

**O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI OLIY VA O'RTA MAXSUS TA'LIM
VAZIRLIGI SAMARQAND DAVLAT UNIVERSITETI**

IJTIMOIIY – IQTISODIYOT FAKULTETI

IJTIMOIIY ISH KAFEDRASI

KURS Ishi

MAVZU: IQTISODIY TIZIM VA MEHNAT

Bajardi: Mavlonov M.

Tekshirdi: dots Jo'raev L.N.

Samarqand – 2013 yil.

Mavzu: IQTISODIY TIZIM VA MEHNAT

Kirish

Asosiy qism

1. Iqtisodiy mehnat samarbarligining mohiyati, turlari, ko'rinishlari, tahlil qilish usullari

2. Iqtisodiy-mehnat samarbarligining vazifalari.

3. Iqtisodiy-mehnat samarbarligining omillari

Xulosa

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati

Kirish.

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

Kundalik tilimizda «mehnat» so'zi bir necha ma'noga ega bo'lib, bu ma'nolar lug'at va ma'lumotnomalarda: 1) ishlab chiqarish qurollari yordamida odamlarning hayoti uchun zarur bo'lgan moddiy va ma'naviy boyliklarni yaratishga qaratilgan insonning maqsadga muvofiq faoliyati; 2) ish, mashg'ulot; 3) nimagadir erishishga qaratilgan kuch-harakat; 4) faoliyat, ish natijasi, deb izoxlangan. Sho'rolar davrida «mehnat» tushunchasiga «insonning o'z ehtiyojlarini qondirish uchun tabiatdagi narsalarni shakl o'zgartirish va moslashtirish, deb talqin qilingan.

Iqtisodiy mehnat g'oyat muhim umuminsoniy kategoriya bo'lib, u tadqiqan o'rganish va takomillashtirish predmeta sifatida har tomonlama ko'rib chiqishni talab qiluvchi ko'p qirrali tushunchadir. Inson va jamiyat hayoti va faoliyatining asosi bo'lgan mehnat haqidagi bilimlarni kengaytirishdan iborat obyektiv ehtiyoj mehnat iqtisodiyoti predmetini fan sifatida tayyorlashda yangi qirralar va imkoniyatlarni ochish uchun doimiy manba bo'lib xizmat qiladi. Buning sababi bir tomondan, umuman iqtisodiy nazariyaning rivojlanishi bo'lsa, ikkinchi tomondan, fan-texnika taraqqiyotining mehnat samaradorligini oshiradigan va odamlarning yashash sharoitini yaxshilaydigan barcha vositalari rivojlanib borayotganligidir. Shu munosabat bilan mehnatning mohiyatini (iqtisodiyot va unga aloqador boshqa fanlar nuqtai-nazaridan ochib-berish kerak bo'ladi.

Iqtisodiy mehnat jarayonida inson organizmida yuz beradigan funksional o'zgarishlarni fiziologiya fanining maxsus sohasi — mehnat fiziologiyasi o'rganadi. Mehnat fiziologiyasi shaxsning fiziologik imkoniyatlaridan oqilona foydalanish, ishlab chiqarish muhitining inson organizmiga salbiy ta'sir ko'rsatuvchi omillarini aniqlash va bartaraf etish, mehnat va dam olishning

fiziologik asoslangan rejimlarini joriy etish, toliqishni kamaytirish, og'ir jismoniy va qattiq akdiy mehnatni yengillashtiradigan texnika va texnologiya qo'llash yuzasidan tavsiyalar ishlab chiqadi.

Psixologiya nuqtai nazaridan mehnat ongli faoliyat jarayoni xisoblanadi. Bu jarayonda odamning psixologik fazilatlari, uning mehnatdan ko'zlagan maqsadi, hamkasblariga munosabati mehnatning mazmuni, predmeti, qurollari va usullari hal qiluvchi ahamiyatga ega bo'ladi.

1. Iqtisodiy mehnat safarbarligining mohiyati, turlari, ko'rinishlari, tahlil qilish usullari

To'g'ri, qaysidir mehnat jarayoni yuqorida aytilgan standart elementlarning barchasiga ham ega bo'lavermasligi mumkin. Masalan, odam bir siqim loydan haykalcha yasasa, u mehnat qurollaridan, o'z barmokdaridan foydalanadi. Pekin yasalgan haykalchani xumdonda toblab pishirsa, xumdon mehnat vositasi bo'ladi. Kuy chalayotgan sozanda uchun musiqa asbobi mehnat kuroli, nota qog'ozi esa mehnat predmeti bo'ladi. Pedagog uchun uning o'quvchilari mehnat predmeti hisoblanadi, bunda u mehnat qurollaridan bevosita foydalanmasligi mumkin. Pekin mashg'ulotlarga tayyorgarlik ko'rish jarayonida u konspektlar tuzadi, turli ko'rgazmali materiallar tayyorlaydi va bu bilan mehnat vositalarini yaratadi.

Sho'rolar davridagi iqtisodiy adabiyotlarda mehnatga ta'rif berishda markscha ta'limotga asoslanilgan. Unga ko'ra, mehnat — inson bilan tabiat o'rtasida kechadigan jarayon, ya'ni insonning o'zi bilan tabiat o'rtasidagi modda almashinuvini yuzaga keltiradigan, tartibga soladigan va nazorat qiladigan, iste'mol qiymatlarini yaratadigan maqsadga muvofiq faoliyatidir. Ushbu ta'rif bugungi bozor iqtisodiyoti davrida ham o'z ahamiyatini yo'qotmagan, ammo mehnatga boshqacha ta'riflar ham berilgan. Masalan, «... Birinchidan, mehnat odamlarning ne'matlar va xizmatlar yaratishga qaratilgan maqsadga muvofiq faoliyati bo'lib, u samarali, oqilona bo'lishi, tejamli tashkil qilinishi kerak; ikkinchidan, mehnat ayrim bir shaxsning-gina emas, balki umuman jamiyatning ham hayotiy faoliyatining asosiy shartlaridan biri, har qanday tashkilot (korxona) ish faoliyatining omilidir; uchinchidan, u tovar deb qaralishi mumkin emas, chunki uning o'zi emas, balki mehnat mahsuli tovardir; va, nihoyat, to'rtinchidan, mehnat jarayonida ijtimoiy mehnat munosabatlari shakllanib, bu munosabatlar xalqxo'jaligi, mintaqa, firma va ayrim shaxslar darajasida ijtimoiy munosabatlarning o'zagini tashkil etadi». Bu ancha murakkab va uzun ta'rif bo'lib, unda tadqiq va o'rganish obyekti bo'lgan mehnatning xususiyatlari ko'rsatib berilgan.

Rossiyalik iqtisodchi olim B.M. Genkin mehnatni quyidagicha ta'riflashni taklif etadi: «Mehnat tabiat resurslarini moddiy, intellektual va ma'naviy ne'matlarga aylantirish jarayoni bo'lib, inson bu jarayonni yoki majburlov (ma'muriy, iktisodiy), yoki ichki undov, yoxud ham unisi, ham bunisi tufayli amalga oshiradi va (yoki) boshkaradi». B.M. Genkin mehnat biror natijaga erishish uchun amalga oshiriladi, deb hisoblagan va shu bilan birga uning zahmatli, majburlash tomonlarini qayd etgan ko'plab xorijiy iqtisodchilar (masalan, Marshall, Jevons)dan farqli o'laroq odamlarni mehnatga jalb etish usullarini, shu jumladan, iqtisoddan tashqari usullarni aloxida ajratib ko'rsatadi.

Inson bilan tabiat o'rtasidagi modda almashinuvining umumiy sharti sifatida mehnat inson hayotining ajralmas qismi bo'ladi. Mehnat inson hayot faoliyatining, rivojlanishining negizidir. Inson atrof-muhitga ta'sir etib va uni o'zgartirib, ortib boruvchi ehtiyojlarini qoldirishga harakat qiladi, mehnat qobiliyatlarini rivojlantirib, mehnat faoliyati sohasini kengaytirib boradi.

Hayot kechirishning obyektiv shart-sharoitlari insonni mehnat qilishga undaydi. Bu ma'noda mehnat ijtimoiy hayotni tashkil etishning hech qanday muayyan shakliga bog'liq bo'lmaydi, ya'ni insonning tabiatga munosabati sifatida mehnat ijtimoiy shakllarning barchasi, ishlab chiqarishning barcha usullari, har qanday ijtimoiy tuzum uchun ham bir xildir.

«Mehnat» va «faoliyat» tushunchalarining o'zaro nisbati. «Mehnat» tushunchasi «faoliyat», «funksiya bajarish», «ishlash», «mashg'ulot», «harakat», «ish» tushunchalari va boshqa tushunchalarga ko'p jihatdan to'g'ri keladi. Shu tufayli ushbu tushunchalar nimalari bilan o'zaro to'g'ri kelishi va nimalari bilan farqlanishini ko'rib chikish maqsadga muvofiqsiru

Insonning butun hayotiy faoliyat va harakatsizlik (passiv dam olish, kasallik vaqti, uxlash payti va hokazo) davrlarida tarkib topadi. Faoliyat (shuningdek, uning bir qismi sifatidagi mashg'ulotlar, harakatlar) — kishilar hayot tarzi shakllaridan biridir, u shunday jarayonki, unda odamlarning jismoniy va akdiy kuchlari qaysidir ehtiyojlarni qondirish uchun ishga solinadi. «Faoliyat»

tushunchasi «mehnat» tushunchasidan kengroq: mehnat — faoliyatning bir turidir, lekin har qanday faoliyat ham mehnat bo'la olmaydi.

Funksiya bajarish, ya'ni odamlarning muayyan funksiyalarni amalga oshirishlari to'g'risida ham shunday fikrni aytish mumkin. Aslida faoliyat va funksiya bajarish bir xil ma'nodagi tushunchalar, sinonimlardir.

«Faoliyat» va «funksiya bajarish» so'zlari odamlarning holatini tavsiflash uchunгина emas, balki korxonalar, muassasalar, tashkilotlar va ularning bo'linmalariga nisbatan ham ishlatiladi (masalan, «N zavodi — ishlabturgan korxona», «N xizmati—o'z funksiyasini normal bajarmoqda», deyiladi).

Odamlarning faoliyati uning tarkibiga kiruvchi turlari bilan tavsiflanadi.

Birinchidan, odamning har qanday faoliyati fiziologik jihatdan asoslangan bo'lishi (oziq-ovqat mahsulotlarini topish va yetishtirish, eng zarur buyumlarni ishlab chiqarish va eng zarur xizmatlarni ko'rsatish) yoki fiziologik jihatdan asoslanmagan (eng zarur bo'lmagan buyumlarni ishlab chiqarish va xizmatlarni ko'rsatish, shuningdek, ne'matlar ishlab chiqarishga daxldor bo'lmagan faoliyat) bo'lishi mumkin.

Ikkinchidan, faoliyatda ongli va instinktiv qismlarni farq-lash mumkin. Odamlar faoliyatining aksariyat qismi ongli (ang-langan)dir, ya'ni ichki dalillangan undovlar asosida amalga oshiriladi. Instinktiv faoliyat gen darajasida nasldan-naslga o'tadigan shartsiz reflekslar bilan belgilanadi. Odam va hayvonlar instinktiv xatti-harakatining tabiati o'xshash bo'lsada, ular faoliyati mehnat xisoblanmaydi. Faoliyat — funksiya bajarishning bir qismi sifatidagi instinktiv xatti-harakat bilan yosh bolalarda sezilarli darajada namoyon bo'ladi. Katta yoshlilar faoliyatidagi instinktiv va ongli harakatlar o'zaro uzviy boglangan va ajratishi qiyin bo'ladi.

Uchinchidan, faoliyatni mehnat va nomehnat qismga ajratish mumkin. Quyidagilar mehnatni nomehnat faoliyatdan ajratadigan asosiy mezonlar bo'ladi:

1. Legitim (taqiklanmagan) munosabatlar.
2. Aniq maqsadga yo'naltirilganlik.
3. Ne'matlarni yaratish bilan bog'langanlik.

4. Boshqalarga keraklik.

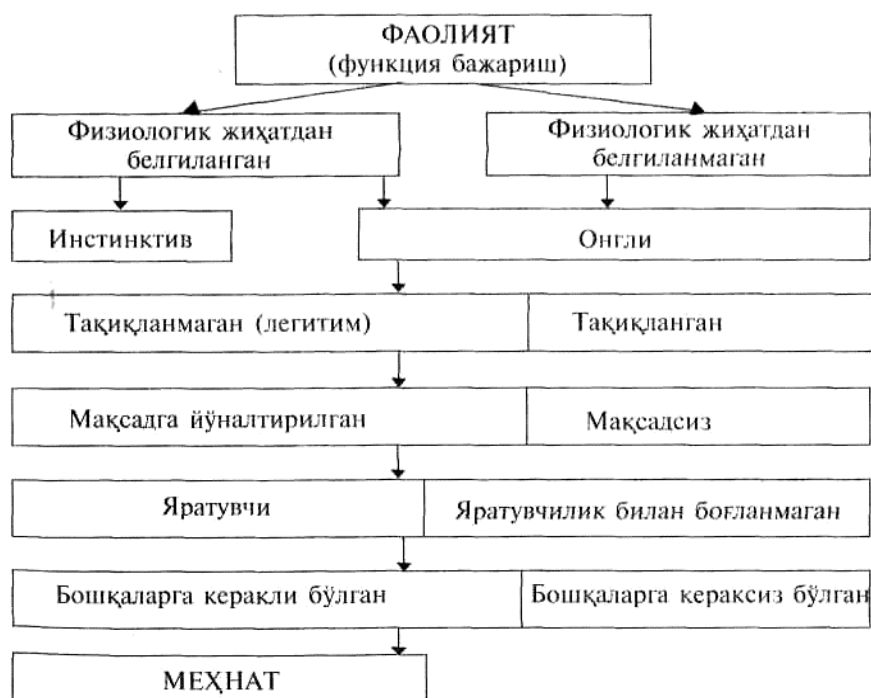
Ko'rsatib o'tilgan to'rt qoidani ko'rib chiqar ekanmiz, ularni bir-biridan farqlash lozim.

1) Mehnat tushunchasiga faqat legitim (taqiqlanmagan) faoliyatlar kiradi. Takiqdangan, nolegitim, jinoiy faoliyat hech qachon mehnat xisoblanmaydi, chunki u qonun tomonidan ta'qib qilinadi.

2) Faqat aniq maqsadga yo'naltirilgan inson faoliyati mehnat bo'la oladi. Maqsadsiz faoliyat ro'y bergan takdirda u mehnatga aloqador bo'lmaydi. Maqsadsiz «mehnat» jazolash usullaridan biri bo'lishi ham mumkin, masalan, mahbuslarga toshni bir joydan ikkinchi joyga takror-takror tashitish va bular: 3) Mehnat — bunyodkorlik, ya'ni moddiy, ma'naviy va maishiy ne'matlarni yaratish. Mehnat legitim va sobitqadam bo'lsada, yaratuvchilik bilan bog'liq bo'lmasa, u mehnat hisoblanmaydi. Ko'ngil ochish vositasi bo'lgan o'yinlar (agar ommaviy sport chiqishlari bo'lmasa), dam olish vositasi bo'lgan sayohat va sayrlar, davolash muolajalarini ado etish, ovqatlanish va boshqalar shular jumlasiga kiradi. Mehnatdan farkdi o'laroq, insonning dam olish, ko'ngil ochish, davolanish, o'qib ta'lim olish chog'ida amalga oshiradigan faoliyati o'z ish qobiliyatini tiklash, rivojlanish, hayotiy faoliyatini tiklash uchun ne'matlarni iste'mol qilish bilan bog'liq bo'ladi.

4) Va nihoyat, mehnat — boshqalarga kerakli bo'lgan faoliyatdir. Agar odam o'z vaqti va kuch-harakatini hech kimga kerak bo'lmagan ishga sarflasa, bunday faoliyatni ham mehnat deb bo'lmaydi.

Shunday qilib, ongli, legitim, aniq maqsadga yo'naltirilgan, yaratuvchi va boshqalarga kerakli bo'lgan faoliyatgina mehnat jumlasiga kiritiladi. Bir yo'la faoliyat ushbu sifatlarining barchasi mavjud bo'lishigina mehnat faoliyatini — mehnatni tavsiflaydi. «Mehnat» va «faoliyat» tushunchalarining o'zaro nisbati 2.1-chizmada tasvirlangan.



2.1-чизма. Фаолият турлари.

«Мехнат» ва «иш» тushunchalarining 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. Jamiyat hayotvdagi yaratuvchilik roli, insonning ijtimoiy natijalarga daxldorligi tufayli mehnat tabiatan ijtimoiy mehnatdir. Zero, aniq mehnat faoliyati ayni paytda shunday faoliyat hamki, uning davo-mida odamlar bir-birlari bilan muayyan aloqa va munosabatlarga kirishadi. Shu bois mehnat faqat insonning aqdiy fiziologii faoliyatidir. «Ish» esa jismoniy ma'noga ega tushuncha bo'lib, uni inson ham, mashina ham, hayvon ham bajarishi mumkin. Mehnat vaqt xususiyatiga ega va ish vaqti bilan o'lchanadi. Ish natural birliklar — kilofamm, metr, dona va shu kabi ko'rsatkichlarda o'lchanadi.

Iqtisodiyotda «Mehnat» tushunchasi bilan bir qatorda «Ish» tushunchasi ham keng qo'llaniladi. «Ish» mehnat mahsuli bo'lib, u inson faoliyatida «Mexnat» bilan tenglashgan jarayondir.

«Ish» so'zini ish hayvonlari, mashinalar va mexanizmlar hamda tabiat kuchlarining ongsiz xatti-harakatlariga nisbatan qo'llash mumkin, insonning maqsadga yo'naltirilgan ongli faoliyati esa mehnatdir, degan fikr mavjud. Shu fikr

orqali insonning ongli yaratuvchilik roli hayvonlar ishining rolidan tubdan farqlanishi qayd etiladi. Shunday bo'lsada, tilda: «u odam ishga ketdi», «u falon joyda, falon ishda ishlaydi», «odamning ish sobiliyati», «bu uning ishi, ish joyi, ish vaqti» degan iboralar o'rnashib qolgan. Demak, «ish» degan so'z odamga nisbatan mehnat singari teng ma'noda ishlatilishi tabiiy, odatiy bo'lib, bu o'rinda u «mehnat» so'zining sinonimi hisoblanadi.

Lekin hayvonlar (ot, xo'kiz, xizmat itlari, xat tashuvchi kaptar, o'rgatilgan ayiq va b.lar)ga nisbatan bevosita jismoniy ma'nodagi «ish» so'zigina qo'llanilishi mumkin. Bu o'rinda «mehnat» so'zini ko'llash mumkin emas, chunki hayvonlarning harakati anglanmagan va inson tomonidan maqsadli singdirilgan shartli reflekslar asosida sodir bo'ladi.

«Ish» so'zi, shuningdek, korxona, muassasa, tashkilotlarning faoliyatini belgilash uchun ham qo'llanadi (masalan, «korxona bar-karor ishlamokda»). U mashina, mexanizm, agregat, asbob-uskuna va b.larning harakatini, shuningdek, tabiat kuchlari: shamol, dengiz to'lqini, tepalikdan suvning otilib tushishi va b.larni belgilash uchun ishlatilganda jismoniy ma'noga ega bo'ladi. Shunday kilib, «ish» so'zining qo'llanilish doirasi keng. Ko'rib chiqilgan tushunchalardan foydalanish sohalari 2.2-chizmada ko'rsatilgan.

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

Шартли белгилар:
 — тушунчалар ишлатилиши,
 — синонимлар.

Mehnat masalalariga oid iqtisodiy adabiyotlarda ba'zan «mehnat substansiyasi» degan tushunchani uchratish mumkin. Umuman «substansiya» atamasi, birinchidan, mohiyatni, negizdagini anglatadi, ikkinchidan, u hyech nimaga bog'liq bo'lmagan mustaqil tushunchani anglatadi. XX asrning 20-yillaridayoq mehnat substansiyasi haqida gapirilganda, bu — mehnat jarayonida insonning miyasi, asablari, mushaklari, sezgi a'zolari, qoni va quvvatining sarflanishi ekanligi ta'kidlangan edi. Ba'zi zamonaviy mualliflar mehnat substansiyasi — mehnat jarayonida inson organ izmi muayyan maqsadga muvofiq tarzda sarflaydigan kuch-quvvatdir, mehnat substansiyasini inson a'zolarining sarflanishi deb talqin qilish ilmiy jihatdan behudadir va iqtisodchilarning bunday tasavvurlardan allaqachon voz kechishlari darkor, deb hisoblamokdalar. Kuch-quvvat, albatta, insonning a'zolari orqali ma'lum vaqt davomida sarflansada, uni mehnat substansiyasi deb atashga asos yetarlicha bo'la olmaydi. Binobarin, befoyda sarflangan kuch-quvvat mehnat hisoblanmaydi, albatta.

Mehnat qilish fuqarolarning huquqi ekanligi Konstitutsiyada tan olinib, bunda erkin mehnat prinsipi aks etganligi, ayni vaqtda insonni ishlashga majburlab bo'lmasligi sababli mehnat qilish ularning vazifasi deyish rad etilganligi huquqiy jihatdan muhim ahamiyatga ega. Shunday odamlar borki, ular uchun mehnat hayot mazmunidir. Shu bilan birga mehnatdan farqlanadigan yoki hyech bo'lmaganda unga befarq qaraydigan, mehnatsiz topilgan daromad hisobiga yashashni afzal ko'radigan odamlar ham bor. Mana shu qarama-qarshi toifalar oralig'idan insonning mehnatga yashash vositalarini ishlab topish manbai deb, shaxsning o'zini namoyon qilish, o'zining jamiyatdagi rolini oshirish manbai deb qarshi joy olgan. Shu sababli har bir insonning mazmunan qiziqarli ishni, ish haqi miqdorini, mehnat sharoitlarini yoki xizmatda yuqori lavozimlarga ko'tarilishni, sosial xizmatlardan foydalanishni ma'qul ko'rishiga qarab, uni mehnat qilishga undaydigan sabablarni aniqlash, baholash va kuchaytirishga aloxida yondashmoq kerak. Mehnatning sosial mohiyatini va uning huquqiy ta'minlanishini yoritib beruvchi muhim jihat ishlovchilarning sosial ximoyalanganligi bilan bog'liqsir. Bunda ish bilan bandlikni ta'minlashning hamda majburan ish bilan band

bo'lmaganlik (ishsizlik) uchun tovon to'lashning huquqiy kafolatlari, aholining xarid qobiliyatini oshirish, kam ta'minlangan guruxdarni qo'llab-quvvatlash nazarda tutiladi.

Mahsulot ishlab chiqarishda moddiy va axborot oqimlarining harakatlanish jarayonlarini tashkil etish usullarini o'rganadigan logistika kabi texnologik yo'nalish rivojlanib borayotganini alohida ta'kidlash kerak. Bu yo'nalishning rivojlanishi birgalashib mehnat qilish jarayonida xodimlarning kooperasiyalashuvi yaxshilanishiga yordam beradi. Bunda logistika tizimlarining ikki turi ajratiladi: birinchi tur bir korxona yoki firma ichida ham, tovar yetkazib beruvchilar va iste'molchilarda ham ish joylari o'rtasida moddiy oqimlarni bevosita boshqarishga mo'ljallangan; ikkinchi tur tarmoq tizimi doirasida qarorlar qabul qiluvchi shaxslar o'rtasida axborot oqimlarini boshqarishga mo'ljallangan.

Tashkiliy nuqtai nazardan qaraganda, mehnat odamning ishlab chiqarish vositalari va atrof-muhit bilan o'zaro aloqasini ta'minlash tizimi hamda birgalashib mehnat qilishda qatnashuvchilar-ning funksiyalarini taqsimlash va ularning kooperasiyalashuvi tizimidir. Bu masalalarni o'rganish bilan mehnatni tashkil etish nazariyasi va uning amaliy tarmokdari — mehnat, ishlab chiqarish hamda boshqarishni tashkil etish bilan shug'ullanadi. Ana shu asosda ish joylarini tashkil etish va o'larga xizmat ko'rsatish, mehnat jamoalarini tashkil etish va personalii boshqarish, ishlovchilarning hamda ishlab chiqarish va boshqarishdagi tarkibiy bo'g'inlarning vazifalarini belgalash hamda chegaralash yuzasidan amaliy tavsiyalar ishlab chiqiladi. Tashkil etishning integrasiyalovchi roli muhokama qilingan hamma sohalar va yo'nalishlar bo'yicha mehnat muammolarining kompleks, muntazam ko'rib chiqilishi va hal etilishini ta'minlashda yuzaga chiqadi. Tashkiliy omil mehnat madaniyatini shakllantirishda, ayniqsa, yaqqol namoyon bo'ladi. Mehnat madaniyati, birinchidan, tashqi muhit madaniyati, ya'ni ishlash sharoiti bilan va, ikkinchidan, mehnat faoliyati jarayonida odamning yurish-turish madaniyati, ya'ni ishni yaxshi bilgan holda, zo'riqmasdan, ish vaqtidan oqilona foydalanib, ishdagi hamkasblar bilan o'zaro munosabatlarda

ma'naviy-axloqiy va huquqiy normalarga rioya qilib ishlash mahorati bilan ajralib turadi.

Iqtisodiy-mehnat safarbarligi – bu odamlarning bir ijtimoiy -professional guruhdan boshqa guruhga yoki bandlik doirasiga mehnat faoliyatining boshqa turlariga boshqa ish joylariga o'tib ketishdir. Hozirgi iqtisodiy adabiyotlarda bu holatni qisqagina qilib «mehnat safarbarligi» ham deb yuritishadi.

Iqtisodiy-mehnat safarbarligi turlicha bo'ladi. Uning bir necha turlari haqida to'xtalib o'tamiz.

1. Avlodlar ichida va o'zaro ular orasidagi mehnat safarbarligi. Bu turda o'zaro avlodlar orasidagi joylashishi haqida gap boradi, o'z «ota-onalari»ga nisbatan bugungi avlodlar hayotidagi professional mehnat o'zgarishlari haqida fikr yuritiladi. Bu borada dastlabki jiddiy tadqiqotlar AqShda olib borilgan hamda keyinchalik Yevropa davlatlarida, shuningdek, bunday tadqiqotlar Rossiyada ham olib borilgan edi. Bunday avlodlararo joylashish, guruhlar, ya'ni ishchilar, ziyolilar, dehqonlar, tadbirkorlar guruhlar orasida kuzatilgan. Tadqiqotlarga har bir Iqtisodiy-mehnat guruhlarining o'ziga xos tomonlari, avlodlararo bu holatlarning oilaviy tomonlari ham tadqiq qilingan. Avlodlar osha bunday vorislik, ya'ni ota-onalarinnig kasbini egallash, davom ettirishning ochiq va yopiq ko'rinishlari kuzatilgan. Kasb tanlashda, kasbga yo'naltirishda oilaning ta'siri katta ekanligi sosiolog va iqtisodchilarning diqqat markazida turadi.

2. Menejment, kadrlar xizmati xodimlari, ish bilan ta'minlovchilar singari kasb egalari faoliyatida ham oilaviy mehnat dinastiyalarining mavjudligi kasb tanlashda oilaviy vorislikning mavjudligi ham eng qiziqarli va muhim muammolardan sanaladi, chunki buning ham o'ziga xos qiziqarli tomonlari bor, bunda professional-mehnat kvalifikatsiyasi va madaniyati eng avvalo ota-onalardan farzandlarga o'tishi, qabul qilinishi ehtimoli bor, o'z mehnat sohasini tanlashda onglilik, o'zaro qarindoshlik munosabatlari, birdamlik, o'zaro Iqtisodiy muhitning katta ijobiy ta'siri bo'ladi.

Kasb va mashg'ulotlarning avloddan-avlodga o'tishi davomiyligi, ya'ni vorisliligi – bu jamiyatda Iqtisodiy fikrlar uchun, ommani va mehnat jamoalarini

qiziqtiruvchi eng muhim masalalardan biridir (ayniqsa, eng zarur daromadli mehnat turlariga nisbatan).

Avlodlararo professional-mehnat munosabatlarining egallanishi insonlarning «individual» yoki «shaxsiy» hayotlari, mansab-martabalari davom etadi. Sosiologiya fanida inson hayotidagi bunday kasb-professional, mehnat o'zgarishlari «insonning hayot yo'li» termini bilan, otalar va butun hayot yo'li davomida bo'lgan professional kasb, mehnat o'zgarishlarining soni, tarkibi, sifati, shuningdek har kishi hayotida bu holatlarning o'zni, mohiyati va ularning yig'indisini ifodalaydi.

Har bir insonning «boy» yoki «qashshoq», «yaxshi» yoki «yomon», professional kasb biografiyasi bo'ladi, shuning bilan bir qatorda ana shu biografiyaga nisbatan ish bilan ta'minlovchilarning ishga yollovchilarning ham tavsiflari, fikrlari mavjud bo'ladi.

2. Gorizontalar va vertikal mehnat safarbarligi. Gorizontalar va vertikal ko'chirish yoki ish joyini o'zgartirish eng sodda mezon yoki o'lcham bilan o'lchanadi – ya'ni statusni o'zgartirmaslik va o'zgartirish o'lchami bilan. Asosiy muammo esa quyidagicha bo'lishi mumkin, ya'ni ochiqchasidagi gorizontalar holatlarda (kadrlar qo'nimsizligi, kadrlar ish joyining o'zgarib turishi, xodimlar almashinuvi) ochiqchasiga vertikal o'zgarishlarda (kadrlarning o'sishi, boshqarishda ish joylarining o'zgartirishi) ifodalanish.

Bundan tashqari ma'lum bir xarakterga ega bo'lgan o'zgartirishlar, ko'chirishlar ham bo'ladi, ya'ni ularni gorizontalar yoki vertikal holatdagi o'zgarishlar deb izohlab bo'lmaydi.

Birinchidan, juda ko'p holatlar mavjudki, unda iqtisodiy va mehnat doiralari statusining ko'rsatkichlari bir-biriga to'g'ri kelmaydi, masalan vazifa, lavozim, oylik ish haqi, mehnat shart-sharoitlari. Ikkinchidan, subyektiv faktorlar ham kattagina ta'sir ko'rsatadi, ya'ni har bir inson va uning atrofidagilar ishdagi va Iqtisodiy-iqtisodiy holatlarda qaysidir o'zgarishlarni turlicha hisoblaydilar, ya'ni ba'zan mansabda «ko'tarilishi», «o'sishi» deb, ba'zida mansab, vazifadan tushib ketish, obro'sizlanish deb hisoblaydilar. Ko'pincha mehnat munosabatlarini

boshqarishning ba'zi bir amaliy muammolari, mehnat xulq-atvori qarama-qarshiliklar, mehnat ziddiyatlari yuqoridagi holatlarga bog'liq bo'ladi.

3. Tashqi va ichki mehnat safarbarligi. Har bir tashkilot, mehnat jamoasi ichki va tashqi mehnat safarbarligi ko'rinishlariga ega, e'ni ma'lum bir guruhning ichida bu safarbarlik, o'zgarish ro'y bergan bo'ladi. Ichki va tashqi mehnat safarbarligi o'zaro bir-biri bilan bog'langan bo'ladi, bu o'zaro bog'liqlik nafaqat iqtisodiy-tashkiliy, balki Iqtisodiy-psixologik xarakterga ega.

4. Yakka va guruhiy safarbarliklar. Bunday safarbarliklarda Iqtisodiy-iqtisodiy yoki Iqtisodiy-psixologik holatlar bilan bog'liq bo'ladi, ya'ni ko'plab safarbarliklarning sababi Iqtisodiy-iqtisodiy holatlardan kelib chiqadi yoki guruhlar xulq-atvori, xatti-harakatlariga moda, shartnoma, taqlid qilish, shov-shuvlarga bog'liq bo'ladi.

5. Bir martalik yoki permanent safarbarliklar. Xodim ba'zan mehnatda ko'zda tutilgan maqsadga bir marta ish joyini o'zgartirish bilan ham erishishi mumkin, ba'zan esa o'zini qoniqtiradigan mehnatni izlab ish joyini bir necha marotaba o'zgartirishi mumkin.

6. Majbur qilingan yoki ko'ngilli safarbarliklar. Majbur qilingan safarbarlik deb, boshqaruv qarori, xulosasiga ko'ra xodimning rozilgisiz bajarilgan safarbarlikni tushunish mumkin, boshqa holatlarda esa bu safarbarliklar ko'pincha ko'ngilli holatda amalga oshirilishi mumkin.

Konkret bir predmetdagi o'zgarishdan tashqari bunday safarbarliklarning Iqtisodiy-mehnat safarbarligi turlari ham mavjud. Bunday o'zgarishlar ko'pincha yashash joyini o'zgartirish, ish joyini, tashkilotni, kasbini, mutaxassisligini, statusini o'zgartirish evaziga bo'lish mumkin. «O'z hayot yo'liga» nisbatan ongli munosabatda bo'lish insonlarga xosdir, ular o'z mansab-martabalarini yaqin va uzoq muddatlarga rejalashtirishlari mumkin, bu esa ularning mehnat jamiyati uchun katta ahamiyatga ega bo'lish va bu ularning jamoaga, tashkilotlarga, ishga nisbatan munosabatlarida aks etishi mumkin.

O'z hayot yo'llarini rejalashtirayotganda insonlar (ishsizlar, xodimlar) xulq-atvorining aniq, o'ziga xos tomonlari haqida to'xtalamiz:

- yaqin bir necha oylarni, yaqin 2-3 yilni yoki uzoqroqqa mo'ljallangan kelajak yilni rejalashtiradilar;

- uzoq vaqtgacha bu rejaga sodiq qolishlari yoki turli vaziyatlarga qarab osongina o'z rejalarini o'zgartirishlari mumkin, ya'ni bu rejalar barqaror bo'lmasligi mumkin;

- o'zlarining professional-mehnat mansab-martabalari o'z shaxsiy rejalarini bo'yicha qurilganiga mutlaqo ishonadilar yoki aksincha, bunga ishonmaydilar;

- o'z oldilariga katta va kichik maqsadlarni qo'ya boshlaydilar, bo'lg'usi pragmatiklar sifatida uni tezda amalga oshirishga harakat qiladilar, konkret, real bajarish mumkin bo'lgan bosqichlarni rejalashtirishni boshlaydilar;

- idealistlar bo'lib sanaladilar yoki ma'lumotlarga asoslanib, kasblar, mashg'ulotlar haqida yaxshigina ma'lumotlarga ega bo'lgan holda, hozirgi mehnat ahloqi, kadrlarni o'stirish mexanizmlarini bo'lgan holda ish ko'radilar;

- professional-mehnat martabasiga erishishda, ishda maqsadlarning amalga oshmayotganini bosiqlik bilan qabul qiladilar, operativ holatda yangi rejalar tuzadilar yoki chuqur shaxsiy inqirozga uchraganliklarini bildirib qo'ya qoladilar;

- ba'zilar «harakat qilamiz», «sinab ko'ramiz» degan prinsipga asosan ish ko'radilar, faqatgina bexato ishlargagina qo'l uradilar.

Yuqorida sanab o'tilgan o'ziga xos tomonlar bandlik va mehnatda subyektiv faktor mohiyatini ko'rsatuvchi ko'rsatkich hisoblanadi.

Agar Iqtisodiy-mehnat safarbarligini tahlil qilish metodlari haqida gap borar ekan, quyidagilarni e'tiborga qaratish lozim:

Har bir Iqtisodiy-mehnat safarbarligi ma'lum bir safarbarlik indeksiga ega, ya'ni professional sinf, ishchilar, tashkilotlar, jamoalar, kategoriyalar va ularning o'zaro munosabatlari: a) safarbarlikka xohish va tayyorgarlik; b) safarbarlik imkoniyatlariga ijobiy baho berish; v) real safarbarlik.

Iqtisodiy-mehnat safarbarligi ijobiy yoki salbiy baholanishi mumkin.

Bunda eng asosiy mezonlar (o'lchamlar) bo'lib quyidagilar sanaladi:

- ish joyining rasionalligi;

- shaxsiy mehnat ko'rsatkichlarining va ishbilarmonlik sifatlarining o'zgarishi;

- mehnat sharoitlarining yaxshilanayotganligi;

- insonning eng avvalo ishchi, xodim sifatida ongining o'sayotganligi, Iqtisodiy-iqtisodiy ahvolining o'zgarayotganligi;

- tashkilotdagi Iqtisodiy muhitning ta'siri, jamoaga, ishga moslashishining optimal muddati (qulay).

Iqtisodiy-mehnat safarbarliklariga baho beruvchi turli xil tashkilotlar bo'lish mumkin. Shundan kelib chiqqan holda baho berishning turli xil ko'rinishlarini, ya'ni o'z-o'ziga baho berish, o'zaro (bir-biriga) va ekspertlar baholarini aytish mumkin (ekspert bahosi deganda, ma'muriyat tomonidan baho berilishini tushunish mumkin).

Bu baholar o'zaro bir-biriga to'g'ri kelmasligi yoki o'ta ziddiyatli ravishda bir-biridan farq qilishi mumkin.

Ba'zi bir holatlarda bu baholar yakuniy xulosaga ega bo'lish mumkin, ba'zi hollarda esa bu baholarning samaradorligi ma'muriyat va jamoa tomonidan o'zaro kelishuvga bog'liq bo'ladi.

Iqtisodiy-mehnat safarbarligining har qanday ma'lumotlari qandaydir iqtisodiy, texnologik mehnatni, bandlikni tashkil qilish maqsadlariga obyektiv va subyektiv jihatdan yo'naltirilgan ekan, demak Iqtisodiy-mehnat safarbarligi o'zgartirishlarning funksiyalari haqida fikr yuritishimiz mumkin. Ularning ichida eng asosiylari sifatida quyidagilarini ajratib ko'rishimiz mumkin:

- moddiy sarf-xarajatlar va resurslarni iqtisod qilish;

- rejalashtirilmagan va ko'rilmagan holatlarda, yoki umuman ma'lum bir eng mas'uliyatli paytlarda kadrlar qo'nimsizligining oldini olish;

- yetishmovchilik (defisit) va ishchi kuchining ortiqchaligi, haddan ziyod ko'pligi muammolarini hal qilish;

- rasional bandlik;

- eng adolatli, haqqoniy bandlik;

- potensial qarama-qarshiliklarning oldini olish;

- ishchi o'rinlarni vaqtinchalik egallab turish, to'ldirib turish;
- mehnat ko'rsatkichlari uchun rag'batlantirib turish, taqdirlab turish;
- qaysidir maqsadlarda aniq bir ishlar bilan tanishtirib turish;
- ishning mutaxassislikka muvofiqligi bo'yicha yutuqlar;
- yosh va sog'liq nuqtai nazarida mehnatga layoqatning to'g'ri kelish yutuqlari;
- tashkilotlarining qayta qurilish va innovasion holatlarda kadrlarni joylashtirish.

Yuqorida sanab o'tilgan vazifalardan ko'rinib turibdiki, ular Iqtisodiy-psixologik va Iqtisodiy-iqtisodiy vaziyatlarni aks ettiradi.

Iqtisodiy-mehnat safarbarligining omillari – bu obyektiv va subyektiv holatlardan iborat, ya'ni bular safarbarlikka ta'sir etadi, ularni amalga oshiradi yoki amalga oshmaydigan qilib qo'yadi, ularga yordam beradi yoki qarshilik ko'rsatadi.

Safarbarlikni to'g'ri tahlil qilish uchun bilim va omillar yig'indisi, ularni hisobga olish juda zarur, shuningdek amaliy boshqarish, ogohlantirish yoki rag'batlantirish uchun ham zarur bo'ladi.

Iqtisodiy-mehnat safarbarligining asosiy omillarini ko'rib chiqamiz:

1. Umumiy Iqtisodiy-iqtisodiy sabablar va dalillar.

Bu sabablar va dalillar ishonarli omillar kategoriyasidan iborat, ular eng avvalo quyidagilarga e'tiborni qaratadi:

Ekstremal dalil (eng oddiy va hodisa hisoblanadi – bunda safarbarlik ma'lum bir bandlik doirasidagi inqiroz yuzaga keladi, yoki bu ish joylarining kelajak uchun mo'ljallanmaganligini xodimlarning o'zlari oldindan aytadilar):

- maksimal saqlab qolish bo'yicha dalillar, (ba'zi hollarda ular juda katta, salmoqli daromadlar bo'lganda yuzaga keladi, ba'zi hollarda esa eng kichik yutuqlarda, oylik ish haqiga qo'shimcha kiritilishida, ya'ni boshqa bir holatlarda esa moddiy sabablarga bog'liq bo'lmagan safarbarliklarda esa kishilarni ish haqining avvalgi holatini saqlab qolishning o'zi qiziqtiradi);

- mulk bilan bog'liq dalillar (mulkdor bo'lish imkoniyati katta ahamiyatga ega bo'ladi, yoki bandlikka istalgan o'zgarishni qo'lga kiritish uchun ishlab chiqarish mablag'laridan voz kechishga to'g'ri keladi);

- qisman dalillar (formal safarbarliklar qaysidir moddiy bo'lmagan maqsadlar asosida yuzaga keladi, ya'ni mutaxassislik va kasb bo'yicha to'g'ri kelish, eng yaxshi mehnat shart-sharoitlari).

Bu omillar katta ahamiyatga ega, ya'ni samarali mehnat qilish va ko'proq ish haqi olish uchun imkon yaratadi.

Iqtisodiy mehnat safarbarligining darajalari, turli xil oqimlarda ham Iqtisodiy-mehnat omillarining va yuqorida aytib o'tilgan omillarning o'zni, hissasini aniqlashimiz mumkin.

2. Kasbga yo'naltirishning Iqtisodiy-madaniy modellari va o'ziga xos tomonlari. Mehnat doirasidagi safarbarlikda kishilarning «kasb tanlash» dan, xulq-atvorlari, ularning o'ziga xosliklari ham katta ta'sir ko'rsatadi.

Bunday xulq-atvorni ikki xil modelga ajratadilar:

Birinchisi – Iqtisodiy-iqtisodiy sohada barcha kasblar va mashg'ulotlar bir xildir, individlar o'z imkoniyatlari, qobiliyat va xohishlariga ko'ra o'zlarini turli xil mehnat turlarini tanlaydilar.

Ikkinchisi – jamiyatdagi qarashlarda Iqtisodiy-iqtisodiy sohada «yaxshi» va «yomon» mehnat turlari mavjud.

Moyillik, intilish haqida fikrlar esa unchalik katta ahamiyatga ega bo'lmaydi.

Kasb mashg'ulotlarini tanlashda har ikkala xulq-atvor real holatda mavjuddir, ular o'zaro raqobatlashadilar, har holda u yoki bu model ma'lum shart-sharoitlarga ko'ra hal qiluvchi o'rinni egallaydi.

Obyektiv vaziyatlarga va jamoatchilik fikr-mulohazalari qonunlariga ko'ra kasb va mashg'ulotlarning o'zni, mavqeyida o'zgarishlar bo'lib turadi, ya'ni ba'zi bir mehnat turlarning o'ziga jalb etuvchi tomonlari kamayadi, boshqa bir mehnat turlarida esa oshib boradi.

Ma'lum bir kasb mashg'ulotlarining mavqeyi, obro'sining oshishi yoki pasayib ketishi safarbarlikni rag'batlantiradi, yordam beradi.

3. Ma'lumot olish va uning tushunarligi, imkoni. Ixtisoslik darajasi. Ma'lumot olish va ixtisoslik ma'lum bir iqtisodiy vaziyatlarda mehnatni tanlash, kasb-mehnat safarbarligi imkoniyatlarini yoki faoliyatdagi buzilishni (ko'paytiruvchilikni) belgilaydi.

Yuqori malakali ishchilar boshqalarga qaraganda harakatsiz bo'lishadi, ya'ni ular faoliyatida sustlik bo'ladi, boshqa mehnat turlariga o'tishda ular vaqtni ketkazishni, uni o'rganish uchun kuch sarf qilishni xohlamaydilar, ko'p yillik tajriba, kasb mahoratlariga ko'ra ular ishlab turgan joylarida hamisha harakat qiladilar.

Yuqori malakali ishlarga safarbarlik qilinayotganda juda oz samara, natija beradi. quyi malakali xodimlar esa ish joylarini bemalol o'zgartiraveradilar, ularning mutaxassisliklar bo'yicha muammolari kam bo'ladi.

Yana ba'zi bir holatlar bo'ladiki, ma'lumot va ixtisoslik insonni psixologik har doim tayyor qilib qo'yadi, ma'lum bir vaziyatlarda esa hozir turishlik yangi ish joylariga ega bo'lishga imkon yaratadi. Bunday vaziyatlarda gap faqatgina obyektiv omillar emas, balki subyektiv omillar haqida boradi, masalan ishchining eng sodda, oddiy mehnatlarni qilishga tayyorligi, yoki shu ish joyida yuqori malakaning kelajagi borligi haqida ish bilan ta'minlovchining ko'rsatmasi.

Ba'zi hollarda ishchining kasb-mehnat safarbarligi ma'lumot olish, qayta ma'lumot olish bilan bog'liq bo'ladi, ya'ni ma'lumot olish zarurligi bilan bog'liqdir.

Bu vaziyatlarda zarur sharoitning mavjudligi, ya'ni o'qish uchun mablag'ning zarurligi, o'qish davrida yashash uchun zarur mablag'ning bo'lishi (agar o'qish ishlab chiqarishdan ajralgan holda bo'lishini taqozo etsa) katta ahamiyatga egadir; bundan tashqari odamiylik hislatlarining zarurligi, o'qish va ishni birga qo'shib olib borishga qobiliyatning bo'lishi, ba'zi bir shaxsiy sifatlar, oilaviy holatlarning, vaziyatlarning mavjudligi ham o'ziga xos ahamiyatga ega.

4. Yosh va ish staji. Gorizontal safarbarliklar amalga oshirilayotganda yosh to'siq bo'lishi mumkin, chunki bunda ishga moslashish qobiliyati kamayadi, sustlik va konservatizm (qotib qolganlik) esa oshib ketishi mumkin. Shu korxonadagi katta ish stajiga ega bo'lgan o'z mehnat faoliyatining so'nggi yillarida ishni o'zgartirib «murakkablashtirish»ni xohlamasligi mumkin.

Bir vaqtning o'zida yosh jihati va ish staji vertikal safarbarlik holatlariga katta ijobiy ta'sir ko'rsatishi mumkin, yordam berish mumkin.

Birinchidan, bu faktlar kasb-mehnat xizmatlari, katta tajribadan darak beradi, shuning uchun ham ishchiga ma'muriy jihatdan inson statusining o'sishiga katta yordam beradi.

Ikkinchidan, yosh jihatlari, ish staji insonga ahloqiy asos bo'ladi, kasb-mehnat va iqtisodiy statusni oshirishga intilishni asoslash va iqtisodiy, Iqtisodiy o'sishga yordam beradi.

5. Oilaviy ahvol va holatlar. Oila qurish bilan yoki oilada farzandlar sonining oshib borishi bilan xodimlar kattaroq maosh olish uchun ish joylarini o'zgartirishlari mumkin. Oilaviy sabablar, shart-sharoitlarga ko'ra, ishchi bo'sh vaqti ko'proq bo'ladigan mehnat turlarini izlashi mumkin (yoki ish vaqti strukturasi qulay bo'lgan mehnat turlarini izlashi mumkin).

6. Raqobatga bo'lgan munosabat va kasb-mehnatga, o'z-o'ziga baho berish. Iqtisodchi va sosiologlar o'z nutqlarida «bandlikning raqobat guruhlari» degan iborani, tushunchani ko'p qo'llaydilar, bu tushuncha Iqtisodiy, professional malaka, ixtisoslik, yosh, ma'lumot jihatlaridan xodimlar kategoriyasini aks ettiradi.

Ma'lum bir ishchi joylariga ko'pchilik talabgor bo'lish mumkin, boshqa joylarga esa bu qadar talablar bo'lmasligi mumkin.

Ishchi joylari uchun faqatgina obyektiv raqobat emas, balki munosabatlarning subyektiv-shaxsiy turlari ham bo'lish mumkin.

Professional mehnat safarbarliklarida ko'pchilik maksimal egallash mumkin bo'lgan ishchi joylarini xohlaydilar, raqobatni yoqtirmaydilar, uni chetlab o'tishga harakat qiladilar.

7. Ma'lumotlarga ega bo'lish. Insonlar kasb-mehnat doirasida turli xil ma'lumotlarga ega bo'ladilar, ular bu ma'lumlardan foydalanishlari ham mumkin yoki umuman foydalanmasliklari ham mumkin, ular albatta o'zlari uchun ma'qul, zarur bo'lgan ma'lumotlarni hisobga olinadi.

Kasbga yo'naltirish, mehnat sohasini tanlash borasida olib borilgan ko'plab tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, ishga kiruvchilar to ishga joylashgunga qadar yetarli yoki to'g'ri ma'lumotlarga ega bo'lmas ekanlar, ya'ni ularning shu ish joyi haqida bilgan ma'lumotlari bilan ishga joylashgandan keyingi ma'lumotlari tamoman bir-biriga to'g'ri kelmas ekan. Bunday ma'lumotlar ayniqsa, Iqtisodiy-iqtisodiy barqarorlik bo'lmagan vaziyatlarda ko'proq bo'ladi, ya'ni bunday mehnat sohalarida mehnatning xarakteri, mohiyati vaqtga ko'ra o'zgarib turish mumkin.

Ma'lumotlarga ega bo'lish - bu ba'zan shunchaki anglanganlik, masalan, ishning, jamoaning manfaatlarini ko'zda tutgan holda safarbarlikning (ya'ni, ishni o'zgartirishning) funksional mohiyatini tushunib yetishdir.

8. Ishga nisbatan qat'iylik va jamoaga bog'liqlik (ya'ni o'rganib kelganlik).

Shunday insonlar bo'ladiki, Iqtisodiy-iqtisodiy nochorlik vaziyatlarida ham o'z ishlarini tashlab ketmaydilar. Buning sababi inson tabiatidagi sustkashlik bo'lishi mumkin emas, bundan tashqari qator sabablar bo'lishi mumkin.

Birinchidan, o'z ishiga, kasbiga bo'lgan muhabbat, ba'zan esa aniq kasb-mehnat vazifalari, funksiyalari bu sohani tashlab ketishni taqozo etmaydi. Ikkinchidan, insoniy munosabatlar omili, jamoa odatlari, an'analari buzmaslik, birgalikda tuzilgan rejalarni barbod etmaslik mas'uliyati, boshqa jamoaga borib joylashish va yangi obro'-e'tibor qozonish, yangi jamoaga kirib ketishni mulohaza qilish ham bunga, ya'ni o'z sohasini tashlab ketishga yo'l qo'ymaydi.

Migrasiya – bu insonlarni territorial jihatdan safarbar (hududiy) etishdir, shuning yashash joyining o'zgarishi ham shunga kiradi.

Migrasiyaning barcha vaziyatlari kasb-mehnat va mulk-daromad munosabatlaridagi sabablar, natijalarga ega bo'ladi, bu esa iqtisodiy sosiologiyaning eng muhim muammolaridan hisoblanadi.

Migrasiya ko'p sabablarga ko'ra kelib chiqadi. Ulardan ko'p uchraydiganlari quyidagilar:

- ishlab chiqarishni regional joylashtirishdagi keskin o'zgarishlar (masalan, bu joylashtirishda ishlab chiqarishning bir turigina hukmronlik qiladi, bunday qisqartirishlar, burilishlar o'sha joyda yashayotganlar uchun juda katta ish muammosini keltirib chiqaradi);

- turar joy shart-sharoitlarini yaxshilash imkoni va zarurligi;
- hayot tarzining eng yaxshi shart-sharoitlariga, sifatiga erishish uchun intilish;

- o'z kasb yo'nalishini amalga oshirish bo'yicha imkoniyatlarni yaratish, boshqa yashash joyida oylik ish haqining eng yaxshi shart-sharoitlariga ega bo'lgan ishga joylashish, (albatta istalgan vazifa, lavozim, yoki mutaxassislik bo'lgan ish joyiga ega bo'lish);

- inson sog'ligi va iqlimga xos yashash va ishlash shart-sharoitlarning zarurligi;

- oila-nikoh holatlari, oilalarga, qarindoshlarga qo'shilish; ma'lum bir madaniyatga, bilimga va yashash tarzini o'zgartirishga ehtiyoj;

- Iqtisodiy va etnik ziddiyatlar;
- mehnat ziddiyatlari va oiladagi ziddiyatlar;
- tasodifiy holatlar, vaziyatlar va boshqalar.

Ba'zi bir sabablar ommaviy, guruhiiy xarakterga ega, boshqalari esa individual xarakterda bo'ladi.

Bundan tashqari, o'ziga xos obyektiv va subyektiv sabablar bo'ladi. O'zaro joylashishiga qarab migrasiya sabablari bir xil bo'lmaydi (qishloq – kichik shahar, qishloq – katta shahar, kichik shahar – kichik shahar, katta shahar – katta shahar, qishloq – qishloq va hokazo).

Respublikada demografik o'sishning nisbatan tezlashishi kuzatildi. 2004 yilning 9 oyi mobaynida 398,5 ming bolalar tug'ildi, bu esa 2003 yilning shu davriga nisbatan 5,6 mingga ko'pdir. Tug'ilganlar sonining ko'payishi asosan shahar joylariga - 3,3 ming kishiga, qishloq joylarida – 2,2 ming kishiga to'g'ri

keldi. Ushbu davrda 96,3 ming kishi vafot etdi (o'tgan yili shu davrda 105,1 ming kishi) o'lish darajasi shahar joylarida ham (4,1 ming kishi), qishloq joylarida ham (4,7 ming kishi) pasaydi. Natijada aholining tabiiy o'sishi 187,2 ming kishini tashkil etdi, bu o'tgan yili shu davrdagidan 14,4 ming kishiga ko'p. Tashqi migrasiyaning salbiy qoldig'i saqlanib qoldi, ammo o'tgan yili shu davrda migrasiya darajasidan 1,7 ming kishiga, asosan, shaharlar hisobiga (3,9 ming kishiga) kamaydi. qishloq joylarida aksincha. Aholining sonini o'sishi 2003 yildagi 213,1 ming kishidan 224,1 kishiga oshdi. 2004 yil 1 oktyabrdagi 63,6% o'rniga 63,7 % to'g'ri keladi. Umuman respublikada demograik holat barqaror hisoblanadi¹.

Migrasiyaning Iqtisodiy-iqtisodiy sabablari ham turlichadir. Bir necha Iqtisodiy-iqtisodiy muammolarga e'tiborni qaratamiz, ular stasionar hududiy (territorial) migrasiya natijalari bilan bevosita bog'liqdir. Migrasiya ko'p hollarda turar joy bilan bog'liq muammolarni keltirib chiqaradi.

Birinchidan, juda ko'p hollarda o'ziga xos ko'chib borganlar toifasi haqida shuni aytish mumkinki, ular o'zlari va davlatning oldiga talaygina muammolarni qo'ya oladigan kishilardir.

Ikkinchidan, ko'chib borish jarayonida turar joy borasida mahalliy aholi bilan o'zaro ziddiyatlar kelib chiqish mumkin, jumladan, Iqtisodiy-sinfiy, Iqtisodiy-regional, Iqtisodiy-etnik muammolar shular qatoriga kiradi.

Uchinchidan, cheklanganlik va turar joy narxining juda yuqoriligi, oilaviy ravishda ishga joylashtirishga imkon bermaydi.

To'rtinchidan, turar joy uchun haq to'lash odamlarni migrasiyaga nisbatan jiddiy munosabatda bo'lishga undaydi, lekin bu narsa to'siq bo'la olmaydi, chunki biz Iqtisodiy-iqtisodiy jihatdan yaxshi ta'minlangan Iqtisodiy qatlamlar haqida fikr yuritayapmiz.

Beshinchidan, yashash uchun ruxsat olish instituti bir-biriga qarama qarshidir, bir tomondan u tartib-intizomni saqlaydi, lekin ikkinchi tomondan ba'zi

¹ Худойбердиев З. Дунё мамлакатларида демографик жараёнлар. //Ўзбекистон иқтисодиёти. №2, 2005. 69-70 бет.

bir inson huquqlarini chegaralab qo'yadi. Har bir davlatda migrasiyaga nisbatan o'ziga xos turar joy muammolari mavjud.

Ba'zida noiloj, chorasiz, majburiy migrasiya vaziyatlari yuzaga keladi. Ular nafaqat ekologik falokatlar, urushlar bilan bog'liq bo'ladi, balki ishlab chiqarishda inqirozlar ro'y berganda yuzaga keladi.

Ko'chib borganlarning ba'zi bir toifasi yashash joyini o'zgartirayotganliklarini oson boshdan kechiradilar, eng muhim vazifalarni ham hal qila boshlaydilar, o'z ahvollarini yanada yaxshilash imkoniga ega bo'ladilar, boshqa bir toifadagi ko'chib borganlar uchun esa bu – Iqtisodiy-iqtisodiy va hayot-mehnat doirasidagi katta muammo sanaladi.

Birinchidan, moddiy mablag' yetishmasligini qattiq his qila boshlaydilar, to'satdan yangi-yangi sarf-xarajatlar chiqa boshlaydi. Ikkinchidan, avvalgi oylik maoshdagi ishni topish ham mushkul yoki avvalgi kasbni, ishni yoki lavozimni, vazifani ham topish mushkul bo'lib qoladi.

Markaz bilan chekka o'lkalar orasidagi katta farqning mavjudligi sharoitida odamlarning yashash tarzini yaxshilash uchun intilish juda tabiiy holdir, bu esa to'g'ridan-to'g'ri yoki qisman katta shaharlarga borib joylashishni taqozo etadi.

Bu esa birinchidan, ertami-kechmi iqtisodiy va Iqtisodiy hodisa sanalgan normal holatda bo'lmagan bandlik strukturasiga olib keladi, bu ayniqsa iqtisodi yetuk bo'lmagan, fan-texnika rivojlanayotgan davlatlarda yaqqol ko'zga tashlanib qoladi.

Ikkinchidan, odamlarning sog'lig'i va ekologiya sohasida ham bu tezda bilinib qoladi.

Uchinchidan, Iqtisodiy-iqtisodiy rejalarining amalga oshmayotganligi, katta raqobat oqibatlarini kutish odamlarni jinoyatlarga to'la yashash tarziga olib keladi yoki oldingi yashash joylariga qaytib ketadilar, bu esa ular hayotidagi butun bir davrni obyektiv va subyektiv ravishda o'chirib tashlaydi.

Ko'chib borib ishga joylashuvchilarning kattagina qismini o'qiydigan yoshlar tashkil qiladi, bunday halol yoshlarni o'z kelajaklarini rejalashtirish, yangi joylarga borib ishlash ishtiyoqi zo'rligidan dalolat beradi. Migrasion holatlarni

yuzaga kelishida mikroetnik aspektlar mavjud, ular milliy bo'lmagan farqlar, balki an'anaviy, avloddan-avlodga o'tib kelayotgan, o'sha yerlik aholini boshqalardan farqlab turuvchi aspektlardir. Bu ajratishlar, farqlashlar natijasida yangi ko'chib borganlar Iqtisodiy kamsitilishi mumkin yoki bo'lmasa o'zlarini shunday his qiladilar; ya'ni ularning boshlang'ich imkoniyatlari mahalliy aholiga nisbatan past bo'lishi mumkin.

Mikroetnik aspektlarga ko'ra guruhlararo ziddiyatlar paydo bo'ladi, ya'ni «mahalliy» va «nomahalliy» ishchi kuchlari o'rtasida o'zaro bahs-musobaqa boshlanib ketadi.

Ish bilan ta'minlovchilarning o'zlari ham ishga joylashuvchilarga turlicha munosabatda bo'ladilar, qat'iylik bilan faqat mahalliy xodimlarga ish berishni xohlaydilar yoki ishchining sifatlariga e'tibor beradilar.

Migrasiya – oiladagi ziddiyatlilikka, barqarorlikka ta'sir etuvchi muhim omillardan sanaladi. U balki oilani mustahkamlashi, birlashtirishi yoki tarqatib yuborishi mumkin, chunki oila a'zolarining migrasiyaga nisbatan fikrlari turlicha bo'lishi mumkin.

Xulosa

Mehnat to'g'risidagi fanning rivojlanish tarixini ko'rib chiqish mehnatga oid qoidalarga zamonaviy nazar bilan qarash imkonini beradi.

Me'hnat — insonning muayyan ehtiyojlarini qondira oladigan va o'ziga kerak bo'ladigan moddiy yoki ma'naviy ne'matlar (buyum, tovar, xizmat, fan, madaniyat, san'at asarlari va hokazolar)ni ishlab chiqarish (yaratish) bo'yicha ongli, maqsadli va legitim (taqikdanmagan) faoliyatidir.

Har qanday mehnat jarayoni quyidagi shart-sharoitlar yoki tarkibiy qismlar mavjud bo'lishini nazarda tutadi:

1) 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 obyekti;

2) mehnat vositalari — xodim mehnat predmetiga ta'sir etishda foydalanadigan va uning mehnat qilishi uchun zarur bo'ladigan jamiki narsalardir. Mehnat vositalari jumlasiga mehnat qurollari (asbob-uskuna, dastgoh, mashina, mexanizm, apparatlar va boshqa texnologik uskunalar); mehnat jarayonining amalga oshirilishida foydalaniladigan bino va inshootlar kiradi;

3) faoliyat texnologiyalari yoki mehnat predmetiga ta'sir etish usuli. Faoliyat 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, qismlarining o'zaro joylashishi, fazoviy joylashishga o'zgartirishlar kiritishni ko'zlab ta'sir etish usullari yig'indisi faoliyat texnologiyasining mazmunini tashkil etadi;

4) mehnatni tashkil etish — muayyan tarzda mehnat jarayonini tuzish va amalga oshirish tartibi, u xodimning mehnat predmetlari va qurollari bilan o'zaro ta'sir tizimidan kelib chikadi;

5) mehnatning o'zi — insonning mehnat predmetiga u yoki bu eh-tiyojlarni qondiradigan xususiyatlarini kasb etish uchun unga zarur vosita hamda texnologiyalardan va tashkilotchilikdan foydalangan holda ongli ta'sir etish jarayonidan tashkil topadi.

Masalan, metall yog'och, teri, gazlama va boshqalardan birorta buyum ishlab chiqarishda ushbu metall yog'och, teri, gazlama va b.lar mehnat predmeti bo'ladi; ishlash jarayonida ishlatiladigan asbob-uskunalar, bino va inshootlar mehnat vositalari bo'ladi; buyumni tayyorlash jarayoni ishlab chiqarish operasialari izchilligini va mehnat predmetiga ishlov berish usullarini bilishni talab kiladi, bu ishlab chiqarish texnologiyasining vazifasi hisoblanadi; ishni bevosita bajaradiganlar o'z ish joylarini tashkil etish va bir-birlari bilan o'zaro

hamkorlik kilish tartibini puxta ishlab chiqishlari, ya'ni o'z mehnatlarini tashkil etishlari kerak.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati.

1. Abdurahmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti. Darslik (nazariya va amaliyot)
–T.: “Mehnat”, 2004. -672b.

2. Abduraxmanov K.X. va boshqalar. Mehnat iqtisodi va sosiologiyasi (Darslik). -T.: O'qituvchi, 2001.
3. Vladimirova L.P. Ekonomika truda. (Uchebnoye posobiye). –M.: Izdatelskiy Dom «Dashkov i K», 2000.
4. Nazarov A.Sh. Mehratni tashkil etish va normallashtirish (Ma'ruzalar matnlari) – T.: TDIU, 2000.
5. Marenkov A. Upravleniye trudovymi resursami Izdatelstvo: FENIKS. 2004. –448s.
6. Plaksya V.I. Bezrabotisa: teoriya i sovremennaya rossiyskaya praktika : sosialno-ekonomicheskii aspekt (Monografiya). Izdatelstvo: RAGS, 2005.
7. Sokolova M.I., Dementyeva A.G. Upravleniye chelovecheskimi resursami: Uchebnik dlya vuzov. Izdatelstvo: M: Prospekt, 2005. -240s.
8. Xolmo'minov Sh.R. Mehnat bozori iqtisodiyoti (o'quv qo'llanma) –T.: TDIU, 2004. -144b.
10. Sharipov S.A. Upravleniye chelovecheskimi resursami: Spravochnik. Izdatelstvo: M: GrossMedia, 2005. -304s.
11. M. Bekmurodov. Sosiologiya.2000 y.
12. Aliqoriyev N.S.Mehnat sosiologiyasi. T. 1988 y.
- 13.Dyurkgeym. Ye. Metody sosiologii. M. 1998 g.
14. Giddens. Umumiy sosiologiya. T. 2002 y.