning ko’pchiligi O’zbekistonning ijtimoiy-iqtisodiy siyosatining tub mohiyatiga tatbiqan yetarlicha to’g’ri kelavermaydi.

Rivojlangan mamlakatlar tajribasi ko’rsatishicha, hukumat ishsizlarning ijtimoiy himoyasini ta’minlagandan keyingina, boshqa ishlarga kiritishi – dastlab ish bilan bandlikni barqarorlashtirish (saqlash)ga, so’ngra uning o’sishini rag’batlantirishga kirishishi mumkin. Bunda ish bilan bandlikning o’sishini rag’batlantirish uch yo’nalishda amalga oshiriladi:

- tadbirkorlar bilan ishlash, masalan, yangi ish joylari yaratilganda soliq imtiyozlarini berish, ishsizlarning ish izlashlarini faollashtirish;
- ishchi kuchi taklifini rag’batlantirish;

- yollanma ishchilar sinfini mehnat bozoridan chiqarish, xususiy tadbirkorlik bilan o’z-o’zini ish bilan band qilishni rag’batlantirish (kasanachilik, uy sharoitida ochilgan mayda tsexlar va boshqa).

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

9.5. O’zbekistonda ishsizlik muammosining ayrim xususiyatlari

O’zbekistonda aholini ish bilan ta’minlash, ularga munosib hayot va mehnat sharoitlari yaratib berishga qaratilgan chuqur ijtimoiy-iqtisodiy islohotlarning izchil amalga oshirilishi natijasida iqtisodiyotning turli jabhalarida mehnat qilayotganlar soni ortib bormoqda, mavjud mehnat salohiyatidan samarali foydalanish ko’rsatkichi tobora yaxshilanmoqda. 1991-2007 yillar davomida mamlakat mehnat resurslari soni qariyb 5,0 mln. kishiga o’sgan bo’lsa, jami ish bilan band aholi soni 2,6 mln. kishiga ko’paygan, xolos. Mazkur ko’rsatkichlar o’sishi o’rtasidagi farq mehnatga safarbar etilmagan mehnatga layoqatli aholi miqdorini anglatadi. Bundan tashqari, ushbu holat mamlakatda ishsizlar sonining o’sishiga sabab bo’ladi va ishsizlik darajasining yuqori ko’rsatkichini keltirib chiqaradi.

Bugungi kunda respublikada ishsizlikning paydo bo’lish sabablariga ko’ra, quyidagi asosiy turlari ko’p uchramoqda:

- tarkibiy,iqtisodiyotning yangi tarmoqlari paydo bo’lishi yoki eskisiga barham berilishi va mulkchilik shakllarining o’zgarishi bilan yuzaga keladi;
- yashirin, bu asosan qishloq xo’jaligi ishlab chiqarish tarmoqlari uchun xarakterlidir va bu haqiqiy ishchi kuchini kamroq miqdorda talab qiladi. Yashirin ishsizlik ishlab chiqarishning chuqur inqirozi sharoitida korxonalarda ish bilan ortiqcha bandlikning saqlanib qolganligidan dalolat beradi;
- mavsumiy,ma’lum mavsumda ish bilan bandlikni ta’minlovchi, qishloq xo’jaligi mahsulotlarini ishlab chiqarish va ularni qayta ishlash hamda tayyorlash muddati bilan asoslangan. Mavsumiy ishsizlikning hajmi ishchi kuchiga bo’lgan talab va taklifning mavsumiy omillari baravar ta’sir qilishi sifatida namoyan bo’ladi;
- texnologik o’zgaruvchan,bu korxonada texnologik o’zgarishlarning amalga oshirilishi va modernizatsiya qilinishi natijasida yuzaga keladi. Masalan, fan-texnika yutuqlari natijasida qo’l mehnati o’rnini mashina egallashi natijasida yuzaga keladi.

Ishsizlik tarkibi uning sabablariga ko’ra, ishchi kuchining 4 asosiy toifasini o’z ichiga oladi: ishdan bo’shatilishi natijasida o’z joyini yo’qotganlar, ishdan ixtiyoriy

ravishda bo’shaganlar, ma’lum muddatga uzilish yoki tanaffusdan so’ng mehnat bozoriga kelganlar, mehnat bozoriga birinchi bor kelganlar. Bu toifalarning o’zaro nisbatlari iqtisodiy davr bosqichlariga bog’liq.

Mazkur toifa aholi orasida eng ko’p ulushni ishdan bo’shatilish natijasida o’z ish joyini yo’qotganlar ko’pchilikni tashkil qilib, ularning paydo bo’lishiga respublikada amalga oshirilgan xususiylashtirish jarayoni sezilarli ta’sir ko’rsatdi. Mamlakatda iqtisodiy taraqqiyotning bozor tizimiga o’tilgandan so’ng mulkni davlat tasarrufidan chiqarish va xususiylashtirish jadal sur’atda amalga oshirila boshlandi. CHunki rejali iqtisodiyot yuritish davrida barcha korxonalar davlatga qarashli bo’lib, davlat yagona mulkdor va monopol hisoblangan. Bu esa iqtisodiyotning inqirozi hamda ushbu tizimning barbod bo’lishiga olib keldi.

O’zbekistonda amalga oshirilgan xususiylashtirish islohotlarining dastlabki bosqichida savdo do’konlari va aholiga maishiy xizmat ko’rsatish shohobchalari davlat tasarrufidan chiqarilgan bo’lsa, keyingi bosqichlarda ishlab chiqarish korxonalari va yirik ob’ektlar tadbirkorlar qo’liga topshirildi. Mazkur islohotlarning bugungi bosqichida esa strategik ahamiyatga ega bo’lgan yirik ishlab chiqarish korxonalari ham davlat tasarrufidan chiqarilib, davlatga tegishli bo’lgan ulushlar sotilmoqda.

Korxonalarning xususiylashtirilishi natijasida mahsulot ishlab chiqarish hajmi, mehnat unumdorligi va moddiy resurslardan oqilona foydalanish darajasi oshib, iqtisodiy samaradorlikning o’sishi ta’minlandi. Biroq korxonalardan ishchi xodimlar bo’shatilishining yuqori ko’rsatkichi kuzatildi. CHunki ish beruvchi tadbirkorlar uchun malakasiz va past unumdorlikka ega bo’lgan ishchilarni ushlab turish faqat zarar keltirardi. Natijada yashirin ishsizlik ma’lum darajada qisqardi, lekin ular tarkibiy ishsizlarga aylandi.

Ishsizlikning ko’payishiga qishloq xo’jaligida olib borilayotgan islohotlar ham bevosita ta’sir o’tkazadi. Qishloq xo’jaligida iqtisodiy samaradorlikni oshirish va ishlab chiqarish rentabelligining o’sishini ta’minlash maqsadida ushbu tarmoqda ham tarkibiy o’zgarishlar ro’y berdi. CHunki sobiq tuzumdan meros bo’lib qolgan jamoa xo’jaliklarida rentabellik va unumdorlik ko’rsatkichlari past darajada bo’lib, bu holat yer hamda moddiy resurslardan ko’r-ko’rona foydalanishning salbiy oqibati edi. SHu bilan birga, jamoa xo’jaliklari yashirin ishsizlikning «uyasi» hisoblanib, ish joyiga ega bo’lmagan mehnatga muhtoj malakasiz aholini brigadalarga jalb qilish orqali ishsizlikka «barham berilgan». Aynan shu sababli sobiq Ittifoqda «ishsizlik» tushunchasi ishlatilmagan.

Mazkur salbiy holatlarni bartaraf etish va qishloq xo’jaligida mulkchilik shakllarini tubdan o’zgartirish maqsadida mamlakat Prezidentining tashabbusi bilan «erni o’z egasiga berish» tamoyili asosida ish ko’rila boshlandi. Mazkur islohotlarning dastlabki bosqichida jamoa xo’jaliklari tugatilib, ular pudratchilikka asoslangan shirkat xo’jaliklariga aylantirildi, yer pudratchilarga taqsimlab berildi.

Nazorat uchun savollar

1. Ishsizlik deganda nimani tushunasiz?
2. Ishsizlikning sabablari nimadan iborat?

3. Ishsizlik tasnifi?
4. Ishsizlikni kamaytirishning asosiy yo’llari keltiring
5. O’zbekistonda ishsizlik muammosining qanday xususiyatlari bor?

10-MAVZU. MEHNAT UNUMDORLIGI: TUSHUNCHASI, O’LCHASH OMILLARI VA REZERVLARI

10.1. Mehnat unumdorligi va uning ahamiyati
10.2.Mehnat unumdorligi, samaradorligi va mahsuldorligi
10.3. Mehnat unumdorligini o’lchash usullari
10.4. Mehnat unumdorligi to’g’risidagi nazariyalarning rivojlanishi
10.5. Mehnat unumdorligini oshirish omillari va zaxiralari

10.1. Mehnat unumdorligi va uning ahamiyati

Mehnat unumdorligi va iqtisodiy taraqqiyot muammosi hamisha kishilarni qiziqtirib kelgan va ushbu qiziqish ishlab chiqarishni mashinalashtirishdan boshlab yalpi tus olgan. Dastlab A. Smit, keyinroq D. Rikardo mehnat unumdorligi to’g’risidagi ta’limotga asos soldilar. Bu iqtisodchi olimlar tayyor mahsulot, ishlab chiqaruvchi xodimlar va ular foydalanadigan ishlab chiqaruvchi kuchlarning qudrati o’rtasidagi nihoyatda oddiy bog’liqliklarni aniqlab berdilar.

Hozirga qadar “mehnat unumdorligi” tushunchasiga ta’rif berish va uni hisoblash usullariga turlicha yondashuvlar saqlanib qolmoqda. Mamlakatimiz amaliyotida ijtimoiy ishlab chiqarish darajalari bo’yicha mehnat unumdorligini hisoblashning turli tamoyillariga asoslanadigan ko’rsatkichlardan uzoq vaqt davomida foydalanib kelindi. CHunonchi, milliy iqtisodiyotda va uning tarmoqlarida ijtimoiy mehnat unumdorligi hamda uning dinamikasi jami xarajatlar, ya’ni faqat mahsulot ishlab chiqarishga sarflangan jonli mehnatgina emas, balki buyumlashgan mehnat xarajatlarini ham tejashni aks ettirar edi. Ayni vaqtda, korxonalar darajasida mehnat unumdorligi dinamikasi faqat jonli mehnat tejalishini aks ettirar edi. Bu hol ijtimoiy ishlab chiqarish darajalari bo’yicha ko’rsatkichlarni umumlashtirishga va xodimlarning iqtisodiy manfaatlariga kerakli yo’nalishda samarali ta’sir ko’rsatishga imkon bermas edi.

Jahon amaliyotida “mehnat unumdorligi”va “unumdorlik” atamalaridan keng foydalaniladi. Bu atamalar ana shu ko’rsatkichlarni hisoblab chiqarishga asos bo’ladigan mehnat natijalarining ta’rifi va tarkibi bilan farqlanadi. Mehnat unumdorligi atamasi faqat yaratilgan (sotilgan) mahsulot (xizmatlar) hajminigina o’z ichiga oladi, holbuki, unumdorlik atamasi qo’shimcha ravishda mehnat natijalarida buyumlashgan mehnatning tejalishi yoki ortiqcha sarflanishini hisobga oladi. SHu bilan birga, unumdorlikni hisoblash usullari ishlab chiqarish samaradorligi bilan yetarli darajada mos keladi, deb hisoblangan va bunga uni keng moslashtirilgan: Mehnat natijalari faqat mehnat sarfi bilan emas, balki resurslar bo’yicha hamma turdagi sarflarning o’zaro nisbati qiymat shaklida aniqlanadi. Ko’rinib turibdiki,

“mehnat unumdorligi” va “unumdorlik” tushunchalari o’z ma’nosi bilan bir-biridan farq qiladi.

“Unumdorlik” tushunchasi natija va unga erishish uchun qilinadigan sarflar o’rtasidagi nisbatni ifodalaydi. SHu sababli, qator iqtisodchi olimlar uskunalar, elektr energiya, xomashyo, kapitalning unumdorligi to’g’risida so’z yuritadilar. Lekin, unumdorlik to’g’risida so’z ketganda resurslardan foydalanishning mahsuldorligi yoki tejamliligi haqida ham gapirilishi maqsadga muvofiq bo’ladi.

Ta’kidlash joizki, ishlab chiqarilganmahsulot hajmining – mahsulot ishlab chiqarilishiga sarflangan vaqtga nisbati “mehnat unumdorligi” tushunchasinitavsiflaydi. Bu nisbat:

$$P_t = \frac{M}{T} \qquad (1)$$

formulasi bilan ifodalanadi.

Bu yerda:Pt – mehnat unumdorligi;M – ishlab chiqarilgan mahsulot hajmi; T – barcha mahsulot ishlab chiqarilishiga sarflangan vaqt.

Ish vaqti sarflari bilan mehnat natijasi o’rtasida nisbatning o’zgarishi mehnat unumdorligining o’zgarishiga olib keladi. Mazkur natija kamroq ish vaqti sarflab qo’lga kiritilsa, mehnat unumdorligi oshgan bo’ladi, xuddi shu natijani qo’lga kiritish uchun ko’proq ish vaqti sarflansa, mehnat unumdorligi pasaygan bo’ladi. Binobarin, mehnat unumdorligi oshishining mohiyati ishvaqti birligi mobaynida mehnat samaradorligining ko’payishidan yoki mehnat natijasi birligiga sarflanadigan ish vaqtining tejalishidan iborat.

Lekin, mahsulot ishlab chiqarishga mehnat, xomashyo, materiallar, energiya, dastgohlarda buyumlashgan o’tmish mehnat ham sarflanadi. SHu sababli, qanday mehnat sarflari hisobga olinishiga qarab mehnat unumdorligining boshlang’ich tushunchasi aniqlashtirilishi mumkin.

Mehnat unumdorligi jami (jonli va buyumlashgan) mehnat sarflari yoki ijtimoiy mehnat unumdorligiquyidagi formula yordamida hisoblanadi:

$$P_0 = \frac{M}{T_1 + T_2} \qquad (2)$$

Bu yerda: R0 – ijtimoiy mehnat unumdorligi; T1 – jonli mehnat sarflari; T2 – buyumlashgan yoki o’tmishda tovarga singdirilgan mehnat sarflari.

Basharti, mehnat unumdorligini hisoblab chiqish uchun faqat jonli mehnat sarflaridan foydalanilsa, bunday ko’rsatkich individual mehnat unumdorligi deyiladi. Vaqt yoki ishlaydiganlar miqdori sarflari jonli mehnat sarflari bo’ladi. Individual (yakka) mehnat unumdorligi (Ri) quyidagi formula bo’yicha hisoblab chiqiladi:

$$P_i = \frac{M}{T_1} \qquad (3)$$

Mehnat unumdorligi mohiyatini anglash uchun “mehnat unumdorligi” va “ishlab chiqaruvchi mehnat kuchi” degan tushunchalarni aniqlashtirish kerak. Ishlab chiqaruvchi mehnat kuchini potentsial (imkoni bo’lgan) unumlik, ya’ni muayyan sharoitda mazkur vaqt mobaynida muayyan natijaga erishishni ta’minlashga qodirlik deb tushunishi kerak.

Mehnat unumdorligi haqiqiy amaliy o’lcham, ya’ni amalga oshirilgan imkoniyat sifatida namoyon bo’ladi. Mehnat unumdorligi – o’zgaruvchan o’lchamdir, unga ham intensiv, ham ekstensiv omillar ta’sir etadi. U har bir muayyan paytda ishlab chiqaruvchining mehnat kuchidan foydalanish darajasini aks ettiradi.

Mehnat unumdorligi ishlab chiqaruvchining mehnat kuchi bilan mehnat intensivligining o’zaro bog’liqligini ifodalab, quyidagi formula orqali aniqlanadi:

$$JP_t = P_{st} \cdot K \cdot IN_t, \quad (4)$$

Bu yerda: JPt – mehnat unumdorligining indeksi; Pst – har bir muayyan vaqtda birlikka teng bo’lgan ishlab chiqaruvchi mehnat kuchining rivojlanish darajasi; K – ishlab chiqaruvchi mehnat kuchidan foydalanish koeffitsienti; INt – o’rtacha ijtimoiy mehnat intensivligiga nisbatan mehnat intensivligining darajasi.

Imkoni bo’lgan mehnat unumdorligi bilan amalda erishilgan mehnat unumdorligi o’rtasidagi farq mehnat unumdorligining oshish rezervlari deyiladi. Masalan, ishlab chiqaruvchi kuchidan foydalanish koeffitsienti - 0,8 %ga teng; mehnat intensivligi - 0,9; shunda JPt+1·0,9·0,8-0,72. Binobarin, mehnat unumdorligini oshirish borasidagi imkoniyatlarning atigi 72,0 %idan foydalanilmoqda, qolgan 28,0 %i esa uning oshish rezervidir.

Mehnat unumdorligi mohiyatini ta’riflash uchun “mehnat intensivligi” va “mehnat tig’izligi” tushunchalariga aniqlik kiritish lozim. Iqtisodiy adabiyotlarda ushbu tushunchalarning bir-biriga nisbati to’g’risida aniq bir ma’noda tushuniladigan fikrlar yo’q. Ko’pincha, mehnat intensivligi deganda, insonning mushak va asab quvvati sarfi bilan o’lchanadigan ishlab chiqarish jarayonidagi mehnat tig’izligi darajasi tushuniladi. Ushbu hamda unga o’xshash boshqa ta’riflarda «mehnat intensivligi» va «mehnat tig’izligi» tushunchalari bir xillashtirib yuboriladi. Lekin, aslida bular boshqa-boshqa tushunchalardir.

Mehnat intensivligi - mehnat jarayonida vaqt birligi mobaynida inson organizmi sarflaydigan quvvat miqdoridir, ya’ni intensivlik quvvat sarflashning tezligi. U bir soat yoki kecha-kunduzda kaloriyalar sarflanishi bilan tavsiflanadi.

Mehnat intensivligiga jismoniy kuch-harakatlar (jumladan, joydan-joyga ko’chiriladigan yuklarning og’irligiga bog’liq bo’lgan kuch-harakatlar), asab taranglashishi, ish sur’ati, ishning bir xildaligi, mehnat sharoitlari kabi omillar ta’sir qiladi. SHu tufayli, mehnat intensivligi o’lchovi ancha murakkab bo’lib, u hozirgi vaqtga qadar hali uzil-kesil yechimini topganicha yo’q.

Mehnat intensivligi va og’irligi. «Mehnat intensivligi» va «mehnat og’irligi» tushunchalarining nisbati munozaralarga mavzu bo’lmoqda. Ko’pincha ular bir xil tushuniladi, chunki og’ir mehnat va intensiv mehnat, avvalo, toliqtiruvchi mehnatni ifodalaydi. Bundan tashqari, mehnatning og’irligi, intensivligi to’g’risida, odatda, kishining uni amalga oshirishga sarflaydigan quvvat o’lchami bo’yicha fikr yuritiladi.

Og’ir mehnat, asosan, mushak tizimining faolligi bilan bog’liq bo’ladi. Ko’pchilik rivojlangan mamlakatlar bilan bir qatorda bizning mamlakatimizda ham og’irlik jihatidan barcha mehnat turlarini shartli ravishda quyidagi to’rt toifaga bo’lish qabul qilingan:

Mehnat unumdorligi mazmunini aks ettiradigan matematik modelni yaratishda quyidagi talablar nazarda tutilishi kerak:

1. Agar narsa (predmet) to’g’risida mulohazali intuitiv evristik tasavvurlar yo’q bo’lsa, muvofiq keluvchi sof matematik usullarni qo’llash doimo katta qiyinchiliklarga to’qnash keladi18.

2. Arifmetika – matematik nazariyadir va uni boshqa har qanday matematik nazariyalar singari, sonlar xossalari moddiy olam xossalariga muvofiq bo’lgandagina qo’llash mumkin19.

3. Matematik nazariya yoki matematik modelning kuchi shunda-ki, u keraksiz xossalarni chiqarib tashlaydi va hodisani tushunishda zarur bo’ladiganini ajratadi.

Bu talablar nuqtai nazaridan mehnat unumdorligining matematik modeli ikki xil tabiatni adekvat aks ettirgan taqdirdagina metodologik to’g’ri bo’lishi mumkin, ya’ni

$$У = \frac{М_{им}}{Э_{ж}} \qquad (5)$$

Bu yerda:U – mehnat unumdorligi;

Mim – unumli iste’mol mahsuloti massasi;

Ej – mehnat jarayonida inson organizmining energiya sarfi.

Bu model mehnat unumdorligi o’sishining ikki qarama-qarshi tendentsiyasini sof ko’rinishda iste’mol mahsuloti hajmining ko’payishini jami mehnat sarfining qisqartirilishi va uning ozod qilinishini o’zida jamlaydi.

Bu matematik modelga ishlab chiqarish vositalarida moddiylashgan oldingi mehnat sarflarini kiritish xatodir. CHunki, oldingi mehnat bevosita endi yo’q, u vositalangan tarzda chetdan energiya iste’mol qiladigan ishlab chiqarish vositalari orqali amalda bo’ladi. Jonli mehnatning kamayib boradigan hajmi boshqaradigan ishlab chiqarish vositalari hajmining ko’payishi – mehnat unumdorligining o’sishidan farq qiladigan boshqa hodisadir va ularning yig’indisi aynan jonli mehnat unumdorligi o’sishining tarixiy tendentsiyasini buzadi.

Amaliyotda ishlab chiqarish natijasi sifatida (formula surati) yalpi ichki mahsulot, yalpi ijtimoiy mahsulot yoki milliy daromaddan pul ifodasida, sarflar sifatida (maxraj) yoki ish vaqti fondi yig’indisi sifatida foydalaniladi.

Bu variantlardan har biri sarf usullari hisoblanadi, chunki natija sarflar bilan aniqlanadi. Maxrajga kelganda shuni aytish kerakki, ish vaqti fondining yig’indisi ham, ishlovchilarning o’rtacha ro’yxati tarkibi ham mehnat tabiatini adekvat aks ettirmaydi. SHuning uchun vaqt yoki sonning ayni bir o’sha kattaligida kishining mehnat jarayonidagi energiya sarfi mehnat amalga oshirilayotganda mehnatning mexanizatsiyalashganlik va avtomatlashtirilganlik darajasiga va boshqa shart-sharoitlarga bog’liq tarzda ko’p yoki kam bo’lishi mumkin.

Ishlab chiqarish omillari nazariyasiga muvofiq, hisoblab chiqilgan mehnat unumdorligi ko’rsatkichlariga javob berish uchun tovarlarning bozor narxi elementlaridagi tarkibini ko’rib chiqish kerak.Yiriklashtirilgan holda u (tarkib) quyidagi ko’rinishga ega bo’ladi:

1. CHetdan olingan xomashyo, materiallar, yarim fabrikatlar, butlovchi buyumlar narxi.

---

[18] *Фон Нейман Дж.* Теория самовоспроизводящихся автоматов. - М.: Мир, 1971.

[19] *Пирс Дж.* Символы, сигналы, шумы. - М.: Мир, 1997, 20, 61-б.

2. Ishlatilgan energiya narxi.
3. Uskunalar, binolar, inshootlar narxidan amortizatsiya ajratmalari.
4. Xodimlarning ish haqi.
5. Ish haqidan ijtimoiy jamg’armalarga ajratmalar.
6. Kapitalni foydalanishdan olinadigan foyda.
7. Yer rentasi.
8. Tadbirkorlik foydasi.

Korxona xodimlarining mehnati natijasida yangi yaratilgan qiymat ish haqi hamda undan amalga oshiriladigan ajratmalar chetdan olingan xomashyo, materiallar, yarim fabrikatlar, butlovchi buyumlar hamda energiya narxining bir qismini tayyor tovarga o’tkazadi. Mehnat sarflari o’lchamiga kiritilgan tayyor mahsulot narxining bir qismi mehnat unumdorligi ko’rsatkichini tashkil etadi. Lekin amalda mehnat unumdorligi hech qaerda ana shunday hisoblab chiqilmaydi, chunki ishlatilgan xomashyo, yarim fabrikatlar, butlovchi buyumlar, energiya qiymatining qaysi qismini tayyor tovarga mehnat bilan o’tkazishi, qaysi qismini esa ishlab chiqarishning boshqa omillari bilan o’tkazishi to’g’risidagi masala ancha bahslidir.

10.2. Mehnat unumdorligi, samaradorligi va mahsuldorligi

Inson mehnati yagona tabiatga ega va u mulkchilik shakllari, mehnat faoliyati turlaridan qat’i nazar, umumiy xarakterda bo’ladi. SHuning uchun ham iqtisodiyot fani va xo’jalik amaliyoti oldida doimo uch muammo turadi va ularning hal etilishi jamiyatning kengaytirilgan ishlab chiqarishini ta’minlaydi:

- bo’sh vaqt byudjetini ko’paytirish maqsadida mehnat unumdorligini oshirish orqali jonli mehnatni tejash va insonni bevosita ishlab chiqarishdan ozod qilish;
- ishlab chiqarish samaradorligini oshirish hisobiga iste’mol mahsulotlarini ishlab chiqarishda zarur bo’ladigan sarflarni kamaytirish;
- ijtimoiy ishlab chiqarish unumdorligini oshirish yo’li bilan inson ehtiyojlarini maksimal qondirish.

Aytib o’tilgan muammolarning hal etilishi darajasini hamda ularning o’zaro aloqasini baholash uchun bir nechta iqtisodiy ko’rsatkichlar mavjud.

Iqtisodiyotda unumdorlik o’z mohiyatiga ko’ra uch miqdor bilan o’lchanadi: jonli mehnat sarfi, moddiylashgan mehnat sarfi va bu sarflar tufayli ishlab chiqarilgan iste’mol qiymatining miqdori ifodalanadi. Bu miqdorlar orqali har qanday jamiyat o’zining iqtisodiy imkoniyatlarini namoyon qiladi. Ammo aytib o’tilgan miqdorlarning absolyut qiymatlari bo’yicha, ayni bir vaqtda, iqtisodiy hodisaning turli holatlarini iqtisodiy jihatdan to’liq qiyoslash mumkin emas. SHuning uchun nisbiy miqdorlarda hisoblanadigan mehnat unumdorligi, ishlab chiqarish samaradorligi va ishlab chiqarish mahsuldorligiga ko’rsatkichlarini alohida-alohida qo’llash kerak bo’ladi.

Mehnat unumdorligini aniqlash masalasida hozirgi kunga qadar aniq bir fikr shakllanmagan. Bu xususda bir-biridan tubdan farq qiluvchi ikki nuqtai nazar mavjud: birinchisiga ko’ra, ko’rsatkich jonli va moddiylashgan mehnat unumdorligini, ikkinchisiga ko’ra esa, faqat jami mehnatni aks ettirishi kerak.

Birinchi yondashuv tarafdorlarining fikricha, har qanday mahsulotni tayyorlashda faqat jonli emas, balki moddiylashgan mehnat ham ishtirok etadi. Demak mehnat unumdorligini aniqlashda har ikki mehnat turining sarfi hisobga olinishi kerak. Mehnat unumdorligini faqat jonli mehnat sarfidan iborat deb bilish, ularning fikricha, ijtimoiy ishlab chiqarishning o'sish sur'atlarini jadallashtirishda moddiylashgan mehnatning roli va uning tejamini kamsitishdan boshqa narsa emas.

To'g'ri, har qanday mahsulotni ishlab chiqarishda faqat jonli emas, balki moddiylashgan mehnat ham sarflanadi - bu isbot talab qilmaydigan aksiomadir. Ammo, bu mehnat unumdorligini aniqlashda har ikki mehnat turini hisobga olish kerak, degan noto'g'ri xulosa chiqariladi. Bundan keyingi xulosa "mehnat unumdorligini faqat jonli mehnat sarfidan iborat" deb bilish ijtimoiy ishlab chiqarishning o'sish sur'atlarini jadallashtirishda moddiylashgan mehnat rolini kamsitishdir degan xulosa bo'lib, bunday qarash ham ancha sub'ektiv hisoblanadi.

Ishlab chiqarishning natijasi va mahsuldorligi. Natija –birorfaoliyatining pirovard yakuni. Mahsulot – inson mehnatining natijasi sifatidagi narsa.Bu tushunchlardan ko'pincha sinonimlar sifatida foydalaniladi. Ammo bular har xil tushunchalardir. Natija mahsulotga nisbatan umumiyroq tushuncha bo'lib, uni tanlov natijasi deyish mumkin, ammo tanlov mahsuloti deya olmaymiz. «Natija» tushunchasida harakatning tugallanganligi, «mahsulot» tushunchasida esa inson ehtiyojini qondiradigan moddiylik ifodalanadi. Biz natija to'g'risida emas, ishlab chiqarilgan yoki iste'mol qilinadigan mahsulot to'g'risida, natija almashinuvi to'g'risida emas, mahsulot almashinuvi to'g'risida gap yuritamiz.

Iqtisodiy makonda inson ehtiyojini qondiradigan mahsulot yaratiladi. SHuning uchun natijalilikni emas, balki mahsuldorlikni iqtisodiy makon parametri deb hisoblamoq kerak. Ishlab chiqarishning natijasi faqat mahsulot emas, balki boshqa oqibatlar (masalan, atrof-muhitni ifloslantirish) ham bo'lishi mumkin, buni esa inson ehtiyojini qondiradigan mahsulot, deya olmaymiz.

Ishlab chiqarilgan mahsulot miqdoriabsolyut kattalik, mahsuldorlik esa nisbiy kattalik. Ishlab chiqarilayotgan mahsulotga ijtimoiy ehtiyoj mahsuldorlikni hisoblashning tabiiy bazasi hisoblanadi. SHuning uchun mahsuldorlikni quyidagi nisbat bilan aniqlash lozim bo'ladi:

Mk=Imm /Me (7)

bunda, Mk - mahsuldorlik koeffitsienti;

Imm - ishlab chiqarilgan iste'mol mahsulotining massasi;

Meb - jamiyat ehtiyojini qondirish uchun zarur bo'lgan (bazaviy) iste'mol mahsulotining hajmi.

Mahsuldorlik koeffitsienti iqtisodiy makonda ishlab chiqarish sohasi va iste'mol sohasi qarama-qarshiliklari birligini aks ettiradi. U mahsulotni jamiyat ehtiyojidan ortiqcha ishlab chiqarish iqtisodiy ma'nosiz ekanligini bildiradi, shuning uchun mahsuldorlik koeffitsienti birdan katta bo'la olmaydi.

Hozirgi vaqtda mehnat faoliyatining samaradorligini oshirish eng muhim iqtisodiy vazifa bo'lib qolmoqda. Mehnat samaradorligi deganda, nima tushunilishini aniqlash bozor sharoitida korxonalar muvaffaqiyatli ishlashini ta'minlash

masalalarini hal etishdagi strategiya va taktikani ishlab chiqishda katta amaliy ahamiyatga ega.

«Samaradorlik» tushunchasi nihoyatda keng tushunchadir, u olingan samaraning sarflarga nisbatini aks ettiradi. Iqtisodiy adabiyotlarda mehnat samaradorligi ko'pincha mehnat unumdorligi bilan bir xil tushuniladi. Albatta, mehnat unumdorligi mehnat samaradorligining juda muhim ko'rsatkichidir, avvalo, mehnat unumdorligi xalq xo'jaligi darajasidan toki ish joyigacha ishlab chiqarishning barcha darajalarida uzluksiz tusda bo'lishi mumkinligi uchun muhimdir. Lekin "mehnat samaradorligi" tushunchasi "mehnat unumdorligi" tushunchasidan kengroqdir. Mehnat samaradorligi mehnat unumdorligidan mehnat natijalari va mehnat sarflari ko'rsatkichi jihatidan farq qiladi. Mehnat unumdorligini ta'riflashda uning natijasi mehnat mahsuli tarzida (tabiiy yoki qiymat birliklarida) ifodalanadi. "Mehnat unumdorligi" tushunchasi faqat moddiy ishlab chiqarishga taalluqlidir. Mehnat samaradorligi esa, uning moddiy ishlab chiqarish sohasidagi, ham inson mehnat faoliyatining boshqa sohalaridagi mahsuldorligini tavsiflaydi. Mehnat unumdorligini mehnat sarflari ko'rsatkichi sifatida aniqlashda mehnat sarflari yoki moddiy ishlab chiqarish sohasida ish bilan band bo'lganlarning miqdor ko'rsatkichidan foydalaniladi. Mehnat samaradorligini aniqlashda esa uning natijalarini moddiy ishlab chiqarish sohasidagi sarflar bilangina emas, balki barcha mehnat sarflari (barcha mehnat resurslari sarflari) bilan taqqoslash, ya'ni moddiy ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish sohalarida ish bilan band bo'lganlarni, o'qishdagilarni, uy xo'jaligi va shaxsiy yordamchi xo'jalikda ish bilan band bo'lganlarni e'tiborga olish kerak bo'ladi.

Mehnat samaradorligining ijtimoiy-iqtisodiy kategoriya sifatida ko'p jihatliligi uni baholash uchun zarur bo'lgan ko'rsatkichlarning muayyan tizimini talab qiladi. Bundan tashqari, ishlab chiqarishning darajalari: xalq xo'jaligi, tarmoq, mintaqa, korxona (tsex, uchastka, brigada, ish joyi) darajasi kabi ishlab chiqarish miqyoslariga qarab mehnat samaradorligini aniqlashning turli darajalarini e'tiborga olish kerak bo'ladi. Buning ustiga, hatto bir darajaning o'zida, shuningdek korxonalar darajasida ko'rsatkichlar tizimlari farqlanishi mumkin, chunki mahsulot ishlab chiqarish hajmlari turlicha hisoblab chiqiladi, xodimlar tarkibi tafovutli bo'ladi, mehnat sarflarini hisobga olishning o'z xususiyatlari mavjud.

10.3. Mehnatunumdorliginio'lchashusullari

Mehnat unumdorligini o'lchash murakkab vazifa bo'lib, bunga bir tomondan, unumdorlik kategoriyasining ko'pqirraliligining dinamikasi ko'p sonli o'sish omillariga (bevosita va bilvosita, korxona tomonidan bo'lgan va undan tashqarida bo'lgan omillarga) bog'liqligi, ikkinchi tomondan esa, unumdorlikni faoliyatning boshqa muhim iqtisodiy ko'rsatkichlari bilan bog'lash talabi sabab bo'ladi. 70-80-yillar mehnat unumdorligini hisoblash usulini takomillashtirish sohasidagi ishlar ikki yo'nalishda olib borildi. Birinchi yo'nalish moddiy sarflarni mahsulot qiymatidan chiqarib tashlashdan iborat edi. Bu hol mahsulotning o'lchamlari turlicha qiymatga ega bo'lishi va uning mehnat unumdorligi dinamikasiga ta'sirini kamaytirish imkonini beradi, deb hisoblanar edi. Izlanishning ikkinchi yo'nalishi korxona

darajasida mehnat unumdorligi ko’rsatkichini hisoblab chiqarish tamoyillarini makro darajada qabul qilingan hisoblash bilan identifikatsiyalashga (ya’ni, taxmin qilinayotgan dinamikani jonli va buyumlashgan mehnatning umumiy xarajatlarini tejash orqali ifodalashga) qaratilgan edi. Biroq qabul qilingan hisoblash usullari asosida sanoatning ko’pchilik tarmoqlarida o’tkazilgan keng ko’lamdagi tajribalar bunday yondashuv muhim afzalliklarga ega ekanligini ko’rsatmadi. Xo’jalik yuritishning bozor tuzilishiga o’tilishi munosabati bilan milliy hisob varaqlar tizimi joriy etildi. Ana shu tizim asosida yalpi ichki mahsulot hajmlarining ko’rsatkichlari butun iqtisodiyot bo’yichahamda uningbarcha tarmoqlari, shu jumladan, no moddiy soha bo’yicha ham hisoblab chiqariladi. Bu esa, mahsulot ishlab chiqarish hajmlaridan ichki iste’molni ajratib chiqarish va ko’rsatkichlarni yiriklashtirgan vaqtda takroran hisoblashni kamaytirish imkonini berdi. Xorij tajribasi asosida makro darajada tovarlarning qat’iy belgilangan to’plami bo’yicha mahsulotning tabiiy o’lchamlari asosida uningfizik hajmi indeksi hisoblab chiqarilib, shundan keyin umumiy sanoat indeksiga birlashtiriladi. Bunda ulgurji narxlar hamda mahsulot fizik hajmining indekslari tanlab olingan turli umumiy hajm va tuzilish bo’yicha faqat mintaqalar, tarmoqlar va butun sanoat darajasidagina aniqlanadi, lekin ulardan korxonada tezkor boshqaruv chog’ida foydalanish mumkin bo’lmaydi. Buning oqibatida korxona darajasida mehnat natijalarini baholash yaxshilanish u yoqdatursin, balki yomonlashadi, chunki qiyosiy narxlar yo’qligi tufayli mehnat natijalari dinamikasining xarakteristikasi yo’qotilgan edi. SHu bilan bir qatorda, iqtisodiyotda mahsulot hajmi va mehnat unumdorligining ko’rsatkich darajalari jamlanmaydi. Islohotdan oldingi amaliyot bilan taqqoslaganda, korxona faoliyatida iqtisodiy erkinlik kengayganligi munosabati bilan mehnat sarflarini hisobga olish muammosi juda keskinlashdi. Mazkur muammoni statistika organlari uzoq vaqt mobaynida hal qilmadilar. Bu esa, mahsulot hajmlari va mehnat sarflarini hisoblash usullarida farqlar bo’lishiga olib keldi. Bunday holat mehnat unumdorligi ko’rsatkichlarini hisoblash imkonini bermadi. SHunday qilib, mehnat unumdorligini o’lchashga qabul qilingan xisoblash tizimi bilan muvofiqlashtirilgan, hamma tomondan e’tirof etilgan yondashuvlar hozirga qadar ishlab chiqilmagan.

Sobiq Ittifoq statistikasi va iqtisodiyot amaliyotida ish unumi va mehnat sig’imi mehnat unumdorligiiningko’rsatkichlari bo’lib xizmat qilar edi. Ular bir-biri bilan proportsional mutanosiblikda o’zaro bog’liq bo’lib, quyidagi formula bilan ifodalagan:

$У = \frac{X}{M}$;(8)va $M_M = \frac{M}{X}$ (9),

bunda, U – ish unumi;

X – tegishli birliklardagi mahsulot (ishlar, xizmatlar) hajmi;

M – tegishli birliklardagi mahsulotni ishlab chiqarish (ishlar bajarish, xizmatlar ko’rsatish)dagi mehnat sarflari;

Mm – mahsulotni ishlab chiqarish (ishlar bajarish, xizmatlar ko’rsatish)dagi mehnat sig’imi.

Xalq xo’jaligi miqyosida moddiy ishlab chiqarish sohasida mehnat unumdorligi (ish unumi)ning darajasi muayyan davrdagi milliy daromad o’lchamining ushbu davr

mobaynida moddiy ishlab chiqarish sohasida ish bilan band bo'lgan xodimlarning ro'yxatdagi o'rtacha soniga nisbati bilan belgilanar edi. Xizmatlar ko'rsatishsohasida mehnat unumdorligi (ish unumi) muayyan davr mobaynidagi xizmatlar qiymatining (ushbu xizmatlarni ko'rsatishdagi moddiy sarflarning qiymatisiz) shu davr mobaynida xizmatlar ko'rsatish sohasidagi xodimlarning o'rtacha ro'yxat soniga nisbati bilan belgilanar edi.

Ko'p yillik tadqiqotlar ilgari tahlil qilingan ko'rsatkichlarning birortasi ham mehnat unumdorligini ob'ektiv ta'riflash bilan bog'liq barcha muammolarni hal etish imkonini bermasligini ko'rsatdi. Ana shu hol bu maqsad uchun bir va hatto bir necha mehnat unumdorligi ko'rsatkichlaridan emas, balki butun boshli ko'rsatkichlar tizimidan foydalanishini zarur qilib qo'ydi. Bunday tizimni har bir ko'rsatkichning xossalari va imkoniyatlarini hisobga olgan holda, har birining funktsional vazifasini aniqlash asosida tashkil etish mumkin.

Mehnat unumdorligi ko'rsatkichlarini tasniflash belgisi mehnat natijalarini ifodalash usulidan (qiymat, tabiiy va mehnat) iboratdir. Tabiiy o'lchamlar hammadan ko'ra sodda va yaqqol bo'lib, mehnat natijalarini ko'zga tashlanadigan moddiy kategoriyalarda baholaydi. Ular o'z mohiyatiga ko'ra iste'mol qiymatining ta'rifi bilan to'g'ridan-to'g'ri va bevosita bog'langan, demak, mahsulot sifati o'zgarganligini aks ettiruvchi ko'rsatkichlar shakllanishi uchun potentsial shart-sharoit bo'ladi.

Tabiiy usulishlab chiqarish hajmi fizik birliklarda (dona, kilogramm, pogon metr, kvadrat metr va hokazolarda) ifodalanganda ishlatiladi. Masalan, neftь sanoati korxonasi bir yilda 300 ming tonna neftь va 2600 ming m3 gaz qazib oldi, elektr stantsiya 20 mln kVt soat elektr energiya, qandolatchilik fabrikasi 100 t shokolad konfet ishlab chiqardi.

Bu eng aniq usul hisoblanib, uning qo'llaniladigan sohasi g'oyat cheklangan, chunki kamdan kam korxona bir xil mahsulot chiqarish bilan kifoyalanadi. Masalan, o'sha neftning o'zini olib ko'raylik. U uglevodorod fraktsiyalari, oltingugurt, suv miqdori turlichaligi bilan ajralib turadi. SHu sababli, aniq gapiradigan bo'lsak, bitta burg'u qudug'idan qazib olingan bir tonna neftь boshqa burg'u qudug'idan qazib olingan bir tonna neftga teng emas. SHokolad konfetlari ham xilma-xil navli bo'lishi mumkin, qandolatchilik fabrikasi karamelь va pechenье ham tayyorlab chiqaradigan bo'lsa, bunday mahsulotning og'irligini jamlagan holda mutlaqo hisoblab bo'lmaydi. Keng assortimentda tovar ishlab chiqaradigan mashinasozlik yoki yog'och ishlash korxonasining mahsulotini tabiiy ko'rsatkich orqali ifodalab bo'lmaydi.

Binobarin, ishlab chiqarish hajmining tabiiy o'lchami ko'pchilik korxonalarga to'g'ri kelmaydi. Bu uning jiddiy kamchiligidir. Turli buyumlarni bitta o'lchamga keltirishga asoslangan ishlab chiqarish hajmini o'lchashningshartli - tabiiyusulidan ham foydalaniladi. Masalan, sovunning turli navlari tarkibidagi yog' miqdori 40,0 % bo'lgan yagona sovun naviga aylantirib hisoblanadi, yonilg'ining turli navlari bir tonnasining issiqlik yaratish quvvati 7.106 kkal.ga teng bo'lgan shartli yonilg'iga aylantirib hisoblanadi.

10.4. Mehnat unumdorligi to’g’risidagi nazariyalarning rivojlanishi

O’zbekistonda ham ko’plab taniqli iqtisodchilar u yoki bu darajada mehnat unumdorligi masalalari bilan shug’ullanganlar. Har bir ilmiy nazariyaning o’z tarixi va qiziqarli jihati ko’p bo’lib, bunday o’rganish turli nuqtai nazarlarni hisobga olish va taqqoslash, muammoni hal qilishga oqilona yondashishni topishga yordamlashadi. Iqtisodiy adabiyotlarda, asosan, mehnat unumdorligi, uning ko’rsatkichlari, o’lchash usullari xususida bahslar davom etmoqda. SHunga bog’liq holda masalaga bo’lgan asosiy yondashuvlar va kontseptsiyalarni ko’rib chiqamiz.

Mehnat unumdorligi bilan ishlab chiqaruvchi mehnat kuchining nisbati to’g’risidagi masala yuzasidan munozara XXasrning 20-yillarida boshlanib, keyingi davrlarda u yoki bu darajada keskinlik bilan davom etdi. Ushbu munozaraning zamirida ikki tushuncha – «ishlab chiqaruvchi mehnat kuchi» (Produktiv-kraft) va «mehnat unumdorligi» tushunchalarining talqini yotadi.

Mazkur masala yuzasidan barcha nuqtai nazarlarni ikkita kontseptual yondashuvga birlashtirsa bo’ladi. Birinchi yondashuv «ishlab chiqaruvchi mehnat kuchi» va «mehnat unumdorligi» tushunchalarini farqlash zarurligini rad etishdan iborat. Uning tarafdorlari (A.M. Ginzburg, A.B. Xalatov, A.V. Bazarov, L.E. Gorelik va boshqalar) ushbu tushunchalarni qarama-qarshi qo’yish behuda va sun’iy bo’lib, jiddiy xatolarga olib keladi, deb hisoblaydilar. Ikkinchi yondashuv ushbu tushunchalarni farqlash va ular o’rtasidagi bog’liqlikni aniqlashni nazarda tutadi. Mehnat unumdorligi muammolari bilan shug’ullanadigan ko’pchilik mutaxassislar shunday nuqtai nazarning tarafdori bo’lib keldilar va hozir ham tarafdoridirlar.

Ikkinchi kontseptual yondashuvning tarafdorlari orasida ikkita yo’nalishga mansublarni ajratib ko’rsatish mumkin. Birinchi yo’nalish nuqtai nazarida turganlarning fikricha, «mehnat unumdorligi» tushunchasi «ishlab chiqaruvchi mehnat kuchi» tushunchasiga nisbatan kengroqdir. Masalan, A. Katinь mehnat unumdorligi o’zida mehnat unumdorligi va mehnat intensivligini birlashtirgan yig’ma tushunchadir20, deb yozgan edi, buning ustiga, u mehnat unumdorligi va mehnat intensivligini texnik va shaxsiy mehnat unumdorligi deb hisoblar edi.

Bunday nuqtai nazarni 1925 yilda rossiyalik yirik iqtisodchi olim akademik S.G. Strumilin kengroq asoslab chiqdi. Uning ta’kidlashicha, mehnat unumdorligi shunday bir qator omillar bilan belgilanadiki, ularning ayrimlari ishchining tomonida, ba’zilari esa ishlab chiqarish texnikasi va mehnatning ijtimoiy tashkil etilishi tomonida turadi. Ishchiga bog’liq bo’lgan sub’ektiv omillar yig’indisi ishchining shaxsiy unumini belgilaydi. Ayrim ishchining xohish-irodasi va sifatlaridan tashqarida turgan unumdorlik ob’ektiv omillari yig’indisi ishlab chiqaruvchi mehnat kuchidir21.

Xorij iqtisodiy adabiyotlarida mehnat unumdorligi muammosi ayrim firma va korxonalarning omon qolishi uchun bozordagi raqobat pozitsiyalarini belgilab olish, ishlab chiqarish sarflarini kamaytirish maqsadida, shuningdek, xalqaro qiyoslashlar o’tkazish maqsadida, avvalo, mahsulot birligi qiymatidagi ish haqi ulushi nuqtai

[20] *Katinь A.* Mehnat unumdorligi uchun kurash. - M., L. 1925, 13-b.
[21] *Strumilin S.G.* Mehnat iqtisodiyoti muammolari. T.5. - M., 1964, 422, 423-b.

nazaridan ko’rib chiqiladi. D.S. Sink, Dj. Kendrik, A. Medisson, L. Rostos, R.A. Sutermister, G. Reuss, Dj. V. Natter va boshqalarning qator asarlari borligi ushbu muammoga bo’lgan e’tibordan dalolat berib turibdi.

Mehnat unumdorligi muammosiga doir adabiyotlar, ayniqsa, AQSHda ko’proq nashr etilmoqda. Sotsiolog, biznesmen, iqtisodchilar ushbu muammoni har tomonlama ko’rib chiqmoqdalar: mehnat unumdorligiga ta’sir etadigan omillar tahlil qilinmoqda (ishchi va xizmatchilarning roli, texnika taraqqiyoti, malaka oshishi, mehnat sharoitining ta’siri aniqlanadi), shuningdek, ishlab chiqarish jarayonining ijtimoiy jihatlari (ishlab chiqarishda ish bilan band bo’lgan kishilarning o’zaro munosabatlari, rahbarlarning bo’ysunuvdagilar bilan o’zaro munosabatlari, kasaba uyushmalarining roli va ishchilarning ishlab chiqarish faoliyatiga va mehnat unumdorligiga ta’siri) o’rganiladi. Buyuk Britaniyada farovonlik nazariyasi paydo bo’lishi tufayli mehnat unumdorligi masalalari bilan shug’ullana boshlandi. 50-yillarning boshida Buyuk Britaniya bilan Amerika o’rtasida Mehnat unumdorligi Kengashi tuzildi. Kengash sanoat ishini tashkil etish, ishlab chiqarish usullari, texnika sohalarida bemalol axborot almashinish orqali iqtisodiy yuksalishga ko’maklashish va shu tariqa Buyuk Britaniya sanoati, mehnat unumdorligi darajasini oshirish borasida qo’llab-quvvatlash vazifasini o’z oldiga qo’ydi.

AQSHda mehnat unumdorligi ishlab berilgan bir kishi-soat, bir ishchi va bir ishlovchiga hisoblagan holda aniqlanadi. Bundan tashqari, butun iqtisodiyotda mehnat unumdorligining o’zgarishini tavsiflash uchun yalpi milliy mahsulot indeksini butun xo’jalikdagi ish bilan bandlik indeksiga bo’lish yo’li bilan mehnat unumdorligi indeksi hisoblab chiqiladi.

Buyuk Britaniya, Germaniya, Frantsiya, Italiyada ham mehnat unumdorligi umuman milliy iqtisodiyot bo’yicha aniqlanadi. Biroq mazkur ko’rsatkichni hisoblab chiqish metodologiyasi ushbu mamlakatlarda turlichadir. Masalan, bu mamlakatlarning ayrimlarida uydagi xizmatkorlar, harbiy xizmatchilar ishlaydiganlarning umumiy soniga kiritiladi, ba’zilarida esa kiritilmaydi. Ayrim mamlakatlarda mehnat unumdorligini hisoblashda ishlab berilgan vaqt, ba’zi mamlakatlarda esa faqat haq to’lanadigan vaqt e’tiborga olinadi. Bu milliy mahsulot qiymatini ham, mahsulot hajmini ham aniqlashga taalluqlidir. Masalan, Buyuk Britaniyada bir ishlovchi hisobiga to’g’ri keladigan yalpi milliy mahsulot ko’rsatkichidan foydalaniladi. Italiyada milliy daromadni ishlab berilgan vaqtning umumiy miqdoriga bo’lish asosida sof milliy mehnat unumdorligi ko’rsatkichi qo’llaniladi. Frantsiyada yalpi mehnat unumdorligi indeksi sof mahsulot asosida hisoblab chiqiladi. Bundan tashqari, ish bilan band bo’lgan bir shaxs hisobiga va ishlab berilgan bir soat hisobiga to’g’ri keladigan yalpi milliy mahsulot ishlab chiqarilishi indeksi hisoblab chiqiladi. Germaniyada mehnat unumdorligining bir necha indeksi: bir ishlovchi, ish haqi oladigan bir ishchi, bir kishi-soat hisobiga mahsulot ishlab chiqarilishi hisoblab chiqiladi.

SHunday qilib, turli mamlakatlarda mehnat unumdorligini hisoblab chiqish uchun ham mamlakat darajasida (milliy daromad, yalpi ijtimoiy mahsulot, sof milliy daromad va hokazo) va ayrim korxonalar darajasida aniqlanadigan (sof mahsulot, qo’shilgan qiymat, xomashyo, yoqilg’i, energiya sarflari va hokazo) xilma-xil

ko’rsatkichlardan foydalaniladi. Bu esa, ayrim mamlakatlar va ushbu mamlakatdagi ayrim korxonalar bo’yicha ham mehnat unumdorligini taqqoslashlarni qiyinlashtiradi.

10.5. Mehnat unumdorligini oshirish omillari va zaxiralari

Mehnat unumdorliginioshirish ayrim korxona va jamoalar uchun katta ahamiyatga ega bo’lib, uning darajasiga ta’sir etadigan barcha omillar va zahiralarini ko’paytirishni taqozo etadi.

Umuman, omillar deganda – biron-bir jarayon yoki hodisaga ta’sir etuvchi kuchlar, sabablar, tashqi vaziyatlar tushuniladi. Mehnat unumdorligi omillari - mahsulot, ish yoki xizmatlar birligini ishlab chiqarishda yollanma mehnat sarfi miqdorining o’zgarishiga ta’sir etuvchi sabablar, harakatlantiruvchi kuchlar.

Mehnat unumdorligiga ta’sir etishning turli usullarini tasniflash va ularni guruhlarga ajratishning ahamiyati shundaki, bu mehnat unumdorligi mohiyatini chuqurroq anglash va oshirish yo’llarini bozor kon’yunkturasidan kelib chiqib aniqlash imkonini beradi. Bunday tasnifning amaliy ahamiyati shundaki, uning yordamida u yoki bu omillarning natijasiga ta’sir darajasini yaxshiroq hisobga olish mumkin bo’ladi, ya’ni ulardan biri mehnat unumdorligining o’sishiga barqarorroq ta’sir ko’rsatsa, boshqalari bu ma’noda o’tkinchi ahamiyatga ega.

Omillarni tasniflashga turlicha yondashuvlar ularning turli yig’indilarini farqlashga olib kelishi mumkin. Ammo bunday guruhlar orasida u yoki bu ishlab chiqarish omillarining shakllanishi va rivojlanishi asosiy sifat nuqtai nazaridan qabul qilish o’rinli bo’ladi. Bunday omillarga mahsulot ishlab chiqarishning ijtimoiy-siyosiy shart-sharoitlarini belgilaydigan guruhini kiritish mumkin. Ularning ta’siri tegishli xo’jalik mexanizmlari, ijtimoiy munosabatlar (institutlar) orqali amalga oshiriladi. Omillarning boshqa muhim guruhiga mehnatga haq to’lash, makroiqtisodiy mutanosibliklar, inson kapitali, texnika va texnologiyalar bilan bog’liq bo’lganlari, shuningdek, ijtimoiy omillar kiritiladi.

Raqobat – unumdorliknioshirishning hamda iqtisodiy o’sishni ta’minlashning harakatlantiruvchi kuchidir, chunki har bir korxona sotuv va ta’minot bozorida o’z mavqeini yaxshilashga harakat qiladi. Ikkinchi tomondan, qudratli unumdorlik raqobatni oshiradi, iqtisodiy o’sish esa uni kuchaytiradi. Nafaqat korxonalar, balki milliy iqtisodiyotlar ham o’zaro raqobatlashadi. Iqtisodiy nazariyaga ko’ra, korxona va milliy iqtisodiyotlar raqobatning teng sharoitlarida bo’lib, bir-biriga qarama-qarshi turadi, bu alohida olingan milliy iqtisodiyot va aniq korxonalar o’rtasidagi real hayotda sezilarli farqlanadi. Masalan, tabiiy resurslar, iqtisodiy va ijtimoiy infratuzilma, ishchi kuchi ko’lami va sifat tuzilmasi umuman teng emas.

Buning ustiga, korxonalar bilan milliy iqtisodiyotlar ko’lamlari o’rtasidagi farqlarga keyingi yillarga qadar raqobat shartlarining tengsizlik ko’rsatkichi sifatida qarab kelingan. Albatta, yirik korxonalar ta’minot va sotuv bozorida mutlaq boshqa ishchi kuchini qamrab olishga qodir. Iqtisodiyotni rivojlantirishda ham xuddi shunday, o’zlarining yirik ichki bozorlari va tashqi bozorlardagi kuchli mavqelari bilan ko’lami kichikroq iqtisodiy kuchga ega korxonalarga qaraganda raqiblar tazyig’iga muvaffaqiyatliroq qarshilik ko’rsatishga qodir bo’ladi.

Mehnat unumdorligini oshirishga ta’sir etish darajasi va hususiyatiga qarab, omillarni quyidagi uchta guruhga: moddiy-texnik, tashkiliy-iqtisodiy va ijtimoiy-ruhiy guruhlarga birlashtirish mumkin.

Moddiy-texnik omillar – yangi texnika, ilg’or texnologiya, xomashyo va materiallarning yangi turlaridan foydalanish bilan bog’langan.

Ishlab chiqarishni takomillashtirish vazifalarini hal etishga:

- uskunalarni zamonaviylashtirish;
- ma’naviy eskirgan uskunalarni yangi, unumliroq uskunalar bilan almashtirish;
- ishlab chiqarishni mexanizatsiyalash darajasini oshirish: qo’lda bajariladigan ishlarni mexanizatsiyalash, kichik mexanizatsiya vositalarini joriy etish, uchastka va tsexlardagi ishlarni yalpi mexanizatsiyalash;
- ishlab chiqarishni avtomatlashtirish: avtomat-dastgohlarni, avtomatlashtirilgan uskunalarni o’rnatish, avtomatlashtirilganliniyalardan va ishlab chiqarish tizimlaridan foydalanish;
- yangi, ilg’or texnologiyalarni joriy etish;
- xomashyoning yangi turlaridan, progressiv materiallardan foydalanish yo’li bilan va boshqa choralar orqali erishiladi.

Yangi texnika va texnologiyalardan, ishlab chiqarish bino va inshootlari, uskuna va asboblar, xomashyo va energiyaning har xil turlaridan foydalanish mahsulot birligiga jonli mehnat sarfini kamaytirish bilan biriktirilgan taqdirdagina mehnat unumdorligini oshirishga qodir bo’ladi. Bu holatda jonli mehnatning shu yoki kamroq darajasi berilgan ishlab chiqarish chegarasida ko’proq miqdorda iste’mol qiymatlarini ishlab chiqara oladi. Ammo, bunda mahsulot birligiga jonli mehnat jamg’armasi joriy etilayotgan yangi texnika, texnologiya sarflaridan ko’proq bo’lishi kerak.

Muayyan holatda yangi texnikaga sarflar deganda, kapitalning renta bahosi tushuniladi. Kapitalning renta bahosi – kapital xizmatlaridan foydalanish qiymati. Nazariy jihatdan u texnika ijarasi uchun (yoki uni sotib olish ssudasiga) foizlar to’lash va amortizatsiya summasini o’z ichiga oladi. Ammo, bizning amaliyotda lizing ham tarqalgan, bank kreditidan qimmat bo’lganligi uchun ham foydalaniladi, shuning uchun ham amaliyotda kapitalning renta bahosi amortizatsiya summasidan iborat bo’ladi.

Demak, yangi texnikani joriy qilish shartiga ko’ra yangi texnika amortizatsiyasining summasi mahsulot birligiga bevosita jonli mehnat tejamining puldagi ifodasidan kamroq bo’lishi kerak. Aks holda, tadbirkor yangi texnikani joriy etishdan tijorat foydasini ololmaydi, yangi texnikaga yollanma mehnatga qiladigan sarfidan tejab qolganidan ko’ra ko’proq sarflashga to’g’ri keladi. Bunda mahsulot birligiga jonli mehnat hissasi, tabiiyki, moddiylashgan foydasiga kamayadi.

Umumdavlat zaxiralari va ulardan foydalanish butun iqtisodiyotda mehnat unumdorligining oshishiga ta’sir etadi. Bular korxonalarni joylashtirish, aholining ish bilan bandligidan oqilona foydalanish, xo’jalik yuritishning bozor usullarini tatbiq etish va shu kabilardir.

Mintaqaviy zaxiralar – muayyan mintaqaga xos bo’lgan ishlab chiqaruvchi kuchlardan yaxshiroq foydalanish imkoniyatlari.

Tarmoqlararo zaxiralar turli tarmoqlardagi korxonalar o’rtasidagi aloqalarni yaxshilash, shartnomaviy intizomni mustahkamlash imkoniyati bilan bog’langandir.

Ishlab chiqarish ichki zaxiralari korxonada xomashyo, materiallar, uskunalar, ish vaqtdan foydalanishdagi kamchiliklar bilan belgilanadi. Smena ichidagi va butun kun mobaynidagi ish vaqti bevosita nobudgarchiliklardan tashqari, yaroqsiz qilingan buyumlarni tuzatish, texnologiyada ko’zda tutilgan ishlarni bajarish bilan bog’liq bo’lgan ko’zga ko’rinmas nobudgarchiliklar ham bo’ladi.

Foydalanish muddatlari bo’yicha zaxiralar – joriyva istiqboldagi zaxiralarga bo’linadi:

joriy zaxiralardan oy, chorak, yil davomida korxonalarning haqiqiy imkoniyatlariga qarab foydalanish nazarda tutiladi;

istiqboldagi zaxiralar korxonaning ularni yaqin vaqt ichida ishga solish uchun yetarlicha resurslari yo’q va ulardan istiqbolda bir yil yoki yanada ko’proq vaqt keyin foydalanish mo’ljallanadi.

Korxonalarda zaxiralardan foydalanish uchun tashkiliy-texnikaviy tadbirlar rejalari ishlab chiqiladi, ularda mehnat unumdorligini oshirishzaxiralarining turlari, ularni amalga oshirish chora-tadbirlari, bunga rejalashtirilayotgan sarflar ishlarni bajarish muddatlari, mas’ul ijrochilar ko’rsatiladi.

Nazorat uchun savollar

1.Mehnat unumdorligi nima?
2.Mehnat unumdorligining ahamiyati nimadan iborat?
3.Mehnat unumdorligini o’lchash usullari qanday?
4. Mehnat unumdorligi to’g’risidagi nazariyalarning rivojlanishi
5. Mehnat unumdorligini oshirish omillari va zaxiralarini keltiring?

11-MAVZU. AHOLINING TURMUSH DARAJASI, DAROMADLARI VA UNI DAVLAT TOMONIDAN TARTIBGA SOLISH

111. Aholi daromadlari va uning taqsimlanishi yuzasidan ilmiy-nazariy qarashlar tasnifi

11.2 Turmush darajasi tushunchasi va uni belgilovchi ko’rsatkichlar tizimi

11.3.Aholi daromadlari, ularning shakllanish manbalari va foydalanish yo’nalishlari

11.4. Aholi daromadlarini davlat tomonidan tartibga solish

11.5 Daromadlarni tartibga solishda soliqlarning roli

11.1. Aholi daromadlari va uning taqsimlanishi yuzasidan ilmiy-nazariy qarashlar tasnifi

Aholi daromadlariga doir nazariyalarni ko’rib chiqishni klassiklardan boshlash maqsadga muvofiq, chunki iqtisodiyot fanining ulardan oldingi namoyondalari

(sxolastlar, merkantilistlar, fiziokratlar va boshqalar) ushbu masalalar yuzasidan yaxlit qarashlar tizimini bayon etmaganlar.

Klassik siyosiy iqtisod vakillari (A. Smit, D. Rikardo, D. Millь va boshqalar) birinchilar aholi daromadlari yuzasidan yaxlit qarashlar tizimini qatorida ta'riflab berdilar. Ularning nuqtai nazariga ko'ra, pulning barcha tovarlar va xizmatlarga nisbatan narxlarning o'rtacha darajasi bo'yicha hisoblangan xarid qobiliyati doimiy bo'ladi.

Klassik iqtisodchilar asosan Malьtusning aholi o'sishining oziq-ovqat resurslariga bog'liqlik nazariyasiga qo'shilar edilar. Xuddi ana shu nazariya ularga tirikchilik minimumi bilan belgilanadigan ish haqi nazariyasini asoslashga yordam berdi.

Mazkur maktab namoyandalari tirikchilik minimumi deganda, mehnat xizmatlarining «tabiiy» bahosi – jismonan yashash uchun zarur bo'lgan ish haqi darajasi, ya'ni ishchilar olishi kerak bo'lgan minimal haqini tushunar edi.

Klassiklar aholining o'zgarmas sonini qo'llab-quvvatlaydigan «tabiiy ish haqini» qisqa muddatli «bozor ish haqidan» farqlar edilar. Agar «bozor ish haqi» tabiiy ish haqidan ortiq bo'lsa, aholining o'sishiga yo'l qo'yadi. Ularning fikricha, ish haqi darajasining tirikchilik minimumigacha pasayish tamoyili aholi ortiqchaligini bildiradi. Boshqacha qilib aytganda, ular har bir jon boshiga to'g'ri keladigan daromad maksimal bo'lgan vaqtdagi aholi soni optimal son bo'ladi, deb hisoblar edilar.

Klassiklar Malьtus izidan borib, kambag'allikning sababini aholi o'sish sur'ati bilan tirikchilik minimumini belgilaydigan hayotiy ne'matlarning o'sish sur'ati o'rtasidagi oddiy nisbatdan iborat deb qaraganlar. Ular bevosita davlat subsidiyalari yoki xususiy xayr-ehsondan foydalanib, qashshoqlikni yengishga qarshi chiqar edilar, chunki bu aholi o'sishining asosiy cheklovini kuchsizlantirishi mumkin edi. Agar bir ishchiga to'g'ri keladigan ish haqi tirikchilik minimumiga teng bo'lsa, aholi sonida muvozanat o'rnatiladi. Aholi kam bo'lganida tirikchilik minimumini saqlab turish uchun kerak bo'lganiga qaraganda ko'proq daromad hosil qilinadi.

Klassiklar mehnatga bo'lgan talab singari ish haqi fondini ham mavjud mehnatni taklif qilishga qarshi qo'yadilar. Ular ish haqi normasini ish haqi to'lashga mo'ljallangan butun pul summasini ishga yollangan ishchilar soniga taqsimlash yo'li bilan aniqlar edilar. Bundan ish haqini oshirish uchun yo bo'linuvchini ko'paytirish, yoki bo'luvchini kamaytirish, ya'ni ishlab chiqarishni oshirish, yoki tug'ilishni kamaytirish kerak, degan xulosa chiqar edi. Ish haqi fondi nazariyasi tirikchilik vositalari minimumi nazariyasi bilan bog'lanmas edi: ish haqi fondi mehnatga talabni tahlil qilish asosida, tirikchilik vositalari minimumi esa, uni taklif qilish asosida belgilanar edi.

Materialistik iqtisodiy nazariya daromadlarning taqsimlanishiga mutlaqo boshqacha qarashlarni ishlab chiqdi. Ularning qarashlariga ko'ra, ishchi kuchi tovarga aylanadi, har qanday boshqa tovar singari bozorda ish haqiga sotib olinadigan va ishchilarning yashashini ta'minlaydigan hayotiy vositalarni ishlab chiqarish uchun zarur bo'lgan ish vaqti miqdori bilan belgilanadigan narxda sotiladi. Mehnat sotilishi

mumkin emas, ishchi kuchining ishlash qobiliyati esa tovardir. Ish haqi mehnatning bahosi emas, balki ishchi kuchining bahosidir.

XIX asrning 70-yillarida iqtisodiy ta'limotning yangi yo'nalishi – marjinalizm paydo bo'ldi (Jevons, Menger, Valьras, Vizer, Bem-Baverk, Gossen, Marshall va boshqalar). Bu yo'nalish vujudga kelishining muhim sabablaridan biri XIX asr o'rtalarida jamiyatning iqtisodiy tuzilmasida o'zgarishlar yuz berganligidir.

Marjinalistlar iqtisodiyotni turg'un holatda deb hisoblab, ko'proq makro- emas, balki mikroiqtisodiyotni tahlil qilar edilar. Ular ta'limotining mohiyati ishlab chiqarilgan mahsulot (xizmatlar) raqobatlashayotgan foydalanish yo'nalishlari o'rtasida optimal natija bilan (iste'molchilarni maksimal qanoatlantirish ma'nosidagi optimal natija bilan) taqsimlanadigan sharoitlarni izlashdan iborat edi.

Marjinalistlar jami mahsulot ishlab chiqarish omillarining pirovard mahsulotlaridan aniq tarkib topadi va bundan har qanday o'zgaruvchan omil (er, kapital va mehnat) pirovard mahsuliga teng haq olishi kerak, deb xulosa chiqaradi. Masalan, ish haqi stavkasi muvozanat holatida mehnat mahsulining pirovard qimmatidan yuqori bo'lishi mumkin emas. Har qanday mehnat birligi pirovard birlik bo'lishi mumkin. SHu sababli pirovard mehnat birligini ishlab chiqarishga jalb etish uchun kerak bo'lgan ish haqi stavkasi tadbirkor tomonidan har qanday boshqa mehnat birligini ishlab chiqarish jarayonida saqlab turish uchun to'lashga rozi bo'ladigan maksimal haqqa teng bo'lishi kerak.

Bunda ish haqi muvozanat holatida mehnat mahsulining pirovard qimmatidan kam bo'lishi mumkin emas. U qo'shimcha miqdorlarini jalb etish chiqimga qaraganda ko'proq daromad keltirar ekan, ishchi kuchini yollash ko'payib boradi. Binobarin, ish beruvchilar o'rtasidagi raqobat ish haqini mehnat mahsulining pirovard foydaliligiga teng qilib o'rnatadi. Biroq, statik tahlil tufayli ishlab chiqarish omillari bahosi marjinalizmda ishlab chiqarish omillarini taklif qilishning ehtimol tutilgan dinamikasi bilan bog'lanmas edi. Ish haqi masalasida mehnatni taklif etishning uzoq muddatli egri chizig'i elastik ekanligi va ish haqi stavkasi tirikchilik minimumiga ham asoslanishi hisobga olinmas edi.

O'tgan asrning 40-yillari keynschilik tizimining asta-sekin yoyilishi bilan ajralib turadi (D. Keyns, X. Xansen va E. Xansen, P. Samuelьson va boshqalar). Keyns va uning izdoshlari 30-yillarning qiyinchiliklaridan qutulish yo'llarini izlab, yana makroiqtisodiy nazariyaga murojaat qildilar. Ularning tahlil markaziga pul va baho o'rniga daromad va ish bilan bandlik qo'yildi.

Keyns nazariyasining mohiyati «ishsizlik sharoitida muvozanat» bo'lishi mumkinligini e'tirof etishdan, raqobatli iqtisodiyotda to'la ish bilan bandlikni kafolatlaydigan mexanizm yo'qligini ko'rsatishdan iborat.

Keynsga qadar aholi jamg'armalari uning daromadlari muhim unsur sifatida o'zgaruvchan foiz stavkasi bilan kiritiladigan investitsiyalarga tenglashtiriladi, deb hisoblanar edi. Ish bilan to'la bandlik holatida iqtisodiy muvozanatga erishish uchun daromadning (ish haqi, renta, foiz, foydaning) muayyan darajada bo'lishini ta'minlash zarur. Keyns buning uchun xususiy investitsiyalar yetarli emasligi sababli davlat investitsiyalari ham kerakligini, bu investitsiyalar u joriy etgan mulьtiplikator

qoidasi orqali ishlab chiqarishning umumiy hajmi ortishi, daromadlar va ish bilan bandlik o'sishiga olib kelishini isbot qildi.

Jamg'armalar foiz stavkasining o'zgarishidan ko'ra daromadning o'zgarishiga ko'proq munosabat bildiradi. Investitsiyalar esa, aksincha, daromaddan ko'ra foiz stavkasining ko'proq o'zgarishiga olib kelishini ko'rsatdi. Agar investitsiyalar darajasi kam bo'lsa, daromadlar darajasi ham mulьtiplikator ta'siri natijasida past bo'ladi, daromadlar darajasi past bo'lganida, jamg'armalar ham kam bo'ladi. Bunday holda foiz stavkasi esa ekvivalent miqdorda rejalashtirilayotgan investitsiyalarni rag'batlantirish uchun pasayishi kerak.

O'rganishlardan shu narsa kelib chiqadiki, turli tarixiy davrlarda mamlakatlarda u yoki bu ijtimoiy muammolarning keskinligi o'zgarib turgan. Masalan, XIX asr oxirida ijtimoiy masalaning mohiyati daromadlarni taqsimlashning adolatsizligidan iborat edi. Sanoat ishchilarida yomon ish sharoitlari, ish haqining yetishmasligi ustunlik qilar edi. So'ngra, XIX asr oxiri XX asr boshlarida ijtimoiy masalaning yechimini yaqinlashtirishga muvaffaq bo'lindi. Natijada ishchilarning yashash sharoitlari sezilarli darajada yaxshilandi, real ish haqi ko'pgina industrial mamlakatlarda ancha oshdi.

Ikkinchi jahon urushidan keyin ijtimoiy muammolar yangicha xususiyat kasb etdi. Daromadlarning pasayishiga olib keladigan davomli ommaviy ishsizlik shaklidagi betayin turmush birinchi o'ringa o'tdi. Ijtimoiy siyosatdagi ustuvor yo'nalishlar to'la ish bilan bandlikni ta'minlash va ijtimoiy ta'minotni rivojlantirishga qaratildi. Keyinchalik inson erkinligi, uning qobiliyatlarini to'la ro'yobga chiqarish hisobiga moddiy mustaqillik muammolari birinchi o'ringa chiqdi. Bu hol ishchilar va boshqa aholi qatlamlari borgan sari ko'proq davlatga qaram bo'lib qolayotganligi bilan bog'liq edi. Mehnat qobiliyatini yo'qotish, keksalik va ishdan mahrum bo'lish hollarida ta'minlash yetarli emas edi. Iqtisodiy erkinlikni ta'minlash – daromadlarni shakllantirishning iqtisodiy mustaqilligiga erishish va ish haqini yo'qotgan hollarda ijtimoiy qo'llab-quvvatlash hozirgi kunda ham dolzarb masala bo'lib qolmoqda.

11.2. Turmush darajasi tushunchasi va uni belgilovchi ko'rsatkichlar tizimi

Keyinchalik inson erkinligi, uning qobiliyatlarini to'la ro'yobga chiqarish hisobiga moddiy mustaqillik muammolari birinchi o'ringa chiqdi. Bu hol ishchilar va boshqa aholi qatlamlari borgan sari ko'proq davlatga qaram bo'lib qolayotganligi bilan bog'liq edi. Mehnat qobiliyatini yo'qotish, keksalik va ishdan mahrum bo'lish hollarida ta'minlash yetarli emas edi. Iqtisodiy erkinlikni ta'minlash – daromadlarni shakllantirishning iqtisodiy mustaqilligiga erishish va ish haqini yo'qotgan hollarda ijtimoiy qo'llab-quvvatlash hozirgi kunda ham dolzarb masala bo'lib qolmoqda.

SHu bilan birga, turmush darajasi ko'plab omillar yig'indisi ta'sirida bo'lgan o'zgaruvchan jarayondir. Bir tomondan, turmush darajasi muntazam o'zgarib turadigan turli ne'matlarga bo'lgan ehtiyojlarning tarkibi va darajasi bilan, boshqa tomondan, u ehtiyojni qondirish imkoniyatlari, tovarlar va xizmatlar bozoridagi holat, aholi daromadlari, mehnatkashlarning ish haqi bilan belgilanadi. Ammo ish haqi

miqdori ham, turmush darajasi ham iqtisodiy rivojlanish ishlab chiqarish va xizmat ko’rsatish sohalari samaradorligining ko’lami, ijtimoiy infratuzilmalarining holati ilmiy-texnik taraqqiyot (ITT) darajasi va aholining madaniy-ma’rifiy saviyasiga bog’liq.

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

Xalqaro Mehnat Tashkiloti konventsiyalariga muvofiq har bir inson o’zi va oilasining salomatligi, farovonligini ta’minlovchi turmush darajasiga (oziq-ovqat, kiyim-bosh, uy-joy, tibbiy parvarish, ijtimoiy xizmatlar), shuningdek, ishsizlik, nogironlik, bevalik holatlarida ta’minot olish huquqiga ega. Barcha huquqlar ko’pchilik mamlakatlarda milliy kontseptsiyalar asosida amalga oshiriladi.

Turmush darajasi kontseptsiyasi tamoyillar va ko’rsatkichlar tizimiga asoslanuvchi hamda aholining turmush farovonligini oshirishga qaratilgan g’oyani ifodalaydi. Turmush darajasining kontseptsiyasi ko’zda tutilgan maqsadlarni amalga oshirish strategiyasi, yo’nalishlari va bosqichlarini belgilab beradi.

Sobiq Ittifoq davrida kommunizm qurish va «har kimda qobiliyatiga yarasha, har kimning ehtiyojiga yarasha» tamoyilini amalga oshirish asosiy maqsad sanalar edi. Bu aslida sho’ro jamiyatining turmush darajasi kontseptsiyasi vazifasini o’tagan. Mazkur kontseptsiya mehnatkashlarning muntazam o’sib borayotgan ehtiyojlarini imkon qadar qondirishni ko’zda tutgan.

Umuman olganda, sho’rolar davrida mehnatkashlar ehtiyojlarini qondirish bo’yicha ko’plab ishlar amalga oshirildi. Ularning daromadlari, ish haqlari o’sib bordi, ammo bu daromadlar salmog’i, ehtiyojlar tarkibi va hajmi xalqaro o’lchovlar bilan taqqoslaganda juda past edi. SHu bilan birga amal qilgan turmush darajasi kontseptsiyasi real bo’lmasdan, ko’proq ideal turmush modelini eslatardi.

Turmush darajasini baholash uchun jadvalda keltirilgan ko’rsatkichlar:

- darajaga oid ko’rsatkichlar (mutlaq qiymatlar);
- tarkibiy ko’rsatkichlar (darajaga oid ko’rsatkichlarning tarkibiy qismlari);
- dinamik (darajaga oid ko’rsatkichlarning o’zgarishini tavsiflaydigan, nisbiy) ko’rsatkichlar sifatida hisoblab chiqilishi mumkin.

Nisbiy turmush darajasini quyidagi uch jihat bo’yicha aniqlash mumkin:

a) uni avvalgi yillardagi turmush darajasi bilan taqqoslash;

b) bir mintaqadagi turmush darajasini boshqa mintaqalardagi (mamlakatlardagi) turmush darajasi bilan taqqoslash;

v) amaldagi turmush darajasini kishilarning minimal va oqilona talablarini ifodalovchi ehtiyojlarning rivojlanganlik darajasi bilan taqqoslash orqali.

Ta’kidlab o’tilganidek, barcha klassifikatsiyalar o’rtasida o’zaro uzviy aloqa mavjud. Ular bir-birini to’ldiradi, ammo kompleks baholash uchun integral ko’rsatkichlar tizimi zarur. Hozirda asosi turlicha bo’lgan turmush darajasi kontseptsiyalarini aholining turmush darajasini (sifatini) har tomonlama xarakterlab beradigan yagona ko’rsatkichga keltirish bo’yicha samarali usul yo’q, biroq shunday usullarni ishlab chiqish bo’yicha olimlar jiddiy ish olib bormoqdalar.

SHo’rolar davri amaliyotida integral o’lchov sifatida jon boshiga to’g’ri keladigan o’rtacha haqiqiy daromad ko’rsatkichidan foydalanilardi. Uni oshirishning asosiy shakllari quyidagilar: haqiqiy ish haqining o’sishi (pul shaklidagi ish haqini to’g’ridan-to’g’ri oshirish, narxlarni tushirish, soliqlar, majburiy ajratmalarni kamaytirish), ijtimoiy iste’mol fondlaridan to’lanadigan to’lovlarni (ijtimoiy transfertlarni) oshirish va boshqalar. «Haqiqiy daromadlar» ko’rsatkichida pul daromadlaridan tashqari natural daromadlarning qiymati, muassasalarning ijtimoiy soha uchun moddiy xarajatlari ko’rinishidagi daromadlar, aholining qimmatbaho qog’ozlari, jamg’armalari ham hisobga olinadi. Aholining haqiqiy daromadlari indeksi jon boshiga to’g’ri keladigan daromadlar dinamikasi, moddiy ne’matlar, xizmatlar, tariflar baholarining, soliqlar va majburiy ajratmalarning o’zgarishini hisobga olgan holda ifodalaydi.

Aholi turmush darajasini ifodalash uchun turli mamlakatlarda turlicha mezonlar qo’llaniladi. Ular orasida minimal iste’mol byudjeti, kambag’alchilik, mutlaq va nisbiy kambag’alchilik ko’rsatkichlari keng foydalaniladi.

Minimal iste’mol byudjeti – shaxsning rivojlanishi uchun zarur bo’lgan ehtiyojlar iste’molining minimal darajasini ta’minlaydigan iste’mol tovarlari va xizmatlari turlarining umumiy qiymati.

Kambag’allik ko’rsatkichi aholining turmush darajasini baholash uchun foydalaniladigan mezonlardan biridir. Jahon amaliyotida kambag’allik darajasini ta’riflashga yondashishda uchta asosiy kontseptsiya: mutlaq, nisbiy va sub’ektiv kambag’allik kontseptsiyasidan foydalaniladi.

Kontseptsiyalardagi farqlardan tashqari, kambag’allik darajalarini ta’riflashga uy xo’jaliklari tavsifini tanlash ham ta’sir etadi. U kambag’allikni baholash uchun foydalaniladigan ko’rsatkich bilan taqqoslanadi. Amaliyotda uy xo’jaliklarining quyidagi tavsiflaridan foydalaniladi:

- uy xo’jaliklarining pul daromadlari;
- uy xo’jaliklarining pul sarf-xarajatlari;
- uy xo’jaliklarining tasarrufdagi moddiy resurslari ko’rsatkichlari.

O’zbekistonda kambag’allik darajasini baholash iqtisodiyotda deyarli foydalanilmaydi. Lekin o’rta hisobda bir oydagi pul daromadlari ko’rsatkichidan foydalaniladigan tarzda tirikchilik minimumi darajasini belgilaydigan mutlaq kontseptsiyaga asoslanadi. Unga muvofiq kam ta’minlanganlik ko’rsatkichi amaliyotga joriy etilgan O’zbekistonda ushbu ko’rsatkich muntazam monitoring va nazorat qilib boriladi hamda uning darajasini kamaytirishga qaratilgan faol ijtimoiy-iqtisodiy siyosat yuritiladi.

O’zbekistonda insonning minimal ehtiyojlarini ta’riflash uchun shunday tirikchilik minimumi belgilanganki, uni hisoblab chiqishda kalloriyalar, oqsillar, yog’lar va uglevodlar zaruriy iste’molining fiziologik me’yorlaridan foydalaniladi.

Tirikchilik minimumi inson salomatligini saqlash va uning hayotiy faoliyatini ta’minlash uchun zarur bo’lgan moddiy ne’matlar va xizmatlar iste’molining minimal darajasi ko’rsatkichidir.

Tirikchilik minimumi o’rta hisobda aholi jon boshiga to’g’ri keladigan qiymat tarzida va umuman respublika bo’yicha, asosiy ijtimoiy demografik guruhlar bo’yicha belgilanishi mumkin.

Hozirgi vaqtda qonunchilikdagi tirikchilik minimumiga doir talablarga muvofiq, O’zbekiston Respublikasida aholining asosiy ijtimoiy-demografik guruhlari uchun iste’mol savatini belgilash bo’yicha yangi Uslubiy tavsiyalar loyihasi ishlab chiqilmoqda. Xorijiy mamlakatlar tajribasiga asoslanib, uslubiy tavsiyalarga quyidagilar kirishi kerak:

1) asosiy ijtimoiy-demografik guruhlar uchun, inson salomatligini saqlash va uning hayotiy faoliyatini ta’minlash uchun zarur bo’lgan oziq-ovqat mahsulotlari, nooziq-ovqat tovarlar va xizmatlar minimal turlarini shakllantirish tamoyillari va tartibi;

2) iste’mol savatini belgilashda tabiiy-iqlim sharoitlari, aholining asosiy ijtimoiy-demografik guruhlari nooziq-ovqat tovarlar va xizmatlar iste’mol qilishidagi milliy an’analar va viloyatlardagi mahalliy xususiyatlarni hisobga olishga asoslanadi;

3) asosiy ijtimoiy-demografik guruhlar uchun, inson salomatligini saqlash va uning hayotiy faoliyatini ta’minlash uchun zarur bo’lgan oziq-ovqat mahsulotlari, nooziq-ovqat tovarlar va xizmatlarning namunaviy minimal turlari va boshqalar.

Insonning Rivojlanish Indeksi integral ko’rsatkich bo’lib, unda quyidagi ko’rsatkichlar mavjud bo’ladi:

1) kutilayotgan umr uzoqligi;

2) aholining savodliligi foizi bo’yicha hamda 25 va undan yuqori yoshdagilarning o’qiganlik yillari o’rtacha miqdori bo’yicha aniqlanadigan aholining ma’lumot darajasi;

3) muayyan yilda aholi jon boshiga to’g’ri keladigan yalpi ichki mahsulotni o’z ichiga oladi.

Xalqaro Mehnat Tashkilotining 117-sonli «Iqtisodiy siyosatning asosiy maqsadlari va me’yorlari to’g’risida»gi Konventsiyasiga muvofiq, maqbul turmush darajasini saqlab borish maqsadida davlatlar oziq-ovqat bilan ta’minlash, sog’liqni saqlash, salomatlik, uy-joy qurish, mehnat sharoitlari, yollanma xodimlar va mustaqil ishlab chiqaruvchilarni taqdirlash, ijtimoiy ta’minot kabi sohalarda taraqqiyotga ko’maklashish uchun iloji boricha chora-tadbirlar ko’rishlari lozim22.

Aholining turmush darajasini quyidagi to’rt ko’rsatkich bilan ajratish mumkin:

- to’q turmush darajasi - insonning har tomonlama kamol topishini ta’minlaydigan ne’matlardan foydalanish;

[22] Konventsii i rekomendatsii, prinyatыe Mejdunarodnoy konferentsiey truda (1919-1966). Mejdunarodnoe byuro truda. - Jeneva, 1983, 1321-b.

- normal daraja - insonning jismoniy va aqliy kuch-quvvatini to'la tiklash uchun qulay sharoitlarni ta'minlaydigan ilmiy asoslangan me'yorlar bo'yicha oqilona iste'mol qilish;

- kambag'allik - mehnat uchun resurslarni qayta yaratishning quyi chegarasi sifatidagi ish qobiliyatini saqlash darajasida ne'matlarni iste'mol qilish;

- qashshoqlik - iste'mol qilinishi insonning yashash qobiliyatini saqlash imkoniyatinigina beradigan ne'matlar va xizmatlarning biologik mezonlar bo'yicha yo'l qo'yiladigan minimal turlarini iste'mol qilish.

11.3. Aholi daromadlari, ularning shakllanish manbalari va foydalanish yo'nalishlari

Har bir insonning moddiy va ma'naviy turmush imkoniyatlari uning daromadlari darajasiga bog'liq. Insonning daromadi darajasi qancha yuqori bo'lsa, uning o'z zaruriy ehtiyojlarini qondirish, salomatligini saqlash, dam olishni tashkil etish, ma'lumot olish va bo'sh vaqtini madaniy tarzda o'tkazish imkoniyatlari shuncha ko'p bo'ladi.

Daromadlar ehtiyojlarni bevosita qondirish manbai sifatida aholi hayotida katta rolь o'ynaydi. Davlat byudjetining daromad qismi asosan jismoniy va yuridik shaxslardan olinadigan soliq va to'lovlardan tashkil topadi hamda ular ijtimoiy ehtiyojlar uchun sarflanadi va shu tariqa aholi ehtiyojlari bilvosita qondiriladi.

Iqtisodiy adabiyotlarda «daromad» tushunchasi ishlab chiqarilgan mahsulot narxining uni ishlab chiqarish sarf-xarajatlaridan oshishi, shuningdek har bir sinf, ijtimoiy guruh yoki alohida shaxsning yangi yaratilgan qiymatda mavjud bo'lgan va uning u tomonidan o'zlashtirilgan ulushi sifatida ta'riflanadi.

Daromadlar harakati iqtisodiyotning ishlab turishini ta'minlaydi. Aylanish jarayonida daromadlar izchil ravishda yuzaga kelish, taqsimlanish va qayta taqsimlanish, pirovard, iste'molga ishlatilish, jamg'arilish kabi bosqichlaridan o'tadi. Daromadlarning yuzaga kelishi ularning tovarlar ishlab chiqarish va xizmatlar ko'rsatish jarayonidagi harakatining boshlang'ich bosqichi bo'ladi. Bu bosqichda daromadlar birlamchi ko'rinishga ega bo'ladi.

Taqsimlanish jarayonida tadbirkorlar birlamchi daromadlardan mahsulot ishlab chiqarish va sotish yuzasidan soliqlar to'laydilar, mehnat haqi va ishlab chiqarishning boshqa omillari yuzasidan haq to'laydilar. Natijada dastlabki daromadlar ish haqi, foizlar, renta va korporatsiyalarning taqsimlanmagan foydasiga aylanadi.

Daromadlarning qayta taqsimlanishi jarayoni keyingi bosqich bo'ladi. U soliqlar to'lash, ijtimoiy fondlarga mablag'lar o'tkazish, korxonalar va aholiga turli transfertlar tarzida daromadlar bir qismini yo'llashni o'z ichiga oladi.

Yaratilgan daromadlarni taqsimlash va qayta taqsimlash natijalari bo'yicha tasarrufdagi daromadlar (pirovard daromadlar) shakllanadi. Daromadlarning pirovard iste'moli va yalpi jamg'arilishi ular aylanishining tugallovchi bosqichi bo'ladi. Daromadlar darajasini tahlil etish, o'lchash va taxmin qilish uchun ularning turlari va ko'rsatkichlaridan foydalaniladi. Daromadlar pul va natural shaklida bo'lishi mumkin.

Aholining pul daromadlari mehnatkashlar uchun ish haqi hisobidagi barcha pul mablag'lari tushumi; pensiyalar, stipendiyalar, turli nafaqalar; mulkdan foiz, dividendlar, renta ko'rinishidagi daromadlar; aktsiyalar, qimmatbaho qog'ozlar, ko'chmas mulk, chorva hayvonlari, tomorqa xo'jaligi mahsulotlari, turli buyumlar va boshqa tovarlarni sotishdan tushadigan pul tushumlari, turli xizmatlar ko'rsatish uchun haqlar va boshqalardan tashkil topadi.

Aholi daromadlari nominal va real ko'rinishda bo'ladi. Nominal daromadlar pul ko'rinishida olingan daromadlardir. Real daromadlar iste'mol narxlarining indeksiga qarab tuzatilgan joriy davrdagi nominal pulli daromadlardir.

Nominal va real daromadlar ko'rsatkichi bilan bir qatorda aholi pulli daromadlarining xarid qobiliyati ko'rsatkichi ham alohida olib qaraladi. Bu ko'rsatkich aholining tovarlar va xizmatlar sotib olish bo'yicha imkoniyatlarini aks ettiradi hamda aholining o'rta hisobda jon boshiga to'g'ri keladigan pulli daromadlarining tovar ekvivalenti orqali ifodalanadi. Jon boshiga to'g'ri keladigan pulli daromadlar jami pulli daromadlar miqdorini mavjud aholi soniga bo'lish orqali hisoblab chiqiladi.

Aholi daromadlari tabaqalanishini baholashning boshqa usulini ham qo'llash mumkin. Bu usul hisobga olish natijasining oshib borishini e'tiborga olish orqali amalga oshirilishiga asoslangan. Yoki, iqtisodchilarning iborasi bilan aytganda, daromadning kumulyativ ulushlari hisobga olinadi. Barcha oilalarning daromadlari bir xil bo'lgan, ya'ni yalpi daromad teng taqsimlangan va aholining har beshdan bir qismi yalpi daromadlarning beshdan bir qismini olgan taqdirda bunday tenglik grafikda bissektrisa ko'rinishiga ega bo'ladi. Lekin bunday bissektrisa faqat mavjud imkoniyatni ko'rsatadi: amalda daromadlar hech qachon bir tekis taqsimlanmaydi.

Iqtisodchilarning fikricha, aholi daromadlari tabaqalashishining sabablari quyidagicha:

1) kishilar o'z aqliy qobiliyatlari bilan ajralib turadilar, iqtisodiy nazariya esa turli tabiiy xususiyatlarga ega bo'lgan shaxslar ish haqlari notengligi asosli ekanligini ko'rsatib bermoqda;

2) kishilar turlicha meros oladilar, bunday meros ularning ayrimlariga daromadlar borasida ustunlik beradi;

3) yangi yaratilgan qiymat (yalpi daromad)ning mehnat va kapital o'rtasida adolatsiz taqsimlanishi;

4) mehnat bozorlaridagi kamsitishlar, bu kamsitish xodimlarga teng mehnat uchun turlicha ish haqi to'lanishida ifodalanishi;

5) inflyatsiya yuqoriligi, u fuqarolar jamg'armalarini qadrsizlantirib qo'yishi va belgilab qo'yilgan ish haqi oladigan xodimlarning daromadlarini pasaytirishi.

Yalpi daromadni taqsimlashdagi notenglikka yuqorida sanab o'tilgan sabablardan boshqa sabablar ta'sir etadi. Masalan, jamiyatda pensionerlar ulushi ko'payishi pensiya fondlariga ajratmalar kamayishi va shunga ko'ra, ishlaydigan fuqarolarga nisbatan pensionerlarning daromadlari pasayishiga olib keladi.

Oilalar tarkibidagi farqlar ham daromadlardagi tabaqalashishni kuchaytiradi. Agar oilaning barcha a'zolari ishlaydigan bo'lsa, ularning daromadlari ko'p bolali oilalardagiga qaraganda ancha yuqori bo'ladi.

Ishsizlik ham daromadlar darajasiga jiddiy ta’sir ko’rsatadi. Ya’ni bunda ishsizlik yuzasidan nafaqa oladigan va boshqa daromad manbalari bo’lmagan kishilar bir necha oydan keyin aholining eng kam ta’minlangan toifalariga kirib qoladilar.

Daromadlarning asosiy qismi aholidan iqtisodiyotning ishlab chiqarish sektoriga shaxsiy iste’mol sarf-xarajatlari tarzida qaytadi, ushbu sarf-xarajatlar bir necha usulda tasniflanishi mumkin. CHunonchi, O’zbekiston Respublikasi Iqtisodiyot vazirligi iste’mol sarf-xarajatlarini quyidagi tarzda tasniflaydi:

1) uzoq vaqt foydalaniladigan tovarlarga sarf-xarajatlar;

2) qisqa vaqt foydalaniladigan tovarlarga sarf-xarajatlar;

3) xizmatlarga sarf-xarajatlar.

4. Aholi daromadlarini davlat tomonidan tartibga solish

Daromadlarni davlat tomonidan tartibga solish vakolatli davlat idoralari tomonidan daromadlarni barqarorlashtirish va jamiyat taraqqiyotida yuz berayotgan ijtimoiy-iqtisodiy o’zgarishlarga muvofiq tarzda oshirib borish maqsadida amalga oshiriladigan chora-tadbirlar hamda me’yorlarni o’zida mujassamlashtiradi. U ishchi kuchini normal takror ishlab chiqarish va rivojlantirish uchun zarur shart-sharoitlarni yaratib berishga qaratilgan.

Hozirgi sharoitda davlat ijtimoiy-iqtisodiy jarayonlarga butunlay aralashmasligi mumkin emas, chunki bozorning taqsimoti o’z tabiati bo’yicha adolatsizdir. Bozor sharoitida «har bir kishiga – iqtisodiy faoliyati natijasidan qat’i nazar munosib hayotni ta’minlovchi daromad» tamoyiliga rioya qilinmaydi. SHuning uchun bu jarayonga davlatning aralashuvi zarurat hisoblanadi.

Davlat tomonidan tartibga solishning ob’ektiv imkoniyati iqtisodiy rivojlanishning ma’lum darajaga yetishi, ishlab chiqarish va kapital kontsentratsiyasida yuzaga keladi. Bu imkoniyatni haqiqatga aylantirish zarurati muammolar o’sib borgani sayin kuchayadi va ularni davlat tomonidan tartibga solish orqali bartaraf etish lozim.

Hozirgi sharoitda daromadlarni davlat tomonidan tartibga solish takror ishlab chiqarishning tarkibiy qismidir. U ko’p vazifalarni yechadi, masalan, iqtisodiy o’sishni, tarmoq va mintaqaviy tuzilmalardagi progressiv siljishlarni rag’batlantirish, eksportni qo’llab-quvvatlash, ish bilan bandlik, soliqqa tortish, narxlarni tartibga solish va hokazo. Daromadlarni davlat tomonidan tartibga solishning aniq yo’nalishi, shakllari, ko’lami ayrim mamlakatlar va muayyan davrda ijtimoiy-iqtisodiy muammolar xarakteri va jiddiyligi bilan belgilanadi.

Turli sabablarga ko’ra, Frantsiya, Germaniya, Niderlandiya, Skandinaviya davlatlari, Yaponiya hamda Osiyo va Lotin Amerikasining jadal rivojlanayotgan bir qator davlatlarida daromadlarni davlat tomonidan tartibga solish mexanizmi kengroq rivoj topgan. Ikkinchi jahon urushi, sotsializm lageri oqibatlarini boshdan kechirmagan AQSH, Kanada, Avstraliya kabi davlatlarda u zaifroq rivojlangan, ammo bu davlatlarda ham daromadlarni davlat tomonidan tartibga solish muhim o’rin tutadi, ayniqsa, kon’yunkturaning buzilishi, inflyatsiya va ishsizlikning o’sishi sharoitida unga ehtiyoj ortadi.

Ko’rilayotgan doirada davlatning faolligi markaziy va mahalliy byudjetdan qilingan ijtimoiy xarajatlar hajmi bilan o’lchanadi. Milliy daromadni qayta

taqsimlashda davlatning imkoniyatlari byudjet tushumlari bilan cheklanadi. Davlat daromadlari o'sishining ma'lum chegaralari mavjud:

- tadbirkorlik faoliyatining yetarli darajadagi chegaralari;
- yollanib ishlovchilar, aholining o'rta qatlamini soliqqa tortishning ijtimoiy chegaralari;
- YaIMning o'sish chegaralari (kon'yunktura chegaralari).

Mazkur chegaralarning mavjudligi shuni tasdiqlaydiki, ijtimoiy to'lovlar miqdori davlatning moliyaviy (iqtisodiy) imkoniyatlariga monand bo'lishi kerak. Ijtimoiy to'lovlar hajmini soliq tushumlaridan oshirib yuborish byudjet kamomadi va inflyatsiyaga sabab bo'luvchi omillardan sanaladi.

Davlat soliqlar darajasini ham oshirib yubormasligi lozim, aks holda bozor rag'batiga zarar yetkazilishi va jamg'armalarning turg'un defitsiti yuzaga kelishi mumkin. Vaholanki, jamg'armalar kengaytirilgan takror ishlab chiqarishning moliyaviy asosini tashkil etadi va investitsiyalarga yo'l ochadi.

Davlat daromadlarni qayta taqsimlashni tashkil qilar ekan, murakkab muammoni hal etadi: ishsizlar, nogironlar, keksalarni asrash uchun mablag' ajratishga jamiyatning qaysi qatlamlarini jalb qilish kerakligini aniqlab oladi. Bu murakkab vazifalar davlat tomonidan iqtisodiy imkoniyatlarni ijtimoiy iste'mol bilan muvofiqlashtirib hamda salbiy oqibatlarni mikro va makro darajada tugatib borib hal etiladi.

Har bir jamiyatda daromadlar siyosati konstitutsiya va unga tenglashtirilgan qonuniy hujjatlarda belgilangan ma'lum tamoyillar asosida yuritiladi. Bu tamoyillar quyidagilardan iborat:

- ijtimoiy adolat;
- ijtimoiy hamkorlik va aholi barcha qatlamlarining birdamligi;
- o'z moddiy ahvoli uchun shaxsiy mas'uliyat;
- mehnat huquqi va uni munosib rag'batlantirish;
- kasaba uyushmalari huquqi;
- iqtisodiy maqsadga muvofiqlik va boshqalar.

11.5. Daromadlarni tartibga solishda soliqlarning roli

Har bir mamlakat hukumati daromadlarga turlicha ta'sir ko'rsatuvchi soliqlar tizimlaridan foydalanib, o'z soliq siyosatini o'tkazadi. «O'zbek tilining izohli lug'ati»da soliq so'ziga shunday ta'rif berilgan: «Soliq – ma'lum tartibda aholidan davlat foydasiga to'lanadigan pul, mablag'».

Majburiy badal sifatida soliqlar tegishli darajadagi byudjetga (yoki byudjetdan tashqari fondlarga) tushadi va ikki xil ko'rinishga ega:

1) daromadlar va mulk soliqlari, fuqarolardan olinadigan daromad solig'i, korxona, firmalar oladigan foydaga solinadigan soliq, mol-mulk va yer solig'i. Ular muayyan jismoniy va yuridik shaxslardan undiriladi va bevosita yoki to'g'ri soliqlar deyiladi;

2) tovarlar va xizmatlarga solinadigan soliqlar: qo'shilgan qiymat solig'i, aktsizlar (tovarlar va xizmatlar narxlariga bevosita qo'shiladigan soliq) yer osti

boyliklaridan foydalanganlik uchun soliq, suv resurslaridan foydalanganlik uchun soliq va shu kabilar. Bu soliqlarni bilvosita yoki egri soliqlar deyiladi.

Soliqlarni tartibga solish funktsiyasi quyidagilardan iborat:

- soliq solish tizimini o'rnatish va o'zgartirish;
- soliq stavkalarini belgilash, ularning differentsiatsiyasi;
- soliq imtiyozlari berish – iqtisodiy siyosat vazifalariga muvofiq maqsadlarda foydalaniladigan foyda va sarmoyaning bir qismini soliqdan ozod qilish, aholining ayrim guruhlariga (nogironlar, pensionerlar, harbiy xizmatchilar) soliq imtiyozlari berish.

Aholi olish mumkin bo'lgan daromadlarni shakllantirish nuqtai nazaridan soliqlar daromad solig'i, mulk solig'i va ish haqining bir qismini Pensiya fondiga ajratish (keyinchalik uni pensiya sifatida qaytarish) bilan bevosita ta'sir qilsa, firma ish haqi fondidan to'lanadigan va boshqa soliqlar orqali bilvosita ta'sir ko'rsatadi.

differentsiatsiyasi aholining daromadlar guruhi bo'yicha tabaqalanishi zichligiga uzviy bog'liq.

Hozirgi vaqtda rivojlangan mamlakatlarda davlat byudjetlari daromadining 80-90 %i soliqlar hisobiga vujudga keladi. O'zbekistonda iqtisodiy taraqqiyotning bundan keyingi rivoji ham ko'p jihatdan soliq tushumlariga bog'liq. SHu sababli, bozor iqtisodiyoti qonunlariga amal qilib respublika soliq tizimini yangilab borish va uni takomillashtirish muhim ahamiyat kasb etadi. Soliqlar makroiqtisodiy rolining keskin o'sib boruvchi ko'rsatkichi bo'lib, ular hissasining yalpi milliy mahsulot hajmidagi hissasi hisoblanadi. Bu ko'rsatkichlar qancha yuqori bo'lsa, davlat shuncha qudratli bo'ladi.

Ma'muriy buyruqbozlik tizimida soliqlar o'rniga turli ajratmalar va to'lovlar joriy etilgandiki, ular o'sha davrning xo'jalik yuritish usullariga mos tushar edi. Iqtisodiyotni boshqarishning bozor iqtisodiyotiga asoslangan yangi shakl va usullariga o'tish bir tomondan korxonalar bilan davlat, boshqa tomondan aholi va davlat o'rtasidagi ko'p qirrali va murakkab o'zaro munosabatlarni yangicha shart-sharoitlariga moslashtirishni talab qilib qo'ydi.

Soliqqa tortish ishlarini shunday olib borish kerakki, uning natijasida davlat va mahalliy byudjetlar yetarli manbaga ega bo'lishi va undan mamlakat milliy iqtisodiyotining hamma sohalarida foydalanish imkoniyati yaratilishi, mahsulot ishlab chiqarish hajmini ko'paytirish va xarajatlarni kamaytirishga erishilishi ta'minlanishi lozim.

Soliqqa tortish tizimini soliqlarning iqtisodiy mohiyati bilan bog'lab o'rganish va undan oqilona foydalanish respublika iqtisodiyoti uchun katta ahamiyatga ega. Soliqlar solish yo'li bilan iqtisodiy jarayonlarni tartibga solishning asosiy mohiyati shundaki, iqtisodiy jihatdan rivojlangan korxonalardan soliqlar ko'proq olinib, boshqa korxonalarga yengilliklar yaratib berilishi lozim.

Bulardan tashqari, soliqlar yordamida ishlab chiqarishni rag'batlantirish, tovar ishlab chiqarish va iste'molni ko'paytirish yoki ba'zi hollarda ayrim tovarlarni ishlab chiqarishni kamaytirish mumkin, ya'ni soliqlar iqtisodiy jarayonlarni tartibga solib turishning muhim vositasi bo'lib xizmat qiladi.

Respublikada soliqqa tegishli qonunchilik bazasi yaratilgan bo'lib, ularda mamlakat hududida amal qiluvchi soliq turlari va stavkalari, soliq sub'ektlari va ob'ektlari, soliqlarni to'lashning tartib-qoidalari, soliq solish yuzasidan yuridik va jismoniy shaxslarga beriladigan yengilliklar, soliq qonunlarini buzganlik uchun javobgarlik hamda soliq to'lash yuzasidan kelib chiqadigan nizolarni hal etishning umumiy tartib-qoidalari belgilangan bo'lib, ular bilan iqtisodiyotga ta'sir o'tkazish quyidagi umumiy qoidalar asosida amalga oshiriladi:

- manbalaridan qat'i nazar, barcha olingan daromadlardan soliqlar to'lashning majburiyligi;
- barcha hududiy-ma'muriy pog'onalar uchun yagona bo'lgan umumdavlat soliq siyosatini amalga oshirish;
- o'z faoliyati bilan eng muhim ijtimoiy-iqtisodiy, siyosiy va ekologik muammoni hal etishga ko'maklashayotgan samarali ishlovchi korxonalarga soliqlar bo'yicha yengilliklar berish, shuningdek xo'jalik yuritishning ilg'or shakl va uslublarini takomillashtirish orqali soliq qonunlarining rag'batlantiruvchi funktsiyasini oshirish;
- deklaratsiyalar hamda tanlab o'tkaziladigan tekshirish va taftishlarni amalga oshirish asosida barcha sub'ektlarning soliq majburiyatlari ustidan moliyaviy nazorat o'rnatish, soliq qonunlariga rioya qilmaydiganlarga nisbatan ma'muriy yoki iqtisodiy choralar qo'llash.

Soliq solishdagi muhim mezon soliq stavkasini maqsadga muvofiq belgilashdir. U soliq solish ob'ekti va sharoitlariga qarab o'zgarib borishi kerak, aks holda ishlab chiqarishni talab darajasida o'stirish yoki daromadni ko'paytirib borishni rag'batlantirishdan iborat funktsiyasini bajarmay qo'yadi, chunki agar soliq stavkasi g'oyat yuqori bo'lsa, davlat byudjetining daromad qismi oshib boradi. Lekin bu sharoitda soliq to'lovchilar daromadlarini ko'paytirishdan kamroq manfaatdor bo'ladilar, chunki daromad oshgani sari uning katta qismi soliq tariqasida olib qo'yiladi va unga qoladigan daromad kamayadi.

Soliqlar takror ishlab chiqarish jarayoniga ta'sir etib, iqtisodiy faollikni tartibga solib turuvchi vositalardan biriga aylanishi lozim. Bu masalada sanoati rivojlangan mamlakatlarda qo'llaniladigan «tezlashtirilgan amortizatsiya» deb ataladigan soliq mexanizmining ahamiyatini kuchaytirish kerak. Uning mazmuni shundan iboratki, soliq organlari korxonalarga amortizatsiya fondiga asosiy kapitalning haqiqiy yemirilishidan ham ortiqroq summani ajratishga ruxsat beradi. SHu tariqa soliq solinadigan foyda hajmi kamayadi. Tezlashtirilgan amortizatsiya usuli korporativ sektorda kapital mablag'larni rag'batlantirish, ayniqsa, fan tarmoqlarini rivojlantirishda keng foydalaniladi.

Soliqlarning iqtisodiy jarayonlarini davlat tomonidan tartibga solib turishdagi asosiy hamda eng muhim mexanizmlardan biri ekanligini e'tirof etish lozim. Soliqning har qanday turi korxonalar va aholi daromadlarining bir qismini davlat va mahalliy byudjetlariga undirib olish funktsiyasini bajaradi. Vaholanki, bu mablag'lar ishlab chiqarish vositalari va ishchi kuchi sotib olish yoki boshqacha qilib aytganda, ishlab chiqarishni kengaytirish uchun ishlatilishi mumkin. SHunday ekan, soliq solish

tizimini takomillashtirish milliy iqtisodiyotni barqarorlashtirishning muhim omili bo’lib xizmat qiladi.

Nazorat uchun savollar

1.Aholi daromadlari va uning taqsimlanishi yuzasidan ilmiy-nazariy qarashlar tasnifini keltiring?

2.Turmush darajasi tushunchasi nimadan iborat?

3.Aholi daromadlari, ularning shakllanish manbalari qanday?

4.Aholi daromadlarini davlat tomonidan tartibga solish qanday amalga oshiriladi?

5.Mehnat unumdorligini oshirish omillari va zaxiralarini keltiring?

12-MAVZU. PERSONAL VA INSON RESURSLARINI BOSHQARISH

1.Insonning korxona va tashkilotdagi roli va uni boshqarish

2.Personalni ijtimoiy-psixologik jihatdan boshqarishning nazariy muammolari

3. Korxonalarda personalni shakllantirish va tashkil qilish amaliyoti

12.1.Insonning korxona va tashkilotdagi roli va uni boshqarish

Kishilarni boshqarish sohasidagi muayyan vazifalarni bajarish bilan shug’ullanuvchi xizmatlarning rivojlanish tarixi qadim zamonlarga borib taqalib, Yuliy TSezar, Aleksandr Makedonskiy, O’rta Osiyoda Amir Temur hukmronligi davridan boshlab shakllana boshlaganligi haqida tarixiy ma’lumotlar mavjud. Dastlabki paytlarda kishilarni boshqarish juda oddiy tamoyillar asosida bo’lib, u asosan, harbiy tavsifga ega edi. O’sha davrlarda harbiy intizomni o’rnatish maqsadida kishilarni boshqarish uchun ularni jazo bilan qo’rqitish, har qanday buyruq va farmonlarga so’zsiz itoat etish kabi usullardan foydalanilgan. Amir Temur davrida markazlashgan, intizomli davlatning barpo etilganligiga ham Sohibqironning o’z qo’l ostidagilarni «Qo’rquv bilan umid o’rtasida ushlash» bo’yicha boshqargani sabab bo’lgan. SHu bilan bir qatorda, Amir Temur har qanday kuchli davlatni barpo etishda undagi intellektual potentsialning o’rniga qattiq ishongan. Xususan, u o’z «Tuzuklarida» mamlakatning rivojlanishi o’n ikki ijtimoiy toifa kishilarga bog’liqligi va ularni imkoni boricha hurmat-e’tibor bilan tinglash zarurligini va shu bilan jamiyatda ishbilarmon tadbirlar kishilarga ham keng sharoitlar yaratib berish zarurligini ko’rsatadi. «Tajribamda ko’rilgankim, ishbilarmon, mardlik va inshoot sohibi, azmi qat’iy, tadbirkor va hushyor bir kishi, ming-minglab tadbirsiz, loqayd kishilardan yaxshidir»23, deb uqtiradi.

Ming yillar mobaynida boshqaruv tamoyillari va uning ayrim qonuniyatlari eng qimmatli meros sifatida diniy tashkilotlar a’zolariga, hukmron sulolalarning taxtga

[23] «Temur tuzuklari». - T., 1991, 15-b.

voris bo’lib qolgan merosxo’rlariga o’tib kelgan. Eng qadimgi jamiyatlar bo’lgan SHumer, Misr, Bobil, Qadimgi Yunoniston va Qadimgi Rimda ham shunday bo’lgan.

Qadimgi dunyoda asosan diniy ta’lim ustuvor mavqega ega bo’lganligi sababli boshqaruv faoliyati qonun-qoidalarini chuqurroq bilib olishga bo’lgan imkoniyatlar cheklangan. Diniy ta’limning boshqaruv faoliyati bilan bog’liqligi bu faoliyatga alohida tus bergan. Boshqaruv sehrli, muqaddas harakat, san’at, haqiqat sari ilohiy yo’l shaklida tasavvur qilinadi.

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

Aslida personalni boshqarish faqat XIX asrning oxirlarida vujudga kelgan bo’lib, bu vaqtda ishlab chiqarishning fabrika tizimi paydo bo’ldi. Mehnat bir xil, kam malaka talab qiladigan, ancha oz haq to’lanadigan, xavfsizlik texnikasi zaif bo’lgan mutlaqo o’ziga xos shart-sharoitlar yaratildi. Ish bilan bandlarning o’z huquqlari uchun kurash olib borishi boshlandi. Kasaba uyushmalari yuzaga keldi, mehnat qonunlari, baxtsiz hollardan sug’urtalash ishlari yo’lga qo’yila boshlandi. 20-yillarning boshlarida kadrlar xizmati (bo’limlar, departamentlar) AQSH va G’arbiy Yevropaning bir qator mamlakatlarida ommalashdi. Bu xizmatlar bilan shug’ullanuvchi xodimlar ma’muriyat bilan «ko’k yoqaliklar» o’rtasidagi munosabatlarni yo’lga qo’ya boshladilar, ishchilarning kayfiyatini aniqlab, talablarini rahbariyatga yetkazib turar, ko’p yil halol mehnat qilganligi va firmaga sadoqati uchun mukofotlashar, o’sha yillarda kamroq bo’lsa ham, birgalikda bayramlar o’tkazishar, xodimlar ayrim uy-joy maishiy masalalarni hal etishar, kasaba uyushmalari tashkil etilishini oldini olishar yoki ularni «xotirjam» qilish bilan shug’ullanishar, kadrlarga oid hujjatlarni rasmiylashtirishar edi.

Teylorchilar andozasining tayanch tamoyillari quyidagilar edi:

- mehnat jarayonini (ishlab chiqarish operatsiyalarini) tarkibiy qismlar va elementlarga bo’lib chiqish va bu bilan mehnat funktsiyalarini soddalashtirish;
- xronometraj yordamida mehnat jarayonlarini bajarishga mo’ljallangan zarur vaqtni aniqlash va shu asosda butun ishga va uni tashkil etuvchi ayrim operatsiyalarga doir topshiriqlarni (normalarni) belgilash;
- mehnat usullarini ishlab chiqish va eng unumli usulni tanlab olib, uni texnologik hujjatlarda qayd etish, barcha xodimlar ularni bajarishi shart ekanligini ta’kidlash;
- belgilangan topshiriqni bajarish va uni amalga oshirib ado etish uchun mo’ljallangan asoslovchi vositalarni tatbiq etish.

«Biz juda yaxshi ishlaydigan, ko’p jismoniy kuchga ega bo’lgan va ayni vaqtda, yaxshi, chidamli ikki ishchini tanlab oldik. Bu modellarga butun ishlab chiqarish davrida, eksperimentlar mobaynida ikki baravar ko’p haq to’ladik», deydi F.Teylor va ancha kamtarlik bilan «ishning ayrim turlarini bajarish jarayonida inson haddan tashqari charchaydi», deya e’tirof qiladi. CHunonchi, 40 kg vazndagi g’o’lalarni tashishda band bo’lgan 75 kishidan faqat 9 nafari qolgan, boshqa 66 kishi saboqni bajara olmagan, biroq biz o’zimizga kerakli bo’lgan mos keluvchi kishilarni zavod ishchilari orasida ham, atrofdagi joylardan ham qidirib topishda aslo qiyinchilikka duch kelmadik»24.

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

- Mehnat taqsimoti. Mehnat taqsimotining maqsadi – bir xil kuch-g’ayrat sarflagan holda ishlab chiqarish miqdori va sifatini oshirishdan iborat.
- Hokimiyat – javobgarlikdir. Hokimiyat – farmoyish berish huquqi va unga bo’ysunishga majbur etadigan kuchdir. O’okimiyatni javobgarliksiz (ya’ni sanktsiyasiz – mukofot yoki jazosiz), uning amal qilishisiz tasavvur qilib bo’lmaydi. Hokimiyat amal qilgan hamma joyda javobgarlik ham vujudga keladi.
- Intizom – aslida bo’ysunish, o’zini tutishga intilish, kishi, korxona bilan uning xizmatchilari o’rtasidagi bitimga muvofiq tegishli ravishda belgilangan hurmat qilishning tashqi belgilari.
- Biron-bir ijtimoiy tuzilmadagi intizomning ahvoli uning rahbarlari qanday mavqega ega ekanligiga jiddiy ravishda bog’liqdir.
- Buyruq (farmoyish) berish birligi. Xizmatchiga biron-bir faoliyat to’g’risida faqat bir boshliq buyruq berishi mumkin. Hech bir holda ijtimoiy organizmning farmoyish berishdagi dualizmga moslashuvi mavjud bo’lmaydi.
- Rahbarlikning birligi. Bu tamoyilni quyidagicha ifodalash mumkin: bitta rahbar va bitta dastur ayni bir xil maqsadni ko’zda tutuvchi operatsiyalar yig’indisi uchun kifoya qiladi.
- Xususiy manfaatlarning umumiy manfaatlarga bo’ysunishi. Bu tamoyilga muvofiq korxonada xizmatchilarning manfaatlari korxona manfaatlaridan yuqori turmasligi lozim. Bu yerda turli xildagi ikki manfaat bir-biriga yuzma-yuz turadi, lekin ular bir xilda e’tirof qilinishga sazovordir: ularni kelishtirishga harakat qilish kerak. Bu boshqaruvning eng katta qiyinchiliklaridan biridir.
- Personalningrag’batlantirilishi.Personalning rag’batlantirilishi bajarilgan ishga haq to’lanishidir. U adolatli bo’lishi va imkon qadar personalni, korxonani, yollovchi va yollanuvchini qanoatlantirishi lozim.
- Markazlashtirish. Markazlashtirish o’z-o’zicha yaxshi yoki yomon boshqaruv tizimi hisoblanmaydi. U rahbarlarning intilishi vasharoitga qarab qabul qilinishi yoki rad etilishi mumkin. U ko’p yoki oz darajada hamisha mavjud bo’ladi. Markazlashtirish yoki markazlashtirmaslik masalasi – o’lchov masalasidir. Ahvol

[24]*Teylor F.* Nauchnaya organizatsiya truda. - M., 1925, 41,42,147-b.

markazlashtirish darajasini aniqlashga kelib taqaladi. Bunda korxona uchun eng qulay markazlashtirish darajasini topish kerak.

- Ierarxiya (bosqich, pog'ona). Ierarxiya – quyi rahbarlik lavozimlaridan tortib yuqori rahbarlik lavozimlarigacha bo'lgan rahbarlar qatori.
- Tartib. Moddiy tartibdagi bir formula hammaga ma'lum: har bir narsaning muayyan joyi bo'lishi va har qanday narsa o'z joyida bo'lishi kerak. Ijtimoiy tartibning shakli shunday: har bir shaxs uchun muayyan joy bo'lishi va har bir shaxs o'z joyida bo'lishi lozim.
- Adolat. Personalning o'ziga yuklangan vazifalarni bajarishga tirishqoqlik va sadoqat bilan kirishmog'ini rag'batlantirish uchun unga xayrxohlik bilan munosabatda bo'lish lozim. Bobomiz Sohibqiron Amir Temur ham «Kuch – adolatdadir», degan edi. Adolat – xayrxohlikni odil sudlov bilan birga qo'shish natijasidir.
- Personal tarkibining doimiy bo'lishi. Personalning qo'nimsizligi, ayni paytda, ishning yaxshi yo'lga qo'yilmaganligi sababi va oqibatidir. SHunga qaramasdan, uning tarkibida almashtirishlar bo'lib turishi muqarrardir. Kishilarning yoshi, kasallik, iste'foga chiqish, vafot etishi ijtimoiy tuzilma tarkibini o'zgartirishga sabab bo'ladi. Ayrim xizmatchilar o'z funktsiyalarini bajarish layoqatini yo'qotadi, boshqalar esa o'z zimmasiga ancha mas'uliyatli vazifalarni olishga layoqatsiz bo'lib qoladi. SHunday qilib, boshqa tamoyillarga o'xshab personalning qo'nimsizlik tamoyili ham o'z me'yoriga egadir.
- Tashabbuskorlik. Biz tashabbuskorlik deganda rejani vujudga keltirish va uni amalga oshirish imkoniyatini tushunamiz. Taklif va uni amalga oshirish erkinligi ham tashabbuskorlik kategoriyasiga taalluqlidir.
- Personalni birlashtirish. Personalni bo'lib yubormaslik kerak. Bizga dushman bo'lgan kuchlarni zaiflashtirish uchun ularni bo'lib yuborish oqilona ishdir, lekin korxonadagi o'z kuchimizni bo'lib tashlashimiz katta xatodir.

Mazkur tamoyillarga muvofiq boshqaruv faoliyatini amalga oshirish, A. Fayolning fikricha, o'z taraqqiyot muammolarini samarali hal etishga qodir bo'lgan ijtimoiy yaxlit organizmni tashkil etishni ta'minlashi lozim. SHunday qilib, F. Teylorning ishlarni aniq normallashni tartibga solish, hokimiyatning o'zboshimchaligiga qarshi turish maqsadida ijrochilar o'rtasida o'zaro munosabatlarni boshqarish zarurligi to'g'risidagi g'oyalari A. Fayolь tomonidan davom ettirildi va rivojlantirildi. A. Fayolь tamoyillari, avvalo, demokratik munosabatlarni amalga oshirish uchun yanada qulayroq shart-sharoitlarga mo'ljallangan. Samarali boshqaruvning mehnat taqsimoti, buyruq berish va rahbarlik qilish birligi, intizom, ierarxiya, markazlashtirish shart-sharoitlaridan tashqari, bu yerda gap yanada takomillashgan ijtimoiy organizmning tuzilishi haqida bormoqdaki, u hokimiyat va javobgarlikni birga qo'shib olib borish, xususiy manfaatlarni umumiy ishga, adolatga bo'ysundirish, tashabbusni rivojlantirish, shu jumladan, personalni qarorlar qabul qilishga juda keng suratda jalb qilish, personalni birlashtirish asosida (tashkilotda qarama-qarshi turish asosida emas) o'z-o'zini rivojlantirishga qodir bo'lishdan iborat.

12.2. Personalni ijtimoiy-psixologik jihatdanboshqarishning nazariy muammolari

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

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

2. Haqiqatda xodimning mehnatga munosabatini belgilab beruvchi omillar.

SHu bilan birga, agar omillarning birinchi guruhi (boshqaruv uslubi, shaxslararo munosabatlar, ish haqi, ish bilan bandlik kafolatlari, mehnat sharoitlari, kasbiy maqom) normal talablarni qoniqtirmasa, u holda ishdan manfaatdorlik yo'qligi effekti vujudga keladi, bu hol inson resurslarining mehnat salohiyatini faollashtirishni boshqaruv tizimi uchun mumkin bo'lmaydigan qilib qo'yadi yoki nihoyatda qiyinlashtirib yuboradi. Biroq, qo'llab-quvvatlovchi omillar yetarli darajada namoyon bo'lishini boshqaruv tizimi bilan ta'minlash mehnatga ijodiy munosabatning zarur, lekin yetarli bo'lmagan sharti hisoblanadi.

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

- shaxsiy muvaffaqiyat;
- e'tirof etish;
- ilgari surish;
- mehnatning boyitilishi («ish o'z yo'li bilan»);
- kasbiy jihatdan ko'tarilish imkoniyati;
- mas'uliyat.

Asoslovchi omillarni faollashtirish personalning kompaniya ishlarida eng ko'p darajada ishtirok etishini: o'z ish joyida mustaqil va mas'uliyatli qarorlar qabul qilishdan tortib, to kompaniyaning innovatsiya dasturlarida hamkorlik qilish va sherik sifatida ishtirok etishini ta'minlash uchun qodirdir.

Umuman, 70-yillarning boshlaridan e'tiboran butundunyoda boshqaruvning yaponcha modeli tobora ko'proq qiziqish uyg'ota boshladi. Bu model XX asrning 20-yillarida vujudga kelgan bo'lib, lekin g'oyat chuqur ildizlarga egadir, ular yapon madaniyatining qadimiy davrlariga borib taqaladi.

«Inson salohiyati»niamalga oshirishni ta’minlaydigan yapon tajribasining farq qiluvchi xususiyatlari sifatida quyidagi asosiy belgilarni hisoblash kerak:

1. Ish bilan bandlik kafolatlariva ishonch vaziyatini yaratish. Barqarorlik ishchi va xizmatchilar uchun rag’batlantiruvchi omil bo’lib, korporativ mushtaraklik his-tuyg’usini mustahkamlaydi, oddiy xodimlarning rahbariyat bilan munosabatlarini yaxshilaydi va tajribali ishchilardan axborot olishda yordamlashadi.

2. Rahbariyatning ishlab chiqarishda doimiy ishtirok etishi. «Har kuni ertalab zavodni aylanib chiqaman, bundan maqsad xodimlar bilan salomlashish, ish o’rinlarida hech qanday detalь tartibsizholda yotmaganligi va e’tiborsiz qoldirilmaganligiga ishonch hosil qilish, yig’uv konveyerida nimalar bo’layotganini bilishdir», deydi firma direktorlaridan biri. Bunday tartib yapon kompaniyasi rahbari uchun odatiy bir holdir.

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

Uchrashuvlarning muhimligi xizmatchilarni ular haqida doimo g’amxo’rlik qilinayotganligidan xabardor qilishdir. Uchrashuvlar firmaga sadoqat tuyg’usini uyg’otmasligi ham mumkin. SHunday bo’lsa ham bular ishchilar qo’nimsizligini cheklaydi va ularning ruhini mustahkamlaydi.

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

Yapon korxonasi – faqat xodimlar birgalikda mehnat qilish uchun birlashadigan texnik-iqtisodiy tizim bo’lib qolmasdan, shu bilan birga, o’zaro majburiyatlar bilan yagona «ishlab chiqarish oilasi»ga bog’langan hamfikrlarning ijtimoiy hamjamiyati. «Firma oilasi» – yapon menejmentining juda keng tarqalgan shiorlaridan biri bo’lib, u amalda quyidagicha ro’yobga chiqariladi. Ish bilan bandlar, ya’ni «bolalar» o’z sadoqatlarini doimiy ravishda namoyish qilishlari va «o’zlarini butunlay jonajon oilaga bag’ishlashlari» kerak, astoydil mehnat qilishlari va o’z firmalari farovonligini birinchi o’ringa qo’yishlari lozim. Buning uchun «otalar» – ma’murlarning g’amxo’rliklari tufayli ular ish bilan, yaxshi turmush sharoiti va doimiy ortib boruvchi daromad bilan ta’min etiladilar (12.1-chizmaga qarang).

Bazis stavkasining tarkibi quyidagicha aniqlanadi:

- 20%li ma’lumot darajasi bilan;
- 20%li staj bilan;
- javobgarlikning 20 %li hajmi bilan;
- mustaqil qarorlarning 10 %li zarurligi bilan;
- 10%li ruhiy yuk bilan;
- 5%li mehnat sharoitlari bilan;
- 5 %li mehnat xavfsizligi bilan.

Yuqorida sanab o’tilgan nazariyaning rivojlanishi davlatning personalni boshqarish ishlariga tobora ko’proq jalb etilishi asosida o’tadi. Mehnat to’g’risidagi qonun hujjatlarining yaratilishi yollash, mehnat jarayonini tashkil etish va unga haq to’lash, ijtimoiy to’lovlar, kasbiy tayyorgarlik va boshqa masalalarni yetarli darajada tartibga solib turadi va hozirga qadar ham kun tartibidan tushmagan. Ana shu jarayonlarni tartibga soluvchi davlat va xususiy tashkilotlarning oliy o’quv yurtlari va malaka oshirish institutlari tizimidan tortib vazirliklar yoki mehnat va ijtimoiy munosabatlar departamentlariga qadar butun bir turkumi tashkil etilgan.

U tizimli yondashuv nuqtai nazaridan ishlab chiqarishda muayyan sharoitlarda samarali bo’lgan kichik guruhlarning ommalashuvi istiqbollariga, uning ijtimoiy tuzilishini mustahkamlash vositalariga va ish jarayonida personalning o’zaro yordam ko’rsatish imkoniyatlaridan foydalanish asosida mehnat unumdorligi, ya’ni jipslik imkoniyatlarini oshirish istiqbollariga bahs berdi. Uning rahbarlik to’g’risidagi tasavvurlari boshqaruvning bir qator yetakchi zamonaviy usullarida rivojlantirildi va tasdiqlandi, hozir esa ular klassik usullar hisoblanadi.

12.3. Korxonalarda personalni shakllantirish vatashkil qilish amaliyoti

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

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

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

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

Personalning ijtimoiy tarkibi ijtimoiy-demografik guruhlar bo’yicha xodimlarni ajratish yo’li bilan shakllanadi. Bunga yoshlar (shu jumladan, o’quvchilar); ayollar (shu jumladan, yolg’iz onalar); nafaqa yoshidagi shaxslar: nogironlar, sobiqharbiylar va boshqalar kiradi.

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

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

- birinchidan, topshirilgan ish yoki vazifalarni bajarishda kishilarning jamoa mehnat faoliyatini tashkilotchisi bo’lishi kerak;
- ikkinchidan, bir vaqtning o’zida ham psixolog, ham sotsiolog bo’lishi bo’yicha sheriklar va xodimlar bilan o’zaro munosabatlarida ularning har birining individual xususiyatlari va imkoniyatlarini to’liqroq hisobga olish va muvaffaqiyatga erishish uchun qulay iqlim yaratishi kerak;
- uchinchidan, joriy, shuningdek, uzoq muddatli xarakterdagi qarorlarni tanlash uchun erishilgan natija va xarajatlarni hisobga oluvchi, tahlil qiluvchi va istiqbolini belgilovchi iqtisodchi bo’lishi kerak.

Nazorat uchun savollar

1. Insonning korxona va tashkilotdagi roli qanday?
2. Personalni ijtimoiy-psixologik jihatdan boshqarish tasnifini keltiring?
3. Personalni ijtimoiy-psixologik jihatdan boshqarishning nazariy muammolari qanday?
4. Korxonalarda personalni shakllantirish va tashkil qilish amaliyoti nimalardan iborat?

13-MAVZU. BOZOR IQTISODIYoTI SHAROITIDA ISH HAQINI TASHKIL ETISH VA UNI ISLOH QILISH

(1-ma’ruza mashg’uloti)

13.1. Ish haqining mohiyati

13.2.Minimal ish haqi nazariyasi va uni qo’llashning xorijiy amaliyoti

13.3. Ish haqini tashkil etish tamoyillari – daromadlar va mehnatga haq to’lash siyosatini ishlab chiqishning metodologik asosi

(2-ma’ruza mashg’uloti)

13.4. Tarif tizimi – ish haqini tashkil etish unsuri sifatida

13.5. Ish haqiga koeffitsientlar

13.6. Ish haqini isloh qilishning asosiy yo’nalishlar

13.1. Ish haqining mohiyati

Ish haqi mehnatkashlarning aksariyat ko’pchiligi uchun asosiy daromad manbai sifatida istiqbolda ham unumdorlikni oshirishning qudratli rag’batlantiruvchi kuchi bo’lib qolaveradi.

Mehnat bozori bozor iqtisodiyotining tarkibiy qismi bo’lib, uning asosiy tarkibiy qismlari bo’lgan ishchi kuchiga talab va taklif, xodimlar, ish beruvchilar, xodimlar bilan ish beruvchilar o’rtasidagi raqobat va boshqalar orasidagi munosabatlar natijasida ishchi kuchi qiymati va ish haqining iqtisodiy mohiyati yuzaga keladi. Bunda ishchi kuchining qiymati xodimning normal ishlashi uchun zarur hayotiy vosita sifatida namoyon bo’ladi. Bu mutlaq tabiiy o’zaro aloqadir, chunki mehnat jarayonidagi mushak, asab, miya va boshqa ruhiy-jismoniy sarflar qoplanishi lozim, aks holda kishi ishlab chiqarish faoliyatida faol ishtirok etishga qodir bo’lmay qoladi.

Ammo inson fiziologik ehtiyojlarining hajmi va tuzilmasi, ularni qoniqtirish vositalarini qo’llash faqat mehnatkashlarning intensivligi, xodimning jismoniy va aqliy sarflariga emas, balki ishchi kuchining shakllanishdagi tarixiy shart-sharoitlariga, mamlakatning ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanganlik darajasiga, tabiiy-iqlimiy xususiyatlariga, madaniy va boshqa an’analariga bog’liq. Masalan, rivojlangan mamlakatlardagi kishilar ehtiyojining hajmi rivojlanayotgan mamlakatlardagi aholi ehtiyojidan ancha yuqoriligi sir emas. Tabiiyki, mehnatga bo’lgan layoqatni va ishchi kuchini qayta tiklash uchun zarur bo’lgan hayotiy vositalar insonning oziq-ovqat, kiyim-kechak va turarjoyga bo’lgan fiziologik ehtiyojlarini qondirish bilangina cheklanib qolmaydi. Xodimda tarixiy an’anaviy va milliy omillarga bog’liq bo’lgan ma’naviy ehtiyojlar ham mavjud. Ularni qondirish xarajatlari ham bevosita ishchi kuchi qiymatiga kiradi. SHunday qilib, ishchi kuchi qiymatini aniqlash uchun tarixiy va ma’naviy jihatlarni ham hisobga olish zarur.

Ishchi kuchini qayta tiklash uchun zarur hayotiy vositalar yig’indisi yuqorida aytilganlar bilan cheklanmaydi. SHuningdek, u ishchi oila a’zolarini boqish, ta’lim, tibbiy xizmat, kasb malakasini oshirishni ham qamrab oladi. Ishchining malakasi qanchalik yuqori bo’lsa, uning ishchi kuchi ham shunchalik qimmat bo’ladi. Ishchi va uning oila a’zolarining yangi tovar xizmatlarga bo’lgan ehtiyojlarning ob’ektiv

o’sishini ham hisobga olmaslik mumkin emas, bu ham o’z navbatida ishchi kuchi qiymatining oshishiga ta’sir qiladi.

SHunday qilib, ishchi kuchining qiymati ishchi o’z mehnatining rag’batlantiruvchi sifatida oladigan hayotiy vositalar yig’indisining muayyan qiymatini aks ettiradi. Ishchi kuchi bahosining pul ifodasidagi aniq shakli ish haqi hisoblanadi. Ish haqi miqdori va dinamikasiga ishchi kuchi qiymatiga ta’sir etadigan barcha omillar ta’sir qiladi. Ammo ish haqining miqdori ishchi kuchi qiymatidan farq qilishi mumkin. Bunga mehnat bozorining holati, ya’ni ishchi kuchiga talab va taklifning o’zaro nisbati jiddiy ta’sir etishi mumkin.

Tovar sifatida ishchi kuchi mehnat bozorida sotiladi va mehnat jarayonida qo’llaniladi. SHu sababli xodim bilan ish beruvchi o’rtasidagi o’zaro munosabatlarning ikki sohasi: mehnat bozoridagi va korxona ichidagi munosabatlar bilan farqlanadi. Bir sohadan boshqasiga o’tkazilganida ushbu o’zaro munosabatlar xarakteri o’zgaradi: mehnat bozorida ish beruvchi bilan xodim mustaqil xaridor va sotuvchi bo’ladilar, mehnat jarayonida esa xodim ish beruvchiga bo’ysunadi va uning nazorati ostida ishlaydi. Ishchi kuchini sotish vaqtida «ish haqi stavkasi» belgilanadi. Ishchi kuchining qiymati ana shu stavkaning ob’ektiv negizi bo’ladi. Korxonada ishchi kuchi iste’mol qilinadi va buning evaziga ish haqi stavkasiga hamda xodim bajargan ishga muvofiq haq to’lanadi. Natijada, xodimning ish haqi shakllanadi. SHunday qilib, sotilgan ishchi kuchiga «ish haqi stavkasi» atamasi, iste’mol qilingan ishchi kuchiga esa «ish haqi (yoki maosh)» atamasi mos keladi. Har ikki atama ham «ishchi kuchining bahosi» degan o’ziga xos hodisani aks ettiradi.

Korxona ichida xodim bilan tadbirkorning o’zapo munosabati, ya’ni tadbirkor boshqaruvi va nazorati ostida ishlash hamda shunga muvofiq ishchi kuchini iste’mol qilish, mehnatni me’yorlash va haq to’lash tizimlari vositasida amalga oshiriladi.

Jamiyat rivojlanib borgan sari ishchi kuchining bahosi va ish haqi tushunchalarining o’zaro nisbatida muhim o’zgarishlar yuz beradi. Bu o’zgarishlar natijasida ish haqidan tashqari ishchi kuchi bahosining yangi shakllari: pensiyalar, kasallik bo’yicha nafaqalar, ishsizlik bo’yicha nafaqalar va boshqalar paydo bo’ldi. Bu esa xodim hayoti va faoliyati davrining uzoq davom etishi va ular bir xil emasligi bilan farqlanadi. Ushbu davr xodimning ehtiyojlariturlichaligi va ularni mehnat hisobidan qondirish imkoniyati bilan, hayot davrining turli bosqichlarida ushbu ehtiyojlarni qondirish borasida xodimlar va tadbirkorlar o’rtasida turlicha o’zaro munosabatlar mavjudligi bilan bog’liqdir.

Hozirgi sharoitda «ish haqi stavkasi» va «xodimning ish haqi» xodimga qarashli bo’ladigan va mahsulot ishlab chiqarish (xizmatlar ko’rsatish) jarayonida iste’mol qilinadigan ishchi kuchi bahosining mavjud bo’lish shaklidir. Kasallik bo’yicha nafaqa mehnat qilish qobiliyatini vaqtincha yo’qotgan xodimga qarashli ishchi kuchining bahosidir. Bu fazada ishchi kuchi iste’mol qilinmaydi va ish haqi bo’lmaydi. Ishsizlik bo’yicha nafaqa vaqtincha ishini yo’qotgan xodimga qarashli ishchi kuchining bahosidir. Bunda ham ishchi kuchi iste’mol qilinmaydi va ish haqi bo’lmaydi. Bularning barchasi mehnat jarayonida xodimni jamiyat a’zosi sifatida qayta ishlab chiqarish uchun zarur vositalarni yaratmay qo’yganligini anglatmaydi.

Bunda xodim va uning oila a’zolari yashashi uchun zarur bo’lgan hayotiy vositalar fondining tegishli qismini olish shakllari va shartlari o’zgaradi, xolos.

Bozor iqtisodiyoti mamlakatlar tajribasi butun jamiyat miqyosida ish haqini bozor qonunlari asosida tashkil etish mexanizmi to’rt asosiy unsurni o’z ichiga olishini ko’rsatmoqda:

haq to’lash shartlarini belgilash chog’ida muzokarada ishtirok etuvchi tomonlarning manfaatlarini yetarli darajada to’liq aks ettirish (haq to’lash shartlari yuzasidan o’ziga xos savdolar) imkonini beradigan ko’p bosqichli kollektiv-shartnoma tizimi;

mehnatga haq to’lash va ish haqini bozor iqtisodiyotidagi salbiy hodisalardan himoya qilish sohasida kafolatlarni ta’minlash tizimi;

individual daromadlar ish beruvchining ishchi kuchiga qiladigan harajatlari tarkibida mehnatga haq to’lashni boshqaruvchi soliq tizimi;

ish haqi va ish beruvchining ishchi kuchiga qiladigan boshqa chiqimlari darajasi haqida real manzarani tasvirlab beradigan axborot tizimi.

13.2. Minimal ish haqi nazariyasi va uni qo’llashning xorijiy amaliyoti

Dunyodagi ko’pgina davlatlarda mehnat bozorining davlat tomonidan tartibga solinishi minimal ish haqini (MIH) joriy qilish qonuniyatlari orqali amal qilishni o’z ichiga oladi. Xorijlik mutaxassislarning fikricha, minimal ish haqi ijtimoiy ta’minotning turli shakllari bo’lgan ovqatlanish va tibbiy xizmatlardan foydalanishga bepul talonlar berilishi, kambag’allar uchun munitsipal uy-joylar qurilishi kabilarga nisbatan olib qaraganda eng kam ta’minlanganlik yoki kambag’alikka qarshi kurashning samarali yo’lidir.

Rivojlangan xorijiy mamlakatlarda mehnat munosabatlarini tartibga solishda ushbu usulidan keng foydalanadilar va ish borasida kattagina tajriba ham to’plaganlar. Mazkur usul turlicha nazariya va modellarda o’z aksini topgan.

Amerikalik iqtisodchi olim J.Stiglerning fikricha raqobatli mehnat bozorida minimal ish haqining amal qilishi noiloj ishsizlikka olib kelishini taxmin qildi25.

Frantsiyada minimal ish haqi uch tomonlama muzokaralar orqali, Yaponiyada esa ikki tomonlama muzokaralar orqali belgilanadi va jamoaviy shartnomalar tuzish yo’li bilan mustahkamlanadi. Bu davlatlarda minimal ish haqi xizmatchilarning ish haqlari va oylik maoshlarini hisoblab chiqarish uchun "baza" bo’lib xizmat qiladi. Frantsiya hukumati minimal ish haqiga kiritiladigan tuzatishlarni o’zi mustaqil ravishda qabul qilish huquqiga ega. Lekin bu hukumat bunday tuzatishlarni mehnat shartnomalari qo’mitasining xulosasi asosidagina qabul qila oladi. Mazkur qo’mita doimiy ishlaydigan maslahat organi bo’lib, u mehnatkashlar vakillari (16 kishi), ish beruvchilarning vakillari (16 kishi), oilaviy uyushmalarning namoyandalari (3 kishi) va hukumat vakillarini (3 kishi) o’z ichiga oladi. Nihoyatda xilma-xil manfaatlarni hisobga oladigan shu qadar demokratik tusdagi taomil minimal ish haqini oshirish borasida samarali yechimlarni topish imkonini beradi26.

[25] Stigler G. The Economics of Minimum woge legislation // American Economic Review 36. 1946

[26]SHellenbardjer S. Lyubovь lyubovьyu, a denejki vrozь. // Vedomosti, 2005 y. 25 mart.

Uzoq vaqt mobaynida o’zining umummilliy minimal ish haqi bo’lmagan Buyuk Britaniyada 1959 yildan 1993 yilgacha "Ish haqi bo’yicha kengashlar to’g’risida"gi qonun amal qilib kelgan. Grafliklar va munitsipalitetlarda tashkil etilgan kengashlarga kasaba uyushmalari, ish beruvchilarning vakillari hamda Mehnat va ish bilan bandlik vazirligi tomonidan tayinlanadigan mustaqil ekspertlar kirar edilar. Ular kam haq to’lanadigan muayyan toifalardagi xodimlar uchun minimal ish haqi darajasini belgilar va tayinlar edi. Lekin qonun orqali kiritilgan ushbu yangi soat minimumi 1999 yilning aprelidan e’tiboran ish beruvchilar uchun majburiydir. Kanadada minimal ish haqi miqdorini belgilash bilan Vazirlar Mahkamasi shug’ullanadi. Buning uchun u oldindan uch tomonlama kengashuv organi bilan maslahatlashib oladi. Mazkur kengashuv organining vakolatlari doirasiga mehnat munosabatlariga oid xilma-xil muammolar kiradi.

Erkin iqtisodiy islohotlar sharoitida ish haqining to’rt asosiy vazifasini farqlash mumkin:

- qayta tiklash, ishchi kuchini qayta tiklash imkoniyatini ta’minlaydi;
- rag’batlantirish (asoslash), ishlab chiqarishni rivojlantirishdagi manfaatdorlikni oshirishni nazarda tutadi;
- ijtimoiy, ijtimoiy adolat printsipini amalga oshirishda yordam beradi;
- hisob – ishlab chiqarish, mahsulot bahosini hosil qilishda jonli mehnatning qanchalik hissasi borligi va uning ishlab chiqarishni jami harajatlardagi ulushini ifodalaydi.

SHunday qilib, ish haqining vazifalari xilma-xildir. U bajaradigan vazifalar dialektik birlikni tashkil qilib, ular bir jam bo’lgandagina ish haqining mohiyati, undagi ziddiyat va muammolarni to’g’ri anglash mumkin bo’ladi. Ish haqi vazifalarini ilmiy tasniflash zarur, bu hozircha iqtisodiy adabiyotda to’la amalga oshirilgan deya olmaymiz. Bu munosabatda ham bir vazifa to’g’risida yagona bir butunning – faqat boshqa qismlarning mavjudligini nazarda tutibgina qolmay, balki ular elementlarini o’z ichiga olgan ish haqining qismi to’g’risidagi xulosaga kelish muhimdir. Masalan, hisob – ishlab chiqarish, takror ishlab chiqarish va rag’batlantirish kabi vazifalar ayni bir vaqtda ijtimoiy rolni ham bajaradi. O’z navbatida, takror ishlab chiqarish vazifasida ish haqining rag’batlantirish va hisob – ishlab chiqarish vazifalari ro’yobga chiqariladi. SHu bilan birga umumiy birlikdagina vazifalardan biri boshqasiga qarshi chiqishi, ba’zida istisno qilishi va ta’siri natijasini pasaytirishi mumkin.

13.3. Ish haqini tashkil etish tamoyillari – daromadlar va mehnatga haq to’lash siyosatini ishlab chiqishning metodologik asosi

Ish haqini rag’batlantiruvchilik rolini oshiruvchi xilma-xil omillar orasida ichki omillar, ya’ni ish haqini tashkil etish ustuvor ahamiyatga egadir27. SHunga ko’ra ish haqini mehnat unumdorligi va ishlab chiqarish samaradorligini oshirishning amaliy quroliga aylantirish maqsadida, shuningdek mazkur muammo nazariy jihatdan

[27] *Volgin N.A.* Novaya model oplat truda. -M.: Luch, 1992, 18-20-b.

yetarlicha o’rganilmaganligini nazarda tutib, ish haqini tashkil qilishda qaysi tamoyillarga asoslanish lozimligini anglab olish muhim ahamiyat kasb etadi.

Tamoyillar ish haqini tashkil etish talablarini to’laroq amalga oshirilishida yordam beradi va ularni aniqlashtiradi. Bunda tamoyillar iqtisodiyotning holati, vazifalariga ko’ra qayta ko’rib chiqilishi hamda o’zgartirilishi mumkin. Ular ish haqini tashkil etish jarayonida rioya qilinishi lozim bo’lgan normativ hujjatlarda aniq ko’rsatma, normativ ko’rsatkich, maksimal yoki minimal yo’l qo’yiladigan chegarada, o’rtacha miqdorda aks ettiriladi.

Demak, ish haqini tashkil etish tamoyillari ob’ektivdir, chunki ob’ektiv qonunlar ta’sirini aks ettiradi, talablar esa – sub’ektivdir, chunki uni kishilar belgilaydi. SHuning uchun tamoyillar va talablar bir xil bo’lolmaydi, ularni yagona tasnifga kiritish mumkin emas.

Yuqorida aytilganlarni nazarda tutib hamda ish haqini tashkil etish printsiplarini bir xil tushunish nazariy va amaliy xususda ham muhimligidan kelib chiqib, quyidagi ta’rifni tavsiya etish mumkin: ish haqini tashkil etish printsiplari – iqtisodiy qonunlar ta’sirini aks ettiradigan va ish haqi vazifalarini to’liqroq amalga oshirilishiga yo’naltirilgan ob’ektiv, ilmiy asoslangan qoidalardir. SHunga ko’ra, ish haqini tashkil etishning quyidagi eng xarakterli tamoyillarni ajratib ko’rsatish mumkin:

- nominal va real ish haqining uzluksiz oshib borishi;
- mehnat me’yorining unga haq to’lash me’yoriga muvofiqligi;
- ishlovchilarning yuqori mehnat pirovard natijalariga erishishdan moddiy manfaatdorligi;
- mehnat unumdorligini o’stirishning ish haqini oshirish sur’atlariga nisbatan ilgarilovchi sur’atlarini ta’minlash.

Har bir printsip bir necha iqtisodiy qonunlar ta’sirini aks ettiradi. Tamoyillarni ish haqi qaysi vazifani amalga oshirishga yo’naltirilgan bo’lsa, shu vazifaga ko’ra tasniflash maqsadga muvofiqdir. Har bir tamoyil bitta vazifa bilan emas, balki bir necha vazifalar majmui bilan bog’langan. SHunday bo’lsada, mazkur tamoyil birinchi navbatda bajarishga yo’naltirilgan asosiy vazifani ajratib ko’rsatishi mumkin.

Tamoyillar uchun ish haqining asosiy vazifalarini aniqlash faqat nazariy ahamiyatga ega bo’lmay, balki ish haqining aniq vazifalaridan foydalanishga oid amaliy vazifalarni ham hal qilishda yordam beradi. Masalan, 13.5-rasmdan ko’rinib turibdiki, ish haqining rag’batlantiruvchilik vazifasini to’liq amalga oshirish uchun birinchi navbatda ish haqini tashkil etishda mehnat unumdorligi o’sishi ish haqining oshish sur’atlariga nisbatan ilgarilovchi sur’atlari, mehnat me’yorining unga haq to’lash me’yoriga ko’proq muvofiqligi, yuqori mehnat pirovard natijalariga erishishdan ishlovchilarning maksimal moddiy manfaatdorliklarini ta’minlaydigan o’zgarishlarni amalga oshirish zarur bo’ladi.

SHunday qilib, ish haqini tashkil etish vazifalari va tamoyillarini to’g’ri tushuntirish va uning xususiyatlari hamda mazmunini to’g’ri hisobga olish ish haqining ishlovchilarni maksimal pirovard natijalardan va iqtisodiy o’sishdan manfaatdor qiladigan ilmiy asoslangan modelь va kontseptsiyalarini yaratishda yordam berishi mumkin.

13.4. Tarif tizimi – ish haqini tashkil etishunsuri sifatida

Tarif tizimi deganda, bajarilayotgan ishlarning murakkablik darajasini, mehnat sharoitlari va intensivligini, uni qo'llash sohalarining ahamiyatini va mehnat jarayonining yollanib ishlovchilar mehnat bilan qo'shadigan ulushini baholashning u yoki bu tizimida «tarif yasovchi» deb ataladigan ba'zi bir boshqa ko'rsatkichlarini hisobga olish imkonini beradigan jami haq to'lash shartlari tushuniladi.

Tarif yasovchi asosiy omillar. Ular orasida eng muhimlaridan biri – bajarilayotgan ishlarning murakkablik darajasi va shunga muvofiq holda xodimlarning bu ishlarni bajarish qobiliyatidir. Tarif tizimi orqali, eng avvalo, ushbu omilga bog'liq holda haq to'lash darajalashtirilishi kerak. Malakali ishchi boshqa sharoitlar teng bo'lganida, bir xil vaqt mobaynida malakasi kam ishchiga qaraganda ancha ko'p moddiy boyliklar yaratadi. Bundan tashqari, yuqori malakali ishchi malakasiz xodim bajara olmaydigan ishlarni bajarishga qodir bo'ladi. Malakali ishchiga o'z ko'nikmalari va bilimlarini qo'lga kiritishi, saqlab turishi va oshib borishi uchun malakasiz ishchiga qaraganda ko'proq xarajat talab qilinadi. Bularning barchasi, bir tomondan, malakaliroq ishga malakasi kamroq ishga qaraganda ko'p haq to'lashni talab qiladi, ikkinchi tomondan esa, buning uchun imkoniyat yaratadi.

Ish haqi tarif tizimi orqali ishni bajarishning ishlab chiqarish-texnika sharoitlaridagi farqni ham aks ettirishi kerak. Mehnat intensivligi o'rtachadan yuqoriroq bo'lgan, mehnatning jismoniy va ruhiy og'irligi yuqoriroq bo'lgan, hamda zararli va xavfli mehnat sharoitlarida ishlayotganlar uchun oshirilgan haq to'lash joriy etilishi kerak. Mehnat sharoitlari omilining ijtimoiy ahamiyati texnikaviy va sotsial taraqqiyot kuchayib borgan sari o'zgaradi. Bir tomondan, texnika taraqqiyoti og'ir jismoniy ishlarning qisqarishiga, salomatlik uchun yomon oqibatlarga olib keladigan va ishlovchilarning hayoti uchun xavfli bo'lgan mehnat turlari kamayishiga olib kelmoqda. Ikkinchi tomondan, ish beruvchilar va xodimlar ishlovchining yo'qotgan salomatligini hech qanday pul bilan qoplab bo'lmasligini tushunib bormoqdalar. SHu sababli bu omil tarif yasovchi omil sifatida hozirgi sharoitda o'z ta'sirini asta-sekin yo'qotmoqda. Biroq, texnikaviy himoyaga, ish tartibiga, mehnat faoliyati jarayonida salomatlikni tibbiy nazorat qilishga, ovqatlanish va dam olishuchun zararli va salomatlik uchun xavfli bo'lgan mehnat sharoitlariga qo'yiladigan talablar oshib bormoqda.

Tarif bo'yicha haq to'lash va uning vazifalari. Tarif tizimi asosida xodimga tarif bo'yicha to'lanadigan haq, ya'ni u mehnat normasini (mehnat majburiyatlarini) bajarganligi uchun to'lanadigan haq shakllantiriladi. Xodimning amaldagi ish haqi mehnat normalarini qanchalik bajarayotganligiga bog'liq holda tarif bo'yicha to'lanadigan haqqa teng bo'lishi, undan yuqori yoki past bo'lishi mumkin. Mehnatga tarif bo'yicha haq to'lash ish haqining takror ishlab chiqarish, rag'batlantirish va boshqarish vazifalarini bajarishiga yordam berishi kerak.

Tarif tizimining vazifasi mehnat sifati (malakasi) va sharoitiga, ishlab chiqarish tarmog'ining ahamiyati hamda korxonalar hududiy joylashuviga qarab xodimlarning ish haqini tartibga solishni ta'minlashdan iborat. Bu vazifa tarif tizimining ayrim

tarkibiy qismlarini to’g’ri tuzish, ya’ni tarif-malaka ma’lumotnomasini ishlab chiqish, tarif jadvali va tarif stavkasini tuzish yo’li bilan hal etiladi.

Tarif razryadlari ishning murakkabligi, aniqligi va ularni bajarish mas’uliyatigaqarab belgilanadi. Ishning murakkabligi texnologik operatsiyalarning mazmuni, murakkabligi, shuningdek, muayyan mehnatni tashkil etish sharoiti va ishda zarur mustaqillik darajasi bilan aniqlanadi. Tarif-malaka ma’lumotnomalarning mohiyati shundaki, mehnat jarayoni har qanday mehnat turiga xos ayrim ishchi funktsiyalariga bo’linadi:

a) hisob funktsiyasi, ya’ni ishchining ish jarayoni boshlanishidan oldingi hamda ish jarayoni vaqtidagi barcha yumushlarni bajarishi;

b) ish joyini tayyorlash yoki asbob-uskunalarni tanlash va sozlash;

v) ish jarayonini yuritish, ya’ni ishchining mehnat predmetini ishlashga, uning holatini o’zgartirishga qaratilgan maqsadga muvofiq faoliyati;

g) ish jarayonida uskunalarni boshqarish.

Bundan tashqari, ishlar murakkabligini baholashda ijroning ishonchliligi va xodimning mas’uliyati hisobga olinadi.

13.7. Ish haqini isloh qilishning asosiy yo’nalishlari

Iqtisodiyotni isloh qilishning boshlang’ich sharoitida ish haqi, pensiya va nafaqalarning, ya’ni iste’molchilar asosiy ommasi oladigan daromadlarning doimiy ravishda pasayib borishi shunday bir holatga olib keldiki, natijada ular o’zlarining iqtisodiy funktsiyalarini bajarmay qo’ydilar. SHuningdek ish haqi xodimni va uning oila a’zolarini normal takror ishlab chiqarishni ta’minlamaslik va xodimni yuqori unum bilan mehnat qilishga rag’batlantirmaslik holatlari yuzaga kelgan.

Islohotlarni izchil davom ettirish va uning samaradorligini oshirish uchun mehnatga haq to’lash siyosati va aholi pul daromadlarining o’sishi bilan bog’lanmog’i kerak. Buning uchun esa quyidagilarni amalga oshirish zarur:

daromadlar va eng avvalo, ish haqining iste’mol imkoniyatlarini kengaytirish hamda aholining (birinchi navbatda yollanma mehnat xodimlarining) talabi oshishi asosida ishlab chiqarishni tarkiban qayta qurishga faol ta’sir ko’rsatishini ta’minlash;

mehnat faoliyatidan keladigan aholi daromadlarida ish haqining ulushi tushib ketishini real ish haqi darajasi va o’sish cyp’atlapini oshirish asosida to’xtatish;

daromadlar sohasidagi eng kam sotsial kafolatlarni iste’molning asoslangan sotsial normativlarini belgilash va iqtisodiyotning boshqaruvchanligini oshirish asosida tegishli aholi guruhlari (yollanib ishlaydiganlar, nafaqaxo’rlar, kam ta’minlangan va ko’p bolali oilalar va hokazo) normal (fiziologik darajada takror ishlab chiqarilishini ta’minlaydigan darajaga asta-sekin yaqinlashtirib borishga kirishish;

o’z tajribamizni va xorij mamlakatlar tajribasini o’rganish hamda ulardan O’zbekiston iqtisodiyoti xususiyatlarini va milliy an’analarini hisobga olgan holda foydalanish asosida aholi daromadlarining hamma turlarini (ish haqi, pensiyalar,

nafaqalar, stipendiyalar va boshqalarni) boshqarishning bozor mexanizmlari shakllanishiga faol yordam berish.

Sanab o'tilgan vazifalarning hammasi bir-biri bilan chambarchas bog'liq bo'lib, ularning har birini hal qilish boshqalarini hal qilishga yordam beradi. Buning uchun muddatlari jihatidan ham, iqtisodiy mazmuni jihatidan ham bir-biri bilan uzviy bog'langan bir qator tadbirlar amalga oshirilishini ta'minlash zarur.

Bozor iqtisodiyoti hukm surayotgan ko'pgina mamlakatlarda ish haqining narxlar o'sishiga qaraganda ildam o'sishi yoki ularning o'sishsur'atlari bir-biriga mos kelishi kuzatiladi. Daromadlarning ildam sur'atlar bilan o'sishi bozorning bo'shab qolishiga va tovar taqchilligi vujudga kelishiga olib boradi, degan xavotirlanish bor. Agar daromadlarni ildam sur'atlar bilan o'stirish siyosatiga qattiq boshqariladigan, asta-sekin amalga oshiriladigan, ichki bozorni rivojlantirish borasidagi boshqa tadbirlar bilan bog'langan siyosat deb qaraladigan bo'lsa, taqchillikning paydo bo'lishiga va narxlarning inflyatsion o'sishiga yo'l qo'ymaslik mumkin. Buni isbotlash uchun shuni dalil qilib keltirish mumkinki, tadbirkorlik sur'atlari narxlar o'sishidan o'zib ketadigan darajada yuqori bo'lmay, shuning uchun uning o'sishi ushbu aholi qatlamlari iste'mol qiladigan tovarlarning taqchilligi o'sishiga olib kelmadi. Aksincha, mavjud barqaror talab bunday tovarlar (qimmatbaho avtomobillar, dam olish zonalaridagi kottejlar, qimmatbaho tele va radioapparaturalar va shu kabilar) bozorini doimo kengaytiradi.

Bozop iqtisodiyoti sharoitidagi ko'pgina mamlakatlar uchun so'nggi yillarda real ish haqi va real daromadlarning o'sishiga faqat pul bilan to'lanadigan ish haqini narx-navoga qaraganda ildamroq o'stirish asosida erishildi. Buning ustiga, masalan, Frantsiyada o'rtacha soatbay ish haqini narxlarga qaraganda ildam o'stirish eng kam ish haqini o'zgartirish mexanizmiga tarkibiy qism bo'lib qo'shiladi. Bu ish haqi eng kam ish haqining o'sish sur'atlari, narxlarning o'sish sur'atlaridan ildamroq borishining yarmi miqdorida oshiriladi. Bozoriqtisodiyoti rivojlangan mamlakatlarda ishlab chiqarishda erishiladigan samaraning xodimlar bilan ishlab chiqarish vositalari mulkdorlari o'rtasida taqsimlanishi pul bilan to'lanadigan ish haqining o'sishi bilan iste'mol tovarlari narxining o'sishi o'rtasidagi nisbat orqali tartibga solinadi. Narxlar bilan ish haqi baravar o'sganida samaraning hammasi tadbirkorlarga o'tib ketadi, ish haqi ildam sur'atlar bilan o'sganida samaraning bir qismi xodimlarga tegadi, qolgan qismi esa tadbirkorlarda qoladi.

Ish haqi va zarur mahsulotning boshqa shakllarini isloh qilish soliqqa tortish va sotsial sug'urtalash tizimlarida amalga oshiriladigan o'zgarishlar bilan bog'lanishi kerak. SHy bilan birga, ravshanki, korxonalar daromadlaridan soliq to'lovlarining undiriladigan ish haqiga va daromadlarining boshqa turlariga bunday qayta taqsimlanishiga davlat tomonidan qat'iy boshqariladigan va yaxshi hisoblab chiqilgan ish haqini bosqichma-bosqich majburiy ko'paytirib borishni amalga oshirgan taqdirdagina erishish mumkin. Bizning fikrimizcha, kelajakda soliq yukini qayta taqsimlash oqilona bo'lmasligi va o'zini oqlamasligi mumkin. Bordi-yu, ish beruvchi zimmasidagi amaldagi soliq yukini kamaytirish ish haqini tegishli sur'atda ko'paytirmasdan amalga oshirilsa, bu hol aholining turmush darajasiga salbiy ta'sir ko'rsatadi. Basharti, ish haqi va boshqa daromadlar tegishlicha ko'paytirilsa, u holda

bu ish beruvchi uchun chiqimlarning kamayishini emas, balki ularning soliqdan ish haqiga qayta taqsimlanishini anglatadi.

Nazorat uchun savollar

1. Ish haqining mohiyati nimada?
2. Minimal ish haqi nazariyasi nimadan iborat?
3. Ish haqini tashkil etish tamoyillari keltiring
4. Ish haqiga koeffitsientlar nimalardan iborat?

14– MAVZU. MEHNATGA HAQ TO'LASH TIZIMLARINI TASHKIL ETISH

(1-ma'ruza mashg'uloti)

1. Mehnatga haq to'lash tizimlari tushunchasi va ularning tasnifi
2. Ish haqining ishbay hamda vaqtbay tizimlarini qo'llash

(2-ma'ruza mashg'uloti)

3. Asosiy ish natijalari uchun rag'batlantirish tizimlarini ishlab chiqish va ularning samaradorligini aniqlash
4. Korxonalarda ish haqiga qo'shimchalar va ustamalarni, shuningdek bir marta beriladigan mukofotlarni qo'llash

14.1. Mehnatga haq to'lash tizimlari tushunchasiva ularning tasnifi

Mehnatga haq to'lash shakllari va tizimlari deganda, xodimning mehnat xarajatlari va natijalarini unga tegadigan ish haqi miqdori bilan qiyoslashning tashkiliy-iqtisodiy mexanizmlari tushuniladi. Mehnatga haq to'lash shakllari muayyan vaqt mobaynida xodimning olgan ish haqi uning mehnatidan olingan natijalarga bog'liqligini aniqlash usullari sifatida, mehnatga haq to'lash tizimi esa ana shu bog'liqlikni amalga oshirish texnologiyasi sifatida belgilanadi.

Mulk shakllarining xilma-xilligiga hamda ish beruvchilar (tadbirkorlar) tomonidan xodimlarni yollash munosabatlariga asoslangan iqtisodiy tizimlarda ish haqini tashkil etish xodimlar bilan ish beruvchilar o'rtasidagi munosabatlarning ikki asosiy darajasi bo'lishini taqozo etadi.

Birinchi daraja - ularning mehnat bozoridagi o'zaro munosabatidan iborat bo'lib, bu bozorda ishchi kuchining narxi aniqlanadi. Yuqorida ko'rsatib o'tilganidek, ishchi kuchining narxi haqida ish beruvchilar bilan xodimlap hozirgi sharoitda yo o'z vakillari orqali turli darajalardagi jamoaviy muzokaralar yo'li bilan yoki bevosita, vakillarsiz, individual shartnoma tuzish asosida kelishib oladilar.

Xodimlar bilan ish beruvchilar o'zaro munosabatining ikkinchi darajasi – korxona ichidagi o'zaro munosabatdan iborat. Xodimlarning qobiliyati ro'yobga chiqishi, mehnati esa samarali bo'lishi, ishchi kuchining narxi bilan xodim

faoliyatining samaradorligini bildiruvchi ko’rsatkichlar o’rtasida muayyan o’zaro aloqa o’rnatilmog’i lozim. Ana shu o’zaro aloqa korxonada ish haqini tashkil etish predmeti bo’ladi. Korxona faoliyatining texnik, texnologik, tashkiliy va iqtisodiy sharoitlariga qarab, xodimlar mehnatining intensivligiga qo’yiladigan ijtimoiy va fiziologik talablarni hisobga olgan holda xodim faoliyatining aniq miqdor va sifat ko’rsatkichlarini belgilaydigan mehnat faoliyati me’yorlari (mehnat majburiyatlari) har bir xodimga ma’lum qilinmog’i kerak.

SHuningdek, har bir xodim uchun uning mehnatiga berilgan baho va mehnat normalarini bajarish darajasi bilan xodim mehnatiga haq to’lash darajasi o’rtasida miqdoriy aloqa belgilanishi kerak. Boshqacha qilib aytganda, mehnat normasining miqdoriy o’lchovi har qaysi ishchi kuchining bahosiga qarab pulda narxlanishi kerak. Bundan tashqari, xodim bilan ish beruvchi belgilangan mehnat normalaridan ortiqcha mehnatga haq to’lash haqida ham o’zaro kelishib olishlari lozim. Bunday o’zaro aloqaning turli ko’rinishlari ish haqi tizimini ifodalaydi. SHunday qilib, mehnatga haq to’lash tizimi deganda, mehnat normalari doirasida unga haq to’lash me’yorini bildiradigan ko’rsatkichlar o’rtasidagi o’zaro aloqalar tushuniladi. Mehnatga haq to’lash tizimi xodimning amalda erishilgan mehnat natijalariga hamda xodim bilan ish beruvchi o’rtasida kelishilgan ishchi kuchining bahosiga muvofiq ish haqi olishini kafolatlaydi.

Mehnat natijalarini aniqlash uchun qanday asosiy ko’rsatkichdan foydalanilishiga ko’ra ish haqi tizimlarini ikki katta guruhga bo’lish qabul qilingan. Bu guruhlar ish haqi shakllari deb ataladi. Agar mehnat natijalarining asosiy o’lchagichi sifatida tayyorlangan mahsulot miqdoridan foydalanilsa, buni ish haqining ishbay shakli deyiladi. Bordiyu ana shunday o’lchagich sifatida ishlangan ish vaqtining miqdoridan foydalanilsa, bunda gap vaqtbay ish haqi to’g’risida boradi. Binobarin, ish haqi shakli - xodimga haq to’lash maqsadida uning bajargan ishini baholash chog’ida mehnat natijalarini hisobga olishning asosiy ko’rsatkichi bo’yicha guruhlarga ajratilgan haq to’lash tizimlarining u yoki bu turkumi.

Mehnatga haq to’lashning ishbay hamda vaqtbay tizimlarida tarif bo’yicha normalash bir xil bo’lgani holda, mehnatni tashkiliy-texnikaviy normalashda turlicha yondashuvlardan foydalaniladi. Vaqt bay ish haqi to’lashda mehnatning asosiy normasi qonun bilan belgilab qo’yilgan yagona ish vaqti va xodim shu vaqt davomida bajarishi kerak bo’lgan mehnat majburiyatlarining ro’yxatidan iborat bo’ladi. Xodimning mehnat majburiyatlari esa korxonada tarkib topgan xodimlar o’rtasida mehnat taqsimoti tamoyillaridan kelib chiqadi. Bu tamoyil ishlab chiqarishning tashkiliy-texnikaviy sharoitlari bilan belgilanadi. Ushbu normani bajarganlik uchun muayyan haq to’lash me’yori – tarif stavkasi nazarda tutiladi. Agar xodim normada nazarda tutilganidan kamroq vaqt ishlagan bo’lsa, unga tarif stavkasidan ko’ra kamroq ish haqi yoziladi. Bordi-yu, xodim ishlagan ish vaqti va uning konkret mehnat majburiyatlari belgilangan normadan oshib ketsa, uning mehnatiga to’lanadigan haq tarif stavkasidan ortiq bo’ladi.

Ishbay haq to’lash chog’ida mahsulot chiqarish normasi asosiy mehnat normasi bo’ladi. U ham qonun bilan belgilangan ish vaqtining davomiyligiga qarab hisoblanadi. Bunday normani bajarganlik uchun xodim tarif stavkasi miqdorida haq

oladi. Tarif stavkasi bajarilmaganida yoki oshirib bajarilganida xodimga yozilgan haq tegishli sur’atda undan past yoki yuqori bo’ladi.

Mehnatga ishbay hamda vaqtbay haq to’lash tizimlarida asosiy mehnat normasi bilan bir qatorda ko’pincha bir yoki bir necha qo’shimcha mehnat normalaridan foydalaniladi. Bu mehnat normalarini to’la va oshirib bajarganlik uchun joriy mukofotlar yoziladi. O’zining iqtisodiy mazmuniga ko’ra bunday mukofotlar asosiy mehnat normasiga qo’shimcha tarzda belgilangan haq to’lash normalaridan iborat bo’ladi.

Iqtisodiy mohiyat nuqtai nazaridan qaraganda ish haqining ishbay va vaqtbay shakllari o’rtasida katta farq yo’q: ularning har ikkisi ham mehnat bozori tomonidan belgilangan ishchi kuchining bahosiga hamda qonun bilan belgilangan ish vaqtining davomiyligiga asoslanadi. Haq to’lashning ikki shaklida mehnat natijasi ham, ish vaqti ham hisobga olinadi.

Asosiy va qo’shimcha ish haqi. Asosiy ish haqi deganda xodim oladigan ish haqining aniq ish davri - hafta, oy, chorak, yarim yil, bir yil uchun tarif stavkalari bo’yicha haq to’lashga mos keladigan qismi tushuniladi. Bir qancha hollarda ish haqining nisbatan doimiy qismi asosiy ish haqi deb ataladi. Ishbay ishlovchilar uchun u amalda tayyorlangan mahsulot uchun belgilangan narx bo’yicha to’lanadigan haqdir; vaqtbay ishlovchi uchun – tarifstavkalari bo’yicha amalda ishlangan vaqt uchun to’lanadigan haqdir.

Ish haqini asosiy (tarif) va qo’shimcha (rag’batlantiruvchi) qismlarga bo’lish muqarrar ravishda ularning o’zaro nisbati masalasini o’ptara qo’yadi. Ish haqining ushbu tarkibiy qismlari nomining mantig’i asosiy ish haqi o’z nomini oqlashi uchun kam deganda 50 foizdan ko’proqni, rag’batlantiruvchi qismi esa tegishli suratda 50 foizdan kamroqni tashkil etishi kerakligini ko’rsatadi.

Boshqa shart-sharoitlar teng bo’lgani holda tarif bo’yicha to’lovlar bilan rag’batlantiruvchi to’lovlar nisbatiga ta’sir ko’rsatadigan ikkinchi muhim omil korxona kasaba uyushmasi tashkilotining yetuklik darajasidan, uning ish beruvchilar bilan jamoaviy shartnoma munosabatlaridagi haq to’lash shartlari va darajasiga ta’sir ko’rsata olishidan iboratdir. Xodimlar o’z mehnatlariga haq to’lash kafolatlari ancha yuqori bo’lishidan manfaatdor. Bu esa tarif bo’yicha haq to’lash darajasini oshirish orqali ta’minlanadi. Ko’pincha kasaba uyushmalari

14.2. Ish haqining ishbay hamda vaqtbay tizimlarini qo’llash

Mehnatga haq to’lashning u yoki bu tizimini amalda qo’llash ko’pgina holatlarga bog’liq bo’ladi. Lekin u, avvalo, xodim mehnatining natijalarini hisobga olish uchun acociy ko’rsatkichni tanlashga nima ta’sir ko’rsatishiga, ya’ni muayyan tizim ishbay yoki vaqtbay tizimlar jumlasiga kiritilishiga bog’liq bo’ladi. Haq to’lashtizimlarini tanlab olish huquqi ish beruvchining ixtiyorida bo’ladi.

Ish haqining ishbay hamda vaqtbay shakllarini qo’llash shartlari ancha yaxshi ishlab chiqilgan, lekin ular, asosan, iqtisodiyotning bozordan tashqari modeliga hamda korxonalarda ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etishning shu modelga xos tizimiga mo’ljallangan. Endilikda ahvol ancha o’zgardi: agar ilgari ishlab chiqarish

va mehnatni tashkil etish bilan bog’liq xarajatlarning anchagina qismini davlat o’z zimmasiga olgan bo’lsa, hozir bu xarajatlar butunlay korxonalar zimmasiga tushdi.

Haq to’lash shakllarini tanlab olishga ta’sir ko’rsatadigan asosiy omil mehnatni normalashtirish va uni amalga oshirish shakllarini ishlab chiqarishni tashkil etish yo’l qo’yadigan darajada detallashtirishdir.

Biroq, haq to’lashning ishbay hamda vaqtbay tizimlarini qo’llash imkoniyatini ulardan foydalanishning iqtisodiy jihatdan maqsadga muvofiqligi bilan aralashtirib yubormaslik kerak. Ishbay haq to’lashni faqat u iqtisodiy samara beradigan ishlardagina qo’llash mumkin. Qoida tariqasida, u mehnat unumdorligini o’stirishni va mahsulot chiqarishni ko’paytirishni rag’batlantiradi. Lekin ishlab chiqarishni o’stirishni moddiy jihatdan rag’batlantirish ish beruvchida mehnat unumdorligini oshirish uchun real zarurat bo’lgandagina ijobiy natijalar berishi mumkin.

Ishlab chiqarish o’sishiga ishchilarning ta’sir ko’rsatish darajasi ular mehnatining texnika bilan qurollanganlik darajasiga bevosita bog’liq bo’ladi.Bu daraja qancha past bo’lsa, ishchilarda belgilangan ishlab chiqarish normalarini oshirib bajarish imkoniyati shuncha ko’p bo’ladi, mazkur daraja qancha yuqori bo’lsa, ishchilarning imkoniyati shuncha kam bo’ladi.

Qisman mashinada, qisman qo’lda bajariladigan ishlarda ishchilarning ishlab chiqarishni ilmiy asoslangan normalarga nisbatan oshirish imkoniyati cheklanadi. Hozirgi vaqtda bunday ishlar ko’pgina sanoat tarmoqlarida asosiy o’rinda turadi.

Qisman qo’lda bajariladigan ishlar ishbay mehnat haqi g’oyatsamarali qo’llanadigan sohadir.

Binobarin, apparaturalar yordamida kechadigan jarayonlarda, asosan, vaqtbay haq to’lash shakllaridan foydalangan ma’qul. Lekin bu ana shunday jarayonlarda mehnatga ishbay haq to’lashni qo’llanishi batamom istisno etilishini anglatmaydi.

Yuqorida ko’rsatib o’tilganlar mehnatga haqto’lash shaklini tanlashning ikkinchi shartini ta’riflash imkonini beradi: ishlarni mexanizatsiyalash va avtomatlashtirish darajasining, mahsulot sifatiga qo’yiladigan talablarning o’sishi ishbay haq to’lashni vaqtbay haq to’lash bilan almashtirishga olib keladi.

Mehnatga ishbay hamda vaqtbay haq to’lashni qo’llashning umumiy shartlari mehnatga haq to’lash shakllarini tanlash amaliyotini yaxshilashga, ularning iqtisodiy samaradorligini oshirishga yordam berishi kerak. Ayni vaqtda har bir korxonada mehnatga haq to’lashni qo’llashning shartlari tarmoq xususiyatlarini va ishchilarning kasbiy-malaka tarkibini hisobga olgan holda konkretlashtirilishi hamda aniqlashtirilishi kerak.

Mehnatga haq to’lashning oddiy tizimlari. Bu tizimlar ishchilarning ish haqini mehnat natijalarini hisobga olishning faqat bir ko’rsatkichiga: ish vaqtiga yoki tayyorlangan mahsulot miqdoriga qarab shakllantiradi.

Oddiy vaqtbay tizim xodimning maoshini uning tarif stavkasiga va amalda ishlagan vaqtiga qarab shakllantiradi. SHunga muvofiq holda soatbay, kunbay va oylik tarif stavkalari qo’llanadi. Oddiy vaqtbay haq to’lashda ishlangan vaqt miqdori bilan maosh o’rtasidagi aloqa proportsional xarakterga ega bo’ladi.

Oddiy ishbay haq to’lashdaishchining maoshi tayyorlangan mahsulot (bajarilgan ish) birligiga to’lanadigan haq miqdoridan iborat bo’lgan ishbay belgilangan narxga

va ana shu mahsulot miqdoriga bog'liq bo'ladi. Amaliyotda mehnatga haq to'lashning bevosita individual, jamoa (brigada), akkord, bilvosita, ishbay-progressiv, ishbay-regressiv tizimlari qo'llanishi mumkin.

Ish haqining bevosita ishbay individual tizimi bo'yicha har qaysi ishchining maoshi uning shaxsiy mehnati natijalariga muvofiq aniqlanadi. Bu mehnat natijalari ishchi tomonidan tayyorlangan buyumlar yoki muayyan vaqt davrida u bajargan operatsiyalar miqdorida ifodalanadi. Bunday holda ishchining mehnat sarflari va natijalari bilan uning maoshi o'rtasida bevosita to'g'ri aloqadorlik mavjud bo'ladi - bajarilgan ishning har qaysi birligi uchun o'zgarmaydigan ishbay narx belgilanadi.

O'rtacha ishtirok etish koeffitsienti birlik sifatida qabul qilinadi. Uning pasayishi, odatda, mehnatga beparvolik bilan munosabatda bo'lish, brigada boshlig'ining topshiriqlarini bajarmaslik, past unum bilan mehnat qilish, mehnat va texnologiya intizomlarini hamda xavfsizlik texnikasi qoidalarini buzish va boshqa sabablar bilan bog'lanadi. Ishtirok etish koeffitsientini oshirishdan maqsad ishchilar brigadaning boshqa a'zolariga qaraganda yuqoriroq mehnat unumdorligiga erishgan, ular yaqin ixtisoslarni (operatsiyalarni) o'zlashtirgan, ishlab chiqarish topshiriqlarini bajarish chog'ida tashabbus ko'rsatgan, ishlarni yuqori sifatli qilib bajargan hollarda foydalaniladi. Amaliyotda brigadalarda qo'llaniladigan ishtirok etish koeffitsientlari ko'pincha 0,8-1,5 oralig'ida bo'ladi. Ishlangan vaqt uchun tarif bo'yicha ish haqi odatda kafolatlanadi, ishbay qo'shimcha ish haqi miqdori esa ishtirok etish koeffitsientiga proportsional tarzda belgilanadi.

Mehnat taqsimoti barqaror bo'lgan, har bir ishchi belgilangan doiradagi vazifalarni bajaradigan va ishchining malakasi bajarilayotgan ishning murakkabligiga to'la mos keladigan brigadalarda maosh har bir ishchi uchun individual rastsenkalar asosida hisoblanadi.

Bunday hollarda jamoa maoshining umumiy summasini taqsimlash zarurati bo'lmaydi. Har qaysi ishchining maoshi brigada ishlab chiqargan mahsulot uchun, lekin individual rastsenkalar bo'yicha hisoblanadi, brigadaning amaldagi maoshi esa uning barcha ishtirokchilari oladigan maoshlar summasidan iborat bo'ladi.

Haq to'lashning rag'batlantiruvchi tizimlarini, eng avvalo, rag'batlantiruvchi haq bilan asosiy maoshni o'zaro bog'lab turuvchi mexanizmning shaklini ham, mazmunini ham belgilaydigan aniq maqsadiga qapab farqlash kerak bo'ladi. Ana shu nuqtai nazardan qaraganda, rag'batlantiruvchi tizimlarning bir necha guruhlarini ko'rsatish mumkin.

1. Asosiy haq xodim mehnatining asosiy normasidan tashqaridagi ko'rsatkichlarni to'la va oshirib bajarish bilan bog'lanadigan tizimlar. Bunday tizimlar jumlasiga ishdagi joriy natijalar uchun beriladigan turli mukofotlar kiradi.

Rag'batlantirishning bu turlari xodimlarni qamrab olish ko'lami jihatidan ham, ish haqidagi salmog'i jihatidan ham g'oyat keng tarqalgandir. Ularning xususiyati shundaki, ular qoida tariqasida, xodimning o'ziga ham, shuningdek uning bevosita rahbariga ham hisoblab yozilayotgan ish haqi darajasini nazorat qilish imkonini beradigan aniq miqdor ko'rsatkichlariga ega.

Rag'batlantirish tizimlarining bu turida haq to'lash normalari va mehnat normalaridagi barcha o'zgarishlar ko'pincha kasaba uyushmalari bilan kelishiladi.

II. Asosiy haqni xodimning shaxsiy ishchanlik fazilatlari, uning professional mahorat darajasi, individual fazilatlari va ishga munosabati bilan bog’laydigan tizimlar. Bular jumlasiga, eng avvalo, rag’batlantiruvchi qo’shimchalar va ustamalar: professional mahorat uchun, bir necha kasblarda (lavozimda) ishlaganlik uchun, xizmat ko’rsatish normalarini kengaytirganlik uchun, avvalgicha yoki ko’proq hajmdagi ishlarni oz sonli xodimlar

14.3.Asosiy ish natijalari uchun rag’batlantirish tizimlarini ishlab chiqish va ularning samaradorligini aniqlash

Biroq, mukofotlashning konkret ko’rsatkichlari xususiyatlariga qarab ularni boshqacha yo’l bilan belgilash ham mumkin: masalan, materiallar, energiya, yoqilg’i va shu kabilarni tejash summasidan ulushlar (foizlar) hisobida belgilash mumkin. Ishlab chiqarishda kamchiliklarga yo’l qo’yilganida: chiqarilayotgan mahsulot (bajarilayotgan ishlar) sifati yomonlashganida, texnologiya intizomi buzilganida, standartlar va texnika shartlariga rioya qilinmaganida, reklamatsiyalar tushganida yoki sifatsiz mahsulot qaytarib yuborilganida, mahsulot yetkazib berish shartnomalari bajarilmaganida va boshqa hollarda - jamoalar va alohida xodimlar mukofotdan butunlay yoki qisman mahrum qilinishi mumkin.

Yo’l qo’yilgan kamchiliklar ro’yxati ularning xodimlar o’z ishiga halol munosabatda bo’lganligiga bog’liqligini hisobga olgan holda tuziladi. Ayrim xodimlar ishlab chiqarishda kamchiliklarga yo’l qo’yganlarida ularni mukofotdan mahrum qilish masalalari bevosita mehnat jamoasida uning rahbari tomonidan hal qilinadi. SHy bilan birga, ayrim hollarda korxona rahbari agar konkret xodim ishlab chiqarishda jiddiy kamchiliklarga yo’l qo’ygan bo’lsa, uni jamoa belgilagan mukofotdan butunlay yoki qisman mahrum qilishi yoki, aksincha, katta yutuqlari uchun jamoa a’zosini qo’shimcha rag’batlantirishi mumkin.

Mukofotlash tizimini ishlab chiqqan vaqtda mukofotlash ko’rsatkichlari, shartlari, miqdorlari, mukofotlanadigan xodimlar doirasi va uning davriyligini nazarda tutish kerak.

Tizim xodimga rag’batlantiruvchi ta’sir ko’rsatishini ta’minlash uchun uni tashkil etishga qo’yiladigan ayrim talablarga rioya qilish zarur. Eng avvalo, mukofotlash ko’rsatkichlari muayyan bo’limdagi, korxonadagi ishlab chiqarish vazifalariga mos bo’lishi hamda ushbu jamoa yoki xodimning mehnat sohasidagi kuch-g’ayratlariga peal bog’liq bo’lishi kerak.

Belgilangan mukofotlash ko’rsatkichlari va shartlari bir-biriga zid bo’lmasligi holda bir ko’rsatkichni yaxshilash boshqalarning yomonlashuviga sabab bo’lmasligi kerak. CHunonchi, agar mehnat unumdorligini o’stirish bilan mahsulot sifatini oshirishni bir vaqtning o’zida rag’batlantirish kerak bo’lsa, mukofotlashning tegishli shartlarini kelishib olish orqali bu yerdagi ziddiyatni bartaraf qilish mumkin.

Xodimlar mehnatda yuqori natijalarga erishishdan manfaatdor bo’lishini ta’minlash uchun mukofotlash ko’rsatkichining darajasini ushbu korxonada mazkur ko’rsatkichni bajarish sohasida amalda erishilgan o’rtacha darajasiga teng qilib,

uskunalarning ishlab chiqarish quvvatiga, normativ ko’rsatkichlarga va shu kabilarga qarab erishilgan o’rtacha darajadan yuqori qilib belgilash mumkin.

Ikkinchi tomondan, mahsulot sifati ko’rsatkichi amaldagi holatga va uni yaxshilash borasidagi mavjud rezervlarga bog’liq holda sifat ko’rsatkichlarini bajaribgina qolmay, balki oshirib bajarishga, mahsulotning sifat darajasini oldingi yil, oldingi davrdagiga nisbatan yaxshilashga qaratilishi mumkin.

Mukofotlash ko’rsatkichi nimaga yo’naltirilganligiga muvofiq holda mukofotlash normativini (mukofot miqdorini) ham belgilash kerak bo’ladi. Masalan, rejani 100 % qilib bajarganlik, buyumlarni belgilangan assortimentda chiqarganlik, brak va reklamatsiyalar yo’qligi, ishlar va xizmatlarni belgilangan muddatda bajarganlik uchun barqaror bo’ladigan mukofot miqdorini (masalan, ishbay maoshga nisbatan 15,0 %, mansab okladiga nisbatan 40,0 % va hokazo) belgilash mumkin.

Rejani oshirib bajarganlik, mehnat unumdorligini o’stirganlik, mahsulot, ishlar va xizmatlar sifatini oshirganlik, tannarxni kamaytirganlik, moddiy resurslarni tejaganlik, foydani o’stirganlik uchun mukofotlar miqdori normativ (rejadagi) darajaga yoki oldingi davrda erishilgan darajaga nisbatan ko’rsatkichning har bir foizga (punktga) yaxshilanganligi uchun belgilanadi.

Mukofotlar miqdorini belgilashning muhim jihati mukofotlash ko’rsatkichining tig’izligini baholashdan iborat. U mukofotlar miqdorini bo’linmalar va ish joylari bo’yicha darajalashga imkon beradi, qattiqroq mehnat qilinganida uning uchun nisbatan yuqori mukofot to’lanishini ta’minlaydi.

Mukofotlash davriyligini (bir oydagi, chorakdagi natijalar bo’yicha) ishlab chiqarishni tashkil etish va mehnatning xususiyatlariga, mukofotlash ko’rsatkichlarining xarakteriga, tegishli buxgalteriya va operativ hisoblar mavjudligiga qarab belgilash kerak. Asosiy faoliyat natijalari uchun joriy mukofotlash chog’ida ishchilar uchun qoida tariqasida, har oyda mukofotlash, rahbarlar, mutaxassislar va xizmatchilar uchun har chorakda mukofotlash joriy etiladi. CHunki, ularni mukofotlash ko’rsatkichlari ko’pincha chorak hisobotlari asosida aniqlanishi mumkin. Biroq, tsexlarda bunday xodimlar uchun tsexning birlamchi operativ hisobotlariga asoslangan holda har oyda mukofotlash ham belgilanishi mumkin. SHu bilan birga asosiy natijalar uchun mukofotlar yoziladigan faoliyat davrlari ancha uzoq bo’lishi ham mumkin: ishlab chiqarish tsikli uzoq davom etganida, mavsumiy ishlarda, mehnatga akkord usulda ishbay haq to’lashdan foydalanilganida, ishlarni bajarishning konkret muddati kelishib olinganida va hokazo shunday bo’lishi mumkin.

Xo’jalik faoliyatining asosiy natijalari uchun xodimlarni mukofotlashhaqidagi nizomlarni ishlab chiqish chog’ida bir tomondan ishchilarni, ikkinchi tomondan esa mutaxassislar, xizmatchilar va rahbarlarni rag’batlantirishni tashkil etishda ba’zi bir farqlarni hisobga olish kerak bo’ladi. Ishchilarni xo’jalik faoliyatining asosiy natijalari uchun individual tarzda ham, jamoa tarzda ham mukofotlash mumkin.

14.4.Korxonalarda ish haqiga qo’shimchalar va ustamalarni, shuningdek bir marta beriladigan mukofotlarni qo’llash.

Asosiy ish haqiga qo’shimchalar va ustamalar. Hozirgi vaqtda amal qilib turgan kompensatsiya qo’shimchalari va ustamalarning hamma turlarini ikkita katta guruhga: mehnat faoliyati sohalari bo’yicha cheklanmaydigan qo’shimchalar va ustamalarga hamda muayyan mehnat sohalarida qo’llanadigan qo’shimchalar va ustamalarga ajratish zarur. Birinchi guruhga dam olish va bayram kunlarida ishlaganlik uchun; ish vaqtidan tashqari ishlaganlik uchun; voyaga yetmagan xodimlarga ularning ish kuni qisqartirilganligi munosabati bilan; o’zlariga berilgan tarif razryadidan past ishlarni bajarayotgan ishchilarga qonun hujjatlarida nazarda tutilgan hollarda o’rtacha maoshga yetkazish uchun to’lanadigan qo’shimchalar; ishni bajarishning normal sharoitlaridan chekinish munosabati bilan ishchilarga to’lanadigan qo’shimchalar kiradi.

To’lovlarning qolgan barcha turlarini qo’llash sohasi cheklangan. Bular turlicha cheklovlardir. Masalan, ba’zilari xodimning asosiy funktsiyasi bilan bevosita bog’liq bo’lmagan qo’shimcha ishni kompensatsiyalash maqsadida belgilanadi. Bunga misol qilib xodim asosiy ishidan ozod qilinmagani holda rahbarlik vazifalarini bajarishini ko’rsatish mumkin. Ustamalarning boshqa turlari noqulay mehnat sharoitlari bilan bog’liq ishlar sohasini qamrab oladi. Uchinchi turlarini bajarilayotgan ishning alohida xarakteri (masalan, bir joydan ikkinchi joyga ko’chib ishlaganlik uchun to’lanadigan ustamalar) keltirib chiqargan.

Qo’llash sohasi cheklangan qo’shimchalar va ustamalarni o’z navbatida uch guruhga ajratish maqsadga muvofiq. Birinchi guruh - rag’batlantiruvchi qo’shimchalar. Ulardan eng muhimlari: kasblar (lavozimlar)ni qo’shib bajarganlik uchun; xizmat ko’rsatish zonalarini kengaytirganlik yoki bajarilayotgan ishlar hajmini ko’paytirganlik uchun; ishga kelmayotgan xodimning vazifalarini bajarganlik uchun; ishchilarga kasbiy mahorati uchun; mutaxassislarga mehnatda erishgan yuksak ko’rsatkichlari va yuqori malaka darajasi uchun; jahon yutuqlariga mos mahsulot salmog’i katta bo’lishini ta’minlaganlik, mahsulotni eksport qilishni ancha kengaytirganlik hamda ishlab chiqarishning texnikaviy darajasini oshirganlik uchun.

Ikkinchi guruh - bajarilayotgan ishning alohida xususiyati bilan (mavsumiyligi, uzoqdaligi, ish ob’ekti noaniqligi va shu kabilar bilan) bog’liq qo’shimchalar; grafik bo’yicha dam olish yoki bayram kuniga to’g’ri kelgan ish kunlarida ishlaganlik uchun; ko’p smenali ish tartibi uchun; ishlarni tashkil etishning vaxta usulida ish vaqti normadan ortiq davom etadigan ish munosabati bilan.

Uchinchi guruh - normal mehnat sharoitidan farq qiladigan sharoitlar uchun qo’shimchalar: og’ir (zararli) va o’ta og’ir (o’ta zararli) mehnat sharoitlarida ishlaganligi uchun; konveyer, oqim va avtomat liniyalardagi ishchilarga mehnatning intensivligi uchun; shaxta va razrezlarning mexanizatsiyalashtirilgan zaboylaridagi ishchilariga mehnat intensivligi uchun; tungi vaqtda ishlaganlik uchun; metropolitenlarning tonnellarida va yer osti hududlarida faqat tungi vaqtda ishlar bajarganlik uchun; ayrim qurilish ob’ektlarida va favqulodda vaziyatlar tug’ilishi mumkin bo’lgan joylarda oshirilgan tarif stavkalari va mansab okladlarini qo’llash; xavfli yuklarni tashiganlik uchun.

Qo’shimchalar va ustamalar turlarining taklif qilingan tasnifi bu to’lov turlarini qo’llash maqsadga muvofiqligi nuqtai nazaridan ko’rib chiqish imkonini beradi.

Rag’batlantiruvchi qo’shimchalar va ustamalar. Rag’batlantiruvchi qo’shimchalar va ustamalar ro’yxatiga nazar tashlanganida ularning kattagina qismini qo’llashdan maqsad xodimlar mehnatini ish kuni doirasida kasbiy (yoki mansab) sohani kengaytirish hisobiga intensivlashdan iborat ekanligi ma’lum bo’ladi.

Oldingi xo’jalik yuritish tizimida xodimning ish kuni mobaynida normal (to’liq) ish bilan band qilish har doim ham ta’minlanavermas edi. Ko’pincha, ayniqsa, vaqtbay haq to’lashda, ish bilan bandlik 50-60 %ni, hatto undan ham kamroqni tashkil qilar edi. Ishlab chiqarish yuqori darajada tashkil etilmaganligi korxonalarda ortiqcha personalni saqlab turishni talab qilardi. Ana shu muammolarni hal qilish vositasi sifatida kasblarni qo’shib bajarganlik uchun, xizmat ko’rsatish doirasini kengaytirganlik, kam sonli personal bilan ishlaganlik va hokazolar uchun qo’shimcha haq to’lash paydo bo’lgan edi.

Xodimlar kun davomida ish bilan to’liq band bo’lishi ta’minlanadigan korxonalarda har bir xodimning shaxsiy ishchanlik fazilatlarini yuqori ishlab chiqarish natijalari hammadan yaxshiroq ko’rsatadi: mehnat unumdorligi yuqoriroq bo’ladi, bajarilgan ishlar sifati ancha yuqori bo’ladi, moddiy resurslarni sarflashga boshqalarga qaraganda asrab-avaylash munosabatida bo’linadi va hokazo. Bunda xodimning mehnat jarayonlarini ratsionallashtirishdagi faolligi, ilg’or ish usullarini bilishi va professional tayyorgarligi doimiy ravishda o’sib borayotganligini tasdiqlovchi hujjatlar mavjudligi hisobga olinadi.

Yuksak professional mahorati uchun ustamalar belgilashga nomzodlarni to’g’ri va asosli tanlab olishga xodimlarni attestatsiyalash yoki ularning «xizmatlarini baholash» tizimini joriy etish yordam berishi mumkin. Bu tizimni amalga oshirish jarayonida muayyan sistema bo’yicha har bir xodim faoliyatining natijalari va ishchanlik fazilatlari baholanadi.

Bir yilda kam deganda bir marta o’tkazilishi kerak bo’lgan attestatsiya natijalari bo’yicha ustamalar belgilash baholarning taqqoslanishini ta’minlaydi va hamma xodimlar tomonidan yanada ijobiy qabul qilinadi. Ustamalar miqdori istagancha bo’lishi mumkin. Muhimi, ular xodimlarning ishchanlik fazilatlaridagi farqlarni hisobga olgan holda darajalashtirilgan bo’lishi kerak. Biroq, belgilangan ustamalar miqdori haq to’lash tizimining boshqa tarkibiy qismlari bilan birgalikda yuqori malakali mutaxassislarga xos darajada haq to’lanishini ta’minlashi kerak.

Rag’batlantirishning bunday shakli asossiz ravishda kengayib ketishiga yo’l qo’ymaslik uchun kasbiy mahoratga to’lanadigan hamma ustamalarni ana shu maqsadlarga yo’naltiriladigan mablag’larning tamomila aniq summasi doirasida belgilash maqsadga muvofiqdir.

Nazorat uchun savollar

1. Mehnatga haq to’lash tizimlari tushunchasi nimadan iborat?
2 Ish haqining ishbay hamda vaqtbay tizimlarini qo’llash qanday qo’llaniladi?
3. Rag’batlantirish tizimlarini nimalardan iborat?
4. Korxonalarda ish haqiga qo’shimchalar va ustamalarni tasniflab bering?

15 – MAVZU. AHOLINI IJTIMOIY MUHOFAZA QILISH MUAMMOLARI

1. Ijtimoiy muhofaza bo’yicha asosiy tushunchalar
2. Ijtimoiy muhofazaning samarali tizimi
3. Ijtimoiy muhofaza shakllari va mexanizmlarini amalga oshirishda davlatning roli
4. O’zbekiston Respublikasida aholini ijtimoiy muhofaza qilish tizimining o’ziga xos xususiyatlari
5. Mamlakat aholisini ijtimoiy muhofaza qilishda maqsadli davlat dasturlarining amalga oshirilishi

15.1. Ijtimoiy muhofaza bo’yicha asosiy tushunchalar

Ijtimoiy muhofaza tizimi – aholining muhim hayotiy manfaatlari sohasi bo’lib, uning sifat va miqdor ko’rsatkichlari davlat va jamiyatning iqtisodiy, huquqiy va madaniy rivojlanish darajasidan darak beradi. Ijtimoiy muhofazalanish huquqi – insonning munosib turmush kechirishi uchun zarur bo’lgan hajmdagi fiziologik, ijtimoiy, moddiy, iqtisodiy, maishiy va ma’naviy ehtiyojlarini qondirish imkoniyati hisoblanadi. Ijtimoiy muhofaza tizimini tashkil etish masalasi ko’p jihatdan mamlakatdagi milliy tartib, jamiyatdagi totuvlik darajasi, ijtimoiy va iqtisodiy rivojlanishning barqarorligi va dinamikasini belgilab beradi.

«Ijtimoiy muhofaza» kategoriyasi – bir qator tabiiy va ijtimoiy fanlar ilmiy apparatining atributi bo’lib, mehnat iqtisodiyotida xodim va uning oila a’zolarini ijtimoiy muhofazalash va ularning turmushini moddiy vositalar bilan ta’minlash, hamda ishchi kuchining qattiq yemirilishini oldini olish nuqtai nazaridan ko’rib chiqadi.

Nazariy-amaliy nuqtai nazardan qaraganda, ijtimoiy muhofaza sohasi davlat yuritadigan ijtimoiy siyosat va mehnat munosabatlarining eng muhim tarkibiy qismlaridan biridir. «Ijtimoiy siyosatning asosiy maqsadlari va normalari to’g’risida»gi XMT 117-Konventsiyasining 25-moddasiga muvofiq, kishi o’z va oilasining sihat-salomatligi va farovon hayot kechirishini ta’minlash uchun zarur bo’lgan turmush darajasi, shu jumladan, oziq-ovqat, kiyim, uy-joy, tibbiy yordam va ijtimoiy xizmatga ega bo’lish huquqi, shuningdek ishsizlik, nogironlik yoki o’ziga bog’liq bo’lmagan holatlarga ko’ra tirikchilik vositalarini yo’qotgan boshqa hollarda ta’minot olish huquqiga ega.

Agar yollanma ishchi kasallik, baxtsiz hodisa, keksalik yoki mehnatga talab yo’qolishi oqibatida mehnat qilish qobiliyatini yo’qotsa, uning uchun moddiy ta’minlanmaslik muammolari tug’iladi. SHu sababli bozor iqtisodiyotida ijtimoiy muhofaza jamiyatning xo’jalik va ijtimoiy hayotini tashkil etishning uzviy qismi bo’ladi, uning tashkiliy-huquqiy shakllari esa mehnat jarayoni va ishchi kuchini takror ishlab chiqarish jarayoni uzluksiz davom etishini ta’minlashi kerak.

SHunday qilib, ijtimoiy muhofaza kishilarning turmush darajasi bilan uzviy bog'langan bo'lib, u BMT tavsiyasiga muvofiq bir necha unsurni: salomatlik, demografiya sharoitlari, oziq-ovqat, kiyim-kechak, iste'mol va jamg'arish fondlarini; mehnat qilish sharoitlari, ish bilan bandlik, mehnatni tashkil etish; ta'lim olish, savodxonlik, uy-joy, shu jumladan obodonlashtirish; ijtimoiy ta'minot, inson erkinliklarini o'z ichiga oladi.

SHu bilan birga, korxonalar va tashkilotlar personalini texnogen va tabiiy, iqtisodiy va biologik omillarning murakkab kompleksi ta'siridan muhofazalash bilan bog'liq ijtimoiy mehnat munosabatlari xodim bilan ish beruvchi, xodim bilan davlat, ish beruvchi bilan davlat o'rtasidagi o'zaro aloqa tarzida namoyon bo'ladi.

Xodimlarni ijtimoiy muhofazalash masalalari bo'yicha ijtimoiy-mehnat munosabatlari, korxona va tashkilot, tarmog' va mintaqa darajasida amalga oshiriladi. Ularning har biri uchun o'z munosabatlar va o'zaro aloqalar predmeti xos bo'lib, bu predmetlar xodimning ijtimoiy ahvoli hamda mehnat bilan o'tadigan hayotining darajasi va sifatini bildiruvchi ko'rsatkichlarni belgilab beradi.

Xodimning ijtimoiy ahvoli va mehnat faoliyatining sifati o'z navbatida kishilar, jamoalar hamda ijtimoiy guruhlar hayoti va faoliyatining asosiy ko'rsatkichlari bo'ladi hamda ikkita yashash shakliga ega bo'ladi.

Birinchisi – muayyan kishilar, oilalar, ijtimoiy guruhlar ijtimoiy ahvolining amaldagi holati.

Ikkinchisi – ijtimoiy kafolatlar tarzidagi ijtimoiy ahvol; bu shakl amaldagi ijtimoiy-mehnat munosabatlarining normativ-qonunchilik va institutsional darajadagi proektsiyasini (refleksiyasini) aks ettiradi.

Bunda «ijtimoiy xatar» kategoriyasi bog'lovchi unsur bo'lib xizmat qiladi. Bu unsur ob'ektiv, ijtimoiy ahamiyatli sabablarga ko'ra ish haqidan yoki boshqa mehnat daromadidan mahrum bo'lish natijasida, shuningdek bolalar va tibbiy yordamga hamda ijtimoiy (qayta tiklash va rekreatsiya) xizmatlarga muhtoj boshqa oila a'zolarini boqish uchun qo'shimcha xarajat qilish munosabati bilan moddiy ta'minlanmaganlik holati vujudga kelish ehtimoli sifatida ta'riflanadi.

Ijtimoiy muhofaza tizimi quyidagi tarkibiy qismlarga ajratiladi:

- ijtimoiy muhofaza sub'ektlari– yollanma xodim va uning oila a'zolari, ish beruvchi, davlat, ommaviy-huquqiy maqomga ega sug'urta tashkilotlari;
- ijtimoiy muhofaza darajalari – individual daraja (xodim - ish beruvchi) va guruh darajasi (yollanma xodimlarning kasaba uyushmalari va ish beruvchilarning birlashmalari);
- ijtimoiy muhofaza predmetlari va ularning tarkibi – personalni ishga yollash va ishdan bo'shatish, professional tayyorlash, mehnat sharoitlari, uni tashkil etish va normalash, mehnat qobiliyatini yo'qotishni kompensatsiyalash, tibbiy va ijtimoiy-maishiy xizmat ko'rsatishni tashkil etish mexanizmlari;
- ijtimoiy muhofazaning ijtimoiy adolat va o'zaro yordamni amalga oshirish printsiplari va turlari – ijtimoiy sherikchilik (yollanma xodimlar bilan ish beruvchilar o'zaro hamkorlik qilishining xilma-xil usullari bilan birga) yoki mehnat munosabatlarini qat'iy reglamentlab, ijtimoiy muhofazada paternalistik munosabatlar

bilan bog’lash, shuningdek ijtimoiy muhofazaning ushbu printsip va turlarini aralash hamda bog’lab olib borish;

- ijtimoiy muhofazani baholash mezonlari – ijtimoiy kafolatlar hamda hayot sifatining tan olingan milliy ko’rsatkichlari: ishlab chiqarish sohasining ahvoli, mehnat muhofazasi va uning xavfsizligi; mehnatning psixofiziologik normativlari; mehnat sharoitlari (mehnat qilish va dam olish, moddiy haq to’lash tartiblari); xodimlarning salomatligi va mehnatga layoqatliligi; professional tayyorgarlikning malaka ko’rsatkichlari; oziq-ovqat mahsulotlarini iste’mol qilish normalari; uy-joy bilan ta’minlanganlik.

«Ijtimoiy muhofaza» atamasi birinchi marta 1935 yilda AQSHning ijtimoiy muhofaza to’g’risidagi qonunida ishlatilgan edi. Bu qonun keksalik, o’lim, nogironlik va ishsizlikdan majburiy sug’urtalash institutini qonunan belgilab berdi. U mazkur mamlakat uchun yangilik bo’lgan edi.

Aholini ijtimoiy muhofazalash ijtimoiy yordamning quyidagi turlari bilan ta’minlanadi:

- pensiyalar;
- nafaqalar;
- imtiyozlar, afzalliklar va xizmatlar;
- bir yo’la (nomuntazam)beriladigan moddiy yordam.

Quyidagilar ijtimoiy muhofaza ob’ektlari hisoblanadi:

- pensiya yoshiga yetganlar;
- nogironlar;
- boquvchisini yo’qotgan bolalar;
- kam ta’minlangan oilalar farzandlari;
- ishsizlar;
- homilador ayollar va yosh bolalarga qarash bilan band bo’lgan ishlamayotgan ayollar;
- kasallik tufayli vaqtincha ishlamayotganlar;
- voyaga yetmaganlar va o’quvchi yoshlar;
- mehnatga layoqatsizlarga qarash bilan band bo’lgan ishlamayotgan mehnatga layoqatli fuqarolar.

Pensionerlar pensiya yoshiga yetganligi yoki nogironlik natijada mehnat qobiliyatini yo’qotgan shaxslar, shuningdek boquvchisini yo’qotgan bolalar (etimlar)dir. SHaxslarning bu doirasini ijtimoiy muhofazalash pensiya ta’minoti tizimi orqali amalga oshiriladi.

Ishsizlar turli sabablar tufayli ishini yo’qotgan va ishga joylashish ishtiyoqi bo’lgan 16 yoshdan boshlab to pensiya yoshigacha mehnatga yaroqli shaxslardir. Bunday shaxslarni ijtimoiy muhofazalash ishsizlik bo’yicha nafaqalar tizimi orqali amalga oshiriladi.

Kam ta’minlangan oilalar farzandlari oilaning har bir a’zosining o’rtacha daromadi rasmiy belgilangan tirikchilik minimumidan kam bo’lgan oilalardagi voyaga yetmagan bolalardir. Ularni ijtimoiy muhofazalash nafaqa tizimi orqali amalga oshiriladi.

15.2. Ijtimoiy muhofazaning samarali tizimi

Ijtimoiy muhofazaning samarali tizimi zamonaviy iqtisodiyotga xos xususiyat hisoblanadi. U har bir kishining ijtimoiy-iqtisodiy maqomidan qat'i nazar, mehnat imkoniyatlaridan to'laroq foydalanish va jamiyatdagi barqaror holatni kafolatlash imkonini beradi hamda «inson salohiyati»ni rivojlantirish imkoniyatlarini yaratadi. hozirgi sharoitda inson salohiyatidan samarali foydalanish va jamiyatda ijtimoiy barqarorlikni ta'minlashga aynan shunday erishish mumkin. Bunday muhofaza ta'minlanmas ekan kishilarni qayta o'qitish, yangilikni o'zlashtirish, samarali ijod qilish kabi mehnat imkoniyatlaridan foydalanish mumkin bo'lmay qoladi. Samarali ijtimoiy muhofaza tizimining mavjudligi malakali xodim mehnatiga asoslanuvchi zamonaviy iqtisodiyotning ajralmas tarkibiy qismi hisoblanadi.

Aholini ijtimoiy muhofaza qilish davlatningaholiga normal hayot faoliyati uchun beradigan shart-sharoitlarini ta'minlaydigan bevosita maqsadli kafolatlar tizimidir. Boshqacha aytganda, ijtimoiy muhofaza tizimi mamlakatda haqiqiy ijtimoiy-iqtisodiy samaradorlikni ta'minlash masalalarini hal qilish maqsadidan kelib chiqib tashkil etilishi kerak. SHu bilan birga ijtimoiy muhofaza, o'zi amal qilib turgan ishlab chiqarish munosabatlari tizimi tomonidan, jahon iqtisodiyotining hozirgi holati imkoniyatlaridan keng foydalanadi va hozirgi zamon talablari asosida rivojlanib boradi.

Ijtimoiy muhofazaning «Iqtisodiyot inson uchun» tarzida bo'lishi uchun shunday samarali tizim zarurki, u har bir kishining mehnat salohiyati, ijtimoiy-iqtisodiy maqomi va qaysi ijtimoiy-iqtisodiy guruhga mansubligidan qat'i nazar, undan foydalanish imkonini bersin. Faqat shundagina inson salohiyatidan samarali foydalanish va ertangi kunga ishonch bo'lishiga erishish mumkin. Bunday muhofaza ta'minlanmas ekan, qayta tayyorlash, yangilikni o'zlashtirish va ijodiy ishlash qobiliyatiga ega bo'lish kerak bo'lgan malakali ishchi kuchidan foydalanishning imkoni bo'lmaydi yoki ancha chegaralanadi.

Boshqacha aytganda, samarali ijtimoiy muhofaza tizimining mavjudligi malakali xodim mehnatiga asoslanadigan zamonaviy iqtisodiyotning tarkibiy xususiyati hisoblanadi.

Samarali ijtimoiy muhofazalash deganda, jamiyatning har bir a'zosiga ma'lum turmush darajasi, o'z qobiliyatini (mehnat, tadbirkorlik, shaxsiy) rivojlantirish va ulardan foydalanish, u yoki bu qobiliyatlar yo'qotilgan taqdirda (keksalar, nogironlar, kasallar, bolalar va boshqalar) kafolatlarni ta'minlaydigan iqtisodiy munosabatlar tizimi tushuniladi.

Ijtimoiy muhofaza mazmunini aniqlashga bunday yondashilganda quyidagi kafolatlar uning tarkibiy qismlariga aylanadi:

- mehnatga layoqatlilar uchun ish (ishsizlikdan muhofaza qilish);
- mehnatga layoqatsiz bo'lib qolganlar, nogironlar va aholining boshqa ijtimoiy zaif guruhlarini nafaqalar bilan ta'minlash;
- mehnat faoliyatidan olingan daromad yoki nafaqa asosida normal turmush darajasini ta'minlash (bunga asosiy moddiy boyliklar, avvalo, oziq-ovqat mahsuloti iste'moli ham kiritiladi);

- turarjoy, madaniy-maishiy xizmatlar, ta’lim va sog’liqni saqlash xizmatlarini minimal teng me’yorda ta’minlash;
- zamonaviy malakali ishchi kuchini shakllantirish uchun zarur bo’ladigan ma’lumotni olish.

Davlat va uning tuzilmalari quyidagi masalalarning hal etilishini ta’minlaydi. Birinchidan, davlat mehnat qilish huquqini kafolatlaydi, bunga ish joyiga yoki zarur resurslarga ega bo’lish va mehnatga yarasha haq to’lash kafolati ham kiritiladi.

O’zbekiston Respublikasida xodimlar uchun mehnat huquqlari va kafolatlarining eng past darajasi qonunlar bilan belgilab qo’yiladi. Qonunlardagiga nisbatan qo’shimcha mehnat huquqlari va kafolatlari boshqa normativ hujjatlar, shu jumladan shartnoma yo’sinidagi hujjatlar (jamoa kelishuvlari, jamoa shartnomalari, boshqa lokal hujjatlar), shuningdek xodim va ish beruvchi o’rtasida tuzilgan mehnat shartnomalari bilan belgilanishi mumkin.

SHu bilan birga O’zbekistonda davlat:

- ish bilan ta’minlash turini, shu jumladan turli mehnat rejimidagi ishni tanlash erkinligi;
- ishga qabul qilishni qonunga xilof ravishda rad etish va mehnat shartnomasini g’ayriqonuniy ravishda bekor qilishdan muhofazalanish;
- maqbul keladigan ish tanlash va ishga joylashishga bepul yordam berish;
- kasb va ishga ega bo’lishda, mehnat qilish va ish bilan ta’minlash shart-sharoitlari, mehnatga haq olish, xizmat pog’onasidan yuqorilab borishda hammaga teng imkoniyatlar yaratish;
- yangi kasbga (mutaxassislikka) bepul o’qitish, mahalliy mehnat organlarida yoki ularning yo’llanmasi bilan boshqa o’quv yurtlarida stipendiya to’lab malakasini oshirish;
- boshqa joydagi ishga qabul qilinganda moddiy xarajatlar uchun qonun hujjatlariga muvofiq kompensatsiya to’lash;
- haq to’lanadigan jamoat ishlarida qatnashish uchun muddatli mehnat shartnomalari tuzish imkoniyatini kafolatlaydi.

Ish bilan ta’minlashning huquqiy, iqtisodiy va tashkiliy shartlari hamda mehnat qilish huquqini amalga oshirishning kafolatlari mehnat to’g’risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlar bilan belgilab qo’yiladi.

Ikkinchidan, jamiyat davlat organlari tizimi va boshqa ijtimoiy tuzilmalar orqali ish kuni, ish haftasi, ish yili tartibini, yuqori mehnat samaradorligi bilan uzoq muddatli mehnat qobiliyatini saqlash uchun qulay shart-sharoitlarni qonunchilik yo’li bilan hamda boshqacha ijtimoiy muhofaza qilishni kafolatlaydi.

O’zbekiston Respublikasida Mehnat kodeksiga muvofiq xodim uchun ish vaqtining normal muddati haftasiga qirq soatdan ortiq bo’lishi mumkin emas. Olti kunlik ish haftasida har kungi ishning muddati yetti soatdan, besh kunlik ish haftasida esa sakkiz soatdan ortib ketmasligi lozim.

15.3. Ijtimoiy muhofaza shakllari va mexanizmlarini amalga oshirishda davlatning roli

Xodimlarni ijtimoiy muhofazalash tizimi keng doiradagi tarkibiy qismlar va segmentlarni (unsurlar, shakllar, mexanizmlar, tizimlar va institutlarni) o’z ichiga oladi:

- biron-bir tashkilotda o’z holicha yoki boshqa unsurlar bilan birgalikda amal qiladigan ayrim normativ-huquqiy unsurlar. Ular jumlasiga mehnat va ijtimoiy huquq bo’yicha qonunchilik normalari (mehnat to’g’risidagi qonunlar, mehnat kodeksi, pensiya ta’minoti va sog’liqni saqlash to’g’risidagi qonunlar) ni kiritish mumkin. Bular to’g’ridan-to’g’ri ta’sir ko’rsatish, ya’ni xodimlarni ishga qabul qilish va ishdan bo’shatish, ish vaqti tartiblari, ish vaqtidan tashqari va tunda bajarilgan ishlarga haq to’lash, ayollar va o’smirlar mehnatini muhofazalash, pensiya va nafaqalar miqdorlarini tartibga solish xarakteriga ega;

Qarorlar qabul qilishda shaxsan erkin bo’lish va shaxsiy mas’uliyat, shuningdek kasal bo’lib qolgan, baxtsiz hodisaga uchragan, keksaygan vaqtida va shu kabi boshqa hollarda o’z(va o’z oilasining) moddiy ahvolini oldindan o’ylab qo’yish bozor iqtisodiyotiga asoslangan mamlakatlarda ijtimoiy muhofazani tashkil etishda asosiy qoidalardan biridir.

Ijtimoiy muhofazalashning ikki ko’rinishi quyidagi shakllarda qo’llaniladi: davlatning ijtimoiy (bepul) yordami va ijtimoiy sug’urtalash (ijtimoiy muhofazaning pulli shakli). Bunda sug’urtalashning quyidagi turlari mavjud:

- shaxsiy (hayotni, pensiya ta’minotini) sug’urtalash, bunda nogiron shaxsan javobgar bo’ladi;
- ijtimoiy sug’urtalash, u ommaviy-huquqiy maqomga ega bo’ladi, bu esa iqtisodiy nuqtai nazardan shaxsiy, shuningdek jamoa-guruh va ijtimoiy javobgarlikni qo’shib olib borishni bildiradi;
- ijtimoiy-kasbiy sug’urtalash, uning xususiyati jamoa-guruh (kasbiy) hamjihatlik va shaxsiy javobgarlikni qo’shib olib borishdan iborat.

Sug’urtalashning turlari mavjudligi tasodifiy emas. Ish bilan bandlik shakllaridagi farqlar, mehnat sharoitlarining tarmoq bo’yicha kasbiy guruh va hududiy xususiyati, ijtimoiy xatar darajalaridagi katta farqlar ijtimoiy muhofazaning turli institutlarini tanlab olishda (shakllantirishda) ularni hisobga olishni zarur qilib qo’yadi. SHu bilan birga butun aholi uchun mushtarak bo’lgan manfaatlarni ham, faqat ayrim kasbiy guruhlarga xos bo’lgan manfaatlarni ham hisobga olish muhim. CHunonchi, kasbiy xatar darajasi yuqori bo’lgan ishlab chiqarishlarda ishlaydigan xodimlar ijtimoiy kasbiy sug’urtalashning qo’shimcha, alohida kasbiy guruhlar uchun o’ziga xos shakllariga muhtoj bo’ladilar.

SHunday qilib, faqat ijtimoiy muhofaza turlari va ko’p sub’ektli tashkiliy-huquqiy shakllarni qo’shib olib borish, uning amal qilishida xodimlar, ish beruvchilar va fuqarolar, shuningdek davlat hokimiyat organlarining faol va mas’uliyat bilan ishtirok etishi asosidagina ijtimoiy muhofazaning samarali tizimini yaratish mumkin.

Jahon tajribasini tahlil qilish ijtimoiy muhofazaning besh asosiy institutini alohida ko’rsatish imkonini beradi.

1. Zarur mehnat layoqati, ish joyi, daromadlar manbaiga ega bo'lmaganligi tufayli moddiy hayotini mustaqil ta'minlashga qodir bo'lmagan shaxslarga davlatning ijtimoiy yordami. Bunda beriladigan yordam hajmi oldingi daromad miqdori bilan yoki vujudga kelgan aholi umumiy turmush darajasi bilan bog'liq bo'lmaydi.

Ijtimoiy yordam ko'p jihatdan xayriya tariqasida bo'ladi. Ijtimoiy yordam doirasidagi pensiya va nafaqalar faqat qonunda belgilab qo'yilgan fuqarolar toifalariga beriladi. Jismoniy shaxs ijtimoiy foydali mehnat faoliyatida ishtirok etgan yoki etmaganligidan qat'i nazar, ijtimoiy yordam olaveradi. Bu tizimning to'lovlari daromadning minimal darajasini ta'minlash maqsadida ehtiyoj tekshirilganidan keyin daromadga qo'shimcha shaklini oladi. Ijtimoiy yordam berish uchun eng muhim asos – tirikchilik minimumi hajmidagi mablag'larning yo'qligidir.

Ijtimoiy yordam tizimida nafaqalar miqdorlari oila a'zolari o'rtacha daromadlarining umumiy hajmi belgilangan tirikchilik minimumiga yetadigan bo'lishini hisobga olib belgilanadi.

2. harbiy xizmatchilarni, xavfsizlik xizmati va ichki ishlar xizmatchilari, davlat xizmatchilari, shuningdek fuqarolarning boshqa bir qator toifalarini ularning muhim davlat funktsiyalarini bajarish bilan bog'liq o'ziga xos mehnat faoliyatini hisobga olgan holda davlat tomonidan ijtimoiy ta'minlash.

Davlat ijtimoiy ta'minotini berish uchun oldindan biron-bir badal to'lash yoki bu shakldagi ta'minot berilayotgan shaxslarning muayyan moddiy ahvoli (ehtiyoji) shart qilib qo'yilmaydi. Ushbu ijtimoiy muhofaza institutining moliyaviy manbalari respublika va mahalliy byudjetlarning mablag'laridir.

3. Qonun bo'yicha majburiy ijtimoiy sug'urtalashi iqtisodiy jihatdan faol aholini mehnat qilish qobiliyatini (kasallik, baxtsiz hodisa, keksalik tufayli) yoki ish joyini yo'qotish natijasida daromaddan (ish haqidan) mahrum bo'lish xatarlaridan ijtimoiy muhofazalash institutidir. Moliyaviy manbalari – ish beruvchilarning, xodimlarning (ba'zan davlatning) mushtarak o'zaro yordam va shaxsiy mas'uliyat tamoyillari asosida tashkil etilgan sug'urta badallaridir. Ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar munosabati bilan sug'urtalash tizimlari bundan mustasno bo'lib, ular faqat ish beruvchilarning badallaridan moliyalanadi.

Ijtimoiy sug'urta tizimlari doirasida pensiya va nafaqalar sug'urtalangan shaxsning huquqi bo'yicha, faktning o'zi tufayli va har bir sug'urtalangan shaxs va unga ish beruvchining ushbu tizimlarni moliyalashda ishtirok etish darajasi bo'yicha beriladi.

4. Iqtisodiyotning ayrim tarmog'lari yoki jamoa bitimlari asosida tashkil etiladigan kompaniyalar doirasida yollanma ishchilarni ixtiyoriy ravishda qo'shimcha (kasbiy) ijtimoiy sug'urtalash.

Ijtimoiy sug'urtalashning ixtiyoriy qo'shimcha tizimlari xususiy bo'ladi, lekin ularning faoliyati maxsus qonunlar bilan boshqariladi. Ayrim korxonalarning pensiya tizimlari ushbu ijtimoiy muhofaza institutining tashkiliy-huquqiy shakllari bo'lib xizmat qiladi. SHuningdek tashkiliy-huquqiy shakllar jumlasiga aktivlar ajratiladigan va mustaqil pensiya kassalari, fondlari, madad kassalari va sug'urta kompaniyalari tomonidan boshqariladigan pensiya tizimlari ham kiradi.

Pensiya huquqlari amalga oshirilishini kafolatlash maqsadida zaxira pensiya fondi mavjud bo'lib, korxona yoki mustaqil pensiya kassasi (fondi, sug'urta kompaniyasi) to'lovga qobiliyatsiz bo'lib qolgan hollarda to'lovlar amalga oshiriladi.

5. Fuqarolarningshartnoma asosida tashkil etilgan ixtiyoriy shaxsiy (xususiy) sug'urtasi. Bunday sug'urtalash uning doirasi va amal qilishini qat'iy belgilab qo'yilgan davrlar bilan, muayyan xatar turlari va ayrim jismoniy shaxslarning moliyaviy imkoniyatlari bilan cheklab qo'yadi. Bunday sug'urtalash shaxsiy sug'urtalash mexanizmlari (sug'urta badallari bilan to'lovlarning ekvivalentligi, shuningdek sug'urta mukofotini muayyan vaqt davomida muayyan fuqarolar uchun xatar tug'ilishi ehtimoli bilan bog'lash) va tamoyillari asosida tashkil etiladi. Eng muhim xususiyatlari - sug'urta shartnomasining mavjudligi, fuqarolarning o'zlari javobgar bo'lishidan iborat.

SHvetsiyalik olim Esping-Andersen 1991 yilda ijtimoiy muhofaza tizimlarini davlat qurilishining «mafkurasi» turi bilan bog'lagan holda guruhlashni taklif qildi:

1. Liberal tur. Ijtimoiy yordam berish mezoni - muhtojlikni tekshirish, davlatning ijtimoiy-ijtimoiy yordamini erkin bozordan ajratish, «manzilli» yordamga intilishi bilan ajralib turadi. Asosiy maqsadi - kambag'allikni yo'qotish. Mamlakatlar - Buyuk Britaniya va Yaponiya;

2. Konservativ tur. Mezoni – belgilanganvazifalarning bajarilishini tekshirish, ijtimoiy sug'urtalashning klassik bismarkcha tizimlarini qo'llash va avvalgi xizmatlari uchun yordamning kompensatsiya sifatida bo'lishiga intilishi bilan ajralib turadi. Maqsadi – ishga layoqatli davrda erishilgan turmush darajasini saqlab qolish. Mamlakatlar – Germaniyaga qarab ish tutadigan g'arbiy Yevropa mamlakatlarining aksariyati.

3. Ijtimoiy-demokratik tur. Mezoni – muayyanaholi toifasiga mansublik, pul yoki natural ko'rinishdagi yordamlar hamda muayyan xizmatlar to'plamini berish, yordamning tenglik ruhida bo'lishiga intilish bilan ajralib turadi. Maqsadi – daromadniqayta taqsimlash. Mamlakatlar –Skandinaviyamamlakatlari.

SHunga o'xshash yondashuvni rossiyalik olim Ye.V.Tishin ijtimoiy muhofaza va pensiya ta'minotining tizimlarini ijtimoiy muhofaza dasturlarining rivojlanish tamoyillari nuqtai nazaridan tasniflash uchun taklif qiladi. Bunda u quyidagilarni ajratib ko'rsatadi:

- AQSH, Angliya, Kanadada amal qilib turgan yangi konservativ tizimlar;
- ijtimoiy-demokratik tizimlar – SHvetsiya, Daniya, SHveytsariya, Lyuksemburgda;
- ijtimoiy jamiyat nazariyasiga asoslangan tizimlar – GFR, Avstriyada;
- umumiy farovonlik davlati nazariyasiga asoslangan tizimlar, Frantsiya, Belьgiya, Yaponiyada;
- tushunarsiz tizimlar – Italiyada28.

15.4. O'zbekiston Respublikasida aholini ijtimoiy muhofaza qilish tizimining o'ziga xos xususiyatlari

[28] *Тішін Ye.V.* Ijtimoiyьnaя zaщita i ijtimoiyьnoe obespeчenie za pybejom. RAN ISЭP.-SPb, 1994, 6-7-b.

O’zbekistonda olib borilayotgan iqtisodiy islohotlarning markazida ijtimoiy siyosat masalasi turadi. Bu siyosatning zarurati mamlakatda amalga oshirilayotgan keng ko’lamli islohotlar natijasida aholini ijtimoiy muhofazalash va moddiy qo’llab-quvvatlash bilan bog’liqdir. Bundan tashqari har qanday jamiyatda shunday shaxslar toifasi doimo mavjudki, ular ob’ektiv sabablarga ko’ra (yoshi, sog’lig’ining yomonligi, ishsizlik va boshqalar) ishlab chiqarishda ishtirok eta olishmaydi. SHuning uchun ularni ijtimoiy jihatdan himoyalashni davlat o’z zimmasiga oladi, ya’ni yaratilgan milliy daromadning bir qismi ular foydasiga qayta taqsimlanadi.

Xorijiy mamlakatlar tajribasiga asosan kambag’allik va aholi o’rtasida kuchli iqtisodiy tengsizlikning oldini olish maqsadida daromadni taqsimlash va qayta taqsimlash bo’yicha davlat chora-tadbirlari tizimi ijtimoiy siyosat deb yuritiladi. Keng ma’noda ijtimoiy siyosat deganda shaxsning hayot faoliyatini shunday sharoitlarini yaratish va tutib turish bo’yicha ko’rilgan barcha chora-tadbirlar tushuniladi. U o’z navbatida shaxsning rivojlanishiga yordam beradi va uning ijodiy imkoniyatlarini to’liq namoyon qilishini rag’batlantiradi.

Mamlakatda o’tkazilayotgan barcha islohotlarning pirovard maqsadi –inson uchun munosib shart-sharoit yaratish bilan chambarchas bog’liq. «Islohot – inson uchun» degan tamoyil O’zbekistonda islohotning «jazava» (sakrash) usullarini qo’llashni istisno etdi va bozor iqtisodiyotiga o’tishning dastlabki bosqichidayoq kishilarni ijtimoiy muhofaza qilish yuzasidan tegishli choralar ko’rish zarurligini taqozo etadi.

Respublikada bozor iqtisodiyotiga o’tishning ilk bosqichlaridagi ijtimoiy muhofaza tadbirlari butun aholiga nisbatan qo’llanildi. Bu esa mamlakatda ijtimoiy-iqtisodiy barqarorlikni saqlashning muhim omili bo’lib xizmat qildi. Muntazam ravishda ko’rib chiqilayotgan turli miqdordagi ish haqi, pensiya, stipendiya, nafaqa va tovon puli ko’rinishidagi bevosita moddiy yordam keng qo’llanildi. SHuningdek, bu davrda imtiyozlar hamda turli qo’shimcha to’lovlar tizimi aholini ijtimoiy muhofazalash darajasini birmuncha oshirdi. Eng kam miqdordagi mehnat haqi va pensiyalarning soliqqa tortilmasligi belgilab qo’yildi. Korxonalarning o’z xodimlariga ijtimoiy yordam ko’rsatish borasidagi xarajatlari qisman byudjet mablag’lari hisobidan to’ldirildi. Ommaviy ravishda talab qilinadigan asosiy iste’mol tovarlari va xizmatlarning ko’pgina turlariga belgilangan narxlar o’rtasidagi tafovutlar o’rni qoplandi.

15.5. Mamlakat aholisini ijtimoiy muhofaza qilishda maqsadli davlat dasturlarining amalga oshirilishi

O’zbekistonda inson taraqqiyoti va munosib turmush darajasini ta’minlashning asosiy vositalari bo’lib iqtisodiy islohotlarni chuqurlashtirish va iqtisodiyot tarmoqlari, sohalari va hududlarni rivojlantirishga yo’naltirilgan milliy, maqsadli va hududiy dasturlar majmuasi hisoblanadi. Ushbu dasturlar o’zaro birgalikda ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishning uyg’unligini ta’minlash hamda aholi ehtiyojlarini qondirish, ularning qobiliyatini takomillashtirish va namoyon etish borasida yangicha shart-sharoitlar yaratib beradi.

SHuni qayd etish zarurki, hududiy hamda iqtisodiyotning turli tarmog'larini (moliya-kredit, bank va boshqa sohalarni) rivojlantirish dasturlaridan tashqari, xizmat ko'rsatish va servis sohasini rivojlantirish dasturi, sog'liqni saqlash tizimini isloh qilish, kadrlar tayyorlash bo'yicha milliy dastur, maktab ta'limini rivojlantirish bo'yicha davlat dasturi, qishloq aholisini toza ichimlik suvi va tabiiy gaz bilan ta'minlash kabi dasturlar ham inson salohiyatini rivojlantirishga, kishilar turmush sifatini oshirishga bevosita ta'sir ko'rsatadi.

Ushbu dasturlardan ko'zlangan asosiy maqsad davlat, nodavlat muassasalari, korxonalar, jamoat tashkilotlari, byudjet va byudjetdan tashqari jamg'armalar mablag'larini jamlash hamda ularni jamiyat taraqqiyotining muayyan bosqichidagi dolzarb vazifalarni hal qilishga yo'naltirishdan iborat. Tabiiyki, bir yillik qisqa muddat davomida jamiyat oldida turgan dolzarb muammolarni hal qilish mushkul. Biroq, bugungi sharoitda qisqa muddatli dasturlarni ishlab chiqish va amalga oshirish o'zining yuqori ijobiy samarasini bermoqda.

Ijtimoiy himoyani kuchaytirishga oid dasturiy chora-tadbirlar aholining keng qatlamlarini qamrab oladi, bunda onalar va bolalar, pensionerlar, nogironlar va yolg'iz qariyalarga, shuningdek, qishloq aholisiga, olis aholi punktlarida yashovchi kishilarga bo'lgan e'tiborni kuchaytiradi. Dasturlarda barcha tashkilot va korxonalar, firmalar, nodavlat nohukumat tuzilmalari, jamoatchilik tashkilotlari va jamg'armalari ijtimoy muammolarni hal qilish, ijtimoy soha ob'ektlarini qo'llab-quvvatlash va ularni rivojlantirishga jalb etish ko'zda tutiladi.

SHuni ta'kidlash joizki, ijtimoiy dasturlar aholining ijtimoiy himoyalanganligini kuchaytirish vositasi bo'libgina qolmay, ayni paytda o'z mohiyatiga ko'ra ijtimoy himoya tizimini takomillashtirish va uni yanada yuqori sifat bosqichiga ko'tarishga qaratilgan.

Maqsadli ijtimoiy dasturlarni amalga oshirishda ularning tashabbuskori bo'lgan davlat yetakchi rol o'ynaydi. Bu borada davlatning roli quyidagilarda o'z aksini topadi:

birinchidan, qonun ijodkorligi faoliyati – aholini ijtimoy himoyalash bo'yicha amaldagi qonunchilik bazasini takomillashtirishda;

ikkinchidan, dasturda ko'zda tutilgan barcha tadbirlarni belgilangan muddat va me'yorda bajarish bo'yicha manfaatdor vazirlik, idora, muassasa va tashkilotlarning faoliyatini muvofiqlashtirishda;

uchinchidan, dasturni amalga oshirishga to'sqinlik qiluvchi muammolarni aniqlash, bartaraf etish hamda uning monitoringini olib borishda.

O'zbekistonda aholining ijtimoy himoyaga muhtoj qatlamlarini himoyalash va qo'llab-quvvatlash bo'yicha tizim va uning boshqaruv tuzilmasi qaror topgan. Me'yoriy-huquqiy asos, davlat dasturlari, davlat va jamoat tuzilmalari, respublikamizning alohida homiylari barcha ehtiyojmand kishilarga ijtimoy himoyani kafolatlaydi va amalga oshiradi.

Yaratilgan me'yoriy asos doimiy ravishda rivojlanib, takomillashib bormoqda va u Konstitutsiya, shuningdek fuqarolik, oilaviy, mehnat, soliq, bojxona, turar-joy kodekslari, qonunlar («Fuqarolarning davlat pensiya ta'minoti to'g'risida»gi, «Nogironlarning ijtimoiy himoyalanganligi to'g'risida»gi, «Pochta xizmati

to’g’risida»gi, «Fuqarolarning jamg’arib boriladigan pensiya ta’minoti to’g’risida»gi qonunlar); Prezidentning qarorlari va farmonlari (jumladan, «2007-2010 yillarda yolg’iz keksalar, pensioner va nogironlarni aniq ijtimoiy himoya qilish va ularga ijtimoy xizmat ko’rsatishni yanada kuchaytirish chora-tadbirlari dastur to’g’risida»gi, «Xotin-qizlarning ijtimoiy himoyalashni kuchaytirish bo’yicha qo’shimcha chora-tadbirlar to’g’risida»gi, «Fuqarolarni o’zini o’zi boshqarish organlarida diniy ma’rifat va ma’naviy-ahloqiy masalalar bo’yicha maslahatchi lavozimida ishlovchi xotin-qizlarning ijtimoy himoyalanishini kuchaytirish buyicha qo’shimcha chora-tadbirlar to’g’risida»gi, shuningdek kam ta’minlangan oilalar va yosh bolali oilalar, ikki yoshgacha bo’lgan bolasi bor onalar ijtimoiy muhofazasini kuchaytirish, moddiy yordamga muhtoj yosh oilalarni qo’llab-quvvatlashga oid qarorlar), davlat ijtimoiy dasturlari, hukumat qarorlari va farmoyishlari qoidalariga asoslanadi.

Hozirgi kunda O’zbekistonda aholini ijtimoiy himoyalash bo’yicha amaliy tizim faoliyat ko’rsatmoqda va uning doirasida aholining deyarli barcha qatlamlari davlat tomonidan ijtimoiy himoyalash chora-tadbirlari bilan qamrab olingan. SHuningdek, mazkur qatlamlar ichida yoshlarni ijtimoiy qo’llab-quvvatlashga ham alohida e’tibor qaratilmoqda. CHunki mamlakatimizda amalga oshirilayotgan ijtimoiy muhofaza siyosatining asosiy yo’nalishlaridan biri – bu yoshlarni har tomonlama qo’llab-quvvatlash, ularga zaruriy shart-sharoitlar yaratib berish, zamonaviy bilim va ko’nikmalarni egallash, qulay sharoitli ish joylari va mehnat daromadlariga ega bo’lishini ta’minlashdir. Jumladan, yosh oilalarni moddiy va ma’naviy qo’llab-quvvatlashni yanada kuchaytirish, mehnat faoliyatini boshlash va mustaqil hayotga kirib kelishida ularga zarur yordam ko’rsatish, barqaror daromad manbalarini shakllantirish mexanizmlari va amaliy rag’batlantirish omillarini yaratish hamda ularning uy-joy va maishiy sharoitlarini yaxshilash maqsadida O’zbekiston Respublikasi Prezidentining 2007 yil 18 maydagi PF-3878 – sonli Farmoni qabul qilindi. Mazkur Farmonga muvofiq, joylardagi davlat hokimiyati va xo’jalik boshqaruvi organlari, tijorat banklari, fuqarolarning o’zini o’zi boshqarish organlari, «Kamolot» yoshlar ijtimoiy harakati, Ma’naviyat targ’ibot markazi, «Mahalla» jamg’armasi, «Oila» markazi va boshqa nodavlat notijorat tashkilotlarining bu boradagi eng muhim vazifasi sifatida quyidagilar belgilab qo’yildi:

respublikamizning har bir hududida yangi ish o’rinlari ochish, yoshlarni kichik biznes va tadbirkorlikka faol jalb qilish, yosh oilalarga o’z ishini tashkil etish uchun mikrokreditlar ajratish, kasanachilikni rivojlantirish, ularga imtiyozli ravishda qoramollar sotish asosida mehnat bilan bandligini ta’minlash va yosh oilalarning barqaror daromad manbalarini shakllantirish uchun zarur sharoit yaratish;

yosh oilalarga ipoteka va iste’mol kreditlari ajratish yo’li bilan uy-joy sotib olish yoki qurish, uy xo’jaligini yo’lga qo’yishda ularni har tomonlama qo’llab-quvvatlash;

ijtimoiy-iqtisodiy muammolarni hal etishda yosh oilalarga amaliy yordam berish, ularga sifatli ta’lim, tibbiy, huquqiy, axborot, maslahat va boshqa, jumladan bolalar sog’lig’ini saqlash va tarbiyalashni ta’minlash bo’yicha xizmatlar ko’rsatish;

yosh oilalarni ma’naviy qo’llab-quvvatlashni kuchaytirish, yoshlarda o’zi qurgan yangi oila uchun g’urur va mas’uliyat hissini, ota-onaga, keksa avlod

vakillariga hurmat-ehtirom, mehnat qilish va xalqimizning boqiy ma’naviy qadriyatlari ruhida bola tarbiyalashga intilish tuyg’ularini shakllantirish;

fuqarolarning o’zini o’zi boshqarish organlari orqali kam ta’minlangan oilalar farzandlari bo’lgan yoshlarga, shu jumladan nikohdan o’tish va to’y marosimlarini o’tkazishda qo’shimcha moddiy yordam ko’rsatish.

Farmonga ko’ra tijorat banklari tomonidan imtiyozli shartlar asosida yosh oilalarga ipoteka, iste’mol kreditlari va mikrokreditlar shaklida quyidagi maqsadlar uchun 2007 yilda 50,0 mlrd. so’m ajratish ko’zda tutilgan:

kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni tashkil qilish;

uy-joy qurish, ta’mirlash va sotib olish (ijaraga olish);

uy-xo’jaligini yo’lga qo’yish;

mebelь va boshqa uzoq muddat foydalaniladigan hayotiy zarur tovarlar sotib olish.

SHuningdek, yosh oilalarga daromad solig’i bo’yicha imtiyozlar ham berilib, unga ko’ra yosh oilalarning quyidagi daromadlari soliqqa tortilmaydi:

soliqqa tortiladigan ish haqi va boshqa daromadlarning shaxsiy uy-joy yoki ko’p qavatli uyda xonadon qurish, ta’mirlash va sotib olish uchun olingan ipoteka kreditlari va ular bo’yicha hisoblangan foizlarni qoplash uchun yo’naltirilgan summasi;

xo’jalik sub’ekti – ish beruvchidan uy-joy sotib olish uchun olingan mablag’.

Nazorat uchun savollar

1. . Ijtimoiy muhofaza tushunchasi ta’rifi?
2. Ijtimoiy muhofazaning tizimi nimalardan iborat?
3. Ijtimoiy muhofaza shakllari qanday?
4. O’zbekiston Respublikasida aholini ijtimoiy muhofaza qilish tizimining qanday o’ziga xos xususiyati bor?

16 – MAVZU. BOZOR MUNOSABATLARI TIZIMIDA MEHNATNI BOSHQARISH ETISH

1. Mehnatni boshqarish xususiyatlari
2. Mehnatni boshqarish turlari va usullari
3. Makroiqtisodiy va mikroiqtisodiy darajalarda mehnatni boshqarish
4. O’zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligining mehnatni boshqarishdagi roli

16.1.Mehnatni boshqarish xususiyatlari

Mehnat masalalari millionlab kishilarning hayotiy manfaatlariga taalluqlidir. Ayrim hollarda ularni hal etish jamiyatdagi iqtisodiy, siyosiy va ijtimoiy realliklarni hisobga olgan holda keng yondashishni talab qiladi. Kimdir xodimlar oldiga maqsad qo’yishi, topshiriqlarni taqsimlashi, ularning bajarilishini kuzatib borishi, kishilarni qandaydir yo’l bilan mehnatga undashi va ularning harakatlarini muvofiqlashtirib borishi kerak. Mehnatni boshqarish tabiati, usuli va vositalari ham bunday holatda

o’zgarmay qolmaydi. Iqtisodiyotni rivojlantirishning hozirgi bosqichida mehnat va ijtimoiy mehnat munosabatlariga ta’sir etishning yangi shakl va usullarini qo’llash zarur. Eng umumiy tarzda boshqarish biron-bir narsaga tartiblashtirish, sifat xususiyatlarini saqlab qolish, takomillashtirish va rivojlantirish maqsadida ta’sir etishni anglatadi.

Mehnatni boshqarish boshqaruv munosabatlarining turlaridan biridir. Mehnatni boshqarishning ob’ektiv zarurati mehnatkooperatsiyasi rivojlanishi jarayonida yuzaga keldi. Bevosita mehnat faoliyati, uning tashkil etilishi, shart-sharoitlari va natijalari, ishchi kuchini tiklash, ijtimoiy mehnat munosabatlari mehnatni boshqarish ob’ektlari hisoblanadi.

Mehnat ishlab chiqarishning tarkibiy qismi (omili) sifatida ishlab chiqarish tashkilotchisini (boshqaruvchisini) kapital, yer, ishlab chiqarish vositalari, xomashyo, yarim tayyor mahsulotlar va shu kabi omillar bilan tengma-teng qiziqtiradi. Ammo mehnat ishlab chiqarishning boshqa omillaridan jiddiy farqlanadi: unda fuqaro huquqi va erkinliklari, o’z manfaatlari va adolat to’g’risidagi tasavvurlari, ish beruvchi bilan munosabatda o’zini himoya qilish uchun birlashish huquqi va shu kabilar bor. Yollanma ishchi o’zi mehnat qobiliyatini sotadi, zimmasiga qonunda belgilangan yoki shartnomada aytib o’tilgan shartlarda mehnat qilish majburiyatini oladi.

Mehnat bozorida ham, ishlab chiqarishda ham, ishdan keyin ham kishi bir butunligicha qoladi. Boshqarish amaliyotida bu bilan hisoblashish kerak bo’ladi. Mehnat omilining boshqa omillar bilan birikmasini emas, balki mehnat munosabati tufayli yuzaga keladigan kishilarning jamiyat va bir-birlari bilan o’zaro munosabatlarning butun majmuasini boshqarishga to’g’ri keladi.

Mehnat bilan chambarchas bog’langan jarayonlar va munosabatlar doirasi ijtimoiy-mehnat munosabatlarini yuzaga keltiradi. Ijtimoiy-iqtisodiy jarayon va munosabatlarni amalga oshirishda mehnat bilan bog’liq shart-sharoitlarni amalga oshirish (tashkil etish, haq to’lash, intizom, mehnat etikasi, mehnat jamoalarining shakllanishi) munosabatlarida ustuvorlik qilinsa, bunday sohani ijtimoiy mehnat sohasi deyish mumkin.

Ijtimoiy-mehnat sohasi xodimlarning ijtimoiy holati shakllanadigan, barqaror amalga oshiriladigan va o’zgaradigan aniq ijtimoiy muammolar majmuidan iborat bo’lib, uni boshqarib borishi zarur.

Mehnatni boshqarish vazifalari jumlasiga ish samaradorligi va sifatini oshirish, iqtisodiyotni rivojlantirishning muvozanatliligi va mutanosibligini ta’minlash, mehnatdagi ijtimoiy-iqtisodiy tafovutlarni kamaytirib borish, insonni har tomonlama kamolga yetkazish uchun shart-sharoitlar yaratish, mehnat jamoalarini shakllantirish va boshqarishdagi ularning rolini oshirish kiradi.

16.2. Mehnatni boshqarish turlari va usullari

Mehnatni boshqarish turlari jamiyatdagi boshqaruv xarakteri mezoni, ya’ni pirovard natijada ijtimoiy tuzum xarakteridan aniqlash mumkin. Mehnatni boshqarish barqaror rivojlanayotgan jamiyatda ishlab chiqarishni boshqarish va butun jamiyatni

boshqarish bilan bir xildagi xarakterga ega bo’ladi. Davlatning ijtimoiy barqarorligi va mustahkamligining kafolati mana shu muvofiqlikdadir.

Boshqaruv xarakterini belgilaydigan jamiyatdagi hokimiyat demokratik yoki diktatura bo’lishi mumkin. Boshqaruvning demokratik turi ko’pchilikning to’la qimmatli fuqarolik sub’ektligi, mustabid turi esa ozchilik tomonidan sub’ektlik huquqlarining o’zlashtirilishini anglatadi.

Mehnatni boshqarishning eng so’nggi aniq turlaridan tashqari oraliq turlari ham mavjud. Mehnatni boshqarishning oraliq turini avtoritar, ya’ni o’zini-o’zi boshqaradigan deb qaraladi.

Ijtimoiy mehnat jarayonlari va uning ishtirokchilariga boshqaruv ta’sirini o’tkazishning printsipial usullari mehnatni boshqarish usullari deyiladi. Mehnat jarayonlari uchta asosiy usul bilan boshqariladi:

1) boshqaruvchining boshqariluvchilar va ular orqali boshqarilayotgan jarayonga bevosita ko’rsatmalar asosida ta’sir etish usuli;

2) boshqaruvchining boshqariluvchilari va ular orqali boshqarilayotgan jarayonga bilvosita manfaatlar orqali ta’sir etish usuli;

3) jarayon ishtirokchilarining o’zlari qaror qabul qilib, o’zlari ijro etadigan o’z-o’zini boshqarish usuli.

Mehnatni boshqarish turi bilan mehnatni boshqarish usullari o’rtasida aloqa mavjud. Bu boshqaruvning diktatura turi faqat direktiv usullari, demokratiya turi esa faqat bilvosita usullaridan foydalanishida ifodalanmaydi. Boshqaruvchining har qanday turida turli usullardan foydalaniladi. Faqat ularning nisbati va ommaviy kombinatsiyasi boshqaruv va hokimiyat turlarida turlicha bo’ladi.

Mehnatni boshqarishning direktiv usullariga misol qilib, mehnatga oid qonunlarda aks ettirilgan har qanday ta’qiqlovchi normalarni ko’rsatish mumkin. Mehnatga haq to’lashning eng kam miqdori qonun yo’li bilan ish kuni, ish haftasi, ish yilining davomiyligini belgilash, ishdan tashqari ishlar davomiyligining yig’indisi, mehnat shart-sharoitlari standartlari va boshqalar shular jumlasidandir.

Bilvosita usullar ishlovchiga turli variantlardan tanlash biroz tezroq yoki biroz sekinroq ishlash, ko’proq yoki kamroq hafsala bilan ishlash, ilg’or tajribani o’rganish yoki o’rganmaslik va boshqa hollarda qo’llaniladi.

Mehnatni boshqarish shakllariga quyidagilarni misol tariqasida keltirish mumkin:

- mehnatni boshqarishning davlat shakllari;
- mehnatni boshqarishning shartnoma shakllari;
- ijtimoiy mehnat munosabatlari u yoki bu sub’ektining ijtimoiy faollik shakllari.

Mehnatni boshqarishning davlat shakllari. Davlat mehnatni boshqarish sub’ekti sifatida qonun chiqaruvchi, ijro etuvchi va sud hokimiyati organlari ko’rinishida chiqadi. Bu shakllarga ko’ra davlatning ijtimoiy mehnat sohasidagi boshqaruvchilik ta’siri qonunlar, Prezident Qarorlari, Farmonlari va Farmoyishlari hamda hukumat qarorlari orqali hal qilinadi. O’zbekiston Respublikasida maxsus mehnat sudi yo’q bo’lganligi sababli mehnatni boshqarish sohasida konstitutsiyaviy, fuqaro, ma’muriy va jinoiy sud ishidan foydalaniladi.

O’zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasiga binoan mamlakatda xalqaro huquq normalari tomonidan tan olingan tamoyillar va shartnomalarni respublikada tan olinishi hamda ularga huquqiy tizimning tarkibiy qismi maqomini berishi keng amalga oshirilmoqda. SHu orqali insonning ijtimoiy mehnat sohasidagi huquq va erkinliklari eng katta huquqiy himoyaga ega bo’ldi.

Mehnatni boshqarish me’yoriy-huquqiy normalarni konkret muammolar va ularning hal etilish bosqichlari bilan muvofiqlashtirib, zarur va kerakli darajada aniqlashtirishni nazarda tutadi.

Mehnatni boshqarishning shartnomali shakllari. Ijtimoiy-mehnat masalalariga oid boshqaruv qarorlari bir necha teng huquqli sub’ektlarning birgalikdagi harakatlari va kelishuvlari asosida qabul qilinganda mehnatni boshqarishning shartnomali shakli yuzaga keladi. Hozirgi kunda O’zbekiston Respublikasida shartnomali shakllarning bir necha turlariga amal qilinadi. Ulardan quyidagilarni keltirib o’tamiz:

- kasaba uyushmalari birlashmalari, ish beruvchilar birlashmalari bilan O’zbekiston Respublikasi hukumati o’rtasidagi bosh bitim;
- kasaba uyushmalari birlashmalari, ish beruvchilar birlashmalari bilan Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi o’rtasida tarmoq (tarmoqlararo) tarif, kasbiy tarif bitimlari;
- mehnat jamoalari (ishlovchilar) vakillari bilan korxona ma’muriyati (ish beruvchilar) o’rtasidagi jamoa shartnomalari;
- ishlovchilar bilan ish beruvchilar o’rtasidagi yakka tartibdagi mehnat shartnoma (kontrakt)lari.

Korxonalar ma’muriyati yoki mahalliy ma’muriyat, bir tomondan, mehnatkashlar turli tashkilotlarining birgalikdagi yoki muvofiqlashtirilgan (kelishilgan) harakatlarini mehnatni boshqarish shartnomasi shaklining turlaridan biri deb qarash kerak. Bunday shakllar kasaba uyushmalari faol bo’lgan korxonalarda doimo bo’ladi.

16.3. Makroiqtisodiy va mikroiqtisodiy darajalarda mehnatni boshqarish

Mehnatni boshqarishning uch darajasi: xalqaro, davlat va korxona darajasi farqlanadi.

Mehnatni boshqarishning xalqaro darajasi. Xalqaro darajada mehnatni boshqarishni Xalqaro Mehnat Tashkiloti (XMT) amalga oshiradi. U 1919 yilda ijtimoiy osoyishtalikni o’rnatish va saqlashga,keskin ijtimoiy-iqtisodiy masalalarni tadrijiy, tinch yo’l bilan hal qilishga ko’maklashish maqsadida tuzilgan edi. XMTni tashkil etishda dastlab 45 ta davlat ishtirok etgan bo’lsa, hozirgi vaqtda uning tarkibida 71 ta davlat bor va ularda dunyo aholisining 98 foizi yashaydi. Har bir qatnashuvchi davlatdan XMTga hukumat hamda mehnatkashlar va tadbirkorlar tashkilotlarining vakillari kiradi.

XMTning ish yo’nalishlari - mehnat va ish bilan bandlik sohasida siyosat yuritish uchun konventsiya va tavsiyalar ko’rinishida xalqaro mehnat me’yorlari ishlab chiqish va qabul qilish, texnikaviy hamkorlik olib borish, ijtimoiy-mehnat muammolari bo’yicha tadqiqotlar o’tkazish va ularning natijalarini e’lon qilish.

Xalqaro mehnat konferentsiyasi (XMK) XMTning oliy organidir. U yiliga bir marta o'tkaziladi va to'rt kun davom etadi. O'rta hisobda qatnashchilar soni 2000 kishini tashkil etadi. Konferentsiyada XMTning asosiy ish yo'nalishlari ishlab chiqiladi va unda dunyodagi mehnatkashlar ijtimoiy mehnat holati muammolari muhokama qilinadi va ularni bartaraf etish yuzasidan tegishli qarorlar qabul qilinadi.

Ma'muriy kengash XMTning ijroiya organidir. U o'z faoliyatini yiliga uch marta o'tkaziladigan sessiyalar o'tkazish yo'li bilan muvofiqlashtirib boradi. Kengash 56 a'zodan, shu jumladan, hukumat, mehnatkashlar va tadbirkorlarning vakillaridan iborat. XMT a'zosi bo'lgan mamlakatlar hukumatlarining 28 nafar vakili bo'lib, ulardan 10 nafari doimiy va ularni ekspertlar sanoati eng rivojlangan mamlakatlarning namoyandalaridan saylaydilar. Qolgan 18 kishi turli mamlakatlarning teng huquqli vakilligini ta'minlash uchun mintaqalarga oid kvotalar bo'yicha har uch yilda bir marta qayta saylanadi. Kengash tarkibiga mehnatkash va tadbirkorlar vakillari har bir guruhidan 14 kishi miqdorida kiritilgan. Ma'muriy kengash raisi har yili konferentsiyadan keyin mintaqaviy mansublikni hisobga olgan holda rotatsiya qilish tamoyili bo'yicha saylanadi. Kengash konventsiyalar va tavsiyalarni qo'llanish ustidan nazorat yuritish uchun 12 kishidan iborat ekspertlar guruhiga ega.

Xalqaro mehnat byurosi (XMB) XMTning doimiy kotibiyatidir. XMBning Jenevada joylashgan markaziy devoni XMT o'z loyihalarini amalga oshiradigan turli mamlakatlarda 40 ta bo'limga ega. Ma'muriy kengash besh yil muddatga saylaydigan Bosh direktor XMBga boshchilik qiladi. Xalqaro mehnat byurosi va uning rahbariyati tarkibi doimiydir va bunda ko'plab xodimlar muddatsiz shartnomaga egalar. Doimiy organ bo'lgan XMB aslida ijtimoiy mehnat masalalari bo'yicha jahon tadqiqot va ijtimoiy axborot markazi rolini bajaradi. XMBning ikki instituti: Mehnat masalalarini tadqiq qilish xalqaro instituti hamda Kasb va texnikaviy malaka oshirish xalqaro markazi mavjud.

Korxona darajasida mehnatni boshqarish.Miqyosi va faoliyat sohasidan qat'i nazar, har bir korxonada mehnatni boshqarish amalga oshiriladi. Bu jihatdan korxonalar o'rtasidagi tafovut faqat boshqarish ahamiyatliligining darajasi, mazmunining to'liqligi, faoliyat natijalariga erishish uchun maqsadlar qo'yilishi, boshqarish ob'ektlari va funktsiyalarini aniqlashdan iborat bo'lishi mumkin.

Korxonada mehnatni boshqarish maqsadi – xodimlar mehnatidanoqilona va samarali foydalanish hamda mehnatga haq to'lash va mehnatni moddiy rag'batlantirishga mablag' sarflash bilan birgalikda fuqarolar konstitutsiyaviy huquqlari va vazifalariga rioya etish.

Umumiy tarzda olib qaraganda, bevosita mehnat jarayoni, mehnat jarayonidagi kishilar o'rtasidagi munosabatlar, ishchi kuchini tiklash korxonada mehnatni boshqarish ob'ektlari bo'ladi. Korxonadagi boshqarish faoliyatiga tatbiqan olib qaraganda ushbu ob'ektlarni aniqlashtirish va alohida ob'ektlar sifatida korxona xodimlarini boshqarish, xodimlar mehnat faoliyatini tashkiliy jihatdan ta'minlashni boshqarish, mehnat unumdorligi va mehnat sifatini boshqarish, mehnatga qiziqtirish va mehnatni rag'batlantirishni boshqarish, mehnat faoliyati jarayonida ishlab chiqarish, ijtimoiy va iqtisodiy munosabatlarni boshqarishni ajratish mumkin.

O’z navbatida, yuqorida ko’rsatib o’tilgan ob’ektlarning har birini ham maydaroq ob’ektlarga bo’lish mumkin. Masalan, korxona xodimlarini boshqarish, xodimlarni izlash, tanlab olish, yollash, moslashtirish, ularni kasbga o’qitish va qayta tayyorlashni, lavozim bo’yicha ko’tarilishlarini rejalashtirish va faoliyatlarini baholashni o’z ichiga oladi. Xodimlar mehnat faoliyatini tashkiliy jihatdan ta’minlashni boshqarish mehnatni taqsimlash va kooperatsiyalash, ish joylarini tashkil etish, mehnat usullari, mehnat sharoitlari, mehnat tartibi va dam olish tartibini oqilonalashtirish, mehnatni me’yorlash hamda moddiy rag’batlantirishni nazarda tutadi.

Davlat darajasida mehnatni boshqarish.Har bir mamlakatda mehnatni boshqarish uchun o’z umumdavlat organlari tizimi tashkil qilinadi. Ushbu organlarning nomi va tuzilmasi vaqti-vaqti bilan o’zgarib turishi mumkin. Lekin har qanday tsivilizatsiyali davlat mehnat, ish bilan bandlik va ijtimoiy siyosat masalalari, xususan, mehnat sharoitlari, ishlar va xodimlar tarifikatsiyasi, byudjet sohasidagi mehnatga haq to’lashdagi razryadlararo nisbatlar, ish bilan bandlikni boshqarish, ish beruvchilar va yollanma xodimlar o’rtasidagi o’zaro munosabatlarni tashkil etish bo’yicha me’yoriy hujjatlar ishlab chiqadi.

16.4. O’zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligining mehnatni boshqarishdagi roli

Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish organlari mamlakatda mehnat munosabatlarini boshqarish, ishsizlarni ishga joylashtirish, ularning hisobini yuritish va mehnat bozori infratuzilmasini rivojlantirish bo’yicha davlatning vakolatli organi hisoblanib, bu borada O’zbekiston Respublikasining «Aholini ish bilan ta’minlash to’g’risida»gi qonuniga muvofiq quyidagilarni amalga oshiradi:

- mehnat bozorini tahlil etadi, istiqbolini belgilaydi va aholini ish bilan ta’minlash darajasini oshirish chora-tadbirlarini ishlab chiqadi;
- aholini ish bilan ta’minlash masalalari yuzasidan mahalliy davlat hokimiyati organlariga uslubiy va amaliy yordam ko’rsatadi;
- Ish bilan ta’minlashga ko’maklashuvchi davlat jamg’armasi mablag’laridan ishsiz shaxslarni ijtimoiy qo’llab-quvvatlash, yangi ish joylari yaratish, ish bilan band bo’lmagan aholini kasbga tayyorlash va qayta tayyorlash, malakasini oshirish uchun foydalanishning yo’nalishlarini belgilaydi;
- aholini ish bilan ta’minlash to’g’risidagi qonun hujjatlariga rioya etilishi ustidan nazoratni ta’minlaydi;
- fuqarolarga maqbul keladigan ishni tanlashda, korxonalar, muassasalar, tashkilotlar va boshqa ish beruvchilarga esa zarur xodimlarni tanlashda yordam beradi;
- mehnat organlariga murojaat qilgan fuqarolar va ish beruvchilarga ish topish va ishchi kuchi bilan ta’minlanish imkoniyatlari to’g’risida, xodimlarga nisbatan qo’yilayotgan talablar haqida va ish bilan ta’minlashga taalluqli boshqa masalalar yuzasidan maslahatlar beradi;

- ishlamayotgan fuqarolarni kasbga o’rgatish, qayta o’rgatish va malakasini oshirish to’g’risida o’quv yurtlari, korxonalar, muassasalar va tashkilotlar bilan shartnomalar tuzadi;
- ishsiz shaxslarni ro’yxatga olishni ta’minlaydi va ularga yordam ko’rsatadi, shu jumladan nafaqalar tayinlash va to’lashni amalga oshiradi;
- mehnat bozorining holati va mazkur bozorni rivojlantirish istiqbollariga baho beradi, uning monitoringini tashkil etadi va o’tkazadi hamda tegishli axborot tarqatilishini ta’minlaydi;
- bo’sh ish joylari (vakant lavozimlar) hamda ish qidirib murojaat etayotgan va ishga joylashishga muhtoj fuqarolar hisobini yuritadi;
- aholini ish bilan ta’minlash dasturlarini ishlab chiqish va amalga oshirishda qatnashadi;
- korxona, muassasa va tashkilotlardan mo’ljallanayotgan tuzilmaviy o’zgarish-

lar hamda amalga oshirilishi natijasida xodimlar ishdan ozod etilishi mumkin bo’lgan boshqa tadbirlar to’g’risida, shuningdek bo’sh ish joylari (vakant lavozimlar) bor-yo’qligi, mehnat xususiyati va sharoitlari to’g’risida axborotlar oladi;
- mehnat organlariga murojaat etgan fuqarolarni kasb tayyorgarligi va malaka darajasiga muvofiq korxona, muassasa va tashkilotlarga ularda bo’sh ish joylari (vakant lavozimlar) bo’lgan taqdirda ishga joylashtirish uchun yuboradi;
- korxona, muassasa va tashkilotlarning ishonchnomasi asosida ular nomidan fuqarolarni ishga joylashtirish to’g’risida ularni oldindan (zarurat bo’lgan taqdirda) kasbga tayyorlash va qayta tayyorlash, malakasini oshirish, yo’lkira, kundalik xarajatlar haqini to’lash sharti bilan shartnomalar tuzadi, shuningdek yangi yashash va ish joyiga ko’chib borish chog’ida tegishli korxona, muassasa va tashkilotlarning mablag’lari hisobidan yordam puli beradi;
- ishsiz fuqarolarni haq to’lanadigan jamoat ishlariga belgilangan tartibda ularning o’z xohishiga ko’ra jo’natadi;
- ish bilan ta’minlashga ko’maklashuvchi davlat jamg’armasining mablag’larini belgilangan tartibda tasarruf etadi;
- fuqarolarga ishsizlik nafaqasini belgilangan tartibda tayinlaydi;

Mazkur qarorga muvofiq, Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligining bugungi iqtisodiyotni erkinlashtirish sharoitidagi yangi vazifalari belgilab berildi:

- mintaqalar bo’yicha mehnat bozorini shakllantirishda samarali siyosatni amalga oshirish, demografik omillar, iqtisodiyot tarmoqlarini rivojlantirish va tarkibiy qayta tashkil etishning istiqbolli yo’nalishlarini e’tiborga olgan holda bandlikning yangi shakllarini keng tatbiq etish hisobiga aholi bandligining o’sishini ta’minlash;
- demografik o’zgarishlar va kadrlarning kasbiy tayyorgarligi bilan bog’liq o’zgarib borayotgan talablarni hisobga olgan holda mehnat, ish bilan bandlik va aholini ijtimoiy qo’llab-quvvatlash sohasidagi qonun hujjatlarini ishlab chiqish va yanada takomillashtirish bo’yicha takliflar kiritish;

• ishga joylashishga muhtoj, ish bilan band bo’lmagan aholiga kasbiy qayta tayyorlash va ishga joylashtirish bo’yicha sifatli xizmatlar ko’rsatish;

• aholining ehtiyojmand toifalarini ijtimoiy himoya qilish bo’yicha amaliy chora-tadbirlarning amalga oshirilishini ta’minlash, kamxarj oilalar, nogironlar va yolg’iz keksalarga yordam ko’rsatishda tabaqalashtirilgan tarzda va aniq yondashuvni kuchaytirish;

• mehnat, bandlik va aholini ijtimoiy muhofaza qilish sohasidagi qonun hujjatlari talablariga rioya etilishi ustidan qattiq nazoratni amalga oshirish, mehnat munosabatlari, moddiy rag’batlantirish va mehnatni muhofaza qilish mexanizmlarini takomillashtirish chora-tadbirlarini ishlab chiqish.

Yangi nizomiga ko’ra vazirlik o’ziga yuklangan vazifalarga muvofiq quyidagi funktsiyalarni amalga oshiradi:

1. Mehnat bozorini shakllantirish va aholini ish bilan ta’minlash sohasida:

• respublika va hududlarning demografik rivojlanish prognozlarini amalga oshiradi, aholini ish bilan samarali ta’minlash chora-tadbirlari kompleksini asoslagan holda mehnat resurslarining prognoz balanslarini ishlab chiqadi;

• respublika va hududlarning mehnat resurslari soni va tarkibini o’rganadi hamda uni takomillashtirishga doir takliflar ishlab chiqadi;

• aholining ish bilan bandlik darajasi va tarkibini eng to’liq va xolisona baholashni ta’minlash, ishga joylashtirishga muhtoj shaxslarni aniqlash maqsadida mehnat bozorining ahvoli monitoringini tashkil etadi;

• hududlarning demografik rivojlanish prognozlari asosida aholini ish bilan ta’minlash yuzasidan takliflar ishlab chiqadi;

• migratsiya jarayonlarini tahlil qiladi, tashqi mehnat migratsiyasi va xorijiy fuqarolarning O’zbekiston Respublikasi hududidagi mehnat faoliyatini tashkil etish bo’yicha takliflar ishlab chiqadi;

• ishsizlarni hisobga olishni tashkil qiladi;

• manfaatdor vazirliklar va idoralar bilan birgalikda o’rta maxsus, kasb-hunar ta’limi muassasalari bitiruvchilarining ish bilan ta’minlanishini tadqiq etadi hamda ular natijalari asosida ishchi kadrlar va o’quv yurtlarida mutaxassislarning kasb tayyorgarligi yo’nalishlarini takomillashtirish yuzasidan takliflar ishlab chiqadi;

• aholini ish bilan ta’minlash, yoshlarni, ishdan bo’shab qolgan xodimlar va aholining boshqa toifalarini ishga joylashtirish, shuningdek bo’sh ish joylari bo’yicha axborotlarning shakllantirilishi va tahlil etilishini tashkil qiladi;

• shaxsiy yordamchi va dehqon xo’jaliklarida qoramol o’stirish bilan band bo’lgan shaxslar hisobini amalga oshiradi;

• yoshlarning va ish bilan band bo’lmagan aholining kasb-hunarga xohishi va mehnat yo’nalishlarini aniqlash uchun sotsiologik tadqiqotlar o’tkazilishini tashkil etadi;

• manfaatdor vazirliklar va idoralar, mahalliy davlat hokimiyati organlari bilan birgalikda ish o’rinlari tashkil etish dasturlarini ishlab chiqish, muvofiqlashtirish va amalga oshirishda qatnashadi;

• ish bilan ta’minlash va ish o’rinlari tashkil etish hududiy dasturlarini ishlab chiqishda hokimliklarga metodik va amaliy yordam ko’rsatadi;

• iqtisodiyotni isloh qilish va tarkibiy qayta tashkil etish davomida, shuningdek xo’jalik yurituvchi sub’ektlarning bankrotga uchrashi va tugatilishi natijasida ishdan bo’shab qoladigan xodimlarni ish bilan ta’minlash va ijtimoiy muhofaza qilishga doir maqsadli mintaqaviy dasturlar ishlab chiqilishini muvofiqlashtiradi;

• aholining o’zini-o’zi ish bilan ta’minlashini rag’batlantirish va qo’llab-quvvatlash yuzasidan takliflar tayyorlaydi;

• davlat va xo’jalik boshqaruvi organlari, mahalliy davlat hokimiyati organlari va tashkilotlarga korxonalar hamda fuqarolar o’rtasida kooperatsiyalash asosida kasanachilikni kengaytirish masalalarida ko’maklashadi;

• mehnat bozori infratuzilmasi faoliyati takomillashtirilishini ta’minlaydi;

• ishsizlar uchun haq to’lanadigan jamoat ishlari tashkil etilishini ta’minlaydi;

• ishsizlarni kasb-hunarga o’qitish, ularni qayta tayyorlash va ularning malakasini oshirishni tashkil etadi.

2. Mehnat munosabatlarini tartibga solish, mehnatni tashkil etish, boshqarish, unga haq to’lash shartlari va uni muhofaza qilishni takomillashtirish sohasida:

• mehnatni moddiy rag’batlantirish mexanizmlari va mehnatga haq to’lashni tartibga solish usullarini takomillashtirishga doir chora-tadbirlarni ishlab chiqishda qatnashadi;

• vazirlik, idora va tashkilotlarning mehnatni normalashtirish va ishchi kasblari hamda mutaxassis va xizmatchilarning lavozimlari tarif-malaka tavsifnomalarini ishlab chiqish masalalari bo’yicha ishlarini muvofiqlashtiradi;

• mehnatga haq to’lash tizimi, yagona tarif setkasi va ish haqini tumanlar bo’yicha tartibga solishni takomillashtirish yuzasidan takliflar ishlab chiqadi;

• mehnatga haq to’lashni tashkil etish, ishlar va kasblar, lavozimlarning tarif-malaka ma’lumotnomalarida aks ettirilmagan lavozim va ishlarni tarif setkasining tegishli razryadlariga kiritish masalalarida xo’jalik boshqaruvi organlariga va tashkilotlarga metodik va amaliy yordam beradi;

• tegishli kasaba uyushmalari organlari hamda ish beruvchilarning (ular birlashmalarining) takliflariga ko’ra tarmoq bitimlari tuzishda qatnashadi;

• manfaatdor vazirlik va idoralar bilan birgalikda mehnat sharoitlarini baholash va mehnat xavfsizligini ta’minlash uchun normativ bazani yaratish maqsadida mehnatni muhofaza qilish normativ hujjatlari ishlab chiqilishi va qayta ko’rib chiqilishi, kelishilishi va tasdiqlanishini tashkil etadi, ish o’rinlarini mehnat sharoitlari bo’yicha attestatsiyadan o’tkazishda metodik yordam ko’rsatadi;

• ish o’rinlarini mehnat sharoitlari va asbob-uskunalarning shikastlanishga xavfliligi bo’yicha attestatsiyadan o’tkazish sohasida yuridik shaxslarni attestatsiyadan o’tkazadi, shuningdek ularning mutaxassislarini o’qitish va attestatsiyadan o’tkazishni amalga oshiradi;

• mehnat, aholini ish bilan ta’minlash va ijtimoiy muhofaza qilish bo’yicha normativ-huquqiy hujjatlarga rioya qilinishi ustidan belgilangan tartibda davlat nazoratini amalga oshiradi;

• vazirlik va idoralarning imtiyozli pensiya ta’minoti, qo’shimcha ta’til, qisqartirilgan ish kuni huquqini beruvchi ishlab chiqarish, ish va kasblar, lavozim va ko’rsatkichlar ro’yxatlariga o’zgartirishlar kiritish to’g’risidagi takliflari yuzasidan xulosalar beradi;

• yoshi bo’yicha imtiyozli shartlarda pensiyaga chiqish huquqini beruvchi ishlab chiqarishlar, muassasalar, ishlar, kasblar, lavozimlar va ko’rsatkichlar ro’yxatlarini tatbiq qilish tartibi to’g’risida tushuntirishlar beradi, shuningdek ushbu ro’yxatlarga qo’shimcha va o’zgartirishlar kiritadi;

• noqulay mehnat sharoitlarida ishlaganlik uchun beriladigan imtiyozlar va kompensatsiyalarning amaldagi ro’yxatlariga o’zgartirishlar kiritish bo’yicha Vazirlar Mahkamasiga takliflar tayyorlaydi;

• manfaatdor vazirliklar va idoralar ishtirokida mehnat, aholini ish bilan ta’minlash va ijtimoiy muhofaza qilish sohasida normativ-huquqiy va normativ-metodik hujjatlar loyihalarini ishlab chiqadi;

• mehnat, uning sharoitlari va unga haq to’lash, ish bilan ta’minlash hamda keksalar, pensionerlar, nogironlar va boquvchisini yo’qotgan, davlatning qo’llab-quvvatlashiga muhtoj oilalarni ijtimoiy muhofaza qilish masalalari bo’yicha ilmiy tadqiqotlarni muvofiqlashtiradi.

3. Pensiya xizmati ko’rsatish va davlat ijtimoiy sug’urtasi bo’yicha nafaqalar bilan ta’minlash sohasida:

• pensiyalar, nafaqalar va kompensatsiya to’lovlarini (kompensatsiya to’lovlari bo’yicha – byudjet tashkilotlaridan tashqari) o’z vaqtida tayinlash va to’lashni amalga oshiradi;

• yuridik shaxs bo’lmasdan tadbirkorlik faoliyati bilan shug’ullanayotgan shaxslarga, shuningdek dehqon xo’jaliklarining ijtimoiy sug’urta badallarini to’layotgan a’zolariga homiladorlik va tug’ruq, chaqaloq tug’ilganligi bo’yicha nafaqalarni hisoblab yozish va to’lash hamda dafn marosimi uchun to’lovni amalga oshiradi;

• mehnatda mayib bo’lganligi yoki kasb kasalligidan nogironlik bo’yicha «Fuqarolarning davlat pensiya ta’minoti to’g’risida»gi O’zbekiston Respublikasi Qonunining 15-moddasiga muvofiq tayinlangan pensiyalarni to’lash uchun mablag’larni aybdor yuridik va jismoniy shaxslardan regressiv da’volar bo’yicha belgilangan tartibda undirib olishni amalga oshiradi;

• yuridik shaxs bo’lmasdan tadbirkorlik faoliyati bilan shug’ullanayotgan shaxslarning, shuningdek shaxsiy yordamchi va dehqon xo’jaliklarining qoramol o’stirish hamda qishloq xo’jaligi faoliyatining boshqa turlari bilan shug’ullanayotgan a’zolarining mehnat daftarchalarini yuritish va saqlashni amalga oshiradi;

• byudjetdan tashqari Pensiya jamg’armasi mablag’larining maqsadli sarflanishini nazorat qilish monitoringini olib boradi;

• mahalliy davlat hokimiyati organlari bilan pensiyalar, nafaqalar va kompensatsiyalarning o’z vaqtida to’lanishi bo’yicha o’zaro yaqin aloqani amalga oshiradi;

• yuridik shaxs bo’lmasdan tadbirkorlik faoliyati bilan shug’ullanayotgan shaxslar va dehqon xo’jaliklari a’zolariga ijtimoiy sug’urta bo’yicha nafaqalarni olish huquqini beruvchi hujjatlarning ishonchliligini tekshiradi;

• pensiyalar, nafaqalar hamda kompensatsiya to’lovlarining to’g’ri tayinlanishi va to’lanishini nazorat qiladi;

• byudjetdan tashqari Pensiya jamg’armasi byudjeti loyihasini ishlab chiqishda qatnashadi;

• ijtimoiy ta’minot bo’limlari tomonidan pensiyalar hamda ijtimoiy sug’urta bo’yicha nafaqalarning to’g’ri tayinlanishi va to’lanishini tekshirishga doir nazorat-taftish ishlarini amalga oshiradi va tashkil qiladi;

• ishlamayotgan va ishlayotgan fuqarolarga pensiyalar, nafaqalar hamda kompensatsiya to’lovlarini to’lash uchun mablag’larga bo’lgan ehtiyoj hajmini aniqlaydi va har oyda, belgilangan muddatlarda byudjetdan tashqari Pensiya jamg’armasining ijro etuvchi direktsiyasiga buyurtmanoma taqdim etadi;

• O’zbekiston Respublikasi Moliya vazirligiga byudjetdan tashqari Pensiya jamg’armasi byudjetining ijrosi to’g’risidagi yig’ma hisobotlarni belgilangan tartibda taqdim etadi;

• pensiyalar, nafaqalar hamda boshqa ijtimoiy to’lovlarni tayinlash va to’lash ishlarini tashkil etadi va ularga metodik rahbarlik qiladi;

• imtiyozli pensiyalarni tartibga solish to’g’risida takliflar ishlab chiqilishini tashkil etadi;

• imtiyozli pensiya ta’minoti uchun huquq beruvchi ishlab chiqarishlar, ishlar, kasblar, lavozimlar va ko’rsatkichlar ro’yxatlarini qo’llash masalalari yuzasidan davlat va xo’jalik boshqaruvi organlari bilan o’zaro hamkorlik qiladi, ularni takomillashtirish bo’yicha kelishilgan takliflar tayyorlaydi;

• manfaatdor vazirliklar va idoralar bilan birgalikda pensiya ta’minotining nodavlat tizimini yaratish va rivojlantirish chora-tadbirlarini ishlab chiqishda qatnashadi.

4. Ijtimoiy xizmat ko’rsatish sohasida:

• ijro etuvchi hokimiyat respublika, viloyat, tuman, shahar organlari ishtirokida yolg’iz keksa fuqarolar, nogironlar va davlatning qo’llab-quvvatlashiga muhtoj bo’lgan boshqa aholi guruhlariga ijtimoiy-maishiy xizmat ko’rsatishni tashkil etadi;

• ijtimoiy ta’minot muassasalarida yashayotgan keksa fuqarolar va nogironlarga maishiy, tibbiy va madaniy xizmat ko’rsatishni tashkil qiladi, ushbu muassasalarning moddiy-texnika bazasi mustahkamlanishini ta’minlaydi;

• yolg’iz keksa fuqarolarga ijtimoiy yordam ko’rsatish xizmatlarining kompleks tarmoqlarini tashkil etadi va ularning ishini nazorat qiladi;

• aholiga ijtimoiy yordam berish dasturlarini moliyalashtirish uchun mablag’lar jalb etish ishlarida nodavlat notijorat tashkilotlari va boshqa tashkilotlarning o’zaro hamkorlik qilishini ta’minlaydi;

• yolg’iz keksa fuqarolar, pensionerlar va nogironlarga ijtimoiy yordam ko’rsatuvchi nodavlat xizmatlar tashkil etishga ko’maklashadi hamda ularning ishi ustidan nazoratni ta’minlaydi;

• o’ziga qarashli tashkilotlarning aholiga ijtimoiy yordam ko’rsatish dasturlarini moliyalashtirish ehtiyojlaridan kelib chiqqan holda amalga oshiriladigan ishlari, shu jumladan ularning tijorat faoliyatini muvofiqlashtiradi.

5. Nogironlarni tibbiy-ijtimoiy ekspertizadan o’tkazish va reabilitatsiya qilish sohasida:

• nogironlarni tibbiy-ijtimoiy ekspertizadan o’tkazish va reabilitatsiya qilish ishlariga rahbarlikni amalga oshiradi;

• nogironlarning kasb-hunar-texnika ta’limi va ularni qayta o’qitish bo’yicha idoraviy ta’lim muassasalariga rahbarlik qiladi;

• infratuzilma ob’ektlarining nogironlar va keksa fuqarolar uchun qulayligini ta’minlovchi shaharsozlik sohasida davlat siyosatini shakllantirishda qatnashadi;

• nogironlar uchun ish o’rinlari tashkil etish va ularni ishga joylashtirishda nogironlarning nodavlat va boshqa tashkilotlariga yordam beradi;

• nogironlar mehnatidan foydalanish bo’yicha ixtisoslashtirilgan korxonalarni tashkil etish va rivojlantirish, ish bilan ta’minlashning kasanachilik va shu kabi shakllarini rivojlantirishga ko’maklashadi;

• nogironlarni ijtimoiy reabilitatsiya qilish bosqichi sifatida ularning jismoniy tarbiya va sport harakati rivojlantirilishiga ko’maklashadi;

• harakatlanishning maxsus vositalari, ishlab chiqarish va maishiy tusdagi moslamalar, nogironlarni reabilitatsiya qilish va ularni parvarishlashning boshqa texnik vositalariga bo’lgan ehtiyojni aniqlaydi va ularni ishlab chiqarish uchun buyurtmalar beradi;

• aholiga protez-ortopediya yordami ko’rsatishni tashkil etish, protez-ortopediya buyumlari va nogironlarning hayot faoliyatini ta’minlash vositalarini ishlab chiqarishni ko’paytirish hamda tayyorlash texnologiyasini takomillashtirish, ularning yangi turlarini ishlab chiqarish ishlari amalga oshirilishini ta’minlaydi;

• nogironlarni protez-ortopediya buyumlari va harakatlanish vositalari bilan ta’minlash tartibini belgilaydi.

SHuningdek, Prezident qaroriga muvofiq mehnat organlari tizimiga tegishli tarkibiy o’zgartirishlar ham kiritildi. Jumladan, tuman (shahar) mehnat, bandlik va aholini ijtimoiy muhofaza qilish bo’limlari Bandlikka ko’maklashish markazlariga aylantirish va yirik mahalla fuqarolar yig’inlari qoshida aholini ishga joylashtirish bo’yicha statsionar punktlar tashkil etish bo’yicha chora tadbirlar belgilandi. Ushbu markazlar avvalgi bo’limlardan tubdan farq qilib, ishsiz aholiga ko’rsatadigan xizmat ko’lami kengaytirildi va ular zimmasiga quyidagi yangi vazifalar yuklatildi:

• ishsiz aholini hisoblash metodikasiga muvofiq ishsizlar hisobini yuritishni ta’minlash, mehnatga muhtojlar va mavjud vakant ish o’rinlari to’g’risidagi ma’lumotlar bankini shakllantirish;

• ishsizlarni, birinchi navbatda, yoshlar, ayollar va aholining boshqa ijtimoiy nochor qatlamlarini ishga joylashishga ko’maklashish;

• kasanachilik mehnatini tadbiq etish, o’zini-o’zi ish bilan ta’minlash, jumladan shaxsiy yordamchi va dehqon xo’jaliklarida yirik shoxli qoramol yetishtirishni rag’batlantirish hisobiga ish bilan bandlikning samarali shakllarini rivojlantirish;

- ishsizlarni kasbga o’qitish va qayta o’qitish, haq to’lanadigan jamoat ishlariga jalb etish va ularni ijtimoiy himoya qilish bo’yicha chora-tadbirlarning amalga oshirilishini tashkil etish;
- ish beruvchilarning mehnat qonunchiligi, shuningdek mehnatni muhofaza qilishga oid me’yoriy-huquqiy hujjatlarga amal qilishlari ustidan nazorat o’rnatish;
- muhtoj oilalarni ijtimoiy qo’llab-quvvatlash bo’yicha chora-tadbirlarni amalga oshirishda fuqarolarning o’zini-o’zi boshqaruv organlariga amaliy ko’maklar berish, kam ta’minlangan oilalarga nafaqa va modiiy yordam tayinlash va to’lashning o’rnatilgan tartibiga rioya etilishi bo’yicha monitoringlar olib borish.
-

Nazorat uchun savollar

1. Mehnatni boshqarishning necha darajasi mavjud ?
2. Mehnatni boshqarishning qanday turlari va usullari mavjud?
3. O’zbekiston Respublikasi Mehnat vazirligining mehnatni boshqarishdagi roli qanday ?
4. «Aholini ish bilan ta’minlash to’g’risida»gi qonuni tavsifi?

AMALIY MASHFULOT MATERIALLARI

AMALIY MASHG’ULOTLAR REJASI

1-mavzu. MEHNAT TO’G’RISIDAGI FANNING YUZAGA KELISHI VA UNING JAMIYAT RIVOJLANISHIDAGI ROLI

1.Mehnat to’g’risidagi fanning yuzaga kelishida Arastudan A.Smitgacha bo’lgan davr

2.Qiymatga oid mehnat nazariyasining rivojlanishida D.Rikardo ta’limoti

3.Mehnat to’g’risidagi nazariyaning rivojlanishida J.B.Sey, marjinalchilar va yangi klassiklarning roli

4.Mehnat munosabatlarini davlat tomonidan muvofiqlashtirish nazariyasini yaratishda I.SHumpeter, J.M.Keyns va yangi klassik sintezlarning qarashlari

5.Mehnat to’g’risidagi fanning yuzaga kelishida islom iqtisodiyoti mafkurachilari va SHarq iqtisodiy tafakkurining o’rni

Qo’llaniladigan pedagogik texnologiyalar: guruhlarda ishlash, blits-so’rov.

1-mavzu bo’yicha tavsiya etilgan adabiyotlar

1. Labor Economics / George J.Borjas.-Mc.Graw-Hill.Irwin.USA.2013. –818 r.

2.Labor Economics Pierre Cahuc, StéphaneCarcillo, André Zylberberg, William McCuaig The MIT Press Cambridge, Massachusetts London, England 2014, - 1021 r.

3.Abdurahmonov Q.X, Zokirova N.Q. Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi. O’quv qo’llanma. - T.: «Fan va texnologiya», 2013. – 536 b.

4. Abdurahmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti. Darslik. – T.: Mehnat, 2013. –763 bet.

2-mavzu. MEHNAT IQTISODIYOTINING PREDMETI VA USLUBIYATI

1. Mehnatning inson va jamiyat faoliyatidagi ijtimoiy-iqtisodiy o'rni
2. Mehnat iqtisodiyoti predmetining shakllanishi va rivojlanishi
3. Mehnat iqtisodiyotining bo'limlari va muammolari
4. Mehnat turlari va ularning xususiyatlari
5. Mehnat elementlari va mehnat jarayoni
6. Mehnatning namoyon bo'lish shakllari va funktsiyalari
7. Mehnat ishlab chiqarish omili sifatida
8. Inson va jamiyat rivojlanishida ish vaqti hamda ayrim mehnat turlarini qiyosiy o'lchash

Qo'llaniladigan pedagogik texnologiyalar: Nilufar guli, guruhlarda ishlash.

2-mavzu bo'yicha tavsiya etilgan adabiyotlar

1. Abdurahmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti. Darslik. – T.: Mehnat, 2013. –763 bet.

2.Modern labor economics: theory and public policy / Ronald G. Ehrenberg, Robert S. Smith. — Eleventh ed. Copyright © 2012, 2009 by Pearson Education, Inc. All rights reserved, -650 r.

3..Abdurakhmanov K., Zokirova N. Labour Economics and Sociology: Edited by: Prof. Dr. E.S.Margianti, SE., MM. Tutorial.- Jakarta.:Gunadarma Publisher, 2013, 430-p.

3-mavzu. MEHNAT JARAYONLARINI TASHKIL ETISH

1. Mehnatni tashkil etish: mohiyati va xususiyatlari
2.. Xodimlar faoliyatini tashkiliy jihatdan ta'minlashning mohiyati va mazmuni
3. Ijtimoiy-mehnat munosabatlarini tashkil qilish
4. Insonning ijtimoiy ishlab chiqarishdagi holati
5. Mehnat faoliyatini tashkil etish va oqilonalashtirishga oid xorijiy nazariyalarning rivojlanishi
6. Mustaqil Davlatlar Hamdo'stligi mamlakatlarida va O'zbekistonda mehnatni tashkil etish nazariyalarining rivojlanii

Qo'llaniladigan pedagogik texnologiyalar: Ekspert baholash, Delьfi, Nilufar guli.

3-mavzu bo'yicha tavsiya etilgan adabiyotlar

1. Karimov I.A. Bosh maqsadimiz – mavjud qiyinchiliklarga qaramasdan, olib borayotgan islohotlarni, iqtisodiyotimizda tarkibiy o'zgarishlarni izchil davom

ettirish, xususiy mulkchilik, kichik biznes va tadbirkorlikka yanada keng yo'l ochib berish hisobidan oldinga yurishdir / Mamlakatni 2015 yilda ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish yakunlari va 2016 yilga mo'ljallangan iqtisodiy dasturning eng muhim ustuvor yo'nalishlariga bag'ishlangan Vazirlar Mahkamasi majlisidagi ma'ruza // Xalq so'zi, 2016 yil 16 yanvarь, № 11 (6446).

2.Labor Economics Pierre Cahuc, StéphaneCarcillo, André Zylberberg, William McCuaig The MIT Press Cambridge, Massachusetts London, England 2014, - 1021 r.

3.Abdurahmonov Q.X, Zokirova N.Q. Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi. O'quv qo'llanma. - T.: «Fan va texnologiya», 2013. – 536 b.

4. Abdurahmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti. Darslik. – T.: Mehnat, 2013. –763 bet.

4-mavzu. BOZOR XO'JALIGI TIZIMIDA MEHNAT BOZORI

1. Mehnat bozori va uning mohiyati
2. Mehnat bozorining ishlash mexanizmi
3. Mehnat bozorining turlari: ularning segmentlarga bo'linishi va moslashuvchanligi
4. Mehnat bozoridagi talab va taklif
5. Mehnat bozorining modellari
6. Demografik tendentsiyalar va ularning mehnat bozoriga ta'siri
7. Mehnat bozorining tartibga solinishi

Qo'llaniladigan pedagogik texnologiyalar: Jamoada ishlash, baliq skileti.

4-mavzu bo'yicha tavsiya etilgan adabiyotlar

1.Abdurahmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti. Darslik. – T.: Mehnat, 2013. –763 bet.

2.Labor Economics Pierre Cahuc, StéphaneCarcillo, André Zylberberg, William McCuaig The MIT Press Cambridge, Massachusetts London, England 2014, - 1021 r.

3.Abdurahmonov Q.X, Zokirova N.Q. Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi. O'quv qo'llanma. - T.: «Fan va texnologiya», 2013. – 536 b.

4. Subanov B.D., Dodobaev Yu.T. Ekologiya i bezopasnostь jiznodeyatelьnosti. Uchebnoe posobie. – T.: SHarq, 2013. – 307 str.

5.Dubrovin I.A., Kamenskiy A.S. Ekonomika truda: Uchebnik. – M.:Dashkov i K, 2012–232s.

5-mavzu. MEHNAT RESURSLARI VA MEHNAT POTENTSIALI

1.Mehnat resurslari ijtimoiy-iqtisodiy kategoriya sifatida
2.Mehnat potentsiali va uning ijtimoiy-iqtisodiy mazmuni

3.Mehnat potentsiali va mehnat resurslarining shakllanishida inson omili

4.O’zbekistonda mehnat potentsialining shakllanishi va unga demografik omillarning ta’siri

5.Mehnat resurslari va ulardan foydalanish yo’llari

6.Mehnat resurslari balansini tuzish va ishga joylashishga muhtoj shaxslarni aniqlash

Qo’llaniladigan pedagogik texnologiyalar: Jamoada ishlash, baliq skileti, keys stadi.

5-**mavzu bo’yicha tavsiya etilgan adabiyotlar**

1. Karimov I.A. Bosh maqsadimiz – mavjud qiyinchiliklarga qaramasdan, olib borayotgan islohotlarni, iqtisodiyotimizda tarkibiy o’zgarishlarni izchil davom ettirish, xususiy mulkchilik, kichik biznes va tadbirkorlikka yanada keng yo’l ochib berish hisobidan oldinga yurishdir / Mamlakatni 2015 yilda ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish yakunlari va 2016 yilga mo’ljallangan iqtisodiy dasturning eng muhim ustuvor yo’nalishlariga bag’ishlangan Vazirlar Mahkamasi majlisidagi ma’ruza // Xalq so’zi, 2016 yil 16 yanvarь, № 11 (6446).

2.Abdurahmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti. Darslik. – T.: Mehnat, 2013. –763 bet.

3.Labor Economics Pierre Cahuc, StéphaneCarcillo, André Zylberberg, William McCuaig The MIT Press Cambridge, Massachusetts London, England 2014, - 1021 r.

4.Abdurahmonov Q.X, Zokirova N.Q. Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi. O’quv qo’llanma. - T.: «Fan va texnologiya», 2013. – 536 b.

5. Subanov B.D., Dodobaev Yu.T. Ekologiya i bezopasnostь jiznodeyatelьnosti. Uchebnoe posobie. – T.: SHarq, 2013. – 307 str.

6-mavzu. AHOLINING ISH BILAN BANDLIGI NAZARIYALARI VA ULARNING AMALDA QO’LLANILISHI

1.Aholining ish bilan bandligi bo’yicha klassik va neoklassik nazariyalar

2.J. Keyns va neokeynschilarning ish bilan bandlik nazariyasi

3.Hozirgi zamon neoklassik nazariyalarida aholining ish bilan bandligi masalalari

4.Ish bilan bandlikning hozirgi zamon nazariyalaridan foydalanish

Qo’llaniladigan pedagogik texnologiyalar: Jamoada ishlash, baliq skileti, baxs-munozara.

6-mavzu bo’yicha tavsiya etilgan adabiyotlar

1.Abdurahmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti. Darslik. – T.: Mehnat, 2013. –763 bet.

2.Labor Economics Pierre Cahuc, StéphaneCarcillo, André Zylberberg, William McCuaig The MIT Press Cambridge, Massachusetts London, England 2014, - 1021 r.

3.Abdurahmonov Q.X, Zokirova N.Q. Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi. O'quv qo'llanma. - T.: «Fan va texnologiya», 2013. – 536 b.

4. Subanov B.D., Dodobaev Yu.T. Ekologiya i bezopasnostь jiznodeyatelьnosti. Uchebnoe posobie. – T.: SHarq, 2013. – 307 str.

7-mavzu. AHOLI ISH BILAN BANDLIGINING SHAKLLANISHI VA MOHIYATI

1.Ish bilan bandlikning ijtimoiy-iqtisodiy mohiyati

2.Ish bilan bandlik shakllarining tasnifi

3. Aholining ish bilan bandligi, uning asosiy turlari va shakllari

4. Ish bilan bandlik – ijtimoiy-iqtisodiy siyosatning elementi sifatida

5. Ish bilan bandlik sohasida ijtimoiy-demografik guruhlar

6.Aholining ish bilan bandligini ta'minlash borasida davlat siyosatining amalga oshirilishi

7. Kasanachilik mehnati va uni rivojlantirishning asosiy yo'nalishlari

Qo'llaniladigan pedagogik texnologiyalar: Jamoada ishlash, baliq skileti, baxs-munozara.

7-mavzu bo'yicha tavsiya etilgan adabiyotlar

1.Abdurahmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti. Darslik. – T.: Mehnat, 2013. –763 bet.

2.Labor Economics Pierre Cahuc, StéphaneCarcillo, André Zylberberg, William McCuaig The MIT Press Cambridge, Massachusetts London, England 2014, - 1021 r.

3.Abdurahmonov Q.X, Zokirova N.Q. Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi. O'quv qo'llanma. - T.: «Fan va texnologiya», 2013. – 536 b.

8-mavzu. ISHCHI KUCHI MIGRATSIYASI VA UNING MEHNAT BOZORIGA TA'SIRI

1. Ishchi kuchi migratsiyasining ijtimoiy-iqtisodiy mazmuni va mohiyati

2.Ishchi kuchi migratsiyasiga ta'sir etuvchi omillar va uning mamlakat iqtisodiyotiga ta'siri

3.Mehnat migratsiyasining davlat tomonidan tartibga solinishi va uning asosiy ko'rinishlari

4.Evroosiyo iqtisodiy hamjamiyatidagi mehnat migratsiyasining ko'lami va geografiyasi

5. O'zbekistonda mehnat migratsiyasi bo'yicha davlat siyosatining amalga oshirilishi

8-mavzu bo’yicha tavsiya etilgan adabiyotlar

1.Abdurahmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti. Darslik. – T.: Mehnat, 2013. –763 bet.

2.Labor Economics Pierre Cahuc, StéphaneCarcillo, André Zylberberg, William McCuaig The MIT Press Cambridge, Massachusetts London, England 2014, - 1021 r.

3.Abdurahmonov Q.X, Zokirova N.Q. Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi. O’quv qo’llanma. - T.: «Fan va texnologiya», 2013. – 536 b.

4. Subanov B.D., Dodobaev Yu.T. Ekologiya i bezopasnostь jiznodeyatelьnosti. Uchebnoe posobie. – T.: SHarq, 2013. – 307 str.

5..Dubrovin I.A., Kamenskiy A.S. Ekonomika truda: Uchebnik. – M.:Dashkov i K, 2012–232s.

9-mavzu. ISHSIZLIK: SABABLARI, XUSUSIYATLARI VA UNI KAMAYTIRISH YO’LLARI

(1- mashg’uloti)

1.Ishsizlik haqida umumiy tushunchalar

2. Ishsizlikning kelib chiqish sabablari va uning oldini olish yo’llari

(2- mashg’uloti)

3. Ishsizlik tasnifi

4. Ishsizlikni kamaytirishning asosiy yo’llari

5. O’zbekistonda ishsizlik muammosining ayrim xususiyatlari

Qo’llaniladigan pedagogik texnologiyalar: Jamoada ishlash, aqliy xujum.

9-mavzu bo’yicha tavsiya etilgan adabiyotlar

1.Abdurahmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti. Darslik. – T.: Mehnat, 2013. –763 bet.

2.Labor Economics Pierre Cahuc, StéphaneCarcillo, André Zylberberg, William McCuaig The MIT Press Cambridge, Massachusetts London, England 2014, - 1021 r.

3.Abdurahmonov Q.X, Zokirova N.Q. Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi. O’quv qo’llanma. - T.: «Fan va texnologiya», 2013. – 536 b.

4. Subanov B.D., Dodobaev Yu.T. Ekologiya i bezopasnostь jiznodeyatelьnosti. Uchebnoe posobie. – T.: SHarq, 2013. – 307 str.

5..Dubrovin I.A., Kamenskiy A.S. Ekonomika truda: Uchebnik. – M.:Dashkov i K, 2012–232s.

10-mavzu. MEHNAT UNUMDORLIGI: TUSHUNCHASI, O’LCHASH OMILLARI VA REZERVLARI

1. Mehnat unumdorligi va uning ahamiyati

2. Mehnat unumdorligi, samaradorligi va mahsuldorligi

3. Mehnat unumdorligini o’lchash usullari

4. Mehnat unumdorligi to’g’risidagi nazariyalarning rivojlanishi
5. Mehnat unumdorligini oshirish omillari va zaxiralari

Qo’llaniladigan pedagogik texnologiyalar: Jamoada ishlash, baxs-munozara.

10-mavzu bo’yicha tavsiya etilgan adabiyotlar

1.Abdurahmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti. Darslik. – T.: Mehnat, 2013. –763 bet.

2.Labor Economics Pierre Cahuc, StéphaneCarcillo, André Zylberberg, William McCuaig The MIT Press Cambridge, Massachusetts London, England 2014, - 1021 r.

3.Abdurahmonov Q.X, Zokirova N.Q. Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi. O’quv qo’llanma. - T.: «Fan va texnologiya», 2013. – 536 b.

4. Subanov B.D., Dodobaev Yu.T. Ekologiya i bezopasnostь jiznodeyatelьnosti. Uchebnoe posobie. – T.: SHarq, 2013. – 307 str.

11-mavzu. AHOLINING TURMUSH DARAJASI, DAROMADLARI VA UNI DAVLAT TOMONIDAN TARTIBGA SOLISH

1. Aholi daromadlari va uning taqsimlanishi yuzasidan ilmiy-nazariy qarashlar tasnifi
2 Turmush darajasi tushunchasi va uni belgilovchi ko’rsatkichlar tizimi
3.Aholi daromadlari, ularning shakllanish manbalari va foydalanish yo’nalishlari
4. Aholi daromadlarini davlat tomonidan tartibga solish
5 Daromadlarni tartibga solishda soliqlarning roli

Qo’llaniladigan pedagogik texnologiyalar: Jamoada ishlash, aqliy xujum.

10-mavzu bo’yicha tavsiya etilgan adabiyotlar

1.Abdurahmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti. Darslik. – T.: Mehnat, 2013. –763 bet.

2.Labor Economics Pierre Cahuc, StéphaneCarcillo, André Zylberberg, William McCuaig The MIT Press Cambridge, Massachusetts London, England 2014, - 1021 r.

3.Abdurahmonov Q.X, Zokirova N.Q. Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi. O’quv qo’llanma. - T.: «Fan va texnologiya», 2013. – 536 b.

4. Subanov B.D., Dodobaev Yu.T. Ekologiya i bezopasnostь jiznodeyatelьnosti. Uchebnoe posobie. – T.: SHarq, 2013. – 307 str.

12-mavzu. PERSONAL VA INSON RESURSLARINI BOSHQARISH

1.Insonning korxona va tashkilotdagi roli va uni boshqarish
2.Personalni ijtimoiy-psixologik jihatdan boshqarishning nazariy muammolari
3. Korxonalarda personalni shakllantirish va tashkil qilish amaliyoti

Qo’llaniladigan pedagogik texnologiyalar: Jamoada ishlash, baliq skeleti.

12-mavzu bo’yicha tavsiya etilgan adabiyotlar

1.Abdurahmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti. Darslik. – T.: Mehnat, 2013. –763 bet.

2.Labor Economics Pierre Cahuc, StéphaneCarcillo, André Zylberberg, William McCuaig The MIT Press Cambridge, Massachusetts London, England 2014, - 1021 r.

3.Abdurahmonov Q.X, Zokirova N.Q. Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi. O’quv qo’llanma. - T.: «Fan va texnologiya», 2013. – 536 b.

4.Subanov B.D., Dodobaev Yu.T. Ekologiya i bezopasnostь jiznodeyatelьnosti. Uchebnoe posobie. – T.: SHarq, 2013. – 307 str.

5. Dubrovin I.A., Kamenskiy A.S. Ekonomika truda: Uchebnik. – M.:Dashkov i K, 2012–232s.

13-mavzu. BOZOR IQTISODIYOTI SHAROITIDA ISH HAQINI TASHKIL ETISH VA UNI ISLOH QILISH

(1- mashg’uloti)

1.Ish haqining mohiyati

2. Minimal ish haqi nazariyasi va uni qo’llashning xorijiy amaliyoti

3.Ish haqini tashkil etish tamoyillari – daromadlar va mehnatga haq to’lash siyosatini ishlab chiqishning metodologik asosi

(2- mashg’uloti)

4.Tarif tizimi – ish haqini tashkil etish unsuri sifatida

5. Ish haqiga koeffitsientlar

6.Ish haqini isloh qilishning asosiy yo’nalishlar

Qo’llaniladigan pedagogik texnologiyalar: Jamoada ishlash, aqliy xujum.

13-mavzu bo’yicha tavsiya etilgan adabiyotlar

1. Karimov I.A. Bosh maqsadimiz – mavjud qiyinchiliklarga qaramasdan, olib borayotgan islohotlarni, iqtisodiyotimizda tarkibiy o’zgarishlarni izchil davom ettirish, xususiy mulkchilik, kichik biznes va tadbirkorlikka yanada keng yo’l ochib berish hisobidan oldinga yurishdir / Mamlakatni 2015 yilda ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish yakunlari va 2016 yilga mo’ljallangan iqtisodiy dasturning eng muhim ustuvor yo’nalishlariga bag’ishlangan Vazirlar Mahkamasi majlisidagi ma’ruza // Xalq so’zi, 2016 yil 16 yanvarь, № 11 (6446).

2.Abdurahmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti. Darslik. – T.: Mehnat, 2013. –763 bet.

3.Labor Economics Pierre Cahuc, StéphaneCarcillo, André Zylberberg, William McCuaig The MIT Press Cambridge, Massachusetts London, England 2014, - 1021 r.

4.Abdurahmonov Q.X, Zokirova N.Q. Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi. O’quv qo’llanma. - T.: «Fan va texnologiya», 2013. – 536 b.

5. Subanov B.D., Dodobaev Yu.T. Ekologiya i bezopasnostь jiznodeyatelьnosti. Uchebnoe posobie. – T.: SHarq, 2013. – 307 str.

14 – bob. MEHNATGA HAQ TO’LASH TIZIMLARINI TASHKIL ETISH

(1-mashg’uloti)

1. Mehnatga haq to’lash tizimlari tushunchasi va ularning tasnifi
2. Ish haqining ishbay hamda vaqtbay tizimlarini qo’llash

(2- mashg’uloti)

3. Asosiy ish natijalari uchun rag’batlantirish tizimlarini ishlab chiqish va ularning samaradorligini aniqlash
4. Korxonalarda ish haqiga qo’shimchalar va ustamalarni, shuningdek bir marta beriladigan mukofotlarni qo’llash

Qo’llaniladigan pedagogik texnologiyalar: Jamoada ishlash, baxs-munozara.

14-mavzu bo’yicha tavsiya etilgan adabiyotlar

1.Karimov I.A. Bosh maqsadimiz – mavjud qiyinchiliklarga qaramasdan, olib borayotgan islohotlarni, iqtisodiyotimizda tarkibiy o’zgarishlarni izchil davom ettirish, xususiy mulkchilik, kichik biznes va tadbirkorlikka yanada keng yo’l ochib berish hisobidan oldinga yurishdir / Mamlakatni 2015 yilda ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish yakunlari va 2016 yilga mo’ljallangan iqtisodiy dasturning eng muhim ustuvor yo’nalishlariga bag’ishlangan Vazirlar Mahkamasi majlisidagi ma’ruza // Xalq so’zi, 2016 yil 16 yanvarь, № 11 (6446).

2.Abdurahmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti. Darslik. – T.: Mehnat, 2013. –763 bet.

3.Labor Economics Pierre Cahuc, StéphaneCarcillo, André Zylberberg, William McCuaig The MIT Press Cambridge, Massachusetts London, England 2014, - 1021 r.

15– bob. AHOLINI IJTIMOIY MUHOFAZA QILISH MUAMMOLARI

1. Ijtimoiy muhofaza bo’yicha asosiy tushunchalar
2. Ijtimoiy muhofazaning samarali tizimi
3. Ijtimoiy muhofaza shakllari va mexanizmlarini amalga oshirishda davlatning roli
4. O’zbekiston Respublikasida aholini ijtimoiy muhofaza qilish tizimining o’ziga xos xususiyatlari
5. Mamlakat aholisini ijtimoiy muhofaza qilishda maqsadli davlat dasturlarining amalga oshirilishi

Qo’llaniladigan pedagogik texnologiyalar: Jamoada ishlash, blits so’rov.

15-mavzu bo’yicha tavsiya etilgan adabiyotlar

1.Labor Economics / George J.Borjas.-Mc.Graw-Hill.Irwin.USA.2013. –818 r.
2.Labor Economics Pierre Cahuc, StéphaneCarcillo, André Zylberberg, William McCuaig The MIT Press Cambridge, Massachusetts London, England 2014, - 1021 r.
3.Modern labor economics: theory and public policy / Ronald G. Ehrenberg, Robert S. Smith. — Eleventh ed. Copyright © 2012, 2009 by Pearson Education, Inc. All rights reserved, -650 r.
4.Abdurakhmanov K., Zokirova N. Labour Economics and Sociology: Edited by: Prof. Dr. E.S.Margianti, SE., MM. Tutorial.- Jakarta.: Gunadarma Publisher, 2013, 430-p.
5.Abdurahmonov Q.X, Zokirova N.Q. Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi. O'quv qo'llanma. - T.: «Fan va texnologiya», 2013. – 536 b.
6. Abdurahmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti. Darslik. – T.: Mehnat, 2013. –763 bet.

16 – bob. BOZOR MUNOSABATLARI TIZIMIDA MEHNATNI BOSHQARISH ETISH

1. Mehnatni boshqarish xususiyatlari
2. Mehnatni boshqarish turlari va usullari
3. Makroiqtisodiy va mikroiqtisodiy darajalarda mehnatni boshqarish
4.O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligining mehnatni boshqarishdagi roli

Qo'llaniladigan pedagogik texnologiyalar: Jamoada ishlash, blits so'rov.

16-mavzu bo'yicha tavsiya etilgan adabiyotlar

2.Labor Economics Pierre Cahuc, StéphaneCarcillo, André Zylberberg, William McCuaig The MIT Press Cambridge, Massachusetts London, England 2014, - 1021 r.
3.Modern labor economics: theory and public policy / Ronald G. Ehrenberg, Robert S. Smith. — Eleventh ed. Copyright © 2012, 2009 by Pearson Education, Inc. All rights reserved, -650 r.
4.Abdurakhmanov K., Zokirova N. Labour Economics and Sociology: Edited by: Prof. Dr. E.S.Margianti, SE., MM. Tutorial.- Jakarta.: Gunadarma Publisher, 2013, 430-p.
6. Abdurahmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti. Darslik. – T.: Mehnat, 2013. –763 bet.

AMALIY MASHG'ULOTLAR TOPSHIRIQLARI

Mehnat jarayonlarini tashkil etish

Metodik ko'rsatmalar

MISOL. *Mehnat taqsimoti.*

Agar detalni ishlab chiqarish bo'yicha 5 ishlab chiqarish jarayonlarining davomiyligi 0,5; 1,5; 0,25; 0,75; 1,0 (min) bo'lsa, hamda soatiga 480ta detalь ishlab chiqarilayotgan bo'lsa ishlab chiqarish zanjiridagi ishchilar joylashuvini va ularning umumiy sonini aniqlang.

ECHISH. Davomiyligi bo'yicha eng minimal jarayonning mehnat sig'imi aniqlanadi: 480·0,25=120 min. Ishlovchilarning zarur bo'lgan soni 2ta (120:60). Qolgan jarayonlar uchun ishlovchilar soni quyidagi formula yordamida aniqlanadi:

CHi=ti / tmin

Bu yerda t-vaqt, CH- ishlovchilar soni.

SHunday qilib,birinchi jarayonda 4 kishi,(0,5/0,25· 2), ikkinchisida-12ta (1,5/0,25·2), uchinchisida-2ta, to'rtinchisida-6ta (0,75/ 0,25·2) va beshinchisida-8ta ishchi (1,0 / 0,25·2). Jami-32 kishi.

Tekshirish. 480 ta detalning mehnat sarfi 1920 min (480·4). 32 ta ishchi ham soatiga 1920 min ishlaydi (32·0), shunday ekan zanjirimiz to'xtovsiz ishlaydi.

MISOL.*Mehnat taqsimoti chegaralarini aniqlash.*

Mehnat taqsimoti turlicha bo'lgan sharoitda bir turdagi mahsulot ishlab chiqarishga ketadigan vaqt sarfi jadvalda keltirilgan. Mehnat taqsimotining iqtisodiy chegarasini aniqlang.

Ko'rsatkich	Mehnat taqsimoti shakllari		
	predmetli	detalli	jarayonli
Ish vaqtining summar xarajati	15,3	13,9	16,4

Ish vaqtining eng kam summar xarajati mehnat taqsimotining 2-shaklida. SHuning uchun u mehnat taqsimotining iqtisodiy chegarasi hisoblanadi.

MISOL. Agar 1-sida bir oyda bajarilayotgan ishlar mehnat sarfi 4569 norma-soat,2-sida-5860 va 3-sida-2513 norma-soat bo'lsa tsexning o'zaro bog'liq uchastkalarida minimal, biroq yetarli ishchilar sonini hisoblang. Ishlab chiqarish normalari rejasining bajarilishi mos xolda 118, 124 va 111%, bitta ishchining ish vaqti jamg'armasi 176 soat.

ECHISH. Har bir uchastka bo'yicha ishchilar soni quyidagi formula yordamida hisoblanadi:

CH ═(Tn·100): (Fv·Pvn)

Bu yerda: Tn-uchastka bo'yicha ishlar hajmining normadagi mehnat sig'imi;

Fv-Hisobot davridagi bitta ishchining ish vaqti jamg'armasi;

Pvn- rejalashtirilayotgan ishlab chiqarish normalari bajarilishining o'rtacha foizi.

Bizning misolimizda CH1═4569·100:176·118═22 kishi;

CH2═5860·100:176·124═27 kishi; va CH3═2513·100:176·111═13 kishi.

MISOL. Agar ishchilar o'z operativ vaqtlarining 10% ini o'z-o'zlariga hizmat ko'rsatishga sarflayotgan bo'lsalar, asosiy ishchilarga hizmat ko'rsatish uchun zarur bo'ladigan yordamchi ishchilarning minimal,biroq yetarli sonini aniqlang. TSexdagi asosiy ishchilar soni 300 kishi, smenadagi operativ vaqt 410 minut.

ECHISH. O’z-o’ziga hizmat ko’rsatishga ketayotgan operativ vaqt sarflari yig’indisi 12300 minut (300·410·0,1) Zarur bo’lgan yordamchi ishchilar soni 330 kishi. (12300:410).

Masalalar.

1. Detalni tayyorlash jarayoni 5ta o’zaro bog’liq va ketma-ket bajariladigan operatsiyalardan iborat bo’lib, ularning mehnat sig’imi 16,22,4,31 va 15 minut. Agar smena ichidagi detallar ishlab chiqarish rejasi 240 dona bo’lsa, har bir operatsiyani bajarish uchun va umuman ishlab chiqarish zanjiriga zarur bo’lgan ishchilar sonini aniqlang. (Tsm-8soat)

2. TSexning uchta o’zaro bog’liq ishlab chiqarish uchastkalarida normalangan ishlar mehnat sig’imi 2050,3440 va 1890 norma-soatni tashkil qiladi. Agar birinchi ikki uchastkada bitta ishchining oylik ish vaqti jamg’armasi 176 soatdan bo’lsa, uchinchisida belgilangan qisqartirilgan ish kuni bo’yicha-154 soat bo’lsa uchastkalar bo’yicha ishchilar sonini va ularning tsexdagi umumiy sonini aniqlang.

3. TSexda 100ta asosiy stanokchi ishchilar bor. Smena davomida ularning har biri kesuvchi asbobni charxlash uchun 35 minut va yarim mahsulotni keltirish uchun 42 minut sarflaydi. Asbob charxlovchi va avtokarlarni haydovchilardan iborat yordamchi ishchilar brigadasini tashkil qilinsa asosiy ishchilar yordamchi ishlardan ozod bo’ladilar. Ularning har birini smenadagi operativ vaqti 343dan 420 minutgacha ko’payadi.Agar ihtisoslashtirilgan brigada sharoitida bu ishlarning mehnat sig’imi 20% kamaysa yordamchi ishchilar brigadasidagi asbsblarni charhlovchi va avtokarlar haydovchilarining sonini hisoblang.

4. Smena davomida 200 ta qo’l soati ishlab chiqariladi. Bitta soatni ishlab chiqarish uchun ketadigan norma-soatlar yig’indisi 80 minutni tashkil qiladi. Agar jarayonlarning mehnat sarfi 1:1:3:2:0.5:0.25:0.5 ga tenglashtirilgan bo’lsa ishchilarning smena bo’yicha sonini va ish joylari bo’yicha taqsimlanishini aniqlang. (33 kishi; 4, 4, 12, 8, 2, 1, 2kishi)

Ishlab chiqarish vaziyati

TSexdagi ishchilarning ish vaqti balansi quyidagi ko’rsatkichlar bilan berilgan (smena vaqtiga nisbatan % da).

Tayyorlov yakunlovchi bosqich	10 (normativ 6,25)
Operativ ish	49 (normativ 75,7)
Bartaraf qilib bo’lmaydigan texnologik tanaffuslar	8 (normativ 8)
Asosiy ishchilarning o’z ish joylariga hizmat ko’rsatishi: A) uskunalarni sozlash	 6 (normativ 2)
B)asboblarni tayyorlash	3 (normativ 2)
V)materiallarni yetqazib berish	4 (ko’zda tutilmagan)
Dam olish va shaxsiy ehtiyojlar	9 (normativ 6)
Naryadchi va ustaning aybi bilan ish vaqtining bekor sarf bo’lishi	11 (ko’zda tutilmagan)

Asosiy ishchilar soni 78 kishi, ustalar-2 ta, naryadchi- 1ta. Mehnatni tashkil qilishni yaxshilash imkoni bo'lgan variantlarni baholang va shuning hisobiga barcha personalga nisbatan mehnat unumdorligi o'sishini hisoblang.

1-kichik guruh uchun variant

Individual mehnatni tashkil qilish usulini saqlagan xolda asosiy ishchilarning ish joyiga hizmat qilishdan ozod etish, buning uchun kerakli bo'lgan har xil sohadagi yordamchi ishchilarni jalb etish (qanday, nechta. Har biri uchun smenadagi operativ vaqt 364 minut). Mehnat unumdorligi o'sishini hisoblang.

2-kichik guruh uchun variant

Usta-brigadirlar va yordamchi mutahassis ishchilardan iborat ikkita yiriklashtirilgan majmuaviy brigadani tashkil etish. (Har bir brigada uchun nechta va qanday). Texnologik tanaffuslar vaqtidan qanday foydalanish kerak? Mehnat unumdorligi o'sishini hisoblang.

3-kichik guruh uchun variant

Uchta asosiy ishchilar brigadasini va bitta ish joylariga xizmat ko'rsatuvchi brigadani tashkil qilish (uning tarkibi va sonini asoslash). Usta va mehnatga haq to'lash bo'yicha naryadchini brigadani ishlab chiqarishining qisman ishbayiga o'tqazish. Mehnat unumdorligi o'sishini hisoblang.

Mamlakat aholisi va mehnat resurslarining shakllanishi

Metodik ko'rsatmalar

Mamlakat, hudud yoki tumanlardagi mehnat resurslari sonini aniqlashdagi boshlang'ich ma'lumotlar bo'lib, ushbu hudud aholisining soni, tarkibi va harakati ko'rsatkichlari hizmat qiladi.

Bunda quyidagi ko'rsatkichlar nazarda tutiladi.

1) Yil davomida aholining o'rtacha yillik soni R:

$$R= (R_b+R_o) /2$$

bu yerda R_b – aholining yil boshidagi soni;

R_o - aholining yil oxiridagi soni;

2)Yil davomida umumiy tug'ilish koeffitsienti (n) (promillda);

$$n=N_i/P.1000;$$

3) Yil davomida umumiy o'lim koeffitsienti (m) (promillda);

$$m=N_j/P.1000;$$

4) Yil davomida aholining tabiiy o'sishi (kamayishi) (E);

$$Ye=N_i-N_j$$

bu yerda N_i – yil davomida tug'ilganlar soni;

N_j– yil davomida o'lganlar soni;

5) Aholining tabiiy o'sish koeffitsienti (k_t) (promillda);

$$K_t=E/R,1000;$$

6) Yil davomida aholining mexanik (migratsion) ko'payishi (kamayishi) (S):

$$C=M_i- M_j;$$

Bu yerda M_i– yil davomida ko’chib kelgan aholi soni;

M_j– yil davomida ko’chib ketgan aholi soni;

7) Aholining mexanik ko’payishi koeffitsienti (K_M);

$$Km=S/R.1000;$$

8) Yil davomida aholining umumiy ko’payishi (ΔP)

$$\Delta P=E+C;$$

9) aholining umumiy o’sish koeffitsienti (k_o) (promillda);

$$K_o=\Delta R/R.1000;$$

10) tahlil qilinayotgan yil oxiriga yoki kelasi yil boshiga aholi soni bashorati (R_k):

$$P_k=P_H+E+C.$$

Mehnat resurslari mehnatga layoqatli yoshdagi, hamda mehnatga layoqatli yoshdan kichik va katta yoshdagi ishlayotgan fuqarolardan tashkil topadi.

Hozirgi vaqtda O’zbekiston Respublikasi mehnat qonunchiligiga asosan mehnatga layoqatli yosh chegarasi erkaklar uchun 16-60; ayollar uchun 16-55 yosh hisoblanadi. Biroq odam organizmiga qattiq ta’sir etuvchi psixofiziologik omillar bilan bog’liq ba’ri bir kasbiy faoliyat turlari uchun pensiyaga chiqish chegarasi 5-10 ba’zan undan ham ko’proqqa qisqaradi. Bu noqulay og’ir mehnat sharoitlari bilan bog’liq ishlab chiqarishga (masalan konchilar), hamda yillar davomida “mehnat formasi”ni tutib turish imkoniyati yo’qolishiga (masalan balerinalar) tegishli.

Real hayotda ko’pgina intiyozli pensionerlar o’z ishida yoki boshqa ishlarda mehnat qilishni davom yettiradilar, sh.u. mehnat resurslari tarkibiga kiradilar. Ishlamaydiganlari esa ular tarkibidan chiqariladi.

Mehnatga layoqatli yoshdagi odamlarning ma’lum qismini sog’lig’ining yomonligi tufayli hech qachon ishlamagan yoki ishlamay qo’yganlar tashkil qiladi.

Ular I va II guruh nogironlari bo’lib, ularni davlat pensiya bilan ta’minlaydi.

SHunday qilib mehnat resurslari soni quyidagicha aniqlanadi:

$$MR=R_{ml}-R_{nog}+R_{pen}+R_{o'sm};$$

Bu yerda R_{ml}-mehnatga layoqatli aholi soni;

R_{nog}-I-II guruh nogironlari va imtiyozli pensionerlar;

R_{pen}-pensiya yoshida ishlayotganlar;

$R_{o'sm}$-16 yoshgacha bo’lgan ishlayotgan o’smirlar;

Mehnat resurslarining tabiiy ko’payishi (MR_t)

$$MR_t=R_k-R_{ch};$$

Bu yerda: R_k - mehnatga layoqatli yoshga to’lganlar;

R_{ch}-mehnatga layoqatli yoshdan chiqqanlar;

Mehnat resurslarining migratsion ko’payishi, hamda mehnat resurslari soni dinamikasining nisbiy ko’rsatkichlari (umumiy, tibiiy va mexanik ko’payish koeffitsentlari) barcha aholi uchin o’xshash ko’rsatkichlarni hisoblash kabi aniqlanadi.

1.Agar joriy yil bo’yicha quyidagi ma’lumotlar mavjud bo’lsa kelasi yilning boshida mehnatga layoqatli aholi sonini aniqlang: yil boshida mehnatga layoqatli aholi soni 70 mln. kishi; yil davomida mehnatga layoqatli yoshda o’lganlar – 0,2

mln.kishi; ushbu yilda mehnatga layoqatli yoshga to’lgan yoshlar – 2 mln.kishi; joriy yilda pensiya yoshiga yetganlar-1,6 mln. kishi.

2. Mehnatga layoqatli aholi soni 80 mln.kishini tashkil qiladi, sh.j. ishlamaydigan I-II guruh nogironlar – 1,2 mln.kishi; ishlaydigan o’smirlar-0,1 mln.kishi; ishlaydigan pensionerlar – 4,5 mln.kishi.

Mehnat resurslari sonini aniqlang.

3. SHaharda aholi soni 120 ming kishini tashkil qiladi, bazis davrda aholining o’sish koeffitsenti-100 promill, mehnat resurslari ulushi – 50%.

Mehnat resurslarining aholi sonidagi ulushi o’zgarmagani holda rejalashtirilayotgan davr boshiga aholi va mehnat resurslarining istiqboldagi sonini aniqlang.

4. Agar mehnatga layoqatli aholi soni 750 ming kishi bo’lsa, ulardan mehnatga layoqatli yoshdagi I-II guruh nogironlar –10 ming kishi, 16 yoshgacha bo’lgan ishlovchi yoshlar – 15 ming kishi, mehnatga layoqatli yoshdan yuqori yoshda ishlovchilar – 55 ming kishi bo’lsa mehnat resurslari sonini aniqlang.

5. Agar rejalashtirilayotgan davr boshida mehnatga layoqatli aholi soni 1 mln.kishi; mehnatga layoqatli yoshga kiruvchi aholi soni 30 ming kishi; mehnatga layoqatli yoshdan chiqib ketuvchilar – 22 ming kishi; mehnatga layoqatli yoshda o’lganlar – 5 ming kishi; mehnatga layoqatli yoshdagi mexanik o’sish – 3 ming kishi bo’lsa rejalashtirilayotgan davr oxirida mehnatga layoqatli aholi sonini aniqlang.

6. Yil boshida mehnatga layoqatli yoshdagi viloyat aholisi 1 mln. kishini tashkil qilgan, pensiya yoshidagi va 16 yoshgacha bo’lgan ishlovchilar soni 40 ming kishidan iborat.

Yil davomida mehnatga layoqatlilar tarkibida quyidagi o’zgarishlar yuz berdi: 250 ming kishi mehnatga layoqatli yoshga to’lgan; 90 ming kishi boshqa viloyatlardan ko’chib kelgan; pensiya yoshida ishlovchilar 20 ming kishi; pensiya yoshiga, nogironlikka o’tganlar va o’lganlar 200 ming kishi; 15 mingta pensionerlar ishlashdan to’xtagan; mehnatga layoqatli 75 ming kishi boshqa xududlarga ko’chib ketgan.

Yil boshi va oxirida mehnat resurslari sonini; mehnat resurslarining umumiy, tabiiy va mexanik o’sishni hamda mos ravishda mehnat resuslari harakati koeffitsentlarni hisoblang.

7. Aholining umumiy o’sish koeffitsenti 10 promill, aholining umumiy sonidagi mehnat resurslari ulushi bazis davriga nisbatan 0,01 punktga pasayishi, rejalashtirilayotgan davr boshida aholi soni 10 mln.kishi, mehnat resurslari – 6 mln.kishini tashkil qilgani holda hudud bo’yicha mehnat resurslarining istiqboldagi sonini hisoblang.

8. Yil boshida mehnatga layoqatli aholi soni 1 mln.kishi; mehnatga layoqatli yoshga to’lganlar 30 ming kishi; shu yoshlardagi o’lganlar 5 ming kishi; mehnatga layoqatli yoshdan oshganlar 35 ming kishi; boshqa hududlardan kelganlar 350 ming kishi; ketganlar – 100 ming kishi bo’lsa yil oxirida hududda mehnatga layoqatli yoshdagi aholi sonini aniqlang.

9. Tabiiy o’sish koeffitsenti 20 promilll, mexanik o’sish koeffitsenti 30 promill bo’lsa shahar aholisining va mehnat resurslarining istiqboldagi sonini aniqlang.

Barcha aholi sonidagi mehnat resurslari ulushi bazis davriga nisbatan 0,01 punktga yuqori. Rejalashtirilayotgan davr boshida aholi soni 1 mln. kishi, mehnat resurslari – 500 ming kishini tashkil qilgan.

10. Hududda mehnatga layoqatli aholi 2 mln. kishini tashkil etadi. SHulardan ishlamaydigan 1 va 2 guruh nogironlari 80 ming kishi, ishlovchi o'smirlar 10 ming kishi, ishlovchi pensionerlar 180 ming kishini tashkil etgan bo'lsa hisobot davrida jami mehnat resurslari sonini aniqlang.

11. Tuman aholisi 01.01.2009 yilda 530 ming kishini, 01.01.2010 yilda esa, 570 ming tashkil etadi. Yil davomida tumanda tug'ulganlar soni 6300 kishi va vafot etganlar soni 4200 kishi. SHu yil tumanga doimiy yashash uchun 44800 kishi ko'chib kelgan va tumandan 6900 kishi ko'chib ketgan. Tuman aholisining tabiiy va mexanik harakatlari natijasi va intensivligi koeffitsentini toping va xulosa yozing.

12. SHahar aholisi 01.01.2010 yilda 500 ming kishi, 01.01.2011 yilda esa-480 ming kishini tashkil etadi. SHahar ko'chib kelish koeffitsenti yiliga 7% foizni, ko'chib ketish koeffitsenti yiliga 10% ekanligi ma'lum bo'lgan holda aholining tabiiy o'sish koeffitsentining toping.

13. Hududning aholi soni 2 yillik davr boshida 100 ming.kishini shundan mehnat resurslari salmog'i 60 foizni tashkil etadi. Hududning 1 va 2 yil davri uchun mehnat resurslarining sonini quyidagi ma'lumotlar asosida aniqlang:

1 yilda aholi soni yil boshiga nisbatan 1 foizga oshgan. 2 yilda esa 1 yilga nisbatan 1,5 foizga oshgan. Mehnat resurslarini umumiy aholi sonidan salmog'i 1 yilda yil boshidagiga nisbatan 0,015 ga 2 yilda esa 0,02 ga kamaygan.

14. Viloyat aholisi 31.12.2010 yilda 300 ming kishini tashkil qildi. Yil davomida viloyatda 3025 tug'ulganligi va o'lish koeffitsenti 11% ekanligi ma'lum bo'lganda 2010 yilda viloyat aholisining umumiy o'sishini toping.

15. Yil boshida xududdagi mehnat resurslarining soni 2100 ming kishini tashkil etdi. Yil davomida 160 ming kishini ishlayotgan o'smirlar tashkil etdi.

280 ming kishi pensiya yoshiga yetdi, ulardan 100 ming kishi ishini davom ettirdi (yil davomida); mehnat resurslarini tarkibidan 9 ming kishi 1 va 2 guruh nogironi bo'ldi, 7000 kishi esa vafot etdi. Hududda mehnat resurslarining mexanik harakati qoldig'i 1 yilda 25000 kishini tashkil etdi.

1 yilda hududdagi mehnat resurslarining sonini o'zgarishini va uning yil ohiridagi sonini aniqlang.

16. Viloyat aholi sonini hisobga olish sanasida mehnatga layoqatli yoshdagi aholi soni 1 mln.kishini, shundan 45 foizi shaharda yashashi, qolgani esa qishloqda yashashi aniqlanadi. Quyidagilar aniq bo'lganda ro'yxatga olishdan keyingi yil boshidagi mehnat yoshidagi shahar va qishloq aholisi sonini toping.

1. Mehnatga layoqatli yoshdagi aholi soni 40 ming kishi (25 ming kishi shaharda qolgani esa qishloqda)
2. Mehnatga layoqatli yoshdan chiqadigan aholi soni 22 ming kishi (12 ming shaharda qolgani esa qishloqda)
3. Mehnatga layoqatli yoshdagi o'lganlar soni 5 ming kishi (3 ming kishi shaharda qolgani esa qishloqda)

4. SHahar chegarasidan mehnatga layoqatli yoshda bo’lgan 3 ming kishi chiqib ketdi (2 ming shaharda qolgani esa qishloqda)

Bozor xo’jaligi tizimida mehnat bozori

Metodik ko’rsatmalar

Masala. Mamlakat bo’yicha quyidagi ma’lumotlar mavjud.

Ko’rsatkichlar	O’lchov birligi	Bazis davr	Hisobot davri
Ish bilan band aholining umumiy soni SH.j. erkaklar	Ming kishi	5000 2890	5100 2960
Jami ishsizlar SH.j. ayollar	-/-	100 45	110 55
Aholining umumiy soni SH.j. erkaklar	-/-	11200 5460	11360 5520
YaIM	Mlrd.dol.	20.0	20.6

Aniqlash kerak:

1) faol aholini;
2) aholining faollik koeffitsientini;
3) iqtisodiy faol aholi uchun ish bilan bandlik va ishsizlik koeffitsientini;
4) ishsizlik oqibatida yo’qotishlarni;

Yechish:

Ko’rsatkichlar	O’lch.bir.	Bazis davri	Hisobot davri
Faol aholi (1+3)	Ming k.	5100	5210
Iqtisodiy faol aholi (8:5)	%	45.5	45.9
Faol aholining bandlik darajasi (1:8)	%	98.04	97.89
Faol aholining ishsizlik darajasi (3:8)			
Mehnat unumdorligi(7:1)	ming. dol	4.0	4.04
Ishsizlikdan yo’qotishlar(12:3)	mln.dol.	400.0	444.3

Masala. Mamlakat bo’yicha quyidagi ma’lumotlar mavjud(ming kishi):

Yil boshida aholi soni -15250, oxirida esa – 15360. Yil davomida tug’ilganlar 310, o’lganlar 190. O’rtacha yillik ishsizlik koeffitsienti umumiy aholi soniga nisbatan 2% va faol aholi soniga nisbatan 4%.

Aniqlash kerak:

-Aholining tug’ilish, o’lish va tabiiy ko’payish koeffitsientini;

-Aholining absolyut mexanik o’sishini va mexanik o’sish koeffitsientini;

-Ish bilan bandlar, ishsizlar va iqtisodiy faol aholining o’rtacha yillik sonini;

-Jami aholiga va faol aholiga nisbatan ish bilan bandlar koeffitsientini;

-Aholining faollik koeffitsientini.

Echish:

1.Aholining o’rtacha yillik soni. (15250+15360) : 2=15305

2.Zarur koeffitsientlarni aniqlaymiz:

-tug’ilish koeffitsienti 310/15305=20.25%

-o’lish koeffitsienti 190/15305=12.42%
-tabiiy ko’payish koeffitsienti 20.25 - 12.45 =7.83%
3.Absolyut mexanik o’sish: (15360 - 15250) – (310 - 190) = -10
-mexanik o’sish koeffitsienti: (-10/15305) = -0.65%
4. Ishsizlarning o’rtacha yillik soni: 15305 · 0.02=306.1
5. Iqtisodiy faol aholining o’rtacha yillik soni: 306.1 /0.04=7652.5
6. Ish bilan band aholining o’rtacha yillik soni:7652.5-306.1=7346.4
7.Ish bilan bandlik koeffitsientilari:
-jami aholiga nisbatan: 7346.4/15305 =0.48=48%
- faol aholiga nisbatan: 7346.4/7652.5 = 0.96=96%
8. Aholining faollik koeffitsienti: 7652.5/15305 = 0.5=50%

MASALALAR

1. Mamlakat bo’yicha quyidagi ma’lumotlar mavjud (mln.kishi):

Ko’rsatkichlar	2000-2004yy	2005-2009yy	2009-2014yy	2015y
Davr boshiga aholi soni	354,6	358,6	363,6	370,8
Tug’ilganlar soni	23,46	23,32	22,14	4,32
O’lganlar soni	21,65	21,12	19,44	3,87
Mexanik o’sish				-0,05

Etmayotgan ko’rsatkichlarni hisoblash va aniqlash kerak:

1) 2009-2014 yillarda aholining o’sishi(o’rtacha yillik) va o’sish sur’atlarini;

2) 2005-2009 yillardagi tug’ilish, o’lim, o’rtacha umr ko’rish (o’rtacha yillik) koeffitsientlarini;

3)umumiy, tabiiy,mexanik o’sish koeffitsientlarni.

2. Mamlakat aholisining yosh bo’yicha taqsimlanishi haqida quyidagi ma’lumotlar mavjud(umumiy aholiga nisbatan %):

Yillar	Yoshi		
	20 gacha	20-60	60dan yuqori
1970	31,8	52,8	
1990	30,1		17,9
2010		55,4	20,4

Aholining o’rtacha yoshini va dinamikasini hisoblang.

3. Quyidagi shartli ma’lumotlar mavjud(ming kishi):

Yoshi	Jami	SHu jumladan	
		erkaklar	ayollar
Jami aholi	15360	8796	
SH.j. faol aholi	7636		2186
Ulardan:15-25yoshda	414	273	
25-65yoshda		4967	
65-75yoshda	376		
Ishsizlar soni	218	106	

Aniqlash kerak:

1)jami aholi, erkaklar,ayollar uchun faollik koeffitsientini;

2)jami aholi va faol aholi uchun ish bilan bandlik va ishsizlik koeffitsientini;

3)faol aholining va faol yoshdagi erkaklar hamda ayollarning o'rtacha yoshini.

4. Kuyidagi shartli ma'lumotlar mavjud (ming kishi):

-1.01.ga aholi soni 1250
-1.03ga aholi soni 1255
-1.06ga aholi soni 1260
-1.09ga aholi soni 1262
-1.01ga aholi soni 1270
tug'ilish koeffitsienti 16,7%
tabiiy o'sish koeffitsienti 7,8%0
mexanik ko'payish koeffitsienti 6,4%0
Ishsizlar soni kuyidagini tashkil qildi:
A) iqtisodiy faol aholiga nisbatan 5,2%
B) jami aholiga nisbatan 2,7%

Aniqlash kerak:

-o'lim koeffitsientini;
-umr ko'rish koeffitsientini;
-mexanik kamayish koeffitsientini;
-mexanik ko'payish koeffitsientini;
-barcha absolyut ko'rsatkichlarni(tug'ilganlar, o'lganlar, absolyut, tabiiy, mexanik o'sish sonini);
-iqtisodiy faol va ish bilan band aholi sonini.

5. Quyidagi shartli ma'lumotlar mavjud (ming kishi).

Aholi soni:

-1.01.2009 – 2000
-1.02.2009 – 2100
-1.04.2009 – 2150
-1.07.2009 – 2200
-1.10.2009 - 2400
-1.01.2010 – 2350

Yil davomida tuug'ilganlar-20,4; o'lganlar-6,5; ko'chib kelganlar-41; ishsizlik koeffitsienti o'rtacha aholi soniga nisbatan –2,5%ni, faol aholiga nisbatan 4,1; tashkil qildi.

Aniqlash kerak:

A)aholining tabiiy va mexanik xarakatini;

B)faol aholini va faollik koeffitsientini;

V)faol aholi uchun va barcha aholi uchun ish bilan bandlik koeffitsientini.

6. Mamlakat aholisi soni yil boshida 15150ming kishini, yil oxiriga esa 15250 ming kishini tashkil qildi. Ishsizlikning o'rtacha yillik koeffitsienti umumiy aholiga nisbatan 2,0% va faol aholiga nisbatan 4% tashkil qildi. Tug'ilganlar soni 350 ming kishi, o'lganlar esa 195 ming kishi.

Aniqlash kerak:

-faol aholini va aholining faollik koeffitsientini;

-aholining tug'ilish va o'lish koeffitsientini;

-absolyut, tabiy va mexanik o'sishni;

-faol va barcha aholining ish bilan bandlik koeffitsientini.

7. Aholi soni haqida ushbu ma'lumotlar mavjud(ming kishi)

Hududlar	2009	2010	2011
Qoraqalpog'iston	1515,3	1546,1	1564,0
Navoiy	787,4	797,6	807,4
Sirdaryo	645,9	660,6	670,0
Farg'ona	2680,4	2747,3	2819,1

-Hududlardagi aholining o'rtacha yillik o'sishi va o'sish sur'atlarini aniqlang.

2009-2011 yillar uchun keltirilgan hududlar aholisi sonini tavsiflaydigan doiraviy diagramma tuzing. (ularning umumiy sonini 100% deb qabul qiling).

8. 2011 yilda iqtisodiy faol aholi qismi 280 ming kishini, ish bilan band bo'lmagan ishga joylashishiga muhtoj shaxslar 98 ming kishini, ihtisodiyotning rasmiy sektorida ish bilan band bo'lganlar 70 ming kishi, dehqon xo'jaliklarida ish bilan band bo'lganlar 65 ming kishini tashkil etgan bo'lsa shu yildagi iqtisodiyotning norasmiy sektorida ish bilan band bo'lganlarni aniqlang. (47 ming kishi)

9. 2010 yilda mehnat resurslarining ish bilan bandlik darajasi 80% ni, ish bilan bandlar soni 544000 kishini, ishga joylashishga muhtoj shaxslar salmog'i 20%ni tashkil qilgan bo'lsa ishga joylashishga muhtoj shaxslar soni aniqlansin.(136000 kishi)

10. Tuman aholisi soni to'g'risida quyidagi ma'lumotlar keltirilgan:

- mavjud aholi soni – 500 ming kishi
- vaqtincha yashayotganlar -5 ming kishi
- vaqtincha yo'qlar -3 ming kishi

Yil davomida quyidagi o'zgarishlar sodir bo'ldi:

- tug'ilganlar - 8 ming kishi

sh.j. doimiy aholiga to'g'ri kelgan tug'ilganlar soni - 6.5 ming kishi

- o'lganlar - 5 ming kishi

sh.j. doimiy aholiga to'g'ri kelgan o'lganlar soni - 4.2 ming kishi

- ketganlar soni – 2,3 ming kishi
- kelganlar soni – 4 ming kishi
- yil oxirida vaqtincha yashovchilar soni 0.6 ming kishiga ko'paygan
- vaqtincha yo'qlar 1.2 ming kishiga kamaygan.

Aniqlash kerak:

1. Yil boshi va oxirida doimiy aholi sonini;
2. Yil oxirida mavjud aholi sonini;
3. Doimiy aholining o'rtacha yillik sonini;
4. doimiy aholining tabiiy va mexanik xarakati ko'rsatkichlarini.

(500ming kishi)

Muammoli vaziyat

Mamlakat aholisi – 12 mln kishi. SHundan 8 mln.kishi mehnatga layoqatli yoshda. Mamlakatdagi ishsizlik xolati quyidagilar bilan xarakterlanadi:

240 ming kishi tarkibiy o'zgarishlar tufayli ishini yo'qotgan va mehnat bo'limlarida ro'yhatda turadi;

500 ming kishi qishloq joylarda yashaydi va yollanma ishga ega emas, shaxsiy xo'jaliklarda shug'ullanadilar. Mehnat bo'limlarida ro'yxatdan o'tmaganlar.

60 ming kishi ish qidirishdan umidini uzib, ish qidirmay qo'yganlar.

Vazifa

1. Mamlakatdagimehnatbozoriningxolatinitavsiflang, ishsizlikdarajasiYaIMgata'sirqiladimi, ishsizlikdarajasinikamaytirishlozimmi.
2. Ishsizlikni kamaytirish imkonini beradigan chora-tadbirlar ro'yxatini tuzing.
3. Delьfi texnikasiadn foydalanib eng yaxshi g'oyani tanlang.

Metodik ko'rsatmalar:

Masalani individual o'qing.

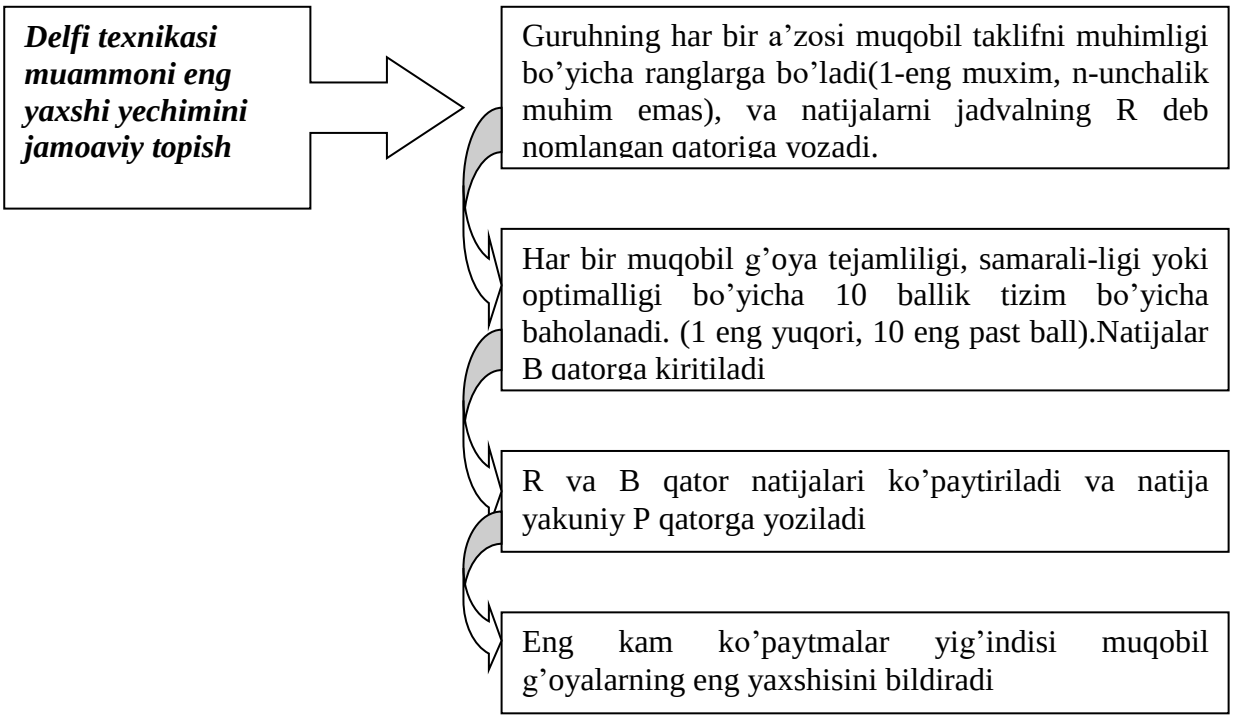
Masalani yechimi natijalarini birgalikda muhokama qiling

Muammoni hal qilishning choralarini individual o'ylang.

Barcha berilgan fikrlarni birgalikda muhokama qiling

Muammoni yakuniy yechimini formulirovka qiling

DELЬFI TEXNIKASI



Muqobil g'oyalarni baholash varag'i (namuna)

Q	M u q o b i l g' o ya l a r											
	1 – chi			2 – chi			3 – chi			n- chi		
	r	b	k	r	b	k	R	b	k	r	b	k
A	1	2	2	3	4	12						
B	2	2	4	3	6	18						
V												

G												
Ko’paytma yig’indisi			30			32						

Bu yerda Q-qatnashuvchi familiyasi;

R-rang bo’yicha baho (1-dan –eng muhim taklif, oxorgi n-gacha unchalik muhim bo’lmagan, ikkinchi, uchinchi va hokazo takliflar)

B-g’oyani amalga oshirishning tejamliligi bo’yicha ballardagi bahosi (1-eng yuqori balldan, 10-eng past ballgacha);

K- ko’paytma RxB

Ish bilan bandlik va ishsizlik

Metodik ko’rsatmalar

Mehnat bozoridagi vaziyat faqatgina ish bilan bandlar va ishsizlarning absolyut soni orqali emas, balki ish bilan bandlik va ishsizlik darajasi orqali ham baholanadi.

Haqiqatdagi ishsizlik darajasi quyidagicha aniqlanadi.

UB-ishsizlik darajasi

$UB = B/Ea * 100$ B-ishsizlar

Ea-Iqt.faol aholi.

Iqtisodiy faol aholi sonini hisoblash;

$E_a = 3+B$ Z-iqtisodiyotda bandlar soni

B-ish qidirayotgan ishsizlar.

Iqtisodiy faol aholining bandlik darajasi quyidagicha

$UZ = 3/E * 100.$

Mehnat resurslarining ish bilan bandlik darajasi quyidagiga teng:

$UZ_t = Z/_{TR} * 100.$

1. 2011 yilda mamlakat mehnat resurslari 86 mln.kishini tashkil qilgan, sh.j. mehnatga layoqatli yoshdagilar-81,3 mln.kishi, o’smir va pensiya yoshidagi ishlayotganlar – 4,7 mln. kishi. Ulardan milliy iqtisodiyotda bandlar (shaxsiy tomorqa xo’jalikda bandlardan tashqari) 69,5 mln. kishini; o’qiyotganlar – 5,6 mln.kishi; harbiy xizmatchilar – 2,4 mln. kishi; mehnatga layoqatli yoshdagi band bo’lmaganlar – 8,5 mln.kishi, shu jum. majburan band bo’lmaganlar (ish qidirayotganlar)3,3 mln.kishi.

Iqtisodiyotda ish bilan band bo’lgan mehnat resurslari ulushini va turli ijtimoiy foydali faoliyat bilan band aholi ulushini aniqlang. Bandlikning turlari bo’yicha mehnat resurslarining taqsimlanishi samaradorligini tahlil qilib, xulosa yozing.

2. Iqtisodiy faol aholi tarkibidagi bandlar soni-85 mln. kishi; ishsizlar soni – 15 mln.kishi; bir oy o’tgach 85 mln. kishidan ishlayotganlarning 0,5 mln.tasi ishdan bo’shab ish qidirayotgan; rasmiy ro’yxatdan o’tgan ishsizlarning 1 mln. tasi ish qidirishni to’xtatgan bo’lsa ishsizlikning boshlang’ich darajasini, 1 oydan so’ng ish bilan bandlar va ishsizlar sonini hamda ishsizlik darajasini hisoblang.

3. Haqiqatdagi YaMM 750 mlrd.dol., ishsizlikning tabiiy darajasi 5%, ishsizlikning haqiqatdagi darajasi 9% bo’lsa mamlakatimizda qiymat ko’rinishdagi qancha mahsulot hajmi ishlab chiqarilmaganini aniqlang.

4. Jadvalda ko'rilayotgan davrning birinchi va beshinchi yillari uchun mehnat resurslari va bandlik haqidagi ma'lumotlar berilgan.

Ko'rsatkichlar	1 yil	5 yil
Iqtisodiy faol aholi	84889	95453
Ulardan ish bilan bandlar	80796	87524

Ishsizlikning tabiiy darajasi ko'rilayotgan davrning 5 yilida iqtisodiy faol aholining 7% ni tashkil qilgan.

a) ko'rilayotgan davrning 1 va 5 yillarida ishsizlar soni va haqiqatdagi ishsizlik darajasini hisoblang.

b) Ish bilan bandlik va ishsizlikning birvarakay o'sishini qanday tushintirish mumkin?

v) Ko'rilayotgan davrning 5-yilida to'liq bandlik bo'lgan deb ta'kidlash mumkinmi?

5.Jadvalda ko'rilayotgan davrning birinchi va beshinchi yillari uchun mehnat resurslari va ish bilan bandlik haqidagi ma'lumotlar berilgan.

Ko'rsatkichlar	1 yil	5 yil
Iqtisodiy faol aholi tarkibidagi ish bilan bandlar	80500	95000
Ishsizlar	4800	7000

Ko'rilayotgan davrning 1 va 5 yillarida ishsizlik darajasini hisoblang, hamda ish bilan bandlik va ishsizlikning baravar o'sishini tushuntiring.

6. Yil boshidagi 10 mln.ta ish bilan bandlardan yil davomida ishdan bo'shaganlar va mehnat bo'limlarida ro'yxatga turganlar 0,1 mln. kishini tashkil qilgan. Rasmiy ro'yxatdan o'tgan 0,8 mln. ishsizlarning 0,05mln.tasi ish qidirishni to'htatdilar, 0,1 mln.kishi esa ishga joylashgan. Yil oxiriga rasmiy ishsizlik darajasini hisoblang.

7. Agar potentsial YaMM 1400 mlrd.s., haqiqatdagi YaMM yil boshida 1330 mlrd.s., yil oxirida esa 1295 mlrd. s. bo'lgan bo'lsa, ishsizlikning tabiiy darajasi 5% bo'lsa Ouken qonuni qo'llab ishsizlik darajasi yil davomida qanchaga o'zgarishini aniqlang.

8. Ish bilan bandlar – 90 mln.kishi, ishsizlar 10 mln.kishi, 1oy o'tgach ishlayotgan 90 mln. kishidan 0,5 mln.tasi ishdan bo'shagan va ish qidirayotgan; ishsizlarning 1 mln.tasi qidirishni to'xtatganbo'lsa, ish bilan bandlar va ishsizlar sonini hamda haqiqatdagi ishsizlik darajasini hisoblang.

9. Jadvalda YaMM ning (mlr.s) haqiqatdagi va potentsial xajmlarini ifodalovchi ma'lumotlar berilgan. 2001 yilda ishsizlik darajasi 6% bo'lib, iqtisodiyot to'liq bandlik holatida rivojlangan.

Yillar	Potentsial YaMM	Haqiqatdagi YaMM
2009	3000	3000
2010	3800	3705
2011	4125	3712,5

A.Ouken qonuni asosida 2010 va 2011 yillardagi ishsizlik darajasini hisoblang.

10. Agar tumandagi iqtisodiy faol aholi 1 mln. kishi, rasmiy ishsizlik darajasi 3,5 % bo'lsa, hisobot yilida tuman mehnat bo'limida ro'yxatdan o'tgan ishsizlar sonini aniqlang.

11. Iqtisodiy faol aholi tarkibidagi bandlar soni-85 mln. kishi; ishsizlar soni – 15 mln.kishi; bir oy o'tgach 85 mln. kishidan ishlayotganlarning 0,5 mln.tasi ishdan bo'shab ish qidirayotgan; rasmiy ro'yxatdan o'tgan ishsizlarning 1 mln. tasi ish qidirishni to'xtatgan bo'lsa ishsizlikning boshlang'ich darajasini, 1 oydan so'ng ish bilan bandlar va ishsizlar sonini hamda ishsizlik darajasini hisoblang.

12. Jadvalda YaMM ning (mlr.s) haqiqatdagi va potentsial xajmlarini ifodalovchi ma'lumotlar berilgan. 2001 yilda ishsizlik darajasi 6% bo'lib, iqtisodiyot to'liq bandlik holatida rivojlangan.

Yillar	Potentsial YaMM	Haqiqatdagi YaMM
2009	3000	3000
2010	3800	3705
2011	4125	3712,5

A.Ouken qonuni asosida 2010 va 2011 yillardagi ishsizlik darajasini hisoblang.

13. Haqiqatdagi YaMM 750 mlrd.dol., ishsizlikning tabiiy darajasi 5%, ishsizlikning haqiqatdagi darajasi 9% bo'lsa mamlakatda qiymat ko'rinishdagi qancha mahsulot hajmi ishlab chiqarilmaganini aniqlang.

14. Ish bilan bandlar – 90 mln.kishi, ishsizlar 10 mln.kishi, 1oy o'tgach ishlayotgan 90 mln. kishidan 0,5 mln.tasi ishdan bo'shagan va ish qidirayotgan; ishsizlarning 1 mln.tasi qidirishni to'xtatganbo'lsa, ish bilan bandlar va ishsizlar sonini hamda haqiqatdagi ishsizlik darajasini hisoblang.

15. Jadvalda ko'rilayotgan davrning birinchi va beshinchi yillari uchun mehnat resurslari va ish bilan bandlik haqidagi ma'lumotlar berilgan.

Ko'rsatkichlar	1 yil	5 yil
Iqtisodiy faol aholi tarkibidagi ish bilan bandlar	80500	95000
Ishsizlar	4800	7000

Ko'rilayotgan davrning 1 va 5 yillarida ishsizlik darajasini hisoblang, hamda ish bilan bandlik va ishsizlikning baravar o'sishini tushuntiring.

16. Agar potentsial YaMM 1400 mlrd.s., haqiqatdagi YaMM yil boshida 1330 mlrd.s., yil oxirida esa 1295 mlrd. s. bo'lgan bo'lsa, ishsizlikning tabiiy darajasi 5% bo'lsa Ouken qonuni qo'llab ishsizlik darajasi yil davomida qanchaga o'zgarishini aniqlang.

17. Ish boshidagi 10 mln. ta ish bilan bandlardan yil davomida ishdan bo'shaganlar va mehnat bo'linmalarida ro'yxatga turganlar 0,1 mln. kishini tashkil qilgan. Rasmiy ro'yxatdan o'tgan 0,8 mln. ishsizlarning 0,05mln. tasi ish qidirishni to'htatdilar, 01, mln.kishi esa ishga joylashgan. Yil oxiriga rasmiy ishsizlik darajasini hisoblang.

18. Agar tumandagi iqtisodiy faol aholi 1 mln. kishi, rasmiy ishsizlik darajasi 3,5 % bo'lsa, hisobot yilida tuman mehnat bo'limida ro'yxatdan o'tgan ishsizlar sonini aniqlang.

19. Tushunchalarning to'g'ri javobini belgilang

1	Friktsion ishsizlik	A	Ishsizlikni tabiiy darajasidan 1% oshib ketishi haqiqatdagi YaIMni potentsial imkoniyatiga nisbatan 2,5% kamayib ketishiga olib keladi.
2	Davriy ishsizlik	B	Yollanma ishchilarning o'z hohishiga ko'ra ish joyini o'zgartirishi yoki ularning vaqtinchalik ishdan bo'shash davri bilan bog'liq ishsizlik.
3	Institutsional ishsizlik	V	Ishlab chiqarishning davriy qisqarishi bilan bog'liq ishsizlik.
4	Tuzilmaviy ishsizlik	G	Ishlab chiqarish tuzilmasiga ishchi kuchi kasbiy tayyor-garligining mos kelmasligi bilan bog'liq ishsizlik.
5	Iqtisodiy ishsizlik	D	Ishlay oladigan va ishlashni hoxlaydigan barcha mehnatga layoqatli shaxslar.
6	Ishsizlikning tabiiy darajasi	E	Har bir xozirgi davrda ish bilan band bo'lmagan iqtisodiy faol aholi ulushi.
7	To'liq ish bilan bandlik	J	Mavjud ishchi kuchining 100% kamrog'ni tashkil qil-gan va ishsizlikning noiloj shakllarini (friktsion, tuzilmaviy) taqazo qiladigan ish bilan bandlik.
8	Ishsizlik darajasi	Z	Ishsizlik bo'yicha nafaqa razmerining oshishi bilan bog'liq ishsizlik.
9	Iqtisodiy faol aholi	I	Raqobat kurashida ishlab chiqaruvchilarning bir qismini honavayron bo'lishi bilan bog'lik ishsizlik.
10	Ouken qonuni	K	Ishsizlikning davriy shakli mavjud bo'lmaganligidagi ishsizlik darajasi.

MAVZULAR BO'YICHA TESTLAR

1. «Mehnat iqtisodiyoti. Inson taraqqiyoti» fanining predmeti nima?
a) mehnat munosabatlari va ularning yo'nalishlari nazariyasi va amaliyoti;
b) ishlab chiqarish munosabatlarining shakllanishi va rivojlanishi nazariyasi;
v) mehnat unumdorligi va uni o'lchash uslubiyoti va amaliyoti;
g) mehnat unumdorligi va ish haqi;

2. Mehnat iqtisodiyoti. Inson taraqqiyoti fanining vazifalari nimalardan iborat?
a) mehnat unumdorligi, mehnat potentsiali, mehnat bozori, ijtimoiy sherikchilik;
b) mehnatni tashkil qilish, mehnatni normalash, ish haqi, mehnat resurslari, mehnat taqsimoti va kooperatsiyasi;
v) xalqaro mehnat taqsimoti, iqtisodiyotda mehnat munosabatlari, ijtimoiy hamkorlik, aholini ijtimoiy himoya qilish;
G) mehnat resurslarida samarali foydalanish, ishchilarni takror ishlab chiqarish, makro va mikrodarajada mehnatni tashkil qilish;

d) mehnat ko’rsatkichlarini tahlil qilish, mehnat bozori, ishchi kuchini takror ishlab chiqarish, mehnat unumdorligi, ish haqi.

3.Mehnat faoliyati deb nimaga aytiladi?
a) insonlarning daromad olish yo’lida maqsadga muvofiq faoliyati;
b) insonlarning davlat korxonasida olib boradigan faoliyati;
v) insonlarni xususiy korxonalar bilan olib boradigan faoliyati;
g) insonlarni “yashirin” iqtisodiyotda olib boradigan faoliyati.

4.Mehnat faoliyatining mazmunga ko’ra turlari nimalardan iborat?
a)ishlab chiqarish harakati, mulkchilik shakllari, ijtimoiy psixologik, ijtimoiy-tashkiliy;
b)ishlab chiqarish harakati, kasbiy malaka, ijtimoiy - psixologik, ijtimoiy - tashkiliy;
v)faoliyatning davriyligi, ishlab chiqarish harakati, ruhiy kayfiyat;
g)kasbiy, psixologik, tashkiliy, iqtisodiy;

5.Mehnat taqsimoti nima?
a)har xil mehnat turlarining bir biridan ajratilishi, pirovardida ishlab chiqarishda ishtirok etuvchi turli guruh kishilarining xilma xil mehnat bilan band bo’lishi;
b)bajarilgan ishlarning oddiy va murakkab mehnatga taqsimlanishi;
v)bajarilayotgan ishlarning qo’l meo’natiga, mexanizatsiyalashgan va avtomatlashtirilgan mehnatga taqsimlanishi;
g)ishlab chiqarish jarayonini tarkibiy qismlarga taqsimlanishi.

6.Ishlab chiqarish jarayoni nima?
a) ishlab chiqarish jarayoni deganda mehnat, texnologik va tabiiy jarayonlarning mehnat predmetlari bilan chambarchas bog’liq holda amal qilishi natijasida xom ashyodan ma’lum bir turdagi tayyor mahsulotning yaratilishi tushuniladi;
b) ishlab chiqarish jarayoni deganda faqatgina texnologik jarayonlar yig’indisidan iborat bo’lib, ularning ta’siri natijasida xom ashyodan tayyor mahsulot yaratilishi tushuniladi.
v) ishlab chiqarish jarayoni bu operatsiyalar yig’indisidan iborat;
g) ishlab chiqarish jarayoni deganda faqat mehnat va texnologik jarayonlarining yig’indisidan iborat bo’lib, ularning ta’siri natijasida xom ashyodan tayyor mahsulot olinishi tushuniladi.

7.Operatsion mehnat taqsimoti nima?
a)ishchining mutahassisligi va bajarayotgan ishining murakkabligini hisobga olib mehnatni taqsimlash;
b)ishlarni bajarishda yuqori mahsuldorlikka erishish uchun, hamda ishlab chiqarish jarayonida ishchilarning kasbi mutahassisligi bo’yicha sonini eng optimal xolga keltirish;
v)ayrim texnik va iqtisodiy talablarga amal qilgan xolda ishlab chiqarish jarayonini tarkibiy qismlarga bo’lish;

g)barcha ishlar yig'indisini turli turkumdagi ishchilar qrtasida ularning qatnashish xarakteri va bajarayotgan vazifasiga qarab taqsimlanishi.

8. Funktsional mehnat taqsimoti nima?
a)ishchining mutahassisligi va bajarayotgan ishining murakkabligini hisobga olib mehnatni taqsimlash;
b)ishlarni bajarishda yuqori mahsuldorlikka erishish uchun, hamda ishlab chiqarish jarayonida ishchilarning kasbi mutahassisligi bo'yicha sonini eng optimal xolga keltirish;
v)ayrim texnik va iqtisodiy talablarga amal qilgan xolda ishlab chiqarish jarayonini tarkibiy qismlarga bo'lish;
g)barcha ishlar yig'indisini turli turkumdagi ishchilar o'rtasida ularning qatnashish xarakteri va bajarayotgan vazifasiga qarab taqsimlanishi.

9.Mehnat kooperatsiyasi deb nimaga aytiladi ?
a) bu tsex yoki uchastka jamoasining bir xil ishlab chiqarish jarayonida birgalashib ishtirok etishi;
b) bu korxona jamoasining bir xil ishlab chiqarish jarayonida rejali va birgalikda ishtirok etishi;
v)bu birlashtirish, mehnat faoliyati jarayonidagi alohida ixtisoslashtirilgan ijrochilar o'rtasidagi aloqalarning o'rnatilishi;
g)murakkab ishlarning tugallangan turlarini bajaradigan turli kasb ishchilarini rejali, birgalikdagi faoliyati.

10.Ish o'rinlari mexanizatsiya darajasi bo'yicha necha guruxga bo'linadi ?
a)3;
b)4;
v)5;
g)6.

11. Mehnat bozori nimalardan iborat?
a) ishchi kuchining talab va taklifini muvozanatlash jarayoni;
b)ishchi kuchining oldi sotdisiga bog'liq ijtimoiy iqtisodiy munosabatlari;
v) mehnat birjalari majmui;
g) stixiyali tarzda (mardikor bozorida) ishchi kuchini ayirboshlash.

12. Mehnat bozorining asosiy elementlari qaysilar?
a) ishsizlik, ijtimoiy himoyalash;
b) ishchi kuchiga bo'lgan talab va taklif, uning qiymati va baxosi, ishchi kuchi o'rtasidagi raqobat;
v) tashqi mehnat bozori bilan ichki mehnat bozorining o'zaro aloqadorligi;
g) ish haqi, mehnat unumdorligi, boshqarish tizimi

13. Ishchi kuchining taklifi nimalardan iborat?

a) ish joylari bilan ta’minlanmagan ishchi kuchi miqdori;
b) ish joylari bilan ta’minlangan ishchi kuchi miqdori;
v) ma’lum tarkibga ega bo’lgan ishchi kuchining ish joylariga bo’lgan ehtiyoji;
g) mehnat birjalariga murojaat qilgan ishsizlar soni.

14. Ishchi kuchiga bo’lgan talab nimalardan iborat?
a) ish beruvchilarning muayyan ishchi kuchiga bo’lgan ehtiyoji;
b) ma’lum tarkibga ega bo’lgan ishchi kuchining ish joylariga bo’lgan ehtiyoji;
v) ishchi kuchi bilan ta’minlanmagan bo’sh ish joylari miqdori;
g) ishchi kuchi bilan ta’minlangan ish joylari miqdori

15. Mehnat bozorida raqobatdosh asosiy omillar nimalarga bog’liq?
a) ishchi kuchini kasb-malakasiga bog’liq;
b) ishchi kuchining maqomiga bog’liq;
v) ishchi kuchini moddiy ahvoliga bog’liq;
g) ishchi kuchini oilaviy ahvoliga bog’liq.

16. Demografiya fani nimani o’rganadi?
a) inson resurslarini;
b) ishchi kuchini;
v) mehnat resurslarini;
g) aholishunoslikka doir bilimlarni.

17. O’zbekistonda aholining o’rtacha zichlik ko’rsatkichi qancha?
a) 1 kv. km. ga 100 kishiga;
b) 1kv. km.ga 78,9 kishiga;
v) 1 kv. km. ga 55,6 kishiga;
g) 1 kv. km. ga 65,8 kishiga.

18. Insonlarning hududiy jihatdan safarbarligi – bu…
a) migratsiya;
b) mehmondorlik;
v) yuborish;
g) kutish;

19. Mehnat resurslariga kimlar kiradi?
a)Mehnatga layoqatli yoshdagi mehnatga qobiliyatli aholi hamda ishlayotgan o’smirlar va pensionerlar;
b) 18-64 yoshdagi erkaklar, 18-69 yoshdagi ayollar, mehnatga qobiliyat yoshiga yetmagan va pensiya yoshidagi ishlayotgan aholi yig’indisi;
v) mehnatga qobiliyatli 18 yoshdan oshgan barcha aholi (barcha guruh nogironlari kiradi);
g) yoshidan, jinsidan qat’iy nazar mehnatga qobiliyatli barcha aholi.

20. Mehnat resurslarining yosh chegarasini to'g'ri aniqlab bering?

	erkaklarda	ayollarda
a)	18 - 65	18 - 60
b)	18 - 55	18 - 65
v)	16 - 65	16 - 60
g)	16 - 60	16 - 55
d)	16 - 70	14 - 60

21. Mehnat resurslarini takror ishlab chiqarish mazmuniga nimalar kiradi?

a) iqtisodiyot tarmoqlarini ishchi kuchi bilan ta'minlash maqsadida beto'xtov ravishda mehnat resurslarini shakllantirish jarayoni;

b) mehnat resurslari miqdorini barqaror saqlab turishi mo'ljallangan ijtimoiy iqtisodiy tadbirlar va jarayonlar yig'indisi;

v) iqtisodiyotni uzluksiz ravishda mehnat resurslari bilan ta'minlashni iqtisodiy jarayonlari majmuasi;

g) mehnat resurslarini to'xtovsiz shakllantirish va ulardan foydalanishni takomillashtirish jarayonlari ;

22. Mehnat resurslarini takror ishlab chiqarish jarayonlarining asosiy bosqichlari nimalardan iborat?

a) shakllantirish, taqsimlash, ayirboshlash, foydalanish;

b) ishlab chiqarish, taqsimlash, qayta taqsimlash, foydalanish;

v) kasbiy o'qitish, qayta o'qitish, malakasini oshirish, taqsimlash;

g) ishlab chiqarish, qayta o'qitish, ayirboshlash, shakllantirish.;

d) kasbiy o'qitish, taqsimlash, shakllantirish

23. Mehnat resurslarini shakllantirishning mazmuni nimadan iborat?

a)mehnat resurslarining doimiy ravishda yangilanib turishi;

b) mehnat resurslarini ularning miqdor va sifatiga qarab tegishli kasb hunarni talab qiluvchi ish joylari bilan ta'minlashdan;

v) mehnat resurslarini uzluksiz ta'lim tizimi bo'yicha qamrab olish jarayonidan;

g) mehnat resurslarini kasb-xunar jihatdan tayyorlash, qayta tayyorlash va malakasini oshirishning uzluksiz jarayonidan.

24. Mehnat resurslarini taqsimlanishiga nimalar kiradi?

a) mehnat resurslarining faoliyat turlari bo'yicha iqtisodiyot sohalarida taqsimlanishi va qayta taqsimlanishi;

b) iqtisodiyot sohalarining kasb hunar va faoliyat turlari bo'yicha mehnat resurslari bilan uzluksiz ta'minlanishi jarayoni;

v) ish joylariga ega bo'lmagan aholining bo'sh ish joylariga taqsimlanishi va qayta taqsimlanishi;

g) mehnat resurslarini kasbiy o'qitish, taqsimlash, shakllantirish

25.Mehnat resurslarini takror ishlab chiqarishning ayirboshlashi nimalardan iborat?
a) mehnat bozorida ishchi kuchining ish haqi orqali oldi sotdi jarayoni;
b) tarmoqlar bo'yicha ishchi kuchini o'zaro ayirboshlash;
v) xududlar bo'yicha mehnat resurslarini ayirboshlanishi;
g) turli kasbga ega bo'lgan mehnat resurslarini o'zaro oldi sotdi jarayoni.

26. Mehnat resurslaridan foydalanish bosqichi nimalardan iborat?
a) takror ishlab chiqarish korxonalarida kalendarь ish rejimida mehnat resurslaridan samarali foydalanish;
b) ish beruvchilar tomonidan mehnat resurslarini ishlab chiqarish jarayoniga jalb qilish;
v) mehnatga yaroqli aholidan ishlab chiqarish omili sifatidan foydalanishni ta'minlash;
g) muayyan ish joylarida ishchi kuchining mahsulot ishlab chiqarish yoki xizmat ko'rsatishi maqsadida faoliyat ko'rsatish.

27. Mehnat potentsialining ijtimoiy-iqtisodiy mazmuniga nimalar kiradi?
a) mehnat resurslarining ijtimoiy-iqtisodiy salohiyati;
b) mehnat resurslaridan foydalanish imkoniyatining majmui;
v) mehnatga qobiliyatli aholining mehnat unumini ifodalovchi umumlashtiruvchi ko'rsatkich;
g) jami aholining mehnatga qobiliyati

28. Mehnat resurslaridan mehnat potentsialining farqi nimada?
a) mehnat resurslari miqdori mehnat potentsialining miqdoridan kattaroq;
b) mehnat potentsiali miqdori mehnat resurslari miqdoridan ortiqcha;
v) mehnat potentsiali mehnat resurslaridan farq qilmaydi.;
g) mehnat potentsiali mehnat resurslarining sifat ko'rsatkichlarini o'z ichiga oladi.

29. Respublika miqyosida mehnat resurslarining sifat darajasini oshirish borasida qanday qonun va dasturlar qabul qilingan?
a) mamlakat miqyosida inson manfaatlari, uning haq huquqlarini himoya qilish borasidagi qonunlarning to'plami;
b) mehnat kodeksi va aholini ish bilan ta'minlash to'g'risidagi qonun;
v) ta'lim to'g'risidagi qonun va kadrlar tayyorlashning Milliy dasturi;
g) soliq kodeksi;

30. Ishchi kuchidagi "inson kapitali" tushunchasi sizga nimani bildiradi?
a) ishlab chiqarish jarayoni natijasida ishchi kuchining bilim, malaka, tajriba darajasining oshib borishini bildiradi;
b) o'qish uchun sarflangan barcha sarf -xarajatlarni bildiradi;
v) shaxsning iqtisodiyotda sarflangan pul mablag'larini bildiradi;
g) chet el invetsitsiyasining har bir shaxsga sarflangan mablag' miqdorini bildiradi.

31. «Aholini ish bilan ta’minlash to’g’risida»gi O’zbekiston Respublikasi Qonuni yangi tahrirda qachon qabul qilingan?
a) 1993 yil
b) 1991 yil
v) 1997 yil
g) 1998 yil

32. Aholini ish bilan ta’minlash to’g’risidagi qonun nechta moddadan iborat ?
a) 25ta
b) 32ta
v) 35ta
g) 48ta

33. Aholining ish bilan bandligi tushunchasiga nimalar kiradi?
a) ishchi kuchini ish joylari bilan ta’minlanganligi;
b) ishsizlarni ish bilan ta’minlanganligi;
v) aholini ish bilan ta’minlanganligi;
g) mehnat bozorida talab va taklifni muvozanati.

34. Aholini ish bilan bandligining qanday turlari bor?
a) to’la ish bilan bandlik, to’la bo’lmagan ish bilan bandlik;
b) to’la ish bilan bandlik, qisman ish bilan bandlik, haqiqiy ish bilan bandlik;
v) haqiqiy ish bilan bandlik, qisman ish bilan bandlik;
g) to’la bo’lmagan ish bilan bandlik, mavsumiy ish bilan bandlik.

35. Aholi ish bilanbandligini rasmiy boshqarish tizimi nimadan iborat?
a) xukumat joylardagi hokimiyat;
b) xokimiyat iqtisodiy bo’linmalari;
v) aholini ish bilan ta’minlash jamg’armalari;
g) davlat mehnat muassasalari.

36. To’la bandlik nima?
a) ishchi kuchiga bo’lgan talab va taklifning tenglik xolati;
b) mehnat resusrlarini 100% ish bilan bandligi;
v) aholini 100% ish bilan bandligi;
g) ishsizlikka barham berilgandagi bandlik holati.

37. Qisman bandlik nima?
a) aholini bir qismini ish bilan band bo’lishi;
b) aholini bir qismini ish bilan band bo’lmasligi;
v) yarim ish vaqtida band bo’lish;
g) oqilona bandlik

38.Ishsizlik nima?
a)mehnat bozoridagi talab va taklifning kamlikholati;
b) ish joyini yo'qotgan aholi;
v) mehnat daromadlariga ega bo'lmagan aholi;
g) ish bilan ta'minlanmagan aholi.

39. Ishsizlik tushunchasini qanday tushunasiz, va unga aniq ta'rif bering?
a) 16 yoshdan boshlab to pensiya bilan ta'minlanish xuquqini olishgacha bo'lgan yoshdagi, ishga va ish haqiga ega bo'lmagan, ish qidiruvchi shaxs sifatida maxalliy mehnat organidan ro'yxatga olingan, mehnat qilishga, kasbga tayyorlash va qayta tayyorlashdan o'tishga, malakasini oshirishga tayyor mehnatga qobiliyati shaxslar ishsiz deb e'tirof etiladi;
b) 16 yoshdan 55 yoshgacha bo'lgan ayollar, 16 yoshdan 60 yoshgacha bo'lgan erkaklar, mehnat qobiliyatini vaqtincha yo'qotgan va ayrim sabablarga ko'ra vaqtinchalik ishga va ish haqiga ega bo'lmagan shaxslar;
v) mehnat yoshida bo'la turib turli sabablarga ko'ra o'ziga ma'qul kelgan ishni topa olmagan, turli sabablarga ko'ra ish izlamayotgan shaxslar tushiniladi;
g) yollanib ishlayotgan, lekin to'liqsiz ish soatlari yoki to'liqsiz ish xaftalarida mehnat qilayotgan mehnatga layoqatli aholining ma'lum bir qismiga aytiladi.

40. Tabiiy ishsizlik nima?
a) iqtisodiy rivojlanish bosqichlarida yuzaga keluvchi ishsizlik;
b) iqtisodiyot tarkibining o'zgarishi bilan keladigan ishsizlik;
v) ishchi kuchini ish joyini o'zgartirishi munosabati bilan yuzaga keladigan ishsizlik;
g) muayyan iqtisodiy rivojlanish darajasiga to'qri keladigan me'eriy ishsiz holati.

41. Davriy ishsizlik nima?
a) muayyan iqtisodiy rivojlanish darajasiga to'g'ri keladigan me'eriy ishsizlik holati;
b) iqtisodiy rivojlanish bosqichlarida yuzaga keluvchi ishsizlik;
v) iqtisodiyot tarkibining o'zgarishi bilan keladigan ishsizlik;
g) ishchi kuchini ish joyini o'zgartirishi munosabati bilan yuzaga keladigan ishsizlik;

42. Tarkibiy ishsizlik nima?
a) muayyan iqtisodiy rivojlanish darajasiga to'g'ri keladigan me'yoriy ishsizlik holati;
b) iqtisodiy rivojlanish bosqichlarida yuzaga keluvchi ishsizlik;
v) iqtisodiyot tarkibining o'zgarishi bilan yuzaga keladigan ishsizlik;
g) ishchi kuchini ish joyini o'zgartirishi munosabati bilan yuzaga keladigan ishsizlik;

43. Joriy ishsizlik nima?
a) iqtisodiy rivojlanish bosqichlarida yuzaga keluvchi ishsizlik;
b) iqtisodiyot tarkibining o'zgarishi bilan keladigan ishsizlik;
v) ishchi kuchini ish joyini o'zgartirishi munosabati bilan yuzaga keladigan ishsizlik;
g) aholi qisqartirilgan ish rejimida band bo'lishi.

44. Iqtisodiy jihatdan faol aholi kimlardan iborat?
a) Ish bilan bandlar va ishsizlar;
b) ish bilan ta’minlangan aholi;
v) ish izlayotgan aholi;
g) samarali ishlayotgan aholi;

45. Ishsizlikning tabiiylik darajasi qanday bo’lishi kerak?
a) 3-4%;
b) 4-5%;
v) 1,5 -2,5%;
g) 6-7 %;
46. Quyidagilarning qaysi biri ishsizlik turini tavsiflaydi?
a) joriy, davriy, tarkibiy va boshqalar;
b) sanoat, tarkibiy, yashirin va boshqalar;
v) moddiy, qishloq xo’jaligi, ommaiy va boshqalar;
g) iqtisodiy, ijtimoiy, texnologik va boshqalar.

47. Ishsizlik nafaqasi ishsiz deb e’tirof etilgan shaxslarga qancha muddatgacha to’lanishi mumkin?
a) ikki xafta;
b) to’rt xafta;
v) yigirma olti xafta;
g) o’n uch xafta;

48. Ilgari ishlamagan va birinchi bor ish qidirayotgan shaxslarga qancha muddatda ishsizlik nafaqasi belgilanadi?
a) 26 xafta
b) 35 xafta
v) 52 xafta
g) 13 xafta

49. A. Ouken qonuni deganda nimani tushunasiz?
a) mamlakat miqyosida tabiiy ishsizlikning 1% oshishi YaMM ning 2.5% ga kamayishiga olib keladi;
b) mamlakat miqyosida inflyatsiya darajasining o’rtacha ko’rsatkichi kamayib borsa, yangi ish joylarining barpo etish 50% ortadi;
v) tabiiy ishsizlikning o’sishi hech qanday o’zgarishga olib kelmaydi;
g) aholi bandligi bilan ishsizlik o’rtasida aloqadorlikni aniqlab beradi.

50. Boshqaruv ilmi deganda nimani tushunasiz?
a) ishchi va xizmatchilarni boshqarish;
b) mamlakat miqyosida, iqtisodiyotning boshqaruvini tashkil etish;

v) korxona miqyosida, maxsulot ishlab chiqarishni ko'paytirish maqsadida kishilarni ishga yollash natijasida mehnat unumdorligini o'sishini ta'minlash;
g) kadrlar qo'nimsizligini tugatish.

51. Inson resurslarini boshqarish mamlakat miqyosidami yoki korxona miqyosida ham amalga oshiriladimi?
a)faqat korxonalar miqyosida;
b) faqat mamlakat miqyosida;
v) korxona va mamlakat miqyosida;
g) butun jaxon miqyosida.

52. Tashkilot deganda nimani tushunasiz?
a) yagona mehnat sharoitida maqsadga yo'naltirilgan mehnat mazmunidagi odamlar birlashmasi;
b) yakka tartibdagi faoliyat ko'rsatadigan shaxs;
v) yuridik statusga ega bo'lmagan kishilar birlashmasi;
g) ma'lum fikrdagi insonlar birlashmasi

53. Korxonalarda qaysi bo'limlar inson resurslari bo'yicha ma'lumotlarni taxlil etadi.
a) buxgalteriya va moliya bo'limi;
b) kadrlar va ish haqi bo'limi;
v) ishlab chiqarish va sotish bo'limi;
g) marketing bo'limi va raxbariyat.

54. Korxona miqyosida inson resurslarining balansini tuzishdan maqsad nima?
a) inson resurslaridan foydalanish, uning samaradorlik darajasini aniqlashdan iborat;
b) ishsizlik darajasini aniqlash;
v) mehnat unumdorligi ko'rsatkichlarini taxlil etish;
g) boshqarish tizimini takomillashtirish.

55.Ishchining shaxsiy xislati omiliga nimalar kiradi ?
a)boshqaruv xolati, boshqaruv turi;
b)ishchining ma'lumoti, yoshi, jinsi;
v)mulk shakli, tashkiliy tuzilma;
g)iqtisodiy muhit va siyosiy holat.

56. Kadrlar qo'nimsizligi
a) ITT natijasida xodimlarning qisqarish;
b) o'z hohishiga ko'ra va mehnat intizomini buzilganligi uchun xodimlarni ishdan bo'shatilishi;
v) lavozimga ko'tarilish munosabati bilan ishdan bo'shash holati;
g) korxona miqiyosida kadrlar xarakati.

57.Hodimlar harakati intensivligi qaysi koeffitsentlar bilan tavsiflanadi?
a)o’sish, kamayish koeffitsenti;
b)ko’chib kelish, ko’chib ketish koeffitsentlari;
v)qabul qilish va bo’shatish koeffitsenti;
g) qabul qilish, bo’shatish, umumiy aylanish koeffitsentlari.

56.Korxonaning funktsional tarkibi qanday shakllantiriladi ?
a)korxonada mavjud faoliyat turlari bqyicha hodimlarni guruxlarga ajratish yo’li bilan;
b)hodimlarni kasbiy guruxlanishi yo’li bilan4
v)ijtimoiy demografik guruhlar bo’yicha;
g)tashkilotchilik yo’li bilan.

59. Mehnat unumdorligi nima?
a) mahsulot ishlab chiqarishga ketgan vaqt;
b) xizmat ko’rsatishga ketgan vaqt;
v) vaqt birligi ichida mahsulot ishlab chiqarish (xizmat ko’rsatish);
g) bir yillik mahsulot xajmiga ketgan moddiy va mehnat xarajatlari;

60. Mehnat unumdorligini oshirish omillariga nimalar kiradi?
a) ijtimoiy-iqtisodiy, moddiy texnik, tashkiliy;
b) mehnat predmetlari, ish kuchi, asosiy vositalari;
v) iqtisodiy, ish kuchi, asosiy vositalar;
g) ijtimoiy psixologik, mehnat predmetlari.

61. Mehnat unumdorligini oshirish rezervlari qaysilar?
a) makroiqtisodiy, tarmok,, tarmoqlararo korxona bo’yicha;
b) mikroiqtisodiy, tarmoq bo’yicha;
v) iqtisodiy, tashkiliy texnik, ijtimoiy psixologik;
g) ishlab chiqarish vositalari, mehnat vositalari, ishchi kuchi bo’yicha.

62. Mehnat unumdorligini o’lchash usullari qaysi ko’rinishda bo’ladi?
a) natural, shartli natural, mehnat;
b) natural, qiymat, mehnat;
v) qiymat, shartli natural, mehnat;
g) natural, shartli natural, qiymat.

63. Mehnat unumdorligini natural usulda qanday o’lchash mumkin?
a) tovar ishlab chiqarishning jismoniy hajmi unga ketgan mehnat sarfiga bo’lish bilan;
b) tovar ishlab chiqarishning qiymat ko’rsatkichlari(pul birligi) unga ketgan mehnat sarfiga bo’lish bilan;
v) tovar ishlab chiqarishga ketgan jami mehnat xarajatlariga ketgan mehnat sarfiga yoki normativ mehnat sarfiga bo’lish bilan;

g) tovar ishlab chiqarishning shartli hajmi unga ketgan mehnat sarfiga bo’lish bilan.

64. Mehnat unumdorligini qiymat usulida qanday o’lchash mumkin?
a) tovar ishlab chiqarishga ketgan jami mehnat xarajatlariga ketgan mehnat sarfiga yoki normativ mehnat sarfiga bo’lish bilan;
b) tovar ishlab chiqarishning shartli hajmi unga ketgan mehnat sarfiga bo’lish bilan;
v) tovar ishlab chiqarishning jismoniy hajmi unga ketgan mehnat sarfiga bo’lish bilan;
g) tovar ishlab chiqarishning qiymat ko’rsatkichlari(pul birligi) unga ketgan mehnat sarfiga bo’lish bilan.

65.Mehnat unumdorligi mehnat usulida qanday aniqlanadi?
a) tovar ishlab chiqarishga ketgan jami mehnat xarajatlari ketgan mehnat sarfiga yoki normativ mehnat sarfiga bo’lish bilan;
b) tovar ishlab chiqarishning shartli xajmi unga ketgan mehnat sarfiga bo’lish bilan;
v) tovar ishlab chiqarishning jismoniy hajmi unga ketgan mehnat sarfiga bo’lish bilan;
g) tovar ishlab chiqarishning qiymat ko’rsatkichlari(pul birligi) unga ketgan mehnat sarfiga bo’lish bilan.

66. Makrodarajada mehnat unumdorligi qanday o’lchanadi?
a) yalpi milliy mahsulotning ish bilan band aholi soniga nisbati bilan;
b) YaM mahsulotning ish kunlariga nisbati bilan;
v) YaM mahsulotning aholi soniga nisbati bilan;
g) milliy daromadning aholi soniga nisbati bilan.

67. Korxonalarda mehnat unumdorligi o’lchashning asosiy hususiyatlari nimalardan iborat?
a) korxonalarda mehnat unumdorligi ishlab chiqarilgan tovarlar miqdorini unga ketgan haqiqiy vaqt miqdoriga bo’lish orqali topiladi;
b) korxonalarda mehnat unumdorligi foydani ishchi kuchi soniga nisbati topiladi;
v) korxonalarda mehnat unumdorligi olingan daromadni uni ishlab chiqarishga ketgan vaqt miqdoriga bo’lish orqali topiladi;
g) korxonalarda mehnat unumdorligi moddiy resurslarni ishchi kuchi resurslariga bo’lish orqali topiladi.

68.Jon boshiga to’g’ri keluvchi aholi daromadlari qanday aniqlanadi?
a)jami daromad oila a’zolari soniga bo’linadi;
b)yalpi ichki maxsulot respublika fuqarolari soniga bo’linadi;
v)aholi daromadlari jami aholi soniga bo’linadi;
g)aholi daromadlari oilalar soniga bo’linadi.

69.Aholining real daromadlari bu-...
a)daromadlar yig’indisi;

b)xarajatlar yig’indisi;
v)daromadlarning tovarlar sotib olish quvvati;
g)oila tomonidan sotib olingan tovarlar umumiy qiymati.

70.Turmush darajasi tushunchasi bu - ...
a)turli ne’matlar bilan ta’minlanganlik va ularni iste’mol qilish b)darajasi;
v)olinadigan daromadlar darajasi;
g)qilinadigan xarajatlar darajasi;
d)daromadlar va xarajatlar farqi.

71.Quyida qaysi ko’rsatkich ta’riflangan:“mehnat uchun resurslarni qayta yaratishning quyi chegarasi sifatidagi ish qobiliyatini saqlash darajasida ne’matlarni iste’mol qilish”?
a)to’q turmush darajasi;
b) normal daraja;
v) kambag’allik;
g)qashshoqlik.

72.Tirikchilik minimumi bu - ...
a)jismonan yashash uchun zarur bo’lgan ish haqi darajasi;
b)turmush darajasi;
v)olinadigan daromadlar va xarajatlar darajasi;
g)aholi ehtiyojlari.

73.Iste’mol byudjeti bu-...
a)yashash uchun zarur bo’lgan tovarlar qiymati;
b)yashash uchun zarur bo’lgan tovarlar va xizmatlar qiymati;
v)yashash uchun zarur bo’lgan xizmatlar qiymati;
g)sotib olingan tovarlar miqdori.

74.Aholining turmush darajasini ifodalovchi ko’rsatkichlar qaysilar?
a)salomatlik, turar joy, malaka darajasi;
b)pulli xizmatlar, ovqatlanish, davolanish;
v)salomatlik, ovqatlanish, turur joy, uylardagi mol-mulklar, pulli xizmatlar, aholining madaniy darajasi, daromadlar va xarajatlar;
g) ovqatlanish, uylardagi mol-mulklar, daromadlar.

75.Aholi ehtiyojlari va turmush darajasiga qanday omillar ta’sir ko’rsatadi?
a)ishlab chiqarish va xizmat ko’rsatish sohasining rivojlanishi;
b)ilmiy texnik taraqqiyot;
v)aholining madaniy-ma’rifiy saviyasi;
g)barcha javoblar to’g’ri.

76.Lorents egri chizig’i

a)aholining eng kam va eng ko’p daromadli qismlari nisbati;
b)aholining eng kam va eng ko’p daromadli qismlari daromadlari nisbati;
v)aholining eng kam va eng ko’p daromadli qismlari daromadlarining grafik holida ifodalanishi;
g)Aholining daromadlari tabaqalanishining grafik holidagi ifodalanishi.

77.O’zbekistonda aholining moddiy, ma’naviy ijtimoiy ehtiyojlarini qondirilish darajasini ifodalaydigan qanday atama keng qo’llaniladi?
a)turmush darajasi;
b)halq farovonligi;
v)turmush tarzi;
g)turmush faoliyati sifati.

78. Ijtimoiy transfert nima?
a)bajarilgan ishga to’lanadiga to’lovlar;
b)bajarilishidan qatiiy nazar to’lanadigan to’lovlar;
v)maxsus fondlardan yoki davlat byudjetidan to’lanadigan to’lovlar;
g)hama javoblar to’g’ri.

79. Ish haqi nima?
a) ishchi kuchining qiymat ekvivalenti;
b) tovar ishlab chiqarishga ketgan moddiy xarajatlar majmuasi;
v) tovar ishlab chiqarishga ketgan ishchi kuchi xarajatlari;
g) tarif stavkasi bo’yicha to’lanadigan oylik maoshi.

80. Ish haqining asosiy shakllari qaysilar?
a) ishbay, ishbay-mukofot, akkord;
b) ishbay va vaqtbay;
v) vaqtbay, vaqtbay-mukofot, jamoa;
g) yagona tarif tizimi bo’yicha va tarifsiz.

81. O’zbekistonda ish haqining tarif setkasi nechta razryaddan iborat?
a) 22
b) 24
v) 20
g) 28

82. Ishbay ish haqi shaklda haq to’lash qanaqa bo’ladi?
a) bir dona mahsulotga ketgan vaqtga qarab;
b) ishchi kuchining sarfiga qarab;
v) ish beruvchiing xarajatiga qarab;
g) ishlab chiqarilgan mahsulot miqdoriga qarab.

83. Vaqtbay ish haqi shaklda haq to’lash nimaga asoslanib amalga oshiriladi?

a) vaqt sarfiga qarab;
b) ishchi kuchining sarfiga qarab;
v) ish beruvchining xarajatiga qarab ;
g) bajargan ishining miqdoriga qarab.

84. Bozor iqtisodiyoti sharoitida ish haqi qanday usulda tartibga solinadi?
a) talab va taklif mexanizmi orqali, shuningdek davlat kafolatlari orqali;
b) bozor mexanizmi orqali?
v) davlat orqali?
g) ijtimoiy hamkorlik yo'li bilan.

85.Nominal ish haqi nima?
a)qo'lga tegadigan ish haqi;
b)tegishli xujjatga imzo qo'yib olinadigan ish haqi;
v)soliqlar olinmagan ish haqi;
g)ish haqini to'lovga qobilligi.

86.Real ish haqi nima?
a)qo'lga tegadigan ish haqi;
b)soliqlar olinmagan ish haqi;
v)ish haqini to'lovga qobilligi;
g)soliqlar olingandan so'ng qolgan ish haqi.

87.Mehnatga haq to'lashni tashkil etish elementlariga nimalar kiradi?
a)mehnatni normalash, tarif tizimi
b)tarif tizimi, ish haqi shakllari
v)ish haqi shakllar, mehnatni normalash
g)lavozim maoshlari, tarif setkasi, tarif stavkasi

88.Mehnatga haq to'lashning ishbay-akkord shakli qaysi tarmoqlarda keng qo'llaniladi?
a)sanoat, qishloq xo'jaligi;
b)savdo, xizmat ko'rsatish;
v)qishloq xo'jaligi, qurilish;
g)xizmat ko'rsatish, qishloq xo'jaligi.

89. Rag'batlantirish deb nimaga aytiladi?
a) korxona xodilariga ish haqi to'lash;
b) korxona xodimlari farzandlarini oromgohlarga jo'natish;
v***)*** ishchilarga nisbatan ma'lum maqsadga yo'naltirilgan yoki yo'naltirilmagan munosabatlar;
g) barcha ishchilarga bir xilda ish haqi to'lash.

90.Korxonalarda mukofotlash tizimlari kim tomonidan tasdiqlanadi?

a)tsex boshlig’i;
b)funktsional bo’linma rahbari;
v)bosh iqtisodchi;
g)korxona rahbari.

91. Ijtimoiy sherikchilik jarayonida kimlar ishtirok etadi?
a) yollanma ishlovchi va davlat;
b) yollanma ishlovchi va ish beruvchi;
v) davlat va ish beruvchi;
g) yollanma ishlovchi, ish beruvchi vakillar va davlat.

92. Ijtimoiy sherikchilikning asosiy maqsadi nima?
a)mehnat sharoitlari hususida tomonlarni birgalashib faoliyat yuritishi;
b) ish haqini oshirish uchun birgalashib faoliyat yuritish;
v) mehnat unumdorliini oshirish uchun qilingan hamkorlik;
g) mehnat intizomini yaxshilash uchun qilingan xarakatlar.

93. Ijtimoliy sherikchilikni tashkil qilishning qanday usullari mavjud?
a) markazlashgan, markazlashmagan, aralash;
b) markazlashgan va aralash;
v) markazlashgan va markazlashmagan;
g) markazlashmagan va aralash.

94. Mehnat bo’yicha audit qanday yo’nalishlarda olib boriladi?
a) ish haqi, mehnat unumdorligi, ishchi kuchidan foydalanish;*
b) moddiy resurslari, ish haqi;
v) ishchi kuchi, mehnat unumdorligi;
g) ish haqi.

95. Bozor munosatbatlari sharoitida aholini ijtimoiy himoya qilishning O’zbekistondagi hususiyati
a) kuchli ijtimoiy himoya yuritish;
b)ijtimoiy himoyaning xududiy dasturini joriy etish;
v) aholini yoppasiga ijtimoiy himoya qilish dasturi bilan ishlash;
g) ijtimoiy jihatdan asoslangan bozor iqtisodiyoti tartiblari asosida ish yuritish.

96. O’zbekistonda aholini ijtimoiy himoya qilish mexanizmi qaysi tashkilot tomonidan olib boriladi?
a) tuman xokimiyatlari tomonidan;
b) mahalla tomonidan;
v) viloyat xokimiyatlari tomonidan;
g) respublika xukumati tomonidan.

97.Kambag’allik nima?

a)daromadning yashashga yetmasligi;
b)xarajatlarning daromaddan ziyodligi;
v)oila daromadlarning minimal iste'mol byudjetidan pastligi;
g)jon boshiga to'g'ri keluvchi daromadlarning minimal iste'mol byudjetidan pastligi.

98.Ijtimoiy muhofazadan ko'zda tutilgan asosiy maqsad nima?
a)bozor iqtisodiyotiga o'tish davrida aholini ijtimoiy himoyalash;
b)kuchli ijtimoiy siyosatni amalga oshirish;
v)aholini turmush darajasining pasayib ketishiga yo'l qo'ymaslik;
g)aholi zaif toifalarini himoyalash.

99.Ijtimoiy ta'minotning davlat siyosatini davlatning qaysi idorasi amalga oshiradi?
a)sug'urta idoralari;
b)pensiya idoralari;
v)maxsus vazirlik idoralari ;
g)Mehnat va aholining ijtimoiy muhofazalash vazirligi.
100.Ish bilan ta'minlanmagan mehnat zahiralari va ishsizlar ijtimoiy muhofaza qilinadimi?
a)ha;
b)yo'q;
v)qisman;
g)ulardan faqat ko'p farzandlilar himoya qilinadi.

KEYSLAR BANKI

MAVZULAR BO'YICHA KEYSLAR

"Aholini ish bilan bandligining shakllanishi va mohiyati" mavzusi bo'yicha keys-stadi

Pedagogik annotatsiya

1.O'quv predmeti: "Mehnat iqtisodiyoti".

Mavzu: "Aholini ish bilan bandligining shakllanishi va mohiyati".

2. **O'qitish maqsadi**: Respublika aholisini oqilona ish bilan bandligi bo'yicha talabalar bilimini chuqurlashtirish va ushbu muammolar bo'yicha ilmiy – amaliy yechimlarni ishlab chiqishdan iborat.

Rejalashtirilayotgan o'quv natijalari:

- respublikada aholini ish bilan bandligi holatini xarakterlaydi;

-respublikada mehnat bozori holatini va uni tartibga solishni tahlil qiladi;

-respublikada aholini ish bilan oqilona bandligiga ta'sir etuvchi vaziyatlarni asoslaydi;

-keysda keltirilgan xolatlar o'rganilib, tahlil etiladi;

- respublikada aholini ish bilan oqilona bandligi holatlari bo'yicha yozma hisobot tayyorlaydi;

- tahlil natijalari bo'yicha asoslangan xulosa va takliflar beradi.

3.Keysni muvaffaqiyatli yakunlash uchun zarur bo'lgan bilim va ko'nikmalar tarkibi:

- respublikada aholini ish bilan bandligi va va mehnat bozori haqida tasavvurga ega;

-respublikadagi aholini ish bilan bandligi to'g'risida nazariy bilimlarga ega;

-aholini ish bilan bandligi va mehnat bozori bo'yicha ko'rsatkichlarni tahlil qilish to'g'risida ko'nikmalarga ega.

4. Keys respublika aholisini ish bilan bandligi va mehnat bozorini xaqiqiy holatini aks ettiradi.

5. Axborotlardan foydalanish manbai:

-www.//bearingpoint.uz

-www.//edu.uz

-*http://www.gov.uz/uz/content.scm*

- Volgin N.A. Rьinok truda. Uchebnik. –M.: Ekzamen, 2008.

-Abduraxmonov K.X. Mehnat iqtisodiyoti.Darslik- T.:2009

- Xolmo'minov SH.R. Mehnat bozori iqtisodiyoti. O'quv qo'llanma –T.: 2004.

6. Tipologik belgiga asosan keysga tavsifnoma:

Ushbu keys syujetsiz bo'lib, kabinetli toifaga kiradi.

Keysningob'ekti- O'zbekiston Respublikasi aholining ish bilan bandligi va mehnat bozorining xususiyatlari holati xisoblanadi, uning **sub'ektlari-** aholining ish bilan bandligi va ishsizlik darajasi hisoblanadi. Ushbu keys tashkiliy-institutsional keys bo'lib, statistik maьlumotlar jamlanmasi asosida tuzilgan.

Keysni didaktik maqsadi –analitik axborotga asoslanib, analitik ko'nikma va bilimlarni mustaxkamlash, respublika aholisini ish bilan bandligi vamehnat bozori holatini tahlil qilish asosida ularning kelgusidagi holati va ulardan samarali foydalanish bo'yicha bilimlarini chuqurlashtirish va kengaytirishga qaratilgan. SHu maqsadda keysda vazifalar va algoritm yechimi , qo'shimcha axborotlar mavjud, mavjud xolatni yechimini tavsiflovchi nazariy asoslar ochib beriladi va muammolar shakllantiriladi.

7.Ushbu keys talabalar tomonidan seminar darsida "Mehnat bozori iqtisodiyoti", "Aholi bandligi va mehnat bozori" fanlarini o'rganish jarayonida, "Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi" fanlarida qo'shimcha material sifatida ishlatilishi mumkin.

Kirish

Keysning dolzarbligi Aholining ish bilan bandligini ta'minlash va ishsizlikni kamaytirishning asosiy mexanizmlaridan biri mehnat bozorini maqsadga muvofiq shakllantirish va rivojlantirish hamda uni tartibga solish mexanizmlarini takomillashtirish hisoblanadi. SHu munosabat bilan bozor iqtisodiyoti sharoitida ushbu muammolar yanada keskin bo'lib bormoqda.

Keysning maqsadi – talabalarning respublikada aholini ish bilan bandlik holati va mehnat bozori borasidagi bilimlarini chuqurlashtirib ilmiy-amaliy yechimlarni ishlab chiqishdan iborat.

Ushbu keysni yechimi orqali quyidagi o'quv natijalariga erishiladi:

- o'rganilgan mavzu bo'yicha bilimlarni mustaxkamlash;
- respublikada aholini ish bilan bandlik holati va mehnat bozori bo'yicha muammolar o'rganiladi;
- muammoni guruxlarda va individual holda tahlil etish va qaror qabul qilish bo'yicha ko'nikmalar shakllantiriladi ;
- mustaqil tahlil etish ko'nikmalariga ega bo'lish;
- mavzu bo'yicha o'quv ma'lumotlarini o'zlashtirish natijalari aniqlanadi .

I. Keys. "Aholini ish bilan bandligining shakllanishi va mohiyati".

1.1. Aholini ish bilan bandligi tushunchasining mohiyati va ijtimoiy-iqtisodiy mazmuni

Bozor munosabatlariga o'tish davrida davlatning ijtimoiy siyosati faqat odamlarning manfaatlarini ishonchli ravishda himoya qilishdangina iborat bo'lmasdan, balki mehnatga yaroqli aholini ish bilan bandligini ta'minlashni ham o'z ichiga oladi. Ayniqsa, aholining o'sishi yuqori sur'atlar bilan borayotgan va o'ziga xos aholi tarkibiga ega bo'lgan bizning Respublikada ish bilan bandlik masalasi eng muhim muammolardan biri hisoblanadi.

Aholini ish bilan ta’minlash uning takror ishlab chiqarishi uchun zarur shartdir. CHunki kishilarning turmush darajasi jamiyatning kadrlar tanlash, tayyorlash, qayta tayyorlash va ularning malakasini oshirish, ishga joylashtirish, ishsizlarni moddiy jihatdan qo’llab - quvvatlash uchun sarf qiladigan chiqimlar aholini ish bilan ta’minlanishiga bog’liqdir. Ish bilan bandlik inson ijtimoiy kamolatining eng muhim tomonlaridan birini ochib beradiki, bu uning mehnat sohasidagi va mehnat bilan bog’liq bo’lgan etiyojlarini qondirishga aloqadordir.

Ish bilan bandlik odamlar ish joylari qaerdaligidan qat’iy nazar, ijtimoiy foydali mehnatda qatnashishi yuzasidan o’zaro kirishadigan ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlardir. Ish bilan bandlik munosabatlari, mehnatga layoqatli odamlarning qanchasi va qay darajada ijtimoiy foydali mehnatda qatnashishini ko’rsatadi.

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

Ish bilan bandlik tushunchasini fuqaroning o’z shaxsiy va jamoat ehtiyojini qondiradigan hamda daromad keltiradigan faoliyati deb tushunish mumkin. Ish bilan bindlikni ijtimoiy, iqtisodiy va demografik jarayonlar tizimida mehnat resurslarini yetishtirishning tabiiy asosi sifatida qarash lozim.

O’zbekiston Respublikasining «Aholini ish bilan ta’minlash» to’g’risidagi qonunining 2-moddasiga muvofiq: *«Ish bilan ta’minlash - fuqarolarning qonun xujjatlariga zid kelmaydigan, o’z shaxsiy va ijtimoiy ehtiyojlarini qondirish bilan bog’liq bo’lgan, ularga ish xaqi (mehnat daromadi) keltiradigan faoliyatdir»*

- Bir xaftada kamida 2 soat mehnatda band bo’lgan, yollanib ishlayotgan, shu jumladan ishni to’liqsiz ish vaqtida xaq evaziga bajarayotgan, shuningdek xaq to’lanadigan boshqa ishga, shu jumladan vaqtinchalik ishga ega bo’lgan fuqarolar;

- betobligi, mehnat ta’tili, kasbga qayta tayyorlash xamda malaka oshirish joyida ekanligi, ishlab chiqarishni to’xtatib qo’yganligi munosabati bilan, shuningdek qonun hujjatlariga muvofiq, boshqa xollarda vaqtinchalik ish joyida bo’lmagan fuqarolar;

- o’zini ish bilan mustaqil ta’minlayotgan fuqarolar, shu jumladan yuridik shaxs tashkil qilmagan xolda tadbirkorlik faoliyati bilan shug’ullanayotgan fuqarolar, kooperativlarning a’zolari, fermerlar va ular ishida qatnashayotgan oila a’zolari va qarindosh-urug’lari, ijodkorlar;

-ta’lim to’g’risidagi qonun hujjatlarga muvofiq ishlab chiqarishdan ajralmagan xolda ta’lim olayotganlar;

- qonun hujjatlariga muvofiq faoliyat olib borayotgan jamoat birlashmalari va diniy muassasalarda ishlayotgan fuqarolar va x-k.

Bundan tashqari, O’zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksiga muvofiq quyidagi sabablarga ko’ra vaqtinchalik ish joyida bo’lmagan fuqarolarning ish joyi saqlanib qoladi va ular ish bilan ta’minlangan deb hisoblanadi:

-davlat va jamoat vazifalarini bajarayotgan vaqtda;

-ish beruvchi va mehnat jamoasi manfaatlariga doir vazifalarni bajarganda;

- jamiyat manfaatlariga doir harakatlar kilganda;

- jamoat ishlarida ishtirok etganda va x.k.

Aholi bandligi xaqida so'z borganda, iqtisodiy faol aholi, jumladan ishlayotganlar va ishsizlar uchun ish bilan ta'minlash maqomini belgilab olish muximdir:

1. Yollanma xodimlar - bular korxona rahbariyati bilan mehnat faoliyati shartlari bo'yicha tuzilgan shartnoma bo'yicha ishlaydigan shaxslar bo'lib, ular ana shu faoliyat uchun yollanish vaqtida kelishgan ish xaqiga ega bo'ladilar.

Yakka tartib asosida ishlaydiganlar - mustaqil ravishda faoliyat yurituvchi, o'zlariga daromad keltiradigan ish bilan shug'ullanuvchi, faqat qisqa muddatga yollanma xodimlardan foydalanadigan yoki foydalanmaydigan shaxslar.

3. Ish beruvchilar - o'zining xissadorlik jamiyatini, xo'jalik shirkatini va shu kabilarni boshqaradigan yoki buning uchun davlat tomonidan vakil qilingan shaxslar. Ish beruvchi o'z funktsiyalarini yollanma boshqaruvchiga to'liq yoki qisman topshirib qo'yishi, korxonaning muvaffaqiyatli ishlashi uchun javobgarlikni o'zida saqlab qolishi mumkin.

4. Oilaviy korxonalarning xaq to'lanmaydigan xodimlari -qarindoshiga tegishli bo'lgan oilaviy korxonada xaq olmasdan ishlaydigan xodimlardir.

5. Ish bilan ta'minlash maqomi bo'yicha tasniflashga to'g'ri kelmaydigan shaxslar - ilgari o'zlariga daromad keltiradigan mehnat faoliyati bilan shug'ullanmagan shaxslar.

Aholini ish bilan bandligini shakllantirish, ishning turli tarmoqlar, sohalar bo'yicha bandlik yo'nalishlarining belgilash samaradorligini oshiradi. Aholini ish bilan bandligini shakllantirish 1 – rasmda ko'rsatilgan.

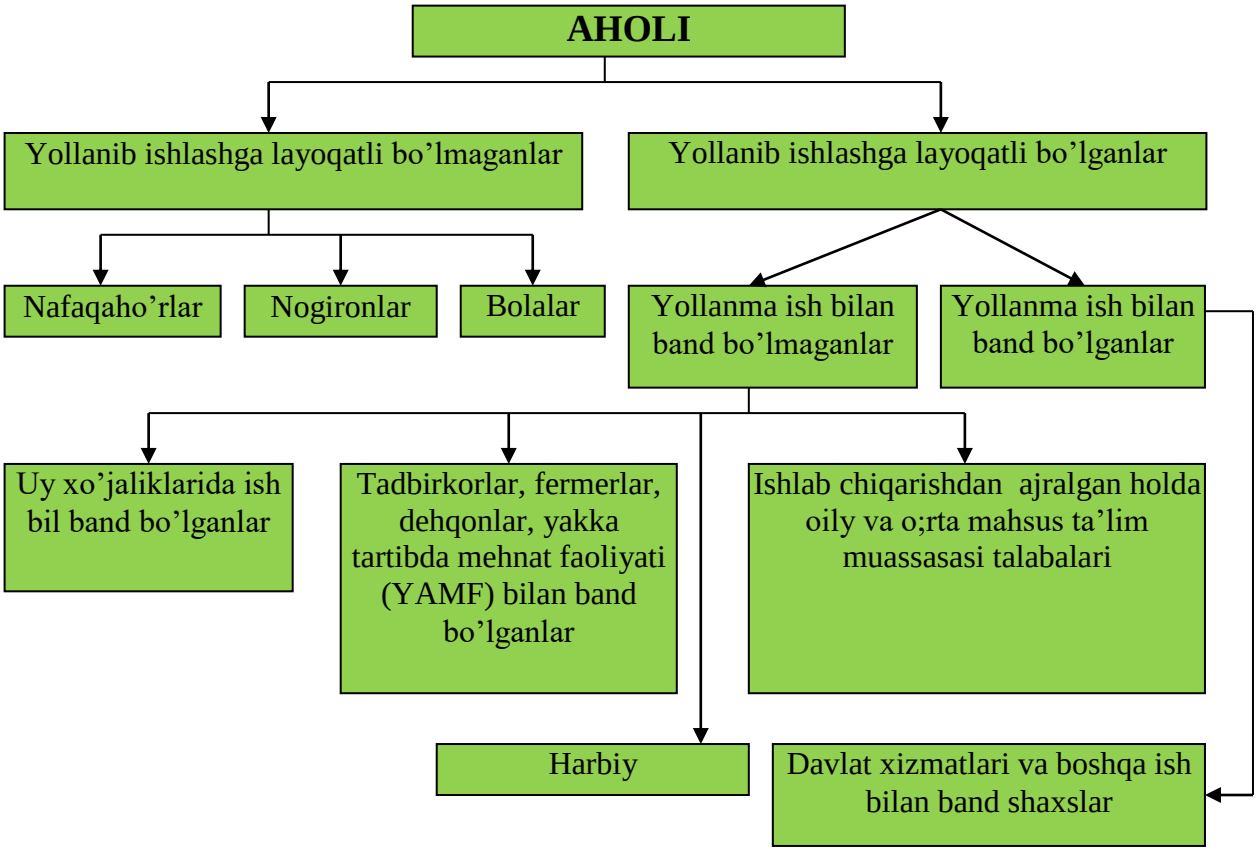
Aholi tarkibini o'rganishning amaliy ehtiyoji ish bilan ta'minlashning turlarini ajratib ko'rsatilishi zaruriyatini nazarda tutadi. Masalan: to'liq, oqilona va erkin tanlangan ish bilan bandlik.

To'liq ish bilan ta'minlash - bu kasbga doir mehnat bilan ta'minlanish bo'lib, u shaxsga daromad keltiradi va o'zi xamda oilasining munosib turmush kechirishiga sharoit yaratadi.

Aholining ish bilan oqilona ta'minlanishi ishchi kuchiga talab va taklif o'rtasidagi bozor muvozanatiga erishishni bildiradi. Bunday xolda ishsizlikning yo'l qo'yilishi mumkin darajasi, ya'ni tabiiy darajasi vujudga keladi.

Erkin tanlangan ish bilan ta'minlash shuni nazarda tutadiki, bunda o'zining mehnat qilishga bo'lgan qobiliyatiga (ish kuchiga) egalik qilish huquqi faqat uning egasiga, ya'ni xodimning o'ziga tegishli bo'ladi. Mazkur tamoyil har bir xodimning ish tanlashida to'g'ri yo'l tutishi, har qanday ma'muriy tarzda ishga jalb qilishni ta'qiqlashni kafolatlaydi.

Ish bilan taminlash munosabatlari iqtisodiy, demografik va ijtimoiy jarayonlar mazmunining o'zaro aloqadorligi orqali shakllanadi.



1 – rasm. Aholini ish bilan bandligini shakllantirish

Uning iqtisodiy mazmuni - xodim uchun o'z mehnati bilan o'ziga munosib tarzda yashashni ta'minlash, ijtimoiy ishlab chiqarish samaradorligining o'sishiga yordam berish imkoniyatida o'z ifodasini topadi.

Ijtimoiy mazmuni - shaxsning tarkib topishi va rivojlanishida ifodalanadi.

Demografik mazmuni - ish bilan ta'minlash aholining yosh va jinsiy xususiyatlari, uning tarkibi va boshqalar bilan bog'liqligini o'zida aks ettiradi.

Aholini ish bilan ta'minlashning barcha demografik, ijtimoiy, iqtisodiy va boshqa mazmunlari quyidagi mezonlarda o'z aksini topadi:

- ishchi kuchiga talab va taklif o'rtasida bozor muvozanatiga erishish;
- qishloq xo'jaligi bo'lmagan ish joylarini ko'paytirish;
- iqtisodiy faol aholining mehnatda ishtirokini oshirish;
- mehnat unumdorligini oshirish;
- qishloq aholisining mehnat daromadlarini ko'paytirish;
- ishsizlikni kamaytirish va x.k.

Mazkur mezonlar quyidagi ko'rsatkichlar yordamida aniqlanadi:

- mavjud va yangi ish o'rinlari soni;
- bajarilgan ish vaqti miqdori;

- aholi jon boshiga to’g’ri keladigan YaMM.
- mehnat resurslarning soni;
- aholining migratsion oqimi;
- mehnatning fond va energiya bilan qurollanishi;
- ijtimoiy infrastruktura xizmatlarining xajmi;
- har bir mehnatga layoqatli aholi yer yuklamasi;
- o’rtacha yillik ish xaqi;
- mehnat resurslarining ma’lumot va malaka darajasi;
- iqtisodiyotda band bo’lmagan va ishsizlarning nafaqa miqdori;
- mehnat sharoitlari va mehnat qilish imkoniyatlarining mavjudligi;
- mulkchilikning turli shakllari xamda mehnatni tashkil qilishning samaradorligi va boshqalar.

1.2. Iqtisodiyotni erkinlashtirish sharoitida aholini ish bilan bandligi ta’minlash

Mamlakatda aholi ish bilan bandligini o’rganish, ma’lum yillar mobaynida bandlikning o’sish darajasini ko’rsatish va asoslash uchun tahlildan foydalaniladi. Aholining bandlik darajasini tahlil qilish uchun uni ifodalovchi quyidagi ko’rsatkichlardan foydalanish mumkin:

- bandlik darajasining butun aholi soniga nisbati;
- bandlik darajasining mehnatga qobiliyatli aholi soniga nisbati.

Butun aholi soniga nisbatan bandlik darajasini aniqlash uchun ish bilan band aholini umumiy aholi soniga bo’lish yo’li bilan hisoblash mumkin:

Ua.b.d = band aholi / jami aholi * 100%*(1)*

Mehnatga qobiliyatli aholi soniga nisbatan bandlik darajasini aniqlash uchun ish bilan band aholi sonini mehnatga qobiliyatli aholi soniga bo’lish yo’li bilan hisoblanadi:

M.a.b.d = band aholi / mehnat resurslari * 100% *(2)*

Aholi ish bilan bandligi xolatini tahlil qilib quyidagi natijalarni olishimiz mumkin:

- mamlakat mehnat resurlari xolati;
- tarmoqlar bo’yicha aholi bandligi xolati;
- xududlar bo’yicha aholi bandligi xolati;
- aholi ish bilan badligi o’sish dinamikasi;
- ishsizlik darajasi;
- mavjud mehnat resurslaridan foydalanish koeffitsenti;
- iqtisodiyot sohalarida aholi bandligi xolati;
- mulkchilikning turli shakllarida aholi bandligi xolati;
- davlat va nodavlat sektorida bandlik xolati;
- aholi ish bilan bandligini oshirishga qaratilgan davlat iqtisodiy-ijtimoiy isloxatlar natijalari va boshqalar.

Iqtisodiy islohotlarni chuqurlashtirish jarayonida aholini ish bilan ta’minlash dolzarb masalalar qatoriga kiradi. Bu borada O’zbekiston Respublikasi Prezidenti I.Karimov quyidagilarni ta’kidlab o’tgan: “2012 yilda kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni yanada rivojlantirish hisobidan 480 mindan ziyod kishini ishga joylashtirish rejalashtirilgan ”[29].

1.3. Aholini ish bilan bandligini tartibga solishda davlat mehnat organlarining roli

Mehnat bozori faol siyosat olib borishning eng samarali yo’nalishlaridan biri mehnat bozorining eng muhim instituti bo’lgan ish bilan bandlikning ixtisoslashgan umummilliy xizmatidir. Uning asosiy vazifasi mehnat bozori haqidagi axborotning tarqalishi hisobiga uning samaradorligini oshirishdan iboratdir. U, birinchidan, ishsizlarning bo’sh ish o’rinlari qidirishlariga, tadbirkorlarning xodimlar qidirishlariga sarf etiladigan vaqtni qisqartirishni ta’minlaydi, ikkinchidan, ish beruvchilarning o’z talablariga eng ko’p darajada mos keladigan xodimlar yollashiga yordam beradi, xodimlarga esa mehnat sharoitlari va ish haqi darajasi muvofiq keladigan ish joyini topishlariga imkon beradi.

O’zbekiston Respublikasi Prezidentining 2007 yil 12 yanvardagi F-2654-sonli Farmoyishiga muvofiq tashkil etilgan Ishchi guruhi tomonidan O’zbekiston Respublikasi Iqtisodiyot vazirligi, Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi, Moliya vazirligi, Qoraqalpog’iston Respublikasi Vazirlar Kengashi, viloyatlar va Toshkent shahar hokimliklari bilan birgalikda ishlab chiqilgan Aholi bandligini oshirish hamda mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish organlari faoliyatini takomillashtirish chora-tadbirlari dasturi qabul qilinib, O’zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi, Iqtisodiyot vazirligi, Moliya vazirligining tuman (shahar) mehnat, bandlik va aholini ijtimoiy muhofaza qilish bo’limlari negizida yirik qishloq fuqarolar yig’inlari (mahallalar)da mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish bo’yicha muqim punktlari bo’lgan Bandlikka ko’maklashuvchi tuman (shahar) markazlarini tashkil etildi.

Ish joyini yo’qotgan va ishsizga aylangan fuqarolar mehnat bozorida ishchi kuchi sifatida o’z mehnatlarini taklif qilishi respublikada ishchi kuchi taklifning unga bo’lgan talabdan oshib ketishiga olib keldi. Natijada mazkur bozor murakkab ko’rinish olib, taklifning qondirilmasligi vujudga keldi. Bu holatlar «norasmiy mehnat bozori» va «norasmiy sektorda bandlik» tushunchalarining paydo bo’lishiga sabab bo’ldi. CHunki, ishdan bo’shatilgan (ayniqsa, qishloq xo’jaligidan) va ish joyini yo’qotib qo’yganlarning aksariyat qismi malakasiz xodimlar bo’lib, ular bozor iqtisodiyoti sharoitida ish beruvchilar talabiga javob bera olmasdi. Ishlashni xohlovchi malakasiz ishchilar vaqtinchalik va bir martalik ishlarni bajarish maqsadida norasmiy mehnat bozori (mardikor bozori) ni tashkil qilishdi va mazkur bozor orqaligina o’zlarini ish bilan ta’minlab, mehnat daromadlariga ega bo’lishdi.

[29]Karimov I.A. Asosiy vazifamiz – Vatanimiz taraqqiyoti va xalqimiz farovonligini yanada yuksaltirishdir. // Xalq so’zi. 30 yanvarь 2010 yil

Jadvalda keltirilgan statistik ma’lumotlarning ko’rsatishicha, 2010 yilda respublika bo’yicha norasmiy mehnat bozorida iqtisodiy faol aholining 13,5 %i bir martalik va mavsumiy ishlarga jalb etilgan bo’lsa, ushbu ko’rsatkich tahlil etilayotgan yilda hududlarda turlicha bo’lgan. Ushbu ishlar barqaror ish o’rni vazifasini o’tamasada, aholining ma’lum qismi uchun daromad manbai bo’lib xizmat qilmoqda. Mazkur ko’rsatkichni tahlilning solishtirma usuli orqali ko’rib chiqadigan bo’lsak, sanoatda ish bilan band bo’lganlarning soni bilan bir martalik va mavsumiy ishlarga jalb etilayotgan aholining qatlami deyarli bir xil ko’rsatkichni namoyon etmoqda. Ammo, masalaning ikkinchi tomoni shundaki, sanoatda band bo’lgan aholining ish xaqlaridan daromad solig’i va byudjetdan tashqari fondlarga ajratmalar ajratish orqali davlat g’aznasiga ulush qo’shmoqdalar. Bunday to’lovlar esa, bir martalik ish bilan band etishdan kelib tushmaydi. Lekin, turli xil ijtimoiy xavflarning oldini olishda va mehnat bozorida muvozanat holatni ta’minlashda hamda ish beruvchilar uchun tezkor ishlarni bajarishda qo’l keladi.

SHuning uchun dunyodagi barcha mamlakatlarda ishsizlar va ishsiz qolish xavfi ostida turgan xodimlarning kasb tayyorgarligi va ularni qayta tayyorlashdan iborat turli-tuman dasturlarni ishlab chiqish tajriba qilib ko’rilayotir. Bunda mazkur dasturlar birinchi navbatda oldingi kasb malakasi iqtisodiyotdagi tarkibiy o’zgarishlarga, ishchi o’rinlarining yangi kasbiy tuzilishiga javob bermaydigan kishilarga, shuningdek, aholining zaif himoyalangan qismiga (hozircha zarur kasbiy tayyorgarlikka ega bo’lmagan yoshlarga, mehnat bozoriga qaytishga qaror qilagn ayollarga; kasbga yo’naltirishga ehtiyoj sezadigan nogironlar va boshqalarga) qaratilgan. Ko’pincha ta’lim olish uchun nomzodlarni davlat ish bilan bandlik xizmati aniqlaydi.

1.4. Aholi ish bilan bandligining yangi turlari.

Ma’lumki, bozor iqtisodiyoti shakllanishi sharoitida xususiy tadbirkorlikka, kichik biznesga imkoniyatlar yaratiladi, buning natijasida aholi bandligining yangi shakllari va turlari paydo bo’ladi va rivojlanadi.

Yangi tadbirkorlikni qo’llab-quvvatlash yana quyidagilarni o’z ichiga oladi: maslahat xizmatlarini ko’rsatish, imtiyozli qarz berish, ishlab chiqarish binolari, xom ashyo bilan ta’minlash, xom ashyo yetkazib beruvchilar bilan aloqa o’rnatish va tayyor mahsulotni sotish.

Hozirgi vaqtda mustaqil shug’ullanish va tadbirkorlik tashabbusi asosida kichik ishlab chiqarish korxonalarining shakllanishi keng istiqbolga egadir. Hozir ish bilan bandlarning qariyb 15%i mulkchilikning barcha shakllaridagi kichik korxonalarda mehnat qilmoqda. SHunday hodisalar, chunonchi, xususiylashtirish, raqobatning kuchayishi munosabati bilan korxonalar hajmining qisqarishi, ommaviy ishlab chiqarishdan moslashuvchan ixtisoslashuvga o’tilishi, shuningdek, tarkibiy qayta o’qitish jarayoni, mutaxassislarning fikricha, o’tish iktisodiyotiga ega bo’lgan boshka mamlakatlardagikabi yirik firmalardagi yangi ish o’rinlari kichik korxonalarga nisbatan kamroq bo’ladi.

Jadvaldan ko’rinadiki, mamlakatimizda 2010 yilda yaratilgan jami 950,5 mingdan ortiq yangi ish o’rinlarining 391,8 mingtasi (41,7 foizi) kichik biznes va

xususiy tadbirkorlik sohasiga to’g’ri kelmoqda. Bu o’tgan yildagiga nisbatan 4,7 foizga ko’proq demakdir. Jami yangi ish o’rinlarining deyarli 21 foizi turli shakllardagi uy mehnatini yo’lga qo’yish, 7,5 foizi yangi ob’ektlarni ishga tushirish, mavjud ishlab chiqrishlarni qayta qurish va kengaytirish, deyarli 30 foizi ish joylarini ko’paytirishning qo’shimcha chora-tadbirlari amalga oshirish hisobiga tashkil etilgan. Buning natijasida, kichik tadbirkorlikda band bo’lganlarning jami iqtisodiyotdagi band bo’lganlarga nisbatan ulushi 2008 yilda 73,1 foizni tashkil etgan bo’lsa, 2010 yilga kelib 74,2 foizga yetdi.

Bundan ko’rinadiki, jahon moliyaviy-iqtisodiy inqirozi sharoitida mamlakatimizda kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni jadal rivojlantirish iqtisodiy o’sishni ta’minlash, yangi ish o’rinlarini tashkil qilish, aholining daromadlari va farovonligini oshirishning muhim omili sifatida amal qilmoqda.

Aholi ish bilan bandligini ta’minlash va oqilona bandlikka erishish ustuvor vazifa sifatida qaraladi va bugungi bozor isloxotlari sharoitida ushbu vazifa to’laqonli ado etish talab etiladi. Lekin bu borada mavjud muammolar aholining oqilona bandligini ta’minlashni qiyinlashtirmoqda. Bu muammolarni ijobiy xal etishning quyidagi yo’llarini ko’rsatish mumkin:

Ko’p ukladli mulkchilikni shakllantirish aholi ish bilan bandligini oshirishning eng muhim yo’llaridan biridir. Bunda dastlab davlat sektorini transformatsiya qilish bo’yicha isloxotlar amalga oshiriladi:

-davlat korxonalarini davlat tasarrufidan chiqarish va xususiylashtirish;

-xo’jalik yuritishning yangi shakllarini rivojlantirish (kooperativlar, hissadorlik jamiyatlari, ijarachilik, pudrat va sh.k.)

- iqtisodiy zararli korxonalarni likvidatsiya qilish va boshqalar.

Mamlakatda kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni rivojlantirish orqali aholi ish bilan bandligini oshirishga erishish mumkin. Bozor shariotida kichik biznesni rivojlantirishning quyidagi qulayliklari mavjuddir;

-ushbu faoliyatni uncha katta bo’lmagan mablag’ evaziga xam yo’lga qo’yish mumkin;

-bozorga tez moslashuvchan bo’lib, murakkab sharoitlarda faoliyat turini o’zgartirish imkoni mavjud;

- shuningdek, kichik biznesni o’zimizda mavjud mahalliy xom ashyolar hisobiga xam yo’lga qo’yish mumkin;
- uning faloyatida murakkab texnologiyalar talab qilinmaydi;
- shuningdek bu borada mahsus kadrlar xam shart emas;

-xamda bu borada mamlakatda qonuniy me’yorlar va shart-sharoitlar yetarlichadir.

Aholi ish bilan bandligining navbatdagi yo’li - bu qishloq joylarda ishlab chiqarishni, sanoatni rivojlantirishdir. Mamlakat qishloq joylarida jami aholining 64-65% ga yaqini istiqomat qiladi. SHu bilan bog’liq ravishda ishsizlikning katta foizi aynan qishloklarga to’g’ri keladi. SHu sababli qishloq joylarga sanoatni olib kirish orqali aholi bandligining o’sishiga erishish mumkin. Ma’lumki, qishloq aholisining katta qismi qishloq xo’jaligida band bo’lib, bu tarmoqdagi bandlik mavsumiydir. Bandlikning mavsumiylik xususiyati esa har doim aholi daromadlari hamda bu bilan

bog’liq ravishda qishloq aholisi turmush darajasida yetarlicha muammolar tug’diradi. Bundan tashqari qishloq xo’jaligi bevosita yer va suv bilan bog’liqdir. Yil davomida tabiiy iqlimning yomon kelishi, suv tanqisligi yoki yerning meliorativ xolati yomonlashuvi yuz bersa qishloq xo’jaligi daromadlaridan umid qilmasa xam bo’ladi. SHu sababli qishloq joylarda ishlab chiqarishni, sanoatni rivojlantirish ahamiyati ortib boradi.

1.5 O’zbekistonda aholini ish bilan ta’minlashning istiqbol ko’rsatkichlari

Respublikamiz iqtisodiy va ijtimoiy rivojlanishning bozor tamoyillariga to’liq o’tishi aholi ish bilan bandligining istiqbolini belgilash sohasida bir qator murakkab va ko’p aspektli vazifalarni qo’yadi. Istiqbollash mamlakat ijtimoiy-iqtisodiy taraqqiyotini belgilash va uning aniq parametrlarini ishlab chiqish maqsadida amalga oshiriladi. Istiqbol ko’rsatkichlari yordamida mamlakatni yaqin kelgusida rivojlantirish dasturlari, kontseptsiyalari va amalga oshiriladigan chora-tadbirlarning aniq yo’nalishlari belgilanadi. SHu bois, belgilanadigan istiqbol ko’rsatkichlari aniqlilik, hisob-kitobga egalik, asoslanganlik, tekshirilganlik va ko’p omillik kabi xususiyatlarga ega bo’lishi lozim.

Iqtisodiy ko’rsatkichlarni istiqbollashda ko’p tomonlama omilli yondashuv talab etiladi. CHunki, kelgusida ro’y berishi mumkin bo’lgan voqea-xodisalar va jarayonlar bir necha omillar ta’sirida yuz beradi. Jumladan, tabiiy-iqlimiy, ekologik, demografik, iqtisodiy, ijtimoiy va siyosiy omillar. Mazkur omillar barcha iqtisodiy jarayonlar kabi mehnat bozori rivojlanishining istiqbol ko’rsatkichlariga ham o’z ta’sirini o’tkazmay qolmaydi. Tabiiy-iqlimiy va ekologik omillar mehnat bozori istiqboliga sezilarli ta’sir ko’rsatib, uning natijasida bir qancha muammolar yuzaga kelishi mumkin. Masalan, qishloq xo’jaligi, qayta ishlash sanoati, yengil sanoat, oziq-ovqat sanoati kabi tarmoqlar tabiiy-iqlimiy sharoitlarga ta’sirchan bo’lib, ularning keskin o’zgarishi va noqulay kelishi tufayli mazkur tarmoqlarda faoliyat yuritayotganlar ishsiz aholiga aylanib qolishi va mehnat bozorida ishchi kuchi taklifi sifatida namoyan bo’lishi mumkin. Lekin, mazkur ta’sir tufayli vujudga keladigan ishchi kuchi taklifi miqdorini oldindan bashorat qilib bo’lmaydi, shu sababli mehnat bozorining istiqbolini belgilash doimo muammoli vazifa hisoblanadi.

Mamlakat mehnat bozorining istiqbol ko’rsatkichlari bevosita demografik omillarga bog’liq. CHunki, aynan demografik jarayonlargina kelgusida mehnat potentsialining miqdor va sifat jihatdan shakllanishi, taqsimlanishi, ishchi kuchiga aylanishi hamda taklif sifatida mehnat bozorida paydo bo’lishini ta’minlaydi. Demografik jarayonlarning bugungi holati mehnat bozorining kamida kelgusi 16 yillik istiqboliga ham o’z ta’sirini o’tkazadi. CHunki, bugun tug’ilgan chaqaloq 16 yildan so’ng mehnat bozorida o’z ishchi kuchini taklif etsa, undan so’ng yana bir necha 10 yillar davomida to nafaqaga chiqquncha faoliyat ko’rsatishi mumkin.

Garchi, so’nggi yillarda mamlakatimizda aholining o’sish ko’rsatkichi kamayib borayotgan bo’lsa-da, biroq yaqin kelgusi yillarda aholi soni o’sishiniing nisbatan

yuqori ko’rsatkichi saqlanib qolishi kutilmoqda. CHunki, ko’p farzandli bo’lish, oilada ham o’g’il, ham qiz farzandlarga ega bo’lish, yagona qiz yoki o’g’il farzand bilan cheklanmaslik kabi istaklar millatimizga xos xarakterdir. Aynan shu sababli yaqin kelgusi yillarda oilalarning o’rtacha hajmi 5,4 kishi atrofida bo’lishi kutilmoqda.

2010 yilda mamlakatimiz o’rtacha doimiy aholisi 29,5 mln. kishini tashkil etdi, ularning 17,8 mln. nafari qishloq joylariga to’g’ri keladi. SHuningdek, demografik jarayonlar va mehnat bozori o’zgarishining joriy holati saqlanib qolsa, u holda 2014 yilda o’rtacha doimiy aholi soni 29,3 mln. kishiga yetib, qishloq aholisi 18,9 mln.kishini tashkil etishi mumkin. 2010-2014 yillar davomida respublikamiz aholisining o’rtacha o’sish sur’ati taxminan 101,2% bo’lsa, bu ko’rsatkich qishloq joylarda 101,5% ni tashqil qiladi. Farg’ona vodiysi viloyatlari, Samarqand, Qashqadaryo, Toshkent va Surxondaryo viloyatlari aholisining boshqa hududlarga nisbatan tez o’sish tendentsiyasi (101,4-101,7%) saqlanib qolgan holda, 2010-2014 yillarda aholi soni o’sishining past ko’rsatkichi Toshkent shahri va Sirdaryo viloyatiga to’g’ri kelishi kutilmoqda.

SHu bilan birga, respublika qishloq aholisi soni o’sishining nisbatan stabillashuvi kutilib, umumiy aholi ulushida shahar aholisi hissasi nisbatan ijobiy o’zgarib boradi. Boshqacha aytganda, yaqin kelajakda O’zbekistonda urbanizatsiya darajasining sezilarli ortishi kutilmoqda. Mazkur holat asosan ikki sababga ko’ra kelib chiqadi:

Birinchidan, aholi, jumladan, mehnat migratsiyasining jadallashuvi, ya’ni qishloq aholisining shaharlarga tomon harakati sezilarli o’sadi.

8-jadval

2010-2014 yillarda O’zbekiston Respublikasida o’rtacha doimiy aholi soni o’sishining istiqbollari

ming kishi

Ko’rsatkichlar	2010 yil		2011 yil		2012 yil		2013 yil		2014 yil	
	Jami	Qish-loq	Jami	Qish-loq	Jami	Qish-loq	Jami	Qish-loq	Jami	Qish-loq
O’zbekiston Res.	27976,1	17807,5	28321,0	18082,9	28665,8	18348,9	29010,7	18619,5	29355,6	18855,0
Qoraqalpog’iston R.	1625,1	835,6	1635,4	842,5	1645,6	849,7	1655,9	856,8	1666,1	862,1
Andijon	2547,0	1780,5	2582,9	1809,2	2618,8	1838,1	2654,7	1866,8	2690,6	1892,0
Buxoro	1615,4	1134,6	1634,3	1151,3	1653,2	1168,1	1672,2	1184,8	1691,1	1198,2
Jizzax	1113,7	772,8	1126,3	786,6	1138,9	791,3	1151,5	800,5	1164,2	809,2
Qashqadaryo	2623,8	1950,4	2666,8	1986,1	2709,9	2021,1	2752,9	2056,2	2796,0	2088,4
Navoiy	844,8	507,4	851,0	511,7	857,3	515,9	863,6	519,9	869,8	523,7
Namangan	2259,7	1405,1	2292,5	1428,2	2325,3	1451,3	2358,1	1474,4	2391,0	1494,9
Samarqand	3121,9	2312,9	3166,6	2353,2	3211,3	2393,7	3256,0	2434,4	3300,7	2467,8
Surxondaryo	2077,3	1656,3	2109,4	1683,8	2141,4	1711,2	2173,5	1738,7	2205,5	1764,4
Sirdaryo	709,8	485,6	716,4	490,7	722,9	495,8	729,5	501,0	736,0	505,5

Toshkent	2580,7	1558,7	2603,7	1575,0	2626,6	1591,2	2649,5	1607,3	2672,4	1621,2
Farg'ona	3082,7	2198,5	3125,4	2233,9	3168,2	2269,3	3211,0	2304,9	3253,8	2335,6
Xorazm	1564,6	1209,1	1587,9	1230,6	1611,1	1252,2	1634,4	1273,8	1657,7	1292,0
Toshkent sh.	2209,6	0	2222,4	0	2235,2	0	2247,9	0	2260,7	0,0

Manba: Ma'lumotlar shartli.

Ikkinchidan, O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2005 yil 17 iyuldagi «O'zbekiston Respublikasi aholi punktlarining ma'muriy-hududiy tuzilishini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida» gi PQ-120 sonli Qaroriga muvofiq, aholisi soni kamida 2000 kishi bo'lgan, sanoat korxonalari, qurilishlar, temir yo'l stantsiyalari va boshqa muhim ob'ektlar yaqinida joylashgan qishloq aholi punktlariga shaharchalar maqomini berish bo'yicha vazifalar belgilangan. Bundan tashqari, kelgusida shaharlarda sanoatning rivojlanishi hamda ijtimoiy-iqtisodiy infratuzilmalarning taraqqiy etishi natijasida mazkur hududlarning chegarasi kengayib, atrof qishloqlarni ham o'z ichiga qamrab oladi.

Aholining mehnat yoshiga ko'ra strukturasida tegishli o'zgarishlar bo'lishi kutilmoqda. CHunki, kelgusi yillarda mehnat yoshigacha bo'lgan aholi sonining nisbatan kamayishi kuzatilib, bu holat tug'ilishning nisbatan kamayishi hamda mazkur qatlamning mehnat resurslari tarkibiga o'tishi hisobiga ro'y beradi. Agar 2010 yilda mehnat yoshigacha bo'lgan aholining jami aholi sonidagi ulushi 32,6% dan iborat bo'lsa, bu ko'rsatkich 2014 yilga borib 29,6% ga tushib qolishi kutilmoqda. Mehnat yoshidagi aholi sonining o'zgarish tendentsiyasida esa buning aksini ko'rish mumkin, ya'ni umumiy aholi salmog'ida ularning ulushi ortib, 2010 yilda 60,5% dan 2014 yilda 63,5% ga yetishi kutiladi (9-jadval).

9-jadval

2010-2014 yillarda O'zbekiston Respublikasida aholining mehnat yoshiga ko'ra guruhlanishining istiqbollari. ming kishi

	2010 yil		**2011 yil**		**2012 yil**		**2013 yil**		**2014 yil**	
	Jami	Qish-loq	Jami	Qish-loq	Jami	Qish-loq	Jami	Qish-loq	Jami	Qish-loq
Mehnat yoshigacha	9119,6	6233,4	9020,3	6175,4	8910,6	6109,3	8802,5	6044,1	8701,1	5972,5
Mehnat yoshidagi	16910,6	10519,5	17342,5	10847,3	17779,8	11166,5	18219,1	11495,2	18653,4	11797,9
Mehnat yoshidan katta	1945,9	1054,5	1958,2	1060,3	1975,4	1073,1	1989,1	1080,3	2001,1	1084,6

Manba: Bashorat hisob-kitoblar.

2014 yilda mehnat yoshigacha bo'lganlar 8,7 mln. kishi (qishloq joylarda 6,0 mln.kishi) dan oshsa, mehnat yoshidagi aholi 18,7 mln. kishi (qishloq joylarda 12,0 mln.kishi) ga yetishi kutilmoqda. SHuningdek, yaqin kelajakda mehnat yoshidan katta yoshdagi aholi soni o'sishi kutilib, mazkur holat, birinchi navbatda, mehnat yoshining yuqori chegarasida bo'lgan aholining nafaqa yoshiga yetishi, shuningdek, aholining umr ko'rish davomiyligi ko'rsatkichining yaxshilanishi natijasida ro'y beradi.

10-jadval

2010-2014 yillarda O’zbekiston Respublikasida mehnat resurslari soni o’sishining istiqbollari

ming kishi

Hududlar	2010 yil		2011 yil		2012 yil		2013 yil		2014 yil	
	Jami	Qish-loq	Jami	Qish-loq	Jami	Qish-loq	Jami	Qish-loq	Jami	Qish-loq
O’zbekiston Res.	16905,8	10690,5	17407,0	11053,6	17655,1	11223,2	17916,2	11423,9	18127,2	11567,74
Qoraqalpog’iston Res.	988,7	520,4	1016,0	536,0	1021,0	539,7	1031,3	546,3	1037,7	549,7
Andijon	1557,8	1120,3	1606,5	1158,2	1631,8	1177,6	1659,4	1199,9	1681,8	1216,1
Buxoro	996,6	688,1	1023,1	709,0	1040,0	722,0	1053,8	733,9	1065,7	742,2
Jizzax	655,8	446,6	672,1	458,1	681,1	463,4	691,5	470,3	699,1	475,5
Qashqadaryo	1519,0	1112,2	1574,9	1153,9	1600,9	1175,2	1631,4	1198,6	1656,9	1217,3
Navoiy	529,0	296,4	543,4	304,8	547,1	307,0	553,2	310,8	557,2	313,1
Namangan	1337,2	867,6	1379,4	897,4	1403,2	913,3	1426,5	930,4	1446,3	943,3
Samarqand	1831,7	1375,5	1891,5	1427,2	1921,4	1451,0	1953,8	1480,6	1980,6	1500,9
Surxondaryo	1192,3	928,5	1235,7	961,3	1253,3	977,7	1276,8	996,3	1295,6	1011,0
Sirdaryo	442,4	303,8	456,7	314,1	459,2	316,1	465,6	321,0	469,8	323,9
Toshkent	1641,0	995,0	1688,6	1028,8	1702,9	1035,4	1723,9	1050,9	1738,8	1060,0
Farg’ona	1822,4	1292,7	1877,8	1334,1	1909,6	1359,9	1940,1	1384,2	1965,9	1402,6
Xorazm	945,1	743,4	977,1	770,7	992,5	784,9	1009,9	800,7	1024,3	812,1
Toshkent sh.	1446,8	0,0	1464,2	0,0	1491,1	0,0	1499,0	0,0	1507,5	0,0

Manba: Muallif hisob-kitoblari asosida tayyorlangan.

Demak, aholi strukturasining istiqbol ko’rsatkichlaridan mamlakat mehnat bozoriga ishchi kuchi taklifining yuqori oqimini prognoz qilish mumkin. CHunki, respublikada mehnat yoshigacha bo’lgan aholi orasida 10-15 yosh oralig’ida bo’lgan o’smirlar soni 3,2 mln. kishini tashkil etsa, iqtisodiy nofaol tarkibida bo’lgan yoshlar va ayollarning ham mehnat bozoriga ishchi kuchi sifatida chiqishi kutilmoqda. Mazkur holat mamlakat mehnat potentsialining oshishiga olib keladi. Yaqin kelgusi yillarda mehnat resurslari 2,7-3,0% atrofida o’sish tendentsiyasiga ega bo’lib, ularning soni 2010 yilda 16,9 mln. (qishloq joylarda 10,7 mln.) kishiga yetadi. Bunda, murakkab demografik vaziyatlar saqlanib qolishi kutilayotgan Farg’ona vodiysi, Samarqand, Toshkent va Qashqadaryo viloyatlariga mehnat resurslarining yuqori ulushi to’g’ri keladi. SHu bilan birga, mehnat migratsiyasi ta’sirida Toshkent shahrida ham mehnat resurslari soni nisbatan oshib borishi mumkin.

Demak,yaqin istiqbolda mamlakatimiz mehnat potentsiali oshib borar ekan, ushbu tendentsiyamazkur salohiyatdan samarali foydalanish va ularni iqtisodiyotning turli jabhalariga safarbar etish choralarini ko’rishni talab etadi. Bunda, davlat o’rta va uzoq muddatga mo’ljallangan maqsadli dasturlar ishlab chiqishi lozim bo’ladi. CHunki, maqsadli kompleks dastur mehnat bozorining kelajakdagi faoliyatida asosiy tadbirlarni ishlab chiqishning samarali vositalaridan biri hisoblanadi. Istiqbolda aholi farovonligini oshirish yuzasidan ishlab chiqilgan maqsadli dasturlarda quyidagi chora-tadbirlarni amalga oshirish belgilangan:

• aholini ish bilan ta’minlash hududiy dasturlariga muvofiq yiliga 550 mingta (jumladan, kichik biznesni rivojlantirish hisobiga 320 mingta) yangi ish o’rinlari yaratish rejasi qo’yilgan;

• oilaviy biznesni tashkil etishga imtiyozli kreditlar jalb etish hisobiga har yili kamida 15 mingta ishsizni ishga joylashtirish;

• ishsizlarni kasbga o’qitish, qayta tayyorlash va malakasini oshirish maqsadida mavjud kasb-hunar kollejlari qoshida o’quv kurslari tashkil etish va ularga har yili kamida 10 mingta ishsiz fuqaroni jalb etish;

• yirik, boshqa yirik va kichik sanoat korxonalarida mehnat kooperatsiyasi asosidagi kasanachilik mehnatini rivojlantirish va har yili kamida 160 mingta kasanachilik o’rinlari yaratish vazifasi belgilandi;

• qoramol yetishtirish bilan band aholini rag’batlantirish maqsadida yirik shoxli qoramol boqayotgan 270 ming nafar fuqaroga mehnat daftarcha-lari berish va ularni band aholi toifasiga o’tkazish ko’zda tutilgan;

• O’zbekiston Respublikasi Prezidentining xizmat ko’rsatish va servis sohasini rivojlantirishga qaratilgan 2007 yil 21 maydagi PQ-640 sonli qaroriga asosan ishlab chiqilgan hududiy dasturlarda 2007-2010 yillarda 25 mingga yaqin xizmat ko’rsatish shahobchalari va ob’ektlari tashkil etish hisobiga yiliga kamida 100 mingta yangi ish o’rinlari yaratish ko’zda tutilgan.

Izchil amalga oshirilayotgan ijtimoiy-iqtisodiy islohotlar va kompleks chora-tadbirlar natijasida kelgusida ish bilan band aholi soni muntazam o’sib borish tendentsiyasiga ega bo’lib, 20100 yilda ular 11,7 mln. kishiga yetishi kutilmoqda. SHuningdek, mazkur ko’rsatkich qishloq joylarda 6,8 mln.dan ortiqroq kishini tashkil etib, mehnat potentsialidan foydalanish darajasining o’sishi kuzatiladi. SHuningdek, ishsizlik darajasining nisbatan kamayishi va aholi iqtisodiy faolik darajasining oshishi natijasida kelgusi 5 yil ichida mamlakatimizda jami ish bilan band aholisi soni yiliga o’rtacha 102,5% atrofida o’sib boradi (11-jadval).

11-jadval

2010-2014 yillarda O’zbekiston Respublikasida ish bilan band aholi soni o’sishining istiqbollari

ming kishi

Hududlar	2010 yil		2011 yil		2012 yil		2013 yil		2014 yil	
	Jami	Qish-loq	Jami	Qish-loq	Jami	Qish-loq	Jami	Qish-loq	Jami	Qishloq
O’zbekiston Res.	11730,3	6721,5	12034,7	6901,6	12206,4	7048,4	12455,6	7163,7	12599,5	7253,5
Qoraqalpog’iston Res.	591,9	277,2	603,9	282,0	605,9	285,0	615,2	287,3	619,0	289,0
Andijon	1101,3	756,1	1130,6	778,8	1152,5	795,9	1177,1	810,8	1193,0	821,8
Buxoro	761,9	517,4	780,8	530,8	792,1	542,0	807,6	549,0	816,8	555,2
Jizzax	382,3	216,1	389,7	219,5	395,8	223,2	402,7	226,8	407,1	229,3
Qashqadaryo	937,8	652,2	960,1	666,7	986,4	687,9	1005,8	698,5	1021,6	709,4
Navoiy	454,1	279,2	470,6	292,7	468,7	290,0	480,9	299,1	484,4	301,3
Namangan	799,3	438,4	820,1	447,8	837,2	460,5	854,8	466,8	866,7	473,2
Samarqand	1209,9	833,4	1241,9	857,6	1266,9	880,0	1293,8	893,4	1311,5	905,7

Surxondaryo	748,1	546,7	766,7	560,4	785,1	575,1	801,1	585,6	812,9	594,2
Sirdaryo	322,3	214,7	330,9	221,3	333,2	223,0	339,9	227,3	343,0	229,4
Toshkent	1159,8	599,8	1190,2	616,5	1197,5	622,0	1221,4	632,6	1231,9	638,1
Farg'ona	1358,4	947,0	1395,8	973,1	1421,2	996,0	1452,3	1012,5	1471,7	1026,0
Xorazm	599,7	443,3	614,8	454,4	628,5	467,8	641,4	474,1	650,6	480,8
Toshkent sh.	1303,5	0,0	1338,6	0,0	1335,4	0,0	1361,6	0,0	1369,3	0,0

Manba: Hisob-kitoblar shartli.

Keyingi yillarga o'tib esa mazkur o'sish yanada ortib, 2014 yilda mehnatda band bo'lganlar soni 12,6 mln. kishini tashkil etishi kutilmoqda. SHuningdek, mazkur ko'rsaktichlarga iqtisodiy nofaol aholining faollashuvi va mehnat bozorida o'z ishchi kuchini taklif etishi ham ta'sir ko'rsatadi. Bunda, ayniqsa, qishloq aholisining faollashuvi ro'y beradi va ularning jami ish bilan bandlikdagi ulushi sezilarli oshadi. Mazkur holatlar respublikaning barcha mintaqalariga xos bo'lib, hududiy infratuzilmalar taraqqiyoti jadal ko'rinish olishi kutilmoqda.

1.6. Xizmat ko'rsatish va servis, kasanachilik sohalarini rivojlantirish ish bilan bandlikni oshirishning muhim omili

Xizmat ko'rsatish va servis sohasini rivojlantirishda O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2006 yil 17 apreldagi 325-sonli qarori bilan tasdiqlangan "2006-2010 yillarda xizmat ko'rsatish va servis sohasini rivojlantirishni jadallashtirish" Davlat dasturining qabul qiliniishi va amalga oshirilishi katta ahamiyatga ega bo'ldi. Unda belgilangan chora-tadbirlarning amalga oshirilishi natijasida mamlakatimizda xizmat ko'rsatish va servis sohasi barqaror yuqori sur'atlarda rivojlanib bormoqda (12-jadval).

SHaxsiy avtomobillar, maishiy uskunalar sonining ortishi ularga servis xizmati ko'rsatish va ta'mirlash bo'yicha xizmatlarning keskin oshishiga olib keldi. Aloqa (ayniqsa, uyali aloqa) va axborotlashtirish xizmatlarini ko'rsatish hajmi keskin o'smoqda. Moliya xizmatlari, transport xizmatlarining o'sishida barqarorlik kuzatilmoqda. Ammo, aholiga xizmatlar ko'rsatish sohasini rivojlantirish borasida foydalanilmagan imkoniyatlar mavjudki, bu hol ularni ishga solish, ayniqsa, qishloq joylarida xizmatlar sohasini jadal rivojlantirish zaruriyatini yanada kuchaytiradi.

12-jadval

O'zbekistonda xizmatlar hajmining o'sish sur'ati
(o'tgan yilga nisbatan foizda)

Xizmat turlari	2007 yil	2008 yil	2010 yil
Jami xizmatlar	126,6	121,3	116,7
Savdo va umumiy ovqatlanish	132,5	126,8	121,8
Transport xizmatlari	121,1	112,7	110,4
Aloqa va axborotlashtirish xizmatlari	151,5	140,1	121,6
Moliya xizmatlari	123,8	132,2	124,7
Turistik-sayyohlik xizmatlari	122,3	140,1	121,6
Mehmonxona xizmatlari	109,3	122,5	112,3
Kommunal xizmatlar	109,3	108,4	101,1

Maishiy xizmatlar	128,0	129	122,6
Avtomobillar va boshqa texnikani ta’mirlash xizmatlari	138,7	139,2	130,2
Boshqa xizmatlar	142,5	130,6	128,6

Masalan, respublikamiz bo’yicha o’rtacha har 100 ming kishiga deyarli 40 ta yirik maishiy xizmat korxonasi to’g’ri kelsa, bu ko’rsatkich shahar joylarida 64 tani, qishloq joylarida esa 26 tani tashkil etadi. 2010 yil natijalariga ko’ra qishloq aholisiga ko’rsatilgan xizmatlar hajmi jami aholiga ko’rsatilgan xizmatlarning bor-yo’g’i 26,8 foizini tashkil etgan.

Aytish mumkinki, so’ngi yillarda xizmat ko’rsatish va servis sohasini rivojlantirishning yangi istiqbolli turlari – bank-moliya, sug’urta, axborot-kommunikatsiya xizmatlari va boshqa xizmatlarni rivojlantirish hisobiga takomillashib bormoqda. Oilalarni murakkab maishiy texnika, kompьyuter va shaxsiy avtotransport bilan ta’minlanishning keskin oshishi ularga ko’rsatilayotgan xizmatlarning ko’payishiga ham imkon yaratdi.

Ammo tan olish kerakki, haqiqatan mazkur sohani rivojlantirishda jidiy kamchiliklar ham yo’q emas. Ayniqsa, ish bilan bandlikni oshirish va aholi daromadlarini ko’paytirish hamda mahalliy byudjetlarni to’ldirishning istiqbolli manbai sifatida xizmat ko’rsatish va servis imkoniyatlaridan kam foydalanilmoqda. Xizmat ko’rsatish sohasi, ayniqsa, qishloq joylarda juda sust rivojlanmoqda. Lekin shuni e’tirof etish kerakki, ushbu soha juda katta mablag’ talab qilmaydigan, kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni juda tez rivojlantirishi mumkin bo’lgan sohadir. Bunday katta imkoniyatdan foydalanish darajasi talab qilingan holatdan ancha kam. Ushbu sohaning yana bir muhim jihati, qishloqda ortiqcha ish kuchini ish balan ta’minlash masalasini ham hal qilishga ko’maklashuvchi muhim soha ekanlagini yoddan chiqarmaslik kerak. CHunki xususiy tadbirkorlik uchun jozibador bulgan ko’pgina an’anaviy xizmat turlari shaharda ham, qishloqda ham yetarli darajada rivojlanmayapti. Albatta, kam e’tibor berilgan sohaning samaradorligi ham shunga yarasha bo’ladi.

Ushbu holatlarni inobatga olib, Prezidentimizning “O’zbekiston Respublikasida 2006-2010 yillarda xizmat ko’rsatish va servis sohasini rivojlantirishni jadallashtirish chora-tadbirlari to’g’risia”gi qarori qabul qilinib, unda xizmatlar ko’rsatish va servis sohasini jadal rivojlantirish uchun qulay shart-sharoit yaratish, uning iqtisodiyotdagi ulushini oshirish, xizmat ko’rsatish sohasi tarmoqlarida band bo’lganlar sonini ko’paytirish va shu asosda aholi daromadlarini oshirish hamda ichki iste’mol bozorini zamonaviy, sifatli turli-tuman xizmat turlari bilan to’ldirishning aniq chora-tadbirlari belgilab berildi.

Xizmat ko’rsatish va servis sohasini rivojlantirish aholining daromadlarini ko’paytirish, turmush darajasini oshirishning o’ta muhim sharti bo’lgan aholining bandlik masalasini ham hal bo’lishini ta’minlovchi muhim omillardan biridir. SHu sababli, yuqoridagi qaror va unga muvofiq ishlab chiqarilayotgan yillik dasturlar ijrosini ta’minlashga bo’lgan e’tibor yil sayin oshib bormoqda.

Eng muhimi, jahonda ro’y berayotgan moliyaviy-iqtisodiy inqiroz ta’sirida dunyo bo’yicha 56 mln. kishidan ortiq ishsizlar armiyasi vujudga kelgan bir sharoitda O’zbekistonda yuz minglab yangidan-yangi ish o’rinlari tashkil etilmoqda. Buning yana bir ahamiyatli tomoni, yangi ish o’rinlarini yaratishning o’ziga xos mexanizmlarining tarkib topgani va uning bir qator yo’nalishlar bo’yicha izchil amal qilib kelayotganligidir

yangi ish o’rinlarining 390 mingdan ko’proq qismi kichik biznes sohasida ochilgan. SHuni ham ta’kidlash lozimki, buning 270 mingdan ko’prg’i xizmat ko’rsatish sohasiga to’g’ri keladi.

Sanoat korxonalari bilan kooperatsiya asosidagi kasanachilikni hamda pudrat shartnomasi asosidagi uy mehnatini rag’batlantirish aholi bandligini ta’minlashning muhim yo’nalishlaridan biridir. Ana shunday mehnat faoliyatini rivojlantirish natijasida 130 mingga yaqin ish o’rni yaratildi.

Bandlik darajasini oshirishga qaratilgan bunday chora-tadbirlar inqiroz sharoitida aholini ishonchli himoya qilish, uning daromadi va moddiy farovonligini oshirish imkonini ta’minladi.

Prezidentimiz qishloqda uy-joy qurish va ijtimoiy infratuzilmani rivojlantirishni jadallashtirish dasturi zamirida juda ulkan hajmdagi ishlar mujassam ekanini, u o’n minglab yangi ish o’rinlarini yaratish, ana shu keng ko’lamli bunyodkorlik ishlarida mamlakatimiz aholisining faol ishtirokini ta’minlash imkonini berishini ko’rsatib o’tdi.

2010 yilda mamlakatimizda jami 950 mingdan ortiq yangi ish o’rni tashkil etish mo’ljallanmoqda. Ularning qariyb yarmi kichik korxonalar, mikrofirmalar tashkil etish, yakka tartibdagi tadbirkorlikni, xizmat ko’rsatish va servis sohasini yanada rivojlantirish, pudrat asosidagi qurilish, shu jumladan, uy-joylarni ta’mirlash va rekonstruktsiya qilish ishlari ko’lamini kengaytirish hisobidan yaratiladi.

2010 yilda ham aholini turli shakldagi kasanachilik ishlariga jalb etish, xalq hunarmandchiligini rivojlantirish, oilaviy tadbirkorlikni rag’batlantirish – bularning barchasi bandlikni ta’minlashning amalda o’zini oqlagan muhim yo’nalishlari bo’lib qoladi.

SHu asosda 208 ming nafardan ortiq kishini, avvalo, ko’p bolali ayollar, nogironlar va aholining ijtimoiy himoyaga muhtoj boshqa toifalarini ish bilan ta’minlash ko’zda tutilmoqda.

Xulosa o’rnida aytadigan bo’lsak, bugungi kunda mamlakatimizda yangi ish o’rinlarini yaratish va buning asosida aholi bandligini oshirish, daromadlarini ko’paytirish va turmush sharoitlarini yanada yaxshilashda kichik biznes va xususiy tadbirkorlik, xizmat ko’rsatish va servis, kasanachilik sohalari alohida o’rin tutmoqda. SHuning uchun ushbu sohalarni jadal rivojlantirishga qaratilgan chora-tadbirlarni yanada kuchaytirish darkor.

2. Keys uchun savollar va topshiriqlar.

1. Aholining ish bilan oqilona bandligi nimani anglatadi?

2. Aholining oqilona bandligi bilan mehnat bozori o’rtasida qanday aloqadorlik bor?

3. Yangi ish o’rinlarini yaratishda qanday tadbirlarni amalga oshirish darkor?

4. Qanday mezonlar va ko’rsatkichlar asosida aholining ish bilan oqilona bandligi holatini ifodalash mumkin?

5. Aholini ish bilan ta’minlashga davlatning qanday ta’sir ko’rsatish usullari mavjud?

6. Ishsizlar deb kimlarga aytiladi va uning darajasi qanday aniqlanadi?

7. Respublikada aholi bandligining yangi turlarini rivojlantirish uchun qanday chora-tadbirlar qo’llanilmoqda?

8. Keysda keltirilgan ma’lumotlarni tahlil etish asosida aholining ish bilan bandligini oshirish va mehnat bozorini tartibga solish respublika iqtisodiyotini rivojlantirishda qanday rolь o’ynashini ko’rsatib bering.

8. Respublikada aholini ish bilan bandligi holati to’g’risida axborot xati tuzing yoki pedagogik texnologiya usullari yordamida tahlil eting.

3. Keys manbasi

Axborotlardan foydalanish manbai;

-www.//bearingpoint.uz

-www.//stat.uz

-*http://www.gov.uz/uz/content.scm*

- Volgin N.A. Rынok truda. Uchebnik. –M.: Ekzamen, 2008.

-Abduraxmonov K.X. Mehnat iqtisodiyoti.Darslik- T.:2009

- Xolmo’minov SH.R. Mehnat bozori iqtisodiyoti. O’quv qo’llanma –T.: 2004.

MUAMMO: Aholini ish bilan oqilona bandlini ta’minlashga salbiy ta’sir holatlar

Ushbu muammoni hal etish bo’yicha vazifalar:

- O’zbekistonda aholini ish bilan oqilona bandligi holatini tahlil qilish;
- aholini ish bilan oqilona bandligini oshirishda davlat siyosatining o’rnini ko’rib chiqish;
- aholini ish bilan oqilona bandligini oshirish yo’nalishlarini belgilash;
- mehnat resurslaridan samarali foydalanish va ish bilan bandlikni oshirish istiqbollari belgilash;
- ishchi kuchiga talab va taklif o’rtasidagi farqni qisqartirish hamda muvozanat nuqtaga yaqinlashib borish bo’yicha iqtisodiy asoslangan tavsiyalar ilgari surish;
- mazkur muammolar yechimi yuzasidan aniq xulosa va takliflar ishlab chiqish.

II. Talaba uchun uslubiy qo’llanma. Keys bilan mustaqil ishlash uchun yo’riqnoma

Ish bosqichlari	Maslahat va tavsiyalar

1. Keys bilan tanishuv.	Avval keys bilan tanishing. Keysni o’qishingiz bilan darhol kuzatilayotgan xolatni tahlil etishga shoshilmang.
2. Tavsiya etilayotgann holat bilan tanishuv.	Berilgan axborotni yana bir karra diqqat bilan o’qib chiqing. Siz uchun muxim sanalgan abzatslarni ajratib oling. O’rganilayotgan xolatga taьsir etayotgan omillarni sanab (o’rganib)-o’rganilayotgan xolat bo’yicha sub’ektlarga aniqlik kiriting.O’rganilayotgan xolatni tasvirlab berishga xarakat qiling. O’rganilayotgan xolatingizni qaysi biri asosiy va qaysi biri 2-darajali o’rganishini aniqlang. Tavsiya etilgan axborotlarni o’rganishda xolatni ichiga “sho’ng’ib ketmang”, asosiy jixatlarini ajratib ko’sating.
3. Asosiy va qo’shimcha muammolarni aniqlash, shakllantirish va asoslash.	Asosiy muammo nimalardan iborat? Ushbu holat bo’yicha yana qanday muammolani ajratib ko’rsata olasiz. Asosiy muammoni va muammolarni shalllantiring. O’z qaroringizni asoslab bering. *O’rganilayotgan holatni tor doirada qisqa kelajak uchun o’rganmang: bunda o’rganilayotgan holat asoslab berilmay qoladi yoki umuman yo’qolib qolishi mumkin.
4. Holatni tahlili.	Savollarga javob qaytarish o’rganilayotgan holatni tahlil etishga yordam beradi. Aniqlik kiriting, o’rganilayotgan muommo hozirda qay darajada. Savollarga javob qaytaring. Hozir tahlil etilayotgan sharoitda shu masalani yechimi bormi?
5. Muammoni asoslash uslublarini va yechish vositalarini tanlash.	Axborot xati tayyorlashda ushbu holatda muammoni yechishni mumkin bo’lgan usullarini va muammoni yechish vositalarini aniqlashga harakat qiling. Muammoni yechish jarayonida vujudga keladigan yoki vujudga kelishi mumkin bo’lgan qiyinchiliklarni ko’rsating (huquqiy, ma’naviy, etik). *Muammoli holatni yechish jarayonida nazariy bilim va amaliy bilishdan foydalanish lozim.

Keysni guruhlarda ishlash bo’yicha yo’riqnoma

Ish bosqichlari	Maslahat va tavsiyalar
Holat va muammolarni taqdim etishni	Guruh a’zolari o’rtasida o’rganilayotgan muammo, muammocha holatlarini tahlil etib, o’rganib keling.

kelishish.	
Axborot xatidagi taqdim etilgan variantlarni tahlil etish va baholash.	Axborot xatidagi mumkin bo'lgan variantni muhokama qiling va baholang.
Axborot xatidagi eng muvofiq yechimini ishlab chiqish va ishlatish uchun dastur.	Muammoni eng muvofiq variantini ishlab chiqish va uni ishlatish bo'yicha dastur: 1.Tanlab olingan muammoni asoslab uni yechish usuli va vositasini aniq va ravon tasvirlang. 2.Muammoni yechimini dastlabki qadamlarini asoslang.
Prezentatsiyaga tayyorgarlik.	Ish natijalarni guruh a'zolari tomonidan og'zaki prezentatsiya ko'rinishida ifodalash. Guruh ishi natijalarini kim tomonidan tavsiflab berilishini tahxlil etib savol yechimini toping: muammomni yechish jarayonida quyilgan vazifaga asoslangan holda guruh lideri va boshqa a'zolari o'rtasida taqsimlang (asosiy va ikkilamchi javob beruvchilar ko'rinishida). Prezentatsiya qiladigan ma'lumotlarni plakatlar, slaydlar yoki mulьtimediya ko'rinishida tayyorlang.

Keys bo'yicha yozma ishni baholash mezoni va ko'rsatkichi

Baholash ko'rsatkichlari	Faoliyat mazmuni	Baholash mezoni, ball
1. Asosiy muammoni va muammochani to'g'ri aniqlash, shakllantirish va asoslash.	1. Asosiy muammo va muammochani shakllantirish. 2. Mintaqalardagi holatni tahlil etish.	Maks: 6.0
2. Axborot xatini alohida paragraflarini tayyorlash va yozish.	1. Axborot xatini 1-2 paragraflarini tayyorlash va yozish. 2. Axborot xatini 3-4 paragraflarini tayyorlash va yozish. 3. Axborot xatini 5 paragraflarini tayyorlash va	Maks: 2.0 Maks: 2.0 Maks: 1.5 Jami: 5.5

	yozish.	
3. Aholining ish bilan oqilona bandligini ta’minlash to’g’risidagi axborot xatini oxirgi variantini tayyorlash.	1. Aholining ish bilan oqilona bandligini takomillashtirish bo’yicha tavsiyalar ishlab chiqish. 2. Axborot xatini to’ldirish va jamlash.	Maks:2.0 Maks: 2.5 Ja’mi: 4.5
4. Qo’yilgan nazorat savollariga to’g’ri va aniq javoblar uchun	1. 1-2 savollarga javoblar. 2. 3-4 savollarga javoblar. 3. 5-6 savollarga javoblar.	Maks: 1.0 Maks: 1.0 Maks: .2.0
Jami :		Maks: 20

III. Keysolog tomonidan keltirilgan keys yechimi

Strategik maqsad:Respublikada aholini ish bilan bandligi va mehnat bozori holati tahlil etish. Axborot xati tayyorlash. Unda ushbu holatlar bo’yicha takliflar beriladi.

***Strategik vazifalar*:**

- Respublikada aholini ish bilan bandligi holati o’rganish;
- aholini ish bilan bandligi va demografik vaziyatni o’rganish;
- aholini ish bilan bandligi va mehnat resurslari tarkibini o’rganish;
- respublikada aholini ish bilan bandligi va mehnat bozori muammolarini o’rganish;
- aholini ish bilan bandligi va mehnat bozorini tartibga solishni takomillashtirish bo’yicha tavsiyanomalar berish.

Strategik vazifalarni yechimi:

- Respublikada aholini ish bilan bandligi xususiyatlarini o’rganish;
- respublikada demogafik vaziyatni barqarorlashtirish;
- mehnat resurslaridan oqilona foydalinishni yo’lga qo’yish, buning uchun kichik biznes va hususi tadbirkorlikni yanada rivojlantirish;
- aholini ish bilan bandligining yangi turlarini joriy etish;
- mehnat migratsiyasini tartibga solishni takomillashtirish;
- mehnat bozorini tartibga solish va uning infratuzilmasini takomillashtirish.

1.Aholining ish bilan oqilona bandligi nimani anglatadi?

Aholini ish bilan oqilona bandligi ishchi kuchiga talab va taklif o'rtasidagi bozor muvozanatiga erishishni bildiradi**.** Bunday holda ishsizlikning yo'l qo'yilishi mumkin (tabiiy) darajasi vujudga keladi. Bunday muvozanat ish beruvchilar va «mehnat qobiliyati» kishilarining iqtisodiy manfaatlari eng muqobil darajada amalga oshirilishini ta'minlaydi. Bunda ishchi kuchiga kasb-malakali tayyorgarligi holatiga mos narxlar belgilanadi. Xuddi shular tufayli, aholining oqilona bandligi, ijtimoiy takror ishlab chiqarish va ishchi kuchining qiymati asosida «mehnat qilish qobiliyati»ni bozorda sotish uchun taklif qilganlarning turmush darajasi shakllanishi ham ta'minlanadi.

2.Qanday mezonlar va ko'rsatkichlar asosida aholining ish bilan oqilona bandligi holatini ifodalash mumkin?

Aholini ish bilan oqilona bandlikni shakllanishining barcha demografik, ijtimoiy, iqtisodiy va boshqa jihatlari quyidagi **mezonlarda** o'z aksini topadi: ishchi kuchiga talab va taklif o'rtasida bozor muvozanatigaa erishish; ish joylarini ko'paytirish; iqtisodiy faol aholining mehnatda ishtirokini oshirish; mehnat unumdorligining o'sishini ta'minlash; aholining mehnat daromadlarini ko'paytirish; ishsizlikni kamaytirish va boshqalar.

Mazkur mezonlar quyidagi **ko'rsatkichlar** yordamida aniqlanadi: mavjud va yangi yaratilgan ish joylarining soni; bajarilgan ish vaqtining miqdori; aholi jon boshiga ishlab chiqarilgan YaIMning hajmi; mahalëiy va jalb etilgan mehnat resurslarining soni; aholining migratsion oqimi; mehnatni fond va energiya bilan qurollanishi; ijtimoiy infratuzilma xizmatlarining miqdori; qishloq xo'jaligi har bir xodimini yer yuklanmasi; o'rtacha yillik ish haqi; aholining uy-joy bilan ta'minlaíèshi; mehnat resurslarining malaka va ma'lumot darajasi; asosiy fondlardan foydalanishning smenalik koeffitsienti; ijtimoiy ishlab chiqarishda band bo'lmagan shaxslar âà ishsizlar soni hamda ularning nafaqa miqdori; mehnatning umumiy natijalaridan va ijtimoiy infratuzilma xizmatlaridan qanoatlanish darajasi; mulkchilikning turli xil shakllari va mehnatni tashkil qilishning samaradorligi va h.k.

3. Mehnat bozorining mohiyati va mazmuni nima?

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

4. Aholini ish bilan ta'minlash deganda nimani tushunasiz?

O'zbekiston Respublikasining «Aholini ish bilan ta'minlash» to'g'risidagi qonunining 2-moddasiga muvofiq:

«Ish bilan ta'minlash - fuqarolarning qonun xujjatlariga zid kelmaydigan, o'z shaxsiy va ijtimoiy ehtiyojlarini qondirish bilan bog'liq bo'lgan, ularga ish xaqi (mehnat daromadi) keltiradigan faoliyatdir»

O’zbekiston Respublikasining «Aholini ish bilan ta’minlash» to’g’risidagi qonunga muvofiq qo’yidagilar ish bilan ta’minlangan deb hisoblanadi:

- yollanib ishlayotgan, shu jumladan ishni to’liqsiz ish vaqtida haq evaziga bajarayotgan, shuningdek haq to’lanadigan boshqa ishga, shu jumladan vaqtinchalik ishga ega bo’lgan fuqarolar;
- betobligi, mehnat ta’tilida, kasbga qayta tayyorlashda, malaka oshirishda ekanligi, ishlab chiqarishning to’xtatib qo’yilganligi munosabati bilan, shuningdek qonun hujjatlariga muvofiq vaqtincha ish joyi saqlanib turadigan boshqa hollarda vaqtincha ish joyida bo’lmagan fuqarolar;
- o’zini ish bilan mustaqil ta’minlayotgan fuqarolar, shu jumladan yuridik shaxs tashkil qilmagan holda tadbirkorlik faoliyati bilan shug’ullanayotgan fuqarolar, kooperativlarning a’zolari, fermerlar va ularning ishlab chiqarishda qatnashayotgan oila a’zolari;
- Qurolli Kuchlarda, Milliy xavfsizlik xizmati va ichki ishlar organlari va qo’shinlarida xizmatni o’tayotgan shuningdek muqobil xizmatni o’tayotgan fuqarolar;
- ta’lim to’g’risidagi qonun hujjatlariga muvofiq ishlab chiqarishdan ajralgan holda ta’lim olayotgan fuqarolar;
- qonun hujjatlariga muvofiq faoliyat olib borayotgan jamoat birlashmalari va diniy muassasalarda ishlayotgan fuqarolar[30].

5. Ishsizlar deb kimlarga aytiladi va uning darajasi qanday aniqlanadi?

Ishsiz deb rasmiy ravishda ish bilan band bo’lmagan, lekin ishlashni xohlaydigan va ishni faol izlaydigan mehnatga layoqatli kishi tan olinadi. Ishsiz maqomini olish uchun bandlikka ko’maklashuvchi markazlardan ro’yxatdan o’tish lozim. Ro’yxatdan o’tgan kishilargina ishlashni xohlaydigan va ishni faol izlaydigan ishsiz deb rasman tan olinadi.

Ishsizlik darajasi – mehnat bozorining hozirgi paytdagi ahvoli haqida va unda muayyan vaqt mobaynida ro’y bergan o’zgarishlar to’\risida tasavvur beradigan asosiy ko’rsatkichdir.

Ishsizlik darajasi (N) davrning boshi (yoki oxiri)dagi ahvolga ko’ra tegishli sanada ishsizlik maqomiga ega bo’lgan kishilar sonining (I) ana shu sanadagi iqtisodiy faol aholi soniga (F) nisbati sifatida aniqlanadi:

$$I=I/F*100\%$$

Ishsizlik darajasi ko’pchilik mamlakatlarda iqtisodiyotni rivojlantirishning eng muhim ijtimoiy omillaridan biri sifatida qaraladi.

6. Respublikada aholini ish bilan oqilona bandligini oshirish uchun qanday chora-tadbirlar qo’llanilmoqda?

- Aholi ish bilan oqilona bandligini oshirish chora-tadbirlarini ishlab chiqishda va bu borada ijtimoiy-iqtisodiy siyosat yurgizishda xududlardagi demografik jarayon va

[30] Абдураҳмонов Қ.Х.. Меҳнат иқтисодиёти - Т.: Меҳнат, 2009. 82-б.

tabiiy-iqlimiy sharoitlarni hisobga olgan xolda amalga oshirish kerak, shundagina bu boradagi xatti-xarakatlar o’zining ijobiy samarasini beradi;

- mamlakatdagi mavjud demografik jarayonlar, mehnat bozoridagi murakkab vaziyatni inobatga olgan xolda xorijiy mamlakatlarga ishchi kuchi eksportini yo’lga qo’yish masalalarini ko’rib chiqish kerak. Mamlakatning o’zida ishsizlarni to’la ish bilan ta’minlash qiyin bo’layotgan sharoitda mavjud mehnat ryosurslarni chetga eksport qilish yaxshi samara beradi. Buning uchun xorijda mehnat faoliyati bilan shug’ullanayotgan o’zbekistonlik emigrantlarning huquqlarini himoya qiluvchi va migratsiyani tartibga soluvchi qonunchilikni yaratish lozim bo’ladi;

-o’z-o’zini ish bilan band qilishni rivojlantirish kerak. CHunki uy xo’jaligida, xunarmandchilikda bandlar mavjud bandlarning salmoqli qismini tashkil etadi. Ular bandligini takomillashtirish va muntazamligini rivojlantirish uchun qishloq infratuzilmasinirivojlantirish, tadbirkorlikka, keng yo’l ochib berish va kichik biznesni qo’llab-quvvatlashni talab etiladi;

- tadbirkorlikni qo’llab-quvvatlash, ishlab chiqaruvchilarga keng yo’l ochib berish dolzarb vazifadir. Ular faoliyatini yo’lga qo’yishni soddalashtirish, ortiqcha rasmiyatchiliklardan voz kechish, erkinlashtirish, kafolatlar berish, rag’batlantirish, soliq yukini kamaytirish ishsizlikning kamayishiga olib keladi.

-ishlab chiqarish korxonalarida qo’shimcha yangi ish o’rinlarini yaratganlik va kasanachilikni yo’lga qo’yganlik uchun korxonani rag’batlantirish chora-tadbirlarini amalga oshirish kerak va bu aholi ish bilan bandligini oshirishga o’zining ijobiy samarasini beradi.

7. Keysda keltirilgan ma’lumotlarni tahlil etish asosida aholini ish bilan oqilona bandligini oshirish va mehnat bozorini rivojlantirish respublika iqtisodiyotini rivojlantirishda qanday rolь o’ynashini ko’rsatib bering.

8. Respublikada aholi ish bilan bandligi va mehnat bozori holati to’g’risida axborot xati tuzing yoki pedagogik texnologiya usullari yordamida tahlil eting.

«Aholini ish bilan oqilona bandligi» mavzusi bo’yicha keys-texnalogiya modeli

Vaqt: 2 soat	**Talabalar soni: 25 kishigacha**
O’quv jarayonini shakli	O’quv jarayonini o’rganish bo’yicha seminar
Seminar rejasi	1.Savollarni muhokama qilish: * Aholini ish bilan oqilona bandligining mohiyati to’g’risida . * Respublikada mehnat resurslarining o’ziga xos xususiyatlari * Aholining ish bilan bandligi va ishsizlik * Aholini ish bilan bandligining oshirishning yangi shakllari * “Aholini ish bilan ta’minlash” to’g’risidagi qonun va 2. Keys bilan tanishish

	3. Keysni kichik guruhlarda yechimi va natijalarini prezentatsiya qilish 4. Natijalarni muhokama qilish va eng yaxshi variantni tanlash
Darsni o’qitish maqsadi – talabalarga mintaqalar aholisi, mehnat resurslari va ularning xususiyatlari to’g’risida umumiy tushuncha berish.	
Pedagogik vazifalar: • Respublikada aholini ish bilan bandligining xususiyatlari bilan tanishtirish • Respublikada aholini ish bilan bandligi va mehnat bozori holati bilan tanishtirish • Axborot xatini ayrim paragraflarini yozish qoidalari o’rgatiladi; • Respublikada mehnat resurslari va ularni bandligini oshirish bo’yicha chora-tadbirlar ishlab chiqilishi tushuntiriladi	O’quv faoliyatining natijalari: • Respublikada aholini ish bilan bandligining holati tahlil qilinadi; • Respublikada aholini ish bilan bandligining bugungi holati tahlil etiladi; • Axborot xatini yozishni ketma-ketligi aniqlanadi; • Respublikada aholini ish bilan bandligi va mehnat bozori holati bo’yicha axborot xati ishlab chiqiladi.
O’qitish usuli	Keys-stadiy, analitik usul.
O’qitish vositasi	Doska, компьyuter texnologiyasi, keys, keys bilan ishlash bo’yicha alohida va guruhlar bilan ishlash bo’yicha uslubiy ko’rsatmalar.
O’qitish shakli	Frontal, ommaviy alohida guruhlarda ishlash.
MiO	Yozma nazorat: holatini mustaqil tahlil etish va yechish, guruhlar ishini kuzatish, alohida va guruhlarda ishlash natijalarini baholash.

O’quv jarayonining texnologik kartasi

Vaqt taqsimoti	Faoliyat	
	O’qituvchi	Talaba

Tayorlov jarayoni(10 min).	Keys materiallarini tayyorlaydi va talabalarga tanishish uchun tarqatadi. Ushbu keysni nimaga mo'ljallanganligini va mutaxassislikka taьsirini tushuntiradi. O'quv mavzuini maqsadini rejalashtirilayotgan o'quv jarayoni natijalarini aytadi. Seminarni ish tartibi, baxolash mezoni va ko'rsatkichlari bilan tanishtiradi(2-ilova)	Keys mazmuni bilan mustaqil tanishadilar. O'rganilayotgan xolatni taxlil etish bo'yicha varoqni aloxida o'zi to'ldiradi
I bosqich O'quv mashg'ulotiga kirish(20 min)	1.1 Materiallarni o'rganib chiqish bo'yicha topshiriq beradi 1.2 Berilgan savollarga yozma javob qaytarishni so'raydi 1.3 Respublikada aholini ish bilan bandligi oshirish va mehnat resurslaridan oqilona foydalanish yo'llarini aytadi.	O'quv topshirig'ini bajaradilar
II. bosqich Asosiy qism (30min)	Keys bilan individual ishlash natijalarini taxlil etib topshiriqlar beradi Muammoli xolatni yaxshi g'oyalarini aloxida yechimlarini ajratib baxolaydi va prezentatsiyaga tayyorlanadilar. O'quv faoliyati xolati bo'yicha maslaxatlar berib, ishni maqsadga yo'naltiradi. Individual yozma ishlar natijalarini tekshiradi va baxolaydi. Prezentatsiyani o'zaro baxolashlarini taxlil etib prezentatsiyani tashkil etadi. O'rganilayotgan xolat jarayonini o'rganib, javoblarni korrektirovka qiladi xamda xulosaga asosiy eьtiborni qaratadi.	Ish natijalari bo'yicha gurux prezentatsiya o'tkazadi, munozarada ishtirok etib savollar beradi va ishni baxolaydi.
III.bosqich Yakuniy baxolash (20 min)	3.1 O'quv faoliyati natijalari umumlashtiriladi . 3.2 Birgalikda va aloxida ishlash natijalarini eьlon qiladi 3.3 Olingan bilim va ko'nikmalarni kelajakda o'quv va mutaxassislik faoliyatida axamiyati borligini taьkidlaydi	Eshitadilar , aniqlashtiruvchi savollar beradilar.

Mehnat unumdorligi: o'lchash usullari, omillari va rezervlari

Metodik ko'rsatmalar

Ijtimoiy mehnat unumdorligi moddiy ishlab chiqarishda band bo'lgan bitta ishlovchiga to'g'ri keladigan milliy daromad o'lchovi bilan baholanadi. Hisob-kitoblarni absolyut va nisbiy o'lchovlarda amalga oshirish mumkin.

Misol: O’tgan davrda milliy daromad 19% oshdi; moddiy ishlab chiqarishda bandlar soni -2,3% oshdi. Ijtimoiy mehnat unumdorligini o’sishi 16,3% bo’lgan. (1,19/1,023- 1,0)* 100

Induvidual mehnat unumdorligi (Pt) vaqt birligida (soat, smena, oy, kvartal, yil) ishlab chiqarilgan mahsulot soni (ishlar hajmi) bilan o’lchanadi, ish yoki mahsulot birligini ishlab chiqarish uchun sarflangan vaqt orqali (kishi -soat, kishi- smena) aniqlanadi. Birinchi holatda mehnat unumdorligi mahsulot ishlab chiqarishni o’zgarishini, ikkinchisida esa-mahsulot mehnat sarfini bildiradi. Birinchi va ikkinchi ko’rsatkichlar o’rtasida teskari proportsional bog’liqlik mavjud.

Misol: Reja bo’yicha mahsulot hajmi 2000 dona, hisobot bo’yicha 2200 dona, mehnat sarflari reja bo’yicha 400 kishi-smena, haqiqatda 423 kishi-smena. Mehnat unumdorligi o’sishini ishlab chiqarish va mehnat sarfi bo’yicha hisoblash kerak.

Mehnat unumdorligining o’sishi 1 kishi-smenadagi mahsulot ishlab chiqarishning o’zgarishi bo’yicha rejaga nisbatan 104% ni tashkil qilgan.

(2200/ 400: 2000/400 = 1,04)

Mahsulot mehnat sarfi 3,85 % ga nisbatan

(423/2200 : 400/2000 = 0,9615)

Mehnat sarfining pasayishi bo’yicha o’lchangan mehnat unumdorligining o’sishi o’sha 4 % ni tashkil qilgan.

(1/0,9615+ 1,04 yoki 400/2000: 423/2200+ 1,04)

Amaliy hisob-kitoblarda mehnat unumdorligi o’zgarishi indeksi (Imu) mehnat sarfi indeksiga teskari o’lchov sifatida aniqlanadi va aksi

I_{MY}= 1: It va It = 1:I_{MY}

Foizlardagi hisob-kitoblarda (a- mehnat unumdorligi, v-mehnat sarfi) quyidagilardan foydalaniladi:

A = v x 100/100- v; V =a x 100/ 100 + a;

Vaqt birligida mahsulot ishlab chiqarish ham mahsulot hajmi kabi ko’rsatkichlarda: natural, shartli- natural, mehnat va qiymat birliklarida o’lchanadi. Hisob- kitoblarni amalga oshirishda quyidagilarga e’tibor berish zarur:

Vaqt masshtabi bir xil bo’lishi kerak. Masalan, 8 soatlik ish kuni qabul qilingan bo’lsa, davomiyligi boshqacha bo’lgan ish kunlarini 8 soatlikka hisob- kitoblar orqali keltirish mumkin.

Mehnat unumdorligi shartli- natural usulda o’lchanganda, mahsulotning boshqa qandaydir xususiyatlariga ko’ra emas, balkm normativ mehnat salmog’ini hisobga olgan holda amalga oshirish zarur.

Natural ko’rsatkichlarni nisbiy normativ mehnat sarfi koeffitsienti orqali shartli-natural ko’rinishga keltirilganda o’lchov birligi sifatida eng kam mehnat sarfiga ega bo’lgan mahsulotni qabul qilish tavsiya qilinadi.

Misol. Jadvalda keltirilgan ma’lumotlar asosida mehnat unumdorligi o’sishini shartli-natural ko’rsatkichlarda aniqlang. (Ishlovchilar soni o’zgarmaydi).

Mahsulot	Mahsulot soni		Bitta mahsulotning mehnat sarfi, norma- soat
	reja	haqiqat	
№1	100	120	20

№2	250	225	15
№3	760	820	5

***Echish*:**O’lchovbirligisifatidaminimalmehnatsarfigaegabo’lgan №3 – mahsulot qabul qilinadi. Shunda shartli- natural o’lchovda mahsulot ishlab chiqarish ko’rsatkichlari qayidagicha bo’ladi:

*Reja:*100 x 20/5+ 250x 15/5+ 750x 5/5 = 400+650+760 = 1910 dona

Hisobot: 120 x 20/5+ 225x 15/5+ 820x 5/5 = 480+675+820 = 1975 dona

Ishlovchilar soni o’zgarmaganligi uchun mahsulot ishlab chiqarishning oshishi mehnat unumdorligining o’sishiga proportsional:

MU o’sishi = (1975: 1910) x 100 – 100 = 3,4%

Qiymat usulidan foydalanib mehnat unumdorligini aniqroq o’lchash uchun doimiy o’zgaruvchan tarkibiy indekslar va tuzilmaviy o’zgarishlar hisoblanadi. O’zgaruvchan tarkib indeksi hisobot davrida ishlab chiqarilgan mahsulotni (V_1) bazis davridagi ko’rsatkich bilan (Vo) solishtirish orqali aniqlanadi. Mazkur ko’rsatkich mahsulot assortimentigina emas, balki uning material talabligi strukturasidagi o’zgarishlarning ta’siri ostida bo’ladi.

Ushbu ta’sirlarni bartaraf etish uchun doimiy tarkibning indeksi mehnat unumdorligi xususiy indekslarining o’rta hisobdagi arifmetik ko’rsatkichi sifatida hisoblanib chiqarilsa, ushbu xususiy indekslar xodimlarning soni yoki hisobot davridagi ishlangan vaqt bo’yicha hisoblangan bo’ladi.

Xususiy indekslar korxonaning bo’linmalari bo’yicha yoki aniqrog’i taqqoslanadigan mahsulot va ishning ayrim turlari bo’yicha hisoblab chiqariladi.

Strukturaviy indeks o’zgaruvchan tarkib indeksining doimiy tarkib indeksiga nisbati sifatida aniqlanadi.

Misol: mehnat sarflari turli bo’lgan uchta turdagi ishlar bo’yicha mahsulot ishlab chiqarish haqida quyidagi ma’lumotlar mavjud:

Ish turi	Ishlar xajmi, ming so’m		Ishlovchilar soni,kishi		Ishlab chiqarilgan mahsulot, so’m		Mehnat unumdor ligi indeksi
	reja	haqiqatda	reja	Haqiqatda	reja	Haqiqatda	
Gazlamani bichish	110	115	18	19	6111	6053	0,99
Palьto tikish	442	456	53	52	8340	8769	1,05
Palьtoga ishlov berish	225	280	24	23	9375	12174	1,30
Jami	777	851	95	94	8179	9053	1,107

O’zgaruvchan va doimiy tarkib indeksini hamda strukturaviy siljishlar indeksini aniqlang.

Bu yerda 1,107 o’zgaruvchan tarkib indeksi hisoblanadi. Doimiy tarkib indeksini aniqlash uchun uchta xususiy indekslardan iborat o’rtacha arifmetik o’lchov hisoblanadi:

Idoim = (19 · 0,99 + 52 · 1,05 +23 · 1,3/93) / 94=1,099

Strukturaviy siljishlar indeksi 1,007ni tashkil qiladi (1,107 /1,099).

Bu mehnat unumdorligi strukturaviy siljishlar hisobiga 0,7% oshganligini bildiradi.

1.Mamlakat milliy iqtisodiyotida milliy daromadlar 4,2% o’sgan, moddiy ishlab chiqarishda ish bilan bandlar soni esa 0,6 % ga oshgan. Mazkur yil uchun ijtimoiy mehnat unumdorligi qanchaga oshganligini aniqlang.

2. 30 yilda milliy daromad 6 marta o’sdi, aholi soni 24 % ga oshdi, moddiy ishlab chiqarishda band bo’lgan aholining umumiy aholi sonidagi ulushi 10 %ga qisqardi. Ijtimoiy mehnat unumdorligi necha foiz o’sdi.

3.5 yil davomida milliy daromad 290 dan 375 mlrd. so’mgacha o’sdi, bu vaqt davomida mehnatga layoqatli aholi soni 153,4 dan 170 mln. kishigacha o’sdi. Moddiy ishlab chiqarishda band bo’lganlar salmog’i 76,9 foizdan 75 foizga tushdi. Berilgan davrda ijtimoiy mehnat unumdorligi qanchaga o’sdi?

4.Agar milliy daromad yaratishda band bo’lgan mehnatga yaroqli aholi soni 9,5 mln.dan 9,3 mln. kishiga kamaygan. Yaratilgan milliy daromad hajmi joriy davrda 9664100 mln. so’mdan 9872100 mln. so’mga ko’paygan bo’lsa(shu davrda baholar 120% o’sgan), shu davr mobaynida ijtimoiy mehnat unumdorligini o’zgarishini aniqlang.

5. Agar milliy daromad 2048,4 dan 2233,1 mlrd so’mgacha oshsa (narx 120 % ga o’sgan bo’lsa), mehnatga layoqatli aholi sonidan, moddiy ishlab chiqarishda bandlar 8,5 mln.kishidan 7,3 mln. kishigacha kamaysa, ijtimoiy mehnat unumdorligi qanchaga o’zgargan?

6.Yalpi Milliy mahsulot taqqoslama baholarda 2048 dan 9664 mlrd so’mgacha o’sdi. Ushbu davrda iqtisodiyotda bandlar 18% ga o’sdi,ulardan moddiy ishlab chiqarishda bandlar esa 72% dan 65% ga tushdi. Moddiy ishlab chiqarishda mehnat unumdorligi qanday o’zgargan?

7. Jadvaldagi shartli misol asosida jonli va ijtimoiy mehnat unumdorligining o’sish sur’atlarini aniqlang. Xulosa yozing.

Ko’rsatkich	Bazis yili ming so’m	Hisobot yili ming so’m
Ishlab chiqarish xajmi	45600	42248
Jonli mehnat sarfi	10250	10762
O’tmishdagi mehnat sarfi	25100	26602

8. Poyafzal fabrikasidagi mehnat unumdorligi rejasining bajarilishini shartli natural o’lchovda aniqlang.

Poyafzal turi	Ishlab chiqarish hajmi, ming so’m		Mehnat sarfi,ming kishi soat	
	reja	Haqiqatda	reja	Haqiqatda
Ishchi botinkalar	100	112	200	218
Xrom botinkalar	400	350	840	725
Lakli model tuflilar	300	385	900	1155

«Ishchi botinkalar» birligini qabul qilib, shartli juftlarga o’tkazish koeffitsentini rejadagi mehnat sarfi bo’yicha aniqlang.

9.TSexdagi 20 ta dastgohni modernizatsiyalash imkoni bor, bu tadbir esa ularning unumdorligini 50 % oshiradi. Ishlab chiqarish uchastkasi 2 smenada ishlaydi. TSexda jami 250 kishi ishlaydi. Ishlab chiqarish xajmi o’zgarmaganda tsexda mehnat unumdorligini qanchaga oshirish va qancha ishchi kuchini tejash mumkin bo’ladi?

10. Mahsulot tayyorlashning yangi texnologiyasiga o’tganda, tayyorlanadigan mahsulotning mehnat sarfi 3,25 soatdan 2,5 soatga kamayadi. Mahsulot ishlab chiqarish rejasi –10 ming dona.

Bir ishchining ish vaqti jamg’armasi 1820 soat bo’lsa, mehnat unumdorligi qanchaga oshadi va qancha ish kuchi tejaladi? Normalar o’rtacha hisobda 120% bajarilgan uchastkadagi ishchilar sonini aniqlang.

11. Bir ishchi hisobiga mahsulot ishlab chiqarish yiliga 7000 so’mdan 7420 so’mga yetgan keyingi yilda 12740 ming so’mlik mahsulot ishlab chiqarishlishi belgilangan. Mehnat unumdorligi necha foiz oshadi va qancha ishchi kuchi tejaladi?

12. Kvartal davomida yog’och tayyorlash va tashib chiqarish unumdorligi o’sishini natural o’lchovda hisoblang.

a) reja bo’yicha ishlovchilar soni 1260 kishi haqiqatda – 1120 kishi;

b) yog’ochlarni tayyorlash va tashib chiqarish reja bo’yicha 245,7 ming m^3, haqiqatda 260,4 ming m^3.

13. Agar koronada 3 xil mahsulot ishlab chiqarilsa mehnat unumdorligi o’sishini shartli-natural usulda hisoblang. Elektr kofeyanchgich me’yoriy mehnat sarfi 12 norma-soat; elektr go’sht qiymalagich me’yoriy mehnat sarfi 18 norma-soat, sharbat siqib chiqargich me’yoriy mehnat sarfi 24 norma-soat. Ishlab chiqarish va mehnat sarflari quyidagi ma’lumotlarda aks etgan.

Mahsulot turlari	Soni, dona		Mehnat sarfi, kishi-smena	
	Reja	haqiqatda	reja	haqiqatda
Kofe yangich	1200	1150	1700	1530
Go’sht qiymalagich	700	735	1500	1545
SHarbat chiqargich	920	935	2700	2680

14. Keltirilgan ma’lumotlar asosida ishlab chiqarish xajmi va mehnat unumdorligi (mehnat o’lchovida) rejasini bajarilishini aniqlang.

Mahsulot turi	Soni, dona		1 donaga vaqt normasi kishi-soat
	reja	haqiqatda	
MG-8 asbob qutisi	1000	1100	0,5
Boshqaruvchi rele	800	500	1,2
Induktsion g’altak	1200	1700	0,3

1400 kishi-soat ishlangan, ishlab chiqarish normalarini 5% oshirib bajarish rejalashtirilgan.

15. Mehnat unumdorligining o’sishi tovar mahsuloti bo’yicha o’lchanganda birlashma bo’yicha rejaga nisbatan 104,2% ni tashkil qilgan. Birlashmaning har bir korxonalarida esa mos ravishda 102; 103,4 va 96%. Birlashma bo’yicha ishlovchilar soni 1176 kishi, shu jumladan 1-korxonada 630; 2-korxonada 356 va 3-korxonada-190 kishi. Mehnat unumdorligining doimiy tarkibi dinamikasi indeksini hisoblang va birlashma ishlab chiqarish dasturi tuzilmasining o’zgarishi mehnat unumdorligiga qanday ta’sir qilganligini aniqlang.

16. TSexlar bo’yicha mehnat unumdorligi quyidagicha o’zgargan: 1-tsex (150 ishchi)-10% oshgan; 2-tsex (130 ishchi)-5% kamaygan; 3-tsex (90 ishchi)-8% oshgan. Assortimentdagi siljishlar hisobiga tuzilmaviy indeks 1,09 ni tashkil qilgan. Butun korxona bo’yicha mehnat unumdorligi dinamikasini aniqlash kerak. (Hisob-kitob o’zgaruvchan tarkib indeksi asosida tovar mahsulot bo’yicha amalga oshiriladi).

17. Qandolatchilik fabrikasida hisobot yilida mehnat unumdorligi tsexlar bo’yicha va umuman fabrika bo’yicha xajm ko’rsatkichlari va ishlovchilar soniga qarab o’zgargan.

TSex	Mahsulot xajmi, ming so’m		Ishlovchilar soni, kishi	
	Reja	haqiqatda	reja	Haqiqatda
№1 –karamelь	2750	2810	112	115
№2-vaflili	1675	1710	93	93
№3-shokoladli	3870	3710	69	66
Jami	8295	8230	274	274

Mehnat unumdorligining o’zgaruvchan, doimiy tarkibi va tuzilmaviy siljishlar dinamikasi indekslarini hisoblang va xulosa qiling.

18. Mahsulotning normativ mehnat sarfi 500 norma-soat, haqiqatdagi mehnat sarfi esa 420 soatni tashkil qilgan. Tashkiliy-texnik tadbirlarni joriy qilish rejasi bo’yicha normativ mehnat sarfini 440 soatga (normalar 110% bajarilishini rejalashtirganda) kamaytirish ko’zda tutilgan. Ushbu mahsulotni ishlab chiqarishda mehnat unumdorligi qancha % oshishini va normalar bajarilishi darajasini o’zgarishini aniqlang.

19. Bir korxonada o’rtacha kunlik tovar ishlab chiqarish 54800 so’m, boshqasida 59730 so’m. O’rnatilgan mehnat tartib qoidalariga ko’ra ish smenasi davomiyligi

birinchi korxonada 7 s 40 min., ikkinchisida 8 s. 12 min. Agar ikkila korxonada ishlab chiqarilayotgan mahsulotlarni solishtirish mumkin bo'lsa ularning qaysi birida mehnat unumdorligi yuqori.

20. Ishchi bir dona detali tayyorlash uchun 10 minut sarflaydi. Ish vaqtidan unumli foydalanish hisobiga bir dona detal ketadigan vaqt sarfi 8 minutni tashkil etdi. Agar tsexda 8 soatlik ish rejimi tashkil etilgan bo'lsa, ishchining kunlik mehnat unumdorligi darrajasini va mahsulot birligiga ketadigan vaqt sarfini kamayishini aniqlang.

21. Korxonaning hisobot materiallari asosida tovar, shartli sof va sof mahsulotlar bo'yicha mehnat unumdorligining o'zgarishini hisoblang, natijalarni taqqoslang, moddiy xarajatlar va amortizatsion ajratmalar qiling.

Ko'rsatkich	Reja	Haqiqat
1. Tovar mahsulot mln.so'm	43,0	46,2
2.Moddiy xarajatlar, amortizatsiya ajratmalarsiz mln.so'm.	30,4	34,2
3. Amortizatsiya ajratmalari mln.so'm.	2,5	3,5
Ishlovchilar soni, kishi	2860	2868

22. Agar mahsulot birligiga normativ daromad 29 so'm, ish haqi-21 so'm, reja bo'yicha mahsulot xajmi 100 ming dona, haqiqatda 103,5 ming dona, reja bo'yicha ishlovchilar soni-910, haqiqatda – 900 kishi bo'lsa mehnat unumdorligi rejasini bajarilishni normativ sof mahsulot o'lchov bo'yicha aniqlang.

23. Fabrikada mehnat unumdorligini turli usullarda o'lchanganda uning o'sishini quyidagi ko'rsatkichlari aniqlangan: yalpi mahsulot bo'yicha rejaga nisbatan 106%, tovar mahsulot bo'yicha –105,7% sotilgan mahsulot bo'yicha –105,9%, sof mahsulot bo'yicha-103%. Keltirilgan ko'rsatkichlar nisbatini hisoblang va ularning farqlanishi sabalarini tushuntiring.

24.quyidagi jadval ko'rsatkichlaridan foydalanib birlashmada unumdorligini o'zgarishini aniqlang.

Birlamchi firmalar	Hisobot yilida joriy yilga nisbatan mehnat unumdorligini o'zgarishi	Hisobot yilidagi ishlovchilar soni,kishi
I	q35	592
II	-8,3	79
III	0,6	126
IV	O'zgarmagan	30

25. Quyidagi jadval ma'lumotlarni asoslanib korxonalar bo'yicha mehnat unumdorligi o'zgarishini aniqlang.

Korxonalar	Ishlab chiqarish o'lchovlari	Ishlab chiqarish hajmi	Ishlovchi-lar soni, kishi	Ishlab chiqarish hajmi	Ishlovchilar soni, kishi
		Joriy davrda		Hisobot davrida	
A	Tovar mahsulot-larning qiymati	3600 ming.so'm	300	4400 ming.so'm	360
B	NSO	900 ming so'm	150	1050 ming so'm	150
V	Ishlab chiqarish hajmining mehnat sig'imi	434 ming soat	388	427 ming. Forma soat	393
G	SHartli natural birlikda	1645 ming.so'm	898	1750 ming.so'm	890

26. Quyidagi ma'lumotlardan foydalanib, ishchilarning kunlik va yillik unumdorligini o'zgarishini aniqlang.

Ko'rsatkichlari	Bazis yil	Hisobot yili
Soatlik unumdorlik, so'm	650	0
Ishchi kuchining davomiyligi, soat	7,5	7,2
1 ishchining yil davomida ishlagan kunlari	220	225

27. TSex to'liq mehnat sarfi 9 kishi-soatni talab etadigan mahsulot ishlab chiqarishga ixtisoslashtirilgan.

Agar haqiqatdan oy davomida 10 ming dona mahsulot tayyorlanib, normativ texnologik mehnat sarfi 80 ming norma-soatni, asosiy ishchilarning ishlab chiqarish normasini bajarilishi 106%ni tashkil etgan bo'lsa, mehnat unumdorligini aniqlang.

TSexda 6 ta yordamchi ishchi bo'lib, ulardan yarmisi oy davomida 8 soatlik ish rejasida 21 kun qoganlari esa oy davomida to'liq ishlagan. Boshqaruv xodimlarining mehnat sarfi ishlab chiqarilgan mahsulot salmog'ida 15%ni tashkil etgan.

28. Korxona ishlab chiqarilayotgan mahsulot miqdorini joriy yilga nisbatan 2% ga oshirdi. Joriy va haqiqatda ishlagan ishlovchilar soni quyidagi jadvalda berilgan:

Ishchilar	Joriy yilda	Hisob yilida
Asosiy tsexlar	50	52
Ta'mirlash tsexi	5	6
Ombor va tarnsport	8	10
Boshqa yordamchi tsexlar	25	24
Boshqa personal	22	22

Korxona bo’yicha umuman mehnat unumdorligi darajasi qanday o’zgargan. Agar hisobot yilida ishlagan ishlovchilar soni saqlanib qolganda, mehnat unumdorligi darajasi qanday o’zgargan bo’lardi.

29. Hisobot davrida oziq-ovqat do’konining tovar aylanishi hajmi ilgari bahoda 134 mln. so’mni, sotuvchilar soni esa 20 kishini tashkil etgan. Joriy davrda har bir sotuvchiga unumdorlik 6,7 mln.so’mni tashkil etgan.

Hisobot davrida joriy davrda nisbatan baholar 3% ga kamaygan. Hisobot davrida joriy davrga nisbatan unumdorlik darajasini o’zgartirishini aniqlang.

30. Joriy yilda po’lat quyush tsexida 101,8 ming t. mahsulot tayyorlandi, ishchilarning o’rtacha ro’yxatdagi soni-60 kishi, ishlovchilarning o’rtacha ro’yxatdagi soni esa 70 kishini tashkil qiladi. Hisobot yilida ishlovchilarning umumiy soni o’zgarmagan holat po’lat quyish 3% ga oshgan, ishlovchilarning o’rtacha ro’yxatdagi soni 2 kishiga kamaygan.

Yillar bo’yicha har 1 ishchiga va ishlovchiga to’g’ri keladigan ishlab chiqarish darajasini hamda ishlab chiqarish indeksini o’zgarishini aniqlang.

31. Quyidagi jadval ko’rsatkichlaridan foydalanib tsexda ishlab chiqarish hajmi va mehnat unumdorligi darajasi o’zgarishini hisoblang.

Mahsulot turi	Tayyorlangan mahsulot turi, dona		Mahsulot birligini belgilangan vaqt normasi, soat
	Davr		
	Bazis	Hisobot	
A	2400	2500	15
B	850	900	8
V	1750	1500	10

Joriy yilda ishlovchilar soni 120 kishidan 150 kishiga ko’paygan.

Mahnat unumdorligini oshishi omillari va rezervlarini aniqlash

Metodik ko’rsatmalar

1.Masalaning sharti.

Uskunani yangisiga almashtirilgandan so’ng mahsulotning birligiga ketadigan mehnat safi 18% kamaydi. MU oshishi imkoniyatini aniqlang.

Echish. MU=a·100/100-a; MU=18·100/100-18=21,95%

Indeks usuli bilan xisoblansa:

Imuq1:It=1:0,82=1,2195

2. Masalaning sharti.

Yangi texnologiyani joriy qilinishi bilan 1000so’m tovar mahsulotining mehnat sarfi (t) 210dan 186 kishi soatga kamaydi. MU o’sishini va mehnat sarfi kamayishini hisoblang.

Echish. MU=210/186 ·100-100=12.9%

T=186/210·100-100=11.43% yoki v·100/100+v formulasi bilan hisoblaganda 12,9·100/100+12,9=11,43%

3. Masalaning sharti.

Tashkiliy texnik chora-tadbirlar rejasi amalga oshirilganda «A» mahsulotining(12000dona ishlab chiqariladi) mehnat sarfi12dan-10,2 norma soatga kamaygan, «B» mahsulotning (750dona ishlab chiqariladi) mehnat sarfi 56dan 48 norma soatgacha, «V» mahsulotniki (495 dona)124dan 117norma-soatgacha kamaygan. Korxonaning barcha mahsulotlar bo'yicha ishlab chiqarishning mehnat sarfi bazaviy sharoitlar bo'yicha 124000 norma-soatni tashkil qilgan edi. MU o'sishini aniqlang.

Echish. Mehnat sig'imini kamayishining umumiy yig'indisi norma-soatda: 12000·(12-10,2)+750·(56-48)+495·(124-117) =31065

MU=Et·100/Tbosh-Et=31065·100/1240000-31065=2,6%

4. Masalaning sharti.

Ishlab chiqarishni va mehnatni tashkil qilinganligi hisobiga ish vaqti yo'qotishlar 17dan 11%ga kamaydi. Tashkiliy omillar hisobiga MU o'sishi imkonini hisoblang.

Echish. MU=100-11/100-17·100-100=7,2

5. **Masalaning sharti.**

Moddiy texnik omillar hisobiga mehnat sarfi 4% kamaydi. Mehnatni ilmiy tashkil qilish va mehnat sharoitlarini yaxshilash choralarini amalga oshirish hisobiga yillik ish kunlari 226dan 230 kungacha, smena davomiyligi 7,7dan 7,9 soatgacha oshish imkonini berdi. Mehnatni ilg'or usullari va ish haqi tizimini takomillashtirish hisobiga MU 1,2% oshdi. MU o'sishini barcha omillar yig'indisi bo'yicha hisoblang.

I=1/0.96 · 230/226 · 7.9/7.7 · 1.012=*1.10* yoki 10%

Ishbilarmonlik o'yini

Boshlang'ich ma'lumotlar va vazifa

Korxonaning joriy yildagi tovar mahsuloti hajmi 16780ming so'mni , ishlovchilar soni 1780kishi, rejalashtirilayotgan foyda barscha tovar mahsuloti qiymatining 6%ni, shartli-doimiy xarajatlar salmog'i mahsulot tannarxining 25%ni tashkil qiladi.

MU quyidagi ichki rezervlar hisobiga oshisho mumkin:

-mehnat va ishlab chiqarishni tashkil qilishni yaxshilash hisobiga 1,2% (kapital emas, balki joriy xarajatlarni oshishi bilan yiliga 4 ming so'm);

-raqobatni rivojlantirish, ishchilar malakasini oshirish, rag'batlantiruvchi tizimlar ta'sirini oshirish hisobiga – 0,8% (qo'shimcha harajatlarsiz);

-mehnatni sanitariya-gigiena xolatini yaxshilash hisobiga –2%(birvarakay harajatlarni oshirish yiliga –6,5ming so'm);

TSexlarni rekonstruktsiyasi va uskunalarni modernizatsiya qilish hisobiga MU 8% oshishi mumkin. Bu 1470ming so'mlik kapital xarajatni (birvarakay), undan tashqari yil davomida 22 ish kuniga to'xtatishni (1yida 262 ish kuni) talab qiladi.

Barcha uskunalarni yangisiga almashtirish va texnologiyaga o'zgartirishlar kiritish MUni 22% oshirish imkonini beradi, lekin bu 5mln.so'm kapital xarajatni talab va korxonani 6 oyga to'xtatib qo'yishni talab qiladi.

CHoralar joriy qilingan yilda MUgi o'sishi 12%ni taminlaydigan variantni va joriy qilinayotgan barcha choralarni ijobiy iqtisodiy samaradorligini hisoblang.

Vazifalar.

1-gurux. Kapital xarajatlarsiz MUni ichki rezervlar hisobiga oshirish choralarining samaradorligini hisoblang.

2-gurux. Korxonani rekonstruktsiya va modernizatsiya hisobiga MUni o'sishi va kutilayotgan samaradorlikni hisoblang. Bunda 1-variantning MUni oshishi omillarini hisobga olish kerak.

3-gurux. Barcha uskunalarni yangilash va texnologiyalarni o'zgartirish hisobiga MU o'sishi va kutilayotgan samaradorlikni hisoblang. Bunda 1-variantning MUni oshishi omillarini hisobga olish kerak.

O'QUV O'YIN JARAYoNI

1. Talabalar 4ta kichik guruxga bo'linadilar.
2. 3ta guruh o'z rahbarlarini saylaydi va berilgan vazifalarni bajaradilar.
3. 1ta gurux ekspert komissiyasi vazifasini bajaradi va guruxlarda olib borilgan hisob-kitoblarni tekshiradi, guruxlar faoliyatini baholaydi.
4. Har bir guruxga vazifalar tarqatiladi.
5. Guruhlar o'zlarining variantlari bo'yicha masalani yechimini hisoblaydilar.
6. Echim natijasi bo'yicha taklif etilayotgan variant gurux rahbarlari tomonidan muhokama qilinadi, bunda rahbarlar o'z takliflarini asoslaydi va himoya qiladilar.
7. Rahbarlarning ochiq muhokamasi yakunida choralar joriy qilinadigan yilda talabdagi MU o'sishini va keyingi yillarda eng yuqori samaradorlikni ta'minlaydigan eng yaxshi variant tanlanadi.
8. O'qituvchi talabalar bilan birgalikda muhokamalarga yakun yasaydi, ekspertlar guruhi eng faol qatnashgan guruxni aniqlaydi. Guruh faoliyati baholanadi.

Aholining turmush darajasi, daromadlari va uni davlat tomonidan tartibga solish

Metodik ko'rsatmalar.

Masalalarni yechishda O'zbekistondagi oila daromadlarini: ish haqi, moddiy yerdagi, nafaqalar, soliq to'lanadigan boshqa to'lovlar, pensiya va stipendiyalar, bolalarga to'lanadigan oylik nafaqalar, yosh bolasiga qarash uchun to'lanadigan nafaqalar, tomorqa xo'jaligidan olinadigan natural mahsulotlar qiymati, shaxsiy mulkidan va shaxsiy tomorqasidagi mahsulotlarni sotishdan keladigan daromadlar, bankdagi jamg'armalari, aktsiya va boshqa qimmatli qog'ozdan keladigan foizlar.

Jon boshiga to'g'ri keladigan daromadlar oila farovonligini moddiy jihatdan aks ettirishni hisobga olish zarur.

Turmush darajasini aniqlashda oila xarajatlarining salmog'ini guruhlab o'rganish maqsadga muvofiq. Xususan oziq-ovqat xarajatlarining ahamiyati katta, agaruning salmog'i boshqa xarajatlardan keng bo'lsa oila daromadlari pastligi aniqlanadi.

1.Iste'mol savati qiymati 240 so'mni tashkil qiladi. Yashash minumimi byudjetining (YaMB) tuzulmasi jadvalda keltirilgan. Ishga layoqatli ishlovchining YaMB qiymatini aniqlang.

Mamlakat o'rtacha ijtimoiy-demografik guruhlar bo'yicha yashash minimumi byudjeti tuzilmasi

№	Xarajatlar turi	Aholi jon boshiga	Ijtimoiy-demakrafik guruhlar			
			Mehnatga layoqatlilar	pensionerlar	Bolalar	
					0-6	7-15
1.	Oziq-ovqat	68,3	61,6	82,9	74,5	73,4
2.	Nooziq ovqat tovarlar	19,1	21,4	10,0	18,9	19,8
3.	Xizmatlar	7,4	8,9	7,1	6,6	6,8
4.	Soliqlar va boshqa to'lovlar	5,2	8,1	-	-	-
	Jami xarajatlar	100	100	100	100	100

2. Quyidagi jadvalda yashash darajasi minimumini o'z ichiga olgan oziq-ovqat mahsulotlarining bahosi va strukturasi bo'yicha ma'lumotlar berilgan.

X yilda minimal ish haqi miqdori 2450 so'mni, 4 yildan so'ng 5440 so'mni tashkil etgan. SHu yillarda belgilangan minimal ish haqiga beriladigan har bir mahsulot turining hajmini aniqlang.

SHu yillarda minimal nominal va real ish haqlarining o'zgarish xarakteri bo'yicha xulosa chiqaring.

Yashash darajasi minimumining turlari	O'lchov birligi	Mahsulotlarning birligi bahosi, so'm	
		X y, yanvar	XX y, dekabr
Go'sht mahsulotlari (mol go'shti)	Kg	1800	200
Sut mahsulotlari (sut)	L	150	200
Tuxum	10 dona	40	60
Baliq mahsulotlari	Kg	1500	2000
qand va konditer mahsulotlari	Kg	550	650
O'simlik yog'i	L	900	1100
Kartoshka	Kg	200	250
Sabzavotlar	Kg	100	150
Mevalar	Kg	600	700
Non mahsulotlari	Kg	265	300

3.Oila besh kishidan iborat: eri-qurilishda kranchi-mashinist, xotin-shahar kutubxonasida kutubxonachi, ikkita bolasi maktabgacha yoshda, ularning qari onasi-pensioner. Oila daromadi (to'lov va soliqlar chiqarib tashlangandan so'ng) erining ish haqi oyiga 1800 so'm va xotinniki-600 so'm, bolalarga olinadigan moddiy yordam va nafaqalar oyiga 120 so'mdan har biriga, onasining pensiyasi-300 so'm, hamda jamg'arma bankka qo'yilgan pullarining yillik 7,2 foizini, tomorqa xo'jaligidan olinadigan meva-sabzavotlarning narxi-1 yilda 1140 so'm.

Kishi boshiga to'g'ri keladigan oylik daromadlarni aniqlash zarur va oila farovonligi darajasi haqida xulosa chiqrish kerak.

4. Oila besh kishidan iborat: eri-tijorat bankida yurist-maslahati, xotini uy bekasi, qizi-talaba, otasi-xarbiy pensioner, onasi 2- guruh nogironi. Oilaning umumiy daromadi 1 oyga erining oylik maoshdan –3600 so'm, qizining stipendiyasi – 200

so’m, otasining pensiyasi-950, onasining pensiyasi-300 so’m, obligatsiya va boshqa qimmatli qog’ozlardan tushadigan 15,6 ming so’m miqdordagi yillik foizlar, hamda ota-onalari kvartirasini ijaraga berishdan tushadigan – oyiga 2600 so’mlik daromaddan iborat.

Kishi boshiga to’g’ri keladigan oylik daromadni hisoblang va oiladagi farovonlik darajasi haqida xulosangizni bering.

5. Samarali faoliyat yuritayotgan tadbirkor oilasi to’rt kishidan iborat (eri, xotini, 2ta yuqori sinf o’quvchi-farzandlari). Oilanin oylik o’rtacha daromadi 280 ming so’mdan iborat bo’lib, erining tadbirkorlik faoliyati daromadlaridan (40 ming so’m) tashkil topgan.

Kishi boshiga to’g’ri keladigan oylik oila daromadini hisbolang va oilaning farovonligi haqida xulosa qiling.

6. Besh kishidan iborat yaxshi ta’minlangan oila (eri-tijorat bankida yurist-maslahatchi, xotini-uy bekasi, qizi-talaba, otasi-xarbiy pensioner, onasi 2-guruh nogironi) yillik jami pul daromadlari 120,6 ming so’mga ega. Oila byudjetining daromad qismi erining maoshi (53 ming so’m), qizining stipendiyasi (2,4 ming so’mi) ota-onalarining pensiyasi (15 ming so’m), qimmatli qog’oz va obligatsiya foizlari (15,6 ming.so’m) va kvartira ijarasi (34,6 ming so’m)dan tashkil topgan.

Xarajatlar qismi esa quyidagilardan iborat: erining yillik daromad solig’i va badallari – 10 ming so’m, uy-joy va ijara daromadidan soliqlar-4,8 ming so’m har oylik oziq-ovqat xarajatlari – 4220 so’m, nooziq-ovqat tovarlar xaridi –2250 so’m, turli xizmatlarga (uy-joy-kommunal, maishiy, transport, pochta va h.k.) haq to’lash-1665 so’m. Yillik pul daromadlarining xarajatlardan ortadigan qismi (8,1 ming so’m) omonat va qimmatli qog’ozlardaga jamg’armalarga ketadi.

Oila yillik xarajatlarda soliq va badallarga ovqat tovarlar xaridiga, turli xizmatlarga va jamg’armalarga ketadigan sarflarning ulushini foizda hisoblang.

Bozor iqtisodiyoti sharoitida ish haqini tashkil etish va uni isloh qilish

Metodik ko’rsatmalar

Iqtisodiy hisobotlarda ish haqining real va nominal turlari ajratib ko’rsatiladi. Nominal ish haqi (Zn) - bu ishlovchining bajarilgan ish uchun haqiqatda qo’liga oladigan pul summasidir. Real ish haqi esa (Zr) - bu ishlovchining oladigan nominal ish haqi evaziga ko’rsatilgan xizmatlar va tovarlar sotib olish uchun haq to’lash imkoniyatidir. Nominal va real ish haqining dinamikasi o’rtasidagi bog’liqlik quyidagi formula yordamida aniqlanadi:

$$I_{zr} = I_{zn}/I_{ts}, \quad (21)$$

Bu yerda I_{zr} - real ish haqining indeksi;

I_{zn} - nominal ish haqining indeksi;

I_{ts} - ko’rsatilgan xizmatlar va tovarlar bahosi indeksi.

Bozor iqtisodiyoti sharoitida korxona ishlovchilarining ish haqi fondi byudjetga to’lanadigan to’lovlardan (foydaga soliqdan tashqari) tashqari korxona hisobida qolgan qismidan tashkil topadi.

Korxona xarajatlarining qolgan qismi ishchi kuchining amal qilishi bilan bog’liq bo’lgan bevosita xarajatlar (ijtimoiy kafolatlashga, pensiya ta’minotiga va hokazo)ni

nazarda tutadi. Bilvosita konventsiya xarajatlarning normativlari davlat tomonidan ish haqi fondiga nisbatan foizlarda belgilanadi.

Ishlovchilarga individual tarzda ish haqi hisoblanayotgan vaqtda quyidagi holatlarni hisobga olish lozimdir.

Har qanday razryaddagi [TS (DO)] ishlovchilarning tarif stavkasi (lavozim maoshi) quyidagi formula yordamida aniqlanadi:

TS_n (DO_n) =TS1 (DO1)*TK_n, (22)

Bu yerda TS_n (DO_n) - n - razryadli ishlovchining tarif stavkasi (lavozim maoshi);

TS1 (DO1) - 1 razryali ishlovchining tarif stavkasi (lavozim maoshi);

TK_n - tarif stavkasida qo'llaniladigan n - razryadli tarif koeffitsienti.

Vaqtbay ish haqi (3p) bo'yicha ishlovchining ish haqi quyidagi formula yordamida hisoblanadi:

$Zp=TS_p*T_f$, (23)

Bu yerda TS_p - ishlovchining vaqt birligidagi (soat, kun) tarif stavkasi;

T_f - hisobot davridagi haqiqatda ishlangan ish vaqti xajmi (soat, kun).

Ishbay ish haqi (3_{sd}) bo'yicha ishlovchining ish haqi quyidagi formula yordamida aniqlanadi:

$Z_{sd}=R*Q$ (24)

Bu yerda R - ishbay rastsepka - mahsulot birligiga belgilangan ish haqi miqdori (bajarilgan ish xajmi);

Q - tayyorlangan mahsulotlar bajarilgan ishlar miqdori.

Ishbay rastsenkalarni hisoblashda, qo'llanilayotgan ishbay ish haqining turlariga asosan ma'lum xususiyatlarni hisobga olinadi.

Ishlovchining ish haqi uning shaxsiy ko'rsatkichlariga asosan, to'g'ri individual ishbay sistemasi bo'yicha hisoblaganda, ishbay rastsepka quyidagi formulalardan biri yordamida aniqlanadi:

$$R=TS_{rab.vir} \text{ yoki} R=T_{srab}*N_{vr}, (25)$$

Bu yerda TS_{rab} - bajarilayotgan ish razryadining tarif stavkasi.

$N_{vo'r}$ - ishlovchiga o'rnatilgan ishlab chiqarish normasi.

N_{vr} - ishlovchiga bajarilgan ishga (mahsulot birligiga) belgilangan vaqt normasi.

Ishbay rastsepkalarni hisoblashda vaqt birligi tarif stavkasi nisbati va ish vaqti (ishlab chiqarish) normasi nisbatini mos kelishini ta'minlanishini nazarda tutish lozim.

Agar ishlab chiqarish normasi smena bo'yicha o'rnatilgan (belgilangan) bo'lsa, u vaqtda rastsenkani hisoblashda kunbay stavka, agar soatbay bo'yicha o'rnatilgan bo'lsa, unda soatbay stavkadan foydalaniladi.

Individual ish haqining shakllanishida jamoa (brigada) ishbay sistemasi asosida tashkil etilgan bo'lsa, unda jamoa (umumbrigada) ishbay sistemasi qo'llaniladi. Bunda vaqt birligida brigada tomonidan ishlab chiqarilgan mahsulot yoki bajarilgan ish uchun jamoa ishbay rastsepkalari hisoblab chiqiladi. Brigada tomonidan yig'ilish, montaj qilish va h.k. kabi ishlar bajarilganda jamoa ishbay rastsenkasi quyidagi formula yordami aniqlanadi:

$$R_{xol}=\Sigma TS_{rabi}*t_{ni}(26)$$

Bunda, Zsd.br - ishbay bo'yicha ishlovchi brigada a'zolarining umumiy ish haqi.

T_{si} - brigadadagi i - ishchining soatbay tarif stavkasi.

CH_{fi}- hisobot davrida - i ishchi tomonidan haqiqatda ishlangan ish soatlari, kishi - kun;

KTUi - i ishchining qatnashish koeffitsienti.

m - brigadadagi ishlovchilar soni.

Vaqtbay va ishbay ish haqlarining hamma usullari mukofotlash bilan to'ldirilishi mumkin. U vaqtda ishlovchining (brigada a'zolarining) ish haqi (Z_{pr}) quyidagi formula yordamida hisoblanadi:

$$Z_{pr}= Z_{osn} (Z_{osn}*P)100 \quad (29)$$

Bunda, Z_{osn} - ishlovchining (jamoa a'zolarining) asosiy ish haqi. Z_{osn} - vaqtbay ishlovchilar uchun haqiqatda ishlangan ish vaqtini tarif stavkalariga ko'paytirish asosida, ishbay ishlovchilar uchun esa bajarilgan ish (ishlab chiqarilgan mahsulot)ni rastsepkalarga ko'paytirish yo'li bilan ularga to'lanadigan ish haqi hisoblanadi. P - mukofotlash shartlari va shkalasi bo'yicha mos holda ishlovchilarning asosiy ish haqiga to'lanadigan mukofotlar foizi.

1. Ishchi 1 smena davomida A markadagi detaldan 6 dona (ish razyadi VI 1 dona detalь tayyorlashga 36 minut vaqt normasi belgilangan). B markadagi detaldan 5 dona (ish razyadi VII, vaqt 1,5 soat) va V markadagi detaldan 18 dona (ish razryadi V, ishlab chiqarish normasi 1 soatga 10 dona detalь). 1 ryazryad soatbay tarif stavkasi 120 so'mga teng bo'lsa: tayyorlangan detallar ishbay restsenkasini va ishchining 8 soatlik smena davomidagi umumiy ish haqini hisoblang.

2. Vaqtbay ish haqi bo'yicha ishlovchi, uchastka ishlab chiqarish dasturini bajarilishi darajasi bo'yicha mukofot oluvchi ishchining soatbay stavkasi 180 so'm qilib belgilandi. Agar ishchi 1 oy davomida 15 sakkiz soatlik ish smenasida ishlangan, uchastka ishlab chiqarish programmsini 102%ga bajargan bo'lsa, uning 1 oylik ish haqi miqdorini aniqlang. Mukofotlash nizomiga asosan, dasturning bajarilganligi uchun asosiy ish haqining 30%i, har bir oshiribbajarilgan foiz uchun 5% miqdorida mukofotlash uchun belgilangan.

3. Kantselyariya tovarlari, gazeta va jurnallar sotish bilan shug'ullanuvchi va sotilgan tovarlar hisobidan foiz oluvchi kioskerning sotilgan tovarlar (tushum) summasi oy davomida quyidagicha ko'rinishda bo'lgan:

Oy kunlari	Sotilgan tovarlar summasi, ming so'm	Oy kunlari	Sotilgan tovarlar summasi, ming so'm
1	1,20	10	13,2
2	12,5	11	14,1
3	13,0	12	15,2
4	12,7	13	14,0
5	14,0	14	14,1
6	13,7	15	15,3
7	12,2	16	13,1
8	11,8	17	13,2
9	12,5	18	13,5

Agar kiosker oy davomida 18 ish kunida ishlagan va sotilgan tovar summasi 12000 so'mi hisobidan-3%i, 12001 so'mdan 13000 so'mga-3,5%, 13001 so'mdan 15000 so'mgacha – 4%, 15000 so'mdan oshsa-5% miqdorida rag'batlantirish belgilangan bo'lsa, uning miqdorini hisoblang.

4. Korxonada kvartal mobaynida sotilgan mahsulotning hajmi 10271 ming so'mni tashkil etdi. qo'shimcha qiymatga soliq, maxsus soliq va aktsiya yigirmalarning hajmi realizatsiya bahosining 29%ini, korxona ihtiyorida qoladigan foydada mahsulot tannarxi 70%ni tashkil etdi. Agar mahsulotning tannarxining 62%ini moddiy xarajatlar, ishchi kuchining amal qilishi bilan bog'liq bevosita xarajatlari (umumiy ish haqi fondiga nisbatan % hisobida) quyidagicha: (pensiya fondiga ajratmalar – 30%, bandlik fondiga ajratmalar –0,7%, ijtimoiy kafolatlashga – 2,5%, umumta'lim yig'imlari – 1%ni) ko'rinishda bo'lsa, ish haqi fondining salmog'li fondining salmog'ini aniqlang.

5. Asbob-uskunalarni ta'mirlash korxonasida 100 ta ishlovchi mavjud bo'lib, shundan 20 ta ishchi I–ryazryad, 20 ta ishchi II-ryazryad, 40 ta ishchi III –ryazryad qolganlari esa IV-razryadni tashkil qiladi.

Belgilangan tarif bo'yicha I-ryazryad ishchiga 150 so'm, II-ryazryad, ishchiga – 200 so'm, III –ryazryad ishchiga –250 so'm, IV-razryad, ishchiga 300 so'm qilib belgilangan.

Korxonadagi ishlovchilarni o'rtacha tarif ryazryadini hisoblash kerak.

6. TSexda 250 kishi vaqtbay ishlaydi, bajarilgan ishlarning o'rtacha tarif ryazryadi – 3,12, ish vaqti yillik fondi – 1800 soat, normalarning o'rtacha hisobda bajarilishi – 130%. Ularning bevosita yillik haqi jamg'armasini aniqlang.

7. Korxonada hisobot yilida mahsulot ishlab chiqarish – 20 mln.so'mga, ish haqi fondi –4 mln.so'mga teng. Rejada mehnat unumdorligi 7,5%, o'rtacha ish haqi esa 3% oshgani holda mahsulot hajmini 8% oshirish belgilangan. Rejadagi ish haqi fondini aniqlang.

8. Rejada mahsulot ishlab chiqarishni 12%, o'rtacha hisobidagi ish haqini 2% oshirish, mehnat sig'imi 5% kamaytirish, o'rta hisobda bir nafar ishchi hisobiga ish soatlari sonini 1800 soatdan 1836 soatgacha oshirish mo'ljallangan.

Bazis yilida ishchilarning ish haqi fondi 200 ming so'mga teng bo'lgan bo'lsa, endi u qancha bo'lishi kerak.

9. Terichilik sanoatida ishbay ishchilar uchun soatiga 54 so'mgalik I razryad stavkasi o'rnatilgan. Tarif setkasidaga razryadlar o'zgarishning diapazoni 1.8. Og'ir va zararli mehnat sharoitlarida ishlash uchun tarif stavkasiga 12% ustama o'rnatilgan. Normal va zararli mehnat sharoitlarida ishlovchilar uchun IV –razryad stavkasini hisoblang.

10. Agar ishlovchi lavozimi okladi bo'yicha 26000 so'm, moddiy rag'batlantirish jamg'armasidan okladga nisbatan 38%, ya'ni texnika jamg'armasidan 5600 so'm, moddiy resurslarni tejaganligi uchun 2900 so'm premiya olgan bo'lsa alohida

hududlarda o’rnatilgan ish haqining 40% razmeridagi rayon koeffitsenti bo’yicha yo’lovchilar miqdorini hisoblang.

11. Ishbay ishchi tarifga ish haqiga nisbatan 11% qo’shimcha ishbay haq, ishbay ish haqiga nisbatan 25% premil, og’ir va zararli sharoitda ishlagan uchun tarif stavksiga nisbatan 12% ustama haq, ishga kelmagan ishchining o’rnida yarim oy ishlab turgani uchun tarif stavksiga nisbatan 50% qo’shimcha haq olgan. Ishchining umumiy qo’shimcha ish haqi koeffitsentini va o’rtacha ish haqidagi tarif salmog’ini (ulushini) aniqlang.

12. Agar normasi 30% qisqargan, tarif koeffitsenti 15,5% oshgan, I –razryad tarif stavkasi o’zgarmagan bo’lsa ishbay haqning rastsenka o’zgarishi foizini aniqlang.

ISHBILARMONLIK O’YINI.

O’QUV O’YIN JARAYONI

1.Talabalar 4ta kichik guruxga bo’linadilar.

2.Guruhlar o’z sardorlarini saylaydi va berilgan vazifalarni bajaradilar.

3.Har bir guruxga vazifalar tarqatiladi.

4.Guruhlar o’zlarining variantlari bo’yicha masalani yechimini hisoblaydilar.

5.Echim natijasi bo’yicha taklif etilayotgan variant gurux sardorlari tomonidan muhokama qilinadi, bunda sardorlar o’z takliflarini asoslaydi va himoya qiladilar.

6.Sardorlarning muhokamasi yakunida eng yaxshi variant tanlanadi.

7.O’qituvchi talabalar bilan birgalikda muhokamalarga yakun yasaydi. Guruh faoliyati baholanadi.

Boshlang’ich ma’lumotlar va vazifa.

«Maishiy texnika ta’mirlash» viloyat birlashmasiga qarashli korxonada mehnatga haq to’lashning yangi sharoitlariga o’tishdan avval rahbarlar, mutahassislar va hizmatchilar soni 86 kishi edi, mehnatga haq to’lash jamg’armasi yiliga 157 mln. so’mni tashkil qilgan. Ish haqi to’lashning yangi usullariga o’tishda korxona rahbarlarga haq to’lash bo’yicha IV guruxiga o’tqazilgan. Uning uchun quyidagi shtatlar ro’yxati va lavozimga ko’ra maoshlar sxemasi taklif qilingan.

Lavozim	Soni, kishi	Lavozim okladi, ming so’m
Direktor	1	270
Bosh muhandis	1	250
Bosh mexanik	1	200-240
Bosh energetik	1	200-240
Bosh texnolog	1	200-240
Texnik ishlab chiqarish bo’limi boshlig’i	1	200-240
Iqtisodiy rejalashtirish bo’limi boshlig’i	1	180-220
Mehnat va ish haqi bo’limi	1	180-220

boshlig'i		
Ta'minot bo'limi boshlig'i	1	180-220
Bo'limlarning 1-kategoriyali muhandislari	6	170-210
Bo'limlarning 2-kategoriyali muhandislari	4	150-190
Iqtisodchilar	5	130-170
Normalarni belgilovchi muhandislar	2	130-170
Bugalterlar	4	130-170
1-kategoriyali norma belgilovchi texniklar	2	120-150
Boshqa mutahassisliklar bo'yicha texniklar	3	100-120
TSex boshliqlari	5	170-210
Uchastka boshliqlari	12	150-190
TSex ustalari	20	140-180
3 – guruh qabul punkt-larining boshliqlari	2	130-170

Vazifalar. Mehnatga haq to'lashning yangi sharoitiga o'tish davrida yangi shtatlar jadvalini tuzish va himoya qilish, konkret lavozim okladlarini o'rnatish, zarurat tug'ilganda MBP sonini qisqartirishni va quyidagi majburiy shartlar bajarilgan xolda boshqaruv tizimini soddalashtirish bo'yicha tashkiliy texnik tadbirlarni taklif qilish:

- Yangi oshirilgan ish haqiga o'tilishida qo'shimcha to'lovlarni (mehnat sharoitlari, yuqori natijalar, o'ta muhim vazifalarni bajarish va x.z.)hisobga olgan xolda mavjud IHJ oshirilmasligi kerak. Hisob kitoblarni amalga oshirishda qo'shimcha to'lovlarni lavozim okladlari jamg'armasining o'rtacha 8%ga teng miqdoriga teng deb qabul qilinsin.

Mehnat motivatsiyasi va mehnatga munosabat

Muammoli vaziyatlar

1-Vaziyat tavsifi.

«Nurli hayot» kadrlarni tanlash agentligidagi kadrlarni tanlash mutahassisiga assistent kerak.

Masalaning qo'yilishi.

Mavjud vakansiya haqida e'lon tuzish kerak.

Uslubiy ko'rsatmalar.

Mavjud bo'sh o'rin haqidagi e'londa nomzod talab qilinayotgan lavozim nomi, tashkilotning qisqacha tavsifi, ushbu lavozimga qo'yiladigan majburiyatlar, talablar (muqarrar va ma'qul), mehnat sharoitlari bayon etilishi kerak.

Rezyume yuborish uchun telefon va faks.

2-Vaziyat tavsifi.

OO’Yuni «Iqtisodchi» mutahassisligi bo’yicha bitirgan yosh mutahassis gazetada uning sohasi bo’yicha mutahassislar jalb qilinayotganligi haqida e’lonni o’qidi. E’londa rezyume tuzib ish beruvchiga yuborish haqidagi iltimos bayon qilingan.

Masalaning qo’yilishi.

Rezyume tuzing.

Uslubiy ko’rsatmalar.

Rezyume – bu o’zi haqidagi axborot bo’lib, ishga kiruvchi tomonidan ish beruvchiga taqdim qilinadi. Yaxshi tuzilgan rezyume ish beruvchi yoki uning vakili bilan uchrashishga sabab bo’ladi. Rezyume bir qancha talablarga javob berishi kerak: u qisqa shu bilan birga ko’p axborotga ega bo’lishi kerak, unda passiv shakldagi uzun gaplar bo’lmasligi kerak.

3-Vaziyat tavsifi

Yosh mutahassis «Menejment» mutahassisligi bo’yicha OO’Yuni bitirmoqda. Uning istaklarini turlicha darajada qondiradigan bir nechta tashkilotlardan ish taklif qilishmoqda.

Masalaning qo’yilishi.

Yosh mutahassis ish tanlashda qanday qadriyatlarni afzal deb biladi? Juft-jufti bilan qiyoslash uslubidan foydalanib ularni ranglarga bo’ling.

QADRIYATLAR		RANG
1	Yaxshi ish haqi olish	
2	Qulay vaqtda tatilga chiqish	
3	Normal sanitar-gigienik sharoitlarda ishlash	
4	Do’stona birlashgan jamoada ishlash	
5	Turar joy olish yoki yashash sharoitini yaxshilash	
6	O’z kasbiy mahoratini oshirish	
7	Qobiliyat va bilimlaridan to’laroq foydalanish	
8	O’z mehnat natijalarini tan olinishini his etish	
9	Ishlab chiqarishni boshqarishda faol qatnashish	
10	Kafolatli ish o’rniga ega bo’lish	
11	Qarorlarni qabul qilish huquqi	
12	Hizmat pillapoyasida ko’tarilish	
13	Ishdagi va ishdan tashqari qiziqishlarini mos kelishi	
14	Qiziqarli va aqlli hamkasabalar bilan muloqot	
15	Aniq belgilangan majburiyatli tinch ishga ega bo’lish	
16	Qarilikda yaxshi ta’minlangan bo’lish	

4-Vaziyat tavsifi

Kunlarning birida siz xodimlar bilan qanday muomalada bo’lish kerakligi haqidagi rahbarlar suhbatida qatnashib qoldingiz. Aytilgan fikrlardan biri sizga juda yoqdi.

Masalaning qo'yilishi.

Qaysi fikrni tanlaysiz va nima uchun?

- hodim yaxshi ishlashi uchun u bilan individual muloqatda bo'lish va uning qobiliyatlarini hisobga olish kerak.
- Bu quruq gap, odamlarni boshqarishda asosiysi – bu ularning ishbilarmonlik sifatlari va buyurilgan ishni o'z vaqtida bajarishi. Har bir xodim o'z ishi bilan mashg'ul bo'lishi kerak.
- Menimcha, xodimlar rahbarga ishonib, uni hurmat qilishsagina boshqaruv samarali bo'ladi.
- Buning hammasi to'g'ri, lekin baribir ishdagi eng yaxshi rag'bat bu- aniq buyruq, yaxshi ish haqi, halol erishilgan mukofot.

ISHBILARMONLIK O'YINI

Boshlang'ich ma'lumotlar va vazifa.

- 50ta tushunchani o'z ichiga olgan to'plamdan personalni boshqarish jarayonini aks ettiruvchi chizma tuzing
- Ushbu tushunchalarning o'zaro bog'liqligini grafik ko'rinishida aks ettiring.
- O'z variantingizni asoslab bering.

O'quv o'yin jarayoni

1. Talabalar 5ta kichik guruxga bo'linadilar.
2. 4ta guruh berilgan vazifalarni bajaradilar.
3. 1ta gurux ekspert komissiyasi vazifasini bajaradi.
4. Har bir guruxga konvertda vazifalar tarqatiladi.
5. Guruhlar o'zlari tayyorlagan personalni boshqarishning chizma jarayoni bo'yicha variantlarini tayyorlaydilar. Uni graffik usulda taklif etilgan tushunchalarni A1 qog'ozga yelimlash orqali tasvirlaydilar. Bu: tashkilotni boshqarish sxemasi turidagi yechim bo'lishi; bir gurux tushunchalardan ikkinchisiga ketma-ketlikda o'tish; Markazida tayanch so'zdan iborat gul yoki tanasida asosiy tushunchalar aks etgan daraxt ko'rinishida bo'lishi mumkin.
6. Talabalarga ma'lum tanlash erkinligi beriladi. Muhimi- ishni boshida o'z yondashuvini aniqlab olish, barcha tushunchalarning mantiqiyligiga va o'zaro boqliqligiga e'tibor berish, hamda ularni grafik tasvirlash. Tushunchalarning umumiy ro'yhatida ba'zi bir ko'p qirralilik uchraydi. Masalan «boshqarish» yoki «resurs» so'zlari personalga nisbatan ham tashkilotga nisbatan ham qo'llanilishi mumkin. Nima va qanday ketma-ketlikda ekanligini chiziqcha bilan ko'rsatish kerak.
7. Taklif etilayotgan chizmalar muhokama qilinadi, buning uchun gurux tomonidan sardor tayinlanadi, u prezentatsiya vaqtida personalni boshqarish jarayoni bo'yicha guruh nuqtai-nazarini ekspertlar oldida asoslaydi va o'z variantini taklif etadi.
8. Kichik guruxlar o'qituvchi bilan birgalikda muhokamalarga yakun yasaydi, ekspertlar guruhi personalni boshqarish jarayoni bo'yicha eng yaxshi o'ylangan va asoslangan chizmani aniqlaydi. Guruh faoliyati baholanadi.

Diqqat! Ishbilarmonlik o'yini ochiq xarakterda, ya'ni aniq mo'ljallangan to'g'ri yoki noto'g'ri javob yo'q.

KEYS-STADI

«TSex boshlig’i lavozimiga kirishish»

KIRISH

“Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi” fanini o’rganish iqtisodchilarni tayyorlashdamuhim ahamiyatga ega. Uning vazifasi – talabalarning nazariy bilimlarini chuqurlashtirish hamda korxona, tashkilot va tarmoqlar faoliyatini tahlil qilishdagi amaliy ko’nikmalarni hosil qilishdan iborat. Ushbu keys-stadining maqsadi noaniqlik sharoitlarida rahbar faoliyatini tahlil qilish va baholash ko’nikmalarini hosil qilish va rahbarning faoliyatini asosiy yo’nalishlarini belgilash, rahbar shaxslar doirasini va boshqaruv axborotlar xajmini aniqlash.

«TSex boshlig’i lavozimiga kirishish» keys-stadisi «mehnat motivatsiyasi va mehnatga munosabat» mavzusini chuqur o’rganish, hamda talabalarda muammoli vaziyatlarni tahlil qilish va muammoning ilmiy asoslangan yechimini topish ko’nikmalarini shakllantirishga yo’naltirilgan.

1 qism. Tashkiliy ta’minot.

1.1.Vaziyat va muammo tavsifi.

Yangi tsex boshlig’i o’z faoliyatini noaniqlik sharoitlarida boshlashga majbur. U o’z faoliyatida muvafaqqiyat qozonishi sharoitni qanchalik to’g’ri tahlil qila olishi, vaqt tig’izligida asosiy yo’nalishlarni belgilashi va malakali qarorlar qabul qilishi, yuqori yakuniy natijalarga erishish uchun jamoaga ta’sir o’tqazishiga bog’liq.

TSex boshlig’i jamoani shakllantirish va rivojlantirishda faol qatnashadi. U ijtimoiy munosabatlarga, inson omilini faollashtirishga, jamoada normal psixologik muxitni yuzaga keltirishga ta’sir ko’rsatadi.

TSex boshlig’ining jamoaga yuqori ta’sir ko’rsatishi undan muammoni o’z vaqtida aniqlash, uni tahlil qilish, birlamchi vazifalari aniqlash, mehnat jamoasini boshqarish tuzilmasida o’z o’rnini oydin anglashi zarur.

Yosh tsex boshlig’ining kelishi jamoa uchun ham, o’zi uchun ham muhim voqeadir. Odatda tsex jamoasi oldida «TSexdagi muhit qanday o’zgarar ekan? Kundalik mehnat faoliyatida qanday o’zgarishlar yuz beradi? Boshqaruv stili va uslublarida qanday o’zgarishlar bo’ladi?» degan savol tug’iladi.

Yosh rahbar ham jamoa uni qanday qarshi olishi, o’rinbosari va bashqaruv apparati bilan qanday munosabatlar o’rnatilishi haqida qayg’uradi.

Yosh rahbarning birinchi ish kunlarida uning o’ylash qobiliyati faollashadi va sharoitni o’rganishi keskin tusdaligi kuzatiladi.

1.2.Vazifa

Har bir talabaga tsex boshlig’i lavozimi taklif etiladi va ular bir nechta vazifalarni hal etishlari lozim.

1-vazifa.

Sizning nomzodingizni mexanik yig’uv tsex boshlig’i lavozimiga konkursda ishtirok etishga tavsiya qilishdi.

1.Siz o’zingizga tsexdagi vaziyatni qanday tasavvur qilyapsiz?

2.TSexdagi asosiy muammolarni va ularning kelib chiqish sabablarini ta’riflang.

3.TSex faoliyatini tubdan yaxshilash bo’yicha takliflar ishlab chiqing.

Tavsiya etilayotgan takliflarning amalga oshirilish ketma-ketligini aniqlang(programma-minimum, programma-maksimum)

2-vazifa

Sizni tsex boshlig'i lavozimiga tayinlashdi. Sizning oldingizda muxim masala – tsex jamoasi bilan tanishish vazifasi turibdi. O'zingizning tanishish nutqingiz rejasini tayyorlang:

1) o'zingizning hayot yo'lingiz, oilaviy ahvolingiz, hayotda nimalarga erishgansiz, sizning o'tmish va hozirgi holatingiz, qiziqishingiz.

2) Ushbu tsex boshlig'i lavozimiga saylovlarida qatnashishga siz nima uchun rozi bo'ldingiz.

3-vazifa

1. Boshqaruv apparatiga va o'rinbosarlaringizga munosabatingiz.

2.o'zingizning yangi majburiyatlaringizni, huquq va vakolatlaringizni qanday tasavvur qilyapsiz.

3.O'z huquq va vakolatlaringizni o'rinbosarlaringizga nisbatan qanday qo'llaysiz.

4-vazifa.

Yangi lavozimda mehnat faoliyatining birinchi kuni tsex boshlig'ining oldida bir qancha muammolar paydo bo'ladi.

1. TSex boshlig'i lavozimida birinchi ish kuningizni nimadan boshlaysiz.

2.Birinchi o'rinda qanday muammolar bilan shug'ullanasiz.

3.Sizningcha, kim bilan uchrashish vpa suhbatlashish zarur.

4.Axborotlarni kimdan va qanday talab qilish zarur.

5-vazifa.

1.O'rinbosarlaringiz bilan ishlash tartibini belgilang.

2.Ijtimoiy tashkilotlar va tsex mehnat jamoasi soveti bilan o'zaro munosabatda bo'lish tartibini belgilang.

3.Zavod boshqaruvi xizmatlari va hamkasabalaringiz bilan munosabatlaringiz.

6-vazifa.

Muhim masalalarni hal qilishdagi o'zingizning istiqboldagi shaxsiy rejangizni va shaxsiy ish reglamentingizni ishlab chiqing.

1.3.Echimni topish algoritmi.

Har bir talaba har bir masalani yechish bo'yicha o'z takliflarini tayyorlashi kerak:

- TSexdagi vaziyatni baholashi;
- TSex muammolarini aniq va oydin ta'riflashi;
- Mavjud muammolarni hal etishning amaliy yechimlarini topish;
- TSex jamoasi bilan tanishuv nutqini o'tqazishi;
- O'zingizning boshqaruv va rahbariyat bilan ishlash uslubingizni tavsiflashingiz;

- Birinchi ish kuningiz rejasini ishlab chiqishingiz;
- SHaxsiy ish rejangizni ishlab chiqishingiz va asoslashingiz.

1.4.Vaziyatni tahlil qilish bo'yicha maslahatlar va takliflar.

1.Vaziyat haqida to'liq tasavvurga ega bo'lish uchun avval barcha mavjud ma'lumotlarni to'liq o'qib chiqing. O'qib bo'lmasdan tahlil qilishga harakat qilmang.

2.Yana bir marta ma'lumotlarni o'qing. Sizga muhim ko'ringan joylarni belgilang.

3.Vaziyatni tavsiflashga harakat qiling. Uning smazmuni nimada, nima ikkinchi darajali. So'ngra yozma ravishda hulosalaringizni, muammolarni belgilang.

4.Ushbu muammoga bog'liq barcha faktlarni belgilang.

5.Taklif etilgan yechimni to'g'riligini tekshirish uchun mezonni ta'riflang.

6.Agar imkoni bo'lsa yechimni topishning muqobil yo'llarini keltiring. Ularning qaysi biri mezonga mos keladi.

7.Echimlaringizni amalga oshirishning amaliy choralari ro'yxatini ishlab chiqing.

2-qism. Axborot ta'minoti

Mexanik yig'uv tsexi turli nomenklaturadagi mahsulotlarga ega. TSexda to'rtta uchastka mavjud: mexanik, stanoklar, slesarlik va yig'uv uchastkalar. Ishlovchilarning umumiy soni 250 kishi. Ishlab chiqarish maydoni va texnologik uskunalar reja topshiriqlarini bajarish imkonini beradi. Biroq oxirgi paytlarda tsexning mexanik uchastkasida kadrlar qo'nimsizligi ko'paygan, stanoklar sozlovchilari yetishmaydi, mehnat intizomining buzilish xolatlari tez-tez uchramoqda, uskunalarni sozlash va ta'mirlash muddatlari buzilmoqda. Bunday xolat tsex faoliyati natijalariga ta'sir ko'rsotmoqda. 2006 yilda tsex atigi 2 marta reja topshiriqlarini bajardi. Oxirgi 2 yilda ikkita uchatka boshliqlari va uchta master almashdi. TSexda smena-sutkalik topshiriqlar va sutkalik hisobotlar mavjud emas.

II. MUSTAQIL TA’LIM MAVZULARI “MEHNAT IQTISODIYOTI” FANIDAN TALABALAR TOMONIDAN BAJARILADIGAN MUSTAQIL ISHNI TASHKIL ETISH VA NAZORAT QILISH VA BAXOLASH TARTIBI

“Mehnat iqtisodiyoti” fanidan mustaqil ishning maqsadi va vazifalari

O’zbekiston Respublikasida iqtisodiy islohotlarni chuqurlashtirish, yangi tashkiliy strukturalarni qurish va tadbirkorlikni rivojlantirish bilan bog’liq ijtimoiy-iqtisodiy o’zgarishlar iqtisodiyot tarmoqlari uchun mutaxassislarni shakllantirishning eng muhim mexanizmi bo’lgan iqtisodiy ta’limni isloh qilish va modernizatsiyalashni taqozo qilmoqda.

Ta’lim bosqichlariga zamonaviy pedagogik texnologiyalarni qo’llashda ta’lim oluvchining shaxsini xurmat qilish, xar bir shaxsning erkin fikr bildirishiga imkoniyat yaratish, ijod bilan shug’ullanishi va o’z-o’zini rivojlantirishga qulay ijtimoiy va psixologik muxit yaratish orqali tinglovchini mustaqil fikrlashga undaydi. O’zbekiston Reshublikasi Prezidenti I.A.Karimov Oliy Majlisning 14-sessiyasida so’zlagan nutqlarida “*Bizning oldimizda ozod fuqoro shaxsining mahnaviyatini, boshqacha aytganda, ozod xar tomonlama rivojlangan, o’z xuquqlarini yaxshi biladigan, kuchi va qobiliyatiga ishonib tayanadigan, atrofdagi xodisalarga o’zining mustaqil fikri va munosabati mavjud, o’z manfaatlarini Vatan va xalq manfaatlari bilan uyg’unlashtiradigan shaxsni tarbiyalash vazifasi turibdi”* deb ta’kidlagan edilar.

Mutaxassislar tayyorlash tizimini tubdan qayta qurishda, o’quv tarbiya jarayonining axamiyatini oshirishda talabalarning mustaqil ishlari muhim o’rin egallaydi. Taxlillar shuni ko’rsatadiki, mustaqil ishlar deganda shunday uquv faoliyati tushunilib, unda bilimlar egallanishi bilan birga, ko’nikmalarni shakllantirish ham mustaqil egallanadi.

Talabalarning mustaqil ishlarini tashkil etishning asosiy shartlari quyidagilardan iborat:

-mustaqil ishlarning ilmiyligi va uning tanqidiy xarakteri;

-mustaqil ravishda o’z bilimlarini yanada oshirib borishga bo’lgan extiyojning shakllanishi;

-mustaqil ishlar vazifalarini individuallashtirish;

-mustaqil ishlarni tashkil etishga metodik raxbarlik qilish.

Zamonaviy pedagogika texnologiyalarini amalga oshirish sharoitlarida talabalar quyidagi ko’nikma va mahoratlarni egallab olishlari zarur:

ma’ruza, seminar va amaliy mashg’ulotlarda mustaqil faoliyat ko’nikmalari: asosiy qoida va xulosalarni qisqa, chizma shaklida va ketma-ket yozib borish, o’quv vazifalari va masalalarini hal etish uchun zarur bo’lgan ma’lumotlarni to’plash, bilish, tushunish, tanqidiy baholay olish va yetkazib berish, hamda belgilar va ramzlar yordamida uni referat, xisobot shakliga keltira bilish; qo’yilgan talablarga muvofiq o’z matnini tuza olish. Bu esa talabaning Insert, Toifali sharx qurish kabi

ta’lim uslub va vositalarini amalga oshirishda faol ishtirok etishiga, ma’lumotlarni tizimlashtirish va tizimdan chiqarish, taxlillash va qiyoslashga, o’rganilayotgan tushunchalar (voqealar, hodisalar, mavzular va boshqalar) o’rtasidagi aloqalar va o’zaro aloqalarga, klaster, toifali jadval, kontseptual xarita, SWOT, T-jadval, Venn diagrammasi, piramida, baliq skeletidan foydalangan holda muammoni hal etishni rejalashtirishga tayyor ekanligidan va asoslangan ESSE va o’quv loyihasi bajarilishi to’g’risida hisobot yoza olishiga dalolat beradi;

taqdimot ko’nikmalari: chiqish vaqtida, shu hisobda o’quv topshirig’ini bajarilishi natijalari bo’yicha, talaba o’qituvchi va boshqa talabalar bilan o’zini ishonchli tuta oladi va har xil vositalardan foydalanish ko’nikmasini egallaydi;

kommunikativ ko’nikmalar: o’qituvchi va talabalar o’rtasida o’quv munosabatlarini yarata olish xususiyati, o’z nuqtai nazarini himoya qila olish va murosaga kelish, dialogga qo’shilish, mohiyati bo’yicha savol berish, asoslangan javoblarni berish, qoidaga rioya qilgan holda bahslashish, muzokaralar va davra suhbatlarida qatnashish ko’nikmasini egallaydi;

hamkorlikdagi ishlash ko’nikmalari: guruh bilan harakat qilishga tayyor bo’lish – o’quv toshirig’ini bajarish bo’yicha qo’shma faoliyatni jamoali rejalashtirish, umumiy masalalarni yechishda hamkorlik qilish, ishbilarmon sherikchilik va o’zaro aloqada bo’lish;

muammoli holatlarni tahlil qilish ko’nikmalari, o’quv vazifasini yechish, g’oyalarni generatsiya qilish va qarorlarni qabul qilishning nostandart usullarini topish, bu o’z navbatida talabaning muammoli ma’ruza, tahlilda va o’quv holatlarini (Keys stadi) hal etishda faol ishtirokini ta’minlaydi.

ma’lumotlarni qidirish, yig’ish, ishlov berish va saqlash uchun zamonaviy компьyuter va axborot texnologiyalaridan foydalana olishning amaliy ko’nikmalari: mustaqil ish natijalarini bezash bo’yicha o’quv topshiriqlarini bajarish (nutqlar, referatlar, o’quv loyihalari va boshqalar).

Mustaqil ta’limning asosiy metodi adabiyotlar ustida individual ishlashdir. Bu metod axborotlar oqimida eng muhim axborotni topish, unga to’g’ri baho berish, ushbu axborotdan o’zining kasbiy faoliyatida foydalanish malakasini shakllantiradi. Qo’lga kiritilgan axborotlar asosida mustaqil mashq qilish metodlaridan foydalanish amaliy faoliyatida zarur bo’ladigan sifat ko’rsatkichlarini ta’minlaydi.

Mustaqil ta’limning muhim metodlaridan biri talabalarning o’zaro muloqatidir. Mustaqil ta’limning pirovard maqsadi talabalarning ijodiy izlanishiga, o’z ustida ishlashga, xar tomonlama tadqiqot yuritishning mohiyatini anglashga tortishdir.

Mustaqil ishning o’ziga xosligi shundaki, o’quv faoliyatining bu qismi talabalarning mustaqil faolligi hamda tegishli professor-o’qituvchilarning nazorati asosida tashkil etilib, o’quv rejada semestrlar bo’yicha belgilangan soatlar hajmiga ko’ra amalga oshiriladi. Xususan, bakalavriat bosqichi 5230200 – Menejment (ishlab chiqarish) ta’lim yo’nalishi uchun “Mehnat iqtisodiyoti” fani bo’yicha mustaqil ishlarning umumiy hajmi o’quv rejada 6 semestr uchun 52 soat, 6 semestr uchun 54 soat miqdorida belgilangan.

Talabalar mustaqil ishlarining mazmuni va asosiy shakllari

“Mehnat iqtisodiyoti”” fani bo’yicha talabalar mustaqil ishlarini tashkil etish ularda iqtisodiy bilim, dunyoqarash, ijtimoiy faollik va mustaqil fikrlashni shakllantirishga qaratilgan tadbirlar tizimini o’z ichiga oladi. U o’quv rejasi va fanlar dasturlarida ko’zda tutilgan zarur bilimlar va ko’nikmalarning talabalar tomonidan oqilona, kam vaqt va kuch sarflab o’zlashtirilishini ta’minlaydi.

“Mehnat iqtisodiyoti” fanini o’qitish jarayonini takomillashtirish, talabalarning qiziqishlarini anglash, faolliklarini va mustaqil ishlarini rivojlantirish yo’nalishida boradi, bunda ijodiy fikrlash, mustaqil o’qish, ko’nikma va layoqatlari shakllanadi.

Talabaning mustaqil ishi – muayyan fandan o’quv dasturida belgilangan bilim, ko’nikma va malakaning ma’lum bir qismini talaba tomonidan fan o’qituvchisi maslahati va tavsiyalari asosida auditoriya va auditoriyadan tashqarida o’zlashtirishiga yo’naltirilgan tizimli faoliyatdir.

Mustaqil ishni bajarishdan ***asosiy maqsad*** – “Menejment” kafedrasi professor-o’qituvchilarining bevosita rahbarligi va nazorati ostida talabalarni semestr davomida fanni uzluksiz o’rganishini tashkil etish, olingan bilim va ko’nikmalarni yanada mustahkamlash, kelgusidagi darslarga tayyorgarlik ko’rish, aqliy mehnat madaniyatini, yangi bilimlarni mustaqil ravishda izlab topish va qabul qilishni shakllantirish hamda ushbu tariqa institutda raqobatbardosh kadrlarni tayyorlashga erishishdan iborat.

Mustaqil ish uchun beriladigan topshiriqlarning shakli va hajmi, qiyinchilik darajasi semestrdan – semestrga ko’nikmalar hosil bo’lishiga muvofiq ravishda o’zgarib, oshib borishi lozim. Ya’ni, talabalarning topshiriqlarni bajarishdagi mustaqilligi darajasini asta-sekin oshirib, ularning topshiriqlarni bajarishga tizimli va ijodiy yondoshishga o’rganib borishi kerak.

“Mehnat iqtisodiyoti” fani bo’yicha talabalar mustaqil ishini tashkil etishda talabaning akademik o’zlashtirish darajasi va qobiliyatini hisobga olgan holda ***quyidagi shakllardan*** foydalaniladi:

- fanning ayrim mavzularini o’quv adabiyotlari yordamida mustaqil o’zlashtirish, o’quv manbalari bilan ishlash;
- seminar mashg’ulotlariga tayyorgarlik ko’rib borish;
- belgilangan mavzular bo’yicha referat tayyorlash;
- Prezident asarlarini mustaqil o’rganish va konspektlashtirish;
- O’zbekiston Resublikasi qonunlari, Prezident qarorlari va farmonlari hamda boshqa me’yoriy hujjatlarni konspektlashtirish;
- testlar yechish;
- amaliyotdagi mavjud muammoning yechimini topish bo’yicha keyslar yechish;
- munozarali savollar va topshiriqlarga tayyorgarlik ko’rish;
- talabalarning ilmiy jamiyatlari va to’garaklarida ishtirok etish;
- ko’rgazmali vositalar tayyorlash;
- kurs ishi (loyihalari)ni bajarish;
- hisob-kitob va grafik ishlarini bajarish;

- ilmiy maqola, tezislar va ma’ruza matnlarini tayyorlash;
- “talaba-o’qituvchi-kutubxona” kunida fan bo’yicha yangi o’quv adabiyotlar sharhini o’qituvchi bilan hamkorlikda tayyorlash;
- axborot resurs markazida belgilangan mavzular bo’yicha nazariy, amaliy va statistik ma’lumotlarni yig’ish, qayta ishlash va muayyan tizimga solish;
- belgilangan mavzular bo’yicha zamonaviy axborot texnologiyalari yordamida taqdimot materiallari tayyorlash;
- talabalar turar joyidagi ma’naviyat xonasi, kutubxona, zamonaviy axborot texnologiyalar markazi imkoniyatlaridan foydalangan holda mustaqil o’qish jarayonlarida ishtirok etish;
- maxsus seminarlar ishlarida ishtirok etish;
- kafedra va fakulьtetning ilmiy hamda ilmiy-uslubiy ishlarida ishtirok etish va boshqalar.

Talabalarning mustaqil ishi ta’lim va tarbiyaning shunday vazifalariga bo’ysundirilganki, bunda butun o’quv jarayoni to’laligicha talabalar tomonidan faol, ongli, puxta va tizimli ravishda fan asoslarini o’zlashtirish va ularda iqtisodiy dunyoqarashni shakllantirish imkonini beradi. Bu vazifalar ta’lim jarayoni va shaxsni shakllantirish qonuniyatlarini bilmasdan va foydalanmasdan turib hal qilinishi mumkin emas. Ularning mazmuniga qisqacha to’xtalib o’tamiz.

Mavzuni mustaqil o’zlashtirish. Fanning xususiyati, talabalarning bilim darajasi va qobiliyatiga qarab ishchi o’quv dasturiga kiritilgan alohida mavzular talabalarga mustaqil ravishda o’zlashtirish uchun topshiriladi. Bunda mavzuning asosiy mazmunini ifodalash va ochib berishga xizmat qiladigan tayanch iboralar, mavzuni tizimli bayon qilishga xizmat qiladigan savollarga e’tibor qaratish, asosiy adabiyotlar va axborot manbalarini ko’rsatish lozim.

Topshiriqni bajarish jarayonida talabalar mustaqil ravishda o’quv adabiyotlaridan foydalanib, ushbu mavzuni konspektlashtiradilar, tayanch iboralarning mohiyatini anglagan holda mavzuga taalluqli savollarga javob tayyorlaydilar. Zarur hollarda (o’zlashtirish qiyin bo’lsa, savollar paydo bo’lsa, adabiyotlar yetishmasa, mavzuni tizimli bayon eta olmasa va h.k) o’qituvchidan maslahatlar oladilar. Mustaqil o’zlashtirilgan mavzu bo’yicha tayyorlangan matn o’qituvchiga himoya qilish orqali topshiriladi.

O’quv jarayonining ajralmas tarkibiy qismi bo’lgan “Innovatsion menejment” fani bo’yicha mustaqil ishlar ko’proq referatlar ko’rinishida bo’lib kelmoqda. Referat talabalar ilmiy ishlarining birinchi shaklidir. Talabalar ilmiy ijodi o’quv jarayonlaridan biri sifatida o’qitish, bilim berish va tarbiyalash vazifalarini bajarishda o’z xususiyatlariga ega. Talaba tadqiqot faoliyatiga jalb qilinib, ilmiy adabiyotlar bilan ishlash, statistik va boshqa materiallarni yig’ish, qayta ishlash va tahlil qilish ko’nikmalariga ega bo’ladi, o’rganilayotgan hodisani tanqidiy baholashga o’rganadi, nazariyani amaliyot bilan bog’laydi va h. k.

Agar referat tayyorlashning darslik bo’yicha tayyorlangan seminar mashg’ulotidagi chiqishga qaraganda mazmun va sifat jihatdan yuqoriligi hisobga olinsa, referat shubhasiz katta foyda keltiradi. Talaba auditoriya oldida referatda

bayon qilingan qoidalarni himoya qilishga, yoqlashga tayyorlanishi kerak, Strategik menejmentni o’rganishda bu muhim ahamiyatga ega.

Referat - bu talabalar mustaqil ishlarining samarali shakllaridan biridir. Mazkur shakl talaba tomonidan referat mavzusini tanlash, unda yoritiladigan masalalar mazmunini oldindan rejalashtirish, referatni tayyorlash va muhokama qilishning barcha bosqichlarida kafedra professor-o’qituvchilarining tashkiliy-uslubiy yordami va maslahati asosidagina samarali amalga oshishi mumkin. Bu yerda o’qituvchi tomonidan talabalarning referat ishlariga rahbarlik qilish qanchalik batafsil va malakali amalga oshirilganligi va referatlarga talablar mezoni qanchalik to’g’ri qo’yilganligi albatta, hal qiluvchi ahamiyatga ega. Topshiriq talabalarning referat yozish ko’nikmalarini, ilmiy qiziqishlari hamda bilim darajasini hisobga olgan holda berilishi juda muhim.

Ko’rgazmali vositalar tayyorlash. Talabaga muayyan mavzuni bayon qilish va yaxshiroq o’zlashtirish uchun yordam beradigan ko’rgazmali materiallar tayyorlash vazifasi topshiriladi. Mavzu o’qituvchi tomonidan aniqlanib, talabaga ma’lum ko’rsatmalar, yo’l-yo’riqlar beriladi. Ko’rgazmali vositalarning miqdori, shakli va mazmuni talaba tomonidan mustaqil tanlanadi. Bunday vazifani bir mavzu bo’yicha bir necha talabaga yoki talabalar guruhiga topshirish ham mumkin.

Mavzu bo’yicha testlar, munozarali savollar va topshiriqlar tayyorlash.

Talabaga mustaqil ish sifatida muayyan mavzu bo’yicha testlar, qiyinchilik darajasi har xil bo’lgan masalalar va topshiriqlar, munozaraga asos bo’ladigan savollar tuzish vazifasi topshiriladi.

Bunda o’qituvchi tomonidan talabaga testga qo’yiladigan talablar va uni tuzish qonun-qoidalari, qanday maqsad ko’zda tutilayotganligi, muammoli savollar tuzishda mavzuning munozarali jihatlarini qanday ajratish lozimligi, topshiriqlarni tuzish usullari bo’yicha yo’l-yo’riq beriladi.

Ilmiy maqola, tezislar va ma’ruzalar tayyorlash. Talabaga biron-bir mavzu bo’yicha (mavzuni talabaning o’zi ham tanlashi mumkin) ilmiy maqola, tezis yoki ma’ruza tayyorlash topshirilishi mumkin. Bunda talaba o’quv adabiyotlari, ilmiy-tadqiqot ishlari, dissertatsiyalar, maqola va monografiyalar hamda boshqa axborot manbalaridan mavzuga tegishli materiallar to’playdi.

Talabalarning ilmiy-nazariy konferentsiyalari ham talabalar mustaqil ishlarining shakllaridan biridir. Kafedra professor-o’qituvchilari talabalar ilmiy-nazariy konferentsiyasini tashkil etish orqali o’z ishini guruhning kasbiy yo’naltirilganligini, a’zolarining yosh tarkibini, qiziqishlarini hisobga olib, tabaqalashgan holda tashkil qilinishi kerak. Faqat shu holdagina talabalarning konferentsiyani o’tkazishda faol ishtiroki va manfaatdorligi ta’minlanadi. Talabalarning ilmiy-nazariy konferentsiyalarini bosqichma-bosqich o’tkazish maqsadga muvofiqdir. Strategik menejment fani bo’yicha talabalarning ilmiy-nazariy konferentsiyalarini quyidagi bosqichlarda amalga oshirish maqsadga muvofiqdir:

1-bosqich – fan o’qitilayotgan barcha o’quv guruhlarida konferentsiyalarni o’tkazish;

2-bosqich – har bir guruhda tanlab olingan talabalarning eng yaxshi ma’ruzalarini fakulьtet va fakulьtetlararo konferentsiyaga taqdim etish va o’tkazish;

3-bosqich – fakulьtetlararo konferentsiyada tanlab olingan eng yaxshi ma’ruzalarni institut miqyosida o’tkaziladigan ilmiy-amaliy konferentsiyaga taqdim etish.

Butun guruhlar uchun yagona bo’lgan konferentsiya mavzusini tasdiqlab, talabalarning ma’ruza va chiqishlarini guruhlarning qiziqishlariga qarab ixtisoslashtirish mumkin.

Talabalar mustaqil ishlarini tashkil etishning asosiy tamoyillari

Talabalar mustaqil ishlarini tashkil etishda “Talabalar mustaqil ishini tashkil etish va nazorat qilish” bo’yicha yo’riqnomada belgilangan quyidagi asosiy tamoyillarga rioya qilish maqsadga muvofiqdir:

1.Talabalar mustaqil ishlarini ikki ko’rinishda – auditoriyada va auditoriyadan tashqarida tashkil etish.

2.Talabalar mustaqil ishlarini tizimli ravishda, ya’ni bosqichma-bosqich, oddiydan murakkabga qarab tashkil etilishini ta’minlash.

3.Talabalar mustaqil ishlarining shakli va hajmini belgilashda quyidagi muhim jihatlarga e’tibor qaratish:

- talabaning o’qish bosqichi;
- muayyan fanning o’ziga xos xususiyati, o’zlashtirishdagi qiyinchilik darajasiga;
- talabaning qobiliyati, nazariy va amaliy tayyorgarlik darajasiga;
- fanning axborot manbalari bilan ta’minlanganlik darajasiga;
- talabaning axborot manbalari bilan ishlay olish darajasiga;
- mustaqil ish uchun topshiriqlar kursdan-kursga o’tish bilan shakl va hajm jihatidan o’zgarib borishiga;
- mustaqil ish fan xususiyati hamda talabaning akademik o’zlashtirish darajasiga va qobiliyatiga mos holda tashkil etish.

Mustaqil ishni amalga oshirishda talaba bajarishi lozim bo’lgan vazifalar

Talabalar mustaqil ishlarini tashkil etishda quyidagi vazifalarni bajarishlari lozim:

- yangi bilimlarni mustaqil tarzda puxta o’zlashtirish ko’nikmalariga ega bo’lish;
- zarur ma’lumotlarni izlab topish uchun qulay usullarni va vositalarni aniqlash;
- axborot manbalaridan samarali foydalanish;
- an’anaviy o’quv va ilmiy adabiyotlar hamda me’yoriy xujjatlar bilan ishlash;
- elektron o’quv va ilmiy adabiyotlar va ma’lumotlar banki bilan ishlash;
- Internet tarmog’idan maqsadli foydalanish;
- ma’lumotlar bazasini tahlil etish;
- ish natijalarini ekpertizaga tayyorlash va ekpert xulosasi asosida qayta ishlash;
- topshiriqlarni bajarishda tizimli va ijodiy yondashish;

- ishlab chiqilgan yechim, loyiha yoki g’oyani asoslash va mutaxassislar davrasida himoya qilish.

Talabalar mustaqil ishi bo’yicha maslahatlarni tashkil etish tartibi

Talabalar mustaqil ishi bo’yicha maslahatlar darsi auditoriyadan tashqarida amalga oshirishga mo’ljallangan mustaqil ishlarni bajarish yuzasidan tegishli yo’llanmalar berish va uning bajarilishini nazorat qilib borish maqsadida tashkil qilinadi.

Talabalar mustaqil ishi bo’yicha maslahatlar darsi fanning kalendar-tematik rejasiga muvofiq o’tkaziladi. “Mehnat iqtisodiyoti” fani bo’yicha talabalarning mustaqil ish mavzulari va mazmuni, ularni bajarish yuzasidan hisobot shakllari quyidagi 1-jadvalda keltirilgan:

Maslahat darsi tegishli fan o’qituvchisi tomonidan o’tkaziladi.

Fan o’qituvchisi maslahat darsida quyidagi ishlarni amalga oshiradi:

- talabalar mustaqil ishlari to’shiriqlarini bajarish yuzasidan tegishli yo’llanma beradi.
- topshiriqni bajarish rejasini tuzishga yordamlashadi;
- tegishli adabiyotlar axborot manbalarini tavsiya qiladi;
- talabalar mustaqil ishlari yuzasidan tayyorlangan ishlanma, hisobot, referat, hisob-kitob va topshiriq natijalarini qabul qiladi hamda baholaydi.

Talabalar mustaqil ta’limining mazmuni va hajmi

№	Mustaqil ta’lim mavzulari	Berilgan topshiriqlar	Bajar. muddati	Hajmi (soatda)
1	I.A. Karimovning “2015 yil yuqori o’sish sur’atlari bilan rivojlanish, barcha mavjud imkoniyatlarni safarbar etish o’zini oqlagan islohot strategiyasini izchil davom ettirish yili bo’ladi” mavzusidagi ma’ruzasida belgilangan ustuvor vazifalar bo’yicha qiyosiy tahlilni amalga oshirish.	Adabiyotlardan konspekt qilish. Klaster tuzish	1 hafta	2
2	Mamlakatni jadal isloh etish va modernizatsiyalash sharoitida. mehnatni tashkil etishni takomillashtirish muammolari.	Adabiyotlardan konspekt qilish. T-sxema tuzish	2hafta	2
3	Iqtisodiy o’sishni ta’minlashda mehnat bozorini faoliyat ko’rsatishining iqtisodiy	Adabiyotlardan konspekt qilish. Blum savollariga javob berish	3hafta	2

	mexanizmi.			
4	Mehnat resurslarining shakllanishi va ulardan foydalanish muammolari.	Adabiyotlardan konspekt qilish. Amaliy topshiriqlarni bajarish	4 hafta	2
5	Mehnat resurslari balansini ishlab chiqish metodikasi.	Adabiyotlardan konspekt qilish. Test tuzish	5 hafta	2
6	Mehnat bozorini shakllanishi va rivojlantirish muammolari.	Adabiyotlardan konspekt qilish. Amaliy topshiriqlarni bajarish	6 hafta	2
7	Aholi farovonligini oshirishdaaholini ish bilan bandligini ta’minlash va ishsizlikni kamaytirish muammolari.	Adabiyotlardan konspekt qilish. Ven diagrammasini tuzish	7 hafta	4
8	Korxonada mehnat unumdorligi: tahlil qilish, rejalashtirish.	Adabiyotlardan konspekt qilish. BBB usulida amaili topshiriqlarni bajarish	8 hafta	4
9	Korxonaning ish haqi tizimi: tahlil qilish, rejalashtirish va prognozlashtirish	Adabiyotlardan konspekt qilish. Amaliy topshiriqlarni bajarish	9 hafta	4
10	Aholi farovonligini oshirishdaaholining turmush darajasi va daromadlar, hamda ularni davlat tomonidan tartibga solish muammolari.	Adabiyotlardan konspekt qilish. Baliq skeleti usulida amaliy topshiriqlarni bajarish	10hafta	4
11	Mehnatga bo’lgan munosabat va mehnat natijalaridan qoniqish muammolari.	Adabiyotlardan konspekt qilish. Test tuzish	11hafta	4
12	Islohotlarni chuqurlashtirish sharoitidaaholini ijtimoiy muhofaza qilish muammolari.	Adabiyotlardan konspekt qilish. Amaliy topshiriqlarni bajarish	11hafta	2
13	Halqaro mehnat tashkiloti. Ijtimoiy mehnat muosabatlarini tartibga solish.	Adabiyotlardan konspekt qilish. Insert usulida topshiriqlarni bajarish	12hafta	2
14	Aholini ijtimoiy muhofaza qilish tizimini rivojlantirish.	Adabiyotlardan konspekt qilish. Klaster tuzish	13 hafta	2
15	Ijtimoiy institutlar va xodimlarni ijtimoiy muxofaza qilish mexanizmi.	Adabiyotlardan konspekt qilish. T-sxema tuzish	13hafta	2
16	Kichik biznes va xususiy	Adabiyotlardan	14hafta	2

	tadbirkorlikda xodimlar mexnatdan foydalanish xolatini taxlili.	konspekt qilish. Blum savollariga javob berish		
17	Xodimlarni boshqarish samaradorligini oshirish.	Adabiyotlardan konspekt qilish. Amaliy topshiriqlarni bajarish	15 hafta	2
18	Korxonada qo'llanilayotgan mukofotlash tizimining tahlili va uni takomillashtirish.	Adabiyotlardan konspekt qilish. Test tuzish	16 hafta	2
19	Iqtisodiy o'sishni ta'minlashda yoshlarni ish bilan ta'minlashning iqtisodiy mexanizmi.	Adabiyotlardan konspekt qilish. Amaliy topshiriqlarni bajarish	17 hafta	2
20	Xorijda ish xaqini tashkil etish.	Adabiyotlardan konspekt qilish. Ven diagrammasini tuzish	18 hafta	2
21	Xalqaro mehnat tashkilotining faoliyatini tashkil etilishi.	Adabiyotlardan konspekt qilish. BBB usulida amaili topshiriqlarni bajarish	19 hafta	2
JAMI				52

Talabalar mustaqil ishi bo'yicha maslahatlar o'quv jarayonining 1 va 2 smenada tashkil etilishiga qarab talabalarning darsdan bo'sh vaqtlarida dars jadvaliga kiritiladi.

TALABALAR MUSTAQIL ISHLARINI NAZORAT QILISH VA BAHOLASH TARTIBI

Mustaqil ishlarning bajarilishi "Oliy ta'lim muassasalarida talabalar bilimini nazorat qilish va baholashning reyting tizimi to'g'risida Nizom" talablari asosida nazorat qilinadi va baholanadi. Talabalar mustaqil ishlarini baholash me'zonlari talabalarga o'quv yili boshlanishi oldidan uslubiy materiallar bilan birgalikda tarqatiladi.

"Mehnat iqtisodiyoti"" fani bo'yicha talabalar mustaqil ishlarini joriy, oraliq va yakuniy nazoratlar jarayonida quyidagi topshiriqlarni bajarish orqali nazorat qilish hamda baholash tavsiya etiladi:

	Mustaqil ish turlari	Topshirish muddati	Baholash mezonlari
1. Joriy nazoratda baholanadigan ishlar			
1.	Alohida mavzularni mustaqil o'rganish va taqdimot tayyorlash	O'quv jarayoni jadvaliga asosan	5 ballgacha

2.	Fanning ma’lum mavzusi bo’yicha eng so’nggi internet ma’lumotlarini to’plash, amaldagi korxonalarning iqtisodiy ko’rsatkichlarini taqdim etish	O’quv jarayoni jadvaliga asosan	5 balgacha
2. Oraliq nazoratda baholanadigan ishlar			
1.	Testlar yechish	O’quv jarayoni jadvaliga asosan	5 ballgacha
2.	Muammoning yechimini topish bo’yicha keyslar yechish	O’quv jarayoni jadvaliga asosan	5 ballgacha
3. Yakuniy nazoratda baholanadigan ishlar			
1.	Testlar yechish	O’quv jarayoni jadvaliga asosan	5 ballgacha

Adabiyotlar ro`yxatini rasmiylashtirish

Foydalanilgan adabiyotlar ro’yhati mahlum bir tartib asosida tuziladi:

1. O’zbekiston Respublikasi Qonunlari;
2. O’zbekiston Respublikasi Prezidenti Farmonlari;
3. O’zbekiston Respublikasi hukumati qarorlari;
4. Me’yoriy xujjaatlar, ko’rsatmalar;
5. Davriy nashrlarda chop etilgan kitoblar, maqolalar.

Manbalarning bibliografik qaydida quyidagilar ko’rsatiladi: muallif ismi va sharifi, kitob nomi, chop etilgan manzilgohi, nashriyot nomi va chop etilgan yili. Agarda maqola jurnal (gazeta) da chop etilgan bo’lsa, jurnal (gazeta) nomi, tartib raqami va yili, beti keltiriladi.

Matnlarni taxrir qilish

Referat ravon tilda aniq yozilgan bo’lishi va jalb etadigan ko’rinishga ega bo’lmog’i lozim. So’zlar qisqartirilishiga, faqat umumiy qabul qilinganlardan tashqari, shuningdek, xatoliklarga, tushunarsizliklarga, stilistik tafovutlarga yo’l qo’yilmaydi.

Referat ilmiy rahbarga taqdim etilishi holatida xar taraflama maksimal darajada me’yoriga yetkazilgan bo’lmog’i lozim.

Referatni rasmiylashtirish

Ilmiy rahbarga taqdim etiladigan referat компьуterda 14-shrift, 1,5 interval oralig’ida A4 shaklidagi qog’ozning bir tomonida chapdan – 2,5 sm, o’ngdan – 1,5

sm, yuqori va pastidan - 2 sm dan kam bo'lmagan hoshiya qoldirilgan holda terilishi talab etiladi.

Matn sahifalari tartib raqamlariga ega bo'lishi lozim. Tartib raqamlari bir varaqdan ikkinchi varaqqa o'tadigan va 3 betdan boshlanishi (birinchi va ikkinchi varaq - bu titul varag'i va ish rejasi bo'lib, nomerlanmaydi) lozim bo'ladi.

Varaq tartib raqami pastga o'rtadan yoki o'ng tomonga qo'yiladi.

Referat hajmi 16-20 betdan oshmasligi lozim.

Referat quyidagilardan:

1) titul varag'i;

2) har bir savol, savolcha (qism) varag'i tartib raqami ko'rsatilgan ish rejasi;

3) kirish, tartib raqami qo'yilmaydi;

4) manbalarga havolalar keltirilgan savol va savolchalarga (qismlarga) bo'lingan matn ifodasi;

5) xulosa, tartib raqami qo'yilmaydi;

6) foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati;

7) jadval, diagramma, grafik, rasm va sxemalar va ilovadan tashkil topadi. Ilovalar qat'iy ketma-ket tikiladi.

Talabalar tomonidan bajarilgan mustaqil ishlar taqdimoti

Taqdimot – **o'**quv (ilmiy) ish haqida og'zagi ravishda habar berish.

Taqdimot o'tkazish shakllari:

Interfaol dialog (masalan, konsalting firmasi – kompaniya vakillari)

Barcha guruh ishtirokchilari so'zga chiqadi

Guruh boshlig'i so'zga chiqadi

Muvaffaqiyatli taqdimotning sirlari quyidagilardan iborat:

- gapirayotganingizda doimo ishonchli bo'ling;
- aniq, burro gapiring;
- fikrning doimo tugallangan jumla bilan hamda muhim joylariga urg'u berib ajratgan holda ifoda eting;
- bir maromda va asta gapirmang, ammo nisbatan qattiq gapirmang ham;
- hushmuomali va ziyrak bo'ling, jahldor bo'lmang;
- doimo kulib turgan holda boshlang va tugating, ammo bunga ortiqcha harakat qilmang;
- quyidagi so'z birikmalarini qo'llamang: "Mumkin bo'lsa", "Uni Kim biladi?", "Mumkin ... " va shu kabilar. Bu kabi jumlalar sizning chiqishingizda o'ziga ishonchlilik bo'lmaslikni keltirib chiqaradi va natijada siz o'zingizga ishonchni yo'qotasiz:
- ko'rish kontakti (bog'lanishi) ni saqlashga harakat qiling – tinglovchilarga qarashga harakat qiling (har bir qatnashchiga 3 sekunddan);

- oyoqni chalishtirmang, qo’lni orqada ushlamang, stol, minbarga tayanmang, qo’lli imo-ishora qilmang, ruchka, markerni o’ynatmang, yuzingizni qog’oz bilan yelpimang va shu kabilar;
- har bir javob va taklifni doimo rag’batlantiring.

Talabalar tomonidan bajarilgan mustaqil ishlarni taqdimotida quyidagilarga amal qilish talab qilinadi:

chiqish reglamentiga rioya qilish;

chiqish navbatiga rioya qilish;

gurux a’zolari o’rtasida vazifalarni aniq taqsimlash va ular xatti-xarakatida kelishuvga erishish;

ma’lumotlar grafik ko’rinishida (sxema, jadval, grafik) taqdim etilishi lozim bo’ladi**;**

har qanday grafik ko’rinishidagi ma’lumot sharhlanishi talab etiladi.

Talabalar tomonidan bajarilgan mustaqil ishlar taqdimotida quyidagilarga

holatni tasvirlash va uni qayta so’zlab berishga;

ishtirokchilarning so’zga chiqishlaridagi qarama-qarshiliklarga;

tushunarsiz, noaniq, o’rinsiz iboralarga yo’l qo’yilmaydi.

Tavsiya etilayotgan mustaqil ishlarning mavzulari

1.I.A. Karimovning “2015 yil yuqori o’sish sur’atlari bilan rivojlanish, barcha mavjud imkoniyatlarni safarbar etish o’zini oqlagan islohot strategiyasini izchil davom ettirish yili bo’ladi” mavzusidagi ma’ruzasida belgilangan ustuvor vazifalar bo’yicha qiyosiy tahlilni amalga oshirish.

2.Mamlakatni jadal isloh etish va modernizatsiyalash sharoitida. mehnatni tashkil etishni takomillashtirish muammolari.

3.Iqtisodiy o’sishni ta’minlashda mehnat bozorini faoliyat ko’rsatishining iqtisodiy mexanizmi.

4.Mehnat resurslarining shakllanishi va ulardan foydalanish muammolari.

5.Mehnat resurslari balansini ishlab chiqish metodikasi.

6.Mehnat bozorini shakllanishi va rivojlantirish muammolari.

7.Aholi farovonligini oshirishdaaholini ish bilan bandligini ta’minlash va ishsizlikni kamaytirish muammolari.

8.Korxonada mehnat unumdorligi: tahlil qilish, rejalashtirish.

9.Korxonaning ish haqi tizimi: tahlil qilish, rejalashtirish va prognozlashtirish

10.Aholi farovonligini oshirishdaaholining turmush darajasi va daromadlar, hamda ularni davlat tomonidan tartibga solish muammolari.

11.Mehnatga bo’lgan munosabat va mehnat natijalaridan qoniqish muammolari.

12.Islohotlarni chuqurlashtirish sharoitidaaholini ijtimoiy muhofaza qilish muammolari.

13.Halqaro mehnat tashkiloti. Ijtimoiy mehnat muosabatlarini tartibga solish.

14.Aholini ijtimoiy muhofaza qilish tizimini rivojlantirish.

15.Ijtimoiy institutlar va xodimlarni ijtimoiy muxofaza qilish mexanizmi.

16.Kichik biznes va xususiy tadbirkorlikda xodimlar mexnatdan foydalanish xolatini taxlili.

17.Xodimlarni boshqarish samaradorligini oshirish.

18.Korxonada qo'llanilayotgan mukofotlash tizimining tahlili va uni takomillashtirish.

19.Iqtisodiy o'sishni ta'minlashda yoshlarni ish bilan ta'minlashning iqtisodiy mexanizmi.

20.Xorijda ish xaqini tashkil etish.

21.Xalqaro mehnat tashkilotining faoliyatini tashkil etilishi.

III. GLOSSARIY

№	O'zbek tilida	Rus tilida	Ingliz tilida	Mazmuni
1.	Aholi	Население	Population	Er yuzida yoki uning muayyan hududi, qitьa, mamlakat, tuman, shaharida istiqomat qiluvchi odam (inson)lar majmui.
2.	Aholi daromadlari	Доходы населения	Income of population	Aholi yoki uning oila a'zolari tomonidan ma'lum davr ichida olingan yoki ishlab comechiqarilgan pul va natural mablag'lar yig'indisidir.
3.	Aholi zichligi	Плотность населения	Density of population	Muayyan hududda aholining joylashuv darajasi. Mamlakat aholi sonini shu joy maydoniga (odatda 1 km2ga) taqsimlash bilan hisoblanadi.
4.	Aholi migratsiyasi	Миграция населения	Migration of population	Aholining yashash joyini o'zgartirishi bilan bog'liq ko'chishi.
5.	Aholining milliy tarkibi	Национальная структура населения	National structure of population	Muayyan hudud yoki mamlakatda yashovchi aholining millatlar bo'yicha tarkibi.
6.	Aholining tabiiy o'sishi (kamayishi)	Естественный прирост населения (снижение)	Natality of population(falling)	Yil davomida tug'ilganlar va yil davomida o'lganlar o'rtasidagi farq.
7.	Aholining mexanik o'sishi (kamayishi)	Механический прирост населения(снижение)	Mechanical growing of population (falling)	Yil davomida ko'chib kelganlar va ko'chib ketganlar o'rtasidagi farq.

8.	Aholini ijtimoiy muhofaza qilish	Социальная защита населения	Social defence of population	Aholiga davlat tomonidan yashash uchun barcha shart-sharoitlarni yaratishga maqsadli yunaltirilgan kafolatlar tizimidir.
9.	Ayrim mehnat taqsimoti	Особое распределение труда	Special distribution of work	Ishlar va mehnat funktsiyalarining ayrim korxona yoki alohida tashkilot xodimlari o'rtasida: tsexlar, uchastkalar, brigadalar, zvenolar, ayrim ijro etuvchi xodimlar bo'yicha, shuningdek, ularning kasb-malaka guruhlari o'rtasida taqsimot.
10.	Davlat ijtimoiy ta'minoti	Социальное обеспечение государства	Social ensuring of the goverement	O'zbekiston Respublikasi fuqarolarini keksayganda, kasallik ro'y berganda, mehnatga layoqatini qisman yoki butunlay yo'qotganda, boquvchisini yo'qotganda, shuningdek, bolali oilalarni moddiy ta'minlash va ularga xizmat ko'rsatish davlat tizimidir.
11.	Davriy ishsizlik	Периодическая безработца	Pereodical unemployement	muayyan davrida (ishlab chiqarishning pasayishi) yuzaga keladigan ishsizlik turi tushuniladi.
12.	Yollanib ishlaydiganlar	Наёмные рабочие	Hired workers	bular korxona rahbariyati bilan mehnat faoliyati shartlari to'g'risidagi tuzilgan yozma kontrakt (shartnoma) yoki og'zaki bitim bo'yicha ishlaydigan shaxslar bo'lib, ular ana shu faoliyat uchun yollanish vaqtida kelishib olingan ish xaqini oladilar.
13.	Jamoa	Team	Komanda	bu birgalikda mehnat qiladigan shaxslar guruhi bo'lib, unda kishilar bir-birlari bilan shunday o'zaro harakat qiladilarki, har kim boshqa shaxsga murojaat

				qiladi, ayni vaqtda uning ta’sirini ham his etadi.
14.	Ijtimoiy ruhiy vaziyat	Социальное духовное положение	Social spiritual position	korxona va tashkilot xodimlariga ta’sir qiluvchi ko’pgina omillarning ta’siridan keladigan jamlama samaradir. U mehnat qilish jarayonida, xodimlarning muomalasida, ularning shaxslararo va guruhiy aloqalarida o’z ifodasini topadi.
15.	Ijtimoiylashuv	Социализирование	Socialization	shaxsning muomala yordamida mazkur jamoaga, guruhga, jamiyatga xos bo’lgan normalarni, qadriyatlarni, yo’l-yo’riqlarni o’zlashtirish asosida uning shakllanish jarayoni.
16.	Ish	Работа	Work	bu tabiat va inson tomonidan birlashgan kuchlarning ob’ektiv natijasidir.
17.	Ish o’rni	Место роботы	Place of work	bu ishlab chiqarish makonining bir qismi bo’lib, unda barcha asosiy va yordamchi texnologiya uskunalari, moslamalar, ish mebellari va maxsus qurilmalar joylashgan va ular muayyan turdagi ishlarni bajarish uchun mo’ljallangan bo’ladi.
18.	Ishsizlar	Безработные	Unemployed	bu xalqaro tashkilotlarning bergan ta’rifiga binoan ishga ega bo’lmagan, ishlashga tayyor va ish izlayotgan fuqarolardir.
19.	Inson resurslari	Человеческие ресурсы	Resources of human	bu zarur uquv-farosatga, bilim va mahoratga, ishlash qobiliyati va malakasiga ega bo’lgan jamiyat a’zolari, mehnat ahlidir, ya’ni inson resurslari haqiqiy va salohiyatli hodimlardan

				iborat.
20.	Inson kapitali	Капитал человека	Capital of human	investitsiyalar natijasida shakllangan bilimlar, ko’nikmalar, malakalar va sabablar zahirasidan iborat bo’lib, u shaxsning jismoniy. Aqliy va psixologik sifatlari hamda qobiliyatlarini aks ettiradi.
21.	Inson resurslaridan ekstensiv foydalanish	Екстенсивное пользование ресурсов человека	Extensive using of human resourses	ishchilar umumiy sonining, mehnatga layoqatli aholi bandligining o’sishi, mehnatga layoqatlilik davrining uzunligi, ish vaqtining uzunligi bilan ifodalanadi.
22.	Inson resurslaridan intensiv foydalanish	Интенсивное пользование ресурсов человека	Intensive using of human resources	mehnat faoliyati samarasini oshirishni bildiradi va u mehnat unumdorligiga asoslanadi.
23.	Iqtisodiy faoliyat	Экономическая деятельность	Economic activity	bu inson tirikchiligini ta’minlash usullari va vositalari majmuidir.
24.	Iqtisodiyotning norasmiy sektorida ish bilan bandlar	Занятые работой на неофициальном секторе экономики	Workers in unofficial sector of economic	doimiy, vaqtinchalik, mavsumiy ishlarni yollanib bajaradigan, o’z biznesiga ega, ro’yhatga olinmagan faoliyatdan ish haqi, daromad topadigan shaxslar.
25.	Ishchi kuchi	Рабочая сила	Force of work	bu insonning jismoniy va aqliy qobiliyatlari yig’indisi, uning mehnatga layoqati bo’lib, iqt
26.	Ishchi kuchini takror ishlab chiqarish	Воспроизводство рабочей силы	Recycling force of work	bu insonning aqliy va jismoniy qobiliyatlarining uzluksiz ravishda tiklanib borishi, doimiy ravishda uning bilim malaka saviyasini ko’tarilib, yangilanib borishidir.
27.	Ishchi kuchi	Показатель	Gauge of	ishchi kuchining ma’lumot

	sifatining ko’rsatkichi	качества силы работы	quality of force of work	darajasi va ishlab chiqarish tajribasi hisoblanadi.
28.	Iste’mol byudjeti	Употребительный бюджет	Customary budget	moddiy va ma’naviy ne’matlar va xizmatlar iste’moli salmog’i va tarkibining qiymati bahosi hamda soliqlardir.
29.	Iste’mol savati	Потребительская корзина	Cunsumer bascket	insonning salomatligini saqlash va uning hayot faoliyatini ta’minlash uchun zarur bo’lgan oziq-ovqat mahsulotlari, nooziq-ovqat tovarlari va xizmatlarning minimal to’plamidir.
30.	Ijtimoiy institut	Социальный институт	Social institute	Odamlarning birgalikdagi faoliyatini tashkiliy tuzilma tarzida tashkil etishning barqaror shakli yoki normativ jihatdan tartibga solinadigan qoidalar tizimidan iboratdir.
31.	Iqtisodiy faol aholi	Экономическая активность население	Economic asset of population	aholining tovarlar ishlab chiqarish va xizmatlar ko’rsatish uchun ishchi kuchini taklif etishni ta’minlaydigan qismi. Iqtisodiy faol aholi soni ish bilan bandlarni va ishga joylashishga muhtoj shaxslarni o’z ichiga oladi.
32.	Intervьyu	Интервью	Interview	bu, intervьyuerning respondent bilan bevosita, maqsadga muvofiq suhbati orqali ma’lumot olish usulidir. Foydalanish darajasi va olingan ma’lumotning ishonchliligi bo’yicha u eng asosiy usullardan sanaladi.
33.	Iqtisodiy nofaol aholi	Экономическая неактивность населения	Economic inactivity of population	ishchi kuchi tarkibiga kirmaydigan mehnatga qobiliyatli aholi. Uning jumlasiga quyidagilar kiradi: • Ishlab chiqarishdan ajralgan holda ta’lim

				olayotgan o’quvchilar va talabalar, o’quv yurtlarining tinglovchilari va kursantlari; •Uy xo’jaligini yuritishda, bolalarni, bemor qarindoshlarini parvarish qilishda band bo’lganlar va agar daromad keltiradigan ish taklif qilinsa, shu ishga kirishish imkoniga ega bo’lmagan boshqa shaxslar; •Ishlashni istamayotgan, ish bilan ixtiyoriy ravishda band bo’lmagan shaxslar shuningdek, ishlashni itsaydigan, lekin ishga joylashish yoki o’zini mustaqil daromad bilan ta’minlash uchun hech qanday harakat qilmaydigan shaxslar.
34.	Martaba	Карьера	Karьera	bu, haqiqatdan egallanadigan bosqichlar (lavozimlar, ish o’rinlari va jamoadagi mavqelar) izchilligidir.
35.	Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi-	Экономика труда и социология	Labour of economic and sociology	bu, ish beruvchi va yollanma xodimlarning mehnat jarayonida yuzaga keladigan iqtisodiy va ijtimoiy munosabatlarini ifoda etadigan fandir.
36.	Mehnat mazmuni	Смысл труда	Sense of labour	bu ishlarning kasbiy mansubligi, ularning tarkibiy murakkabligi, bajarishdagi izchilligi bilan belgilanadigan mehnat elementlari bo’lib, xodimning mehnat predmetlari va vositalari bilan o’zaro munosabatga kirishuvidir.
37.	Mehnat reduktsiyasi	Редукция труда	Reduction of labour	bu murakkab mehnatni oddiy mehnatga aylantirish demakdir.
38.	Mehnat	Деятельнос	Activity of	bu insonning biror mehnat

	faoliyati	ть труда	labour	turi bilan band bo'lishi tushuniladi.
39.	Mehnat taqsimoti	Распределение труда	distribution of labour	bu har xil mehnat turlarining bir-biridan ajratilishini, pirovardida ishlab chiqarishda ishtirok etuvchi turli guruh kishilarning xilma-xil mehnat faoliyatlari bilan band bo'lishidir.
40.	Mehnat kooperatsiyasi	Кооперация труда	Collaboration of labour	bu mehnat faoliyati jarayonidagi alohida ixtisoslashtirilgan ijrochilar o'rtasidagi aloqalarning o'rnatilishi va mehnat faoliyatining tashkil etilishidagi eng muhim elementlardan biridir.
41.	Mehnat resurslari	Ресурсы труда	Resources of labour	bu o'zining aqliy va jismoniy mehnati bilan ijtimoiy ishlab chiqarishda ishtirok etadigan mehnatga qobiliyatli kishilar to'plamidir.
42.	Mehnat bozori	Рынок труда	Labour-market	bu, mehnatga qobiliyatli aholining ish bilan band bo'lgan va band bo'lmagan qismlari va ish beruvchilar o'rtasidagi munosabatlarni hamda ularning shaxsiy manfaatlarini hisobga oluvchi kontraktlar (mehnat kelishuvlari) asosida "mehnatga qobiliyatlarini" xarid qilish - sotishni amalga oshiruvchi, shuningdek, ishchi kuchiga talab va taklif o'rtasidagi nisbatlarni bevosita tartibga soluvchi, bozor iqtisodiyotining murakkab, ko'p aspektli, o'suvchi va ochiq ijtimoiy-iqtisodiy tizimchasidir.
43.	Mehnat birligining bozor bahosi	Рыночная стоимость труда	Market price of labour	bu, ish haqining miqdori (stavkasi) bo'lib, u shartnomada belgilab

				qo’yiladi va muayyan vaqt birligi ichida bajariladigan va muayyan kasb-malaka xususiyatlariga ega bo’lgan mehnatga to’lanadigan haq darajasini belgilab beradi.
44.	Mehnatni normalash	Нормализация рование труда	Normalization of labour	bu, ilmiy asoslangan mehnat xarajatlarini va uning natijalarini: vaqt normalari, soni, xizmat ko’rsatishning boshqarilishi
45.	Mehnat unumdorligi	Производительность труда	Performance of labour	bu, xodimlar mehnat faoliyatining iqtisodiy samaradorligi ko’rsatkichidir. U ishlab chiqarilgan mahsulot yoki ko’rsatilgan xizmatlar miqdorining mehnat xarajatlariga nisbatan, ya’ni mehnat xarajatlari birligi hisobiga ishlab chiqarilgan mahsulot bilan belgilanadi.
46.	Mehnat unumdorligini oshirish zahiralari (rezervlari)	Увеличение резервов производительности труда	Increasing reserves of perfoemnace of labour	bu, texnika va texnologiyani takomillashtirish, ishlab chiqarish, mehnat va boshqaruvni tashkil etishni yaxshilash hisobiga mehnat unumdorligini oshirishning barcha omillaridan yanada to’laroq foydalanish imkoniyatidir.
47.	Mehnatga munosabat	Отношение к труду	Attitude to labour	bu, murakkab ijtimoiy hodisa bo’lib, uch element birligi: mehnat muomalasi sabablari va yo’nalishlari; real yoki haqiqiy mehnat muomalasi; xodimlarning mehnat faoliyatiga og’zaki baho berishidan iboratdir.
48.	Mehnatdan qoniqish hosil qilish	Образование удовлетворе ния от труда	Satisfaction from labour	bu, xodimning mehnat mazmuniga, xarakteri va shart-sharoitlariga qo’yadigan talablarining muvozanatli holati, bu talablarni amalga oshirish imkoniyatlariga

				sub’ektiv baho berishdir.
49.	Mehnatga moslashish (ko’nikish)	Приспособле ние к труду	Adaptation to labour	bu, shaxs yangi mehnat vaziyatini o’zlashtirishining ijtimoiy jarayoni bo’lib, unda shaxs va mehnat muhiti bir-biriga faol ta’sir ko’rsatadi va moslashuvchi-moslashtiruvchi tizimlar hisoblanadi.
50.	Motiv (sabab – frantsuzcha motif -undash ma’nosini bildiradi)	Мотив	Motive	bu, shaxsni, ijtimoiy guruhni, muayyan ehtiyojlarni qondirish istagi bilan bog’langan kishilarning birligini faollikka va mehnat qilishga undashdir.
51.	Motivatsiya (sababni asoslash)	Мотивация	Motivation	bu, real mehnat xulq-atvorini tushuntirish,
52.	Martaba darajasi	Степень	Degree	bu, insonning ish bilan bog’liq yillari mobaynida mehnat tajribasi va faoliyati taalluqli, alohida anglab yetilgan nuqtai nazari va xulq-atvoridir (egallagan lavozimlaridagi, ish o’rinlaridagi izchillik, mehnat tashkilotidagi mavqeining ahvoli).
53.	Omillari	Факторы	Factors	bu, mehnat unumdorligining o’zgarishiga ta’sir ko’rsatadigan harakatlantiruvchi kuchlar yoki sabablaridir
54.	Ouken qonuni	Закон Оукена	Okun’s law	ishsizlikning tabiiy darajasi 1 foizga oshganda yalpi milliy mahsulot 2,5 foizga kamayadi yoki 2,5 foiz yalpi milliy mahsulot yo’qotiladi.
55.	Turmush darajasi	Уровень жизни	Live rate	bu, aholining zaruriy, moddiy va nomoddiy ne’matlar hamda xizmatlar bilan ta’minlanganlik darajasi, ularni iste’mol qilish darajasidir.

56.	Tarif setkasi	Тарифная сетка	Grid of tariff	bu, razryadlar shkalasidan iborat bo’lib, ularning har biriga o’z tarif koeffitsienti berilgan va har qanday razryadning tarif setkasida ishning murakkabligiga qarab birinchi razryadga nisbatan ishning necha marta murakkabligini ko’rsatib turadi.
57.	Tadqiqot muammosi	Проблема исследования	Problem of research	bu, ijtimoiy ziddiyatlarni hal etish va ularni tartibga solish uchun turmushning biron bir jabhasini o’rganishga bo’lgan ehtiyojdir.
58.	SHaxsning ehtiyoji	Шахснинг эҳтиёжи	The individual need	bu, insonda harakatga intilishni vujudga keltiruvchi biror-bir narsaning yo’qligini anglashdir. Uning normal hayot kechirishi uchun ozuqa, uy-joy, ob-havo zarur bo’lsa, xotin-qizlargaesa ularning ko’zga tashlanib turishi uchun chiroyli bezaklar darkor.
59.	Qadriyatlar	Ценности	Values	bu, sub’ekt, jamiyat, sinf, ijtimoiy guruhning hayot va ishning asosiy va muhim maqsadlari to’g’risidagi, shuningdek, ana shu maqsadlarga erishishning asosiy vositalari haqidagi tasavvurlaridir.
60.	Qiziqish	Интерес	Interest	bu, shaxsning u yoki bu narsaga qaratilgan bilish ehtiyojining namoyon bo’lish shakli bo’lib, bu ijobiy his-tuyg’u uyg’otishi mumkin.
61.	Qobiliyat	Одарённость	Endowments	bu, xodimda o’ziga yuklangan vazifalarni bajarish uchun kasb malakasi mavjudligi, yetarli darajadagi jismoniy kuch-quvvat va chidamlilik, uquvlilik; umumiy madaniyat borligi va

				shu kabilardir.
62.	Ekstraversiya	Экставерсия	Extraversion	(extra - tashqari) shaxsning shunday psixologik xususiyatlarini ko’rsatib beradiki, bunda shaxs o’zining qiziqishlarini tashqi omilga, tashqi ob’ektlarga qaratadi, ba’zan buni o’zining qiziqishlari, shaxsiy ahamiyatini pasaytirish hisobiga amalga oshiradi.
63.	Etika(ahloq)-	Этика	Ethics	bu, ijtimoiy hayot jarayonida ro’yobga chiqariladigan universal va o’ziga xos axloqiy talabalar va xulq-atvor normalari tizimidir.

IV. ILOVALAR:

ADABIYOTLAR RUYXATI

Asosiy adabiyotlar

1.Ўзбекистон Республикаси Президентининг Фармони. Ўзбекистон Республикасини янада ривожлантириш бўйича Ҳаракатлар стратегияси тўғрисида. 2017 йил 7 феврал, ПФ-4947-сон

2.Мирзиёев.Ш.М. Танқидий таҳлил, қатъий тартиб-интизом ва шахсий жавобгарлик – ҳар бир раҳбар фаолиятининг кундалик қоидаси бўлиши керак. Тошкент:Ўзбекистон, 2017 йил.

3.Улашев И.О., Атамурадов Ш.А. Корхона иқтисодиёти ва менежменти. Тафакур бўстони. Ўқув қўлланма. Т.:2013. 232 б.

4.Ismailova.T.S. Ishlab chiqarish menejmenti. Darslik. Toshkent. 2010

5. Narimbetov R. Ishlab chiqarish menejmenti 2008. Talqin

6.Ismailova.T.S. Ishlab chiqarish menejmenti. Darslik. Toshkent. 2010

7.Abdurahmanov K., Zokirova N. Labour Economics and Sociology: Edited by: Prof. Dr. E.S.Margianti, SE., MM. Tutorial.- Jakarta.: Gunadarma Publisher, 2013, 430-p.

8.Абдураҳмонов Қ.Х, Зокирова Н.Қ. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси. Ўқув қўлланма. - Т.: «Фан ва технология», 2013. – 536 б.

9.Абдураҳмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. Дарслик. – Т.: Меҳнат, 2013. –763 бет.

10.Субанов Б.Д., Додобаев Ю.Т. Экология и безопасность жизнодеятельности. Учебное пособие. – Т.: Шарқ, 2013. – 307 стр.

11.Дубровин И.А., Каменский А.С. Экономика труда: Учебник. – М.:Дашков и К, 2012–232с.

Қўшимча адабиётлар

1. Каримов И.А. Бош мақсадимиз – мавжуд қийинчиликларга қарамасдан, олиб бораётган ислоҳотларни, иқтисодиётимизда таркибий ўзгаришларни изчил давом эттириш, хусусий мулкчилик, кичик бизнес ва тадбиркорликка янада кенг йўл очиб бериш ҳисобидан олдинга юришдир / Мамлакатни 2015 йилда ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш якунлари ва 2016 йилга мўлжалланган иқтисодий дастурнинг энг муҳим устувор йўналишларига бағишланган Вазирлар Маҳкамаси мажлисидаги маъруза // Халқ сўзи, 2016 йил 16 январь, № 11 (6446).

2.Каримов И.А. 2015 йилда иқтисодиётимизда туб таркибий ўзгаришларни амалга ошириш, модернизация ва диверсификация жараёнларини изчил давом эттириш ҳисобидан хусусий мулк ва хусусий тадбиркорликка кенг йўл очиб бериш – устувор вазифамиздир. – Халқ сўзи. 2015 йил 17 январь, № 11(6194).

3. Каримов И.А. 2014 йил юқори ўсиш суръатлари билан ривожланиш, барча мавжуд имкониятларни сафарбар этиш, ўзини оқлаган ислоҳотлар стратегиясини изчил давом эттириш йили бўлади. – Т.: Ўзбекистон, 2014. -36 б.

4..Каримов И.А. Бош мақсадимиз – кенг кўламли ислоҳотлар ва модернизация йўлини қатъият билан давом эттириш. – Т.: Ўзбекистон, 2013. - 36 б.

Интернет сайтлари

1. http://www.gov.uz
2. http://www.mehnat.uz.
3. http://www.stat.uz
4. http://www.lex.uz
5. http://www.ilo.org

TAVSIYA ETILADIGAN ELEKTRON JURNALLAR VA INTERNET SAYTLAR

• Avraamova Ye.M. Rost materialьnoy obespechennosti naseleniya: blagodarya chemu i s kakimi posledstviyami? // Obщestv. nauki i sovremennostь. - 2013. - N 1. - S.5-15.

• Belyaeva L.A. Urovenь i kachestvo jizni. Problemы izmereniya i interpretatsii // Sotsiol. issled. - 2009. - N 1. - S.33-42.

• Machxelyan G.G. Urovenь i kachestvo jizni v Velikobritanii: problema svobodnogo vremeni (sotsialьno-ekonomicheskoe i lingvostranovedcheskoe issledovanie) // Urovenь jizni naseleniya regionov Rossii. - 2013. - N 10. - S.87-91.

• Radchenko O.A. Urovenь i kachestvo jizni v Kanade: yazыkovыe i sotsialьnыe aspektы // Urovenь jizni naseleniya regionov Rossii. - 2014. - N 3. - S.109-114.

• Michael R. Hagetty, Robert A. Cummins et al Quality of Life Indexes for National Policy.
• 122. Smit A.E., Sim J. Schare Th. Phillipson C. Determinants of quality of life amongst older people in deprived rieighborhotuls // Ageing a society. -Cambridge, 2004. N24. - P. 793-814.
• Upravlenie personalom: Entsiklopedicheskiy slovarь pod red. A.Ya.Kibanova. -M.: INFRA. 1998. s. 380-381.
Belyaeva L.A. Urovenь i kachestvo jizni. Problemы izmereniya i interpretatsii // Sotsiol. issled. - 2009. - N 1. - S.33-42.
• Bazarova T.Yu., Yeremena B.L. UPRAVLENIE PERSONALOM Uchebnik. 1999.
• Vvedenie v organizatsionnoe povedenie www.bizbook.ru
• Organizatsionnoe povedenie www.book.listsoft.ru
• Organizatsionnoe povedenie www.hrm.ru
• Organizatsionnoe povedenie www.students.informika.ru
• Organizatsionnoe povedenie. Povedenie cheloveka na rabochem meste www.umns.nnov.ru
• Demokraticheskaya shkola IV tipa organizatsionnogo povedeniya www.polit.spb.ru
• Organizatsionnoe povedenie www.abc.vvsu.ru
• Organizatsionnoe povedenie www.colibri.ru
• Yaponskiy menedjment – uroki dlya nas www.japantoday.ru
• Rabota. ru – publikatsii www. rabota.mail.ru
• Materialы sayta www.jobnet.spb.ru
• Company Profiles // URL:http://www.railwaygazette.com (sayt Railway Gazette International).
• Remuneration and benefits // URL: http://www.alstom.com (saytkompanii Alstom).
• Armstrong M. Armstrong´s Handbook of Human Resource Management Practice.Kogan,2009.
• Varzin, V.V. Kriterialьnыy podxod k analizu rынochnosti oplatы truda / V.V. Varzin // Vestnik Ivanovskogo gosudarstvennogo universiteta. - 2010. - № 5. - S. 64-67. - Statьya dostupna v nauchnoy elektronnoy biblioteke eLIBRARY.RU (dostup k tekstam v Zale informatsionno-bibliotechnыx resursov nashey biblioteki ili pri registratsii na sayte www.elibrary.ru).
• Mining informational and analytical bulletin (scientific and technical journal). - 2009. - № 7. - S. 263-267. - Statьya dostupna v nauchnoy elektronnoy biblioteke eLIBRARY.RU (dostup k tekstam v Zale informatsionno-bibliotechnыx resursov nashey biblioteki ili pri registratsii na sayte www.elibrary.ru).
• Alexina, O. Faktornыy analiz oplatы truda rabotnikov s vыsshim obrazovaniem / O. Alexina // Motivatsiya i oplata truda. - 2012. – №3. - S. 190-203. - Statьya dostupna v Elektronnoy biblioteke Izdatelьskogo doma «Grebennikov» (dostup k tekstam v Zale informatsionno-bibliotechnыx resursov nashey biblioteki).

Company Profiles // URL:http://www.railwaygazette.com (sayt Railway Gazette International).

• Remuneration and benefits // URL: http://www.alstom.com (saytkompanii Alstom).

• Mining informational and analytical bulletin (scientific and technical journal). - 2009. - № 7. - S. 263-267. - Statьya dostupna v nauchnoy elektronnoy biblioteke eLIBRARY.RU (dostup k tekstam v Zale informatsionno-bibliotechnыx resursov nashey biblioteki ili pri registratsii na sayte www.elibrary.ru).

• Apostolova A.M. Sotsialьnaya politika i pravovoy mexanizm yee realizatsii: uchebnoe posobie. M.: Gumanitarnыy izd. tsentr VLADOS, 2008. - 478 s.

• Arxipova N.I., Kulьba V.V., Kononov D.A. Stsenarnoe issledovanie sotsialьno-ekonomicheskix sistem: sintez optimalьnыx stsenariev // Vestnik Rossiyskogo gosudarstvennogo gumanitarnogo universiteta. – 2011. – № 4. – S. 58–85.

• Egorova T.N., SHmanyov S.V. Institutsionalьnыe preobrazovaniya i ix vliyanie na ekonomicheskoe razvitie // Transportnoe delo Rossii. – 2013. – № 4. – S. 20–21.

• Morkovkin D.E. Organizatsionnoe proektirovanie sistemы upravleniya znaniyami // Obrazovatelьnыe resursы i texnologii. – 2013. – № 2. – S. 74–80.

• Morkovkin D.E. Sotsialьno-ekonomicheskie aspektы ustoychivogo razvitiya ekonomiki territoriy // Vestnik Moskovskogo universiteta imeni S.Yu. Vitte. Seriya 1: Ekonomika i upravlenie. – 2014. – № 1. – S. 4-10.

• Regionalьnoe upravlenie i territorialьnoe planirovanie: uchebnik i praktikum dlya akademicheskogo bakalavriata / Yu.N. SHedьko, R.G. Pogrebnyak, Ye.S. Pojidaeva [i dr.] ; pod red. Yu.N. SHedьko. — M.: Izdatelьstvo Yurayt, 2015. — 503 s.

• Suxarev O.S., SHmanev S.V. Regionalьnaya politika: problemы i perspektivы (na primere Orlovskoy oblasti) // Ekonomika regiona. – 2006. – № 4. – S. 67–77.

• Administrativno-upravlencheskiy portal [Elektronnыy resurs]. – [M.], sor. 1997–2007. – Rejim dostupa: http://www.aup.ru/

• Kadrovыy menedjment [Elektronnыy resurs]. – [M.], sor. 2000–2007. – Rejim dostupa: http://www.hrm.ru/

• Jurnal «Kadrы predpriyatiya» [Elektronnыy resurs] : [Izdatelьskaya gruppa «Delo i servis»]. – [M.], sor. 2000–2007. Rejim dostupa: http://dis.ru/kp/

• Natsionalьnыy soyuz kadrovikov [Elektronnыy resurs]. – [M.], sor. 2002–2007. – Rejim dostupa: http://kadrovik.ru/

• Elektronnыy jurnal «Rabota s personalom» [Elektronnыy resurs]. – [M.], sor. 2002–2007. – Rejim dostupa: http://www.hr-journal.ru/

• Obuchenie i razvitie personala [Elektronnыy resurs]. – [M], sor. 2007. – Rejim dostupa: http://trainings.ru/

• Prakticheskiy jurnal po kadrovoy rabote «Kadrovoe delo» [Elektronnыy resurs]. – [M.], sor. 2006. – Rejim dostupa: http://www.kdelo.ru/

• Upravlenie personalom – menedjment, podbor personala, kadrovыy menedjment [Elektronnыy resurs]. – [M.], sor. 2005-2007. – Rejim dostupa: http://staff-control.ru/

• HRM Guide. International Human Resources [Electronic resource] – cop. 1997–2007. – Mode of access: http://www.hrmguide.net/

• National Human Resources Association [Electronic resource] – cop. 2007. – Mode of access: www.humanresources.org

Internet saytlar

1. www.digitalmetricsplaybook.com
2. www.marketo.com
3. www.bizneslab.uz
4. www. study.com
5. www.inderscience.com
6. www.free-management-ebooks.com

FANGA DOIR VIDEO MA'RUZALAR, VIDEO ROLIKLAR

https://www.youtube.com/watch?v=GZgFdPWtVGYPromotion

https://www.youtube.com/watch?v=ys7zx1Vc9poThe Seven Ps of the Marketing Mix: Marketing Strategies

https://www.youtube.com/watch?v=mCdcdf-b8AUPEST Analysis

Geographic, Demographic, Psychographic & More - Study.com

https://www.youtube.com/watch?v=IyjDjr33wAQ - Live affiliate marketing case study

https://www.youtube.com/watch?v=2Zwlb_lQ23I - Market Feasibility Study: More Important Than a Business Plan

https://www.youtube.com/watch?v=b0hle7pVLmMHow to Create a Digital Marketing Strategy - A Silverstone Case Study

https://www.youtube.com/watch?v=IgqKinwxbZ4Part 5: Marketing, Community and Apps Case Study featuring Coca-Cola - Salesforce World Tour Chicago

https://www.youtube.com/watch?v=z-9Yxo02hRkCase Study 2016: When Content Marketing Meets SEO

https://www.youtube.com/watch?v=lcoLoIyGw7INike Marketing Strategy | Successful Marketing #1

https://www.youtube.com/watch?v=CjieRgtjvlcEno Mobile Marketing Case Study: 70% Increase in Product Sales

https://www.youtube.com/watch?v=No67z1C4HPwHeineken India - Viral Campaign 2013

MAVZUGA OID ADABIYOTLAR, JURNALLAR VA INTERNET TARMOG'IDAN OLINGAN TARQATMA MATERIALLAR

▶ P. A. Samuelson. My Evolution as an Economist, v kn W. Breit and R. W. Spencer (eds) *Lives of the Laureates: Seven Nobel Economists* (MIT Press, 1986).

▶ P. A. Samuelson. *My Evolution as an Economist*, v kn. M. Szenberg (ed.) *Eminent Economists* (Cambridge University Press, 1992).

▶ L. Silk. *The Economists* (Basic Books, 1976), ch. 1.

▶ A. Gerschenkron. *Samuelson in Soviet Russia: A Report*, Journal of Economic Literature, June 1978.

▶ R. Sobel. *The Worldly Economists* (The Free Press, 1950), ch. 5.

▶ A. Kendry. *Paul Samuelson and the Scientific Awakening of Economics*, v kn. J. R. Shackleton and G. Locksley (eds) *Twelve Contemporary Economists* (Macmillan, 1981; Wiley, Halsted Press, 1981).

▶ W. R. Breit and R. L. Ransom. *Paul A. Samuelson: Economic Wunderkind as Policy Maker*, v kn. *The Academic Scribblers: Americfn Economists in Collision*, 2nd edn (Dryden Press, 1982).

▶ S. Fischer. *Samuelson, Paul Anthony*, v kn. J. Eatwell, M. Milgate and P. Newman (eds). *The New Palgrave: A Dictionary of Economics*, vol. 4 (Macmillan, 1987).

▶ Samuelьson P. E. CHistaya teoriya obщestvennыx rasxodov. // Vexi ekonomicheskoy mыsli. Tom 4. Ekonomika blagososto yaniya i obщestvennыy vыbor. Pod obщ. red. A. P. Zaostrovtseva. SPb: Ekonomicheskaya shkola. 2004.

▶ Samuelьson P. E. Obщestvennыe krivыe bezrazlichiya. // Vexi ekonomicheskoy mыsli. Tom 4. Ekonomika blagososto yaniya i obщestvennыy vыbor. Pod obщ. red. A. P. Zaostrovtseva. SPb: Ekonomicheskaya shkola. 2004.

▶ Samuelьson P. E. Monopolisticheskaya konkurentsiya — revolyutsiya v teorii // Vexi ekonomicheskoy mыsli. Tom 2. Teoriya firmы. Pod obщ. red. V. M. Galьperina. SPb: Ekonomicheskaya shkola. 2000.

▶ Samuelьson P. Printsip maksimizatsii v ekonomicheskom analize. [Nobelevskaya lektsiya, prochitannaya v Stokgolьme 11 dekabrya 1970 g.] // THESIS, 1993, vыp.1.

▶ Avraamova Ye.M. Rost materialьnoy obespechennosti naseleniya: blagodarya chemu i s kakimi posledstviyami? // Obщestv. nauki i sovremennostь. - 2013. - N 1. - S.5-15.

▶ Belyaeva L.A. Urovenь i kachestvo jizni. Problemы izmereniya i interpretatsii // Sotsiol. issled. - 2009. - N 1. - S.33-42.

▶ Machxelyan G.G. Urovenь i kachestvo jizni v Velikobritanii: problema svobodnogo vremeni (sotsialьno-ekonomicheskoe i lingvostranovedcheskoe issledovanie) // Urovenь jizni naseleniya regionov Rossii. - 2013. - N 10. - S.87-91.

▶ Radchenko O.A. Urovenь i kachestvo jizni v Kanade: yazыkovыe i sotsialьnыe aspektы // Urovenь jizni naseleniya regionov Rossii. - 2014. - N 3. - S.109-114.

▶ Michael R. Hagetty, Robert A. Cummins et al Quality of Life Indexes for National Policy.

122. Smit A.E., Sim J. Schare Th. Phillipson C. Determinants of quality of life amongst older people in deprived rieighborhotuls // Ageing a society. -Cambridge, 2004. N24. - P. 793-814.

MAQOLALAR

Дж. М. Кейнс и его концепция Экономического развития. Методологические позиции Кейнса в сравнении с Маршаллом



Серьезные отношения имел с художником Дунканом Грантом в период с 1908 по 1915 гг. Кейнс продолжал материально помогать Гранту всю свою жизнь. В октябре 1918 г . Кейнс встретил русскую балерину дягилевской антрепризы Лидию Лопухову , которая в 1925 г . стала его женой. В том же году он совершил свою первую поездку в СССР на празднование 200-летия Академии наук, а также стал балетным меценатом и даже сочинял балетные либретто. Кроме того, Кейнс был в СССР еще в 1928 и 1936 гг. с частными визитами. Брак Кейнса , по всей видимости, был счастливым, хотя из-за проблем медицинского характера супруги не могли иметь детей. Кейнс был успешным инвестором и сумел сколотить неплохое состояние. После краха фондового рынка 1929 года Кейнс оказался на грани банкроцтва, но вскоре сумел восстановить свое богацтво. Он коллекционировал книги, так например, сумел приобрести многие оригинальные работы Исаака Ньютона. Он вообще интересовался литературой, в особенности драмой, оказывал финансовую помощь Кембриджскому художественному театру, что позволило Етому театру стать, хотя и только на некоторое время, наиболее значительным британским театром, расположенным вне Лондона. Кейнс завоевал репутацию талантливого

участника различного рода дебатов, и Фридрих фон Хаек несколько раз отказывался обсуждать с ним вопросы Економики. Хаек в свое время выступал с резкой критикой идей Кейнса , в спорах между ними нашло отражение противостояние англосаксонской и австрийской традиции в Економической теории. После выхода ъТрактата о деньгахъ (1930) Хаек обвинил Кейнса в оцуцтвии у него теории капитала и процента и в неправильном диагнозе причин кризисов. Надо сказать, что в некоторой степени Кейнс был вынужден признать справедливость упреков. Но уже в конце 30-х годов победа Кейнса в спорах с Хаеком не только в сфере Економической теории, но и практики, была неоспоримой.

Широко известна также дискуссия Кейнса с Лауреатом нобелевской премии по Економике Яаном Тинбергеном , введшим регрессионные методы в Економическую науку, которая началась статьей Кейнса ъ Профессор Тинбергенъс Метҳод ъ в журнале «Економик джорнел » (Есономис Жоурнал) и продолжалась в цикле статьей разных авторов (между прочим, в ней принял участие и молодой Милтон Фридман). Однако, многие считают, что более интересное изложение Етой дискуссии (в силу большей откровенности) было в частной переписке между Кейнсом и Тинбергеном , в настоящее время опубликованной в Кембриджском издании Сочинений Кейнса . Смысл дискуссии составлял обсуждение философии и методологии Економетрики, и Економики вообще. Кейнс в письмах рассматривает Економику не столько как ънауку о мышлении в терминах моделейъ , сколько как ъискусство выбора соответствующих моделейъ (моделей, соответствующих постоянно меняющемуся миру). Ета дискуссия стала во многом определяющей для развития Економетрики.

Кризис 1921 г . и последовавшая за ним депрессия привлекли внимание ученого к проблеме стабильности цен и уровня производства и занятости. В 1923 году Кейнс публикует ъТрактат о денежной реформеъ, где анализирует причины и последствия изменения стоимости денег, при Етом уделяет внимание таким важным моментам, как влияние инфляции на распределение доходов, роль ожиданий, зависимость между ожиданиями в изменении цен и процентными ставками и т.д.

Правильная денежно-кредитная политика, по мнению Кейнса , должна исходить из приоритета поддержания стабильности внутренних цен, а не ставить целью поддержание завышенного курса валюты, как Ето делало в тот период правительство Великобритании. Кейнс критикует проводимую политику в своём памфлете ъЕкономические последствия мистера Черчилля ъ (1925). Во второй половине 20-х гг. Кейнс посвящает себя ъТрактату о деньгахъ (1930), где продолжает исследовать вопросы, касающиеся валютных курсов и золотого стандарта. В Етой работе впервые появляеця идея об оцуцтвии автоматической балансировки между ожидаемыми сбережениями и ожидаемыми инвестициями, т.е. их равенства на уровне полной занятости. В конце 20-х — начале 30-х годов Економику США поразил глубокий кризис — так называемая «Великая депрессия», охватившая не только американскую

Экономику — европейские страны тоже были подвержены кризису, причём в Европе Етот кризис начался даже раньше, чем в США. Руководители и Экономисты ведущих стран мира лихорадочно искали способы выхода из кризиса.

Кризис заставил правительство отказаться от золотого стандарта . Кейнс был назначен членом Королевской комиссии по финансам и промышленности и Экономического консультативного совета. В феврале 1936 г . ученый публикует свой основной труд - ъОбщую теорию занятости, процента и денеґ, в которой к примеру вводит понятие мультипликатора накопления (мультипликатора Кейнса) . После ъОбщей теории занятости, процента и денеґ за Кейнсом утверждаеця статус лидера в Экономической науке и Экономической политике своего времени. В 1940 г . Кейнс стал членом Консультативного комитета при Министерстве финансов по военным проблемам, затем советником министра. В том же году он публикует работу ъКак оплачивать войну?ъ. Изложенный в ней план подразумевает депонирование в принудительном порядке всех средств, оставшихся у людей после уплаты налогов и превышающие некоторый уровень на специальные счета в Почтовом сберегательном банке с их последующим разблокированием. Такой план позволял решить сразу две задачи: ослабить инфляцию спроса и уменьшить послевоенный спад. В 1942 г . Кейнсу пожалован наследственный титул пера (барон). Был президентом Эконометрического общества (1944-45). Во время Второй мировой войны Кейнс посвящает себя вопросам международных финансов и послевоенного устройства мировой финансовой системы. Он принимал участие в разработке концепции Бреттон-Вудской системы , а в 1945 г . вел переговоры об американских займах Великобритании.

Кейнсу принадлежит идея создания системы регулирования валютных курсов, которая бы сочеталась с принципом их стабильности де-факто в долгосрочной перспективе. Его план предусматривал создание Клирингового союза, механизм которого позволил бы странам с пассивным платежным балансом обращаться к накопленным другими странами резервам. В марте 1946 г . Кейнс участвовал в открытии Международного валютного фонда . Умер 21 апреля 1946 г . от инфаркта миокарда . Похоронен в Вестминстере . Возникшее под влиянием идей Дж. М. Кейнса Экономическое течение впоследствие получило название кейнсианством . Экономисты, оказавшие влияние на работы Кейнса Артур Пигу Альфред Маршалл Адам Смит Давид Рикардо Карл Маркс Томас Мальтус Сочинения «Денежное обращение и финансы в Индии» (Индиан Сурренсй анд Финансе , 1913); « Трактат о денежной реформе » (А Траст он Монетарй Реформ, 1923); « Трактат о деньгах » (А Треатисе оф Моней, 1930); « Общая теория занятости , процента и денег » (Генерал Тҳеорй оф Емплоймент, Интерест анд Моней,1936). Трактат о вероятности.

Понятие ъполитическая Экономияъ (политисал Есономй) вытесняеця понятием ъекономикеъ (Есономисс) 1 . Под Экономике понимаеця аналитическая наука об использовании людьми ограниченных ресурсов (таких, как земля, труд, капитал, предпринимательские способности) для производства

различных товаров и услуг, их распределения и обмена между членами общества в целях потребления.

Рождение нового термина связано с именем одного из основоположников неоклассического направления — английского Экономиста Альфреда Маршалла (1842—1924). В 1890 г . выходят его ъПринципы Экономикиъ, главным предметом анализа которых являеця уже не теория стоимости, а теория цены.



Механизм ценообразования рассматриваеця как соотношение спроса и предложения. В основу теории спроса А. Маршалл положил маржинализм — учение о предельной полезности, разработанное в произведениях Джевонса , К. Менгера , Е. Бем-Баверка , Ф. Визера , Л. Вальраса и др.; в основу теории предложения — концепцию факторов производства, дополненную позднее теорией предельной производительности Дж. Б. Кларка. Если классики политической Экономии стремились к выявлению прежде всего объективных закономерностей, то А. Маршалл исходил из субъективных оценок хозяйствующих субъектов Теория маржиналистов и Маршалла отличалась статичностью построения, преодолеть которую пытался первоначально лишь Ёзеф Шумпетер (1883—1950). Уже в начале века он предпринял опыт динамического моделирования развития капитализма, стремясь показать влияние инновационного процесса на изменение таких важных показателей, как предпринимательская прибыль, капитал и процент (ъТеория Экономического развитияъ, 1911). Продолжением Этой работы стала монография экономические циклыъ (1939), посвященная теоретическому, историческому и статистическому анализу процесса циклического развития капитализма. В Етой работе И. Шумпетер показывает взаимосвязь между тремя видами колебаний: короткими — ъциклами Китчина ъ (2 года 4 месяца), средними — ъциклами Жуглара ъ (10 лет) и длинными — ъциклами Кондратьеваъ (55 лет). Теория Маршалла фактически абстрагировалась от деятельности монополий. После кризисов 20—30-х гг. и особенно Великой депрессии 1929—1933 гг. не замечать влияния монополий на ценообразование было уже нельзя. В 1933 г . выходят “Теория монополистической конкуренции” Е. Чемберлина и “Экономика несовершенной конкуренции” Дж.Робинсон, в которых исследуя механизм монополистического ценообразования.

Главным пунктом критики стали вопросы Экономической политики (проблемы инфляции, политики занятости и т. д.). Исходные предпосылки Етой критики были сформулированы М. Фридменом в его работах “Очерки, позитивной Экономики” (1953), ъКапитализм и свободаъ (1962) и позднее в написанной совместно с Роуз Фридмен книге Свобода выбора (1979). Его методологией являеця неопозитивизм, пытающийся примирить рационализм и Емпиризм. В основе теории лежит, по его мнению, возникшая в результате

соглашения исследователей абстрактная гипотеза, из которой выводяця Емпирически проверяемые следствия (предсказания). Если они подтверждаюця практикой, то теория считаеця истинной, если нет, то она отвергаеця.

Поскольку практические предложения кейнсианцев потерпели фиаско, то должна быть отвергнута и их теория.

Однако подобная участь может постичь и монетаризм, так как и Ета теория напрямую ставиця в зависимость от бесконечного числа подтверждений и всегда можно найти противоречащие ей факты. Ето тем более нетрудно сделать, так как многие предпосылки монетаристов носят явно нереалистический характер (совершенная конкуренция, гибкость цен, полнота Економической информации, зависимость роста национального дохода от темпов роста денежной массы и т. п.). Методологическая уязвимость теории монетаристов вызвала критику как кейнсианцев , так и более последовательных сторонников классического либерализма. Если в центре внимания кейнсианцев находиця Ефективный спрос, то их критики акцентируют основное внимание на предложении товаров и услуг. В 70- Е гг. сложилось даже особое направление — ъекономика предложенияъ (А. Лаффер , Дж.

Гилдер , М. Еванс, М. Фелдстайн и др.)- Для оздоровления Економики, как они считают, необходимо снижение налогов и предоставление льгот корпорациям.

Сокращение дефицита государственного бюджета будет при Етих условиях способствовать оздоровлению Економики.

Представители ведущего направления новой классической Економики (Дж. Мут , Р. Лукас , Т. Сарджент, Н. Уоллес, Р. Барро и др.) попытались построить более цельную теорию путем подведения единого микроекономического основания под анализ макропроблем . В центре их внимания оказались Економические агенты, способные быстро приспосабливаться к меняющейся хозяйственной конъюнктуре благодаря рациональному использованию получаемой информации (теория рациональных ожиданий). Поскольку каждый индивид способен правильно адаптироваться в меняющемся мире, отпадает необходимость вмешательства государства в Економику. ХИХ в., они абстрагируюця от явлений, типичных для смешанной Економики второй половины XX в. (несовершенной конкуренции и государственного сектора, безработицы и инфляции, кризисов и антикризисной политики и т. д.). К тому же новые классики недооценивают фактор времени, необходимый на сбор и обработку информации, а также

Кейнсианская школа являеця одной из наиболее известных и признанных школ Економической теории, предложившая свои рецепты регулирования Економики.

Особенностью метода Кейнса являеця акцент на макроекономических (совокупных, агрегированных) показателях - потоках инвестиций, доходов, на накоплении и сбережении, на потреблении и производстве в масштабах всего общества. В силу Етого Кейнса считают одним из основоположников западного макроанализа . Возможно, что самой большой заслугой Кейнса стало создание

нового языка Экономической теории. Етот язык имеет дело с небольшим числом мало изменяющихся в короткий период времени агрегированных величин, что позволило свести всю Экономику к функционированию четырех взаимосвязанных рынков: рынка товаров и услуг, рынка труда, денежного рынка и рынка ценных бумаг. С учетом достижений маржиналистов возник двухетажный мир микрои макроекономической теории, в котором математическое меделирование стало возможным не только на микроуровне (Вальрас), но также и на макроуровне . Заключение.

Влияние кейнсианских идей на Экономическую мысль и Экономическую практику трудно переоценить. В теоретическом аспекте идеи Дж.М.Кейнса способствовали появлению нового раздела Экономической теории - макроэкономики.

Введенный им инструментарий лег в основу макроекономического анализа и, постоянно совершенствуясь, успешно служит целям Етого анализа. За прошедший период в сфере макроанализа выдвинуто немало новых теорий, в том числе и критикующих воззрения Кейнса . Немало, впрочем, и тех, которые лежат в русле кейнсианских идей. В практическом плане Экономическую политику, отражающую идеи Дж.М.Кейнса , когда соотвецтвующий денежно-кредитный и финансовый инструментарий регулировался совокупный спрос, проводило большинство развитых стран мира после второй мировой войны.

Считаеця, что она во многом способствовала смягчению циклических колебаний. К тому же кейнсианская концепция явилась теоретическим обоснованием нового подхода к роли государства в рыночной Экономике. В отличие от классической идеи о нейтральности государства в ней доказана необходимость координирующего вмешательства государства. Идея о необходимости государства в рыночную Экономику для достижения ъполной занятости без инфляцииъ утвердилась в общественном сознании и государственной Экономической политике в послевоенный период. Для истории становления и развития рыночной Экономики характерно постоянное чередование периодов расширения роли государства в Экономике и периодов ее относительного сужения. На решение вопросов о границах и направлениях государственного воздействия на Экономику большое влияние оказывают политические и социальные предпочтения правящих партий.

Обычно в период господства консервативных и либеральных партий сфера деятельности государства в Экономике сокращаеця. С приходом к власти партий левых направлений функции государства в Экономике начинают трактоваться более «расширительно». Однако важно подчеркнуть, что вне зависимости от изменения теоретических представлений или политических ситуаций на протяжении всего послевоенного периода шел поиск путей, при которых макроекономическая роль государства обеспечивала бы условия нормального функционирования рынка как основы рационального хозяйствования.

Очевидно, что России предстоит найти свои формы наиболее оптимального сочетания государственного взаимодействия на Экономику с интересами бизнеса и трудящихся в рамках свободной рыночной Экономики.

Список использованной литературы.
1. Костюк В.Н. История Экономических учений. М., 1997.
2. Самуельсон П.А., Нордхаус В.Д. Экономика. М., 1997.
3. Экономика. Под ред.

Безработица в России

Мы собираем статистику по безработице с 2011 года. Анализируем ее, сравниваем по месяцам и годам, показываем в наглядном табличном и графическом виде, отражая динамику. Используюця официальные данные Федеральной службы государственной статистики. Как правило, официальные источники показывают данные уровня безработицы трех- или четырехмесячной давности. Ето объясняеця временными трудозатратами на сбор и обработку данных с составлением итоговых отчетов. Мы стараемся следить за доступностью квартальных и годовых отчетов и оперативно обрабатывать их.

Мы строим статистику во второй половине текущего года, когда Росстат опубликует официальные данные, поетому для 2016 года ежемесячных показателей пока нет. Самый свежий отчет Росстата с данными о безработице — за январь 2016 год. Согласно отчету безработица на начало 2016 года составила 5.8% (или 4.4 млн. человек).

На январь 2016 года:

Безработных: 4.4 млн. человек или 5.8%

Работающих:
71.3 млн. человек или 94.2%

Экономически активное население:75.8 млн. человек или 52% от общей численности населения страны

Самая низкая безработица на настоящий момент в Москве — около 1.5%, самая высокая в Ингушетии — более 20%. Смотрите уровень безработицы по регионам для получения детальной статистики по каждому региону. Данные представлены с 2000 года.

Безработица в России на протяжении последних лет имеет тенденции к снижению. На начало 2011 года она составляла 7.8%, в настоящее время — около 5.8%. С начало осени 2014 года и до начала 2015 года наблюдался рост безработицы ввиду сокращений персонала. В начале 2014 года безработица держалась на том же уровне, что в последние месяцы 2013 года. В первой половине 2014 года наблюдалось плавное снижение уровня безработицы и заметное повышение уровня с середины лета до конца 2014 года. По данным Федеральной службы государственной статистики уровень безработицы на конец 2014 года составлял 5.3%, на конец 2015 года — 5.8% (или 4.4 млн. человек).

Подсчет уровня безработицы

Часто люди ошибочно судят об уровне безработицы исходя из общей численности населения страны, которая составляет более 140 млн. человек. Ето не верно. При расчете безработицы учитываеця только численность Економически активного населения, которая составляет примерно половину общей численности населения страны.

На январь 2016 года:

Економически не активное население:70.7 млн. человек или 48%

Економически активное население:75.8 млн. человек или 52%

Общая численность населения страны:146.5 млн. человек или 100%

Показатели официальной статистики, вероятнее всего, отличаюця от реальных показателей безработицы. Обратим внимание на некоторые моменты, которые Росстат отмечает в примечаниях, сносках, объяснениях подсчётов.

1. Статистика строиця на основе анализа выборочной части населения, а не всех граждан страны. В официальном источнике сообщаеця о подведении итогов *«выборочного обследования населения по проблемам занятости»*.

2. Не учитываеця статистика по Крыму. Цитата из официального источника: *«в целях обеспечения статистической сопоставимости данных рассчитаны без учета сведений по Республике Крым и г.Севастополю»*.

3. Безработица сокращаеця не за счёт трудоустройства ранее безработных граждан, а за счёт уменьшения числа Економически активного населения. Другими словами: становиця больше стариков и молодых, а населения трудоспособного возраста становиця меньше.

4. В стране много безработных граждан, о занятости которых нет официальных сведений либо они неточны. Таким образом, они не учитываюця в отчётах Росстата и могут исказить реальное положение по безработице в отдельных субъектах Российской федерации и в стране в целом.

Безработица по годам

Сравним на графике безработицу за 2011-2015 года.

— 2011 — 2012 — 2013 — 2014 — 2015

Детальную статистику безработицы в России по месяцам и кварталам за предыдущие года в графическом и табличном виде можно найти на страницах:

- Безработица в 2015 году — 5.5% 5.8%
- Безработица в 2014 году — 5.6% 5.3%
- Безработица в 2013 году — 6.0% 5.6%
- Безработица в 2012 году — 6.3% 5.1%
- Безработица в 2011 году — 7.8% 6.1%

Официальные данные

Официальная статистика представлена в отчётах ФСГС России (Росстата), которая публикует данные на своём сайте www.гкс.ру.

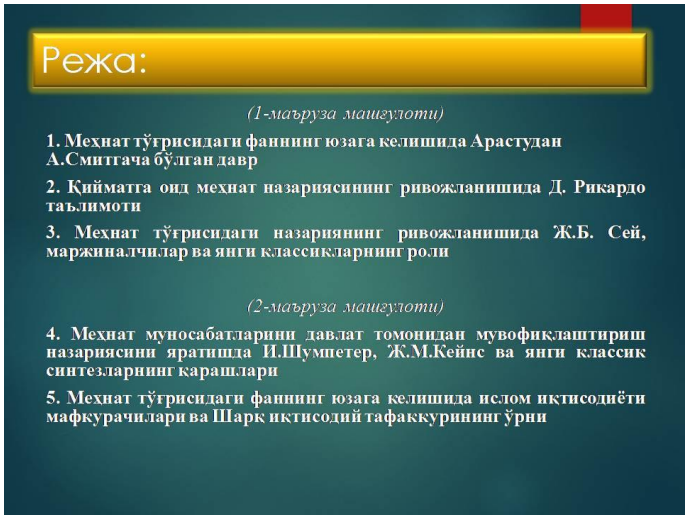
Занятость и безработица январь-декабрь 2015 — официальные данные по безработице, опубликованные Росстатом. Отчёт включает 7 таблиц со статистикой за 2014 и 2015 года:

- динамика численности Экономически активного населения;
- динамика уровня занятости населения в возрасте 15-72 лет;
- динамика числа замещенных рабочих мест в организациях;
- число замещенных рабочих мест в организациях по видам Экономической деятельности;
- динамика численности безработных по продолжительности поиска работы;
- динамика численности не занятых трудовой деятельностью граждан, состоящих на учете в государственных учреждениях службы занятости населения;
- динамика потребности работодателей в работниках, заявленной в государственные учреждения службы занятости населения.

Занятость и безработица январь 2016 — официальные данные по безработице, опубликованные Росстатом. Отчёт включает 14 таблиц со статистикой за 2015 год и за январь 2016.

MAVZULAR BO'YICHA TAQDIMOT SLAYDLARI VA VIDEO ROLIKLAR









Дастлабки иқтисодий ғоялар **Гомер**нинг *“Илиада”* ва *“Одиссея”* поэмаларида акс эттирилган бўлиб, иқтисодиётнинг натурал хўжалик концепцияси илгари сурилган. Юнон шоири **Гесиод**нинг **“Меҳнат ва қонунлар”** асарида бойликнинг кучи, ҳокимияти акс эттирилган.



Ксенофонт (тахминан м.а. 430-354 йй.), **Платон** (**Афлотун**, тахминан м.а. 428-348 йй.), **Аристотель** (**Арасту**, м.а. 384-322 йй.)ларнинг иқтисодий қарашларида яққол намоён бўлди.



Меҳнат тўғрисидаги фаннинг ривожланиш йўналишига ҳисса қўшган олимлар ва уларнинг асосий ғоялари

- **Уильям Петти (1623—1687). Классик сиёсий иқтисоднинг асосчиси. «Меҳнат бойликнинг отаси, ер эса унинг онасидир»**
- **Ф. Кенэ (1694—1774). Физиократлар мактабининг асосчиси. Ер ва унга ўхшаганларга сарфланадиган меҳнат соф маҳсулотнинг манбалари ҳисобланади**
- **А. Смит (1723—1790). Сиёсий иқтисоднинг фан сифатида қарор топиши, иқтисодий либерализм концепциясининг ривожланиши. Қийматга оид уч концепциянинг муаллифи**
- **А. Маршалл (1842—1924). Янги классик иқтисодий назариянинг етакчи намондаси. Мувозанатли нарх концепцияси. Д. Кларк (1847—1938). Ўта унумдорлик назарияси**
- **Й. Шумпетер (1883—1950). Ишлаб чиқаришнинг тўртинчи омили —тадбиркорликни асослаб берган**
- **Ж.М. Кейнс (1883—1946). Бозор иқтисодиётининг давлат томонидан тартибга солинишни назарияси**
- **П. Самуэльсон (1915 йилда туғилган). Иқтисодий назариянинг янги классик синтези**
- **К. Менгер (1840-1921), О. Бём-Баверк (1851-1914), Ф. Визер (1851-1926), У. Жевонс (1835-1882), Л.Вальрас (1834-1910). Товар қийматини субъективистик талқин қилиш, ўта фойдалилик, ўта чиқимдорлик назарияси**
- **Ж.Б. Сэй (1767—1832). Ишлаб чиқаришнинг уч омили: меҳнат, капитал, ер назариясининг муаллифи**
- **Д. Рикардо (1772—1823).Товар қийматини бир омил билан баҳолаш тарафдори. Товар қиймати уни ишлаб чиқариш учун зарур меҳнат миқдорига боғлиқ**



Йозеф Алоис Шумпетер (1883-1950) – Америка иқтисодчиси. Трешт (Моравия)да 1883 йилнинг 8 февралида туғилган. Вена университетини тугаллаган, Грац ва Бонн университетларида ўқитувчилик қилган (1925-1932), кейин Гарвардда дарс берган (1932-1950), бунда у капитализм назарияси ва амалий фаоллик даврларига оид тадқиқотлари туфайли кенг танилди. “Ҳўжалик ривожи назарияси” (Theorie der wirtschaflichen Entwicklung, 1912); “Амалий фаоллик даврлари: капитализмнинг назарий, тарихий ва статистик таҳлили” “Капитализм, социализм ва демократия” (1942) каби асарлар унинг энг йирик асарлари сирасидандир.

Платон (*Афлотун*) “Давлат” ва “Қонунлар” асарларида идеал давлат қандай бўлиши кераклигини очиб бермоқчи бўлди. Унингча, бу даврда хусусий мулк ва эркин хўжалик ташаббусига ўрин йўқ. У аҳолини уч тоифага ажратган:

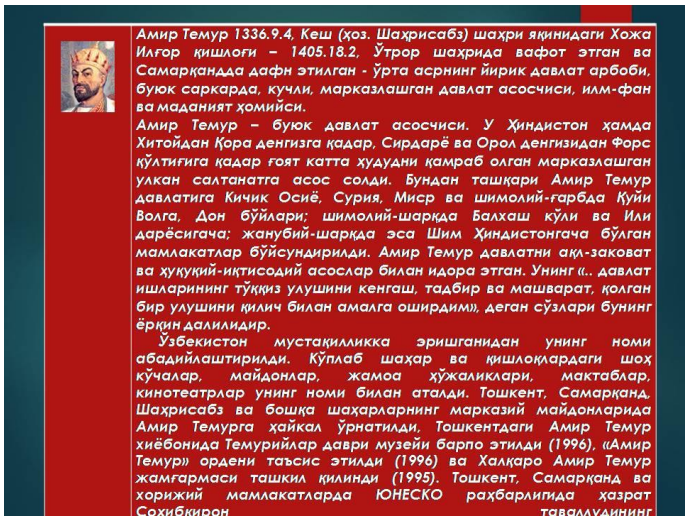
1. *Файласуфлар* – давлатни бошқарувчилар.

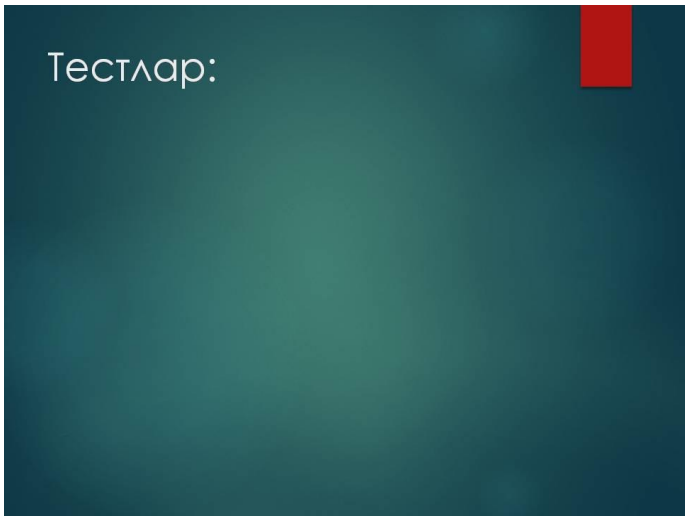
2.*Ҳарбийлар* – давлатни бошқариш аппаратининг бир қисми бўлиб, улар бирор мулк эгаси бўлиш ҳуқуқига эга эмас, истеъмол қилиш эса ижтимоий хусусиятга эга бўлиши керак.

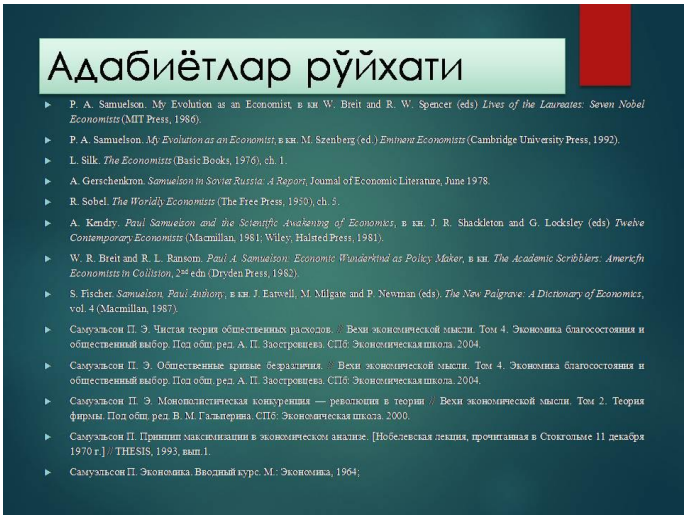
3. *“Қора” тоифалар* мулк эгаси бўлиши керак. (деҳқон, ҳунарманд ва савдогарлар)

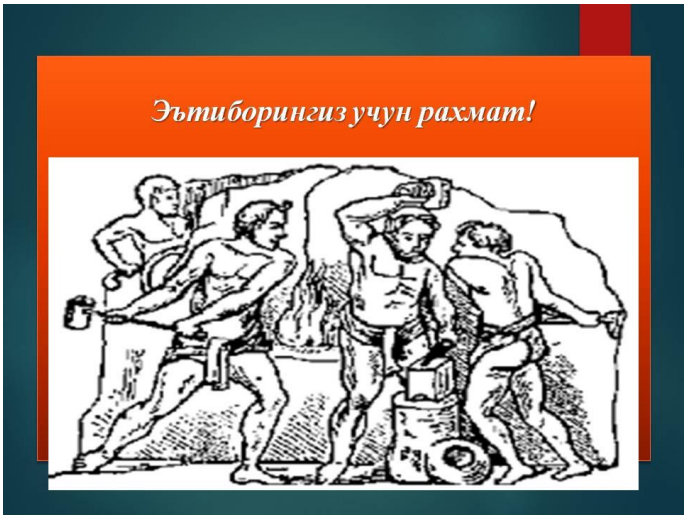
Шарқ иқтисодий тафаккурининг ривожланишида араб мутафаккири Ибн Халдун Абдураҳмон Абу Зайд (1332-1406)нинг ҳиссаси бениҳоя катта (Тунисда туғилган, Фес султонида хаттот-котиб бўлган).

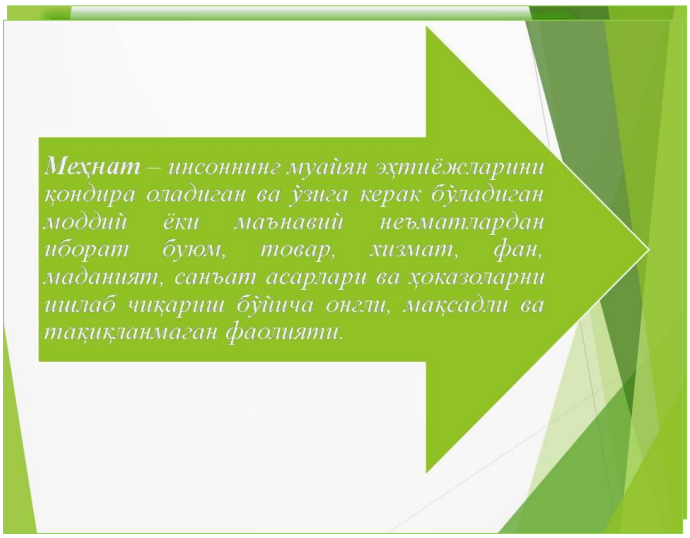



Амир Темур 1336.9.4. Кеш (ҳоз. Шаҳрисабз) шаҳри яқинидаги Хожа Илғор қишлоғи – 1405.18.2, Ўтрор шаҳрида вафот этган ва Самарқандда дафн этилган - ўрта асрнинг йирик давлат арбоби, буюк саркарда, кучли, марказлашган давлат асосчиси, илм-фан ва маданият ҳомийси.
Амир Темур – буюк давлат асосчиси. У Ҳиндистон ҳамда Хитойдан Қора денгизга қадар, Сирдарё ва Орол денгизидан Форс қўлтиғига қадар ғоят катта ҳудудни қамраб олган марказлашган улкан салтанатга асос солди. Бундан ташқари Амир Темур давлатига Кичик Осиё, Сурия, Миср ва шимолий-ғарбда Қўйи Волга, Дон бўйлари; шимолий-шарқда Балхаш кўли ва Или дарёсигача; жанубий-шарқда эса Шим Ҳиндистонгача бўлган мамлакатлар бўйсундирилди. Амир Темур давлатни ақл-заковат ва ҳуқуқий-иқтисодий асослар билан идора этган. Унинг «.. давлат ишларининг тўққиз улушини кенгаш, тадбир ва машварат, қолган бир улушини қилич билан амалга оширдим», деган сўзлари бунинг ёрқин далилидир.
Ўзбекистон мустақилликка эришганидан унинг номи абадийлаштирилди. Кўплаб шаҳар ва қишлоқлардаги шоҳ кўчалар, майдонлар, жамоа хўжаликлари, мактаблар, кинотеатрлар унинг номи билан аталди. Тошкент, Самарқанд, Шаҳрисабз ва бошқа шаҳарларнинг марказий майдонларида Амир Темурга ҳайкал ўрнатилди, Тошкентдаги Амир Темур хиёбонида Темурийлар даври музейи барпо этилди (1996), «Амир Темур» ордени таъсис этилди (1996) ва Халқаро Амир Темур жамғармаси ташкил қилинди (1995). Тошкент, Самарқанд ва хорижий мамлакатларда ЮНЕСКО раҳбарлигида ҳазрат Сохибқирон таваллудининг


Тестлар:


Адабиётлар рўйхати
P. A. Samuelson. My Evolution as an Economist, в кн. W. Breit and R. W. Spencer (eds) Lives of the Laureates: Seven Nobel Economists (MIT Press, 1986).
P. A. Samuelson. My Evolution as an Economist, в кн. M. Szenberg (ed.) Eminent Economists (Cambridge University Press, 1992).
L. Silk. The Economists (Basic Books, 1976), ch. 1.
A. Gerschenkron. Samuelson in Soviet Russia: A Report, Journal of Economic Literature, June 1978.
R. Sobel. The Worldly Economists (The Free Press, 1980), ch. 5.
A. Kendry. Paul Samuelson and the Scientific Awakening of Economics, в кн. J. R. Shackleton and G. Locksley (eds) Twelve Contemporary Economists (Macmillan, 1981; Wiley, Halsted Press, 1981).
W. R. Breit and R. L. Ransom. Paul A. Samuelson: Economic Wunderkind as Policy Maker, в кн. The Academic Scribblers: American Economists in Collision, 2nd edn (Dryden Press, 1982).
S. Fischer. Samuelson, Paul Anthony, в кн. J. Eatwell, M. Milgate and P. Newman (eds). The New Palgrave: A Dictionary of Economics, vol. 4 (Macmillan, 1987).
Самуэльсон П. Э. Чистая теория общественных расходов. // Вехи экономической мысли. Том 4. Экономика благосостояния и общественный выбор. Под общ. ред. А. П. Заостровцева. СПб: Экономическая школа. 2004.
Самуэльсон П. Э. Общественные кривые безразличия. // Вехи экономической мысли. Том 4. Экономика благосостояния и общественный выбор. Под общ. ред. А. П. Заостровцева. СПб: Экономическая школа. 2004.
Самуэльсон П. Э. Монополистическая конкуренция — революция в теории // Вехи экономической мысли. Том 2. Теория фирмы. Под общ. ред. В. М. Гальперина. СПб: Экономическая школа. 2000.
Самуэльсон П. Принцип максимизации в экономическом анализе. [Нобелевская лекция, прочитанная в Стокгольме 11 декабря 1970 г.] // THESIS, 1993, вып.1.
Самуэльсон П. Экономика. Вводный курс. М.: Экономика, 1964;


Эътиборингиз учун рахмат!

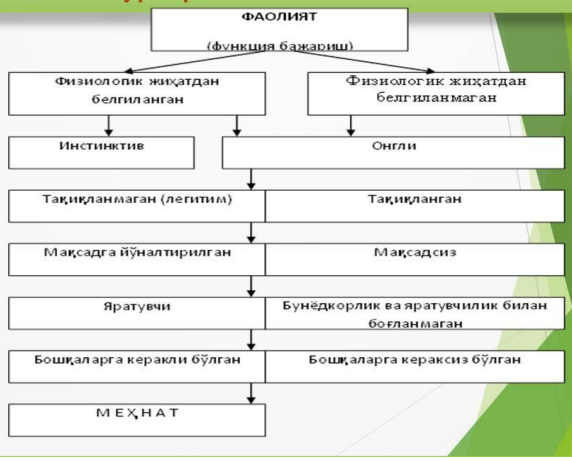

Меҳнат – инсоннинг муайян эҳтиёжларини қондира оладиган ва ўзига керак бўладиган моддий ёки маънавий неъматлардан иборат буюм, товар, хизмат, фан, маданият, санъат асарлари ва ҳоказоларни ишлаб чиқариш бўйича онгли, мақсадли ва тақиқланмаган фаолияти.


меҳнат предмети - инсон учун фойдали бўлган хоссаларни бахш этиш мақсадидаги меҳнат мажмуаси қаратилган, табиат буюми ёхуд хизматлар кўрсатиш объекти;
меҳнат воситалари - ходим меҳнат предметига таъсир этишда фойдаланадиган ва унинг меҳнат қилиши учун зарур бўлган жамики нарсалардир.
меҳнат предметига таъсир этиш усули – инсон фаолиятининг собит қилинган у ёки бу ишни бажариш учун билим ва маҳорат бўлишини назарда тутади.
меҳнатни ташкил этиш - муайян тарздамеҳнат жараёнини тузиш ва амалга ошириш тартиби билан боғлиқ бўлиб, у ходимнинг меҳнат предмети ва қуроллари билан ўзаро таъсир тизимини келиб чиқади.

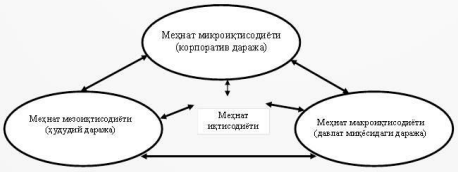
«Меҳнат» тушунчасининг ўзаро нисбати



Фаолият турлари



Меҳнат иқтисодиётининг даража бўлимлари



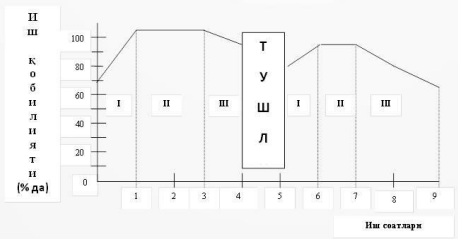


Оддий ва мураккаб меҳнат. *Оддий меҳнат ходимдан махсус касбий тайёргарлик талаб қилмайдиган, малакасиз меҳнатдир. Даража олган ёки кўпайтирилган меҳнатгина мураккаб меҳнат ҳисобланади*

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

Репродуктив ва ижодий меҳнат. *Репродуктив меҳнат - такроран қилинган, олдиндан маълум бўлган, ижодий жиҳатлари бўлмаган меҳнат. Ижодий меҳнат эса бунёдкор меҳнат бўлиб, унда инсон сифат жиҳатидан янги, бетакрор, ўзига хос, ноёб нарсалар яратади.*

Иш қобилиятининг типик эгри чизиғи



Ишлаб чиқариш шарт-шароитларининг омилга боғлиқ даромадлар ўлчамига таъсири

Кўрсаткичлар	Ҳолатлар				
	1	2	3	4	5
Маҳсулот нархи, сўм	150	150	800	800	800
Хомашё нархи, сўм	60	60	650	650	650
Меҳнат қуроллари нархи, минг сўм	1	100	1	100	100
Меҳнат қуролларини ишлатиш муддати, йил	5	5	5	5	5
Меҳнат сарфлари, соат	10	1	15	1,5	1,5
Маҳсулот ҳажмига амортизация ажратмалари (1700 соат/йил иш ҳисобида), сўм (3-м.х5-м/1700х4-м.)	1,18	11,76	1,76	17,65	17,65
Иш ҳақи, сўм/соат	10	15	10	15	15
Ходимнинг иш ҳақи ёки даромади (5-м.х7-м.)	100	15	150	22,5	22,5
Иш ҳақи ва амортизация, сўм (6-м.х 8-м.)	101,18	26,76	151,76	40,15	40,15
Ишлаб чиқариш сарф-харажатлари, сўм	101,18	26,76	151,76	40,15	690,15
Даромад, сўм (1-м.–10-м.)	48,82	123,24	648,24	759,85	109,85
Шу жумладан:					
Ер (табиат) ҳисобига (2-м.)	60,0	60,0	650	650	–
Капитал (ишлаб чиқариш воситалари) ҳисобига (3-м.х10%х5-м./365х8)	0,34	3,42	0,51	5,14	5,14
Тадбиркорлик ҳисобига (11-м.–12-м.–13-м.)	-11,52	59,82	-2,27	104,71	104,71
Ишнинг 1 соатига келтирилган тадбиркорлик даромади (14-м./5-м.)	-1,15	59,82	-0,15	69,8	69,8



Иш вақти кўрсаткичи билан бир қаторда, меҳнат сарфларининг сифат таркибини тавсифлайдиган кўрсаткичга бўлган зарурат ҳам юзага келади. Бунинг учун «меҳнат сиғими» тушунчасидан фойдаланилади. Меҳнат сиғими деганда маҳсулот бирлигини ишлаб чиқаришга жонли меҳнат сарфлари тушунилади. Ушбу сарфлар қуйидаги формула ёрдамида аниқланади:

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

Инсон ва жамият ривожланишида меҳнатнинг роли



ЭЪТИБОРИНГИЗ УЧУН РАХМАТ!



3-мавзу.
МЕҲНАТ ЖАРАЁНЛАРИНИ ТАШКИЛ ЭТИШ



Режа:

(1-маъруза машғулоти)

1. Меҳнатни ташкил этиш: моҳияти ва хусусиятлари
2. Ходимлар фаолиятини ташкилий жиҳатдан таъминлашнинг моҳияти ва мазмуни
3. Ижтимоий-меҳнат муносабатларини ташкил қилиш

(2-маъруза машғулоти)

4. Инсоннинг ижтимоий ишлаб чиқаришдаги ҳолати
5. Меҳнат фаолиятини ташкил этиш ва оқилоналаштиришга оид хорижий назарияларнинг ривожланиши
6. Мустақил Давлатлар Ҳамдўстлиги мамлакатларида ва Ўзбекистонда меҳнатни ташкил этиш назарияларининг ривожланиши

«Ташкил этиш» тушунчаси французча *organisation*, лотинча *organizo* -**«тартибга келтираман»** сўзидан келиб чиққан.



Ходимлар фаолиятини ташкилий таъминлаш элементлари

- Меҳнат тақсимоти ва кооперацияси.
- Меҳнат жараёнларини ташкил этиш.
- Меҳнатни меъёрлаш.
- Иш жойларини ташкил этиш.
- Меҳнатни рағбатлантириш.
- Ижтимоий-меҳнат муносабатлари.
- Меҳнат интизоми.
- Меҳнат шароитлари.
- Меҳнат ва дам олиш тартиблари.
- Ходимларни танлаш, тайёрлаш ва малакасини ошириш.



5.Низо. Низо меҳнат муносабатларида зиддиятлар кескинлашувининг охирги даражадаги ҳолатидир. Низолар ижтимоий-меҳнат муносабатларига икки хил: ижобий ва салбий таъсир этади. Шу сабабли, низо билан ижтимоий шериклик ва ҳамжиҳатлик тенгма-тенг амал қилиб бориши зарур.

6. Камситиш. Бу ишга қабул қилиш ёки ишдан бўшатиш, касб танлаш, хизмат мартабаларига кўтарилиш, меҳнатга ҳақ тўлаш ва маълумот олишда ижтимоий-меҳнат муносабатлари субъект-ларининг ҳуқуқлари билан чеклашдир.

4-МАВЗУ. БОЗОР ХЎЖАЛИГИ ТИЗИМИДА МЕҲНАТ БОЗОРИ





РЕЖА:

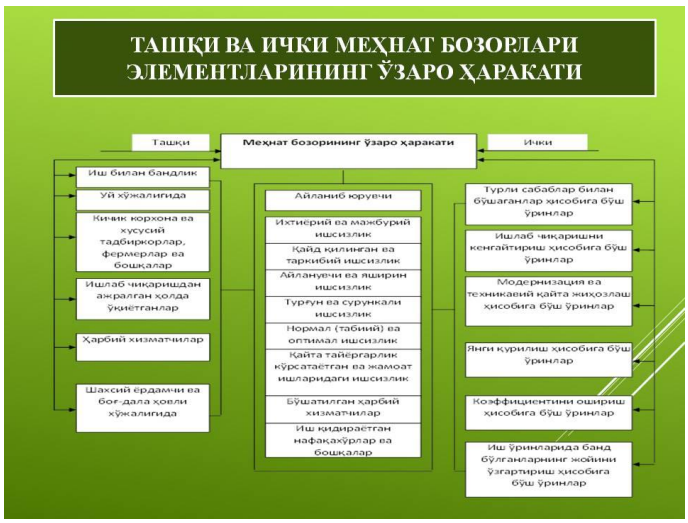
(1-маъруза машғулоти)

1. Меҳнат бозори ва унинг моҳияти
2. Меҳнат бозорининг ишлаш механизми
3. Меҳнат бозорининг турлари: уларнинг сегментларга бўлиниши ва мослашувчанлиги
4. Меҳнат бозоридаги талаб ва таклиф

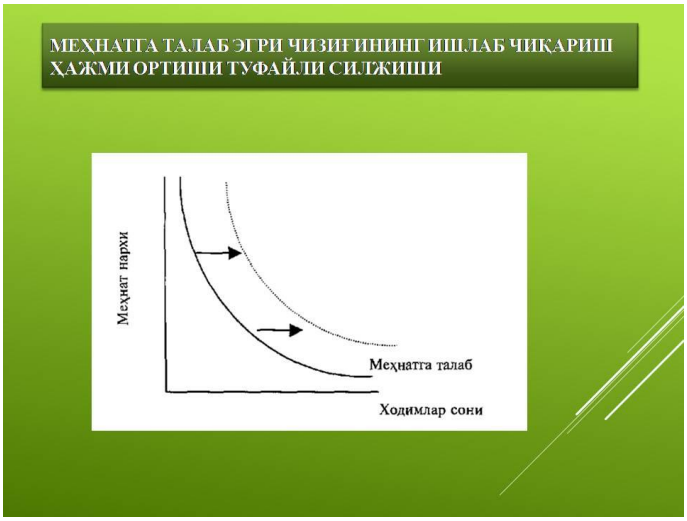
(2-маъруза машғулоти)

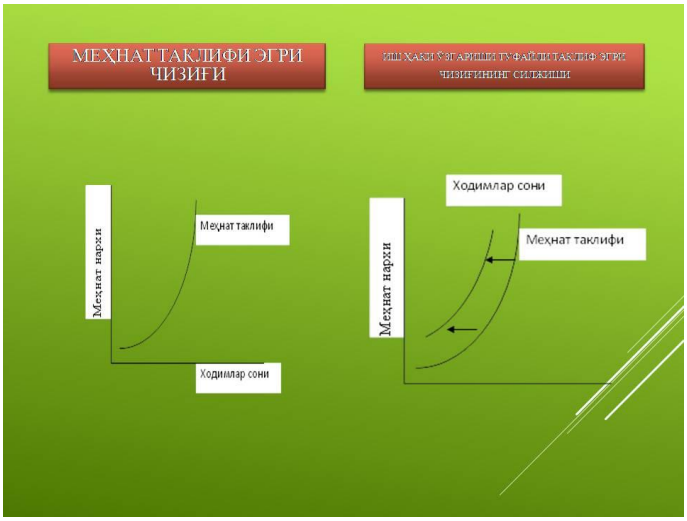
5. Меҳнат бозорининг моделлари
6. Демографик тенденциялар ва уларнинг меҳнат бозорига таъсири
7. Меҳнат бозорининг тартибга солиниши



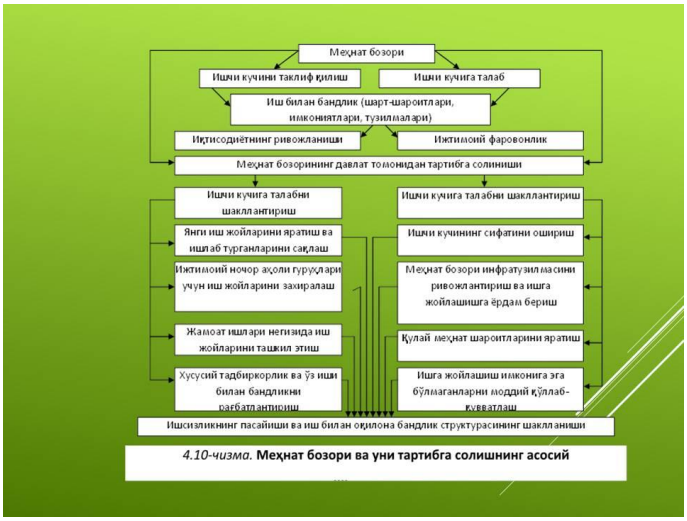












4.10-чизма. **Меҳнат бозори ва уни тартибга солишнинг асосий**

Меҳнат ресурслари таркибига фақат иқтисодий фаол аҳолигина эмас, шу билан бирга ҳозирги пайтда ишламаётган ва иш қидирмаётган меҳнатга қобилиятли шахслар, шу жумладан ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда таълим олаётганлар аҳоли ҳам киритилади. Меҳнат ресурслари меҳнат қилиш имкониятига эга ҳақиқий ва потенциал ходимлардир.

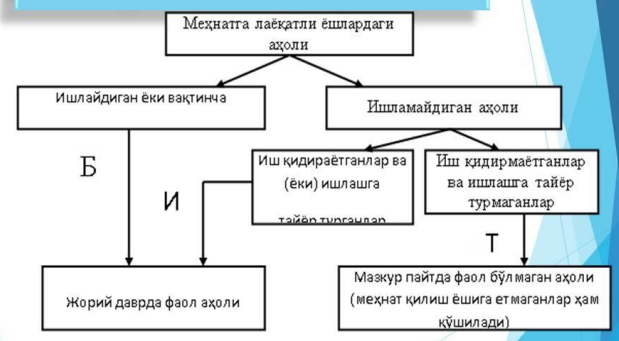


Меҳнат ресурслари таркиби



6. Меҳнат ресурслари балансини тузиш ва ишга жойлашишга муҳтож шахсларни аниқлаш

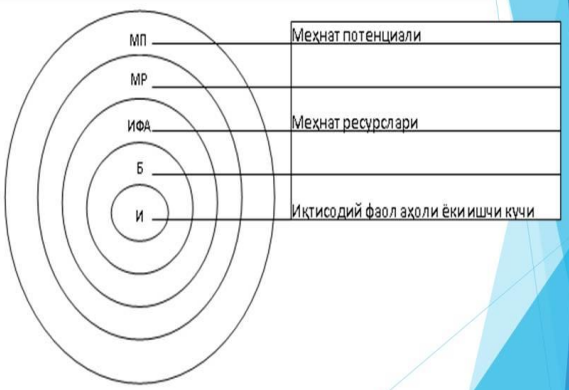
Асосий элементлар бўйича ишчи кучини таърифлаш





5.4-чизма. **Меҳнат ресурсларини фаол ва фаол бўлмаган аҳоли турлари бўйича таснифи**

Меҳнат потенциали миқдор кўрсаткичларининг шаклланиши



Меҳнат потенциали сифат кўрсаткичларининг шаклланиши



Меҳнат потенциалининг сифат кўрсаткичларига кўплаб омиллар таъсир кўрсатади ва уни қуйидагича ифодалаймиз:

$f(c) = c\ (c_1, c_2, c_3, c_4, c_5, c_6, \ldots\ldots c_n)$

Бу ерда: f(c) - меҳнат потенциалининг сифат кўрсаткичи;

c_1 - жисмоний ҳолат ва соғлиқ даражаси;

c_2 - таълим ва маълумот даражаси;

c_3 - малака ва касбий маҳорат;

c_4 - тадбиркорлик қобилияти;

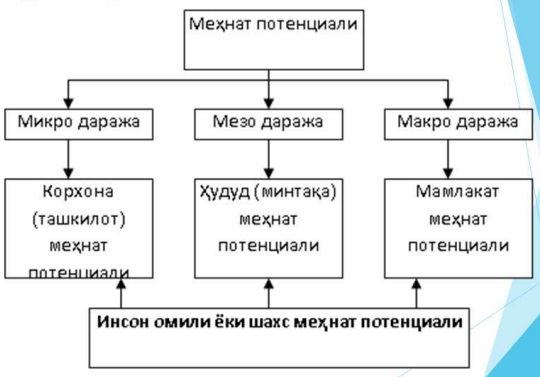
c_5 - ҳаётий тажриба ва кўникма;

c_6 - дунёқараш ва онг;

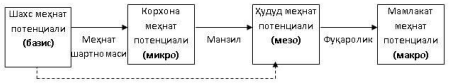
c_7 - одоб-ахлоқ ва хулқ-атвор;

c_8 - маънавий етуклик.

Меҳнат потенциалининг тегишлилик даражасига кўра таснифланиши



Меҳнат потенциалининг тегишлилик хусусиятига кўра даражалашув омиллари



Меҳнат потенциалини баҳолаш учун унинг таркибини аниқлайдиган формула (М.И. Долишний)

МП = ЖМпр + ЖМрр + ЖМз

Бунда: **МП - меҳнат потенциали;**

- **ЖМпр - жонли меҳнатнинг потенциал ресурслари;**
- **ЖМрр - жонли меҳнатнинг реал ресурслари;**
- **ЖМз - жонли меҳнат захираси.**

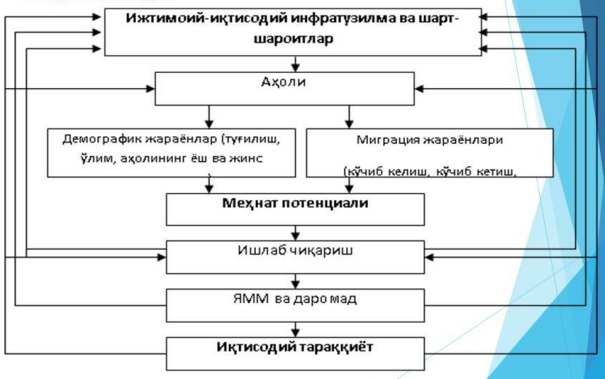
Инсон омилининг капиталлашув ва потенциаллашув жараёни



Инсон капиталининг шаклланиши жараёни



Меҳнат потенциалининг шаклланиш жараёнлари



2007 йил 24 майда Вазирлар Маҳкамасининг «Ишга жойлаштиришга муҳтож иш билан банд бўлмаган аҳолини ҳисобга олиш методикасини такомиллаштириш тўғрисида»ги 106-сонли Қарори қабул қилинди ва унга мувофиқ «Ишга жойлаштиришга муҳтож меҳнат билан банд бўлмаган аҳолини ҳудудлар бўйича ҳисоблаб чиқиш» Методикаси амалиётга татбиқ этилди.

Меҳнат ресурслари баланси шакли

Т/р	Кўрсаткичлар номи	Жами	Шу жумладан, ҳудудлар бўйича:		
			....	....	....
1.	**Меҳнат ресурслари жами**				
	Шу жумладан:				
2.	**Иқтисодий фаол аҳоли**				
	Шундан:				
1.1.	**Иш билан банд аҳоли**				
	шу жумладан иқтисодиёт секторлари бўйича:				
1.1.1.	Расмий секторда				
1.1.2.	Норасмий секторда				
1.1.3.	Хорижга ишга кетганлар				
1.1.4.	Бошқалар				
1.2.	**Ишга жойлаштиришга муҳтож иш билан банд бўлмаган аҳоли (ишсизлар)**				
	Шундан:				
1.2.1.	Ишсиз сифатида расман рўйхатдан ўтказилганлар				
1.2.2.	Мустақил иш қидирувчилар				
3.	**Иқтисодий фаол бўлмаган аҳоли**				
	Шундан:				
3.1.	Ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда ўқиётган ҳамда иш ҳақига ёки меҳнат даромадига эга бўлмаган ўқувчилар ва талабалар				
3.2.	Уй бекалари ва болани парвариш қилувчи ишламайдиган аёллар				
3.3.	Ишламайдиган учинчи гуруҳ ногиронлари				
3.4.	Ихтиёрий равишда иш билан банд бўлмаган, шунингдек мол-мулк ва кўчмас мулкдан даромад оладиган ишламайдиган шахслар				

ЭЪТИБОРИНГИЗ УЧУН РАХМАТ!

6-МАВЗУ.
АҲОЛИНИНГ ИШ БИЛАН БАНДЛИГИ НАЗАРИЯЛАРИ ВА УЛАРНИНГ АМАЛДА ҚЎЛЛАНИЛИШИ



Режа:

(1-маъруза машғулоти)

1. Аҳолининг иш билан бандлиги бўйича классик ва неоклассик назариялар
2. Ж. Кейнс ва неокейнсчиларнинг иш билан бандлик назарияси

(2-маъруза машғулоти)

3. Ҳозирги замон неоклассик назарияларида аҳолининг иш билан бандлиги масалалари
4. Иш билан бандликнинг ҳозирги замон назарияларидан фойдаланиш

- Классик мактабнинг йирик намояндаларидан бири бўлган **Адам Смит** ва унинг издоши **Давид Рекардолар** ўз таълимотларида бозор тизими ресурслари орасида, ишчи кучи ресурсларидан тўлиқ фойдаланиш муҳим ўрин тутади ва бозорнинг самарадорлигини таъминлашга қодирдир, деб ҳисоблайди.
- Бу борада француз олими **Жан Батист Сей** ҳам ишчи кучи ва иш билан бандлик муаммолари бўйича ўз қарашларига эга бўлиб, қатор масалалар бўйича классиклар тутган йўлни тўғри деб баҳолайди.

XIX асрнинг охирларида классикларнинг издошлари уларнинг умумий ғоя ва қарашларини ривожлантириб, иқтисодиёт назариянинг неоклассик йўналиши юзага келди. Бу йўналишнинг асосчиси Кембриж университетининг профессори **Альфред Маршалл** (1842-1924) бўлиб, унинг бозор нархи, тадбиркорлик, истеъмолчилик хулқи ва бошқа бир қанча янги назарий қоидалари маълум ва машхур бўлиб, ҳозирги вақтда ҳам ундан иқтисодчилар фойдаланиб келмоқдалар.

Жон Мейнард Кейнс (1883-1946) атоқли назариётчи ва бошқариладиган капитализмда аҳолини иш билан бандлиги бўйича яратилган иқтисодий назариянинг асосчисидир. Унинг асосий асари «Аҳолининг иш билан бандлиги, фоиз ва пулнинг умумий назарияси» бўлиб, ушбу асар 1936 йилда босилиб чиққан.

Артур Пигу (1877-1955) **А. Маршаллнинг** издоши ва шогирди бўлган. Унинг аҳолини иш билан бандлик соҳасидаги асосий асари – «Ишсизлик назарияси» бўлиб, бу асар 1933 йилда чоп этилган. А. Пигунинг фикрича, ишсизликнинг сабаби иш ҳақининг юқори даражасидир, иш ҳақининг қисқариши эса иш билан бандликни оширади, чунки ишлаб чиқариш харажатларини камайтиради ва қўшимча ишчиларни ёллаш учун имконият яратади.

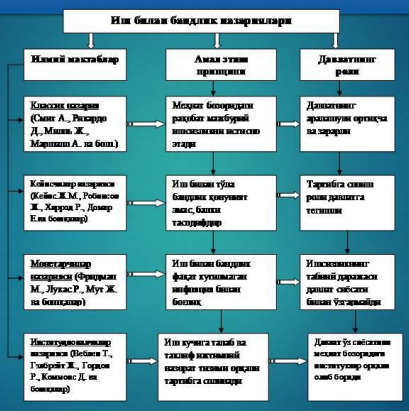
Кейнс назарияси қанчалик машҳур бўлишига қарамай, XX асрнинг 80-йилларига келиб, инқирозга учрай бошлади. Бу назарияга мувофиқ жами сарф-харажатларнинг ўсиши натижасида ишлаб чиқариш ҳажмининг кўпайиши, ривожланган мамлакатларда ҳам иқтисодий ўсишни рағбатлантирди ва бу билан ишсизликнинг ортиб бориш тенденцияси бирмунча пасайтирилди.



Монетаризм йўналишининг асосчиларидан бири америкалик иқтисодчи **Милтон Фридман (1912)** бўлиб, у иқтисодиёт соҳасида 1976 йилги Нобель мукофотининг лауреатидир. М. Фридман замонавий янги классик йўналишнинг асосий намояндаларидан биридир.

Кейинги ўттиз йил мобайнида неоклассик синтез мактаби вужудга келди. Унинг асосчиси ва атоқли вакили америкалик олим, Нобель мукофотининг 1970 йилги лауреати Пол Самуэльсондир. Унинг икки жилддан иборат «Иқтисодиёт» дарслиги (унинг кейинги нашри ўзбек тилида 1996 йилда чиққан) жаҳондаги кўпгина мамлакатларнинг талабалари учун узоқ йиллардан буён асосий иқтисодиёт китоби бўлиб хизмат қилмоқда.

Меҳнат бозори ва иш билан бандлик назариялари



Эътиборингиз учун рахмат!



7-МАВЗУ. АҲОЛИ ИШ БИЛАН БАНДЛИГИНИНГ ШАКЛЛАНИШИ ВА МОҲИЯТИ



Режа:

(1-маъруза машғулоти)

1 Иш билан бандликнинг ижтимоий-иқтисодий моҳияти

2. Иш билан бандлик шаклларининг таснифи

3. Аҳолининг иш билан бандлиги, унинг асосий турлари ва шакллари

(2-маъруза машғулоти)

4. Иш билан бандлик – ижтимоий-иқтисодий сиёсатнинг элементи сифатида

5. Иш билан бандлик соҳасида ижтимоий-демографик гуруҳлар

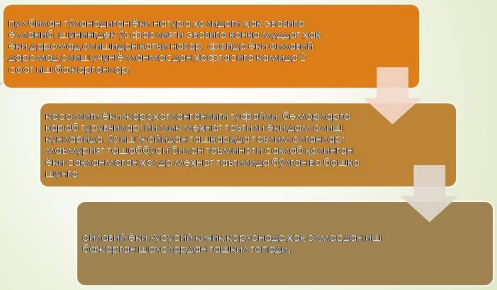
(3-маъруза машғулоти)

6. Аҳолининг иш билан бандлигини таъминлаш борасида давлат сиёсатининг амалга оширилиши

7. Касаначилик меҳнати ва уни ривожлантиришнинг асосий йўналишлари

Ўзбекистон Республикасининг 1992 йил 13 январда қабул қилинган «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонунига (Ўзбекистон Республикаси Олий Кенгашининг Ахборотномаси, 1992 йил, № 4, 175-модда; 1993 йил, № 6, 238-модда; 1994 йил, № 5, 161-модда; Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 1995 йил, № 6, 118-модда) ўзгартишлар ва қўшимчалар киритилиб, унинг янги таҳрири тасдиқланган

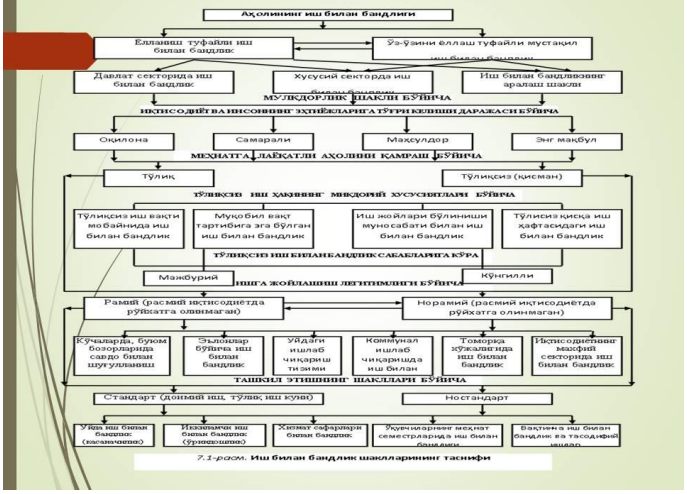
Аҳолининг иш билан бандлари:



Қонунчи равишда иш билан банд бўлмаган, эр-хотиндан бирининг, ота-онасига ва бошқаларнинг жабрланувчи ҳисобига яшайдиган фуқаролар.

Иш билан банд бўлган аҳолига икки гуруҳ фуқаролар киради:

Қонунчи равишда иш билан банд бўлмаган, эр-хотиндан бирининг, ота-онасига ва бошқаларнинг жабрланувчи ҳисобига яшайдиган фуқаролар.



7.1-расм. Иш билан бандлик шаклларининг таснифи

Аҳолининг иш билан бандлиги даражасини яхшилаш йўналишлари





Иш билан бандликнинг энг кам деганда тўрт ижтимоий жиҳатини ҳисобга олиш лозим:

1. иш билан бандлик инсоннинг Конституцияда белгилаб берилган энг муҳим ҳуқуқи – меҳнат ҳуқуқи билан мустаҳкам боғлиқлиги;
2. турмуш даражаси ва муносиб ҳаёт кечириш шарт-шароитларини шакллантиришда иш билан бандлик ҳал қилувчи роль ўйнайди. Айнан иш билан бандлик, меҳнат фаоллигини ошириш, меҳнатга қобилиятли
- фуқаролар ва улар оилаларининг турмуш даражасини оширишнинг энг муҳим кафолати;
3. айнан меҳнат фаолияти инсонни ўзгартиради, унинг касбий имкониятларини очиб беради ва кўпайтиради, шахснинг ривожланишини рағбатлантиради.
4. ҳар кимнинг ва умуман жамият фаровонлигининг негизи бўлган юқори унумли меҳнатнинг янги омилини шакллантириш

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг "Ижтимоий муҳофазага муҳтож ва иш топишда қийналаётган шахсларни ишга жойлаштириш учун иш ўринларини банд қилиб қўйиш тартиби тўғрисидаги Низомни тасдиқлаш ҳақида"ги Қарорига асосан меҳнат бозорида норақобатбардош аҳоли қатламига қуйидагиларга ажратилади:

- ўн тўрт ёшгача болалари ва ногирон болалари бўлган ёлғиз ота, ёлғиз она ва кўп болали ота-оналар;
- таълим муассасаларини тугатган ёшлар;
- муддатли ҳарбий хизматдан бўшатилган шахслар;
- ногиронлар;
- бандликка кўмаклашиш ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш туман (шаҳар) марказларида иш қидирувчи сифатида ҳисобда турган пенсия ёшига яқинлашиб қолган шахслар;
- жазони ўташ муассасаларидан озод қилинган, жазони ўтаётганёки суд қарорига кўра тиббий характердаги мажбурий чоралар кўрилган шахслар;
- ижтимоий муҳофазага муҳтож ва иш топишда қийналаётган шахсларнинг бошқа тоифалари;

Ишчи кучи тизилмаси (ХМТ услуби бўйича)



Ўзбекистонда аҳолини иш билан таъминлаш соҳасидаги давлат сиёсати қуйидаги тамойилларга асосланади:

- меҳнат қилиш ва ишни эркин танлаш ҳуқуқини амалга оширишда барча фуқароларга жинси, ёши, ирқи, миллати, тили, ижтимоий келиб чиқиши, мулкий аҳволи, мансаб мавқеи, динга муносабати, эътиқоди ва жамоат бирлашмаларига мансублиги, шунингдек ходимларнинг ишчанлик жиҳатлари ҳамда улар меҳнатининг натижаларига боғлиқ бўлмаган бошқа ҳолатлардан қатъий 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 қобилиятини ривожлантиришга кўмаклашиш;
- 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 ижтимоий ва иқтисодий 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;

Ушбу мақсадларга эришиш учун эса давлат томонидан қуйидаги чора-тадбирлар амалга оширилади:

1. Агар ишсизлик даврий хусусият касб этса, бунда 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 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.

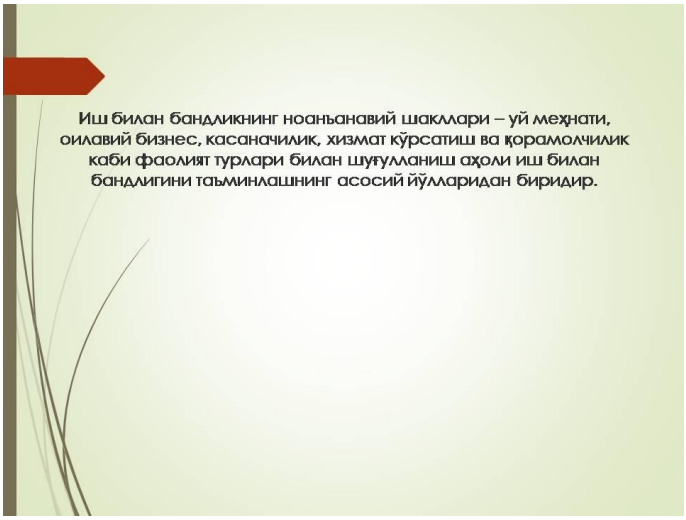
Аҳолини иш билан таъминлашга таъсир кўрсатиш усулларига қуйидагиларни киритиш мумкин:

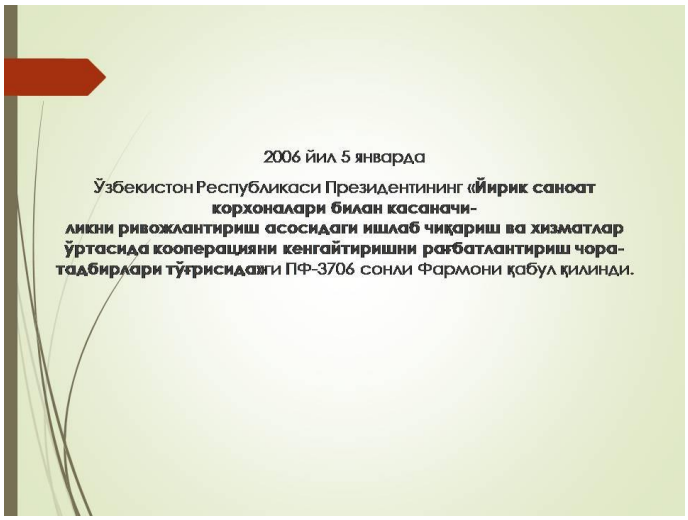
- бевосита (маъмурий) усуллар – қонун йўли билан тартибга солиш;
- билвосита (иқтисодий) усуллар – молиявий, монетар, фискал сиёсати.

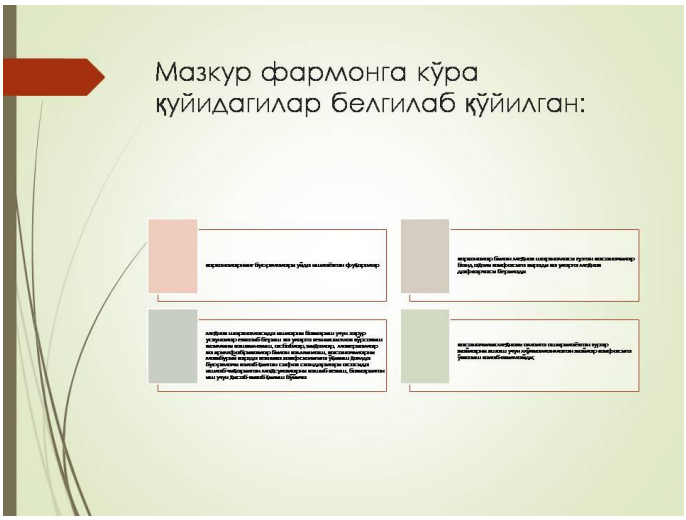
Аҳолини иш билан таъминлашга давлатнинг таъсир кўрсатишнинг қуйидаги турлари мавжуд:

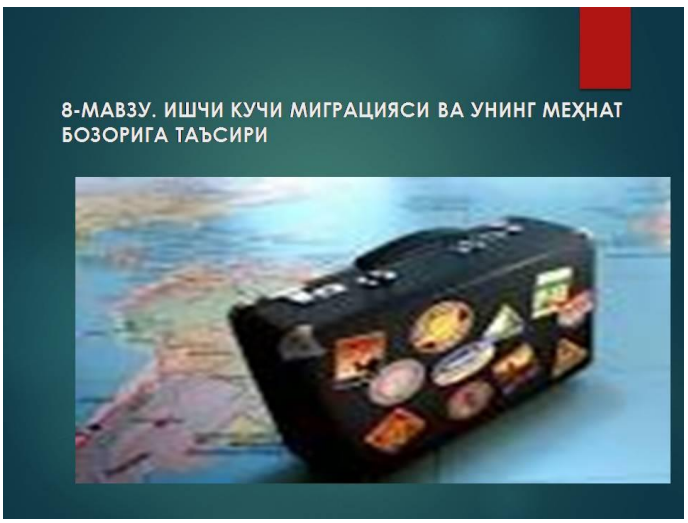
- пассив таъсир кўрсатиш – иш билан банд бўлмаган аҳолига ижтимоий ёрдам;
- фаол таъсир кўрсатиш – меҳнат таклифини рағбатлантириш, меҳнатга бўлган талабни рағбатлантириш, талаб ва таклифни мувофиқлаштириш чора-тадбирлари (ахборот, маслаҳат хизмати кўрсатиш, касбий соҳада маслаҳатлар бериш, аҳолининг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


Аҳолини иш билан таъминлашга давлатнинг таъсир кўрсатишнинг қуйидаги турлари мавжуд:
Аҳолини иш билан таъминлашга таъсир кўрсатиш усулларига қуйидагиларни киритиш мумкин:


Иш билан бандликнинг ноанъанавий шакллари – уй меҳнати, оилавий бизнес, касаначилик, хизмат кўрсатиш ва қорамолчилик каби фаолият турлари билан шуғулланиш аҳоли иш билан бандлигини таъминлашнинг асосий йўлларидан биридир.


2006 йил 5 январда
Ўзбекистон Республикаси Президентининг «Йирик саноат корхоналари билан касаначилик ривожлантириш асосидаги ишлаб чиқариш ва хизматлар ўртасида кооперацияни кенгайтиришни рағбатлантириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги ПФ-3706 сонли Фармони қабул қилинди.


Мазкур фармонга кўра қуйидагилар белгилаб қўйилган:


8-МАВЗУ. ИШЧИ КУЧИ МИГРАЦИЯСИ ВА УНИНГ МЕҲНАТ БОЗОРИГА ТАЪСИРИ


Режа:
(1-маъруза машғулоти)
1 Ишчи кучи миграциясининг ижтимоий-иқтисодий мазмуни ва моҳияти
2. Ишчи кучи миграциясига таъсир этувчи омиллар ва унинг мамлакат иқтисодиётига таъсири
(2-маъруза машғулоти)
3. Меҳнат миграциясининг давлат томонидан тартибга солиниши ва унинг асосий кўринишлари
4.Евроосиё иқтисодий ҳамжамиятидаги меҳнат миграциясининг кўлами ва географияси
(3-маъруза машғулоти)
5. Ўзбекистонда меҳнат миграцияси бўйича давлат сиёсатининг амалга оширилиши

Миграция – аҳолининг, шу жумладан ишчи кучининг бир ҳудуддан иккинчи ҳудудга кўчиб ўтиш ҳаракати бўлиб, унинг миқёси ва суръати мамлакатдаги сиёсий, ижтимоий ва иқтисодий вазият ҳамда меҳнат бозори сиғимини ҳам белгилаб беради.

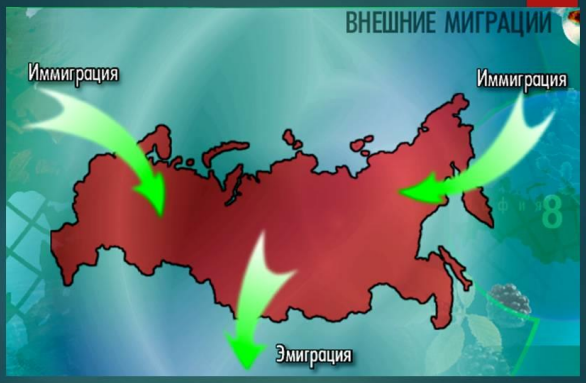


Халқаро Меҳнат Ташкилоти ва Халқаро Миграция бўйича Ташкилот томонидан ишлаб чиқилган таърифга кўра, **меҳнат-мигрантлари деганда** инсонларнинг бирор бир ҳудуддан у ўзи истиқомат қиладиган мамлакат миқёсида ёки рухсат этиладиган мамлакатга кўчиб бориб, у ерда иқтисодий фаолият билан шуғулланадиган қисми тушунилади.



Замонавий меҳнат миграциясининг Халқаро Меҳнат Ташкилот (ХМТ) томонидан 5 та асосий тури ажратиб кўрсатилади:

- Шартнома асосида ишловчилар.
- Малакали кадрлар миграцияси.
- Малакали кадрлар миграцияси.
- Қочоқлар
- Кўчманчилар



Жаҳон тажрибасида меҳнат миграциясининг қуйидаги шакллари таснифланади.

йўналиши бўйича:

- ривожланаётган давлатлардан саноати ривожланган давлатларга миграция;
- ривожланаётган давлатлардан саноати ривожланган давлатларга миграция;
- ривожланаётган мамлакатлар ҳудудидаги миграция;
- юқори малакали ишчи кучининг саноати ривожланган мамлакатдан ривожланаётган мамлакатга миграцияси.

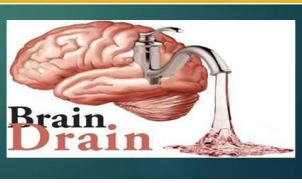
ҳудуд бўйича:

- ички миграция
- ташқи миграция



мигрантларнинг малакаси бўйича:

- юқори малакали ишчи кучи миграцияси;
- паст малакали ишчи кучи миграцияси;



меҳнат сафарининг давомийлигига қараб:

- қайтиб келмайдиган миграция
- вақтинчалик миграция
- тебранувчан миграция
- мавсумий миграция

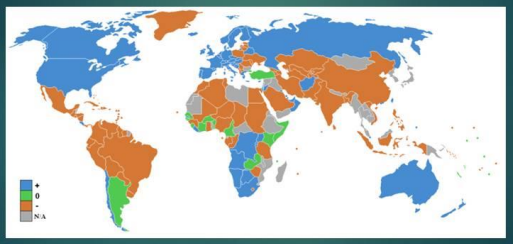
қонун жиҳатдан:



- қонуний миграция;
- ноқонуний миграция.



Миграция сальдоси



Аҳолининг келиш жадаллиги коэффициенти:

Кк = Кс / Аўс * 1000 **(1)**

Аҳолининг жўнаб кетиш жадаллиги коэффициенти:

Кж = Жс / Аўс * 1000 **(2)**

Миграция қолдиғи ёки аҳолининг миграция ўсиши коэффициенти:

Кмс = Кк – Кж **(3)**

- *Бу ерда:* Кк – келиш жадаллиги коэффициенти;
- Кс – келганлар сони;
- Аўс – ўртача аҳоли сони;
- Кж – жўнаб кетиш жадаллиги коэффициенти;
- Жс – жўнаб кетганлар сони;
- Кмс – миграция сальдо коэффициенти.

Меҳнат миграциясининг юзага келишига қуйидаги вазият ва ҳолатлар ҳам ўз таъсирини кўрсатади:

1. ▪ўз касб йўналишини амалга ошириш бўйича имкониятларни яратиш, бошқа яшаш жойида иш ҳақининг энг яхши шарт-шароитларига эга бўлган ишга жойлашиш;
2. ▪инсон солиғи ҳамда иқлимга хос яшаш ва ишлаш шарт-шароитларининг зарурлиги;
3. ▪тасодифий ҳолатлар, воқеалар ва ҳ.к.
4. ▪меҳнат зиддиятлари ва оилодаги келишмовчиликлар;
5. ▪маълум бир маданият, билим ва яшаш тарзини ўзгартиришга эҳтиёж;
6. ▪қариндошларга қўшилиш;

Эмиграцияни тартибга солишнинг бевосита усули:

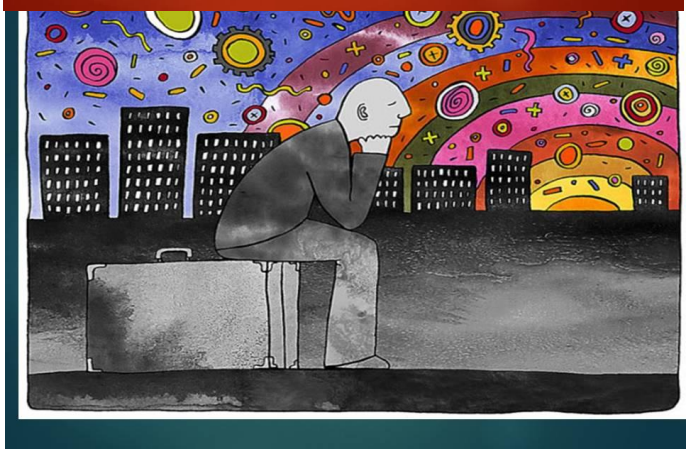
- меҳнат миграцияси субъектларини яъни воситачи фирмалар ёки меҳнат мигрантларини назорат қилиб туриш;
- экспансион сиёсат, яъни хориж бозорларидаги иш жойларини эгаллаб олиш учун йўналтирилган сиёсат (масалан, ўша мамлакатда ишлаб чиқарилиб экспорт қилинадиган маҳсулотни ишлаб чиқарувчи мутахассисларни кўпроқ жўнатиш орқали бозорни эгаллаш);
- тузилмавий сиёсатнинг асосий элементлари бўлиб қуйидагилар ҳисобланади: хориж паспорти берилишини чеклаш; айрим тоифадаги ишчиларнинг чиқиб кетишини тақиқлаш ва эмиграцияга квота қўйиш.

Эмиграция оқимларини билвосита тартибга солиш усули:

- хориждан валюта кириб келишини кўзлаган валюта ва банк сиёсати;
- ҳисоб рақамида хориж валютасини сақлаш бўйича тегишли имтиёзлар бериш;
- меҳнат мигрантларига қимматли қоғозларни сотиш;
- божхона сиёсати, яъни бунда ўз ватанига қайтаётган меҳнат мигрантларига бож тўловлари бўйича имтиёзлар берилади.

9-мавзу.
ИШСИЗЛИК: САБАБЛАРИ, ХУСУСИЯТЛАРИ ВА УНИ КАМАЙТИРИШ ЙЎЛЛАРИ





Режа:

(1-маъруза машғулоти)

1.Ишсизлик ҳақида умумий тушунчалар

2. Ишсизликнинг келиб чиқиш сабаблари ва унинг олдини олиш йўллари

(2-маъруза машғулоти)

3. Ишсизлик таснифи

4. Ишсизликни камайтиришнинг асосий йўллари

5. Ўзбекистонда ишсизлик муаммосининг айрим хусусиятлари

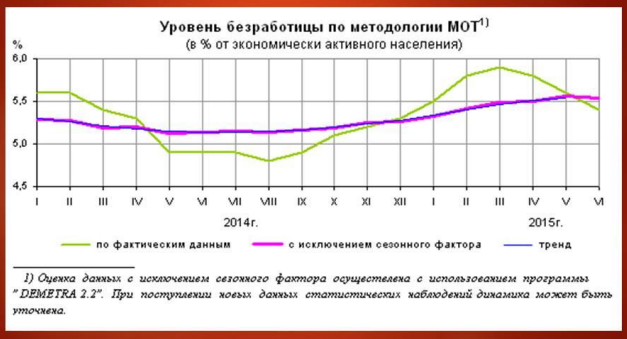


Эътиборингиз учун рахмат!

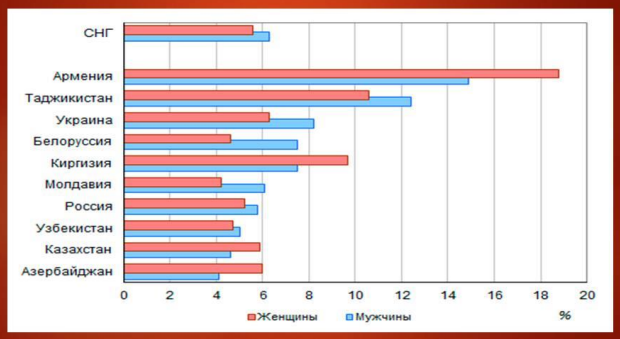


Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонунига биноан **ишсиз шахс** деб, меҳнатга қобилиятли (ўн олти ёшдан бошлаб, то пенсия билан таъминланиш ҳуқуқини олгунга қадар), ишга ва иш ҳақига (меҳнат даромадига) эга бўлмаган, иш қидирувчи шахс сифатида маҳаллий меҳнат органида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

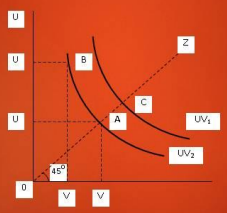
Халқаро Меҳнат Ташкилоти (ХМТ) стандарти бўйича табий ишсизлик даражаси 1,5-2,5 %ни ташкил этади.



БМТ ДАВЛАТЛАРИДА ГЕНДЕР БЕЛГИСИГА КЎРА ИШСИЗЛИК ДАРАЖАСИ



Бевериж эгри чизиғи ("бўш ўринлар - ишсизлик" боғлиқлиги)



Ишсизлик мақомига эга бўлган киши қуйидаги мезонларга мос келиши лозим:

1. Улар иш билан бандликка кўмаклашиш Маркази томонидан иш қидирувчи сифатида рўйхатга олинишлари даркор.
2. Ишсиз деб ҳисобланиш учун кишилар фаоллик билан иш қидиришлари керак бўлади.
3. Ишсизлар мақоми ва ишсизлик бўйича нафақа олиш ҳуқуқи фақат илгари ишлаган кишиларга берилади.
4. Ишсизлик ихтиёрий равишда бошланмаслиги лозим
5. Ишсиз киши ўзи учун иш билан бандликка кўмаклашиш Маркази хизмати «мос келади» деб ҳисоблаган ишга жойлашиш таклифини рад қилмаслиги лозим. Зеро «Мос келувчи иш» мезонларининг объективлиги ҳақида масала вужудга келади.



1. Ишсизлик даражасининг кўрсаткичлари:

а) рўйхатга олинган ишсизлик даражаси (Рид):

Рид = Рис / Ифас х 100 = Рис / (Бс+Рис) х 100,

б) умумий ишсизлик даражаси (Уид):

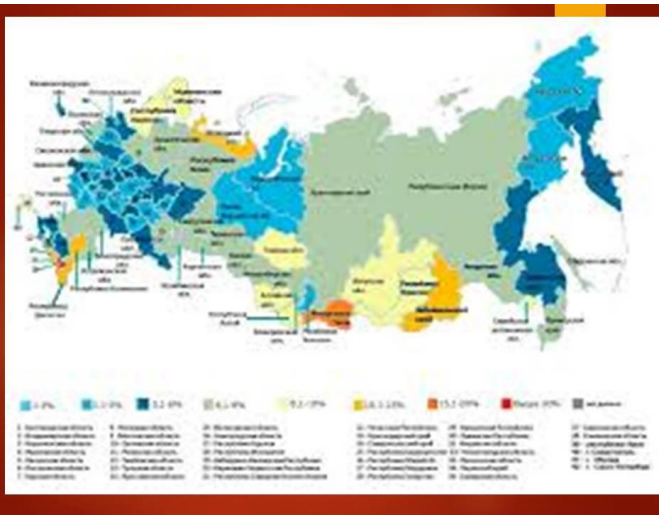
Уид = Иус / Ифас х 100 = Иус / (Бс+Иус) х 100,

в) тўлиқ ишсизлик даражаси (Тид):

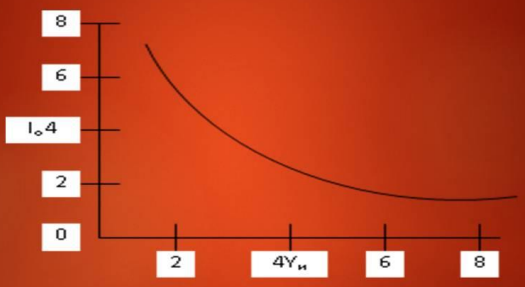
Тид = Шбс / Ифас х 100,

- бунда Рис – рўйхатга олинган ишсизлар сони, киши;
- Ифас – иқтисодий фаол аҳоли сони, киши;
- Иус – ишсизлар умумий сони, киши, меҳнатга лаёқатли аҳоли орасида танлама тарзда ўтказиладиган сўровлар натижасида аниқланади;
- Шббс – шартли маънодаги иш билан банд бўлмаган фуқаролар сони;



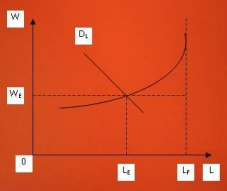


Филлипс эгри чизиғи

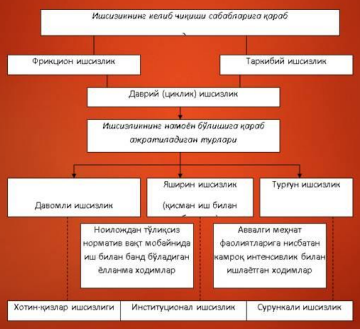


Шартли белгилар:
$I_ö$ – нархлар ошишининг ўрта ҳисобдаги йиллик суръати;
$Y_и$ – ишсизлик даражаси.

Ихтиёрий ишсизлик билан мажбурий ишсизлик ўртасидаги фарқ

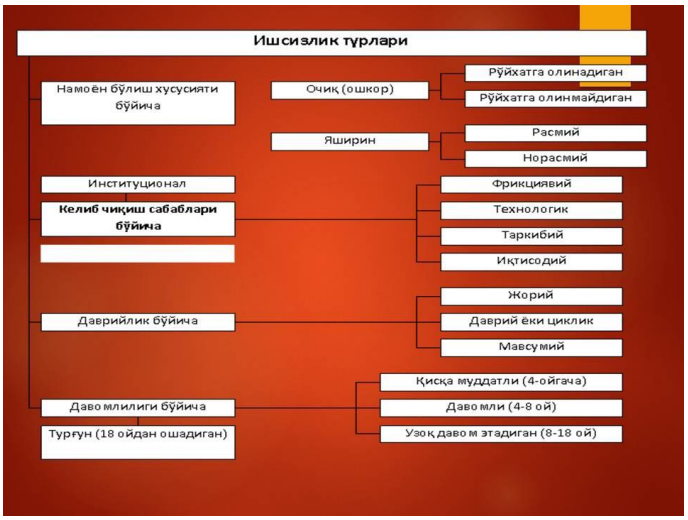


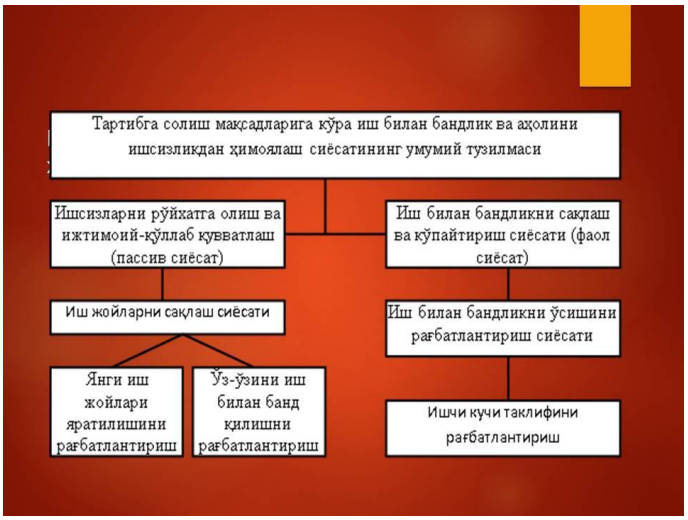
Ишсизликнинг келиб чиқиши сабаблари ва намоён бўлиши хусусиятларига қараб ажратиладиган турлари



Ишсизлик асосий шаклларининг ўзига хос хусусиятлари

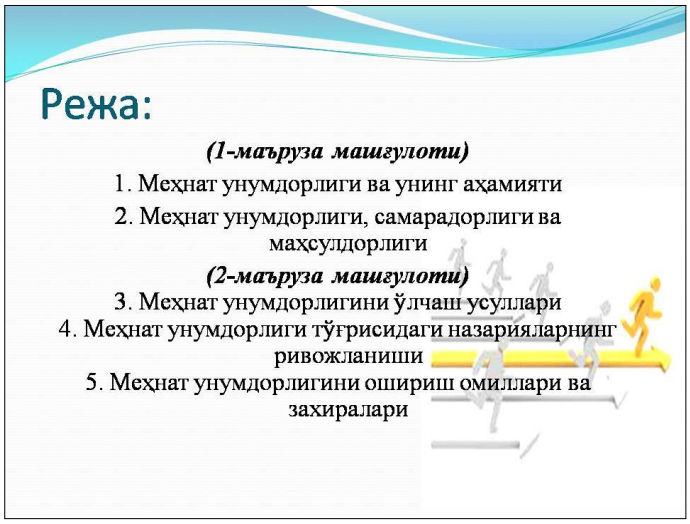
Ишсизликнинг шакллари	Асосий ўзига хос хусусиятлари
Фрикцион (табиий)	Меҳнат қилувчи ишчи кучининг кам жозибали тармоқлар ва ишлаб чиқаришлардан бошқа ёққа ўтиб кетишлари натижасида табиий жараён юзага келади
Таркибий -таркибий-технологик -таркибий-ташкилий	Янги технологиялар пайдо бўлиши натижасида истиқболсиз ёки кераксиз эски технология жараёнлари қисқартирилади Бошқариш жараёнида таркибий ўзгартишлар қилинади, мулкчилик шакллари ўзгартирилади
Циклли ёки даврий	"Товарларнинг ҳаётий даври" билан боғлиқ бўлган даврий ўзгаришлар рўй беради
Институционал	Меҳнат бозори ишлаб туришининг самарасиз тизими амал қилиши натижасида ёки иш билан бандлик соҳасида нотўғри сиёсат юритилиши оқибатида меҳнатга бўлган талаб ва таклиф бир-бирига мос келмай қолади
Салоҳият	Ишлаб чиқарилаётган маҳсулотга талаб йўқлиги туфайли келиб чиқади, бу эса ресурсларнинг барча турлари бундан кейин ҳам такрор ишлаб чиқарилишига оборот маблағлари келиб тушишини камайтиради
Минтақа	Минтақаларнинг тарихий, демографик, миллий хусусиятлари мураккаб тарзда бир-бири билан қўшилади











Вақт ёки ишлайдиганлар миқдори сарфлари жонли меҳнат сарфлари бўлади. Индивидуал (якка) меҳнат унумдорлиги (*Pi*) қуйидаги формула бўйича ҳисоблаб чиқилади:

$$P_i = \frac{M}{T_1}$$

Таъкидлаш жоизки, ишлаб чиқарилган маҳсулот ҳажмининг – маҳсулот ишлаб чиқарилишига сарфланган вақтга нисбати “меҳнат унумдорлиги” тушунчасини тавсифлайди. Бу нисбат:

$$P_t = \frac{M}{T}$$

формуласи билан ифодаланади.

Бу ерда: Pt – меҳнат унумдорлиги;

M – ишлаб чиқарилган маҳсулот ҳажми;

T – барча маҳсулот ишлаб чиқарилишига сарфланган вақт.

Меҳнат унумдорлиги жами (жонли ва буюмлашган) меҳнат сарфлари ёки ижтимоий меҳнат унумдорлиги қуйидаги формула ёрдамида ҳисобланади:

$$P_0 = \frac{M}{T_1 + T_2}$$

Бу ерда:

Po – ижтимоий меҳнат унумдорлиги;

T1 – жонли меҳнат сарфлари;

T2 – буюмлашган ёки ўтмишда товарга сингдирилган меҳнат сарфлари.

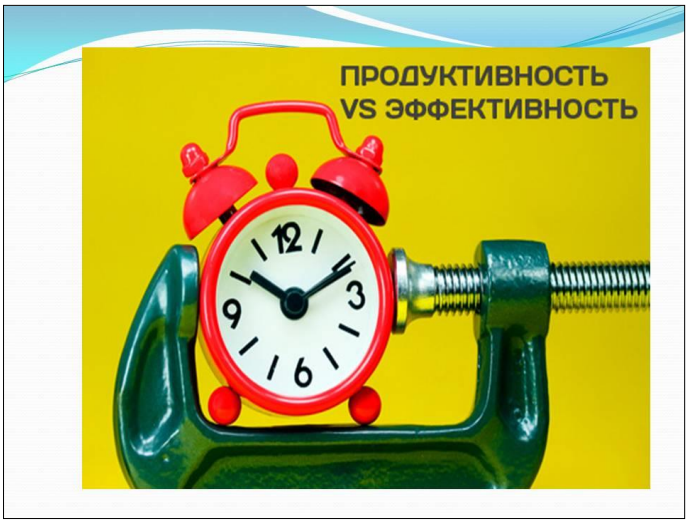
Меҳнат унумдорлиги ишлаб чиқарувчининг меҳнат кучи билан меҳнат интенсивлигининг ўзаро боғлиқлигини ифодалаб, қуйидаги формула орқали аниқланади:

$$JP_t = P_{st} \cdot K \cdot IN_t$$

Бу ерда: *JPt* – меҳнат унумдорлигининг индекси; *Pst* – ҳар бир муайян вақтда бирликка тенг бўлган ишлаб чиқарувчи меҳнат кучининг ривожланиш даражаси; *K* – ишлаб чиқарувчи меҳнат кучидан фойдаланиш коэффициенти; *INt* – ўртача ижтимоий меҳнат интенсивлигига нисбатан меҳнат интенсивлигининг даражаси.

Меҳнат тиғизлиги – энг юқори меҳнат ўлчамига нисбатан меҳнат интенсивлигининг даражаси. Бу инсоннинг мавжуд имкониятлари чегарасидан ошиши реал эмаслиги сабабли битта бирликда юқорироқ қиймат касб эта олмайдиган кишининг имкониятларидан фойдаланиш нисбий кўрсаткичидир.





Оғирликжиҳатидан барча меҳнат турларини шартли равишда қуйидаги тўрт тоифага бўлиш қабул қилинган:

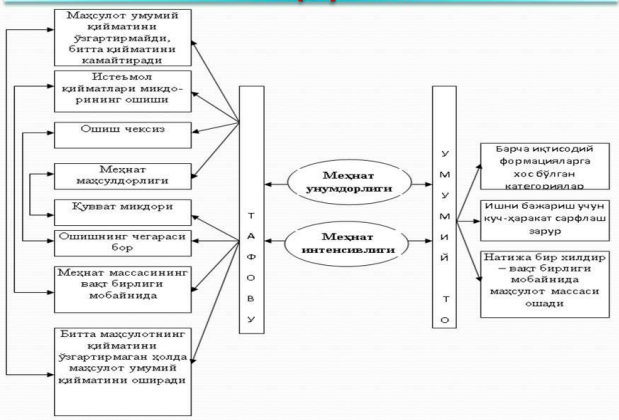
I тоифа **- енгил тоифа, бунда қувват сарфи 150 ккал/с. дан ошмайди, кислород истеъмоли - 350 мл/мин. гачани ташкил этади, ўпка вентиляцияси – 12 л/мин. гача, томир уриши - 90 зарб/мин.;**

II тоифа **- ўрта тоифа, бунда қувват сарфи 250 ккал/с, кислород истеъмоли - 600 мл/мин., ўпка вентиляцияси - 20 л/мин., томир уриши - 100 зарб/мин. га етади;**

II тоифа **- ўрта тоифа, бунда қувват сарфи 250 ккал/с, кислород истеъмоли - 600 мл/мин., ўпка вентиляцияси - 20 л/мин., томир уриши - 100 зарб/мин. га етади;**

IV тоифа **- жуда оғир тоифа, бунда қувват сарфи 360 ккал/с. дан, томир уриши - 120 зарб/мин. дан ошади.**

Меҳнат унумдорлиги ва интенсивлигининг нисбати ва ўзаро алоқаси

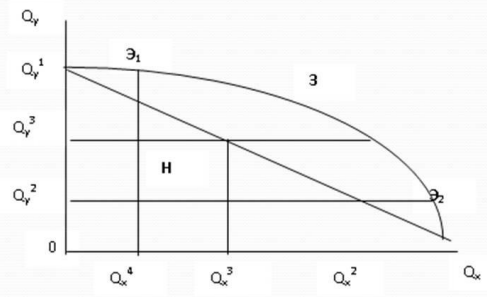


Корхоналарда меҳнат унумдорлигининг ошиши :

- вақт бирлиги мобайнида яратиладиган маҳсулотнинг сифати ўзгармаган ҳолда ҳажми ошиши;
- вақт бирлиги мобайнида яратиладиган маҳсулотнинг ҳажми ўзгармаган ҳолда сифат ошиши;
- ишлаб чиқариладиган маҳсулот бирлигига меҳнат сарфларининг қисқариши;
- маҳсулот таннархида меҳнат сарфлари улуши камайиши;
- товарлар ишлаб чиқарилиши ва айланиши вақти қисқариши;
- фойда массаси ва меъёри ошиши тарзида намоён бўлади.



Ишлаб чиқариш имкониятлари чегараси



Меҳнат унумдорлигини ҳисоблашдаги маҳсулот ҳажми ва меҳнат сарфлари кўрсаткичлари



Иқтисодий категория сифатида ишлаб чиқариш самарадорлигини оширишнинг моҳияти шундаки, у энг кам сарфлар йиғиндиси билан энг юқори натижага, самарага, аниқроғи маҳсулотнинг истеъмол массасига эга бўлишидадир, бу қуйидаги формула билан ифодаланади:

Ис·Имм / Жс+Мс+Эс+Бис

Бунда: *Ис* - ишлаб чиқариш самарадорлиги;

- *Жс* - жонли меҳнат сарфи;
- *Мс* - ишлаб чиқариш воситалари ҳамда меҳнат предметларидаги моддийлашган меҳнат сарфлари;
- *Эс* - меҳнат воситалари истеъмол қиладиган энергия сарфлари;
- *Бис* - бошқа ишлаб чиқариш сарфлари;
- *Имм* - ишлаб чиқарилган истеъмол маҳсулотининг массаси.

Меҳнат унумдорлиги

Ишчининг унумдорлиги:

- малакаси;
- меҳнат интенсивлиги;
- истеъдоди;
- иш кучининг иш билан бандлиги

Ишлаб чиқарувчи меҳнат кучи:

- меҳнатни механизациялаш;
- меҳнатни оқилоналаштириш;
- табиий ресурслар



11-МАВЗУ.
АҲОЛИНИНГ ТУРМУШ ДАРАЖАСИ, ДАРОМАДЛАРИ ВА УНИ ДАВЛАТ ТОМОНИДАН ТАРТИБГА СОЛИШ



Режа:

(1-маъруза машғулоти)

1. Аҳоли даромадлари ва унинг тақсимланиши юзасидан илмий-назарий қарашлар таснифи
2 Турмуш даражаси тушунчаси ва уни белгиловчи кўрсаткичлар тизими

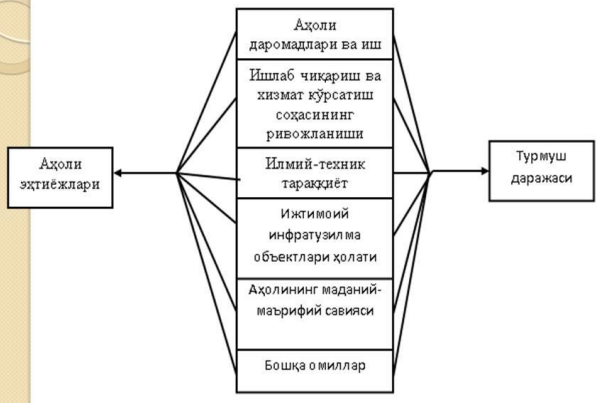
(2-маъруза машғулоти)

3. Аҳоли даромадлари, уларнинг шаклланиш манбалари ва фойдаланиш йўналишлари
4. Аҳоли даромадларини давлат томонидан тартибга солиш
5 Даромадларни тартибга солишда солиқларнинг роли



Турмуш даражаси деганда, аҳолининг зарурий моддий ва номоддий неъматлар ва хизматлар билан таъминланганлик даражаси, уларни истеъмол қилиш даражаси тушунилади.

Аҳоли эҳтиёжлари ва турмуш даражасига таъсир этувчи омиллар



Аҳоли турмуш даражаси кўрсаткичлари ва индикаторлари

Турмуш даражаси кўрсаткичлари	Кўрсаткичлар индикаторлари
I. Асосий жисмоний эҳтиёжлар қондирилиши	
1. Саломатлик	1.1. 1000 ёки 100 минг аҳоли ҳисобига жами ўлим. 1.2. 1000 туғилган чақалоқ ҳисобига бир ёшгача ўлган болалар сони. 1.3. Оналар ўлими даражаси. 1.4. Кутилаётган умр узоқлиги. 1.5. Касаллик натижасида меҳнат қобилиятининг йўқотилиши. 1.6. Аҳолини соғлиқни сақлаш муассасалари билан таъминланганлик даражаси. 1.7. Хар 1000 нафар аҳолига тиббий персоналларнинг тўғри келиши.
2. Овқатланиш	2.1. Асосий озиқ-овқат маҳсулотлари истеъмоли. 2.2. Аҳолининг озиқ-овқат маҳсулотларига бўлган талабининг қондирилиши.
3. Турар жой	3.1. Тураржойларда уйларнинг умумий майдонини ишга тушириш. 3.2. Тураржойларнинг умумий майдони. 3.3. Тураржой фондини ободонлаштириш. 3.4. Хонадонлар ўртача катталиги. 3.5. Тураржойларнинг инженерия ва коммуникация тизимлари билан таъминланганлиги. 3.6. Аҳолининг тоза ичимлик суви ва табиий газ билан таъминланганлик даражаси.

4. Уйлардаги мол-мулклар	4.1. Аҳолининг моддий-маиший ва хўжалик буюмлари билан таъмин-ланганлиги. 4.2. Аҳолига маданий-маиший буюмлар сотиш ва ҳоказолар.
5. Пулли хизматлар	5.1. Аҳолига пулли хизматлар кўрсатиш ҳажми. 5.2. Аҳолига пулли хизматлар кўрсатиш таркиби. 5.3. Маиший хизматлар ҳажми ва сифати.

II. Маънавий эҳтиёжларнинг қондирилиши	
6. Аҳолининг маданий даражаси	6.1. Аҳолининг саводхонлик даражаси. 6.2. Нашр этилаётган китоб ва рисолалар ҳажми. 6.3. Чиқарилаётган журналлар ва бошқа даврий нашрлар ҳажми. 6.4. Аҳолининг телевизорлар, ахборот воситалари ва компьютер технологиялари билан таъминланганлиги. 6.5. Мактаб ёшигача (0-6 ёш) бўлган болаларнинг мактабгача таълим муассасалари билан қамров даражаси. 6.6. Мактаб ёшдаги болаларнинг мактаблар билан таъминланганлиги. 6.7. Академик лицейлар, касб-ҳунар коллежлари ва олий ўқув юртлари сони. Уларда таҳсил олаётганлар сони ва қабул миқдори.

III. Ижтимоий эҳтиёжларни қондириш	
7. Меҳнат шароитлари	7.1. Саноатда иш вақти нобудгарчилиги (ўрта ҳисобда бир ишчи ҳисобига, кун). 7.2. Ходимларнинг меҳнат шароитини ўзгартириш (оғир жисмоний меҳнат билан банд бўлганлар ва ҳоказо). 7.3. Ишлаб чиқаришда шикастланиш (бир иш куни ва бундан кўпроқ иш куни ҳисобига бахтсиз ходисаларда шикастланган ва меҳнат қобилиятини йўқотганлар ҳамда 1000 нафар ишлайдиган киши ҳисобига шикастланиши ўлим билан тугалланганлир сони) ва ҳоказолар.
8. Дам олиш шароитлари	8.1. Ёзги оромгоҳларда дам олган болалар сони ва ҳоказолар. 8.2. Спорт-соғломлаштириш масканлари сони ва унинг қамров даражаси. 8.3. Маданий-истироҳат масканлари билан таъминланганлик.

9. Ижтимоий таъминот	9.1. Пенсиялар ва ўртача иш ҳақи, ҳамда унинг энг кам миқдорлари бўйича нисбат. 9.2. Болаларга аталган нафақаларнинг ўртача миқдорлари ва уларнинг яшашига лойиқ минимум нисбати. 9.3. Пенсиялар миқдори ва тирикчилик минимуми нисбати ва ҳоказолар. 9.4. Кам таъминланган оилаларга берилган моддий нафақалар миқдори ва тириклик минимуми нисбати. 9.5. Ёш болали оналарга тўланаётган нафақалар миқдори.
10. Ижтимоий-маиший вазият	10.1. Ишсизларнинг умумий сони. 10.2. Бахтсиз ҳодисалар, заҳарланиш ва шикастланишлар, қотилликлар ва ҳоказолар оқибатидаги ўлим. 10.3. Иш ташлашлар (иш вақти нобудгарчилиги киши-кунлари миқдори, қатнашчилар сони). 10.4. Рўйхатга олинган жиноятлар сони. 10.5. Ифлосланган оқар сувларнинг чиқариб ташланиш ҳажми. 10.6. Ҳавога ифлосланган моддаларнинг чиқариб ташланиши ва ҳоказолар.

11. Даро-мадлар ва сарф-харажатлар	11.1. Аҳолининг пул даромадлари, шу жумладан уларнинг турлари бўйича. 11.2. Аҳолининг пул сарф-харажатлари, шу жумладан, уларнинг турлари бўйича. 11.3. Иш билан банд бўлган ходимларнинг ўртача ойлик иш ҳақи, шу жумладан, тармоқлар, минтақалар ва касблар бўйича унинг табақаланиши. 11.4. Аҳолининг омонатлардаги жамғармалари, унинг кўпайиши ва ҳоказолар.

Инсоннинг Ривожланиш Индекси интеграл кўрсаткич бўлиб, унда қуйидаги кўрсаткичлар мавжуд бўлади:

1. кутилаётган умр узоқлиги;
2. аҳолининг саводлилиги фоизи бўйича ҳамда 25 ва ундан юқори ёшдагиларнинг ўқиганлик йиллари ўртача миқдори бўйича аниқланадиган аҳолининг маълумот даражаси;
3. муайян йилда аҳоли жон бошига тўғри келадиган ялпи ички маҳсулотни ўз ичига олади.

Аҳолининг турмуш даражасини қуйидаги тўрт кўрсаткич билан ажратиш мумкин:



- **тўқ турмуш даражаси** - инсоннинг ҳар томонлама камол топишини таъминлайдиган неъматлардан фойдаланиш;



- **нормал даража** - инсоннинг жисмоний ва ақлий куч-қувватини тўла тиклаш учун қулай шароитларни таъминлайдиган илмий асосланган меъёрлар бўйича оқилона истеъмол қилиш;



- **камбағаллик** - меҳнат учун ресурсларни қайта яратишнинг қуйи чегараси сифатидаги иш қобилиятини сақлаш даражасида неъматларни истеъмол қилиш;

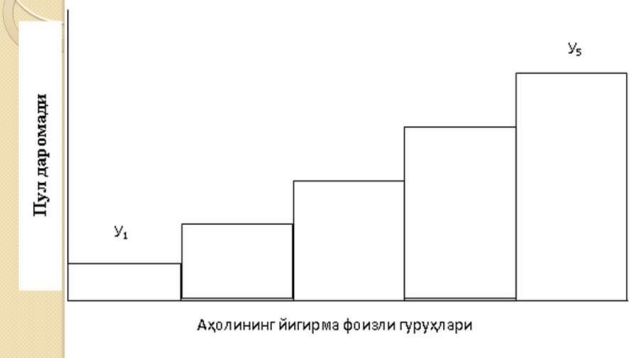


- **қашшоқлик** - истеъмол қилиниши инсоннинг яшаш қобилиятини сақлаш имкониятинигина берадиган неъматлар ва хизматларнинг биологик

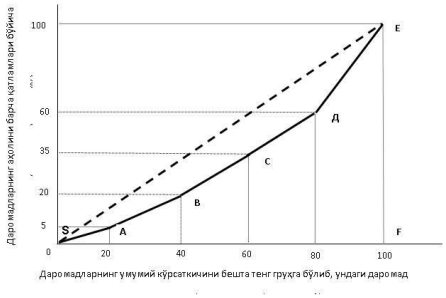
Уй хўжаликлари ялпи даромадлари



Квинтил фонд индексининг ҳисоблаб чиқилиши



Лоренц эгри чизиғи

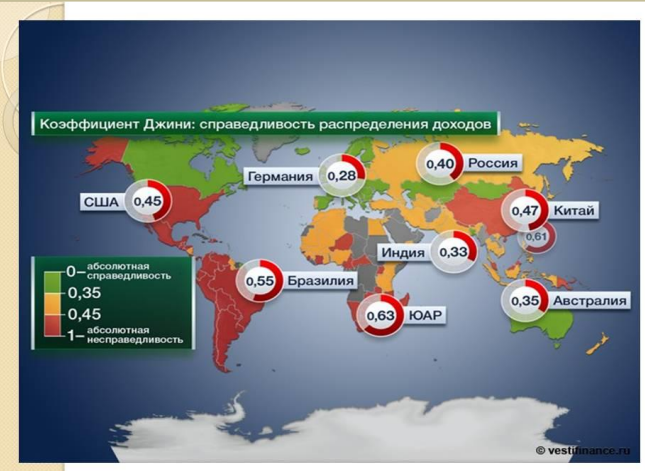


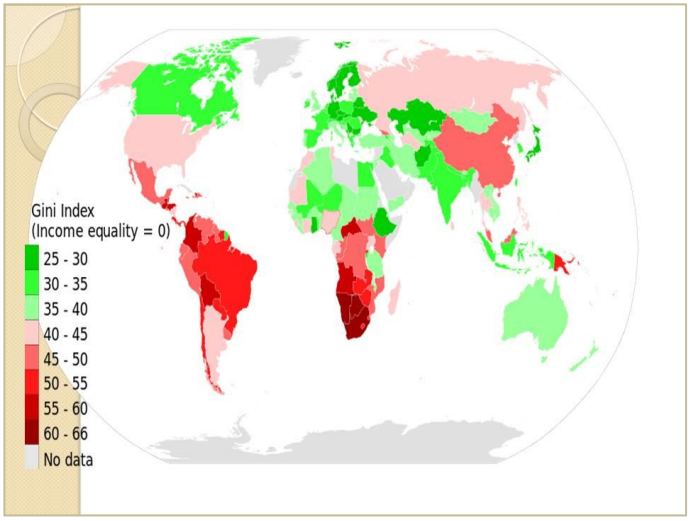
Даромадлар жамланиши коэффициенти ёки Жини коэффициенти (G) турлича тақсимланишларни таққослашдаги тенгсизликнинг ўлчагичларидан бири ҳисобланади, у Лоренц эгри чизиғи ва биссектриса билан чекланган майдон (S)нинг идеал тенглик тўғри чизиғи остидаги умумий майдонга нисбати сифатида ҳисоблаб чиқилади. Бу коэффициент даромадлар ва бойликни баҳолаш янги усулларини ишлаб чиққан италиялик статист, иқтисодчи ва демограф **Коррадо Жини номи билан аталган.**



$$G=S_{OABCDE}\,FS_{OEF}$$

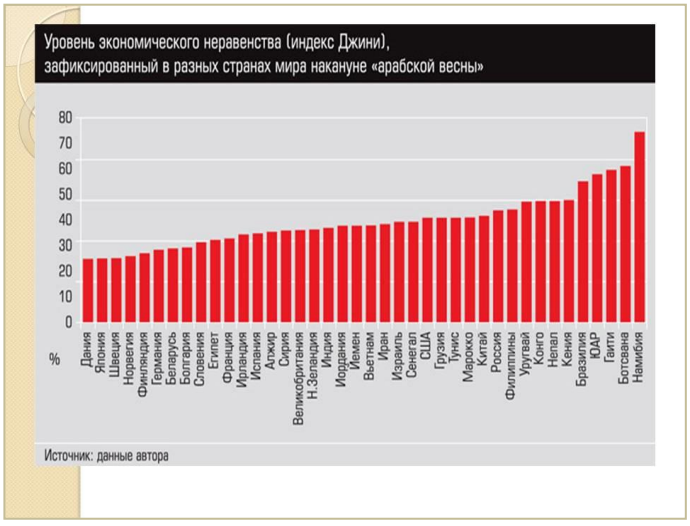
[illegible]адлар жамланиш коэффициенти (Жини индекси) даромадлар барча миқдорининг аҳоли айрим гуруҳлари ўртасида тақсимланишининг нотекислик даражасини тавсифлайди. Унинг ўлчами 0 дан 1 гача турлича бўлиши мумкин. Шу билан бирга, кўрсаткич қиймати қанчалик юқори бўлса, жамиятда даромадлар шунчалик нотекис тақсимланган бўлади. Лекин амалиётда Жини коэффициенти кўрсатиб ўтилган энг паст ва энг юқори қийматларга етмайди.





Мамлакатлар бўйича Жини коэффициентлари

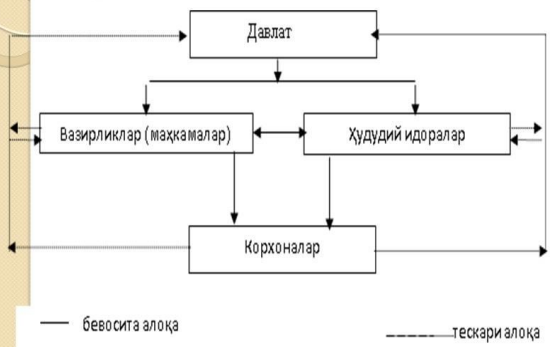
Мамлакат	G	Мамлакат	G
Финляндия	0,20	Буюк Британия	0,29
Швеция	0,21	Франция	0,30
Люксембург	0,23	Янги Зеландия	0,30
Германия	0,25	Италия	0,31
Нидерландия	0,26	Австрия	0,31
Канада	0,28	АҚШ	0,34



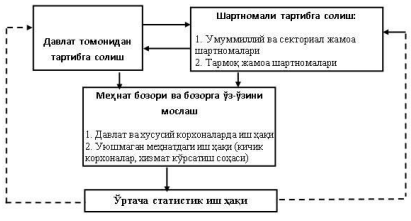
Иқтисодчиларнинг фикрича, аҳоли даромадлари табақалашишининг сабаблари қуйидагича:

- кишилар ўз ақлий қобилиятлари билан ажралиб турадилар, иқтисодий назария эса турли табиий хусусиятларга эга бўлган шахс-лар ва ҳақлари нотенглиги асосли эканлигини кўрсатиб бермоқда;
- кишилар турлича мерос оладилар, бундай мерос уларнинг айримларига даромадлар борасида устунлик беради;
- янги яратилган қиймат (ялпи даромад)нинг меҳнат ва капитал ўртасида адолатсиз тақсимланиши;
- меҳнат бозорларидаги камситишлар, бу камситиш ходимларга тенг меҳнат учун турлича иш ҳақи тўланишида ифодаланиши;
- инфляция юқорилиги, у фуқаролар жамғармаларини қадрсизлантириб қўйиши ва белгилаб қўйилган иш ҳақи

Ўзбекистонда даромадларни тартибга солиш даражаси



Ривожланган капиталистик давлатларда иш ҳақини тартибга солиш модели



Фойдаланилган адабиётлар рўйхати

- Авраамова Е.М. Рост материальной обеспеченности населения: благодаря чему и с какими последствиями? // Обществ. науки и современность. - 2013. - N 1. - С.5-15.
- Беляева Л.А. Уровень и качество жизни. Проблемы измерения и интерпретации // Социол. исслед. - 2009. - N 1. - С.33-42.
- Мачхелян Г.Г. Уровень и качество жизни в Великобритании: проблема свободного времени (социально-экономическое и лингвострановедческое исследование) // Уровень жизни населения регионов России. - 2013. - N 10. - С.87-91.
- Радченко О.А. Уровень и качество жизни в Канаде: языковые и социальные аспекты // Уровень жизни населения регионов России. - 2014. - N 3. - С.109-114.
- Michael R. Hagetty, Robert A. Cummins et al Quality of Life Indexes for National Policy.
- 122. Smit A.E., Sim J. Schare Th. Phillipson C. Determinants of quality of life amongst older people in deprived rieighborhotuls // Ageing a society. - Cambridge, 2004. N24. - P. 793-814.

- Эътиборингиз учун рахмат!



12-МАВЗУ

Персонални бошқариш назарияси ташкилотда, шунингдек, бир бутун ижтимоий-иқтисодий тизимда инсон омилининг роли тўғрисидаги билимлар тизимидан иборат.



Режа:

Иқтисодий ҳаёт субъекти тўғрисидаги тасаввурнинг ривожланиши

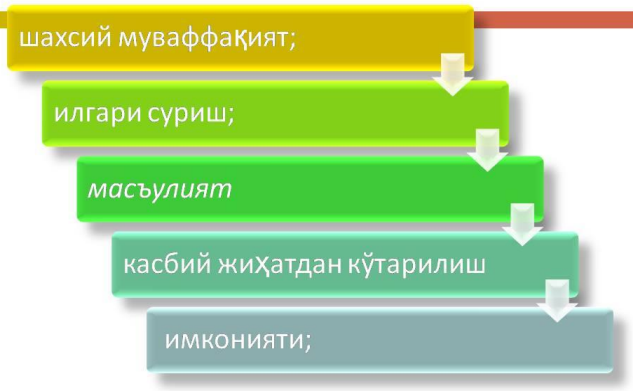
Категория	Ватанимиз фанидаги фаол фойдаланиш даври	Инсон ҳақидаги тасаввурнинг акс эттирилиши	Вужудга келиш омиллари
Иш кучи	XIX аср ва ҳозирги давр	Инсон - меҳнат жараёнида унумли фойдаланиш мумкин бўлган қобилиятлар ва сифатлар эгаси сифатида	Ишлаб чиқаришнинг шахсий омилини белгилаш ва ҳисобга олиш зарурияти
Меҳнат ресурслари	XX асрнинг 20-йиллари ва ҳозирги вақт	Инсон – ташқи бошқарувнинг пассив объекти, режалаш – ҳисоблаш бирлиги сифатида	Иқтисодиётни мақсадларга бошқаришда шароитлар ишни ҳамма турдаги ишлаб чиқариш кўр-сатмаларини ўзгаш зарурияти
Меҳнат потенциали	XX асрнинг 70-80 йиллари ва ҳозирги вақт	Инсон – меҳнат соҳасидаги ўз эҳтиёжлари ва қизиқишлари билан ажралиб турувчи субъект сифатида	Шахсий омил билан боғлиқ имкониятларни фаоллаштириш ва самарали фойдаланиш зарурияти
Инсон омили	80-йиллар охири 90-йиллар боши ва ҳозирги вақт	Инсон – ижтимоий ишлаб чиқаришнинг асосий ҳаракат-лантирувчи кучи, унинг унум-дорлигини оширишни воситаси	Ижтимоий-сиёсий шарт-шароитлар, шахсий омил самарадорлигини ошириш зарурияти
Инсон капитали	90-йиллар боши ва ҳозирги вақт	Инсон – энг самарали қўйилмалар объекти ва уларни билимлар жамиятига айлантиришни ва бундан кейин улардан фойдаланишни мақсад қилиб қўйган субъект сифатида	Инсоннинг асбоб ясаш қадриятини ва инсон иқтисодиётга сарфланган инвестицияларини ишлаб чиқариш хусусиятини эътироф этиш

Бошқарув назарияларининг тавсифи

Назариялар	Назария постулатлари (қоидалари)	Такомиллаштириш вазифалари	Қўлланилиши натижалари
Классик назариялар	Кўпчилик ходимлар меҳнатдан қочиши ҳақида қабилайди, бу улар учун хос хислатдир. Ходимлар учун улар иш ҳақи олиш йўлида қилган ишлари учун муҳим эмас. Иккиламчи, муссасалик, ташаббус ёки ўз-ўзини назорат қилишни талаб қиладиган ишни хоҳламайдилар ходимлар кам топилади	Раҳбарнинг асосий вазифаси ходимларни қаттиқ назорат қилиш ва қатъий, вазифаларни оддий ва такрорланувчи операцияларга бўлиш дир; энг қулай меҳнат жараёнларини белгилаш ишлаб чиқиш ва уларни амалда жорий этишдир	Ходимлар топшириқ иш ҳақи олсалар ва ҳўжайин адолатли бўлсагина ўз мажбуриятларини бажаришлари мумкин. Агар вазифалар анча оддий бўлиб, ходимлар қатъий назорат қилинадиган бўлсалар, улар қайд этилаётган ишлаб чиқариш нормаларига риоя қилишлари мумкин
Инсоний муносабатлар назариялари	Ходимлар фойдали, аҳамиятли, ишларга бўлишга, шахсиятларидан олинишга интилади. Бу ҳолатлар туфайли нисбатан муҳим роль ўйнаб, улар кишиларни меҳнатга ундайди	Раҳбарнинг асосий вазифаси – ҳар бир меҳнаткаш ўзини фойдали ва керакли деб ҳис этишига эришишдир. Ўз ходимларини хабардор қилиб бориш, таклиф этилаётган режалар юзасидан уларнинг эътирозини тинглаш лозим, муайян муссасаликни бериш, эскича операциялар устидан шахсан назорат қилиш имконини бериш лозим	Ходимлар билан ахборот алмашиб туриш ва уларнинг эскича қарорларда иштирокни раҳбарга уларнинг ўзаро ҳамкорлик қилиш ҳолатини қондириш ва ўз аҳамиятини ҳис қилиш имконини беради. Эҳтиёжларни қондириш фақат улар руҳини кўтаради ва расмий мальумотларга қарашларни қилиш туйғусини камайтиради, яъни ходимлар раҳбарлари билан жон деб меҳнат қиладилар
Инсон ресурслари назариялари	Меҳнат кўп ходимларни қониқтиради. Улар ўзлари тушуниб етган ишлаб чиқишда ўзларини қатнашган жабҳаларни амалга оширишга ўз ҳиссаларини қўшишга интиладилар. Кўпчилик ходимлар муссасаликка, жавобгарликка, жавобгарликка, назорат назоратга, ҳозир ўзлари эгалаб турган вазифадан юқорироқ лавозимга шахсан назорат қилишга қодирлар	Раҳбарнинг асосий вазифалари: инсон ресурсларидан яхшироқ фойдаланиш; ҳар бир ходим ўз қобилиятини намоён қила оладиган шароит яратиш; муҳим муаммоларни ҳал этишда тўла қатнашиш имконини бериш, уларнинг муссасаликка ва ўз-ўзини назорат қилишга туйғусини доимий ошириш	Ўз ходимларига таъсир этиш, муссасаликка ва ўз-ўзини назорат қилишнинг кенгайиш фақат ишлаб чиқариш самарасини бевосита оширади. Меҳнатдан қониқиш орқали мумкин, чунки ходимлар ўз инсоний ресурсларидан янада тўлароқ фойдаланадилар



Ижодий салоҳиятни фаоллаштириш учун қуйидаги асословчи омилларни ҳаракатга келтириш талаб қилинади:



- **Раҳбарликнинг бирлиги.** Бу тамойилни қуйидагича ифодалаш мумкин: битта раҳбар ва битта дастур айни бир хил мақсадни кўзда тутувчи операциялар йигиндиси учун кифоя қилади.
- **Хусусий манфаатларнинг умумий манфаатларга бўйсуниши.** Бу тамойилга мувофиқ корхонада хизматчиларнинг манфаатлари корхона манфаатларидан юқори турмаслиги лозим.
- **Персоналнинг рағбатлантирилиши.** Персоналнинг рағбатлантирилиши бажарилган ишга ҳақ тўланишидир. У адолатли бўлиши ва имкон қадар персонални, корхонани, ёлловчи ва ёлланувчини қаноатлантириши лозим.
- **Марказлаштириш.** Марказлаштириш ўз-ўзича яхши ёки ёмон бошқарув тизими ҳисобланмайди. У раҳбарларнинг интилиши ва шароитга қараб қабул қилиниши ёки рад этилиши мумкин. У кўп ёки оз даражада ҳамиша мавжуд бўлади.

- **Иерархия** (босқич, поғона). Иерархия – қуйи раҳбарлик лавозимларидан тортиб юқори раҳбарлик лавозимларигача бўлган раҳбарлар қатори.
- **Тартиб.** Моддий тартибдаги бир формула ҳаммага маълум: ҳар бир нарсанинг муайян жойи бўлиши ва ҳар қандай нарса ўз жо-йида бўлиши керак.
- **Адолат.** Персоналнинг ўзига юклатилган вазифаларни бажаришга тиришқоқлик ва садоқат билан киришмоғини рағбатлантириш учун унга хайрхоҳлик билан муносабатда бўлиш лозим.
- **Персонал таркибининг доимий бўлиши.** Персоналнинг кўпчимсизлиги, айни пайтда, унинг яхши йўлга қўйилмаганлиги сабаби ва оқибатидир.
- **Ташаббускорлик.** Биз ташаббускорлик деганда режани вужудга келтириш ва уни амалга оширишни имкониятини тушунамиз. Таклиф ва уни амалга оширишни эркинлиги ҳам ташаббускорлик категория-сига тааллуқлидир.
- **Персонални бирлаштириш.** Персонални бўлиб юбормаслик керак. Бизга душман бўлган кучларни заифлаштириш учун уларни бўлиб юборинг

Кўпинча маъмурий бошқарув мактаби меросини ўрганишда Анри Файолнинг бошқарув персонали маъмурий фаолиятига тааллуқли мана-шу 14 тамойили эса олинадики, улар қуйидагилардир:

- **Меҳнат тақсимоти.** Меҳнат тақсимотининг мақсади – бир хил куч-гайрат сарфлаган ҳолда ишлаб чиқарилган миқдори ва сифатини оширишдан иборат.
- **Ҳокимият – жавобгарликдир.** Ҳокимият – фармойиш бериш ҳуқуқи ва унга бўйсунишга мажбур этадиган кучдир. Ҳокимиятни жавобгарликсиз (яъни санкциясиз – мукофот ёки жазосиз), унинг амал қилишисиз тасаввур қилиб бўлмайди. Ҳокимият амал қилган ҳамма жойда жавобгарлик ҳам вужудга келади.
- **Интизом** – аслида бўйсуниш, ўзини тутишга интилиш, киши, корхона билан унинг хизматчилари ўртасидаги битимга мувофиқ тегишли равишда белгиланган ҳурмат қилишнинг ташқи белгилари.
- **Бирон-бир ижтимоий тузилмадаги интизомнинг аҳволи** унинг раҳбарлари қандай малакага эга эканлигига жиддий равишда боғлиқдир.
- **Буйруқ (фармойиш) бериш бирлиги.** Хизматчига бирон-бир фаолият тўғрисида фақат бир бошлиқ буйруқ бериши мумкин. Ҳеч бир ҳолда ижтимоий организмнинг фармойиш беришдаги дуализмга мослашуви мавжуд бўлмайди.



Фойдаланилган адабиётлар рўйхати

Иш ҳақи – бу и
баҳосининг (қийм
т



Ишчи кучининг баҳоси (Б) қиймат (Қ) ва фойда (Ф) йиғиндисидан таркиб топади:

Б = Қ + Ф.



13-МАВЗУ.
БОЗОР ИҚТИСОДИЁТИ ШАРОИТИДА ИШ ҲАҚИНИ ТАШКИЛ ЭТИШ ВА УНИ ИСЛОҲ ҚИЛИШ



Режа:

(1-маъруза машғулоти)

1.Иш ҳақининг моҳияти

2. Минимал иш ҳақи назарияси ва уни қўллашнинг хорижий амалиёти

3.Иш ҳақини ташкил этиш тамойиллари – даромадлар ва меҳнатга ҳақ
тўлаш сиёсатини ишлаб чиқишнинг методологик асоси

(2-маъруза машғулоти)

4.Тариф тизими – иш ҳақини ташкил этиш унсури сифатида

5. Иш ҳақига коэффициентлар

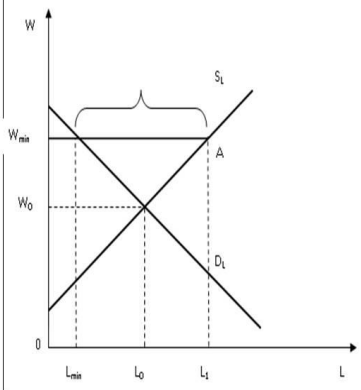
6.Иш ҳақини ислоҳ қилишнинг асосий йўналишлар



Иш ҳақини бозор қонунлари асосида ташкил этиш механизми тўрт асосий унсурни ўз ичига олади:

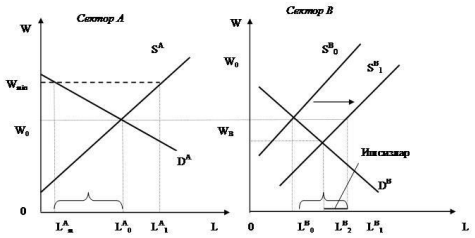
- *ҳақ тўлаш шартларини белгилаш чоғида музокарада иштирок этувчи томонларнинг манфаатларини етарли даражада тўлиқ акс эттириш (ҳақ тўлаш шартлари юзасидан ўзига хос савдолар) имконини берадиган кўп босқичли коллектив-шартнома тизими;*
- *меҳнатга ҳақ тўлаш ва иш ҳақини бозор иқтисодиётидаги салбий ҳодисалардан ҳимоя қилиш соҳасида кафолатларни таъминлаш тизими;*
- *индивидуал даромадлар иш берувчининг ишчи кучига қиладиган харажатлари таркибида меҳнатга ҳақ тўлашни бошқарувчи солиқ тизими;*
- *иш ҳақи ва иш берувчининг ишчи кучига қиладиган бошқа чиқимлари даражаси ҳақида реал манзарани тасвирлаб берадиган ахборот тизими.*

Минимал иш ҳақи самараси

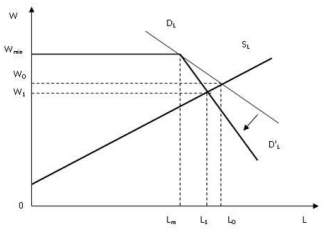


Рақобатли меҳнат бозорида минимал иш ҳақи жорий этилишидан илгари мувозанат параметрлари W_0 ва L_0 бўлган. W_{min} га тенг минимал иш ҳақи жорий этилгач эса меҳнат таклифи билан меҳнат талаби ҳажмлари ўзаро тенг бўлмай қолади. Чунки бундай иш ҳақи тўланишида L_1 киши ишлаш истагида бўлади, лекин иш берувчилар атиги L_{min} кишини ёллайдилар. Меҳнат таклифи чизиғи синиқ чизиғи бўлади (W_{min} AS_L) . Ишсизлик (U) эса L_1 - L_{min} кишини ташкил этади. Шундай қилиб, минимал иш ҳақини жорий этиш ишсизлик сонини ошириши керак, деган хулоса намоён бўлади.

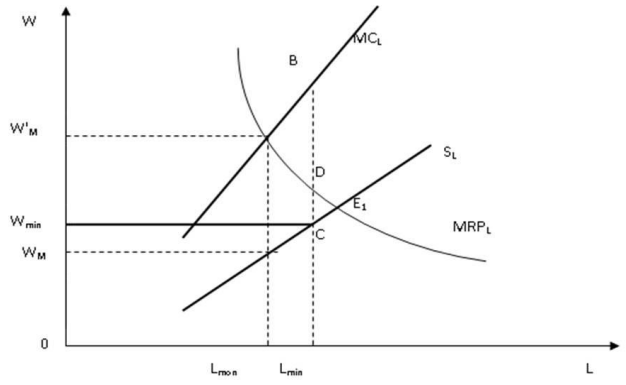
Икки секторли меҳнат бозори модели



Минимал иш ҳақи тўғрисидаги қонунни бузадиган камситувчи ёлловчи модели



Меҳнат бозорида монопсония шароитидаги минимал иш ҳақи



Айрим мамлакатларда минимал иш ҳақи белгилашнинг тартиби

Мамлакат (жорий этиш йили)	Жорий этишнинг мақсадига шакли	Ёлланинг меҳнатига ҳақ тўлаш даражаси (катталарнинг меҳнатига ҳақ тўлашга киёсан)	Миллий даражадаги энг кам иш ҳақи миқдори, доллар (1997 й.)	Миллий даражадаги минимал иш ҳақи, ўрта хисобдаги иш ҳақига киёсан фоизларда (1997 й.)
Австралия (1996 й., 1997 йилдан эса - баъзи шаклларда ги)	Қатор секторларда (ҳафталик) минимал иш ҳақи даражасини сақлаш учун	16-20 ёшликларга – 40 фоиздан 85 фоизгача миқдорда	6,65	54
Бельгия (1975)	Ойлик минимал иш ҳақи даражаси миллий жамоавий битим орқали белгиланади	16-20 ёшликларга – 70 фоиздан 94 фоизгача миқдорда	6,40	50
Франция (1950 й., 1970 й. - жорий шаклларда)	Миллий (соатлик) даражада	Лавозимда 6 ойгача ишлаганда: 16 ёшликларга – 80 фоиз, 17 ёшликларга – 90 фоиз	5,56	57
Япония (1959 й., 1968 й. - жорий шаклларда)	Ҳар бир префектура бўйича (соатлик ва кунлик даражада)	-	3,38	31
Нидерландия (1968)	Миллий (кунлик, ҳафталик, ойлик) даражада	15-22 ёшликларга – 30 фоиздан 85 фоизгача	6,00	49
Испания (1963 йй., 1976 й. - жорий шаклларда)	Миллий (ойлик) даражада	-	2,94	32
АҚШ (1938)	Федерал ва штатлар (ойлик) даражаларида	20 ёшга тўлмаганларга дастлабки 90 кун - 83 фоиз	5,15	18
Буюк Британия (1999)	Миллий (соатлик) даражада	18-21 ёшликларга – 83 фоиз	5,44	44

Иш ҳақининг тўрт асосий вазифаси:



Иш ҳақининг меҳнат бозорига бевосита таъсири

- аҳолининг меҳнатга бўлган мотивини шакллантиради;
- меҳнат бозорида ишчи кучи таклифи ва унга бўлган талабни ўзаро мувозанатга келтиради;
- ишчи кучининг такрорий ишлаб чиқарилишини таъминлайди;
- ходимлар меҳнатини рағбатлантиришнинг асосий кўриниши бўлиб хизмат қилади;
- кадрлар кўнимсизлигининг олдини олади ва тартибга солади.

Иш ҳақини ташкил этиш тамойиллари ва вазифалари

Меҳнат унумдорлиги ўсишининг иш ҳақини ошириш суръатларига нисбатан илгариловчи суръатларини таъминлаш тамойили	Рағбатлантирувчилик вазифаси
Меҳнат меъёрининг унга ҳақ тўлаш меъёрига мувофиқ тамойили	Рағбатлантирувчилик ва ижтимоий вазифаси
Юқори меҳнат пировард натижаларига эришишдан ишловчиларнинг моддий манфаатдорлик тамойили	Рағбатлантирувчилик вазифаси
Номинал ва реал иш ҳақининг узлуксиз ўсиш тамойили	Такрор ишлаб чиқариш вазифаси

СЕТКАСИ

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ ВАЗИРЛАР МАҲКАМАСИНИНГ **«МЕҲНАТГА ҲАҚ ТЎЛАШНИНГ ЯГОНА ТАРИФ СЕТКАСИНИ ЯНАДА ТАКОМИЛЛАШТИРИШ ТЎҒРИСИДА»ГИ ҚАРОРИГА АСОСАН** (*2012 йил 11 январ*)

Меҳнатга ҳақ тўлаш разрядлари	Тариф коэффициентлари
1	2,476
2	2,725
3	2,998
4	3,297
5	3,612
6	3,941
7	4,284
8	4,640
9	4,997
10	5,362
11	5,733
12	6,115
13	6,503
14	6,893
15	7,292
16	7,697
17	8,106
18	8,522
19	8,943
20	9,371
21	9,804
22	10,240

Ўзбекистон Республикаси давлат муассасалари тиббиёт ва фармацевтика ходимлари меҲнатига ҲаҚ тўлашнинг ТАРИФ СЕТКАСИ

Меҳнатга ҳақ тўлаш разрядлари	Тариф коэффициентлари
1	3,148
2	3,464
3	3,809
4	4,191
5	4,609
6	5,070
7	5,578
8	6,191
9	6,872
10	7,629
11	8,390

2015 йил 26 август куни Ўзбекистон Республикаси Президенти иш ҳақи, пенсиялар, стипендиялар ва нафақалар миқдорини ошириш тўғрисидаги Фармонига асосан 2015 йилнинг 1 сентябридан бошлаб Ўзбекистон Республикаси ҳудудида энг кам:

- иш ҳақи — ойига 130 240 сўм;
- ёшга доир пенсиялар — ойига 254 730 сўм;
- болаликдан ногиронларга бериладиган нафақа — ойига 254 730 сўм;
- зарур иш стажига эга бўлмаган кекса ёшдаги ва меҳнатга лаёқатсиз фуқароларга бериладиган нафақа ойига 156 310 сўм миқдорида белгиланди.

ЭНГ КАМ ОЙЛИК ИШ ҲАҚИ МИҚДОРЛАРИ (2008-2015й.)

01.09.2008 дан	25 040 сўм 1,2 баравар оширилди	21.07.2008 ПФ-4014-сон
16.11.2008 дан	28 040 сўм 1,12 баравар оширилди	22.10.2008 ПФ-4042-сон
01.08.2009 дан	33 645 сўм	08.07.2009 ПФ-4119-сон
01.12.2009 дан	37 680 сўм 1,12 баравар оширилди	16.11.2009 ПФ-4152-сон
01.08.2010 дан	45 215 сўм 1,2 баравар оширилди	09.07.2010 ПФ-4224-сон
01.12.2010 дан	49 735 сўм 1,1 баравар оширилди	15.11.2010 ПФ-4253-сон
01.08.2011 дан	57 200 сўм 1,15 баравар оширилди	07.07.2011 ПФ-4332-сон
01.12.2011 дан	62 920 сўм 1,1 баравар оширилди	03.11.2011 ПФ-4377-сон
01.08.2012 дан	72 355 сўм 1,15 баравар оширилди	05.07.2012 ПФ-4458-сон
01.12.2012 дан	79 590 сўм 1,1 баравар оширилди	09.11.2012 ПФ-4482-сон
15.08.2013 дан	91 530 сўм 1,15 баравар оширилди	11.07.2013 ПФ-4547-сон
15.12.2013 дан	96 105 сўм 1,05 баравар оширилди	02.12.2013 ПФ-4582-сон
01.09.2014 дан	107 635 сўм 1,12 баравар оширилди	31.07.2014 ПФ-4639-сон
15.12.2014 дан	118 400 сўм 1,1 баравар оширилди	21.11.2014 ПФ-4672-сон
01.09.2015 дан	130 240 сўм 1,1 баравар оширилди	26.08.2015 ПФ-4751-сон

Жойлар рўйхати ва шу ҳудудда жойлашган барча мулкчилик шаклларидаги корхоналар ходимларининг иш ҳақига белгиланган, ҳозирги вақтда амалда бўлган коэффициентлар (туман коэффициенти, ҳудудий коэффициент ҳамда чўл ва сувсиз жойларда яшаганлик учун коэффициент) ҳажмлари

Белгиланган коэффициент ҳажми	Коэффициент талланадиган ўрнатилган ҳудуд
	Нисбий шаклида
1,6 1,5 1,3 1,2	Қуйидаги ҳудудларда жойлашган барча корхоналар, ташкилотлар ва муассасаларнинг ходимлари учун ҳудудий коэффициент: Учқудуқ шаҳрида ва Зарафшон шаҳрида Тошкент ва Учқудуқ туманларида Конимех, Нурота, Хатирчи, Навбаҳор, Қизилтепа туманларида, Нисбий шаҳрида, Нисбий туманида
	Қорақалпоғистон Республикаси
1,3 1,2 1,15 1,1	Республика шаҳарларида таркибланган қўшимча ҳудудлар коэффициенти корхона ва ташкилотлар ходимларига чўл ва сувсиз жойларда яшаганлик учун берилдиган коэффициент: Мўйноқ, Бўзатов, Қўнғирот туманларида, Мўйноқ ва Қўнғирот шаҳарларида тенгдир Мўйноқ ва Қўнғирот шаҳарларида, Қораўзак, Кегейли, Нукус, Қанликўл, Тахиатош, Чимбой, Шуманай туманларида ҳамда Беруний, Турткўл ва Элликқалъа туманларида Қизилқум тўқаларининг ички денгизларида Хўжайли туманида ҳамда Амударё туманидаги Бердах поселк ва Нисбий поселк собиқ қишлоқ хўжалиги бирлашмаларининг ҳудудларида жойлашган хўжаликлар, ташкилотларда корхоналарда Нукус шаҳрида
	Бухоро вилояти
1,5 1,2	Қоровулбозор туман ҳудудида жойлашган корхона ва ташкилотлар ходимлари учун ўнгай коэффициент Ғиждувон шаҳри ҳудудида жойлашган, асосий чиқарган тармоқлари ва ишлаб чиқариш кўрсатиш соҳаси корхоналар, ташкилотлар ҳамда муассасаларнинг ходимларига чўл ва сувсиз жойларда яшаганлик учун коэффициент
	Хоразм вилояти
1,2	Янгибозор шаҳрида жойлашган, барча тармоқларга мансуб бўлган ҳамда корхоналар, ташкилотлар ва муассасалар учун ўнгай коэффициент

Меҳнатга ҳақ тўлаш сиёсати ва аҳоли пул даромадларининг ўсиши учун :

- даромадлар ва энг аввало, иш ҳақининг истеъмол имкониятларини кенгайтириш ҳамда аҳолининг (биринчи навбатда ёлланма меҳнат ходимларининг) талаби ошиши асосида ишлаб чиқаришни таркибан қайта қуришга фаол таъсир кўрсатишини таъминлаш;
- меҳнат фаолиятидан келадиган аҳоли даромадларида иш ҳақининг улуши тушиб кетишини реал иш ҳақи даражаси ва ўсиш суръатларини ошириш асосида тўхтатиш;
- даромадлар соҳасидаги энг кам социал кафолатларни истеъмолнинг асосланган социал нормативларини белгилаш ва иқтисодиётнинг бошқарувчанлигини ошириш асосида тегишли аҳоли гуруҳлари (ёлланиб ишлайдиганлар, нафақахўрлар, кам таъминланган ва кўп болали оилалар ва ҳоказо) нормал (физиологик даражада такрор ишлаб чиқарилишини таъминлайдиган даражага аста-секин яқинлаштириб боришга киришиш;
- ўз тажрибамизни ва хориж мамлакатлар тажрибасини ўрганиш ҳамда улардан Ўзбекистон иқтисодиёти хусусиятларини ва миллий анъаналарини ҳисобга олган ҳолда фойдаланиш асосида аҳоли даромадларининг ҳамма турларини (иш ҳақи, пенсиялар, нафақалар, стипендиялар ва бошқаларни) бошқаришнинг бозор механизмлари шаклланишига фаол ёрдам бериш.



Фойдаланилган адабиётлар рўйхати

Алехина, О. Факторный анализ оплаты труда работников с высшим образованием / О. Алехина // Мотивация и оплата труда. - 2012. – №3. - С. 190-203. - Статья доступна в Электронной библиотеке Издательского дома «Гребенников» (доступ к текстам в Зале информационно-библиотечных ресурсов нашей библиотеки).

Company Profiles // URL:http://www.railwaygazette.com (сайт Railway Gazette International).

Remuneration and benefits // URL: http://www.alstom.com (сайт компании Alstom).

Armstrong M. Armstrong´s Handbook of Human Resource Management Practice. Kogan, 2009.

Варзин, В.В. Критериальный подход к анализу рыночности оплаты труда / В.В. Варзин // Вестник Ивановского государственного университета. - 2010. - № 5. - С. 64-67. - Статья доступна в научной электронной библиотеке eLIBRARY.RU (доступ к текстам в Зале информационно-библиотечных ресурсов нашей библиотеки или при регистрации на сайте www.elibrary.ru).

Mining informational and analytical bulletin (scientific and technical journal). - 2009. - № 7. - С. 263-267. - Статья доступна в научной электронной библиотеке eLIBRARY.RU (доступ к текстам в Зале информационно-библиотечных ресурсов нашей библиотеки или при регистрации на сайте www.elibrary.ru).



Эътиборингиз учун рахмат!



14 – МАВЗУ.
МЕҲНАТГА ҲАҚ ТЎЛАШ ТИЗИМЛАРИНИ ТАШКИЛ ЭТИШ



Режа:

(1-маъруза машғулоти)

1. Меҳнатга ҳақ тўлаш тизимлари тушунчаси ва уларнинг таснифи
2. Иш ҳақининг ишбай ҳамда вақтбай тизимларини қўллаш

(2-маъруза машғулоти)

3. Асосий иш натижалари учун рағбатлантириш тизимларини ишлаб чиқиш ва уларнинг самарадорлигини аниқлаш
4. Корхоналарда иш ҳақига қўшимчалар ва устамаларни, шунингдек бир марта берилган мукофотларни қўллаш



Вақт-бай иш ҳақи тўлашда меҳнатнинг асосий нормаси қонун билан белгилаб қўйилган ягона иш вақти ва ходим шу вақт давомида бажариши керак бўлган меҳнат мажбуриятларининг рўйхатидан иборат бўлади.

Ишбай ҳақ тўлаш чоғида маҳсулот чиқариш нормаси асосий меҳнат нормаси бўлади. У ҳам қонун билан белгиланган иш вақтининг давомийлигига қараб ҳисобланади.





Меҳнатга ҳақ тўлаш шакллари ва тизимлари деганда, ходимнинг меҳнат харажатлари ва натижаларини унга тегадиган иш ҳақи миқдори билан қиёслашнинг ташкилий-иқтисодий механизмлари тушунилади.



Мукофотлаш кўрсаткичи нимага йўналтирилганлигига мувофик холда мукофотлаш нормативини (мукофот миқдорини) хам белгилаш керак бўлади. (масалан, ишбай маошга нисбатан 15,0 %, мансаб окладига нисбатан 40,0 % ва хоказо)

Режани 100 % қилиб бажарганлик

Буюмларни белгиланган ассортиментда чиқарганлик

ишлар ва хизматларни белгиланган муддатда бажарганлик

Брак ва рекламациялар йўқлиги

Рағбатлантирувчи қўшимча-лар ва устамаларни қўллашдан мақсад ходимлар меҳнатини иш куни доирасида касбий (ёки мансаб) соҳани кенгайтириш ҳисобига интенсивлашдан иборат





Кадровое дело

Новая система оплаты труда | Статьи | Журнал «Кадровое дело»

Фойдаланилган адабиётлар рўйхати

Алехина, О. Факторный анализ оплаты труда работников с высшим образованием / О. Алехина // Мотивация и оплата труда. - 2012. - №3. - С. 190-203. - Статья доступна в Электронной библиотеке Издательского дома «Гребенников» (доступ к текстам в Зале информационно-библиотечных ресурсов нашей библиотеки).

Company Profiles // URL:http://www.railwaygazette.com (сайт Railway Gazette International). Remuneration and benefits // URL: http://www.alstom.com (сайт компании Alstom). Armstrong M. Armstrong`s Handbook of Human Resource Management Practice. Kogan, 2009.

Варзин, В.В. Критериальный подход к анализу рыночности оплаты труда / В.В. Варзин // Вестник Ивановского государственного университета. - 2010. - № 5. - С. 64-67. - Статья доступна в научной электронной библиотеке eLIBRARY.RU (доступ к текстам в Зале информационно-библиотечных ресурсов нашей библиотеки или при регистрации на сайте www.elibrary.ru).

Mining informational and analytical bulletin (scientific and technical journal). - 2009. - № 7. - С. 263-267. - Статья доступна в научной электронной библиотеке eLIBRARY.RU (доступ к текстам в Зале информационно-библиотечных ресурсов нашей библиотеки или при регистрации на сайте www.elibrary.ru).



15 – МАВЗУ. АҲОЛИНИ ИЖТИМОИЙ МУҲОФАЗА ҚИЛИШ МУАММОЛАРИ



Режа:

(1-маъруза машғулоти)

1. Ижтимоий муҳофаза бўйича асосий тушунчалар
2. Ижтимоий муҳофазанинг самарали тизими
3. Ижтимоий муҳофаза шакллари ва механизмларини амалга оширишда давлатнинг роли

(2-маъруза машғулоти)

4. Ўзбекистон Республикасида аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш тизимининг ўзига хос хусусиятлари
5. Мамлакат аҳолисини ижтимоий муҳофаза қилишда мақсадли давлат дастурларининг амалга оширилиши



Ижтимоий муҳофаза тизими – аҳолининг муҳим ҳаётий манфаатлари соҳаси бўлиб, унинг сифат ва миқдор кўрсаткичлари давлат ва жамиятнинг иқтисодий, ҳуқуқий ва маданий ривожланиш даражасидан дарак



ХМТ 117-Конвенциясининг 25-моддасига мувофиқ, киши ўз ва оиласининг сиҳат-саломатлиги ва фаровон ҳаёт кечиришини таъминлаш учун зарур бўлган турмуш даражаси, шу жумладан, озиқ-овқат, кийим, уй-жой, тиббий ёрдам ва ижтимоий хизматга эга бўлиш ҳуқуқи, шунингдек ишсизлик, ногиронлик ёки ўзига боғлиқ бўлмаган ҳолатларга кўра тирикчилик воситаларини йўқотган бош-қа ҳолларда таъминот олиш ҳуқуқига эга.



Ижтимоий муҳофаза тизими қуйидаги таркибий қисмларга ажратилади:

1. - ижтимоий муҳофаза субъектлари – ёлланма ходим ва унинг оила аъзолари, иш берувчи, давлат, оммавий-ҳуқуқий мақомга эга суғурта ташкилотлари;
2. - ижтимоий муҳофаза даражалари – индивидуал даража (ходим - иш берувчи) ва гуруҳ даражаси (ёлланма ходимларнинг касаба уюшмалари ва иш берувчиларнинг бирлашмалари);
3. ижтимоий муҳофаза предметлари ва уларнинг таркиби – персонални ишга ёллаш ва ишдан бўшатиш, профессионал тайёрлаш, меҳнат шароитлари, уни ташкил этиш этиш механизм-лари;
4. - ижтимоий муҳофазани баҳолаш мезонлари – ижтимоий кафолатлар ҳамда ҳаёт сифатининг тан олинган миллий кўрсаткичлари: ишлаб чиқариш соҳасининг аҳволи, меҳнат муҳофазаси ва унинг хавфсизлиги; уй-жой билан таъминланганлик.

Ўзбекистон Республикаси Конституциясида фуқароларни ижтимоий муҳофазалаш бўйича асосий қоидалар
37, 39-моддаларда мустаҳкамлаб қўйилган.

Конституциясининг 39-моддасида бундай дейилган: «Ҳар ким қариганда, меҳнат лаёқатини йўқотганда, шунингдек боқувчисидан маҳрум бўлганда ва қонунда назарда тутилган бошқа ҳолларда ижтимоий таъминот олиш ҳуқуқига эга».

Аҳолини ижтимоий муҳофазалаш ижтимоий ёрдамнинг қуйидаги турлари билан таъминланади:

- пенсиялар;
- нафақалар;
- имтиёзлар, афзалликлар ва хизматлар;
- бир йўла (номунтазам)берил адиган моддий ёрдам.

Қуйидагилар ижтимоий муҳофаза объектлари ҳисобланади:

- пенсия ёшига етганлар;
- ҳомиладор аёллар ва ёш болаларга қараш билан банд бўлган ишламаётган аёллар;
- касаллик туфайли вақтинча ишламаётганлар;
- ногиронлар;
- ишсизлар;
- вояга етмаганлар ва ўқувчи ёшлар;
- боқувчисини йўқотган болалар;
- кам таъминланган оилалар фарзандлари;
- меҳнатга лаёқатсизларга қараш билан банд бўлган ишламаётган меҳнатга лаёқатли фуқаролар.

Ижтимоий муҳофаза мазмунини таркибий қисмлари

- меҳнатга лаёқатлилар учун иш (ишсизликдан муҳофаза қилиш);
- меҳнатга лаёқатсиз бўлиб қолганлар, ногиронлар ва аҳолининг бошқа ижтимоий заиф гуруҳларини нафақалар билан таъминлаш;
- меҳнат фаолиятидан олинган даромад ёки нафақа асосида нормал турмуш даражасини таъминлаш;
- замонавий малакали ишчи кучини шакллантириш учун зарур бўладиган маълумотни олиш.

Иш вақтининг қисқартирилган муддати қуйидагилар учун белгиланади:

- умумий белгиланган ходимлар;
- I ва II гуруҳ ногиронлари бўлган ходимлар;
- ноқулай меҳнат шароитларидаги ишларда банд бўлган ходимлар;
- алоҳида тусга эга бўлган ишлардаги ходимлар;
- уч ёшга тўлмаган фарзанди бор, сюжет

Таътил қуйидаги ходимларга уларнинг хоҳиши бўйича олти ой ўтмасдан олдин берилади:

- аёлларга – ҳомиладорлик ва туғиш таътили олдиндан ёки ундан кейин;
- I ва II гуруҳ ногиронларига;
- ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларга;
- муддатли ҳарбий хизматдан захирага бўшатилган ва ишга жойлашган ҳарбий хизматчиларга

Меҳнат жараёнида ходимларни ижтимоий муҳофазалаш унсурлари, механизмлари ва тизимларининг таснифи

Унсурлар	Механизмлар	Тизимлар
Ижтимоий кафолатлар – умумдавлат (миллий) даражаси: меҳнат ижтимоий қонунчилиги; хавфсизлик техникаси ва меҳнат гигиенаси бўйича қоидалар ва нормалар	Иқтисодий, ҳуқуқий, сиёсий	Давлат минимал ижтимоий стандартлари; тиббий ва касбий танлов, шунингдек ходимларни профессионал тайёрлаш
Коллектив, минтақавий, тармоқ (тариф) ва асосий келишувлардаги ижтимоий кафолатлар	Ижтимоий	Меҳнатни муҳофаза қилиш, баҳолаш, касбий хатарларнинг олдини олиш ва камайтириш, шунингдек шилаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисаларни текшириш
ХМТ конвенциялари ва тавсияларидаги ижтимоий кафолатлар	Иқтисодий, ҳуқуқий	Касб касаллигини аниқлаш ҳамда ишлаб чиқаришда меҳнат қобилиятини йўқотганлик даражасини белгилаш, ижтимоий суғурталаш (тиббий, ишсизлик бўйича, пенсияга чиқиш бўйича, ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалардан)

Ҳуқуқий таъминлаш	Фуқаровий-ҳуқуқий қонунлар	Давлатнинг ижтимоий ҳуқуқ турларини кафолатловчи қонунлари	Тармоқ (чақириқлар) ва жамоа битимлари

Ўзбекистонда амалга оширилаётган ижтимоий сиёсатнинг асосий йўналишлари қуйидагилар ҳисобланади

- ҳуқуқий-меъёрий, иқтисодий, ташкилий, тарбиявий ва меҳнат билан боғлиқ бошқа меҳнат соҳасини ва ижтимоий ҳимоя қилишни конституциявий ҳуқуқларини таъминлаш. Аҳолининг ўз меҳнат салоҳиятини ишга солиш ва ўзини ўзи ҳуқуқий ҳимоя қилиш, ўз меҳнатини молиявий жиҳатдан таъминлаш, сифатли ва арзон ижтимоий хизматлардан фойдаланиш учун шароитлар яратиб беради;
- ижтимоий муҳофаза қилишнинг мақсадли йўналтирилган бўлиши керак. Аҳолининг турли камтаъминланган ҳамда алоҳида эътиборга муҳтож қатламларини ижтимоий муҳофаза тизимининг ўзига хос хусусиятларини ҳисобга олиш;
- реал меҳнат бозори инфратузилмасини шакллантириш, меҳнатга лаёқатли ҳар бир кишига ўз меҳнати билан оиласининг турмуш даражасини яхшилаш имконини берадиган шароитни яратиш.

Ижтимоий кафолатлар, имтиёзлар ва тўловлар миллий тизими

Ижтимоий кафолатлар, имтиёзлар ва тўловлар шакллари	Тўловлар ва хизматларнинг вазифалари	Шаклланиш-нинг асосий тамойиллари	Молиялаш манбалари	Ҳуқуқий таъминот
Турмушни таъминлаш бўйича давлат ижтимоий кафолатлари	Соғлиқни сақлаш, таълим, пенсия таъминоти соҳаларида	Умумийлик, бир асослилик, ижтимоий адолат	Республика бюджети ва маҳаллий бюджетлар	Ижтимоий меъёрлар, муҳтожликни текширмасдан – барча аҳоли учун
Ижтимоий ёрдам	Аҳолининг меҳнатга лаёқат-сиз ва ижтимоий заиф қатламлари учун пенсиялар ва нафақалар	Жамият ва давлатнинг биргаликда қўллаб-қувватлаши	Республика бюджети ва маҳаллий бюджетлар	Ижтимоий меъёрлар, муҳтожликни текширмасдан – аҳолининг заиф қатламлари учун
Мажбурий тиббий суғурта	Пенсиялар, тиббий ёрдам, реабилитация соғломлаш-тириш	Шахсий жавобгарлик, бирдамлик суғуртаси ва субсидиялан-ганлик	Ишга берувчилар ва меҳнат-каштарнинг ижтимоий бадаллари	Ижтимоий меъёрлар, муҳтожликни текширмасдан суғурталанган меҳнаткашлар учун
Тўловлар ва компенсациялар	Ижтимоий тўлов-лар (бонуслар), дам олиш, даволаниш, соғломлаш-тириш, таълим олиш бўйича қўшимча хизматлар учун тўловлар	Ижтимоий адолат, шахсий жавобгарлик	Корхоналар-нинг (ишга берувчилар-нинг) ижтимоий тўловлари	Меҳнат сифати, шахсий ташаббус, иш стажини ҳисобга олиб тузиладиган меҳнат шартномалари, муҳтожликни текширмасдан
Истиқрорий ижти-моий суғурта	Пенсиялар, тиббий хизматлар, соғломлаштириш	Шахсий жавобгарлик суғурта бирдамлиги	Ишга берувчилар ва меҳнат-каштарнинг ижтимоий бадаллари	Муҳтожликни тек-ширмасдан бериладиган ижтимоий кафолатлар – суғур-таланганлар учун

2016 йилга юртимизда **Соғлом она ва бола йили** деб номланди.

Бу борада қабул қилинадиган давлат дастурида оила, оналик ва болаликни муҳофаза қилиш тизимини янада мустаҳкамлаш, перинатал ва скрининг марказлар, патронаж хизматларнинг моддий-техник базаси, кадрлар салоҳиятини шакллантириш ва мустаҳкамлаш, ёш оналар ва болаларни парвариш қилиш даражаси ва сифатини ошириш, оилада соғлом маънавий муҳит яратиш, қиз болаларни жисмонан соғлом ва интеллектуал ривожланган этиб тарбиялаш, уларнинг академик лицей ва касб-ҳунар коллежларида таълим олиши, спорт билан мунтазам шуғулланишини таъминлаш масалаларига алоҳида эътибор қаратилади.



16 – МАВЗУ.
БОЗОР МУНОСАБАТЛАРИ ТИЗИМИДА МЕҲНАТНИ БОШҚАРИШ ЭТИШ



Режа:

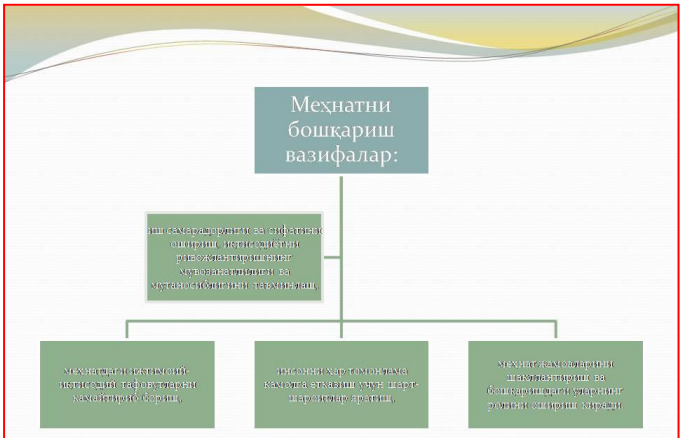
(1-маъруза машғулоти)

1. Меҳнатни бошқариш хусусиятлари
2. Меҳнатни бошқариш турлари ва усуллари

(2-маъруза машғулоти)

3. Макроиқтисодий ва микроиқтисодий даражаларда меҳнатни бошқариш
4. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигининг меҳнатни бошқаришдаги роли

Меҳнатни бошқаришнинг объектив зарурати меҳнат кооперацияси ривожланиши жараёнида юзага келди. Бевосита меҳнат фаолияти, унинг ташкил этилиши, шарт-шароитлари ва натижалари, ишчи кучини тиклаш, ижтимоий меҳнат муносабатлари меҳнатни бошқариш объектлари ҳисобланади.



Меҳнат жараёнлари учта асосий усул билан бошқарилади:

1)бошқарувчининг бошқарилувчилар ва улар орқали бош-қарилаётган жараёнга бевосита кўрсатмалар асосида таъсир этиш усули;

2) бошқарувчининг бошқарилувчилари ва улар орқали бошқарилаётган жараёнга билвосита манфаатлар орқали таъсир этиш усули;-

3) жараён иштирокчиларининг ўзлари қарор қабул қилиб, ўзлари ижро этадиган ўз-ўзини бошқариш усули.

Меҳнатни бошқариш тизимлари



ХМТнинг асосий вазифалари



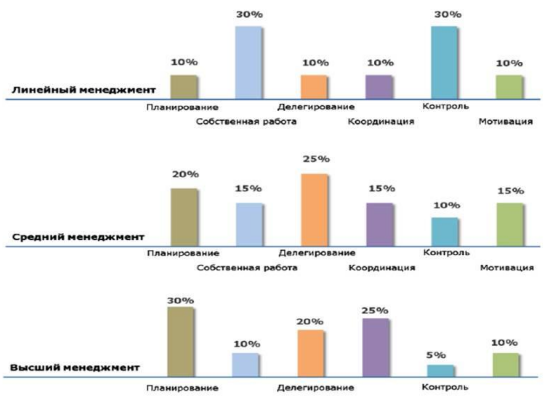
Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги қонунига мувофиқ қуйидагиларни амалга оширади:

- **меҳнат бозорини таҳлил этади, истиқболини белгилайди ва аҳолини иш билан таъминлаш даражасини ошириш чора-тадбирларини ишлаб чиқади;**
- **аҳолини иш билан таъминлаш масалалари юзасидан маҳаллий давлат ҳокимияти органларига услубий ва амалий ёрдам кўрсатади; ишсиз шахсларни рўйхатга олишни таъминлайди ва уларга ёрдам кўрсатади, шу жумладан нафақалар тайинлаш ва тўлашни амалга оширади;**
- **меҳнат бозорининг ҳолати ва мазкур бозорни ривожлантириш истиқболларига баҳо беради, унинг мониторингини ташкил этади ва ўтказади ҳамда тегишли ахборот тарқатилишини таъминлайди;**
- **бўш иш жойлари (вакант лавозимлар) ҳамда иш қидириб мурожаат этаётган ва ишга жойлашишга муҳтож фуқаролар ҳисобини юритади;**
- **аҳолини иш билан таъминлаш дастурларини ишлаб чиқиш ва амалга оширишда қатнашади;**
- **иш билан таъминлашга кўмаклашувчи давлат жамғармасининг маблағларини белгиланган тартибда тасарруф этади;**
- **фуқароларга ишсизлик нафақасини белгиланган тартибда тайинлайди;**
- **қонун ҳужжатларига мувофиқ бошқа ваколатларни амалга оширади.**

Ўзбекистон Республикасининг асосий макроиқтисодий кўрсаткичлари

Кўрсаткич номи	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
ЯИМнинг йиллик ўсиши	109,5	109,0	108,1	108,5	108,3	108,2	108,0	108,1
Аҳоли жон бошига ЯИМ	108,0	107,2	106,3	106,3	106,5	107,0	107,1	107,1
Аҳоли (йил охирида)	101,5	101,7	101,7	104,0	101,5	101,5	101,5	101,5
Саноат маҳсулотларини ишлаб чиқариш	112,1	112,7	109,0	108,3	106,3	107,7	108,8	108,3
Қишлоқ хўжалиги маҳсулотларини ишлаб чиқариш	106,1	104,5	105,7	106,8	106,6	107,0	106,8	106,0
Товар ва хизматлар экспорти	140,7	128,7	102,4	110,8	115,4	111,6	110,9	111,2
Асосий капиталга инвестициялар	125,8	134,1	124,8	108,7	103,8	112,7	109,8	110,2
Давлат бюджетининг бажарилиши	+1,1	+1,5	+0,2	+0,3	+0,4	+0,4	+0,3	+0,2
Инфляция даражаси (ўтган йилнинг декабрига нисбатан)	6,8	7,8	7,4	7,3	7,6	7,0	6,8	6,1
Ишсизлик даражаси (давр сўнгида фоизда)	5,0	4,9	5,0	5,4	5,0	5,1	4,9	5,0

На разных уровнях управления время руководителя должно распределяться по-разному:



Фойдаланилган адабиётлар

- Административно-управленческий портал [Электронный ресурс]. – [М.], cop. 1997–2007. – Режим доступа: http://www.aup.ru/
- Кадровый менеджмент [Электронный ресурс]. – [М.], cop. 2000–2007. – Режим доступа: http://www.hrm.ru/
- Журнал «Кадры предприятия» [Электронный ресурс] : [Издательская группа «Дело и сервис»]. – [М.], cop. 2000–2007. Режим доступа: http://dis.ru/kp/
- Национальный союз кадровиков [Электронный ресурс]. – [М.], cop. 2002–2007. – Режим доступа: http://kadrovik.ru/
- Электронный журнал «Работа с персоналом» [Электронный ресурс]. – [М.], cop. 2002–2007. – Режим доступа: http://www.hr-journal.ru/
- Обучение и развитие персонала [Электронный ресурс]. – [М], cop. 2007. – Режим доступа: http://trainings.ru/
- Практический журнал по кадровой работе «Кадровое дело» [Электронный ресурс]. – [М.], cop. 2006. – Режим доступа: http://www.kdelo.ru/
- Управление персоналом – менеджмент, подбор персонала, кадровый менеджмент [Электронный ресурс]. – [М.], cop. 2005-2007. – Режим доступа: http://staff-control.ru/
- HRM Guide. International Human Resources [Electronic resource] – cop. 1997–2007. – Mode of access: http://www.hrmguide.net/
- National Human Resources Association [Electronic resource] – cop. 2007. – Mode of access: www.humanresources.org



