

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

SAMARQAND DAVLAT UNIVERSITETI

Mehnat ko'rsatkichlari monitoringi

FANIDAN

MA'RUZALAR MATNI

SAMARQAND 2014

KIRISH

Ijtimoiy yo'naltirilgan bozor iqtisodiyotiga o'tish jarayonida mehnat resurslaridan samarali foydalanish yo'nalishlarini aniqlab beruvchi vositalardan biri mehnat ko'rsatkichlarining batafsil tahlili hisoblanadi.

«Mehnat ko'rsatkichlari monitoringi» fani katta tarixiy rivojlanish yo'lini bosib o'tdi, jamiyat taraqqiyotining har bir bosqichida mukammallashib bormoqda. Uning tarkibiga yangi vositalar – iqtisodiy-matematik modellar va kompyuter texnologiyasi kirib keldi.

«Mehnat ko'rsatkichlari monitoringi» mehnat bo'yicha barcha fanlarning sintezi hisoblanadi. Uni o'rganishdan maqsad – mehnat ko'rsatkichlaridan samarali foydalanish bo'yicha ilmiy asoslangan tavsiyanomalar ishlab chiqishdir.

Ushbu maqsadni amalga oshirish uchun «Mehnat ko'rsatkichlari monitoringi» fani oldida quyidagi asosiy vazifalar turibdi:

- Mehnat ko'rsatkichlari monitoringining mohiyati, maqsadi va vazifalarini o'rgatish;
- korxonaning mehnat resurslari bilan ta'minlanganligini tahlil qilish;
- mehnat jamoasi a'zolari ijtimoiy muhofaza qilinishining darajasini aniqlash;
- mehnat unumdorligini tahlil qilish;
- mehnat resurslaridan foydalanish samaradorligini aniqlash;
- mahsulotlarning mehnat sarflarini tahlil etish;
- ish haqi fondini tahlil etish;
- ish haqi fondidan foydalanish samaradorligini aniqlash.

Mazkur fan «Mehnat iqtisodiyoti», «Mehnatni tashkil etish», «Inson resurslari iqtisodi», «Statistika», «Buxgalteriya hisobi va iqtisodiy tahlil» kabi iqtisodiy fanlar bilan uzviy bog'langan.

I BOB

MEHNAT KO'RSATKICHLARI TIZIMI, ULARNING ISHLAB CHIQUARISH JAMOALARI IJTIMOIIY-IQTISODIY RIVOJLANISHINI TAHLIL QILISHDAGI AHAMIYATI VA O'RNI

1.1. Ishlab chiqarishni boshqarishning turli darajalarida mehnat ko'rsatkichlari tuzilishi

Har bir ishlab chiqarish jamoasining ishiga doir mehnat ko'rsatkichlari bir - biri bilan o'zaro bog'liq ikki guruhga bo'linadi: direktiv (yo'l - yo'riq tarzidagi) ko'rsatkichlar va ishlab chiqarish (korxona) ichidagi (hisob - kitob) ko'rsatkichlar. Birinchi guruhga kiruvchi ko'rsatkichlar nazorat raqamlari yoki uzoq muddatli normativlar tarzida davlat organlari tomonidan belgilanadi. Ayrim ko'rsatkichlar (masalan, mehnat unumdorligi) mutlaq miqdorda, boshqa ko'rsatkichlar (ish haqi jamg'armasi, moddiy rag'batlantirishning yagona jamg'armasi) normativlar tarzida belgilanadi.

Direktiv ko'rsatkichlar ularni belgilagan tashkilot tomonidangina o'zgartirilishi mumkin. Lekin bu narsa ishlab chiqarish jamoalarining tashabbusini cheklab qo'ymaydi, chunki direktiv ko'rsatkichlar ular tomonidan oshirib ado ham etilishi mumkin. Masalan, mehnat unumdorligini oshirish sohasidagi topshiriqlarni oshirib bajarish taqiqlanmaydi, balki qo'shimcha ravishda rag'batlantiriladi, shuningdek, ishlab chiqarish rejasini kam sonli xodimlar kuchi bilan bajarish ham rag'batlantirishga loyiq.

Ishlab chiqarish ichki ko'rsatkichlari direktiv ko'rsatkichlardan kelib chiqqan holda hisoblash yo'li bilan aniqlanadi. Masalan, o'rtacha ish haqi miqdorini xodimlar soniga bo'lish bilan hisoblab chiqiladi. Ko'rsatkichlar rejalashtirilgan va hisobot ko'rsatkichlariga bo'linadi. Ular miqdorining bir - biridan farq qilishi sabablarini aniqlash **iqtisodiy tahlilning asosiy** vazifalaridan biri hisoblanadi.

Asosiy ishlab chiqarish ko'rsatkichi mahsulot ishlab chiqarish hajmidir. Mahsulot ishlab chiqarish hajmining indeksi (M_h) quyidagi formula bilan aniqlanadi:

$$M_h = X_s \cdot M_u \quad (1)$$

Bu yerda: X_s – xodimlar soni indeksi; M_u – mehnat unumdorligi indeksi.

Mahsulot ishlab chiqarish hajmini ko'paytirishga xodimlar sonini ko'paytirish hisobiga ham, mehnat unumdorligini oshirish hisobiga ham erishish mumkin. Birinchi yo'l ekstensiv rivojlanishni bildiradi. Unga faqat yangi ishlab chiqarish tarmoqlarini ishga tushirish bilan erishish mumkin.

Bu holda xodimlar soni indeksi quyidagicha hisoblanadi:

$$X_c = \frac{M_{\text{ш}}}{M_y};$$

Korxonalarda mahsulot ishlab chiqarishni ko'paytirish mehnat unumdorligini oshirish bilan ta'min etilishi lozim. U mavjud xodimlar sonini saqlab qolishni emas, balki qisqartirish imkonini ham beradi. Mehnat unumdorligini oshirishning zarur o'lchovi quyidagicha hisoblanadi:

$$M_y = \frac{M_{\text{ш}}}{X_c};$$

Mehnat unumdorligini oshirish mahsulot ishlab chiqarish reja topshiriqlarini bajarishni mavjud xodimlar yoki kamroq xodimlar bilan ta'min etish imkoniyatini beradi va unga quyidagi yo'llar bilan erishiladi:

- texnikaviy, tashkiliy va shaxsiy (ijtimoiy) omillar hisobiga mahsulotga mehnat sarfini kamaytirish yo'li bilan;
- mehnat potensialidan foydalanishni yaxshilash bilan.

Ko'rsatib o'tilgan omillar guruhi tarkibi «Mehnat iqtisodiyoti va sosiologiyasi» kursida batafsil o'rganiladi, shu sababli, ularni sinchiklab qarab chiqishga zarurat yo'q. Faqat asosiy e'tiborni mehnat unumdorligi ko'rsatkichining korxona va birlashmalar ishlab chiqarish va xo'jalik faoliyati ko'rsatkichlari bilan bog'liqligiga qaratmoqchimiz. Masalan, texnika bilan qayta qurollantirish (yangi texnika, texnologiyani joriy etish, qo'l ishlarini mexanizatsiyalash va h.k.lar) ning mehnat unumdorligiga ta'sir ko'rsatishi ish o'rnidagi operatsiyaga mehnat sarfini kamaytirish, brigadadagi mehnat jarayoniga, uchastka va sexdagi uzalgacha, korxona, birlashmadagi tayyor mahsulotga mehnat sarfini yoki bosh boshqarma, vazirlikdagi mahsulotning 1 so'miga xarajatni kamaytirish bilan aniqlanadi.

Mehnat salohiyatidan foydalanish samaradorligini oshirish, avvalo, ish vaqtidan foydalanishni yaxshilash, uning tarkibini ixchamlashtirish bilan ajralib turadi va zavodlarda, tarmoqlarda kooperatsiya bilan ishlab chiqarishning bir maromdaligi jadal rivojlantirish, mehnatni sog'lomlashtirish tadbirlari bilan chambarchas bog'liqdir.

Direktiv mehnat ko'rsatkichlari ham, ichki ishlab chiqarish mehnat ko'rsatkichlari ham faqat o'zaro bog'liq bo'lib qolmasdan, shu bilan birga ishlab chiqarish-xo'jalik faoliyatining boshqa ko'rsatkichlari, shuningdek, jamoani ijtimoiy rivojlantirish ko'rsatkichlari bilan ham bog'liqdir. Shu sababli har bir ko'rsatkichni tahlil etish unga ta'sir ko'rsatuvchi omillarni o'rganishni kompleks tarzda ta'minlaydigan bo'lishi lozim. Mana oddiy bir misol: buyumning texnologik sermehnatlilik darajasi 9 % pasaydi, biroq bu pasayishni ta'minlaydigan tadbir rejada mo'ljallanganidek, yanvarda emas, balki iyul oyida o'tkazildi. Demak, mahsulot bir tekisda ishlab chiqarilganda yillik mehnat xarajatining pasayishi 4,5 % ni tashkil etgan.

Lekin ko'rilgan talofat hajmini aniqlashning o'zi yetarli emas, eng asosiysi, uni keltirib chiqargan sabablarni aniqlash zarur. Bu sabablar asbob-uskunaning o'z vaqtida yetkazib berilmaganligi, to'liq emasligi, montaj, sozlash va hokazo ishlarning kechikib ketganligi oqibati bo'lishi mumkin.

Mehnat ko'rsatkichlari monitoringi boshqaruvning barcha bo'g'inlarida olib borilishi kerak va barcha bo'g'inlarda quyidagi ko'rsatkichlar belgilovchi hisoblanadi: mehnat unumdorligi, xodimlar soni va rag'batlantirish fondlari hajmi. Bunda faqatgina tahlil ko'lamlari va chetga chiqish sabablarini tekshirishni detallashtirish darajalari farqlanadi. Masalan, boshqaruvning yuqori pog'onalarida ishchilar soni tahlili rejadagi va haqiqiy ishchilar soni o'rtasidagi farq, ishchilar sonining ishlab chiqarish hajmlariga mos kelishi, kadrlar qo'nimsizligi bilan chegaralanadi. Korxona va tashkilotlarda bu ko'rsatkichlar differensiasiyalashadi. Masalan, faqatgina xodimlarning umumiy soni emas, balki ularning bo'limlar bo'yicha taqsimlanishi ham ko'riladi. Agar bir bo'linmada rejadan ortiq, boshqasida esa kam xodim bo'lsa, bu nomutanosiblikning sabablari topiladi.

Shu bilan birga kadrlar almashinuvi va qo'nimsizligi ham tahlil qilinadi. Bunda ularning faqat mutlaq ahamiyati emas, balki bu jarayonni keltirib chiqaruvchi sabablar ham aniqlanadi. Kadrlar almashinuvi yoshi, jinsi bo'yicha kelib chiqqan bo'lishi mumkin(harbiy xizmat, farzandli bo'lish munosabati bilan ta'tilga chiqish). Bu ko'rsatkichga korxonadagi ishlab chiqarish va mehnatdagi kamchiliklar, noqulay sharoitlar, xodimlar o'rtasidagi ijtimoiy muhit ham o'z ta'sirini ko'rsatadi.

Iqtisodiy tahlil natijalari boshlang'ich ma'lumotlarning to'g'riligiga, to'liqligiga va sifatiga bog'liq bo'ladi. Boshqaruvning yuqori pog'onalarida statistik hisobotlar boshlang'ich ma'lumot hisoblanadi.

Mavjud statistik hisobotlar tahlil talablariga to'liq javob bermaydi, chunki undagi ma'lumotlar raqamli ko'rsatkichlarga moslashgan. Raqamli ko'rsatkichlarning ijobiy dinamikasi ketidan quvish qo'shib yozishlar, hisobotlarni buzib ko'rsatishga olib keldi. Ma'lumotlar juda ko'pligiga qaramay, xarajatlarning olingan natijalarga mos kelishini to'g'ri baholashni, ishlab chiqarish salohiyatidan qoniqarsiz foydalanish sababini aniqlashning iloji bo'lmagan. Respublikamizning bozor iqtisodiyotiga o'tishi va xalq xo'jaligiga yangi investisiyalarning kirib kelishi natijasida sifatli mahsulotlar ishlab chiqarish hajmlari ortishi tufayli statistik hisobotlarning obyektivligini ta'minlash bo'yicha bir qancha ishlar qilinishi zarur.

Korxona va tashkilotlarda mehnat ko'rsatkichlarining tahlili uchun boshlang'ich ma'lumotlar birmuncha keng. Bu yerda statistik ma'lumotlar bilan birga buxgalteriya hisobi ma'lumotlari, operativ hisobotlar, ijtimoiy tashkilotlar, iqtisodiy - texnikaviy va ijtimoiy tadqiqot ma'lumotlaridan ham foydalaniladi.

Buxgalteriya hisobi ma'lumotlari ish haqi fondi, moddiy rag'batlantirish fondi, o'rtacha ish haqi tuzilmalari va rag'batlarning ba'zi ko'rsatkichlarga ta'sirini ochib beradi.

Operativ hisobotlar mikro travmatizm sabablarini, ish vaqti yo'qotishlari va boshqalarni aniqlashda qo'llaniladi.

Ijtimoiy tashkilotlar materiallari eng ko'p tarqalgan ziddiyatli vaziyatlarning sabablarini aniqlash va ba'zi chora-tadbirlarning bajarilmaganligi sabablari haqida ma'lumotga ega bo'lish imkonini beradi.

Maxsus tadqiqotlar (xronometrajlar, ish kuni fotografiyasi, anketalash, so'rovlar o'tkazish va h.k.lar) uskunalardan foydalanish, ish vaqti, ishlovchilar salohiyati, ishlab chiqarish jarayonlarining tuzilishini aniqlashdagi masalalarni

yoritish maqsadida o'tkaziladi. Olingan ma'lumotlar batafsil kompleks tahlil o'tkazish imkonini beradi.

1.2. Ishlab chiqarish salohiyatidan foydalanish darajasini aniqlashda mehnat ko'rsatkichlarining ahamiyati

O'zbekiston Respublikasi bozor iqtisodiyotiga qadam qo'yishi bilan mavjud ishlab chiqarish salohiyatidan foydalanishni yaxshilash asosiy vazifalardan biri bo'lib qoldi. Chunki ishlab chiqarishni qayta qurollatirish, eskirgan uskunalarni zamonaviy, jahon talablariga javob beradigan tovarlar ishlab chiqarish mumkin bo'lgan yangi uskunalarga almashtirish uchun korxona va tashkilotlar o'z imkoniyatlaridan foydalanib, ish ko'rishlari kerak.

Bu vazifani hal etishda iqtisodiy tahlil, avvalo, mehnat ko'rsatkichlarini tahlil qilish ma'lum darajada rol o'ynaydi, chunki ishlab chiqarishning oddiy elementlari tizimida, ya'ni mehnat vositalari, mehnat ashyolari va jonli mehnat tizimida bu oxirgi vosita hal qiluvchi ahamiyatga ega. Faqat jonli mehnatgina mehnat vositalari va ashyolarida buyumlashgan o'tmish mehnatni harakatga keltira oladi.

Ma'lumki, mashinalar, mexanizmlar, apparatlar, agregatlar va boshqa asbob-uskunalarining ishlash samaradorligi ulardan vaqt va quvvat jihatidan foydalanish koeffitsiyentlari bilan ajralib turadi. Vaqt ko'rsatkichining smenalik koeffitsiyenti jismoniy birliklar orqali ifodalangan mashinalar parki hajmini ishlab turgan mashinalar soniga bo'lish bilan aniqlanadi. Keyingi yillarda bu ko'rsatkich doimiy ravishda pasayib ketmoqda. Umuman olganda, bir qator korxonalarda asbob-uskunalar bir smenada ishlagani sababli ishlab chiqarish hajmi va fondan olinadigan samara pasaydi. Asbob-uskunalarining ma'naviy eskirish darajasi jismoniy eskirish darajasidan o'zib ketdi, natijada texnikaviy rivojlanishda orqada qolish ro'y berdi.

Dastgohlarning quvvati bo'yicha qo'llanilayotganiga to'xtalsak, ushbu ko'rsatkich tahlili va hisoboti a'lo darajada emas va olinayotgan hisobot ma'lumotlari ham juda shubhali. Shuning uchun bu ko'rsatkichni aniqlash Mehnat ko'rsatkichlari monitoringi jarayonida olib borilishi mumkin. Dastgohlarning almashuv-navbat ish koeffitsiyenti kun davomida bajarilgan ishni ko'rsatadi. Lekin muayyan navbatda yuklatilgan ish vazifasini ko'rsatmaydi. Yuklatilgan ish vazifasini faqat smena vaqtini o'rganish orqali aniqlasa bo'ladi. Shunday qilib, dastgohchining ish kuni balansida ish vaqti 70-80 % ni tashkil etsa, smena jarayonida dastgoh tegishli vaqtning 20-30 % ida bo'sh turadi.

Biroq operativ vaqt tuzilmasi tahlili shuni ko'rsatadiki, avtomat-mashinaning vaqt ulushi 50 % ni tashkil etadi, tezlashtirilgan kesishni qo'llayotgan ishchining esa atigi 10 %. Birinchi vaziyatda dastgoh vaqtning teng yarmidan kamroq ish bajaradi, ikkinchisida 1 soat kam. Natijada ishchi mehnati mashinada bo'la turib, qo'l mehnatiga aylanib qolmoqda. Shuning uchun amaliyotda dastgohni qo'llash vaqti hisobot ma'lumotlariga to'g'ri kelmaydi.

Dastgohning to'la quvvati bo'yicha haqiqiy ishlatilishini nazariy va amaliyotdagi ishlab chiqarish bo'yicha bilish mumkin emas, chunki bunday

taqqoslashni dastgohlar qismlari bo'yicha olib borish mumkin. Bundan tashqari, ishlab chiqaruvchilar ko'pincha loyiha ko'rsatkichlarini berkitishadi. Aniqroq ma'lumotlar dastgohning ish rejimi tahlili orqali bilinishi mumkin. Masalan, uzunasiga o'yuvchi dastgoh o'z quvvati bilan bir vaqtning o'zida 4 ta supporti bilan ishlashi mumkin, lekin u bittasida ishlamoqda. Ko'p funksiyali dastgohlar nafaqat kichik ishlab chiqarishda, balki seriyali ishlab chiqarishda ham kam qo'llaniladi.

Dastgohlarning texnologik xaritalarida oqilona ish rejimi ko'pincha ko'rsatilmaydi, shu sababli ishchilar uni o'z xohishiga ko'ra o'rnatishadi. Odatda, bunday rejimlar oqilona ish rejimi ko'rsatkichidan pastroq bo'lganligi uchun ishlab chiqarish samaradorligi pasayadi. Ishbay ish haqi tizimi ta'sirida ishchilar asoslanmagan yuqori ish rejimlarini qo'llaydilar, natijada dastgohlar tez eskiradi va ta'mirlash uchun qo'shimcha xarajat talab qiladi, ba'zan esa ular avariya to'xtab qolishlari, ta'mirlashni talab etishiga, umuman, ishdan chiqishiga asosiy sabab bo'ladi.

Mehnat ko'rsatkichlarini tahlil qilish texnik - texnologik salohiyatga yanada aniqroq baho berish, texnikadan foydalanishni yaxshilash zahiralarini aniqlashga imkon yaratadi.

Mehnat ashyolaridan foydalanish darajasi mahsulot tannarxida va binobarin, ishlab chiqarishni rivojlantirish, ijtimoiy-madaniy tadbirlar va uy-joy qurilishi, moddiy rag'batlantirish fondlarining manbai bo'lgan foyda miqdorida aks etadi. Xom ashyo, materiallar, sotib olingan buyumlardan oqilona foydalanmaslik ularni saqlash, sarflash normalari, texnologiya chiqindilari hajmi bilangina emas, shuningdek, mehnat salohiyatining sifati, ishlovchilar kasbi, malaka tarkibining ishlab chiqarish talablariga mos kelmasligi bilan ham bog'liqdir.

Qayerdagi malaka oshirish va ilg'or ishlab chiqarish tajribasini yoyish masalalariga yetarli e'tibor berilmasa, o'sha joyda yaroqsiz (brak) mahsulot ishlab chiqarish darajasi yuqori bo'ladi, a'lo sifatli mahsulot miqdori kamayib ketadi. Buxgalteriya hisobi yaroqsiz mahsulot tufayli ko'rilgan zararining miqdorini to'liq aks ettira olmaydi, chunki u faqat uzil-kesil va tuzatib bo'lmaydigan yaroqsiz mahsulotni hisobga oladi. Tuzatilishi mumkin bo'lgan bunday mahsulot esa hisobga olinmaydi, chunki uni tuzatishga haq to'lanmaydi. Ishlab chiqarilgan yaroqsiz mahsulot hajmi faqat ish vaqtidan foydalanishning ish kunini suratga olish materiallari, fotoxronometraj kuzatishlari kabi turini tahlil qilish asosidagina aniqlanishi mumkin.

Materiallardan oqilona foydalanish darajasi ishchilarning ish haqi jamg'armasidan foydalanish jarayonini tahlil qilish asosida aniqlanadi. Bunda texnologiyadan chetga chiqishda to'langan qo'shimcha haqlarning miqdori hisoblab chiqiladi. Ko'pincha bu to'lovlar material uchun qayta haq to'lash davomidagi qo'shimcha jarayonni qisqartirish, bir materialni boshqasiga almashtirish bilan bog'liq bo'lib, bu, ishlov berishda ko'p mehnat talab qilishi va qimmatga tushishi mumkin. Qo'shimcha haq naryadlari bo'yicha qirindiga aylangan metall miqdori aniqlanadi.

Ish vaqtida foydalanish jarayonini tahlil etishda material va texnika bilan ta'minlashdagi uzilishlar, smena ichidagi bekor turib qolish sabablari aniqlanadi.

Kooperasiya bo'yicha olinadigan material, asboblari, butlovchi buyumlarning yetishmasligi natijasida bekor turib qolishlar miqdorini ishlangan vaqtga qiyoslash mehnat unumdorligini oshirishga aynan shu sababga ko'ra erishilmaganini aniqlash imkonini beradi.

Shaxsiy omil ishlab chiqarish-xo'jalik faoliyati barcha ko'rsatkichlariga ma'lum darajada ta'sir qiladi. Masalan, mehnatni brigada usulida tashkil etish keng tarqalganligi, ayniqsa, kompleks brigadalarining faoliyat ko'rsatishi faqat ish vaqti unumsiz sarf bo'lishini qisqartiribgina qolmasdan, shu bilan birga smenada ishlab turganda topshirish hisobiga asbob-uskunalaridan foydalanishni yaxshilash, ko'p stanokli ishlarni qo'shib bajarish, brigadaga birlashtirilgan texnikaga aniq ta'mirlash-profilaktika xizmati ko'rsatish imkonini ham beradi. Texnikaning nuqsonsiz ishlab turishi uni ta'mirlashga sarflanadigan mablag'ining qisqarishiga, demak, mahsulot tannarxining ham kamayishiga olib keladi.

Yuqorida ko'rsatilgan barcha ma'lumotlar mehnat ko'rsatkichlariga tegishli bo'lib, xalq xo'jaligi, birlashmalar, korxonalarining ishlab chiqarish salohiyatini qo'llashga bevosita ta'sir ko'rsatadi. Ishlab chiqarish samaradorligini oshirish maqsadida mehnat ko'rsatkichlarining chuqur tahlili vaqt talabidir.

1.3. Mehnat ko'rsatkichlarini tahlil qilishning mohiyati, vazifasi va usullari

Boshqaruvga doir har bir qarordan oldin ilgari qabul qilingan qarorlarning samaradorligiga baho berish ishlari ado etilishi lozim. Boshqacha aytganda, iqtisodiy tahlil iqtisodiy tadqiqotlarning alohida bir turi, iqtisodiy-xo'jalik faoliyati va boshqaruvga doir qarorlar samaradorligini tekshirish vositalaridan biridir. «Tahlil» atamasining ma'nosi bir butunni tarkibiy qismlarga ajratishni anglatadi. Bundan maqsad ularning o'zaro aloqalarini, o'zaro ta'sir etish kuchini ochib berish, ulardan har birining zarurlik darajasini aniqlashdan iborat. Agar tadqiq qilish sintezni, ya'ni sifat jihatidan yangi belgilarga ega bo'lgan bir butun narsaga ega bo'lish uchun (ajratilgan elementlarni) turli kombinasiyalarga birlashtirishni o'z ichiga olmasa, bunday tarkibiy qismlarga ajratish kam naf keltiradi. Binobarin, ayrim elementlarga ajratish va ularning yanada ixcham yangi kombinasiyasini olish jarayonlarining buzilmas birligi iqtisodiy tahlil mazmunini tashkil etadi.

Mehnati ko'rsatkichlarini tahlil qilish jarayonida mehnatdan foydalanishga baho beriladi va uni yaxshilash yuzasidan tavsiyalar ishlab chiqiladi.

Mehnati ko'rsatkichlarini tahlil qilishga doir asosiy vazifalarga quyidagilar kiradi:

- mahsulotga sarflanadigan mehnat hajmini kamaytirish va mehnat unumdorligini oshirish sohasidagi reja-topshiriqlarning asoslanganligini chuqur tekshirish;
- rejalashtirilgan mehnat ko'rsatkichlariga ularning muvozanatli va bog'liqligi nuqtai nazaridan baho berish, shuningdek, ularning moddiy va mehnat resurslari bilan ta'min etilganligiga baho berish;
- mehnat rejasida belgilangan topshiriqlarning bajarilishini tekshirish va erishilgan natijalarning rejadan chetga chiqish sabablarini aniqlash;

- tashkiliy-texnik tadbirlar samaradorligi to'g'ri hisoblanganligini, uning mehnat normalarida aks etganligini va haqiqatda erishilgan samaradorlikning hisob-kitob samaradorligidan chetga chiqish sabablarini aniqlash;
- mehnatni tashkil etishning ahvoli va uning darajasiga baho berish, bunda albatta, ish vaqtidan foydalanish ko'rsatkichlarini ajratib ko'rsatish, qo'l mehnati, birinchi navbatda, jismoniy mehnat qisqarganligini qayd qilish, ish o'rinlari attestasiya qilinganligi, mehnatni tashkil etishning brigada shakliga baho berish;
- mehnat ko'rsatkichlarini yaxshilashning foydalanilmagan zahiralarini aniqlash, ular hajmining ishlab chiqarish hajmiga va mahsulot tannarxi kamayishiga ta'sir ko'rsatishini aniqlash;
- ishlab chiqarishning shaxsiy omildan foydalanishini yaxshilash sohasidagi ishlar samaradorligiga baho berish, mehnat potentsiali hajmi va tarkibini, mehnatni rag'batlantirish va sog'lomlashtirish tizimini, jamoadagi psixologik vaziyatni tahlil etish;
- jadal, joriy va istiqbolni ko'zlab rejalashtirish va boshqaruvga doir qarorlar qabul qilish uchun zarur materiallar to'plash;
- mehnat ko'rsatkichlarining barcha turlari (direktiv va ishlab chiqarish ichidagi) bo'yicha reja topshiriqlarini ko'p variantli hisob - kitoblar negizida asoslab berish, iqtisodiy va ijtimoiy mezonlar bo'yicha eng yaxshi variantlarni tanlab olish.

Shunday qilib, mehnat ko'rsatkichlarini tahlil qilishning asosiy vazifasi brigadadan tortib birlashma va tarmoqqacha bo'lgan jamoalarda ishlab chiqarish-xo'jalik faoliyatini rejalashtirishning asoslanganlik darajasini oshirishdan, uni boshqarishni takomillashtirishdan iborat.

Tashkiliy ishlar vazifalari va yo'nalishlarining ana shunday keng ko'lamli ekanligi ularni amalga oshirishning turli-tuman usul va uslublaridan foydalanishni nazarda tutadi. Iqtisodiy tahlil usullarini yorituvchi iqtisodiy adabiyotlarda tahlil qilish usullari va uslublarini chegaralash masalasi, odatda, yetarli darajada bayon qilinmaydi. Masalan, zarur ko'rsatkichlarni hisoblash usullari va uslublari aralashtirilib yuborilgan, ayrim usullar, uslublar, deb ataladi.

O'quv kurslarini o'rganish jarayonida talabalar usul (metod) va uslub (priyem) tushunchalari bilan tanishadilar. Usul, umuman olganda, muayyan ishni bajarish uslubini bildiradi. U turli yo'llar va zarur texnik vositalar majmuini o'z ichiga oladi. Mehnat ko'rsatkichlarini tahlil qilishga tatbiq etganda, usul deganda, korxona tomonidan qo'yilgan maqsadga erishish sohasidagi faoliyatga baho berish yo'li tushuniladi. Bunda muayyan tashkiliy-texnikaviy sharoitdagi mazkur mehnat potentsiali mavjud bo'ladi.

Obyektiv baho deb da'vo qiluvchi har qanday baho nima yaxshi va nima yomon, degan subyektiv tasavvurga emas, balki qat'iy qayd etilgan etalonga tayanishi lozim. Etalon sifatida nima qabul qilinishiga qarab ikki usul - qiyosiy va taqqoslash usullari qo'llaniladi. Birinchi holda etalon sifatida reja ko'rsatkichlaridan foydalaniladi. Haqiqiy va rejalashtirilgan ko'rsatkichlarni

qiyoslash nisbat va manfiy chetga chiqishlarning miqdorini aniqlash imkonini beradi. Bunda tahlil vazifasiga manfiy chetga chiqishlarning sabablarini aniqlash va ana shu salbiy holatlarni tugatish tadbirlarini ishlab chiqish kiradi. Rejaning asoslanganligi tekshirilmaydi (u etalon sifatida qabul qilingan), lekin musbat chetga chiqishlarning mavjudligi unda rejalashtirish chog'ida imkoniyatlar mavjudligi hisobga olinmaganligidan dalolat beradi. Erishilgan natijadan rejalashtirishda haqiqiy ko'rsatkichlar muayyan oshirish bilan kelgusi yil rejasiga kiritilgan. Shunday qilib, tahlil qilishning qiyosiy usuli jamoaning mehnat potensialidan qay darajada to'liq foydalanilgan, degan savolga javob bermaydi.

Bir majmuali ishlab chiqarish korxonalari, o'rta majmuali yoki hisob ko'rsatkichlari eng oliy guruh ko'rsatkichlari bo'lib, qiyosiy usulda qo'llaniladi. Ko'pincha bu tahlil usulini iqtisodiy adabiyotlarda korxonalararo yoki xo'jaliklararo usul, deyiladi va xato qilib, taqqos deyiladi. Taqqos miqdoriy tomonini ta'minlaydi, ya'ni, past, baland, ko'p-kam va boshqalar. Qiyos esa muayyan sifat xususiyatlari bo'yicha, miqdoriy parametrlar bahosini ko'rsatadi. Shunday qilib, bir xil mahsulot ishlab chiqaruvchi ikkita korxonaning qiyosi yo'q, chunki, ularning tashqi kooperasiya darajasi bir xil emas. Bu ko'rsatkichlarning to'g'ri qiyosini ta'minlash uchun ishlab chiqarilgan mahsulot qiymatiga kooperirlangan to'g'rilash lozim. Shunga ko'ra, A korxonasining kooperasiyalashgan yetkazib berishlari V korxonadagiga qaraganda ko'p bo'lsa, u holda bir xil mahsulot ishlab chiqarishda ish hajmi birinchi korxonadagidan ko'proq bo'ladi. Ko'payish hajmi T.r.p quyidagi formula bilan aniqlanadi:

$$T.r.p. = \frac{K_a - K_b}{100 - K_a} \cdot 100$$

Bu yerda: K_a va K_b – A va V korxonalarning kooperasiyalashgan yetkazib berishlari salmog'i.

Korxonalararo usuli ham aniq emas, chunki qiyosiy tahlilni korxonalar va fan bilan shug'ullanuvchi birlashmalarda ham qo'llash mumkin. Bu tahlilning qo'llanishi korxonalar bir xil xususiyatga, ishlab chiqarishga, texnik va energiya ta'minoti ko'rsatkichlari vaziyatida qo'llanishi, hatto, sex va korxonalarning bir xil yoki turli majmualar bo'yicha ishini qiyoslash mumkin, lekin ko'rsatkichlar doirasi cheklangan bo'lishi lozim.

Murakkab ko'rsatkichlar ko'pincha yirik korxonalarga tegishli bo'ladi.

Qiyoslash bo'yicha korxonalar uch guruhga bo'lingan: bir xil mahsulot ishlab chiqaruvchi, o'xshash mahsulot va har xil mahsulot ishlab chiqaruvchilar. Har bir guruhning o'zi 2 ta kichik guruhga bo'linadi: turi va o'lchovi bo'yicha o'xshash; turi bo'yicha o'xshash, lekin o'lchovi bo'yicha turlicha.

Taqqoslash usuli bilan tahlil qilish quyidagi vazifalarni hal etishga yordam beradi:

taqqoslanadigan mazkur guruhdagi har bir korxona (birlashma)ning reja topshiriqlari asoslanganligi va jiddiyligiga baho berish;

turli korxonalar va ularning bo'linmalari faoliyatiga doir misollar asosida uzoq muddatli rejalashtirish asosini tashkil etadigan va uzoq vaqt amal qiladigan ilg'or texnik- iqtisodiy normativlar ishlab chiqish hamda asoslab berish;

boshqaruvning brigadadan to vazirlikkacha bo'lgan turli tashkiliy darajalarida mehnat potensialidan oqilona foydalanishni aniqlash;

ishlab chiqarishning texnika bilan ta'min etilish darajasini oshirish, texnologiyani takomillashtirish va turmush darajasini yaxshilashning ijtimoiy oqibatlariga baho berish.

Tahlil usullarini boshlang'ich ma'lumotlar ustida ishlash usullari bilan almashtirish kerak emas, chunki oxirgisi universal xarakterda bo'lib, tahlilning ham umumiy, ham tabiiy jarayonlarida qo'llaniladi.

Boshlang'ich ma'lumotlar ustida ishlash usullarga quyidagilar kiradi:

- guruhlash – turli omillarga bog'liq hodisa-jarayonlarni tasniflash va ularni bir xil tasnif belgilari bo'yicha guruhlash;
- balansli bog'lanishlar – mavjud yoki normativ resurslarga (buxgalteriya balansi, ish vaqti balansi va bosh.) xarajatlarning muvofiqligini aniqlash maqsadida o'zaro bog'liq ko'rsatkichlarni qiyoslash;
- bog'liqliklarni topish – korreksiya, matematik modellar, dinamik qatorlar, empirik formulalar va h.k.lar;
- zanjirli o'rin almashtirishlar-har bitta qo'shiluvchining o'rnini ketma-ket reja, haqiqat, hisobot o'lchovlar bilan ushbu ko'rsatkich tasir qiluvchi alohida olingan omillarni aniqlash.

Iqtisodiy adabiyotlarda va amaliy faoliyatda tahlilning turli usullarini ajratib ko'rsatishadi – nisbatan yirik bo'lmagan doiradagi haqiqatdagi ko'rsatkichlarni rejadagilar bilan tahlil qilish va barcha ko'rsatkichlar bo'yicha kompleks tahlil o'tkazish. Tahlillar o'tkazilish davri bo'yicha – kunlik, haftalik, oylik, choraklik, yarim yillik va yillik natijalari bo'yicha bo'lishi mumkin.

Tematik tahlil alohida guruhga kiritiladi. U faoliyatning bir yo'nalishini baholash bilan bog'liq. Tematik tahlil jarayonida chetga chiqish o'lchovi aniqlanadi, rejaning asosiligi tekshiriladi, chetga chiqishlar va yo'qotishlar sabablari topiladi.

Kompleks tahlil o'tkazilayotganda tematik tahlil materiallaridan foydalanish mehnat sig'imini kamaytiradi.

1.4. Kompleks tahlil, operativ nazorat va tahlil ishlarini tashkil qilishga qo'yiladigan talablar

Kompleks tahlilni, odatda, natijaviy tahlil deb ataydilar. Bunda tugallangan davr nazarda tutilmay, balki barcha mehnat salohiyatini tashkil qiluvchilar va uni o'zgartirishi mumkin bo'lgan turli sharoitlar, talablar va omillarga asoslangan jamoa faoliyatiga natijaviy baho berish nazarda tutiladi. Natijaviy tahlil quyidagi vazifalarni maqsad qilib qo'yadi:

- mehnat salohiyatining sifati va o'lchovini to'la aniqlash hamda uning mazkur korxona imkoniyatlariga hajmi, tuzilmasi va sifati bo'yicha mos

kelishi. Mehnat salohiyati o'lchovi jamoaning ish vaqti jamg'armasi yig'indisi bilan tavsiflanadi. Tuzilmasi – ishlab chiqarish personalining sexlar va xizmatlardagi nisbati bilan, sifati – umuman, korxona bo'yicha yoki ishlarning turlari bo'yicha turli razryaddagi ishlar va ishchilarning mavjudligi bilan tavsiflanadi;

- mehnat salohiyatidan foydalanish darajasi va oqilonaligini baholash, undan kam yoki samarasiz foydalanilganlik sabablarini aniqlash, jonli mehnatning to'g'ri yoki yashirin sarflari qiymat o'lchovini topish hamda ish vaqti jamg'armasi yig'indisining potensial o'lchovidan chetlashish sabablarini aniqlash;
- quyidagi yo'nalishlar bo'yicha ish vaqtdan oqilona foydalanilmaganlik va yo'qotishlar sabablarini guruhlash: tabiiy-iqlim (isitishga vaqt sarflash, iqlim tufayli ishni to'xtatish, tabiiy ofatlar oqibatlaridan keyingi ishlar); tashqi sabablar(yetkazib berish shartnomalarining buzilishi, xom ashyo texnik tasnifining buzilishi va h.k.lar); ishlab chiqarish sabablari(texnik, tashkiliy-ijtimoiy) va mamuriy-maishiy (sudlarga, harbiy komissariatlarga chaqirish, farzandlar kasalligi va boshqalar). Bunday guruhlash zarurdir, chunki har bir guruh bo'yicha yo'qotishlar sabablarining oldini olish turlicha bo'ladi;
- har bir guruh bo'yicha yo'qotishlarning oldini olish samarasini baholash, joriy va istiqboldagi zahiralarni aniqlash hamda ulardan foydalanishni mos ravishda bo'limlarga topshirish (yuklash).

Aniqlangan manfiy chetlanishlarni bartaraf etish uchun operativ qarorlar qabul qilish maqsadida operativ tahlil jarayonidan foydalanib, reja ko'rsatkichlarining bajarilishi nazorat qilinadi. Operativ tahlilga taalluqli ko'rsatkichlarga quyidagilar kiradi: mehnat unumdorligi, ishlovchilar soni va tarkibi, ish haqi jamg'armasi va uning o'rtacha o'lchami, smena normalarini bajarmayotgan ishchilar salmog'i, jismoniy va qo'l mehnatini qisqartirish tadbirlarini amalga oshirish muddati.

Qiyoslash operativ tahlilning asosiy usuli hisoblanadi va unda reja ko'rsatkichlari etalon sifatida qabul qilinadi. Operativ tahlilning asosiy vazifalariga quyidagilar kiradi:

- haqiqiy ko'rsatkichlarni rejadagi ko'rsatkichlar bilan solishtirish va chetlashishlarni aniqlash;
- chetga chiqishlar sabablarini topish;
- manfiy chetga chiqishlar oldini olish maqsadida boshqaruv qarorlarini qabul qilish;
- mehnat unumdorligini oshirish imkoniyatlarini aniqlash.

Tahliliy ishlarni olib borganda bir qancha talablarga rioya qilish zarur. Birinchi o'rinda bu – tahlil o'tkazishning muntazamligi. U zarur ma'lumotlar yig'ilib borishini taminlaydi, ko'proq etibor talab qiladigan ko'rsatkicharni topish imkonini beradi.

Asosiy talablardan yana biri xo'jalik faoliyatining barcha yunalishlari buyicha tahlilni bir vaqtda o'tkazish: texnik, tashkiliy, hisob-moliyaviy, boshqaruv,

ijtimoiy rivojlanish bo'yicha. Bu yo'nalishlarning barchasi bir-biri bilan o'zaro bog'liq va bir-biriga tasir qiladi. Shuning uchun turli vaqtlarda o'tkazilgan tahlil ma'lumotlarini qayta-qayta ishlashga to'g'ri keladi.

Boshlang'ich ma'lumotlar sifatiga eng qattiq talablar qo'yiladi. Bu ma'lumotlar statistik va operativ hisobotlarda, buxgalteriya hisoboti va h.k.larda bo'ladi. Afsuski, bu ma'lumotlarni ko'pincha oydinlashtirish kerak.

Yana bir asosiy talab – bu, tahlil o'tkazuvchi mutaxassislarni tanlashdir. Bunday mutaxassis keng ixtisosli iqtisodchi bo'lishi zarur va u ko'rsatkichlarning o'zaro bog'liqligini yaxshi bilishi, materiallarni yig'ish ishlarini yaxshi tashkil qilishi, ularni tekshirish va baholashni bilishi kerak.

Tahliliy ishlarni tashkil qilish quyidagi bosqichlardan iborat bo'ladi: rejalashtirish; materiallarni yig'ish; ularni tekshirish va ustida ishlash; ko'rsatkichlarni tahlil qilish va natijalarni umumlashtirish; aniqlangan zahiralaridan foydalanish bo'yicha takliflarni tayyorlash va asoslash.

Qisqacha xulosalar

Ishlab chiqarish jamoasining ishiga doir mehnat ko'rsatkichlari bir-biri bilan o'zaro bog'liq ikki guruhga bo'linadi: direktiv (yo'l - yo'riq tarzidagi) ko'rsatkichlar va ishlab chiqarish (korxona) ichidagi (hisob - kitob) ko'rsatkichlar.

Iqtisodiy tahlil, avvalo, mehnat ko'rsatkichlarini tahlil qilishda ma'lum darajada rol o'ynaydi, chunki ishlab chiqarishning oddiy elementlari tizimida, ya'ni mehnat vositalari, mehnat ashyolari va jonli mehnat tizimida bu oxirgi vosita hal qiluvchi ahamiyatga egadir.

Mehnat ko'rsatkichlarini tahlil qilishning asosiy vazifasi brigadadan tortib birlashma va tarmoqqacha bo'lgan jamoalarda ishlab chiqarish-xo'jalik faoliyatini rejalashtirishning asoslanganligini oshirishdan, uni boshqarishni takomillashtirishdan iboratdir.

Etalon sifatida nima qabul qilinishiga qarab mavjud ikki usul – qiyosiy va taqqoslash usullari qo'llanadi.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Mehnat ko'rsatkichlarini tahlil qilishning mohiyati, vazifasi va usullari nimalardan iborat?
2. Ishlab chiqarish potensialidan foydalanish darajasi qanday aniqlanadi?
3. Direktiv mehnat ko'rsatkichlari qanday mehnat ko'rsatkichlari bilan bog'liq?
4. Mehnat ko'rsatkichlari monitoringining qanday asosiy vazifalari bor?

Asosiy adabiyotlar

1. O'zbekiston Respublikasining «Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida»gi Qonuni «Mehnat» gazetasi – T., 1993, 1 oktyabr.
2. Abdurahmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti. Darslik (nazariya va amaliyot) – T.: "Mehnat", 2004. -672b.

3. Abdurahmonov Q.X. va boshq. Mehnat iqtisodiyoti va sosiologiyasi – Darslik. -T.: O'qituvchi, 2001.
4. Bulanova V.S. i dr Ro'nok truda. Uchebnik. Izdatelstvo: Ekzamen, 2004. - 342c.
5. Volgin N.A. Ro'nok truda. Izdatelstvo: Ekzamen, 2003.
6. Dobroxotova Ye.N., Lavrikova M.Yu., Mavrin S.P. i dr. Kurs rossiyskogo trudovogo prava: T. 2: Ro'nok truda i obespecheniye zanyatosti (pravovo'ye voproso') (pod red. Mavrina S.P., Pashkova A.S., Xoxlova Ye.B.) Izdatelstvo: M: Yurist', 2001. -560s.

3-BOB. MEHNAT BOZORINING ISHLASH MEXANIZMI, TURLARI VA SEGMENTLARGA BO'LINISHI

3.1. Mehnat bozorining ishlash mexanizmi

3.2. Mehnat bozorining turlari va modellari

3.3. Mehnat bozorining segmentlarga bo'linishi va undagi moslashuvchanlik

3.1. 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 qismlarga va ularning o'zaro aloqasiga u yoki bu darajada bog'liq bo'ladi. **Marshallning** so'zlarini o'zgartirib aytganda, qaychining ikkita jag'i yordamidagina mato bo'lagini qirqib olish mumkin.

Mehnat talabining mehnat narxiga bog'liqligini ko'rib chiqamiz. Faraz qilaylik, birorta sanoat tarmog'ida ish haqi oshdi. Shu bilan birga texnologiya, foydalaniladigan uskuna va boshqa omillar o'zgarmay qoldi. Natijada mahsulot tannarxi va ushbu mahsulot narxi oshadi. Xaridor narxi yuqori mahsulotni kamroq sotib oladi, mahsulot ishlab chiqaruvchi esa uni ishlab chiqarishni, binobarin, xodimlarni qisqartirishga majbur bo'ladi. Shu tariqa, ish haqini oshirish natijasida (boshqa shart-sharoitlarning barchasi birdek teng bo'lgan taqdirda) ish bilan bandlik qisqaradi. Ish bilan bandlikning bunday qisqarishi **ko'lam samarasi** deyiladi¹.

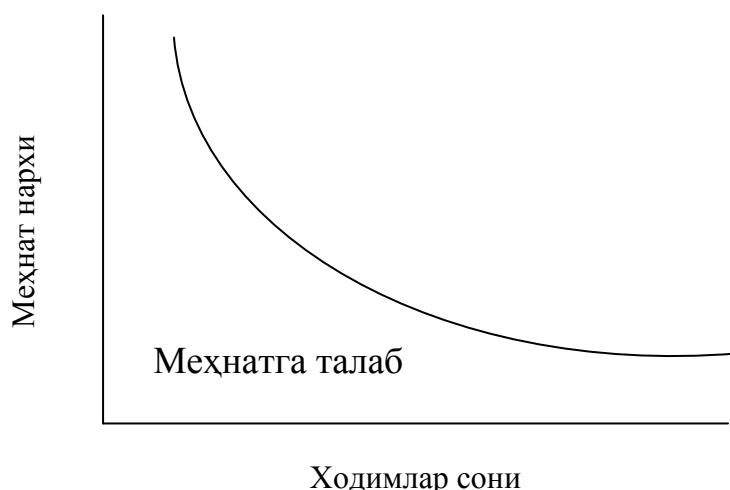
Boshqacha yo'l tutilgan bo'lishi ham mumkin: ishlab chiqaruvchilar ish haqini oshirgach, kapital sig'imi yuqoriroq bo'lgan ishlab chiqarishni, resurs tejaydigan texnologiyalarni qo'llanish orqali mahsulot tannarxini pasaytirish yo'llarini qidiradilar, bularni qo'llanish natijasida ham xodimlarning ish 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'liqlik talabning egri chizig'i bilan ko'rsatib berilishi mumkin (3.1-chizma). 3.1-chizmadan ko'rinib turganidek, talabning egri chizig'i pasayadigan chiziq, ya'ni u ish haqi oshgan sayin mehnatga 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.

Hozirga qadar biz talab mexanizmini ko'rib chiqishimizda boshqa omillar ta'sirini e'tiborga olganimiz yo'q. Endi ular talabning o'zgarishiga qanday ta'sir

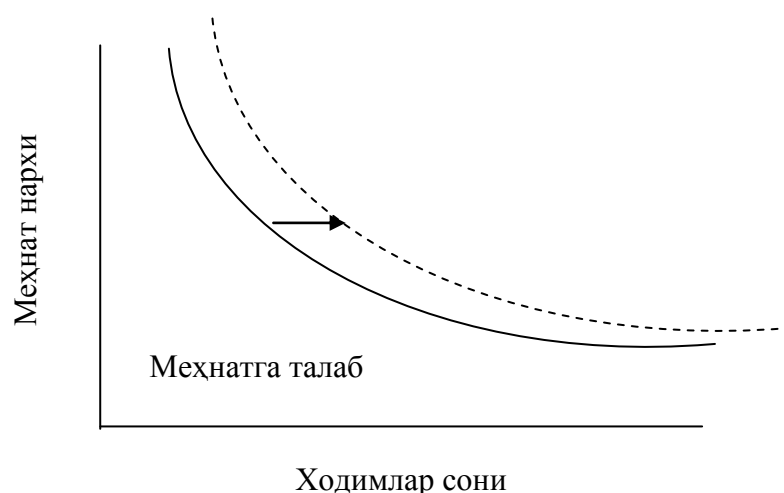
¹ *Yââââââââââ D.Æ., Nîèò D.Ñ. Çàîîîââèè îâîîîâò è=òèñîâè,òè. 46-â.*

etishini kuzatamiz. Aytaylik, mahsulotga talab oshmoqda, boshqa omillar esa bunda o'zgarayotgani yo'q.



3.1-chizma. Mehnatga talab egri chizig'i.

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 (3.2.-chizma). Ushbu surilish ehtimoliy ish haqi stavkasi qancha bo'lishidan qat'i nazar mehnatga talab qilinadigan xodimlar sonining oshib borishini ko'rsatadi.



3.2.-chizma. Mehnatga talab egri chizig'ining ishlab chiqarish hajmi ortishi tufayli siljishi.

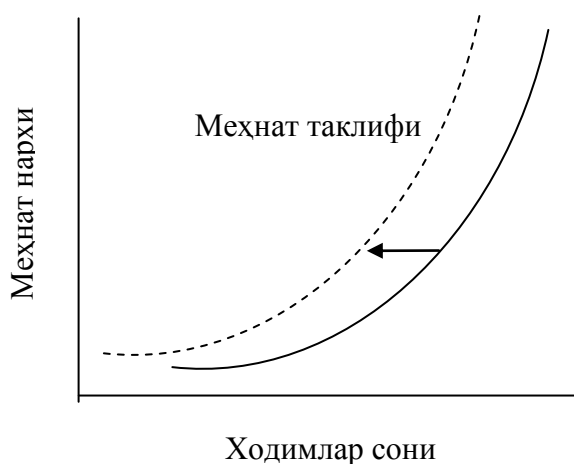
Basharti, kapital narxi o'zgarishi ro'y bersa, ikkita qarama-qarshi samara yuzaga keladi. Bir tomondan, ko'lam samarasi (kapital narxi va tannarx pasayadi, ishlab chiqarish yuksalishi rag'batlantiriladi va ish bilan bandlik darajasi oshadi) mehnatga talab egri chizig'ini o'ngga siljitadi. Boshqa tomondan, 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'rni bosish samarasini esa o'ngga siljitadi. Shunday qilib, iqtisodiy nazariya kapital narxining modifikatsiyasi mehnatga talabni qanday o'zgartiradi, degan savolga mutlaqo aniq javob bermaydi.



3.3.-chizma. Mehnat taklifi egri chizig'i.

Quyidagicha xulosa chiqarish mumkin: agar ish haqi o'zgarsa, mehnatga talab egri chiziq bo'ylab yuqoriga yoki pastga qarab yurishi, mahsulotga talab, ishlab chiqarish hajmlari o'zgarishi, kapital narxi kabi boshqa omillar amal qilsa, mehnatga talab egri chizig'ining o'zi siljiydi.

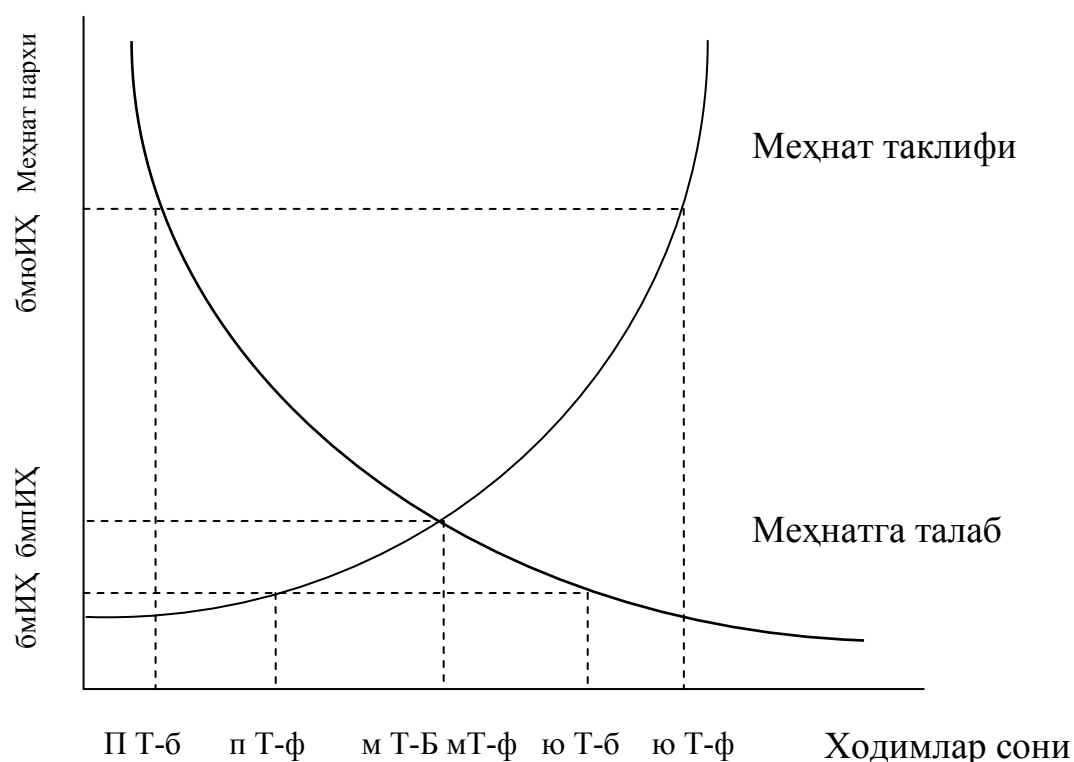


3.4-chizma. Ish haqi o'zgarishi tufayli taklif egri chizig'ining siljishi.

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 hych 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 3.3.-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, bu 3.4.-chizmada ko'rsatilgan.



3.5-chizma. Mehnat bozorida talab va taklif.

Oraliq yakun yasalar ekanmiz, shuni ta'kidlamochimizki, 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 haqi stavkasi darajasiga muvofiq qancha xodim mehnat bozoriga chiqishi mumkinligini ko'rsatadi.

Talab va taklif o'zaro aloqadorligi 3.5-chizmada ko'rsatilgan. Egri chiziqlari 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* (I_h) deyiladi. Tomonlarning barchasi qanoatlangan bozor muvozanatli holatdadir.

Agar bozordagi ish haqi **bmpI_h** (*bozor muvozanatidan past ish haqi*) 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 ohsa, 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'zilar (masalan, ishsizlar) mamnun bo'ladilar, boshqalar esa ishni yangi joylardan qidiradilar. Shunday qilib, ish haqi **bmyuIH** nuqtasi darajasidan pastga 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 kerak².

Mehnat bozorini harakatga keltirishning eng muhim omili ish kuchining narxi hisoblanadi. Materialistik konsepsiyaga muvofiq ish kuchining qiymati ish kuchini qaytadan tiklash uchun zarur bo'lgan hayotiy vositalarning qiymati bilan belgilanadi. Bunga ovqatlanish, uy-joy haqi, ma'lumot olish, sog'liqni saqlash va dam olishga sarflanadigan xarajatlar qo'shiladi. Ish kuchi narxiga baho berishga iqtisodiy nazariyachilar turlicha yondashganlar. Materialistik nazariyaning tasdiqlashicha, ish haqi barcha ishlab chiqarish omillari — renta, foiz, foydani to'lagandan keyin qolgan yakuniy daromad hajmi bilan belgilanadi. «*Bitishuv*» nazariyasi esa ish haqi darajasi eng oxirgi ishchi (yollanganlardan so'nggisi) ishlab chiqargan tovarlar qiymati bilan belgilanadi, agar xodim ishlab chiqargan qo'shimcha tovarlar narxi ish beruvchi to'laydigan ish haqidan kam bo'lsa, ish beruvchi boshqa xodim yollamaydi, deb hisoblaydi.

Ish kuchi narxining past darajasi yashirin ishsizlikning ko'payib borishi omillaridan biri bo'ladi, chunki ishsizlik muayyan vaqtgacha korxonalarining 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 xom ashyo 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 hajmini va ish bilan bandlikni qisqartirishga olib keladi.

² *Ýðáíáãðãð Ð.Æ., Ñîèò Ð.Ñ. Çàííáâëë íâííàò è=ðèñíàë, òè.*

Davlat o'z-o'zidan asosiy ish beruvchi (avvalo, noishlab chiqarish tarmoqlarida) bo'lib qolar ekan, eng kam ish haqini va byudjet sohasidagi xodimlar uchun yagona tarif setkasini o'rnatish yordamida ish kuchining narxiga hozircha jiddiy ta'sir qilish imkoniyatiga egadir, holbuki u mulkchilikni davlat tasarrufidan chiqarish sharoitida bu o'rinda ham o'z monopoliyasini shiddat bilan yo'qotmoqda.

Raqobat — har qanday bozor mexanizmini tashkil etuvchi ajralmas qism bo'lib, u ko'p miqdordagi erkin xaridorlar va ish kuchini sotuvchilarning mavjudligi hamda ular uchun mehnat bozoriga erkin kirish va uni tark etish imkoniyatini anglatadi.

Mehnat bozori sifati xususiyatining eng muhim mezoni uning infratuzilmasining rivojlanish darajasidir. Mehnat bozori infratuzilmasini uning tarkibiy qismi sifatida ta'riflash mumkin, u davlat idoralarini, ish bilan bandlikka ko'maklashuvchi nodavlat tuzilmalarini, korxonalar va firmalarga kadrlar xizmatini, jamoat tashkilotlari va jamg'armalarini, normativ-huquqiy muhitni o'z ichiga oladi, ular ish kuchiga ehtiyoj bilan taklif o'rtasidagi eng samarali o'zaro hamkorlikni ta'minlaydi.

Mehnat bozori infratuzilmasining asosiy vazifasi ish kuchining bahosi, mehnat sharoiti, xodimning u yoki bu ijtimoiy muammolarini hal qilish ijtimoiy-mehnat nizomlarini tartibga solish xususida ish beruvchi bilan xodim o'rtasidagi munosabatlarni tartibga solishdan iborat. Odatda, bu munosabatlar kollektiv shartnomalar tizimi asosida tartibga solinadi. Bozor iqtisodiyoti rivojlanayotgan mamlakatlarda kollektiv shartnoma tizimi mehnat bozorida davlat tomonidan tartibga solishdan ko'ra birmuncha faolroq rol o'ynaydi.

Mehnat bozori infratuzilmasi vazifasiga xodim bilan ish beruvchini aloqaga kirishga va o'zaro hamkorlik qilishga tayyorlash, shartnoma tuzishda yordam ko'rsatish, o'zaro har tomonlama hamkorlikni ta'minlash va mehnat bozoriga chiquvchilarni ijtimoiy himoya qilish ham kiradi. Rivojlangan mehnat bozori ish beruvchilar bilan yollanib ishlovchilarning o'zaro hamkorligidan tashqari har ikki tomonning jamoa manfaatlarini himoya qilish bo'yicha tashkiliy tuzilmalar (kasaba uyushmalari, tadbirkorlar, ishsizlar va boshpanasizlar assosiasiyalari, ijarachilar uyushmasi va shu kabilar) mavjud bo'lishini ham taqozo etadi, shuningdek ijtimoiy hamkorlik sohasida davlat vositachiligini ham talab qiladi.

Mehnat bozori subyektlari munosabatlari tizimiga maxsus organlarining qo'shilishi ular o'rtasida ziddiyatlar bo'lmasligini ta'minlash, turli-tuman iqtisodiy vositalar va usullar, huquqiy normalar yordamida ish bilan bandlik jarayonlari va siyosatini tashkil etish hamda tartibga solishni ta'min etish zarur.

Bozor iqtisodiyotining uzviy tarkibiy qismi bo'lgan mehnat bozori o'zining rivojlanishida boshqa barcha tomonlarning (shu jumladan, kapital bozorining, moliya bozorining, turar joy bozori va hokazolarning) mavjudligi va rivojlanganligiga bog'liq bo'ladi, ular ish o'rinlarining harakat qilish erkinligi (ularni tashkil etish va tugatish), ish kuchining ish bilan bandlik sohalari, xo'jalik tarmoqlari va hududlar bo'yicha harakat qilishi (bo'shab qolishi, qayta taqsimlanishi) mezonlarini belgilab beradi.

Hozirgi zamon iqtisodiy tizimining yana bir tarkibiy qismi borki, uni hisobga olish mehnat bozorining hozirgi ahvoriga va o'ziga xos xususiyatlariga, uning chegaralarini belgilashga baho berish uchun ayniqsa muhimdir. Bu tarkibiy qism ish kuchi zaxirasi bo'lib, uning miqdori va mavjud bo'lish shakli takror ishlab chiqarish siklining muayyan bosqichiga (yuksalishi, tanazzuli, tangligi, turg'unligi bilan) bog'liq bo'ladi. Mazkur masalani aniqlashtirish zarur, chunki nazariya va amaliyotda ish kuchi zaxirasini ishsizlik bilan ayni bir narsa deb hisoblashga, uning kutilayotgan miqyoslarini asossiz ravishda oshirib yuborishga yo'l qo'yiladi.

Mehnat bozoridagi vaziyatga baho berishda ish kuchining zaxiralaridan bir nechta turini ajratib ko'rsatish zarurligiga asoslanish maqsadga muvofiqdir. Ular ijtimoiy ishlab chiqarishning iqtisodiy va ijtimoiy samaradorligini ta'minlash maqsadida davlat yo'li bilan tartibga solib turishning turli usullariga muhtoj bo'ladi:

- ish kuchining muomalasi sohasidagi zaxiralari (ya'ni joriy ochiq mehnat bozori);

- ish kuchining ishlab chiqarish ichidagi zaxiralari; ular muayyan ijtimoiy-iqtisodiy va siyosiy vaziyatga bog'liq ravishda mehnat bozori chegaralarini toraytirishi yoki kengaytirishi mumkin (yashirin mehnat bozoridagi zaxiralar);

- oilalarning kishi boshiga o'rtacha iste'mol darajasi yetarli bo'lganda mehnatga qobiliyatli aholining yollanib ishlashga da'vogar bo'lmagan zaxiralari (ishlab chiqarishdan ajralgan holda o'qishda ish bilan band bo'lgan shaxslar, uy xo'jaligida va shaxsiy yordamchi xo'jalikda, yakka tartibda va oilaviy mehnat faoliyati bilan, ish bilan band bo'lgan, tadbirkorlik va xususiy ish bilan, fermerlik bilan band bo'lganlar, ijara va pudrat shartnomasi shartlari asosida ishlovchilar, mehnatga qobiliyatli pensionerlar va nogironlar);

- qurolli kuchlar safida xizmatni o'tash bilan bog'liq bo'lgan ish kuchi zaxiralari.

Ish kuchi zaxiralarining mazkur shakllari o'rtasidagi chegaralar ancha harakatchan, moslashuvchan bo'lib, xo'jalik mexanizmi va ish bilan bandlikning tanlab olingan tartibga soluvchilarining iqtisodiy rivojlanish darajasiga, iqtisodiyotdagi bozor modelining o'ziga xos tomonlariga, takror ishlab chiqarish sikli va siyosiy vaziyat aniq bosqichining darajasiga o'xshashligiga bog'liq bo'ladi. Hozirgi bosqichda mehnat bozorini tashkil etishni tartibga solish va takomillashtirish sohasidagi chora-tadbirlar ana shu nuqtai nazardan asoslab berilishi lozim. Shu bilan birga, mehnat bozori va ish bilan bandlik siyosati davlat boshqaruvining nisbatan mustaqil kichik tizimi sifatida alohida ajralgan holda shakllana olmaydi. U butun ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanish strategiyasining ajralmas qismini, ayniqsa, uning ustuvor qismini tashkil etishi lozim.

3.2. Mehnat bozorining turlari va modellari

Barcha turdagi bozorlarda sotuvchilar va xaridorlar mavjud bo'lib, ular harakat qilganidek, bu jarayon mehnat bozorida ham amal qiladi. Bu bozor mehnatni sotadiganlar va sotib oladiganlardan iborat bo'ladi. Agar sotuvchi va

xaridorlar bir-birlarini butun mamlakat bo'ylab izlasalar, bunday bozor **milliy** mehnat bozori deyiladi. Sotuvchi va xaridorlar bir-birlarini faqat muayyan hududda izlasalar, bunday bozor **mahalliy** bozor deb nomlanadi.

Agar ishchi kuchining 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 kuchining geografik va kasbiy harakatini, ya'ni ish joylarini xodimlarni korxona (firma)lar o'rtasida harakatlantirish yo'li bilan to'ldirishni nazarda tutadigan bozor. U shartli tarzda **tashqi bozor deb atalgan**. Amerika Qo'shma Shtatlaridagi mehnat bozorining modeli bunga ko'proq moyil.

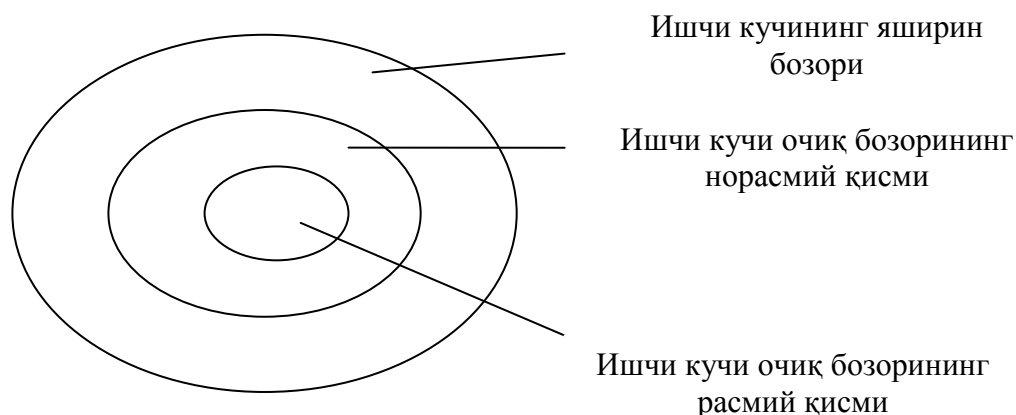
Bunday bozor doirasida firmalar kadrlar bilan chetdan butlanadi, zarur kasb va malakaga ega bo'lgan tayyor xodimlar tanlanadi, ularni korxonadan tashqarida tayyorlanishiga umid qilinadi. Bunday korxonalarda tayyorlashning asosiy shakli — shogirdlik.

Ikkinchi tur — xodimlarning firma ichidagi kasbiy harakatiga mo'ljallangan bozor: kadrlarni tayyorlash, kasblar va malaka bo'yicha tuzilmani shakllantirish firma ichida ish joylarni tuzilmasiga, korxonani rivojlantirish istiqbollariga muvofiq amalga oshiriladi. Bu turdagi bozor shartli tarzda **ichki bozor nomini olgan**. Bu tur Yaponiya mehnat bozori modeliga xosdir.

O'zbekistonda zamonaviy mehnat resurslari bozori endigina shakllana boshladi. U mazkur mezon bo'yicha hali o'z shaklini egallaganicha yo'q. Bu xususan uni aralash hamda mehnat bozorining birinchi turiga moyilroq deyish mumkin.

Mehnat bozorini keng ko'lamda olib qarash mumkin – bu yalpi ko'lamli bozor bo'lib, u yalpi taklifni (jami iqtisodiy jihatdan faol aholini) va yalpi talabni(iqtisodiyotning mehnatga 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 quyidagi 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 xo'jalikda 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.



3.6-chizma. **Ishchi kuchi bozorining tuzilmasi.**

O'zbekistonda hozir amalda bo'lgan mehnat bozori bir xil emas. U ishchi kuchi zahiralari to'plash usul va shakllari, tashkil etish va boshqarish, ishlab chiqarish samaradorligi hamda mehnatkashlar holatiga ta'sir etish xarakteriga ko'ra farqlanadigan, turli funksional vazifani bajaradigan, ikkita o'zaro bog'langan soha hosil qiladigan ko'p qatlamli tuzilmadir. Aytib o'tilgan belgilariga ko'ra uni «ochiq» va «yashirin» ishchi kuchi bozoriga ajratish mumkin. Ochiq ishchi kuchi bozori rasmiy va norasmiy (asosan o'z-o'zidan) shakllangan qismlar bilan berilgan (3.6-chizma).

Ishchi kuchining ochiq bozori haqiqatan ish izlayotgan va kasbga yo'naltirishga tayyorlash va qayta tayyorlashga muhtoj bo'lgan barcha mehnatga layoqatli aholini, barcha bo'sh ish joylari va lavozimlari, shuningdek, davlat va nodavlat sektoridagi o'quvchi o'rinlarini qamrab oladi.

Ochiq bozorning rasmiy qismi ish bilan bandlik xizmatida ro'yxatga olingan ishchi kuchi va bo'sh joylarni va rasmiy kasb-hunar ta'limi tizimidagi o'quvchi o'rinlarini o'z ichiga oladi.

Ochiq bozorning norasmiy qismi mehnatga talab, yangi kasblarni egallash uchun o'quv joylari va ishchi kuchi taklifining ishga joylashtirish organlari hamda rasmiy ta'lim o'quv tuzilmalari tomonidan vositalanmaydigan qismini to'playdi. Ularni kelishib olish ish beruvchilar bilan bevosita aloqada amalga oshiriladi, shuningdek, munosib ish topish, tayyorlash, malakani oshirish va tanqis yangi kasblarni egallash kabilarni amalga oshiradigan turli nodavlat vositachilik tuzilmalari tomonidan vositalanadi³.

³ Ўшбу маълумотларни яширин бозорнинг ҳақиқатан ҳам иш излаётган ва касбга тайёрлашга муҳтож бўлган барча меҳнатга лаёқатли аҳолини, барча бўш иш жойлари ва лавозимлари, шунингдек, давлат ва нодавлат секторидagi ўқувчи ўринларини қамраб олади. Оchiq бoзoрнинг рaсмиy қисми иш билaн бaндлик хизмaтидa рo'yxaтгa oлингaн ишчи кuchi вa бўш жoйлaрни вa рaсмиy кaсб-хунaр тa'лими тизимидaги ўқувчи ўринларини ўз ичигa oлади. Оchiq бoзoрнинг нoрaсмиy қисми меҳнaтгa тaлaб, янги кaсбларни eгaллaш учун ўқув жoйлaри вa ишчи кuchi тaклифининг ишгa жoйлaштирish oрганлaри хaмдa рaсмиy тa'лим o'қув тuзилмaлaри тoмoнидaн вoситaлaнмaйдигaн қисmini тo'пlayди. Ulaрни кeлишib oлиш иш бeрувчилaри билaн бeвoситa aлoқaдa aмaлгa oшiriladi, шунингдек, муносиб иш тoпиш, тaйyорлaш, мaлaкaни oшириш вa тaнқис янги кaсбларни eгaллaш кaбилaрни aмaлгa oширaдигaн турли нoдaвлaт вoситaчилик тuзилмaлaри тoмoнидaн вoситaлaнaди³.

Hozirgi yashirin mehnat bozoridagi gipertrofiya o'tish davrining xarakterli xususiyati bo'lib, bu eski tashkiliy-boshqaruv tuzilmasi buzilgan, yangisi esa hali yaratilmagan davrdir. Bunday sharoitda hukumat ish bilan bandlik xizmati moddiy-texnik bazasi va infratuzilmaviy ta'minot imkoniyatlari cheklanmaganligini, shuningdek, majburan ish bilan band etilmagan aholini ijtimoiy himoyalash bo'yicha amaliy chora-tadbirlarni o'tkazish uchun moliyaviy mablag'larning yetishmasligini hisobga olib, rasmiy mehnat bozori doirasini minimallashtirishga harakat qiladi. U bozorga o'tish davrining ijtimoiy oqibatlarini yumshatish bo'yicha vazifalar qismini korxonalar ma'muriyati va mehnat jamoalariga topshirishga harakat qiladi.

U yoki bu mehnat bozoriga kiradigan ish bilan bandlarning toifasiga qarab mehnat bozorining turlari farqlanadi. Bunday farqlash mehnat bozorida tabaqalashtirilgan siyosatni amalga oshirish imkonini beradi. Bu siyosat u yoki bu xodimlar toifalarining xususiyatlaridan, ularning imkoniyatlari va cheklovlaridan, ularni mehnat qilishga undovchi sabablardan, mehnat sarflaydigan joylaridan, ishlab chiqarish va mehnat jarayonidagi roldan kelib chiqadi.

Nufuz mezonlari bo'yicha mehnat bozorlari quyidagilarga ajraladi:

- yoshlarning mehnat bozori;
- xotin-qizlarning mehnat bozori;
- kekxa yoshdagi fuqarolarning mehnat bozori;
- nogironlarning mehnat bozori.

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

Yoshlarning ish bilan bandligi va ularni professional faoliyatga tayyorlash ijtimoiy va iqtisodiy jihatdan alohida ahamiyatga ega. Dunyoning hamma yerida yoshlar orasida ishsizlikning yuqori darajada ekanligi kuzatilmoqda. Bu hol ma'lum darajada yoshlarning o'z xulq-atvor xususiyatlari bilan bog'liq: birinchi ish joyida ish haqi yuqori bo'lmasligi sababli ular 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 va hokazo. Buning ustiga ular ko'pincha o'zlarining dastlabki mehnat tajribalarini muayyan ishda emas, balki ish joylarini o'zgartirish yo'li bilan professional faoliyatning har xil turlarida orttirishga harakat qiladilar. Shu bilan birga, yoshlarning ish bilan bandligi asosan ish beruvchilarning munosabati bilan belgilanadi — kon'yunktura yomonlashgan har bir holatda ular, eng avvalo, malakasi hammadan kam va tajribasiz bo'lgan yosh xodimlarni qisqartiradilar.

Xotin-qizlarning mehnat bozoridagi ahvolini moddiy haq evaziga ijtimoiy mehnatda qatnashishni onalik va oiladagi vazifalarni bajarish bilan bog'lash zarurligini belgilaydi. Bu majburiyatlar xotin-qizlarning uzluksiz ta'lim olish, professional tayyorgarlikdan o'tish, olgan ta'limiga muvofiq ishlash, karyera qilish imkoniyatlarini chegaralaydi. Aynan mana shu holatlar korxonalardan

(muassasalardan) birinchi navbatda xotin-qizlar bo'shatilishiga olib keladi. Xotin-qizlar orasida ishsizlik darajasi erkaklar orasidagi ishsizlikdan ancha yuqoridir, ish qidirish esa cho'zilib ketadi. Xotin-qizlarning ish haqi, demak pensiyasi ham, qoida tariqasida, bir xil ish joylarida ishlaydigan erkaklarnikidan kam bo'ladi. Ular ishga qabul qilish chog'ida erkaklar bilan teng imkoniyatga ega emas.

Xotin-qizlarning ishchi kuchi borasidagi bunday ahvol beistisno hamma mamlakatlar uchun mushtarakdir. Shu sababli, O'zbekistonda ham ishlaydigan xotin-qizlarning ish bilan bandlik va mehnat sharoitlari xalqaro darajada me'yoriy hujjatlar bilan tartibga solingan.

Chunonchi, XMT mehnat qiluvchi xotin-qizlarni himoyalash yuzasidan bir qator konvensiyalar ishlab chiqdi va qabul qildi: 1951 yilda «Qiymati bir xil o'lgan ish uchun erkak bilan ayolga teng haq to'lash to'g'risida» 100-konvensiya va shunga muvofiq 90-tavsiya qabul qilindi, 1958 yilda **«Mehnat va mashg'ulotlar sohasidagi kamsitishlar to'g'risida»** 111-konvensiya va 111-tavsiyanoma, 1981 yilda **«Mehnat qiluvchi erkaklar va ayollar: oilaviy majburiyatlarga ega bo'lgan mehnat qiluvchilar uchun teng muomala va teng imkoniyatlar to'g'risida»** 156-konvensiya, 165-tavsiya qabul qilindi. Mehnat qiluvchi ayollar xususidagi himoya normalari ko'pchilik mamlakatlarning milliy qonunlarida ham mavjud.

Keksa yoshdagi kishilarning ish bilan bandligi muammosi bozor iqtisodiyoti sharoitida yashayotgan hamma mamlakatlarda kuzatiladi. XMTning dunyo bo'yicha ish bilan bandlikning ahvoli to'g'risidagi 162-tavsiyasida (1980 yil) bunday deyiladi: «Keksa yoshli xodimlar mehnat bozorida duch kelayotgan ko'pgina qiyinchiliklarga yosh belgisi bo'yicha kamsitish asos bo'lmoqda. Ish beruvchilar keksa xodimlar ishda yangi ko'nikmalarni egallab ololmaydilar, ishlab chiqarishdagi innovasiyalarga moslashmaydi, yangi axborot va kommunikasiya texnologiyalarini to'la-to'kis egallamaganlar, mehnatni tashkil etishning yangi shakllari ilgari surayotgan talablarga javob bermaydilar, deb hisoblaydilar. Pensiya yoshiga yetgan bu mehnatchilar ish joyida qisqa vaqt bo'lishlari mumkinligi sababli ish beruvchilar keksa ishlovchilarga professional o'qish uchun imkon berishni maqsadga muvofiq deb hisoblamaydilar».

Keksa yoshli xodimlarning ish bilan bandligiga yordam berish — muhim ijtimoiy-iqtisodiy vazifadir. Bu vazifani hal qilish chog'ida fuqarolarning ushbu toifasi ko'pincha yuqori malakali bo'lishini, katta ish tajribasiga egaligini, mehnat ko'rsatkichlarining barqarorligi, noqulay ish sharoitlariga sabr-toqat bilan munosabatda bo'lishi, yuqori malaka talab qilmaydigan va faqat ma'lum darajada moddiy ta'minot beradigan ishlarda ishlashga roziligi bilan ajralib turishini hisobga olish zarur.

Nogironlar — aholining ijtimoiy jihatdan bo'sh himoyalangan yana bir toifasi bo'lib, bu toifa davlat va jamiyat tomonidan faol qo'llab-quvvatlanishga muhtoj. XMTning «Nogironlarni professional qayta tiklash va ish bilan band qilish» 168-tavsiyasida (1983 yil) mehnat qiluvchi nogironlar imkon bo'lgan yerda ish joyiga ega bo'lish uchun o'zlarining istaklariga javob beradigan hamda o'zlari shaxsan unga mos bo'lgan hollarda real tarzda ish olishlari, uni saqlashlari va

xizmatda yuqorilab borishlarini ta'minlash ma'nosida teng imkoniyat va muomaladan foydalanishlari kerak deb ko'rsatiladi.

Nogironlarni ishga joylashtirish bilan bog'liq qiyinchiliklar davlat tomonidan maxsus choralar ko'rilishini, shu jumladan nogironlarni professional o'qitish va keyinchalik ular ishga joylashishini tashkil etish, ish joylarini va ishning tashkil etilishini nogironlarning imkoniyatlariga moslash borasida ish beruvchilarni moliyaviy rag'batlantirishni; umumiy asoslarda ish olish imkoniga ega bo'lmagan nogironlar uchun turli xil ixtisoslashtirilgan korxonalar tashkil etishda tegishli yordam ko'rsatishni; nogironlarga mo'ljallangan transport vositalarini rivojlantirishga yordam berishni; nogironlar mehnatga muvaffaqiyatli jalb etilganligi haqida jamoatchilikni xabardor qilib turish chora-tadbirlarini ko'rishni talab qiladi.

Professional mehnat bozorlarini (ta'lim, sog'liqni saqlash xodimlari, muhandislar, malakali ishchilar va boshqalarning mehnat bozorlari) rivojlantirish mamlakatdagi umumiy iqtisodiy vaziyat bilan, milliy iqtisodiyotni rivojlantirishning ustuvor yo'nalishlari, institusiyalashish darajasi, ya'ni xodimlarning ushbu toifalari professional tashkilotlar, shu jumladan, har xil uyushmalar, jamiyatlar, professional klublar va, turgan gapki, kasaba uyushmalari tashkilotlari tomonidan qay darajada qamrab olinganligi bilan belgilanadi.

Mehnat bozori modellari ularning ushbu hodisani tavsiflash andozasi sifatidagi maqsadiga qarab, turlicha bo'lishi mumkin. Mehnat bozoridagi raqobatchilik darajasiga qarab, sof raqobat bozori modeli, monopsoniya modeli, kasaba uyushmalari harakati hisobga olinadigan model, ikki tomonlama monopoliya modeli⁴ ajratiladi.

Sof raqobat bozori modeli quyidagi xususiyatlar bilan tavsiflanadi:

- aniq mehnat turini yollashda ko'p sonli firmalar bir-biri bilan raqobat qiladi;
- bir xil malakaga ega bo'lgan ko'p sonli ishchilar bir-birlaridan mehnat xizmatlaridan qat'i nazar, mazkur malaka turini taklif etadilar;
- na firmalar, na ishchilar ish haqi bozor stavkasi ustidan nazorat qilmaydilar demak na ular, na bular ish haqi qanday bo'lishini buyura olmaydilar.

Monopsoniya modeli (ya'ni, bitta xaridor monopoliyasi) yollov chining sotib olish (yollash) monopoliyasiga ega bo'lishi vaziyatini aks ettiradi.

Firma mehnat bozorida birdan bir yirik yollovchi bo'lgan taqdirda u, aslida, to'liq monopsoniya hukmronligiga ega bo'ladi. Biron bir korxona ba'zida ish bilan bandlikning birdan bir manbai bo'lib qoladigan ba'zi kichik shahar va olis mintaqalarning iqtisodi yoti bunga misol bo'la oladi.

Bazan oz miqdordagi firmalar (uchta yoki to'rtta firma) mehnat bozorida monopolizatsiyaga ega bo'lib turgan bo'lsa yoki taklif qilingan mehnatning aksariyat qismini yollay oladigan bo'lsa, **oligopsoniya** ro'y bergan bo'ladi. Buning ustiga, oligopsoniyachilarda xodimlar yollashda qandaydir monopsoniyachi sifatida birgalikda harakat qilish tendensiyasi kuzatiladi.

⁴ *Ààèíàëë Ê.Ð., Áòþ Ñ.Ë. Ýéííèèà. Ì: 1992, Ò.2.*

Ko'plab bozorlarda kasaba uyushmalari xodimlarning manfaatlarini yoqlab chiqadilar va ularning nomidan yollovchilar bilan muzokaralar olib boradilar. Mazkur holda **kasaba uyushmalarining hisobga olinadigan mehnat bozori modeli** namoyon bo'ladi. Bunda kasaba uyushmalarining boshqa iqtisodiy vazifasi ish haqini oshirishga erishishdan iborat bo'ladi. Ular ushbu maqsadni quyidagicha yo'llar bilan amalga oshirishlari mumkin:

1) reklama yordamida mahsulotga va mehnat xizmatlariga talabni oshirish, ishlarning xilma-xil turlariga shartnomalar olish uchun siyosiy **lobbining** aralashuvi yoki ishchi kuchining ehtiyoji qandayligidan qat'i nazar ularni saqlab qolish amaliyotini qo'llash yo'li bilan;

2) mehnat unumdorligini oshirish orqali;

3) ish haqi stavkalarini o'zgartirish orqali. Kasaba uyushmalari xodimlarini birlashtirib va mehnat taklifini nazorat qilib, firmaga raqobatdagidan yuqoriroq ish haqi stavkalari tayinlashni tiqishtiradilar.

Ikki tomonlama monopoliya modeli kuchli tarmoq kasaba uyushmalari harakat qiladigan monopsonik bozor sharoitlariga xosdir. Boshqacha qilib aytganda, *monopsonik* model bilan kasaba uyushmalari harakati hisobga olinadigan model birlashtirilgan taqdirda ikki tomonlama monopoliya o'rin tutadi. Kasaba uyushmalari shu ma'noda mehnatni monopolistik sotuvchisi bo'lib, u mehnat taklifini nazorat qiladi va ish haqi stavkalariga ta'sir eta oladi. U ish bilan bandlikni o'zgartirish yo'li bilan, ish haqiga ta'sir eta oladigan monopsonistik ishga yollovchiga qarama-qarshi turadi.

Turli mamlakatlarda ish bilan bandlik va mehnat bozori modellari o'ziga xos xususiyatlarga ega bo'ladi, biz ana shularga qisqacha to'xtalib o'tamiz.

Fransiya modeli. Fransiyada 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 (sust) 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 Fransiya byudjetida mehnat bozoridagi passiv siyosatga xarajatlar ulushi faol ijtimoiy siyosat o'tkazishga qilinadigan xarajatlar ulushidan deyarli ikki baravar yuqoridir⁵.

Hozirgi vaqtda Fransiya korxonalarida mehnat resurslarini boshqarish sohasida ishsizlikka qarshi kurashning global vositasi deb qaralayotgan ish bilan to'liqsiz bandlik siyosati amalga oshirilmoqda. Lekin Fransiyada ishsizlik bundan buyon ham 10—12 % darajasida qolaveradi, ya'ni G'arbdagi ko'pchilik mamlakatlardagidan yuqoriroq darajada bo'ladi deb taxmin qilinmoqda. Ana shularning barchasi mehnat bozoridagi passiv siyosatning faol siyosatga qaraganda, samarasi ancha past ekanligini ko'rsatmoqda.

Shvesiya modeli. Shvesiyada 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. Ish bilan to'liq bandlikni

⁵ ×ãðîâ Ð.Ë. Ìáµíàò óíóìãîðëëãë àà èøñëç è=òèñîãë,ò. Ì.: 1992, 24-á.

yuzaga keltirish an'anaviy strategiyasi muqarrar ravishda inflyasiyaning yuqori darajasiga chiqishga va ish haqi borasida siljishlar ro'y berishiga olib kelishi e'tirof etilgan edi. Shu bois Shvesiya mehnat bozorida faol siyosat yuritilib, u quyidagi to'rt elementni o'z ichiga oladi:

1. Cheklovchi *fiskal* siyosat. Uning maqsadi tovarlar va xizmatlarga kam daromadli korxonalarning faoliyatni to'xtatishga majbur qiladigan sur'atda talab va inflyasiyaning oshishiga yo'l qo'ymaydigan egri soliqlar belgilanishidan iborat. Juda yuqori foyda oladigan firmalar o'rtasida ish haqini oshirish borasida inflyasiyaga olib keluvchi raqobatga yo'l qo'ymaslik uchun foydani jilovlab turish lozim.

2. Ish haqi borasida olib boradigan hamjihatlik siyosati. Buning ma'nosi shuki, barcha ishchi va xizmatchilar tadbirkorlarning moliyaviy ahvolidan yoki firmaning qaysi tarmoqqa qarashli ekanidan qat'i nazar, teng mehnatga teng haq olishlari kerak.

3. Yangi ish o'rinlarini, shuningdek xodimlarni tayyorlash va qayta o'qitish markazlarini yaratishni rag'batlantirish.

4. Selektiv (tanlama) tarzdagi iqtisodiy yuksalish. Iqtisodiy ko'rsatkichlari past bo'lsa-da, ijtimoiy zarur xizmatlarni ta'minlaydigan sektorlarda ish bilan bandlikning davlat tomonidan qo'llab-quvvatlanishi to'g'risida gap bormoqda.

Shvesiya faol siyosat olib borish bo'yicha bir qator Yevropa davlatlari va Amerika Qo'shma Shtatlaridan ancha oldinda bormoqda.

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 toki ishdan bo'shatish va korxonaning yopilish vaqti kelgunigacha ishdan bo'shatilganliklari to'g'risida axborot olmaydilar. Yirik sanoat kompaniyalari odatda xodimlarning kasb-malaka tayyorgarliklariga kam e'tibor beradilar, maxsus ishlarga tayyorgarlik bundan mustasno. Ish haqi ishlarning murakkabligiga qarab tasniflanishga bog'liq bo'ladi. Xodimning ishda ko'tarilishi odatda kasb-malaka yo'nalishini kengaytirish bilan emas, balki boshqa ishga o'tishi bilan bog'liq bo'ladi. Ish haqi uzoq vaqtga tuziladigan shartnomalar bilan belgilanadi. Korxonalar ma'muriyatlari va kasaba uyushmalari o'zaro sust bog'langanlar va deyarli axborot almashinib turmaydilar. Ushbu modelga ishchi kuchining kasbiy jihatdan ham, jug'rofiy jihatdan ham yuqori darajada harakatchanlik xosdir.

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. Chunonchi, mehnat bozorida faol davlat siyosatini olib borish xarajatlari, Yalpi Ichki Mahsulotning atigi 0,19 %ini tashkil etadi. Ana shunday yondashish sharoitida odamlarning o'zlari faollik va sobitqadamlik bilan o'zlariga ish qidiradilar. Bunday siyosat natijasida ishsizlik darajasi nisbatan past bo'lmoqda (5,4 %). Shu bilan birga ko'pdan-ko'p amerikaliklar o'zlarining ish beruvchiga qaram ekanliklari va tez-tez ishni o'zgartirish, yangi jamoaga, 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 miqdorlarining oshirib borishni kafolatlaydi. Umrbod ishga yollash yo'li bilan korxonalarda xodimlarni musta hkamlash, 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'zlaydilar. 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 chiqarishni va qo'llanilayotgan ishchi kuchini xodimlarni qisqartirish hisobiga emas, balki ish vaqtini qisqartirish yoki xodimlarni shu'ba korxonalariga yoki o'zaro kelishuv bo'yicha boshqa firma korxonalariga o'tkazish hisobiga hal qilishga intilishlarini ham belgiladi.

Doimiy xodimlar va vaqtincha xodimlarni bir-biridan aniq farqlash mavjud, vaqtincha xodimlar iqtisodiy tanazzul davrlarida birinchi bo'lib ishdan bo'shatiladi va ko'pincha iqtisodiy faol aholining tarkibidan hamishalikka chiqadi. Buning ustiga, firmaning ko'lami qanchalik kichik bo'lsa, unda vaqtincha xodimlar salmog'i shunchalik ko'p, ularning ishsiz bo'lib qolishlari xavfi darajasi shunchalik yuqori bo'ladi.

Yaponiyada ishsizlik darajasi 2000 yilda 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 ehtiyojlarini, 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.

Rivojlangan mamlakatlar tajribasi ko'rsatishicha, mehnat bozori modellaridan birontasi ham o'zgarmay qololmaydi, u hamisha ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishning xususiyatlariga bog'liq bo'ladi. Chunonchi, umrbod yollanish siyosati yosh va istiqbolli xodimlarning manfaatlariga muayyan ma'nolarda zid keldi va shu tufayli uning qo'llanish sohasi torayishi mumkin. Shvesiyada mehnat katta sarf-xarajatlarni moliyalash uchun yuqori miqdordagi soliqlar siyosati chet el investisiyalari oshirishini keltirib chiqardi. Ushbu tendensiya Shvesiyaning 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 zaruriyatini kuchaytirdi.

Korxonalar ish haqi borasidagi cheklanishlarni chetlab o'tishi uchun xodimlarga foydada qatnashish tizimlari bo'yicha ko'proq mablag' to'laydigan bo'lib qoldilar.

Shunday qilib, mehnat bozori modelining samaradorligi ish bilan bandlik borasida amalga oshirilayotgan siyosatga, uning o'zgaruvchanligi va umuman iqtisodiyotda yuz berayotgan o'zgarishlarga moslashuvchanligiga bog'liq bo'ladi. Bizning mamlakatimiz mehnat bozoridagi qanday modelga mos kelishini hozircha faqat taxmin qilsa bo'ladi.

3.3. Mehnat bozorining segmentlarga bo'linishi va undagi moslashuvchanlik

Mehnat bozorining sig'imi va uning kontingentini o'rganish uchun segmentlarga bo'lish qo'llaniladi. Mehnat bozorini segmentlarga bo'lish — uni o'z chegaralari bilan xodimlar harakatini cheklaydigan barqaror alohidalangan segmentlarga (guruhlarga) ajratishdir. Odatda, sotuvchilar va xaridorlarni segmentlarga bo'lish ularni birlashtiruvchi belgilar, masalan, jug'rofiya joylashuvi, ijtimoiy-demografik xususiyatlari (jinsi, yoshi), ma'lumot darajasi, malakasi, ish staji va hokazolarga qarab ro'y beradi.

Xorijiy iqtisodchilar baholariga ko'ra ishchi kuchi bozori tuzilmasida hozirgi kunda, juda bo'lmaganda beshta sigmentni ajratish mumkin: **birinchidan**, nisbatan kam sonli, ammo barqaror yuqori malakali rahbar xodimlar otryadi; **ikkinchidan**, raqobat qonunlari ta'siriga uchraydigan keksa yoshli ishchi va xizmatchilar; **uchinchidan**, qayta ishlovchi sanoat tarmoqlarining tuzilmaviy qayta qurish va ishlab chiqarishning qisqartirilishiga bevosita dahldor ishchi va xizmatchilar; **to'rtinchidan**, mehnat unumdorligining darajasi yuqori bo'lgan (asosan xizmat sohasi) sermehnat tarmoqlarda faoliyat ko'rsatadigan xodimlar; **beshinchidan**, aholining eng zaif toifalari — yoshlar, keksalar, jismoniy va aqliy nuqsoni bor bo'lganlar, ish topish umidini yo'qotganlar va boshqalar. Aslida mehnat bozori sigmentlarining chegarasi shartlidir. Ular elementlari muayyan qonuniyatlarga bo'ysunib, doimo bir holatdan ikkinchi holatga o'tib turadigan murakkab dinamik (harakat chan) tizimdir. Bunda, adabiyotlarda aytib o'tilganidek, birbiridan nisbatan alohida vaqtga ko'ra turli barqarorlik darajasi, ishchi kuchi talab va taklifiga ayrim omillarning ta'siri, qandaydir kichik tizim ichidagi kuchli raqobat bilan ifodalanuvchi hamda ularni o'zlarining o'rtasidagi zaif, kichik tizimlar o'rtasidagi almashtirishning qiyinligi, bozor iqtisodiyoti subyektlarining ijtimoiy o'ziga xosliklari tufayli kichik sistemalarga ajratiladi.

Mehnat bozorida ish beruvchilar ham, yollanma xodimlar ham segmentlar obyekti sifatida namoyon bo'ladi. Bozorni ish beruvchilar nuqtai nazaridan segmentasiyalash ularning ehtiyojlarini baholash va ularga yaxshiroq yo'sinda moslashish imkonini beradi. Segmentasiyalash obyekti yollanma ishchilar bo'lgan holatda ularning miqdor va sifat xarakteristikalari, xatti-harakat jihatlari bo'yicha ifodalanadigan guruhlari to'g'risidagi tasavvur shakllanadi. Ish joylarining sifati nuqtai nazaridan mehnat bozorini ikki asosiy segment — malaka va malakasiz ish joylari sifatida tasavvur qilish mumkin. **Birinchi segmentda** ma'lum daraja —

oliy yoki o'rta maxsus ta'lim darajasidan kam bo'lmagan malakali tayyorgarlikni talab qiladigan ish joylari to'planadi. Bu ish joylarini ma'muriy, boshqaruv va muhandis — texnik xodimlar, yuqori malakali ishchilar egallaydi. Bu sifatdagi xodimlar yuqori darajadagi ish haqi va ish bilan bandlik kafolatiga ega bo'ladi. **Ikkinchi segmentda** ish bilan band etilishi maxsus kasbiy tayyorgarlikni talab etmaydigan hamda boshlang'ich darajadagi malaka kifoya qiladigan ish joylari to'planadi. Mehnat bozorining bu segmentida ish bilan band bo'lgan xodimlarning ish haqi yuqori darajada bo'lmaydi, barqaror ish bilan bandlik ham yo'q. Mehnat bozorini aytib o'tilgan ikki segmentga ajratish anchagina mavhum ishdir.

Bozorni segmentlarga bo'lish munosabati bilan mehnat bozorlarining ikkilamchiligi nazariyasi yuzaga keladi, bu nazariyada mehnat bozorini birlamchi va ikkilamchi bozorga bo'lish taklif qilinadi. Shu bilan birga, turli iqtisodchilar ushbu tushunchalarni turlicha talqin qiladilar. Ba'zi iqtisodchilarning ta'kidlashlaricha, birlamchi bozorda barqaror, yaxshi haq to'lanadigan, yuqori malakali mehnat bilan bog'liq bo'lgan va hokazo ishlar bo'ladi. Ikkilamchi bozorda, aksincha, past haq to'lanadi va barqaror bo'lmagan ishlar bo'ladi, ish haqi darajasi past, xizmatda ko'tarilish imkoniyati yo'q va hokazo.

Ba'zi iqtisodchilarning fikricha, birlamchi bozor deganda butun ish vaqti mobaynida barqaror ravishda ish bilan band bo'lish xos va mos bo'lgan mehnat jamoasining «o'zagi» tushuniladi. Bunday talqinda ikkilamchi bozor — ishchi kuchining chet qismi bo'lib, u ish bilan qisman band bo'lgan xodimlarni, ishlab chiqarish hajmlari kamaygan taqdirda, birinchi navbatda ishdan bo'shatiladigan xodimlarni o'z ichiga oladi.

Segmentlashganlikdan tashqari, mehnat bozorining muhim xususiyatlaridan biri uning moslashuvchanligidan iborat. Ushbu moslashuvchanlik, aksincha, bozorda harakatchanlikni oshiradi. Moslashuvchanlikning quyidagi turlari bo'lishi mumkin:

1. Miqdoriy moslashuvchanlik, u ayrim omillarning o'zgarishiga javoban ish bilan band odamlarning soni, ish haqi darajasi o'zgarishida ifodalanadi. Moslashuvchanlikning ushbu turi hamisha mehnat bozoriga xosdir.

2. Funksional moslashuvchanlik, ushbu tur mehnat va ish bilan bandlikning moslashuvchan tartiblarini, mehnatga haq to'lash tizimlaridagi o'zgarishlarni nazarda tutadi.

Moslashuvchan mehnat bozori ish bilan bandlikning turli shakllarini (doimiy va o'zgaruvchan ish bilan bandlik, mavsumiy, tasodifiy, qisman ish bilan bandlik va hokazo) va har turli ish vaqti rejimlarini (to'liq bo'lmagan, qisqartirilgan ish vaqti; ish kunining boshlanishi va tugashi o'zgarib turadigan moslashuvchan ish vaqti grafiklari; turli iqlim mavsumlarida ish haftasining davomiyligi turlicha bo'lishini nazarda tutuvchi yillik ish vaqti rejimlarini va hokazolar) nazarda tutadi.

Ish bilan bandlikning va ish vaqtining moslashuvchan shakllari xodimlarning qulay, ijtimoiy ishlab chiqarishdagi mehnatni mashg'ulotning boshqa turlari — o'qish, oilaviy majburiyatlarni bajarish, bo'sh vaqtni ko'paytirish va shu kabilar bilan qo'shib olib borish imkonini beradigan ish rejimlariga bo'lgan ehtiyojlarini qondirish uchun ham, shuningdek, ish bilan bandlik va ish rejimlarini

korxonalarning ehtiyojlariga moslash — ishlab chiqarish quvvatlarini ish bilan to'liq ta'minlamaslik, texnologik jihatdan qayta tashkil etish, ayrim toifa va kasbdagi xodimlar uchun (farroshlar, qorovullar, ovqatlanish korxonalari xodimlari va hokazolar) qo'llanilishi mumkin. Ushbu alohida mehnat bozorlarining har biri tashkil etilishi va faoliyat ko'rsatishi jihatidan o'z xususiyatlariga, rivojlanish omillariga ega. Mazkur omillarni hisobga olish u yoki bu toifadagi xodimlar xususida kadrlar siyosatini va sosial siyosatni belgilash imkonini beradi.

Tayanch iboralar

Mehnat bozorining ishlash mexanizmi, mehnatga talab egri chizig'i, mehnat taklifi egri chizig'i, kapiatal narx, mehnat bozorini harakatga keltiruvchi muhim omillar, materialistik konsepsiya, ishchi kuchi, hayotiy vositalar qiymati, kadalarni tanlash, kadalr xizmati, me'yoriy-huquqiy muhit, ish beruvchi, yollanma xodim, segmentasiyalash obykti, Yaponiya modeli (umrbod yollanish), Amerika modeli, moslashuvchan mehnat bozori, bandlik.

Qisqacha xulosalar

Mehnat bozori qanday ishlashini tushunish uchun mazkur bozordagi talab va taklifni o'rganib chiqish lozim. Agar ish haqi o'zgarsa, mehnatga talab egri chiziq bo'ylab yuqoriga yoki pastga qarab yurishi, mahsulotga talab, ishlab chiqarish hajmlari o'zgarishi, kapital narxi kabi boshqa omillar amal qilsa, mehnatga talab egri chizig'ining o'zi siljiydi.

Mehnat bozorini harakatga keltirishning eng muhim omili ish kuchining narxi hisoblanadi. Materialistik konsepsiyaga muvofiq ish kuchining qiymati ish kuchini qaytadan tiklash uchun zarur bo'lgan hayotiy vositalarning qiymati bilan belgilanadi. Mehnat bozori sifati xususiyatining eng muhim mezoni uning infratuzilmasining rivojlanish darajasidir. Mehnat bozori infratuzilmasini uning tarkibiy qismi sifatida ta'riflash mumkin, u davlat idoralarini, ish bilan bandlikka ko'maklashuvchi nodavlat tuzilmalarini, korxonalar va firmalarga kadrlar xizmatini, jamoat tashkilotlari va jamg'armalarini, normativ-huquqiy muhitni o'z ichiga oladi, ular ish kuchiga ehtiyoj bilan taklif o'rtasidagi eng samarali o'zaro hamkorlikni ta'minlaydi.

Mehnat bozoridagi vaziyatga baho berishda ish kuchining zaxiralaridan bir nechta turini ajratib ko'rsatish zarurligiga asoslanish maqsadga muvofiqdir. Mehnat bozorida ish beruvchilar ham, yollanma xodimlar ham segmentlar obykti sifatida namoyon bo'ladi. Bozorni ish beruvchilar nuqtai nazaridan segmentasiyalash ularning ehtiyojlarini baholash va ularga yaxshiroq yo'sinda moslashish imkonini beradi. Segmentasiyalash obykti yollanma ishchilar bo'lgan holatda ularning miqdor va sifat xarakteristikolari, xatti-harakat jihatlari bo'yicha ifodalanadigan guruhlari to'g'risidagi tasavvur shakllanadi.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Mehnat bozorida ishchi kuchi taklifining asosiy tarkibiy qismlari nimadan iborat?
2. Yollanma ishchi kuchiga ehtiyoj va mehnat bozori elementlaridan biri sifatidagi ishchi kuchiga talabning mohiyati nimadan iborat?
3. Mehnat bozori ishlashi va uning asosiy elementlari birgalikdagi harakatining mexanizmlari qanday?
4. Mehnat bozorlarining segmentasiyasi nima?
5. Moslashuvchan mehnat bozori deganda nimani tushunamiz?

Asosiy adabiyotlar

1. O'zbekiston Respublikasining «Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida»gi Qonuni «Mehnat» gazetasi – T., 1993, 1 oktyabr.
2. Abdurahmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti. Darslik (nazariya va amaliyot) – T.: “Mehnat”, 2004. -672b.
3. Abdurahmonov Q.X. va boshq. Mehnat iqtisodiyoti va sosiologiyasi – Darslik. -T.: O'qituvchi, 2001.
4. Bulanova V.S. i dr Ro'nok truda. Uchebnik. Izdatelstvo: Ekzamen, 2004. - 342c.
5. Volgin N.A. Ro'nok truda. Izdatelstvo: Ekzamen, 2003.
6. Dobroxotova Ye.N., Lavrikova M.Yu., Mavrin S.P. i dr. Kurs rossiyskogo trudovogo prava: T. 2: Ro'nok truda i obespecheniye zanyatosti (pravovo'ye voproso') (pod red. Mavrina S.P., Pashkova A.S., Xoxlova Ye.B.) Izdatelstvo: M: Yurist', 2001. -560s.
7. Keyns Djon Meynard. Obhaya teoriya zanyatosti, proSENTA i deneg Izdatelstvo: Gelios, 2002.
8. Kyazimov K. Ro'nok truda i zanyatost naseleniya: Uchebnoye posobiye Izdatelstvo: Perspektiva, 2005. -368s.
9. O rabote za granisey po kontraktu/Sost.A.I.Lemeshev. -M.: Izd.: Amalfeya, 2002.-304s.
10. Pavlenkov V.A. Ro'nok truda: Zanyatost; Bezrabotisa: Uchebnik dlya vuzov Izdatelstvo: M: izd-vo MGU, 2004. -368s.
11. Petrov M.I. Trudovoy staj. ISBN: 5-94280-097-9. 2005.
12. Rofe A.I. Ro'nok truda. Izdatelstvo: MiK, 2003.
13. Rudenko G.G. Formirovaniye ro'nikov truda: Uch. pos. -M.: Ekzamen, 2004.-416s.
14. Solovyev A.A. Voproso' zanyatosti i trudoustroystva Izdatelstvo: Prior, 2000. -122s.
15. Topilin A. V. Ro'nok truda Rossii i stran SNG: realii i perspektivo' razvitiya: Izdatelstvo: Ekonomika, 2004. -321s. *

16. Xolmo'minov Sh.R. Mehnat bozori iqtisodiyoti (Ma'ruzalar matnlari) – T.: TDIU, 2000.
17. Chapek V.N., Dolgodushev V.A. Ro'nok truda. Izdatelstvo: Feniks, 2005.
18. Shlender P.E. Ro'nok truda: Uchebnoye posobiye dlya vuzov
Izdatelstvo: M: Vuzovskiy uchebnik /VZFEI, 2004. -208s.
19. Shoyusupova N.T.Zamonaviy mexnat bozori:faoliyati va boshkarilishining iqtisodiy mexanizmi.O'zbekiston iqtisodiy axborotnomasi T: №10-11.2001

Internet veb-saytlari

1. <http://www.economyfaculty.uz> – “Mehnat iqtisodiyoti va sosiyaologiyasi” kafedrası sayti mavjud bo'lgan veb-sayt
 2. <http://economics.com.ua> – mehnat iqtisodiyotiga taalluqli bo'lgan ma'lumotlar veb-sayti
 3. <http://www.bearingpoint.uz> – “O'zbekiston iqtisodiyoti” qo'llanmasining veb-sayti
 4. <http://goldenpages.uz> – iqtisodiyotning eng so'nggi yangiliklari
 5. <http://rea.ru> – Rossiya iqtisodiyot akademiyasining veb-sayti
- <http://5ballov.ru> –diplom, dissertasiya, referat va kurs ishlarining namuna variantlarini o'zida qamrab olgan veb-sahifa..

5-BOB. AHOLINING ISH BILAN BANDLIGINI TA'MINLASH

5.1.Aholining ish bilan oqilona bandligi va unga mehnat bozorining ta'siri

5.2. Aholining oqilona bandligini ta'minlash mezonlari va ko'rsatkichlari

5.3. Aholini ish bilan ta'minlashni tartibga solish

5.1.Aholining ish bilan oqilona bandligi va unga mehnat bozorining ta'siri

Mehnatga qobiliyatli aholining oqilona bandligining shakllanishi **faqat**

mehnat bozorining samarali rivojlanishi va iqtisodiyotning barcha sektorlarida tarkibiy islohotlar o'tkazilishi asosida amalga oshirilishi mumkin. Bular ortiqcha ishchi kuchining ommaviy ozod bo'lishi va ularni sanoat va xizmat ko'rsatish tarmoqlariga va shaxsiy mehnat faoliyati sohalariga hamda shahar xalq xo'jaligiga oqib o'tishi xodimlar zahiralarining shakllanishi va ularni bozor mexanizmlari asosida safarbar qilinishi va qayta taqsimlanishi jarayonini belgilab beradi.

Iqtisodiy adabiyotlarda «Oqilona bandlik» tushunchasi haqida turli hil nuqtai nazarlar mavjud. Rus iqtisodchi olimi A.B.Naumovning fikricha, «Oqilona bandlik» tushunchasi samarali to'liq bandlik bilan sinonim bo'ladi. Umumiy ko'rinishda to'liq bandlik ijtimoiy ishlab chiqarish sohasida mehnatga qobiliyatli aholining ish joylariga talabini butunlay qanoatlantirganligini bildiradi. Agar aholining ishchi joylariga talabi to'la qanoatlantirilsa va ishchi kuchidan eng katta samara bilan foydalanilsa, unda aholi bandligi oqilona bo'ladi [1, 18-b.]. Ukrain iqtisodchisi V.F.Onishenko ham xuddi shunday nuqtai nazarni qo'llab-quvvatlab, ta'kidlaydiki, «Oqilona bandlik to'liq va samarali bandlikning birlashmasidir. Oqilona bandlik o'z ichiga quyidagilarni oladi: 1) aholining ijtimoiy foydali mehnatga ehtiyojini to'liq qanoatlantirish; 2) ishlab chiqarish vositalari va jonli mehnatni samarali muvofiqlashtirish; 3) ijtimoiy mehnat unumdorligining eng katta imkondagi darajasi va uning samaradorligi; 4) ishlab chiqarish kuchlari rivojlanishining ma'lum darajasida aholining moddiy, ijtimoiy va ma'naviy ehtiyojlarini imkoni boricha to'liqroq qanoatlantirish» [2, 14-b., 17-18-b.].

Mehnat bozorining rivojlanish sharoitlarida bu olimlarning oqilona bandlik - mehnatga qobiliyatli aholining doimiy ish joylariga talabini to'liq qondiradi, degan fikrlariga qo'shilish qiyin. Mehnat bozori yoppasiga bandlikni ta'minlamaydi va raqobat asosida soni o'zgarib turgan «doimiy» ishchi joylarini kafolatlamaydi.

Bizning fikrimizcha, aholining **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 bo'yicha 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.

Yuqorida taklif etilgan tushuncha nuqtai nazaridan qaraganda respublikamizda aholining oqilona bandligini shakllanishiga hali to'la erishilgani yo'q. Bunga quyidagi sabablar asosiy to'siq bo'lmoqda: davlat mulkini xususiy lashtirish samaradorligining past darajasi; iqtisodiyotda tubdan tarkibiy islohotlarni va ishlovchilarni qishloq xo'jaligi ishlab chiqarishidan ozod bo'lishining sekinligi; mehnat haqi uning yakuniy natijalaridan uzilib qolishi; ish joylarining past sifatli moddiy-texnik jihozlar bilan ta'minlanishi; mehnatga qobiliyatli o'smirlar, ko'p bolalik ayollar, pensionerlar va nogironlar faoliyatining

yetarlicha rag'batlantirilmaganligi; ishchi kuchi taklifini unga bo'lgan talabga nisbatan ko'proq o'sayotganligi; bo'sh ish joylari haqida ishonchli axborotlarning kamligi va mehnat bozorini samarali tartibga solish mexanizmining takomillashmaganligi. Ular orasida davlat mulkini xususiylashtirish va iqtisodiyot tarmoqlarini tarkibiy isloh qilish yetakchi o'rin egallaydi. Bu jarayonlarni amalga oshirish ko'proq rasmiy xarakterga ega bo'lib qolmoqda.

Vaholanki, ijara, hissadorlik, shirkat, xususiy va qo'shma korxonalarni tashkil qilish aholining oqilona bandligi shakllanishiga ijobiy ta'sir qilib, ishchi kuchiga talabning oshishiga va uning taklifi kamayishiga olib kelishi mumkin.

Ammo respublikamizning ayrim joylarida ishchi kuchiga talabning kamayishi va uning taklifi oshishi kuzatilmoqda. Noqishloq xo'jaligida ish joylari soni yetarli emasligi va ishlovchilarning kasbiy bilimlari pastligi respublikaning barcha hududlarida mavjud bo'lgan ishchi kuchiga talab va taklif o'rtasidagi nomutanosiblik va ishsizlikning asosiy sabablaridan hisoblanadi.

Masalan, Samarqand viloyatida ishchi kuchiga talab uning taklifiga ko'ra 2 marta kam va ishsizlik darajasi respublikaning o'rtacha ko'rsatkichidan 1,8 marta katta (4.1-jadval).

4.1-jadval

**Samarqand viloyatining
mehnat bozori va ishsizlikning holati, %**

Ko'rsatkichlar	1999y.	2000y.	
		1999-2000 yillardagi o'zgarish	Jami
Ishchi kuchi taklifi	66,8	Q0,4	67,2
Ishchi kuchiga talab	33,2	-0,4	32,8
Ishchi kuchi taklifining talabdan oshib ketishi	2,0	Q0,1	2,1
Ishsizlik darajasi	4,6	Q0,2	5,8

Vujudga kelgan holatni mehnat resurslari sonining ish joylari miqdoridan oshib ketishi, qishloq xo'jaligi ishlab chiqarishida ishchi kuchiga ehtiyojning kamayishi, sanoat mehnatini qo'llash mintaqalarini yaratishning sekinlashuvi va ishlab chiqarish hamda mehnatni tashkil qilishning ilg'or uslublaridan samarali foydalanmaslik bilan izohlanadi.

Avallambor, texnik vositalardan samarasiz foydalanish va ishlab chiqarish hamda mehnatni tashkil qilishda ilg'or usullarni sekinlik bilan tatbiq etish sababli qishloq xo'jaligi ishlab chiqarishida me'yordan yuqori jonli mehnat sarflanmoqda va xodimlarning mazkur tarmoqdan ozod bo'lishlari sekinlashmoqda. Tadqiqot ishlari ko'rsatadiki, uning hozirgi mavjud texnik jihozlanish darajasida ham kamroq sonli xodimlar bilan yuqori samaradorlikka erishish mumkin. Ishchi kuchining ortiqcha qismidan ijtimoiy ishlab chiqarishning unga talab bo'lgan tarmoqlarida foydalanish maqsadga muvofiq hisoblanadi.

Mehnat haqi uning yakuniy natijalaridan uzilib qolishi va ishlovchilarning kasbiy bilimlari va ish joylarining umumli texnika bilan ta'minlanish darajasi pastligi nafaqat ASK korxonalari ishlab chiqarish quvvatlaridan samarasiz foydalanishga, balki ichki va tashqi bozorlarining talablariga to'liq mos kelmaydigan past sifatli tovarlarni ishlab chiqarishga olib keladi. Natijada ko'pgina qishloq mehnatkashlarining mehnati ijtimoiy tan olinmaydi (amalda mehnat haqi orqali tan olingan bo'lsa ham) va xalq xo'jaligi nuqtai nazaridan ularning bandligi iqtisodiy mazmunga ega bo'lmaydi. Mehnat natijasi ijtimoiy tan olingan bandlikni oqilona deb hisoblash mumkin.

Mehnatga qobiliyatli pensionerlar, nogironlar, o'quvchilar, ko'p bolali ayollar va aholining boshqa kategoriya (toifa)lari bandligini moddiy rag'batlantirish bo'yicha mavjud imkoniyatlardan yetarli darajada foydalanilmaydi. Kvotalashtirilgan yangi ish joylarini yaratish va xususiy tadbirkorlarni rivojlantirish ularning bandligi va mehnat haqlarini ancha oshiradi.

Vakant (bo'sh) lavozimlar va ish joylari mavjudligi haqidagi ishonchli axborotlarning kamchiligi – ish bilan band bo'lmagan aholini ishga joylashtirishni qiyinlashtiradi. Statistika idoralari faqat sanoat korxonalari va xizmat ko'rsatish obyektlaridagi ish joylarining miqdori va tuzilishi bo'yicha axborotlar to'plash va ularni tahlil qilish bilan shug'ullanadi. Ammo sinalgan metodika yo'qligi tufayli qishloq xo'jaligida ish joylarining soni haqidagi axborotlarni yig'ish amalga oshirilmaydi.

Bularning barchasi va mehnat bozorida munosabatlarni tartibga solishning samarali mexanizmi mavjud emasligi - aholining oqilona bandligi shakllanishiga salbiy ta'sir ko'rsatadi. Mavjud mexanizm esa oqilona bandlik shakllanishining asosiy shart-sharoitlarini to'liq hisobga olmaydi. Takomillashtirilgan yangi mexanizm esa quyidagi asosiy shart-sharoitlarning ta'sirini tartibga solishi lozim: **ishchi kuchiga talabning oshishi va unga taklifning kamayishi; yollanma ishchi kuchiga mehnat haqining(narxning) eng past miqdorini aholi jon boshiga to'g'ri keladigan minimal iste'mol byudjetidan kam bo'lmagan holda belgilash; mehnatga qobiliyatli o'smirlar, pensionerlar, ko'p bolali ayollar va nogironlar bandligini oshirishni rag'batlantirish; ishsizlarning malakasi, raqobatbardoshligi va safarbarligini oshirish; bandlik xizmati infratuzilmasining samarali rivojlanishini ta'minlash** va boshqalar.

Aholi oqilona bandligi shakllanishining muhim shart-sharoitlari – mashg'ulotlar turi, ish va yashash joyini erkin tanlash, aholi safarbarligining turli ma'muriy cheklanishlarini (propiska, viza, asossiz ishdan bo'shatishni man qilish va ushlab qolishlar) bekor qilish, mehnat haqidagi qonunlarga qat'iy rioya qilgan holda ishga joylashish kafolatini berishdan iborat bo'ladi. Majburiy mehnat qilishdan voz kechish har bir shaxsning ijtimoiy ishlab chiqarishda ishlash yoki ishlamaslikni haqiqiy tanlashini bildiradi. Bunda mehnat qilishning huquqiy amalga oshirilishi, shubhasiz, xodimlarni mehnat bozorida yollanishning eng yaxshi sharoitlari uchun musobaqalashuvlarini ko'zda tutadi.

Ammo xodimlarni rasmiy ozod qilish yetarli emas. Yollanma mehnat uchun iqtisodiy sharoitlar va ijtimoiy kafolat zarur. Ular orasida kelajakda eng kam ish haqini aholi jon boshiga kun kechirish uchun zarur bo'lgan eng kam miqdorgacha

qonun asosida oshirish va mehnat daromadlarini cheklashni bekor qilish asosiy hisoblanadi. O'shandagina xodim iqtisodiy faol bo'ladi.

Iqtisodiy nuqtai nazardan oqilona bandlik ishchi kuchidan shunday foydalanishni aks ettiradiki, u yalpi ichki mahsulot (YaIM) va mehnat unumdorligining o'sishini ta'minlaydi va mulkchilikning turli shakllari, mehnat va ishlab chiqarishni tashkil qilishning samarali uslublarini qo'llanish sohalari kengayishiga ko'maklashadi. Bu ortiqcha ishchi kuchining ozod bo'lishiga olib keladiki, u yollangan ishlovchilarni qaytadan taqsimlash va mehnat migrasiyasi kengayishi jarayonining kuchayishiga yordam beradi. Shu bilan birga shunday vaziyat yuzaga keladiki, unda ishlab chiqarishdan ozod bo'lgan ishlovchilardan bir qismining mehnatga va daromadlarga o'z huquqini amalga oshirish sharoiti yomonlashadi. Bunday holda ishsizlik paydo bo'ladi.

Mehnatga qobiliyatli aholining oqilona bandligini shakllantirishning asosiy demografik manbalaridan biri - uning **iqtisodiy faol qismi kengayishidan** iborat. Aholining iqtisodiy faol qismi mulkchilikning turli xil tashkiliy-huquqiy va iqtisodiy shakllariga ega korxonalarda ish bilan band bo'lgan yollanma xodimlarni, mustaqil shaxslar va tadbirkorlarni, ish qidirayotgan (shu jumladan, ishsiz) mehnatga qobiliyatli, band bo'lmagan aholini qamrab oladi. Bularning barchasi mehnat salohiyatini tashkil qiladi. U mehnatga qobiliyatli aholining iqtisodiy faol bo'lmagan qismi - ishlab chiqarishdan ajralgan holda o'qiyotganlar, harbiy xizmatda bo'lganlar va subyektiv-obyektiv sabablarga ko'ra ish bilan band bo'lmaganlar hisobiga yangilanadi va to'ldiriladi. Miqdoriy yangilanish xarakteri - iqtisodiy faol aholining kengaytirilgan, oddiy yoki toraytirilgan takror ishlab chiqarilishi - uning tarkibidan chiqqan shaxslar (pensiya chiqish, mehnat qobiliyatini yo'qotish va boshqa sabablar bo'yicha) sonini (V_{β}) va mehnat bozorini to'ldiradigan shaxslar (o'quv yurtlarni bitiruvchilar, harbiy yoki majburiy xizmatdan qaytganlar, oldin band bo'lmay, hozir mehnat qilishni xohlovchi shaxslar va boshqalar) soni (A_{fak}) o'rtasidagi ayirmani iqtisodiy faol aholi soniga (A_{haq}) nisbati bilan belgilanadi.

Iqtisodiy faol aholining miqdoriy yangilanishi koeffitsiyenti (K_{yang}) quyidagi tartibda aniqlandi:

$$K_{\text{yang}} = q(P - V) / A_{\text{fak}} \times 100\%, \quad (1)$$

Bu yerda A_{fak} - iqtisodiy faol aholi β -kategoriyasining umumiy soni.

Shunday qilib, iqtisodiy faol aholining bandligi - uning o'zaro bog'liq iqtisodiy va ijtimoiy-demografik jarayonlar birligidagi harakatini aks ettiradi.

So'nggi paytlargacha oqilona bo'lmagan bandlikning asosiy sabablaridan biri ish joylari va mehnat resurslari o'rtasidagi nomutanosiblikning mavjudligi hisoblanar edi. Ammo hozirgi vaqtda bu muammoning boshqa jihati - ishchi kuchiga talabni uning taklifiga mos kelmasligi muhim, chunki hozirgi hududiy safarbarlik, propiska bilan to'xtatib turilgan, uy joy bozori yaxshi rivojlangan, hududlar bo'yicha turmush darajasi tabaqalashtirilgan vaziyatda tarkibiy mos kelmasliklar - boshqa muammolar vujudga kelishiga olib kelishi mumkin.

Shunday qilib, bozor munosabatlarining vujudga kelishi va ishsizlik fakti uning barcha ko'rinishlarida tan olinishi ishchi kuchiga talab va taklif o'rtasidagi tengsizlikni kamaytirish bo'yicha masala hal qilinishi ko'zda tutadi. Ammo unda shunga erishilishi kerakki, mehnat har bir ish joyida iqtisodiy maqsadga muvofiq bo'lsin, ya'ni aholi bandligining oqilona tuzilishini ta'minlansin.

Hozirgi vaqtda mehnatga layoqatli aholi bandligining vujudga kelgan tarmoqlardagi tuzilishi iqtisodiyot tarmoqlari ishlab chiqarish tuzilishining aks ettirilishi bo'lib, u iqtisodiy maqsadga muvofiqlik nuqtai nazaridan oqilona emas, deb ta'riflanadi.

Tadqiqotlar ko'rsatadiki, bozor iqtisodiyoti rivojlangan xorijiy mamlakatlarda aholining ish bilan bandligi avvalombor qishloq xo'jaligi mahsulotlarini qayta ishlash va sotishga yo'naltirilgan. O'zbekistonda esa teskari manzara kuzatiladi: 67%dan ortiq aholi qishloq xo'jalik mahsulotlarini yetishtirish va xom ashyo sifatida qayta ishlash sanoatiga tayyorlash bilan shug'ullanadi (4.1-jadvalga qarang). Xuddi shunday vaziyat sobiq ittifoq davlatlarida ham hukmron. Masalan, Ukrainada qishloq xo'jaligida band bo'lganlar 73 %ni, qayta ishlash sanoatida 10%ni, savdo va umumiy ovqatlanishda - 7%ni tashkil qiladi [2, 56-b.]. Mehnat resurslarining ishlab chiqarish tomoniga bunday mutanosibligi keyinchalik mahsulotni iste'molchi tomoniga qarab harakat qilishida ishchi kuchining elementar yetishmasligi oqibatida uzilishlarga olib keladi.

Mehnat bozori rivojlanayotgan sharoitlarda qishloq xo'jaligi ishlab chiqarishdagi ish joylarini qisqartirilishi natijasida xodimlarning tez ozod bo'lishi oddiy hol bo'ladi. Bu muammoni to'g'ri hal qilishning muhim yo'nalishlarini Prezident I.A. Karimov quyidagicha izohlaydi: «Hozir barcha ijtimoiy ishlab chiqarish xodimlarining uchdan bir qismidan ko'prog'i qishloq xo'jaligida band. Ularni bo'shatib olish va iqtisodiyotning boshqa sohaslariga, eng avvalo, sanoatga va xizmat ko'rsatish sohasiga yo'naltirish iqtisodiyotda tarkibiy o'zgarishlar qilish hamda uni jadal rivojlantirish uchun keng imkoniyatlar ochib beradi».

4.2-jadval

**O'zbekiston Respublikasi va bozor iqtisodiyoti
rivojlangan mamlakatlar
ASKda aholi bandligining tuzilishi**

Aholining ish bilan band ASK tarmoqlari	O'zbekiston Respublikasi	Germaniya	Buyuk Britaniya	AQSh
Aholining ish bilan band ASK tarmoqlari	O'zbekiston Respublikasi	Germaniya	Buyuk Britaniya	AQSh
Qishloq xo'jaligida	67,2	6,3	2,4	3,0
Qayta ishlash sanoatida	12,2	41,5	30,2	27,4
Ishlab chiqarish - ijtimoiy infratuzilmasida	20,6	54,2	67,4	69,6

ASKning barcha sohalarini uzviylashtirish va takomillashtirish, uning moddiy-texnik bazasini mustahkamlash, ishlab chiqarish-ijtimoiy infratuzilmasining yuksalishi bandlikni mehnatning qishloq xo'jaligi bo'lmagan turlari bo'yicha o'sishiga ko'maklashadi. Aholi bandligining tarkibiy o'zgarishlaridagi ko'rsatilgan tendensiyalar mehnat resurslaridan samarali foydalanish omili sifatida xodimlarning qishloq xo'jaligi tarmoqlaridan sanoat mehnati jabhalariga ko'chib o'tishiga olib keladi. Aholining tarmoqlararo bandligidagi o'zgarishlar hududlar mehnat bilan turlicha ta'minlanishiga olib kelsa ham, hamma joyda ijtimoiy mehnatni qayta taqsimlashga erishish zarur. Chunki, uni to'xtatib turish kelajakda mehnatni qo'llashning yangidan rivojlanayotgan tarmoqlarini xodimlar bilan ta'minlashga jiddiy to'siq bo'lishi va ijtimoiy mehnat samaradorligining pasayishiga katta ta'sir etishi mumkin. Ushbu jarayonni amalga oshirish uchun xodimlarni o'qitish va qayta tayyorlash, qishloq aholisining kasb egallashdagi samarali tizimini tashkil qilishga alohida ahamiyat berish kerak.

Qishloq xo'jaligi ishlab chiqarishidan ozod bo'lgan xodimlar malakasi darajasini sanoat mehnatining zamonaviy talablariga to'liq moslashtirishdek murakkab ijtimoiy muammoni shoshilinch yechish kerak. Buning uchun esa "Kadrlar tayyorlash milliy dasturi" da qabul qilingan chora-tadbirlarni tez va samarali amalga oshirish lozim.

Qishloq xo'jaligidan ozod bo'lgan past malakali xodimlar orasida mehnatga layoqatli ayollar katta salmoqni (65%) tashkil qiladi. Bozor iqtisodiyotiga o'tish davrida ayollar bandligi muammosi yanada keskinlashadi, iqtisodiy islohotlar ayol ishchi kuchining **margalizasiyalashishiga** olib keladi. Kamroq malakali ayol ishchi kuchi mehnat bozorida teng raqobat qila olmaydi. Sir emaski, ayollar ishdan bo'shatish uchun birinchi nomzodlardir. 1995-2000 yillar davomida ish joylarini yo'qotganlarning 65%ini ayollar tashkil qiladi. Shunday vaziyat vujudga kelmoqdaki, unda ayol birinchi ishdan bo'shatiluvchilar safida, ammo bo'sh joyga esa birinchi nomzod emas.

Bozor munosabatlariga o'tishda ayol ishsizligining o'sishi ko'pgina sabablar bilan izohlanadi, ammo ulardan eng muhimlari, **birinchidan**, - ayol mehnatini qo'llash uchun ish joylarining yetishmasligi; **ikkinchidan**, - qishloq xo'jaligi ishlarida qo'l mehnati salmog'ining yuqoriligi; **uchinchidan**, - ularning malakasi darajasi va safarbarligining pastligi. Shuning uchun mehnat bozorida ayol ishchi kuchiga talab erkaklarga qaraganda ancha kam.

Ayollarning ish bilan bandlik darajasini oshirishga yo'naltirilgan kompleks tadbirlarni o'tkazish lozim. U ko'p bolali ayollar va yosh qizlar uchun yangi ish joylarini yaratish, ayollarni bolaga qarash davridan keyin kasbiy moslashtirish va ishlab chiqarishga qaytarish, bolasi bor ayollar malakasini oshirish uchun maxsus kurslar tashkil qilish, ayolning ish sharoitini yaxshilash uchun sarmoyalar jalb qilishni rag'batlantirish kabi tadbirlarni qamrab olishi kerak.

5.2. Aholining oqilona bandligini ta'minlash mezonlari va ko'rsatkichlari

Oqilona bandlikni shakllanishining barcha demografik, ijtimoiy, iqtisodiy va boshqa jihatlari quyidagi mezonlarda o'z aksini topadi: **ishchi kuchiga talab va taklif o'rtasida bozor muvozanatiga 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; mahalliy va jalb etilgan mehnat resurslarining soni; aholining migrasion 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'minlanishi; mehnat resurslarining malaka va ma'lumot darajasi; asosiy fondlardan foydalanishning smenalik koeffitsiyenti; ijtimoiy ishlab chiqarishda band bo'lmagan shaxslar va 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.

Yuqorida qayd etilgan mezonlar va ularning ko'rsatkichlaridan mehnatga layoqatli aholining oqilona bandligini shakllantirishni tartibga solish mexanizmlarini, tegishli maqsadli kompleks dasturini va ekonometrik modellarni hamda kompleks tahlili va istiqbolini belgilashning metodologik asoslarini yaratishda va ularni tatbiq etishda foydalanish mumkin.

5.3. Aholini ish bilan ta'minlashni tartibga solish

Iqtisodiy siyosatning tarkibiy qismi bo'lgan bozorni boshqarish (tartibga solish) siyosati uch asosiy maqsadga erishishni nazarda tutadi:

- tarkibiy qayta qurishni rag'batlantirish va bo'shab qolgan xodimlarni qayta taqsimlash jarayonini jadallashtirish;
- ishsizlarni mehnat jarayoniga tezlik bilan jalb qilish;
- ish qidirayotganlarning har birini ish bilan ta'min etish.

Davlatning aholini ish bilan ta'minlash siyosatining chora-tadbirlari quyidagi sohalar bo'yicha tabaqalashtirilgan:

- ta'sir ko'rsatish obyekti bo'yicha (umumiy va ixtisoslashgan chora – tadbirlar);
- mablag' bilan ta'minlash bo'yicha.

Aholini ish bilan ta'minlash va unga ta'sir ko'rsatish usullariga quyidagilarni kiritish mumkin:

- bilvosita (ma'muriy) usullar: qonun yo'li bilan tartibga solish;
- mehnat qonunchiligi, jamoa shartnomalari;
- bevosita (iqtisodiy) usullar: moliyaviy, monetar, fiskal (xazina) siyosati.

Aholini ish bilan ta'minlashga **davlatning ta'sir ko'rsatish usullari:**

- 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 raqobatdosh guruhlar uchun bandlik dasturlarini ishlab chiqish va hokazolar).

Davlat bandlik siyosati doirasida mehnat bozorini tartibga solishda bandlikka ko'maklashish jamg'armalarining ahamiyating alohida ta'kidlab o'tish kerak. Bandlikka ko'maklashish jamg'armasi xarajatlarini shartli ravishda quyidagi yo'nalishlar bo'yicha qismlarga ajratish mumkin:

- ishsizlik bo'yicha nafaqaga sarflanadigan mablag'lar, ishsizlarga moddiy yordam ko'rsatish, uzoq muddatli pensiyalar to'lash. (Bularni passiv siyosat deb atash qabul qilingan.);
- qayta tayyorlash va jamoat ishlariga sarflanadigan mablag'lar. Faol siyosatning mazkur shakli amaldagi qonunchilikdan kelib chiqadi, ya'ni bandlik sohasidagi davlat xizmti uchun majburiy hisoblanadi.
- moliyaviy qo'llab-quvvatlashga, qimmatli qog'ozlar sotib olish va boshqa xarajatlarga mo'ljallangan mablag'lar. Aytib o'tilgan bu shakllarni birlashtirib turadigan tomon shuki, ular qonun bilan kafolatlanmagan. Shu bilan birga «moliyaviy qo'llab - quvvatlash» moddasiga doir xarajatlarni mehnat bozoridagi faol siyosat shakllariga kiritish qabul qilingan;
- bandlik xizmatlarini rivojlantirish uchun mo'ljallangan mablag'lar (ularni ta'minlash, kapital mablag'lar, reklama, «Bandlik» axborot xizmati).

Davlatni bandlikka ko'maklashish jamg'armasi quyidagi to'lovlarni amalga oshiradi:

- ishsizlik bo'yicha nafaqa to'lash;
- bandlik xizmati yo'llanmasi bilan ko'ngilli ravishda boshqa joylarga ko'chib boruvchining yo'l chiqimlari bilan bog'liq moddiy xarajatlarini qoplash;
- vaqtincha mehnatga layoqatsizlik davri uchun haq to'lash;
- bandlik xizmati tomonidan kasbiy tayyorgarlik, qayta tayyorlash, malaka oshirish uchun stipendiyalar.

Ishsizlarga uzoq muddatli pensiyalar tayinlash munosabati bilan Pensiya jamg'armasi xarajatlari bandlikka ko'maklashish jamg'armasidan qoplanadi. Aholining bandlikka ko'maklashish jamg'armasiga badallar to'lashi uchun sug'urta tarifi mehnat haqiga to'lashga mo'ljallangan mablag'larning 1,5%ini tashkil etadi. Badallar to'lashdan nogironlarning jamoat tashkilotlari, nogironlar va pensionarlarning jamoat tashkilotlari, ularga tegishli bo'lgan korxonalar, shuningdek, diniy birlashmalar ozod qilinadi. Hozirgi vaqtda O'zbekistonda mehnat bozorini boshqarishda bir qator yo'nalishlar mavjud bo'lib, ular aholi bandligi davlat xizmatiga taailuqlidir. Bu xizmatning asosiy vazifasi mehnat bozori haqidagi axborotni tarqatish hisobiga mehnat bozorining faoliyat ko'rsatishi samaradorligini oshirishdan iborat.

O'zbekistonda davlat bandlik xizmati 1991 yilda tashkil etilgan edi. Respublika aholi bandlik xizmati ishining asosiy tamoyillari xalqaro amaliyotga

muvofoiq keladi. Hozirgi vaqtda O'zbekiston aholi bandligi xizmati mintaqalarda (viloyatlar, shahar va tumanlarda) ishlab turibdi.

Aholining bandligiga ko'maklashish bilan bog'liq xizmatlar bandlik xizmati organlari tomonidan bepul ko'rsatiladi. Bozor munosabatlarining rivojlanishi bandlikning nodavlat xususiy xarakterdagi tuzilmalari ham tashkil etilishiga imkon bermoqda. Bular xodimni tanlash bo'yicha tijorat agentliklari, o'quv yurtlari huzuridagi muassasalar, diniy idoralar huzuridagi va hokazo muassasalardir. Mehnat birjalari ham ishlab turibdi. Tajribalarning ko'satishicha, mehnat birjalari mehnat bozorining to'la ma'noda tartibga soluvchi ta'sirchan vositasi bo'lib qolishi mumkin.

Mehnat birjalari mehnat bozori haqidagi, uning ahvoli va istiqboli to'g'risidagi axborotlarni o'zida to'playdi. Bozor tuzilmasi sifatidagi mehnat birjasi xilma-xil vazifalarni bajaradi.

Aholi bandligini nodavlat darajasida tashkil etish sohasidagi tijorat tuzilmalarining boshqa shakllari ham mavjud.

Tayanch iboralar

Aholini ish bilan bandligini oshirish, ishchi kuchiga talab va taklif o'rtasida bozor muvozanatiga erishish; ish joylarini ko'paytirish; iqtisodiy faol aholining mehnatda ishtirokini oshirish; mehnat unumdorligining o'sishini ta'minlash; aholining mehnat daromadlarini ko'paytirish; ishsizlikni kamaytirish, aholini ish bilan oqilona bandligini ta'minlash, ayollarni ish bilan oqilona bandligini ta'minlash, nogironlarni ish bilan oqilona bandligi oshirish, aholini ish bilan ta'minlashda davlatning siyosati.

Qisqacha xulosalar

Aholining oqilona bandligi ishchi kuchiga talab va uning taklifi o'rtasidagi muvozanatga erishishni bildiradi.

Aholining ish bilan oqilona bandligiga ishchi kuchi talab va taklifi o'rtasidagi bozor muvozanatiga erishilgan, mulkchilikning turli shakllari rivojlangan, iqtisodiyotda tarkibiy o'zgarishlar yuzaga kelgan, yashash va mehnat qilish joylari erkin tanlangan, mahalliy kadrlar safarbarligining har qanday ma'muriy cheklanishlari bekor qilingan, mehnat haqidagi qonunlarga muvofiq ishga joylashish kafolatlari mavjud bo'lgan, eng kam ish haqi darajasini minimal iste'mol byudjetigacha oshirishga muvaffaq bo'lingan va mehnat daromadlaridan soliqlar sekin qisqartirilgan sharoitlardagina erishish mumkin.

Aholining ish bilan ta'minlanishi davlat tomonidan turli iqtisodiy, ijtimoiy, tashkiliy va huquqiy tadbirlarni amalga oshirish asosida tartibga solinadi.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Aholining ish bilan oqilona bandligi nimani anglatadi?
2. Aholining oqilona bandligi bilan mehnat bozori o'rtasida qanday aloqadorlik bor?
3. Oqilona bandlikka erishish uchun 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?

Asosiy adabiyotlar

7. O'zbekiston Respublikasining «Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida»gi Qonuni «Mehnat» gazetasi – T., 1993, 1 oktyabr.
8. Abdurahmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti. Darslik (nazariya va amaliyot) – T.: “Mehnat”, 2004. -672b.
9. Abdurahmonov Q.X. va boshq. Mehnat iqtisodiyoti va sosiologiyasi – Darslik. -T.: O'qituvchi, 2001.
10. Bulanova V.S. i dr Ro'nok truda. Uchebnik. Izdatelstvo: Ekzamen, 2004. - 342c.
11. Volgin N.A. Ro'nok truda. Izdatelstvo: Ekzamen, 2003.
12. Dobroxotova Ye.N., Lavrikova M.Yu., Mavrin S.P. i dr. Kurs rossiyskogo trudovogo prava: T. 2: Ro'nok truda i obespecheniye zanyatosti (pravovo'ye voproso') (pod red. Mavrina S.P., Pashkova A.S., Xoxlova Ye.B.) Izdatelstvo: M: Yurist', 2001. -560s.
13. Keyns Djon Meynard. Obhaya teoriya zanyatosti, prosenta i deneg Izdatelstvo: Gelios, 2002.
14. Kyazimov K. Ro'nok truda i zanyatost naseleniya: Uchebnoye posobiye Izdatelstvo: Perspektiva, 2005. -368s.
15. O rabote za granisey po kontraktu/Sost.A.I.Lemeshev. -M.: Izd.: Amalfeya, 2002.-304s.
16. Pavlenkov V.A. Ro'nok truda: Zanyatost; Bezrobotisa: Uchebnik dlya vuzov Izdatelstvo: M: izd-vo MGU, 2004. -368s.
17. Petrov M.I. Trudovoy staj. ISBN: 5-94280-097-9. 2005.
18. Rofe A.I. Ro'nok truda. Izdatelstvo: MiK, 2003.
19. Rudenko G.G. Formirovaniye ro'nikov truda: Uch. pos. -M.: Ekzamen, 2004.-416s.
20. Solovyev A.A. Voproso' zanyatosti i trudoustroystva Izdatelstvo: Prior, 2000. -122s.
21. Topilin A. V. Ro'nok truda Rossii i stran SNG: realii i perspektivo' razvitiya: Izdatelstvo: Ekonomika, 2004. -321s. *
22. Xolmo'minov Sh.R. Mehnat bozori iqtisodiyoti (Ma'ruzalar matnlari) – T.: TDIU, 2000.
23. Chapek V.N., Dolgodushev V.A. Ro'nok truda. Izdatelstvo: Feniks, 2005.

24. Shlender P.E. Ro'nok truda: Uchebnoye posobiye dlya vuzov
Izdatelstvo: M: Vuzovskiy uchebnik /VZFEI, 2004. -208s.
25. Shoyusupova N.T.Zamonaviy mexnat bozori:faoliyati va boshkarilishining
iqtisodiy mexanizmi.O'zbekiston iqtisodiy axborotnomasi T: №10-
11.2001

Internet veb-saytlari

1. <http://www.economyfaculty.uz> – “Mehnat iqtisodiyoti va sosiyaologiyasi” kafedrası sayti mavjud bo'lgan veb-sayt
 2. <http://economics.com.ua> – mehnat iqtisodiyotiga taalluqli bo'lgan ma'lumotlar veb-sayti
 3. <http://www.bearingpoint.uz> – “O'zbekiston iqtisodiyoti” qo'llanmasiningg veb-sayti
 4. <http://goldenpages.uz> – iqtisodiyotning eng so'nggi yangiliklari
 5. <http://rea.ru> – Rossiya iqtisodiyot akademiyasining veb-sayti
- <http://5ballov.ru> –diplom, dissertasiya, referat va kurs ishlarining namuna variantlarini o'zida qamrab olgan veb-sahifa..

6-BOB. ISHSIZLIK: SABABLARI, TURLARI VA KO'RSATKICHLARI

6.1. Ishsizlikning ijtimoiy - iqtisodiy mazmuni

6.2. Ishsizlikning sabablari va turlari

6.3. Ishsizlikning asosiy mezonlari va ko'rsatkichlari

6.4. Ishsizlikning tabiiy darajasi. A. Ouken qonuni

6.5. Ishsizlikni himoya qilish borasida davlat tadbirlari

6.1. Ishsizlikning ijtimoiy - iqtisodiy mazmuni

Ishsizlik muammolari tadqiqsiz mehnat bozori va ijtimoiy-mehnat munosabatlarini to'la tasavvur etib bo'lmaydi. Ishsizlik – bu, bozor iqtisodiyotining ajralmas xususiyatidir.

Ishsizlik muammosini o'rganishdan **asosiy maqsad** - aholining ish bilan bandligini oshirish orqali mamlakat ishlab chiqarishini kengaytirish va aholi turmush darajasini yanada yaxshilashga aloqador tadbirlar ishlab chiqishdan iborat. Jamiyatdagi ishsizlik darajasini pasaytirish uchun qo'shimcha ish joylarini 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. Respublikamiz aholisi 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 va ishsizlikni kamaytirish borasida uzluksiz tadqiqot olib borishni taqozo etmoqda. Buning uchun esa ishlab chiqarishni kengaytirish, yangi ish joylarini yaratish bo'yicha chora-tadbirlar ishlab chiqish zarur. Aks holda, ishsizlar sonining ortib borishi aholining turmush darajasining pasayishiga olib keladi. Shu nuqtai - nazardan avvalambor, ishsizlik tushunchasi va uning mazmunini chuqurroq o'rganmog'imiz lozim.

Odatda, jahon mamlakatlari ishsizlik tushunchasini BMT, Xalqaro Mehnat Tashkiloti (XMT), Iqtisodiy hamkorlik va rivojlanish jamiyati talablariga ko'ra ishlab chiqishadi. Xalqaro mehnat tashkilotining 13-konvensiyasi ta'rifiga binoan «ishsiz shaxslar» deganda, - ish joylariga ega bo'lmagan, ishlashga tayyor va ish izlayotgan fuqarolar tushuniladi. Mana shu asosiy shartlarga rioya qilgan holda, turli mamlakatlarda fuqaroni ishsiz shaxs deb e'tirof etish uchun qo'shimcha shartlar talab qilinadi.

Masalan, Amerika Qo'shma Shtatlarida so'nggi bir hafta mobaynida ish bilan band bo'lmagan, so'nggi to'rt hafta davomida ishga joylashishga (bevosita ish beruvchiga yoki ish bilan ta'minlash davlat xizmatiga murojat etish orqali) harakat qilgan, mehnat qilish qobiliyatiga ega bo'lgan fuqarolar ishsiz shaxs deb e'tirof etiladilar.

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 tushiniladi.

Ayrim malakatlarning 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'minlash 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 etirof etiladi**».

Ishsiz shaxs deb e'tirof etish uchun quyidagi **to'rtta shart** mavjud bo'lishi lozim.

Birinchi shart – fuqaro mehnatga qobiliyatli bo'lishi va amaldagi qonun hujjatlariga binoan pensiya ta'minoti huquqigga ega bo'lmasligi kerak. Huquqiy jihatdan mehnat qilish qobiliyatining quyi darajasi, «Mehnat kodeksi»ning 77-moddasiga muvofiq 16 yosh deb belgilangan.

Ikkinchi shart – fuqaro ishga va ish haqiga (mehnat daromadiga) ega bo'lmasligi lozim.

Uchinchi shart – fuqaro ishlashga tayyor bo'lishi lozim. Fuqaroning ishlashga tayyor ekanligi, 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.

To'rtinchi shart – fuqaro barcha tegishli hujjatlarni taqdim qilgan holda mahalliy mehnat organida ish qidiruvchi shaxs sifatida ro'yxatdan o'tishi lozim.

Ishsizlik tushunchasiga aniqlik kiritib, shuni ta'kidlash kerakki, ishsizlar – bular shunday kishilarki, ular mehnat bozorida o'z xizmatlarini faollik bilan taklif qiladilar, ish qidiradilar, bu narsa ish bilan bandlikning iqtisodiy munosabatlarini tartibga solishda davlat tomonidan hisobga olinishi darkor. Ba'zan «ishsizlar» tushunchasining xalq xo'jaligida ish bilan band bo'lmagan mehnatga qobiliyatli aholi sifatida keng ma'noda talqin qilinishi maqbul emas, chunki u faol ish qiridayotganlarni ham, ish qidirmayotganlarni ham, shuningdek, haq to'lanadigan ish o'rnini egallash uchun da'vogarlik qilayotgan, lekin unga o'zining kasb-malaka jihatidan yaroqli, sog'lig'i, ichki uyushqoqligi bilan mos kelishiga yordam bermayotgan shaxslar ham kiritilardi. XMT sandartlariga ko'ra, ishsizlar sirasiga muayyan yoshga yetgan, hisobot davri mobaynida ishsiz bo'lib, darhol ishga tushishga tayyor bo'lib turgan va faollik bilan ish qidirayotganlar kiritiladi. Shunday qilib, bozor iqtisodiyotiga o'tayotgan mamlakatlarda ishsiz degan maqomga ega bo'lmoqchi bo'lgan kishi quyidagi **mezonlarga** mos kelishi lozim:

- ishsizlar bandlik xizmati idoralarida ish qidiruvchi sifatida ro'yxatga olinishlari darkor;
- ishsiz deb hisoblanish uchun odam faollik bilan ish qidirish (odatda bandlik xizmatiga murojaat qilishdan bir - to'rt hafta ilgari) kerak bo'ladi;
- ishsizlar maqomi va ishsizlik bo'yicha nafaqa olish huquqi faqat ilgari ishlagan kishilarga beriladi;
- ishsizlik ixtiyoriy ravishda boshlanmasligi lozim;

- ishsiz odam o'zi uchun bandlik xizmati «mos keladi» deb hisoblagan ishga joylashish taklifini rad qilmasligi lozim;
- ishsizlar boshqa daromad manbalariga ega bo'lmasligi kerak;
- ishsiz odam muayyan oylar mobaynida ishsizlik bo'yicha nafaqa olib turadi, shundan keyin nafaqaning miqdori kamaytirildi yoki uni to'lash mutlaqo to'xtatiladi.

Ishsizlik darajasi – mehnat bozorining hozirgi paytdagi ahvoli haqida va unda muayyan vaqt mobaynida ro'y bergan o'zgarishlar to'g'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:

$$IqI/F*100\%$$

Ishsizlik darajasi ko'pchilik mamlakatlarda iqtisodiyotni rivojlantirishning eng muhim ijtimoiy omillaridan biri sifatida qaraladi.

6.2. Ishsizlikning sabablari va turlari

Iqtisodchi olimlar o'rtasida ommaviy ishsizlikning haqiqiy sabablari qandayligi to'g'risida turlicha qarshiliklar mavjud.

Ma'lumki, J.M.Keyns «...ishsizlikning davosi sifatida ish haqini pasaytirish g'oyasini qat'iy inkor etib, o'ziga investisiyalar, davlat xarajatlari va sof eksportdan tashqarii iste'mol xarajatlarini – bunda ham so'nggi – umumiy talabning asosiy qismini ham qamrab oladigan umumiy talabdan kelib chiqadi».

Fikrimizcha, O'zbekistonda ishsizlikning paydo bo'lishi va o'sish tarixi aynan Keyns qarashlarining to'g'riligini isbotlaydi. Ishsizlar rasmiy ro'yxatga olingandan boshlab, ishsizlik darajasi ma'lum darajada muntazam ortib boradi, **ishga joylashtirish qanchalik yuqori bo'lsa, ishsizlik darajasi shunchalik nast bo'ladi.**

Ish bilan bandlikning keskin kamayishi iqtisodiyotdagi tarkibiy o'zgarishlar (davlat sektorining kamayishi), inflyasiya hamda xo'jalik yuritishning muqobil shakllari (xususiy korxonalar, hissadorlik jamiyatlari) yetarlicha tez o'smaganligi tufayli ko'pgina korxonalarda moliyaviy ahvol yomonlashuvi natijasida yuzaga keladi. Bularning hammasi, tabiiyki, umumiy talab hajmida salbiy aks etadi: davlat ta'siri qisqaradi, investisiya faoliyati sustlashadi, iste'mol xarajatlari esa inflyasiya ta'sirida turmush darajasining yomonlashuvi tufayli birmuncha kamayadi.

Demak, O'zbekistonda ishsizlik o'sishining **asosiy sababi – eng avvalo ishlab chiqarishning qisqarishidir.** Iqtisodiy o'sish dinamikasi bilan ishsizlik o'rtasidagi aloqa uzviy bog'liq ko'rsatkichlardir.

Qoidaga ko'ra, g'arb iqtisodchilari iqtisodiy o'sish sur'atlarini aholi ish bilan bandligining o'sish sur'atlari bilan, tanazzulni esa ishsizlik darajasining o'sishi bilan bog'laydilar. Haqiqatdan ham, industrial turdagi normal ishlayotgan bozир iqtisodiyotida iqtisodiy o'sish doimo tarmoqlarning rivojlanishi va kengayishini,

demak, ish bilan bandlikning ortishini anglatadi. Shunday bo'lsada, rivojlanayotgan mamlakatlarda bunday bog'liqlik ko'zga ochiq tashlanmaydi. Masalan, ko'pgina rivojlanayotgan mamlakatlarda sanoatning tez o'sishi ish bilan bandlikning muvofiq kengayishini keltirib chiqarmadi. Iqtisodchilar bu hodisani sanoatdagi o'sish sur'atlaridan ancha yuqori bo'lgan urbanizatsiya sur'atlari hamda qishloqdan shaharga ko'chib kelayotgan aholi malakasining pastligida deb izohlaydilar.

Aholining ish bilan bandlik dinamikasi, YaIM bilan ishsizlik o'rtasidagi bevosita aloqaning tasdiqlanmasligi dastlabki qarashda mantiqan zid hodisadir. Ikkita dalil kishini hayratga soladi: birinchidan, ishsizlikni YaIMning o'sishiga qiyosan ilgarilovchi qisqarishi; ikkinchidan, ish bilan bandlikning kamayishi bilan birga ishsizlikning qisqarishi.

Fikrimizcha, bu hodisalarni faqat statistik xatoliklar va ishsizlik maqomini berish shartlarining murakkablashuvi bilan izohlab bo'lmaydi. Ko'rinishidan yaxshi bo'lgan iqtisodiy o'sish ko'rsatkichlaridan ish bilan bandlikning kamayishini ikkita sabab bilan izohlash mumkin. **Birinchidan**, yashirin ishsizlikning yuqori darajasi saqlanganligi, u o'z potensialini xatto ayrim barqarorlik sharoitlarida ham ochiq bozorga chiqarib turadi. **Ikkinchidan**, yashirin ish bilan bandlikning ko'payishi, u ishchi kuchi va ishsizlarning sezilarli qismini ochiq mehnat bozoridan tortib turadi.

Respublikamizda ishsizlikning paydo bo'lish sabablariga ko'ra quyidagi asosiy turlari ko'proq uchraydi:

- *yashirin*, bu asosan qishloq xo'jaligi ishlab chiqarish tarmoqlari uchun xarakterlidir va bu haqiqiy ish kuchini kamroq miqdorda talab qiladi. Amalda ishsizlikning yashirin shakli faqat iqtisodiy emas, shu bilan birga siyosiy xususiyatga ham egadir. Yashirin ishsizlik ishlab chiqarishning chuqur tanazzuli sharoitida korxonalarda ortiqcha bandlikning saqlanib qolganligidan dalolat beradi;
- *mavsumiy*, ma'lum bir mavsumda ish bilan bandlikni ta'minlovchi, qishloq xo'jaligi mahsulotlarini ishlab chiqarish va ularni qayta ishlash va tayyorlash muddati bilan asoslangan. Uni normal ishsizlik jumlasiga kiritish mumkin. Mavsumiy ishsizlikning hajmi ishchi kuchiga bo'lgan talab va taklif mavsumiy omillarining baravar ta'sir qilishi sifatida namoyon bo'ladi;
- *texnologik o'zgaruvchan*, bu shakli masalan, fan - texnika yutuqlari natijasida qo'l mehnati o'rnini mashina egallashi natijasida yuzaga keladi;
- *tarkibiy*, iqtisodiyotning yangi tarmoqlari paydo bo'lishi yoki eskisiga barham berilishi va mulkchilik shakllarining o'zgarishi bilan yuzaga keladi.

Ishsizlikning ijtimoiy - iqtisodiy mazmuni, sabablari va turlari nazariy asoslanishi ishsizlik holatining mezonlari va ko'rsatkichlari ochib berilishini taqozo qiladi. Chunki ishsizlikning asosiy mezonlari va ko'rsatkichlari mehnatga layoqatli aholi oqilona bandligini shakllantirishni tartibga solishda muhim ahamiyatga egadir.

6.3. Ishsizlikning asosiy mezonlari va ko'rsatkichlari

Ishsizlik holatining demografik, ijtimoiy, iqtisodiy va boshqa jihatlari quyidagi **mezonlarda** o'z aksini topadi: ishchi kuchiga talab va taklif o'rtasida bozor muvozanatiga erishish; ishchi kuchi taklifini kamaytirish; ish joylarini ko'paytirish; iqtisodiy faol aholining mehnatda ishtirokini oshirish; kadrlar malakasi, safarbarligi va raqobatbardoshligini oshirish; aholining mehnat daromadlarini ko'paytirish va boshqalar.

Mazkur mezonlar quyidagi ishsizlik **ko'rsatkichlari** yordamida aniqlanadi: mavjud va yangi yaratilgan ish joylarining soni; bajarilgan ish vaqtining miqdori; aholi jon boshiga ishlab chiqarilgan yalpi ichki mahsulotning hajmi; mahalliy va jalb etilgan mehnat resurslarining soni; aholining migrasion oqimi; mehnatning fond va energiya bilan qurollanishi; ijtimoiy infratuzilma xizmatlarining hajmi; qishloq xo'jaligi har bir xodimining yer yuklanmasi; o'rtacha yillik ish haqi; har bir aholining uy-joy bilan ta'minlanishi; mehnat resurslarining malaka va ma'lumot darajasi; sanoat korxonalaridagi asosiy fondlardan foydalanishning smenalik koeffitsiyenti; ijtimoiy ishlab chiqarishda ish bilan band bo'lmagan shaxslar va ishsizlik soni hamda ularning nafaqa miqdori; mehnatning umumiy natijalaridan va ijtimoiy infratuzilma xizmatlaridan qanoatlanish darajasi; mulkchilikning turli shakllari va mehnatni tashkil qilishning samaradorligi va hokazolar.

Yuqorida qayd etilgan mezonlar va ko'rsatkichlardan ishsizlik holatini tahlil qilish va istiqbollashtirishda hamda uning turli ko'rinishlari miqdorlarini aniqlashda foydalanish mumkin.

Bizningcha, ishsizlikning turli shakllari quyidagicha aniqlanadi.

A) Yashirin ishsizlik:

$$I_{yash}(t)qR_{hq}(t)-R_{ni}(t), \quad (1.)$$

Bu yerda: $R_{hq}(t)$ – haqiqiy band bo'lgan ishlovchilar soni (hq), ming kishi; $R_{ni} - (t)$ – ish bilan band bo'lishi zarur bo'lgan normativ ishlovchilar soni(ni), ming kishi.

B) Mavsumiy ishsizlik:

$$I_{mav}(t)qR(t)Q R_{mav}(t), \quad (2.)$$

Bu yerda: $R_{mav}(t)$ - qishloq xo'jaligi mahsulotlarini yetishtirish va qayta ishlash va aholiga xizmat ko'rsatishning qizg'in davrida mavsumiy ish bilan band, mehnatga layoqatli shaxslar soni, ming kishi.

V) Texnologik ishsizlik:

$$I_{tex}(t)qR_{old}(t)-R_{key}(t), \quad (3.)$$

Bu yerda: $R_{old}(t)$ va $R_{key}(t)$ – yangi texnika va intensiv texnologiyani qo'llashdan oldin (oldi) va keyin (key) ish bilan band bo'lgan ishlovchilar soni, ming kishi;

G) Tarkibiy ishsizlik:

$$I_{tar}(t)q(R_{ij,old}(t)-R_{ij,key}(t))Q(R_{xx,old}(t)-R_{xx,key}(t))Q(R_{xk,od}(t)-R_{xk,key}(t))Q R_{qk,old}(t)-R_{qk,key}(t), \quad (4.)$$

Bu yerda: $R_{ij,old}(t)$ va $R_{ij,key}(t)$ – mulkchilikning ijara shaklini qo'llashdan oldin va keyin ish bilan band bo'lgan ishlovchilar soni, ming kishi;

$R_{xx,old}(t)$ va $R_{xx,key}(t)$ – xususiy xo'jaliklar paydo bo'lgandan oldin va keyin ish bilan band ishlovchilar soni, ming kishi;

$R_{xk.od.}(t)$ va $R_{xk.key.}(t)$ – hissadorlik korxonalari paydo bo'lgandan oldin va keyin ish bilan band ishlovchilar soni, ming kishi;

$R_{qk.old}(t)$ va $R_{qk.key.}(t)$ - qo'shma korxonalar paydo bo'lgandan oldin va keyin ish bilan band ishlovchilar soni, ming kishi.

Mehnat potensialidan foydalanishning ijtimoiy - iqtisodiy samaradorligini oshishi ko'proq ishsizlik darajasiga bog'liq va bu chet el va o'zimizning iqtisodiy adabiyotlarimizda turlicha aniqlanadi. Masalan, yapon statistikasida ishsizlik darajasining (I) ikkita usul amal qiladi:

$$1) \quad I_q = \frac{\text{ishsizlar soni}}{\text{yollanma ishchilar } Q \text{ ishsizlar}} \quad (5)$$

$$2) \quad I_q = \frac{\text{ishsizlar soni}}{\text{ish bilan bandlar } Q \text{ ishsizlar}} \quad (6)$$

Boshqacha yondashishda esa ishsizlik normasi ishsizlar sonini (I_{nor}) mehnatga layoqatli aholi soniga nisbatan (A) bo'lish orqali aniqlanadi:

$$I_{nor} = I / A * 100\% \quad (7)$$

Birinchi yondashishning asosiy kamchiligi shundaki, ishsizlik normasining bo'linuvchisi sifatida barcha ishchi kuchining miqdori emas, balki ish bilan band ishlovchilar soni tanlangan.

Boshqacha yondashishda esa ishsizlik normasini xarakterlashda mehnatga layoqatli aholi soni noto'g'ri foydalanilgan. Chunki mehnatga layoqatli aholining barchasi ish joylarida talabga ega bo'lavermaydi.

Bizningcha, ishsizlik darajasini ishsizlar sonini iqtisodiy faol aholi soniga bo'lish orqali aniqlash lozim:

$$I_q = \frac{\text{ishsizlar soni}}{\text{iqtisodiy faol aholi soni}} * 100\% \quad (8)$$

6.4. Ishsizlikning tabiiy darajasi. A. Ouken qonuni

Ishsizlik darajasining tabiiy miqdori qancha bo'lishi mumkin, degan masala ustida iqtisodchilar juda ko'p fikr bildiradilar, lekin biror mamlakatda uning aniq miqdori belgilangan emas. Masalan, AQShda ishsizlar sonining tabiiy darajasi 1960 yillarda 4-6% ga ko'tarildi. Inflyasiya darajasi yuqori bo'lgan davrdagi ishsizlik darajasi tabiiy me'yoriy holat deb ifodalanib, ishlab chiqarishning

potensial imkoniyati bilan bog'liqlikda bo'ladi. Agar bandlik yuqori bo'lib, ishlab chiqarishda ham ko'p bo'lsa, spiralsimon inflyasiya yuzaga keladi.

Ishsizlik darajasi doimo noldan yuqori bo'ladi, chunki ixtiyoriy va tarkibiy ishsizlik u yoki bu ko'rinishda mavjud bo'ladi. Lekin ishsizlikning tabiiy darajasi inflyasiyaning kuchayishini to'xtatib turadi.

Hozirga vaqtda rivojlangan mamlakatlarda tabiiy ishsizlik darajasi quyidagi **sabablarga** ko'ra ortishi mumkin:

1. Mehnatga o'smirlar, ayollarning jalb etilishi.
2. Davlatning iqtisodiy siyosati ishsizlarga kam maosh to'laydigan ishlarga yollanmasdan uzoq muddat yuqori ish haqi to'laydigan ishni qidirish imkonini beradi. Hozirgi vaqtda ko'pchilik mamlakatlarda ishsizlarga 16 dan 26 haftagacha olayotgan eng so'nggi ish haqining 50 foizi miqdorida ishsizlik nafaqasi to'lanadi va soliqlardan ozod etiladi, natijada ular ish haqining 60-70 foizi miqdorida pul ola boshlaydilar.
3. Tarkibiy ishsizlikning kuchayishi ishsizlik tabiiy darajasining o'sishiga olib keladi. Masalan, qishloq xo'jaligining sust rivojlanishi.

Amalda ishsizlik tabiiy darajasining eng maqbul miqdori yo'q. Hali hech kim iqtisodiyot uchun eng maqbul ishsizlik darajasini isbotlashga erishgani yo'q. Aksincha, ayrim hisoblardan ko'rinadiki, yalpi milliy mahsulotning yuqori darajada o'sishi ishsizlikning tabiiy darajasini pasaytiradi.

Ammo u maqbul miqdordan yuqori bo'lib qolaveradi. Chunki, yalpi milliy mahsulot ishlab chiqarish o'z imkoniyat darajasiga yetmagan bo'ladi. Yalpi milliy mahsulotni potensial darajasiga o'stirish esa haddan tashqari iqtisodiy farovonlikka olib keladi va oqibatda inflyasiya kuchayishi mumkin. Quyidagi **tadbirlar** ishsizlik tabiiy darajasiga erishishga bevosita ta'sir ko'rsatishi mumkin:

- aholini mavjud ish o'rinlari haqida xabardor etishni yaxshilash;
- mutaxassislar tayyorlashni takomillashtirish;
- ishsizlarni davlat tomonidan hamoyalash darajasini kuchaytirish.

Xalqaro mehnat tashkiloti standarti bo'yicha tabiiy ishsizlik darajasi 1,5 – 2,5% ni tashkil etadi.

Amerikalik iqtisodchi olim Artur Ouken notabiiy yoki davriy ishsizlikning salbiy ta'sirga ega ekanligini matematik holda isbotlab berdi. A.Ouken qonuniga ko'ra, **ishsizlikning tabiiy darajasi 1 foizga oshganda yalpi milliy mahsulot 2,5 foizga kamayadi.**

6.5. Ishsizlikni himoya qilish borasida davlat tadbirlari

Jiddiy muammolar yuzaga kelishiga yo'l qo'ymaslik maqsadida davlat doimiy ravishda fuqarolarni ish bilan ta'minlash darajasini oshirish siyosatini o'tkazadi. **Birinchidan**, ishsizlikning friksion va tarkibiy turlari o'sganda:

- qaytadan kasb o'rgatadi;
- ta'lim berish tizimini kengaytiradi;
- bo'sh ish joylari haqidagi axborotlarni keng tarqatadi;
- mehnat birjalariga investisiyalarni ko'paytiradi.

Ikkinchidan, agar ishsizlik davriy xususiyat kasb etsa, davlat byudjet, fiskal, 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 kreditorlarning foiz stavkalarini pasaytiradi;
- ishlab chiqaruvchi va iste'molchilarga solinadigan soliqlarni kamaytiradi.

Uchinchidan, davlat mehnat bozorini tashkil etish va tartibga solish:

- aholi soni, yosh va jinsi salmog'idagi o'zgarishlarga;
- ish bilan bandlikdagi tarmoq va hudud o'zgarishlariga;
- qo'shimcha ishchi kuchini ishlab chiqarishga jalb etish mezonlari;
- ishlab chiqarishning hajmi va tarkibiga hamda uning o'sish sur'atiga;
- ishlab chiqarish kuchlarining hududiy joylashuvi kabi omillarga alohida e'tibor beradi.

Ishsizlikni kamaytirishning iqtisodiy tadbirlaridan eng asosiysi xalq xo'jaligi tarmoqlarida bozor talabiga muvofiq kichik korxonalarni barpo etishdir. Bu esa ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish miqyosini oshirishga qaratilgan bo'lishi darkor. Bunga esa, mehnat unumdorligini oshirish, ish joylarining moddiy-texnikaviy, texnologiya va sarmoya ta'minotlarini yaxshilash, yangi noqishloq xo'jaligi mehnati zonalarini tashkil etish, ish vaqtidan unumli foydalanish, ishlovchilarning moddiy manfaatdorligini oshirish va oqilona soliqlar orqali erishish mumkin.

Muhim iqtisodiy tadbirlar majmuasiga qishloq xo'jaligi va sanoatning asosiy mahsulotlariga talab va taklifga asosan istiqbol ko'rsatkichlarini belgilash, kichik yoshdagi bolalari bo'lgan va ko'p bolali onalarni, nafaqaxo'r va nogironlarni kafolatlashtirilgan ish joylari bilan ta'minlash, ularga turli ijtimoiy-iqtisodiy imtiyozlar berish orqali moddiy manfaatdorligini oshirish hamda ish bilan ta'minlanishini yaxshilashga erishish kiradi.

Tayanch iboralar

Ishsizlik, ishchizlik darajasi, ishsizlik darajasiga ta'sir etuvchi omillar: mehnat haqining pastligi, mehnat sharoitlari yaxshi emasligi, ish haqining vaqtida berilmasligi, ish joylarini qisqartirishlar va boshqalar. Ishchi kuchiga bo'lgan talab, ishchi kuchi taklifi, mehnat bo'limlari, bir marta ish bilan ta'minlash bo'limlari, A.Ouken qonuni, yalpi milliy mahsulot, yalpi milliy daromad, inflyasiya. Ishsizlikni kamaytirishda davlatning siyosati.

Qisqacha xulosalar

Ishsizlik darajasi mamlakat iqtisodiyotining qay darajada taraqqiy etganligining hamda iqtisodiyotda sodir bo'layotgan o'zgarishlarning muhim ko'rsatkichlaridan biri hisoblanadi. Ishsizlik darajasi deganda ishsizlar sonining iqtisodiy faol aholi tarkibidagi salmog'i tushuniladi.

Respublikada ishsizlik darajasini bandlik xizmatlarida ro'yxatdan o'tgan ishsizlar sonining iqtisodiy faol aholi umumiy soniga nisbatan olib hisoblash mumkin.

Ishsizlik darajasiga bir qancha omillar ta'sir ko'rsatadi: mehnat haqining pastligi, mehnat sharoitlari yaxshi emasligi, ish haqining vaqtida berilmasligi, ish joylarini qisqartirishlar va boshqalar.

Bozor iqtisodiyoti munosabatlari barqarorlashayotgan davrda ishsizlikning bo'lishi tabiiy holatdir. Chunki ishchi kuchiga bo'lgan talabning taklifiga mos kelishi oqilona bandlikni shakllantirib, jamiyat uchun tabiiy bo'lgan ishsizlik darajasini tarkib toptiradi.

Ish bilan band bo'lmagan shaxslarni yangi kasblarga o'rgatish, malakasini oshirish, moddiy yordam berish va ish joylarini tavsiya etish mehnat birjasi tomonidan amalga oshiriladigan ijtimoiy tadbirlarning eng muhimi hisoblanadi.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Ishsizlik nima va uning darajasi qanday aniqlanadi?
2. Ishsiz deb e'tirof etish uchun qanday shartlar mavjud bo'lishi lozim?
3. Ishsizlikning asosiy sabablari nimalardan iborat?
4. Ishsizlikning qanday turlarini bilasiz?
5. Ishsizlikning qanday asosiy mezonlari va ko'rsatkichlari bor?
6. Ishsizlikning tabiiy darajasi nima?
7. Artur Ouken qonunini ta'riflab bering.
8. Ishsizlikni kamaytirish borasida davlat tomonidan qanday tadbirlar o'tkaziladi?

Asosiy adabiyotlar

1. O'zbekiston Respublikasining «Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida»gi Qonuni «Mehnat» gazetasi – T., 1993, 1 oktyabr.
2. Abdurahmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti. Darslik (nazariya va amaliyot) – T.: «Mehnat», 2004. -672b.
3. Abdurahmonov Q.X. va boshq. Mehnat iqtisodiyoti va sosiologiyasi – Darslik. -T.: O'qituvchi, 2001.
4. Bulanova V.S. i dr Ro'nok truda. Uchebnik. Izdatelstvo: Ekzamen, 2004. - 342c.
5. Volgin N.A. Ro'nok truda. Izdatelstvo: Ekzamen, 2003.
6. Dobroxotova Ye.N., Lavrikova M.Yu., Mavrin S.P. i dr. Kurs rossiyskogo trudovogo prava: T. 2: Ro'nok truda i obespecheniye zanyatosti (pravovo'ye voprosy) (pod red. Mavrina S.P., Pashkova A.S., Xoxlova Ye.B.) Izdatelstvo: M: Yurist', 2001. -560s.
7. Keyns Djon Meynard. Obhaya teoriya zanyatosti, prosenta i deneg Izdatelstvo: Gelios, 2002.
8. Kyazimov K. Ro'nok truda i zanyatost naseleniya: Uchebnoye posobiye Izdatelstvo: Perspektiva, 2005. -368s.

9. O rabote za granisey po kontraktu/Sost.A.I.Lemeshev. -M.: Izd.: Amalfeya, 2002.-304s.
10. Pavlenkov V.A. Ro'nok truda: Zanyatost; Bezrabotisa: Uchebnik dlya vuzov Izdatelstvo: M: izd-vo MGU, 2004. -368s.
11. Petrov M.I. Trudovoy staj. ISBN: 5-94280-097-9. 2005.
12. Rofe A.I. Ro'nok truda. Izdatelstvo: MiK, 2003.
13. Rudenko G.G. Formirovaniye ro'nkov truda: Uch. pos. -M.: Ekzamen, 2004.-416s.
14. Solovyev A.A. Voproso' zanyatosti i trudoustroystva Izdatelstvo: Prior, 2000. -122s.
15. Topilin A. V. Ro'nok truda Rossii i stran SNG: realii i perspektivo' razvitiya: Izdatelstvo: Ekonomika, 2004. -321s. *
16. Xolmo'minov Sh.R. Mehnat bozori iqtisodiyoti (Ma'ruzalar matnlari) – T.: TDIU, 2000.
17. Chapek V.N., Dolgodushev V.A. Ro'nok truda. Izdatelstvo: Feniks, 2005.
18. Shlender P.E. Ro'nok truda: Uchebnoye posobiye dlya vuzov Izdatelstvo: M: Vuzovskiy uchebnik /VZFEI, 2004. -208s.
19. Shoyusupova N.T.Zamonaviy mexnat bozori:faoliyati va boshkarilishining iktisodiy mexanizmi.O'zbekiston iqtisodiy axborotnomasi T: №10-11.2001

Internet veb-saytlari

1. <http://www.economyfaculty.uz> – “Mehnat iqtisodiyoti va sosiyaologiyasi” kafedrası sayti mavjud bo'lgan veb-sayt
 2. <http://economics.com.ua> – mehnat iqtisodiyotiga taalluqli bo'lgan ma'lumotlar veb-sayti
 3. <http://www.bearingpoint.uz> – “O'zbekiston iqtisodiyoti” qo'llanmasiningg veb-sayti
 4. <http://goldenpages.uz> – iqtisodiyotning eng so'nggi yangiliklari
 5. <http://rea.ru> – Rossiya iqtisodiyot akademiyasining veb-sayti
- <http://5ballov.ru> –diplom, dissertasiya, referat va kurs ishlarining namuna variantlarini o'zida qamrab olgan veb-sahifa..

Reja:

7.1. Turmush darajasi tushunchasi va ko'rsatkichlari

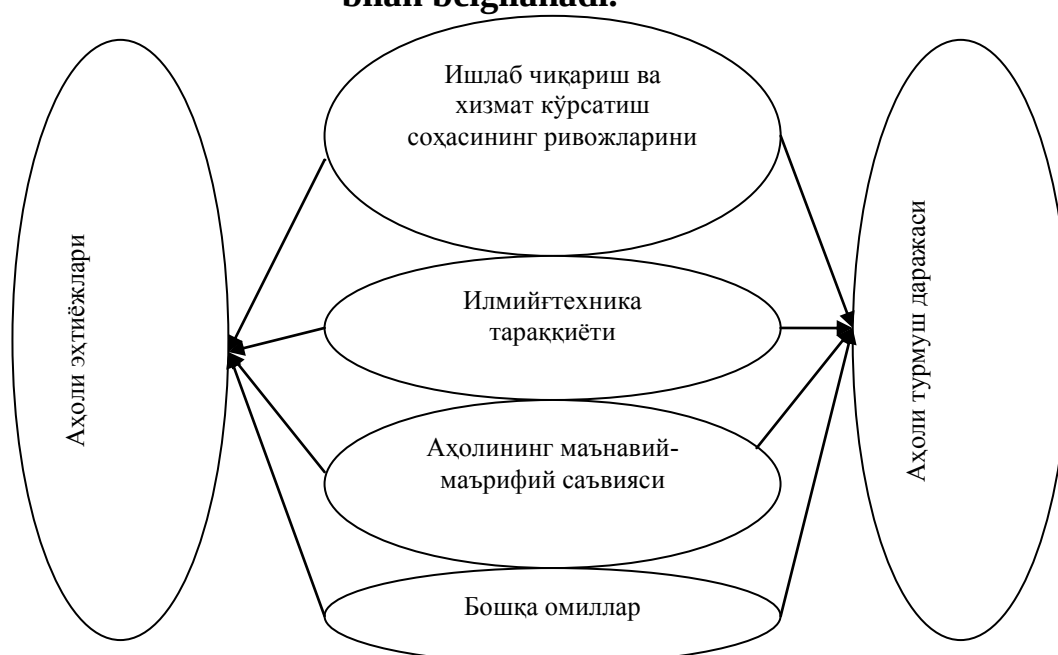
7.2. Bozor iqtisodiyoti sharoitida aholi daromadlari va ularning turlari

7.3. Iste'mol byudjetlarining mohiyati va turlari. Yashash minimumi va iste'mol savati

7.1. Turmush darajasi tushunchasi va ko'rsatkichlari

Aholining farovonlik darajasini ifodalash uchun "turmush darajasi", "xalq farovonligi", "turmush faoliyati xavfsizligi", "turmush tarzi", "mehnat faoliyati sifati", "turmush sifati" kabi turli xil tushunchalar qo'llaniladi. Ba'zan turli atamalar bir mazmunni anglatrsa, boshqa hollarda ular o'rtasidagi farq muayyan xarakter kasb etadi, mazmuni sezilarli darajada farq qiladi. Shu bilan birga, mazkur tushunchalarning o'zaro bog'liqligini qayd etish lozim.

O'zbekistonda aholining moddiy, ma'naviy, ijtimoiy ehtiyojlari qondirilish darajasini ifodalaydigan "turmush darajasi" atamasi kengroq qo'llaniladi. Bunday tavsif ko'proq turmush darajasi statistikasini xarakterlaydi. Shu bilan birga turmush darajasi - ko'plab omillar yig'indisi ta'sirida bo'lgan o'zgaruvchan jarayondir. Turmush darajasi muntazam o'zgarib turadigan turli ne'matlarga bo'lgan ehtiyojlarning tarkibi va darajasi bilan, boshqa tomondan, ehtiyojni qondirish imkoniyatlari, tovarlar va xizmatlar bozoridagi holat, aholi daromadlari, mehnatkashlarning ish haqi bilan belgilanadi.



7.1. rasm. Aholi ehtiyojlari va turmush darajasiga ta'sir etuvchi omillar

Ammo ish haqi miqdori ham, turmush darajasi ham ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish sohalari samaradorligining ko'lami, ilmiy-texnik taraqqiyot darajasi, aholining madaniy-ma'rifiy saviyasi va tarkibi, milliy xususiyatlar, siyosiy hokimiyatga bog'liq (7.1 rasmga qarang).

70-80-yillarda "turmush tarzi" tushunchasi 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 - bu 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.

Turmush darajasi inson (aholi) hayot faoliyatining ma'lum bir qirrasini to'g'risida tasavvur beradigan ko'rsatkichlar tizimi bilan belgilanadi.

Turmush darajasi to'g'risida batafsil ma'lumot olish uchun aholi daromadlari va ehtiyojlari, iste'mol darajasi va tarkibi, uy-joy, mol-mulk, madaniy-maishiy buyumlar va boshqalar bilan ta'minlanganlik darajasini chuqur o'rganish lozim.

Turmush darajasini ifodalovchi ko'rsatkichlar turli-tuman bo'lib, turmush darajasi konsepsiyasi bilan uzviy bog'liq. Ayrim muhim ko'rsatkichlar 7.1-jadvalda keltirilgan.

7.1-jadval

Turmush darajasining asosiy ko'rsatkichlari

Hajmiy (absolyut)	Ulush (o'rtacha)
Milliy daromad hajmi	Iste'mol fondining milliy daromaddagi ulushi
Aholining nominal daromadlari	Aholi jon boshiga to'g'ri keladigan real daromad
Ish haqi fondi	O'rtacha va eng kam ish haqi
Tadbirkorlikdan olinadigan daromadlar	Aholi jon boshiga to'g'ri keladigan tadbirkorlikdan olinadigan o'rtacha daromad
Pensiya fondlari hajmi	Pensiyaning o'rtacha va eng kam miqdorlari
Tovar aylanishi hajmi	Aholi jon boshiga to'g'ri keladigan tovar aylanishi
Bajarilgan xizmatlar hajmi	Aholi jon boshiga to'g'ri keladigan xizmatlar salmog'i
Uy-joy fondining hajmi	Bir kishiga to'g'ri keladigan uy-joy hajmi (kv.m., xona)
Iqtisodiyot tarmoqlarida ish bilan band aholining soni	Iqtisodiy faol aholi tarkibida bandlar va ishsizlar salmog'i

Aholining jamg'armalari	Jamg'armaning o'rtacha miqdori
Aholining tabiiy ko'payishi	Yashash davri

Ko'rsatkichlar alohida belgilar bo'yicha quyidagi turkumlarga ajratiladi: umumiy va xususiy; iqtisodiy va ijtimoiy-demografik; obyektiv va subyektiv; qiymat va natural; miqdor va sifat; iste'mol proporsiyasi va tarkibi ko'rsatkichlari; statistik ko'rsatkichlar va boshqalar.

Turmush darajasi ko'rsatkichlari umumiy va xususiy turlarga ajratiladi. Umumiy ko'rsatkichlarga 1)milliy daromad; 2)iste'mol fondi (iqtisodiyot tarmoqlarining bevosita iste'molga yo'naltirilgan mahsulotlari); 3)milliy boyliklar iste'mol fondi (to'plangan iste'mol mulklari – turar joylar, madaniy-maishiy binolar, buyumlar) kabilarning aholi jon boshiga to'g'ri keladigan ulushi kiritiladi. Bu ko'rsatkichlar jamiyat ijtimoiy-iqtisodiy taraqqiyotining umumiy darajasini ifodalaydi.

Xususiy ko'rsatkichlardan 1) iste'mol darajasi va usullari; 2) mehnat sharoitlari; 3) turar joy ta'minoti va maishiy qulayliklar; 4) ijtimoiy-madaniy xizmat ko'rsatish darajasi; 5)bolalarni tarbiyalash sharoitlari; 6)ijtimoiy ta'minot va boshqalarni keltirib o'tish mumkin. Mazkur ko'rsatkichlar ijtimoiy taraqqiyot bilan bog'liq, ammo aholi (mehnatkashlar)ning ma'lum guruhlar, hudud va boshqalar bo'yicha aniqlashtirilgan.

Iqtisodiy ko'rsatkichlar inson va jamiyat hayotining iqtisodiy jihatlarini, ehtiyojni qondirishning iqtisodiy imkoniyatlarini ifodalaydi. Jamiyat iqtisodiy taraqqiyoti va har bir insonning farovonligi (nominal va haqiqiy daromadlar, ish bilan bandlik va boshqalar) darajasini aks ettiruvchi ko'rsatkichlar iqtisodiy ko'rsatkichlar sirasiga kiritiladi. Bu ko'rsatkichlar ishchi kuchini (aholini) takror ishlab chiqarish bilan uzviy bog'liq bo'lib, uning iqtisodiy asoslarini ochib beradi. Bu, ayniqsa, aholi daromadlari salmog'i va ularni differensiasiyalashda yaqqolroq namoyon bo'ladi.

Ijtimoiy-demografik ko'rsatkichlar aholining yoshi, jinsi, kasbiy-malakaviy tarkibini, ishchi kuchini jismoniy takror ishlab chiqarishni ifodalaydi. Ular ijtimoiy ko'rsatkichlarda o'z aksini topadi va ijtimoiy soha, umuman, iqtisodiyot taraqqiyoti bilan mustahkam aloqada. Bu omillar aholishunoslikning tabiiy asoslari, ya'ni aholi, uning ayrim guruhlar sonining o'zgarishi, umr ko'rish davri haqida tasavvur hosil qiladi.

Ko'rsatkichlarning **obyektiv va subyektiv** turlarga bo'linishi insonlar hayot faoliyatidagi o'zgarishlarni asoslash zarurati bilan izohlanadi. Obyektiv ko'rsatkichlar obyektiv (iqtisodiy, texnik va hokazo) bazaga ega bo'lsa, subyektiv ko'rsatkichlar aholi guruhlar yoki alohida shaxslarning mehnat, oilaviy munosabatlar, daromadlar, ish, turmush tarzi va shu kabilardan qoniqishi bo'yicha hisobga olinadi.

Qiymat va natural ko'rsatkichlar. Qiymat ko'rsatkichlari barcha daromad ko'rsatkichlari va pul ko'rinishidagi boshqa ko'rsatkichlar (tovar aylanishi, xizmatlar, tashishlar, pul jamg'armalari va qo'yilmalari va hokazolarning hajmi)ni o'z ichiga oladi.

Natural ko'rsatkichlar natural birliklarda (dona, kv.m., kub m. va hokazolar) o'lchanadigan muayyan moddiy ne'matlar va xizmatlar - oziq-ovqat mahsulotlari, energiya iste'moli, mol-mulk, turar joylar, madaniy-maishiy tovarlar ta'minotining hajmini ifodalaydi.

Turmush darajasini ifodalashda **miqdor va sifat ko'rsatkichlari** muhim ahamiyatga ega. **Miqdor ko'rsatkichlari** muayyan moddiy ne'matlar va xizmatlar iste'mol hajmini aniqlaydi. **Sifat ko'rsatkichlari** esa aholi farovonligini sifat jihatdan baholash imkonini beradi. Ular moddiy ne'matlar, xizmatlar iste'mol tarkibi, ovqatlanish, ma'lumot, malaka, uzoq muddatga muljallangan ijtimoiy-maishiy buyumlar bilan ta'minlanganlik darajasi kabilarni o'z ichiga oladi.

Aholi farovonligi proporsiyasi va taqsimot tarkibining (aholi qatlamlarini daromadlar bo'yicha taqsimlanishi, daromadlar va iste'molni konsentrsiyalash hamda differensiyalash ko'rsatkichlari va boshqalar) ifodalovchi ko'rsatkichlarni mustaqil ko'rsatkichlar sifatida ajratib ko'rsatish mumkin.

Statistik ko'rsatkichlar. Statistik ko'rsatkichlar turmush darajasi ko'rsatkichlari tizimida muhim o'rin tutadi.

Bozor iqtisodiyoti munosabatlari sharoitida ilgari qabul qilingan tasnifdan foydalanish deyarli mumkin emas, chunki sho'rolar davrida tarkib topgan 280 dan ortiq ko'rsatkichni baholash juda murakkab va shu bilan birga so'nggi yillarda ijtimoiy taraqqiyotning yunalishlari, hisob yuritish va hisobot amaliyoti tub o'zgarishlarga yuz tutdi va mamlakatda milliy manfaatlarni himoya qiluvchi iqtisodiy omillar muhim o'rin tutadi.

Hozirgi paytda yuzaga kelgan sharoitlarni hisobga olib, bozor iqtisodi sharoitlariga muvofiqlashtirilgan quyidagi yangi ko'rsatkichlar tizimi taklif etiladi:

- 1) umumlashtiruvchi ko'rsatkichlar (ichki yalpi mahsulot, iste'mol fondi, turmush qiymati indeksi va boshqalar);
- 2) aholi daromadlari;
- 3) aholi iste'moli va xarajatlari;
- 4) aholining pul jamg'armalari;
- 5) jamg'arilgan mol-mulklar va turar joylar;
- 6) aholining ijtimoiy tabaqalanishi;
- 7) aholining kam ta'minlangan tabaqalari.

Bu tizim ham kamchiliklardan butunlay xoli bo'lmasag'da, u sho'rolar davrida foydalanilgan tasnifga qaraganda ixcham, hisob yuritish uchun qulay va turmush darajasining asosiy ko'rsatkichlarini aks ettiradi.

7.2. Bozor iqtisodiyoti sharoitida aholi daromadlari va ularning turlari

Iqtisodiyotda bir-biriga bog'liq bo'lgan munosabatlar borki, ularni hal qilmasdan mamlakatning farovonligini oshirish mumkin emas. Shular qatorida:

- aholi daromadlarining pasayishi;
- ishsizlikning paydo bo'lishi;
- inflyasiya va hokazo.

Hozirgi davrda O'zbekistonda korxonalarning aksariyat qismi davlat

tasarrufidan chiqarilgan. Lekin asosiy daromad keltiruvchi manbalar davlat qo'lida. Murakkab va ko'p xarajatlar talab qiladigan tadbirlarni amalga oshirish uchun davlat sektorining ahamiyati kuchaya boradi. Soliq tizimini to'g'ri yo'lga qo'yish, daromadi ko'p bo'lgan korxonalardan yuqori soliq undirilib, kam rivojlanayotgan sohalarni oyoqqa turg'azish zarurati paydo bo'ladi.

Bozor iqtisodiyotiga o'tishning O'zbekiston modeliga muvofiq ichki bozorda tovarlar narxi va xizmatlar tarixi boshqa hamdo'stlik mamlakatlaridagi singari birdaniga erkinlashtirilmadi, bosqichma-bosqich amalga oshirildi. Birinchi bosqich 1991 yilning ikkinchi yarmidan 1994 yil iyul oyigacha, ya'ni milliy valyuta kiritilgunga qadar, yumshoq pul-kredit va byudjet siyosati zaminida daromadni shakllash sohasida liberal siyosat amalga oshirilgan davrni o'z ichiga oladi. Daromadlar siyosati nuqtai nazaridan birinchi bosqich quyidagi asosiy xususiyatlar bilan belgilanadi:

- aholi pul daromadlari ustidan zaif nazorat;
- aholi yalpi daromadlarida iste'mol subsidiyalarining salmoqli vazni;
- fuqarolar tomorqa maydonlarining kengayishi hisobiga aholi natural daromadlari yangi manbalarining shakllanishi;
- norentabel ishlab chiqarish sohasida band bo'lganlarni «avaylab» olib chiqish hisobiga rasmiy ishsizlik darajasini sekin o'sish hamda «Bankrotlik to'g'risida» qabul qilingan Qonunning samarali ta'sir o'tkazmasligi.

Ikkinchi bosqichda – 1994-1996 yillar mobaynida, qat'iyroq pul-kredit va byudjet siyosati qo'llanila boshlaganida, daromadlar siyosati ham o'zgarishlarga duch keldi.

Daromadlar siyosatining mazkur bosqichini izchil o'tkazish natijasida 1996 yilga kelib quyidagilarga erishildi:

- aholi pul va yalpi daromadlarining o'sishi boshlandi;
- daromad shakllanishi manbalari tarkibida ishbilarmonlik faoliyati, mulkchilik, shaxsiy yordamchi xo'jalik yuritish va boshqa daromadlar ulushi ko'tarildi.

Ishlab chiqarishning pasayishi, amalga oshirilayotgan ishlab chiqarishni qayta shakllantirish, yashirin ishsizlikning o'sishi aholi qo'lidagi real daromadlarga ta'sir etdi va ular 1991-1995 yillar mobaynida amalda ikki baravarga pasaydi. Ayniqsa real daromadlarining pasayishi byudjet hisobidan yashayotgan aholida namoyon bo'ldi. Chunki byudjet sohasida sobit daromadlariga soliq solish osonroq bo'lib, yangidan paydo bo'layotgan xususiy sektorda odamlar ish haqiga soliq solish qiyinroq ko'chadi. Shuning uchun soliqning asosiy og'irligi aholining sobit daromadli qatlamlariga tushadi.

Ayni paytda xilma-xil ishbilarmonlik faoliyati turlaridan olinadigan daromadlar o'sdi hamda qishloq xo'jalik mahsulotlarini sotishdan olingan foyda ko'paydi. Aholi daromadlarining ortishi ish bilan bandlik oshishiga olib keldi. Masalan, hozirgi kunga kelib aholi ish bilan bandligining mintaqaviy dasturlari asosida qishloq joylarda yashovchilarning 200 ming nafardan ortig'i ishga joylashdilar, bularning 90%dan ortiqrog'i iqtisodiyotning nodavlat sektorida mehnat qilmoqda. Ularning 40%dan ziyodrog'i xususiy mehnat faoliyatining turli

shakllarida, 20%i atrofida gilar kichik biznes tarzidagi xususiy tadbirkorlik bilan shug'ullanishga kirishdilar.

Davlat statistika qo'mitasi tomonidan o'tkazilgan tanlab oluv tekshirishlariga ko'ra, oilalarning umumiy daromadlari tarkibida tadbirkorlik faoliyatidan daromad olish birmuncha yuqori –22,0% bo'lib, bu aholining shakllanib kelayotgan bozor sharoitlariga moslashayotganidan dalolatdir.

Aholi daromadlarining ortishi iste'mol bozori ta'minlanishining yaxshilanishi bilan birga kechdi. O'zbekistonlik ishlab chiqaruvchilar tovar ishlab chiqarishining ortishi bozorda talab va takliflarning baravarlashuviga sezilarli ta'sir qildi.

Chakana tovar aylanuvi hajmi qiyosiy baholarda 12,7% ortib, 497,9 mlrd. so'mni tashkil etdi. Aholi jon boshiga tovar aylanuvi 21 ming so'mdan ortdi, bu esa 1996 yil darajasidan 2 baravar yuqoridir.

Pullik xizmat hajmi 21,2%ga yetib, 70,3 mlrd so'mni tashkil qildi. Aholi jon boshiga pullik xizmatlardan foydalanish 2 baravardan ham ko'proq ortdi.

Aholining tadbirkorlik va xususiy mehnat faoliyati sohasida ishlashdan olayotgan daromadlari ortayotganligi tamoyiliga ijobiy baho bergan holda, ish haqining rag'batlantiruvchilik roli pasayib borayotganligi tamoyilini ham qayd qilish kerak. Bu esa aholini soliqqa tortilishdan bekitiqcha ikkinchi va uchinchi daromad manbalarini qidirib topishga undaydi. Bundan tashqari, ish haqining unumsiz darajasi ishlab chiqaruvchilar mehnatini, ijodiy mehnatni rag'batlantirmaydi va uning sifati tobora pastlashiga olib keladi. Ta'lim va sog'liqni saqlash sohasida o'rtacha ish haqi darajasining pastligi ayniqsa tashvishlanarlidir, zero bu hol ta'lim muassasalarida o'qitish-o'rgatishning va davlat shifoxonalarida davolash sifatining pastligiga sabab bo'ladi.

Oilalarning umumiy daromadi shakllanishida shaxsiy tomorqa xo'jaliklari daromadi hissasining ortishi davom etmoqda.

Tomorqa ilgaridan mavjud bo'lgan bozor xo'jaligidir. Avvallari ham u erkin ishlovchi xo'jalik uchun muhim daromad manbai hisoblangan, oziq-ovqat ta'minotiga o'z hissasini qo'shgan, dehqon bozorini to'ldirgan, hatto chetga mahsulot chiqarishda qatnashgan. Tomorqa mayda tovar xo'jaligi sifatida bozor iqtisodiyoti talablariga mos tushadi. Aslida islohotlar aholiga tomorqa uchun yer ajratishdan boshlangandi. Jami 500 ming gektar yer berildi, natijada bugungi kunga kelib aholi ixtiyoridagi yer maydoni 650 ming gektarni tashkil etdi. Tomorqa xo'jaligini davlat har taraflama qo'llab-quvvatladi, bu soha soliq yukidan forig' etildi, uning sohiblari nimaiki zarur bo'lsa, erkin bozordan sotib olish imkoniga ega bo'ldilar. To'la-to'kis erkinlik uning rivojini ta'minladi va, tabiiyki, daromadga baraka kirdi. Agar 1991 yili aholining o'z xo'jaligidan olgan mahsulotini sotishdan tushgan pul umumiy daromadning 9,7 foizini tashkil etsa, bugungi kunga kelib bu ko'rsatkich 22-25 foizga yetdi. Demak, tomorqaning daromaddagi hissasi 2,5 marta oshdi. Bozorni to'ldirib turish tomorqa sohiblariga daromad keltiradi, albatta. Endilikda tomorqadan kelgan pul daromadi ishchi va xizmatchilar oilasi daromadining 4,5 foizini tashkil etsa, bu ko'rsatkich tadbirkorlik qiluvchilar (fermerlar)da 27,3 foiz, jamoa xo'jaligi a'zolarida 29,9 foiz, nafaqadorlarda 11,9 foizni tashkil etdi. **Umuman olganda, aholining hamma qatlamlari uchun tomorqa yaxshigina daromad manbaiga aylandi.**

Tomorqa xalqimizning mehnatsevarligini yorqin ifoda etuvchi oilaviy xo'jalikdir. Tomorqa daromad manbai sifatida yaqin orada o'z ahamiyatini yo'qotmaydi, chunki u mohiyatan bozor xo'jaligidir.

Aholi daromadlari - bu aholi yoki uning oila a'zolari tomonidan ma'lum davr ichida olingan yoki ishlab chiqarilgan pul va natural mablag'lar yig'indisidir. Inson hayotida aholining talab-ehtiyojlar darajasi va tarkibi daromadlarning bevosita miqdoriga bog'liqdir.

Daromadlar darajasini tahlil etish, o'lchash va taxmin qilish uchun daromadlarning har-xil turlari va ko'rsatkichlaridan foydalaniladi. Ana shuning uchun ham ulardan eng ko'p tarqalgan turlarini ko'rib chiqishimiz zarur.

Daromadlar pul va natural shakllari. Aholining pul daromadlari mehnatkashlar uchun ish haqi hisobidagi barcha pul mablag'lari tushumi; pensiyalar, stipendiyalar, turli nafaqalar; mulkdan foiz, dividendlar, renta ko'rinishidagi daromadlar; aksiyalar, qimmatli qog'ozlar, ko'chmas mulk, chorva hayvonlari, tomarqa xo'jaligi mahsulotlari, turli buyumlar va boshqa tovarlarni sotishdan tushadigan pul tushumlari, turli xizmatlar ko'rsatish uchun haqlar va hokazolardan tashkil topadi. Aholi daromadlarini oshirishda O'zbekiston Respublikasi Prezidentining «2005 yil 1 oktyabrdan boshlab ish haqi, pensiya, stipendiya va ijtimoiy nafaqalar miqdorini oshirish to'g'risida»gi Farmoni muhim ahamiyat kasb etadi. Ushbu Farmonga ko'ra, eng kam ish haqi amaldagi 7835 so'mdan 9400 so'mga oshdi, byudjet tashkilotlari, muassasalari xodimlarining ish haqi, barcha turdagi pensiyalarning miqdori, oliy o'quv yurtlari talabalari, o'rta maxsus va hunar-texnika o'quv yurtlari o'quvchilarining stipendiyalari va ijtimoiy nafaqalar o'rta hisobda 1,2 baravar oshirildi.

Aholining natural daromadlari - qishloq xo'jaligi mahsulotlarining barcha tushumlari: dehqonchilik, chorvachilik, parrandachilik mahsulotlari, bog'-qo'rg'on, sabzavot-poliz ekinlari uchastkasi, shaxsiy tomorqa, tabiat in'omlaridan shaxsiy, oilaviy ehtiyojlar uchun tayyorlanadigan mahsulotlar kabi tushumlardan iborat.

Pul va natural daromadlarning nisbati tez-tez o'zgarib turadi, ammo pul shakli ko'proq tarqalgan. Odatda, aholining kambag'al qatlamlarida natural daromadlar hissasi yuqori bo'ladi. Iqtisodiy vaziyat yomonlashgan davrda natural daromadlar salmog'i oshib ketadi, jamoa xo'jaliklari dehqonlarida natural daromadlar hissasi sanoat ishchilari natural daromadlari hissasiga nisbatan doimo yuqori bo'ladi, buni byudjet tadqiqotlari ham tasdiqlaydi.

Daromadlarning bir qismi moddiy farovonlikni ta'minlashga, boshqa qismi xizmatlardan foydalanish uchun sarflanadi. Ehtiyojlar tarkibiga pul daromadlarining oshishigina emas, balki aholi tarkibining o'zgarishi, uning ilmiy-madaniy saviyasi o'sishi ham ta'sir etadi.

Daromadlarni nominal, ixtiyordagi va real daromadlarga ajratiladi. Nominal daromadlar soliq, narxlarni hisobga olmagan holdagi pul daromadlari miqdorini tavsiflaydi. Ixtiyordagi daromadlar - bu soliq va boshqa majburiy to'lovlar hisobdan chiqarilgandan keyin qolgan nominal daromadlardir. Demak, ular aholining jamg'arish va ehtiyojlarni qondirish uchun foydalanadigan mablag'larini o'z ichiga oladi. Real Ixtiyordagi Daromadlar tariflar, baholar

indeksini hisobga olgan holda hisoblanadi va nominal daromadlarning real xarid qobiliyatini ko'rsatadi. Real ixtiyordagi daromadlar quyidagicha hisoblanadi:

$$RID q(ND-ST)*J_{pxk}$$

Bunda: ND - nominal daromadlar (so'm);

ST - soliqlar, majburiy to'lovlar (so'm);

J_{pxk} - pulning xarid qobiliyati indeksi (narxlar indeksiga teskari kursatkich).

Ish haqi, tadbirkorlik daromadlari, ijtimoiy transfertlar va boshqalar pul daromadlarining asosiy manbalaridir.

Ko'p yillar davomida ish haqi sifatida olingan daromadlar aholi daromadlarining asosiy manbasi vazifasini o'tagan. Bozor munosabatlariga o'tish sharoitida daromadlar salmog'ida ish haqining ulushi kamaydi va 1999 yilda 28,0 foizni tashkil etdi.

Bozor iqtisodiyotiga o'tishda mehnatga yarasha haq to'lash tamoyili buzilishining obyektiv sabablari mavjud, jumladan, ishlab chiqarish hajmining qisqarishi va daromadlar yangi manbalarining paydo bo'lishi (tadbirkorlik faoliyatidan va mulkdan olinadigan daromadlar). Bu qisqarish ijtimoiy transfertlar sifatida shakllanadigan daromadlar manbai bo'lgan ijtimoiy fondlarga mablag' ajratilishining kamayishiga olib keladi.

Nominal (ya'ni belgilangan) va real ish haqlarini ajratish lozim. Nominal ish haqi soliq va majburiy to'lovlar chegirilmagan ish haqi yig'indisidir. Ixtiyordagi **ish haqi** – bu, daromad solig'i va pensiya fondiga majburiy ajratmalar hisobdan chiqarib tashlangandan keyin qolgan ish haqi yig'indisidir. Real ish haqi – bu, soliq, narxlar va tariflarning o'zgarishini hisobga olgan holdagi nominal ish haqi, ya'ni nominal ish haqi hisobiga olish mumkin bo'lgan real moddiy boyliklardir. Masalan, nominal ish haqining 20 foizga, narxlarning esa 15 foizga o'sishi (soliqlar o'zgarmagan takdirda) Real ish haqining 4,3 foizga o'sishiga olib kelishi mumkin ($120 : 115 \times 100 = 104,3$).

Real ish haqi quyidagicha aniqlanadi:

$$RIHq(NIH-SA) \times J_{pxk}$$

Bunda: NIH - nominal ish haqi (so'm);

SA – soliqlar, ish haqidan majburiy ajratmalar (so'm).

Foyda - ijtimoiy ishlab chiqarishda band bo'lgan ishchilar uchun qo'shimcha daromad manbaidir. Sof foyda hisobiga investisiyalar, innovasiyalardan olinadigan daromadlar, dividendlar, monopoliyalar daromadlari, ba'zi ijtimoiy to'lovlar, imtiyozlar va hokazolar amalga oshiriladi.

Bozor iqtisodiyoti sharoitida daromadlarning yangi manbai - tadbirkorlikdan keladigan daromadlar yoki **tadbirkorlik daromadlari** paydo bo'ladi. Bu daromadlar tadbirkor bajaradigan funksiya uchun mukofotdir (ishni, kapitalni, tabiiy resurslarni tovar ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish uchun yo'naltirish; firmani boshqarish, innovasiyalarni kiritish bo'yicha qarorlar qabul qilish, tavakkalchilik bilan mablag' sarflash). Bu daromadlar tadbirkor tomonidan kredit

uchun foiz to'langandan keyin qoladigan foyda hisobiga shakllanadi. O'zgaruvchan bu miqdor boshqarishning natijasiga bog'liq bo'ladi. Foyda qonuniy va noqonuniy, xo'jalikning samaradorligiga bog'liq yoki bog'liq bo'lmagan tarzda yuzaga kelishi mumkin.

Aholi daromadlarining muhim manbasi **ijtimoiy iste'mol fondlari** bo'lib, iste'molni jamoa shakli orqali taqsimlash usulidir. Daromadlarning bu manbasiga, turli baholarga qaraganda, aholi jon boshiga to'g'ri keladigan umumiy daromadning 1/5 qismidan 1/3 qismi to'g'ri keladi. Bunda **ijtimoiy iste'mol fondlaridan** to'lanadigan to'lovlar, xizmatlar, imtiyozlarning ikki xil shaklini ajratish mumkin: pulli va pulsiz shakllar.

Pulli shakldagi ko'plab mablag'lar pensiya ta'minoti (yosh, nogironlik, staj, boquvchisini yo'qotganlik bo'yicha), bolalar, ishsizlik nafaqalari to'lash va hokazolar uchun sarflanadi va ijtimoiy transfertlar deyiladi.

Ijtimoiy transfertlar - fuqarolarga (davlat byudjetidan yoki maxsus fondlardan) - ularning ish natijasi, tadbirkorlik faoliyati yoki shaxsiy mulkdan (pensiya, nafaqa, stipendiya va hokazolar) olinadigan daromadlariga bog'liq bo'lmagan holda - to'lanadigan to'lovlardir.

Mehnat motivasiyasida ish haqi va ijtimoiy transfertlarning nisbati muhim. Daromadlar tarkibida ish haqining ulushi ustun bo'lsa, faol mehnat, tadbirkorlik, tashabbus rivojlanadi, agar ijtimoiy transfertlar hissasi oshib ketsa, ko'pincha boqimandalik kayfiyati kuchayadi.

Shaxsiy (oilaviy) daromadlar miqdori yig'indisi pul daromadlari va natural daromadlardan tashkil topadi. Natural daromadlar shaxsiy tomorqa va uy xujaligidan olinadigan hamda aholining ta'lim, tibbiy xizmat va hokazolarni ta'minlovchi pulsiz daromad turlaridan vujudga keladi.

Shaxsiy tomorqa xo'jaligi shaxsiy va oilaviy daromadlarning shakllanishida muhim rol o'ynaydi.

Jamiyat rivojlanishining murakkab ijtimoiy-iqtisodiy davrida shaxsiy tomorqa xo'jaligi aholining ba'zi guruhlari uchun asosiy daromad manbai bo'lib qoladi.

Oila byudjeti. Oila - qarindosh bo'lgan yoki boshqa xususiyatlari bilan bog'langan, birga yashayotgan va birgalikda xo'jalik yuritayotgan shaxslar jamoasidir. Keyingi yillarda oila iqtisodiyotiga qiziqish o'sdi. O'zbekistonda milliy hisob-kitob tizimiga o'tilishi munosabati bilan uy xo'jaligiga iqtisodiyotning muhim subyektlaridan biri sifatida qaralmoqda. Hozirgi sharoitda uy xo'jaligining umumiy daromadlarini o'lchash aholiga manzilli ijtimoiy yordam ko'rsatish, soliqqa tortish tizimini oqilona tashkil etishda muhim ahamiyat kasb etmoqda. Uy xo'jaligi birga yashayotgan va umumiy byudjetga ega bo'lgan bir yoki bir necha shaxs tomonidan olib boriladi. Odatda, uy xo'jaligi a'zolar soni bo'yicha oila bilan mos keladi, ammo ba'zi holatlarda bir necha oilalar birgalikda uy xo'jaligi yuritishi mumkin.

"Uy xo'jaligi" atamasini turlicha ifodalash mumkin, masalan:

- oilani statistik belgilash;

- an'anaviy uy ishlari yig'indisining umumlashma nomi (bolalarga qarash, ovqat tayyorlash, kir yuvish, uy tozalash, oddiy ta'mirlash ishlari va h.k.);

- oilaning daromad-kategoriya, daromad-mulk va xarajat-iste'mol tavsiflarini o'z ichiga oluvchi statistik ijtimoiy-iqtisodiy tushuncha.

Oilalar daromadlarining shakllanishi nuqtai nazaridan uy xo'jaligining quyidagi funksiyalari muhim: 1) mehnat ishlab chiqarish funksiyasi; 2) iqtisodiy nomehnat funksiyalar (uy xo'jaligining umumiy daromadlari asosiy manbai).

Birinchisiga quyidagilar kiradi: **yakka tartibdagi mehnat faoliyati**, ya'ni uy sharoitida kiyim-bosh, poyabzal tikish, mebel yasash, maishiy xizmat ko'rsatish; **agrar faoliyat**, ya'ni yer, yer uchastkasining barcha turlaridan foydalanish; **an'anaviy uy ishlari** - ovqat tayyorlash, bolalarga qarash, kir yuvish, uy tozalash, kiyim, poyabzalni ta'mirlash va h.k.; **yakka tartibdagi oilaviy savdo** - ilgari to'plangan oilaviy mulkni sotish, turli tovarlarni olib-sotish.

Iqtisodiy nomehnat funksiyalar: oilaviy lizing (uy, dala-hovli, yer, avtomobil, qayiq kabilarni ijaraga berish va shu kabi); bo'sh turgan pullarga qimmatli qog'ozlar (veksellar, obligasiyalar, aksiyalar va h.k.) sotib olish va foydalanish.

Oila daromadlarining asosiy qismi mehnatda, ijtimoiy ishlab chiqarishda qatnashishdan olinadigan daromad, ijtimoiy transfertlardan yuzaga keladi.

Oila byudjeti daromad va xarajat qismlarga bo'linadi Oilaning daromadlari va xarajatlari ta'sir etuvchi omillar oilaning turi (soni va ijtimoiy-demografik tarkibi, "ishlovchilar" va boqimandalarning o'zaro nisbati va shu kabilar), ish bilan bandlik xarakteri, olinadigan daromadlar darajasi, uy-joy, madaniy-maishiy buyumlar bilan ta'minlanganligi, turar joyi, joylashish xarakteri, istiqomat qiladigan hududi va hokazolar bilan bog'liq. Oila byudjetini tekshirish asosida ishchi va xizmatchilar, kolxozchilar va alohida pensionerlar oilalarining daromadlari yig'indisi hisoblab chiqiladi. Daromadlar yig'indisi tarkibiga ish haqi (jamoat xo'jaliklari a'zolariga haq to'lash), pensiyalar, stipendiyalar, nafaqalar va ijtimoiy iste'mol fondlaridan boshqa to'lovlar kiradi, jumladan, bolalarni maktabgacha tarbiya muassasalarida, bolalar lagerlarida tarbiyalash uchun dotasiyalar, shuningdek, sanatoriyalar, dam olish uylariga bepul va imtiyozli yo'llanmalar qiymati, shaxsiy tomorqa xo'jaligidan olinadigan daromadlar ham kiradi.

Bozor iqtisodiga o'tish yillarida oilalar umumiy daromadlari shaxsiy umumiy daromad va aholining yalpi daromadlari tarkibi o'zgarishlarga yuz tutadi va bu o'zgarishlar quyidagilarda namoyon bo'lmoqda:

1) ish haqi daromadlarning asosiy qismini tashkil etadi, ammo uning salmog'i pasaymoqda;

2) Ijtimoiy Iste'mol Fondidan to'lovlar barcha daromadlarning taxminan 1/6 qismini tashkil etadi va o'sib borishi kuzatilmoqda;

3) shaxsiy tomorqa xo'jaligidan olinadigan daromadlar salmog'i oshib bormokda, aholi iste'mol muammosini o'z kuchi bilan hal etishga urinayotgan hozirgi murakkab iqtisodiy vaziyatda bu tabiiy holdir.

4) boshqa manbalar salmog'i oshib bormoqda va bu o'sishning davom etishi kutilmoqda;

5) bozor iqtisodiyoti sharoitida ishga layoqatli har bir inson o'z moddiy farovonligi uchun o'zi ma'suldir.

Oila byudjeti asosida **oilaning iste'mol daromadi** hisoblab chiqiladi, u umumiy daromadlardan farqli o'laroq, o'z mazmun-mohiyati jihatidan oilaning soliq va jamg'armalari chiqarib tashlangandan so'ng qolgan pul xarajatlariga to'g'ri keladi. Uning hajmi, miqdori xarajat turlariga qarab taqsimlanadi.

Oilaning umumiy daromadlarini tahlil etishda quyidagi ko'rsatkichlar hisoblab chiqiladi:

- ovqatlanish xarajatlari;
- nooziq-ovqatlarni sotib olish xarajatlari;
- maishiy xizmat, soliq, yig'imlar, to'lovlar xarajatlari;
- naqd pul, jamg'arma banklariga qo'yilgan jamg'armalar, chorva, parranda va boshqalar tabiiy ko'payishi natijasida jamg'armalarning oshishi.

Statistik amaliyotda, shuningdek, ta'lim olish, tibbiy xizmat qiymati va uy-joy uchun dotasiyalar ham qo'shilgan umumiy daromadlar miqdori ham hisoblab chiqiladi. Bu ko'rsatkichlardan, odatda, xalqaro tekshiruvlarda foydalaniladi.

7.3. Iste'mol byudjetlarining mohiyati va turlari. Yashash minimumi va iste'mol savati

Daromadlar darajasini oshirish muammolarini hal etishda iste'mol byudjeti asosida aholini minimal daromad bilan ta'minlashga alohida e'tibor qaratish lozim.

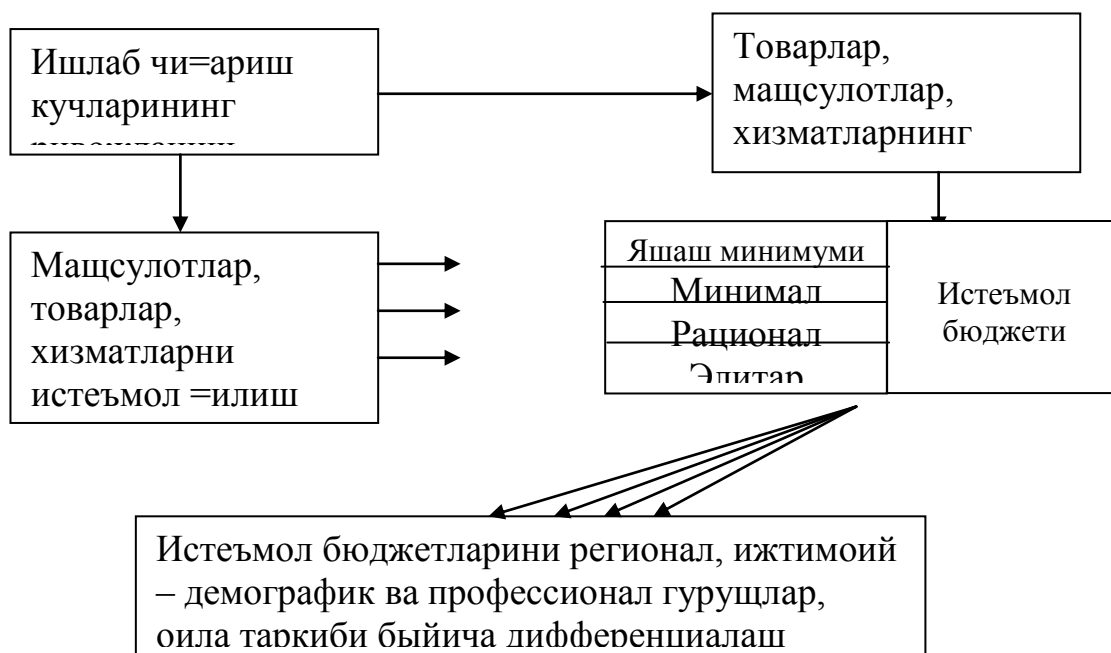
Iste'mol byudjeti moddiy va ma'naviy ne'matlar va xizmatlar iste'moli salmog'i va tarkibining qiymati bahosi hamda soliqlardan iborat. Ehtiyojni qondirish darajasiga qarab, moddiy ta'minlanganlik minimumi, rasional va elitar iste'mol byudjetlari mavjud. Ular aholining quyi, o'rta va yuqori (juda yuqori) daromadli guruhlariga muvofiq hisoblanadi. Shuningdek, haqiqiy va me'yoriy byudjetlar ham mavjud, me'yoriy byudjetlar daromadlar siyosatining ijtimoiy normativlaridan biridir.

Iste'mol byudjeti faqat aholi guruhlari uchun emas, balki mamlakat hududlari uchun ham belgilanishi mumkin. Bunda hisob-kitobning turli xillaridan foydalaniladi: **me'yoriy** (tovar va xizmat iste'moli va ularning haqiqiy bahosi normativlari asosida); **statistik** (aholining ayrim qatlamlari ega bo'lgan real daromadlar darajasida); **murakkab** (ovqatlanish me'yorlari va amaliy xarajatlar asosida); **subyektiv** (ekspertlar so'rovi va jamoatchilik fikri asosida); **resurs** (aholining ma'lum iste'mol minimumini ta'minlash uchun davlatning obyektiv imkoniyatlari asosida). 7.2-rasmda iste'mol byudjetining eng muhim iqtisodiy ko'rsatkichlar bilan o'zaro aloqadorligi aks ettirilgan.

Iste'mol byudjeti yuzlab tovarlarni (xizmatlarni) o'z ichiga oladi, ammo hisob-kitoblarda, odatda, eng muhimlari (ovqatlanish, kiyim-kechak, poyabzal, sanitariya va gigena vositalari, dori-darmon, mebel, idish-tovoq, madaniy mollar, uy-joy va maishiy xizmat, transport, aloqa xizmati va h.k.) e'tiborga olinadi va ular minimum moddiy ta'minlanganlik byudjetiga kiritiladi.

Har bir davr bo'yicha aholi va ishchi kuchini takror ishlab chiqarish uchun zarur bo'lgan moddiy ta'minlanganlik minimumi mavjud. Bu minimum obyektiv miqdor bo'lib, ijtimoiy kuchlarning rivojlanish darajasiga bog'liq. Moddiy ta'minlanganlik minimumi me'yoriy iste'mol byudjeti yordamida aniqlanadi. Iste'mol byudjeti hisob-kitob tavsifiga ega va ma'lum normativlarga asoslanadi. Me'yoriy byudjet moddalarining asosiy qismi to'g'ridan-to'g'ri hisoblanadi, ya'ni oziq-ovqat va nooziq-ovqat mahsulotlari iste'moli me'yori, xizmat ko'rsatish normativi, ularni xarid qilish baholari inobatga olinadi.

Moddiy ta'minlanganlik minimumi byudjeti joriy vaqt uchun va istiqbolga mo'ljallab tuzilishi mumkin. U natural va pul shaklida ifodalanadi. Mehnatkashlar va ularning oilalari minimal ehtiyojlari moddiy va madaniy ne'matlar iste'moli darajasi va tarkibi qanday bo'lishi bu minimumni ta'minlaydigan daromadlar miqdorini aniqlash imkonini beradi. Masalan, ishchi kuchini (aholi) normal takror ishlab chiqarish uchun ishchining (xizmatchi, dehqon) oilasidagi balog'atga yetgan kishilarning energiya sarfini qoplash va qoniqarli hayot faoliyatini ta'minlash uchun zarur bo'lgan fiziologik me'yor darajasida ovqatlanishi hamda kiyim-bosh, poyabzal, ichki kiyimlar, gigiyena vositalari bilan ta'minlanishi, kommunal xizmat, transport va aloqa xizmati uchun haq to'lash, shuningdek, madaniy ehtiyojlarni qondirish uchun minimal daromadga ega bo'lishi zarur.



7.2-chizma. Iste'mol byudjeti va uning eng muhim iqtisodiy ko'rsatkichlar bilan o'zaro aloqasi

Me'yoriy byudjetga asoslangan moddiy ta'minlanganlik minimumi ish haqini differensiasiyalashni prognozlashda (boshqarishda) asosiy elementlardan biri bo'lib xizmat qiladi. Ish haqining eng kam miqdori jamiyatda mavjud resurslarga bog'liq bo'lmasa, moddiy ta'minlanganlik minimumini ta'minlash

uchun boshqa manbalardan foydalaniladi (ijtimoiy iste'mol fondi, shaxsiy tomorqa xo'jaligi va shu kabilar).

Me'yoriy iste'mol byudjeti yolg'iz kishilar va oilalilar uchun (son va yosh tarkibi turlicha bo'lgan), aholining turli guruhlari, oilaning ishlamaydigan a'zolari, mamlakatning turli hududlari uchun ishlab chiqiladi. Mamlakat hududlari bo'yicha me'yoriy byudjetlar turmush qiymatidagi farqni aniqlash, hudud koeffitsiyentini asoslashga yordam beradi. Moddiy ta'minlanganlik minimumiga erishish yo'llarini asoslashda ularni qoplash manbalarini aniqlash katta ahamiyatga ega (eng kam ish haqi va pensiyalar, nominal va real ish haqini oshirish, ijtimoiy transfertlar, shaxsiy tomorqa xo'jaligidan olinadigan daromadni ko'paytirish va shu kabilar). Biroq oilalarda ish bilan bandlar va boqimandalarning turli nisbatlari yuzaga keladi, bu esa oila ta'minlanishiga ta'sir etadi. Kam ta'minlanganlik muammosini hal etish uchun ish haqini muntazam oshirib borish, oilada bandlikni oshirish, pensiya ta'minotini yaxshilash, soliq bo'yicha imtiyozlar belgilash, tovar va xizmat haqlarini kamaytirish, bolalarni boqish uchun davlat tomonidan beriladigan nafaqalar miqdorini ko'paytirish, yolg'iz qariyalarga ko'maklashish va shu kabilar lozim.

Oilaning yashash minimumini shakllantirishda yolg'iz kishilar va oilalilarning iste'mol xarajatlari darajasiga ta'sir etuvchi omillar hisobga olinadi. Oiladagilar soni oshib borishi bilan iste'mol xarajatlari pasayib boradi. Masalan, agar ikki kishi birgalikda yashasa, ularning jon boshiga xarajatlari (kommunal xizmatning ba'zi turlari bo'yicha to'lovlardan tashqari) yolg'iz yashovchining xarajatlaridan ikki barobar kam bo'ladi. Bu uzoq vaqt foydalanishga mo'ljallangan tovarlarga ham taalluqli. Buyumlar bir boladan boshqasiga o'tishi ham hisobga olinadi (ayniqsa, kam ta'minlangan va ko'p bolali oilalarda). Shu munosabat bilan daromadlari turli darajada bo'lgan oilalarda birgalikda yashash evaziga xarajatlarning kamayishi koeffitsiyenti hisoblab chiqilgan. Masalan, balog'atga yetgan to'rtta odam yashaydigan oilada iste'mol xarajatlari 10 foizga kamayadi, oilada yashovchi pensioner uchun yashash minimumi yolg'iz pensionernikidan 10-15 foiz past.

Aholi ehtiyojiga tabiiy-iqlimiy sharoitlar, joylashish xarakteri, milliy an'analar ham ta'sir ko'rsatadi. Nooziq-ovqat tovarlari va xizmatlar xarajati uzoq vaqt foydalanishga mo'ljallangan buyumlar bilan ta'minlanganlik va xizmat muddati me'yorlari asosidagi normativ usul yordamida aniqlanadi. Hisob-kitoblar tovarlar guruhi bo'yicha ishlab chiqiladi: garderob predmetlari (ust kiyim, poyabzal va hokazolar), sanitariya-gigiena vositalari, dori-darmonlar, uzoq vaqt foydalanishga mo'ljallangan tovarlar (mebel, elektr asboblari, avtomobil va hokazo).

Uy-joy va kommunal xizmat xarajatlari ushbu regiondagi narxlar va tarif normativlariga qarab belgilanadi. Bunda soliqlar va majburiy to'lovlar xarajatlari ham hisobga olinadi.

Oilaning yashash minimumi byudjeti uning tarkibi va katta-kichikligiga qarab aniqlanishi mumkin. Ta'kidlash lozimki, yashash minimumi ancha tor tuzilgan, unda faqat fiziologik minimumni ta'minlovchi me'yordan foydalanilgan va tamaki mahsulotlari, delikateslar, madaniy ehtiyojlar hisobga kiritilmagan,

nooziq-ovqat tovarlari, xizmatlar, soliqlar esa yetarli darajada hisobga olinmagan. Yashash minimumidan farqli o'laroq, **minimal iste'mol byudjeti** ana shu xarajatlarni to'la hisobga oladi. Ba'zi hisob-kitoblarga ko'ra, minimal iste'mol byudjeti yashash minimumi byudjetidan 3-4 baravar ortiq. Minimal iste'mol byudjeti va yashash minimumi byudjeti bilan birga **rasional iste'mol byudjeti** ham hisoblanadi, uning yordamida ilmiy asoslangan rasional me'yorlarga muvofiq ehtiyojlarni qondirish uchun zarur bo'lgan daromadning tarkibi va miqdori aniqlanadi. Rasional byudjet va iste'molning rasional me'yori insonning oqilona ehtiyojlarini to'la qondirish tamoyili asosiga quriladi. Iste'molni real me'yoriga muvofiq bo'lgan aholi jon boshiga to'g'ri keladigan iste'mol darajasiga yetish mamlakat miqyosida o'rta tabaqani shakllantirish vazifasini hal etishga yordam beradi.

Barcha aholi uchun iste'molni rasional darajaga yetkazish jarayonini ikki bosqichga ajratish mumkin: birinchisi - rasional byudjetga mos keluvchi daromadni va iste'molni o'rtacha darajasiga yetish; ikkinchisi - jamiyat har bir a'zosining rasional iste'molini ta'minlash. Bu ikki bosqichni farqlash iqtisodiy mazmunga ega. U daromadlar va iste'molning ba'zi elementlari harakati tendensiyasidagi tub o'zgarishlar va iste'mol tuzilmasining o'zgarishi bilan bog'liq. Ammo rasional iste'mol byudjetining mohiyatini mutlaqlashtirib bo'lmaydi. U faqat prognozlashning dastlabki punktini tashkil etadi. Rasional iste'mol va ta'minot me'yorlari shunday vositaki, ular yordamida xalq farovonligini oshirishning ustivor yo'nalishlarini miqdor va sifat jihatdan ifodalash; ijtimoiy muammolarni yechish, turmush darajasi (sifati) konsepsiyasini ishlab chiqish mumkin.

Iste'mol byudjetlari turli tovarlar va xizmatlarning ma'lum to'plami asosida tuziladi. Iste'mol to'plamlari turli iste'mol byudjeti uchun belgilangan bo'lib, unga kiruvchi tovarlar va xizmatlar tarkibi bilan ham, ularning hajmi bilan ham farqlanadi. Minimal iste'mol byudjetini hisoblashda bir qator tovarlar (xizmatlar) hisobga olinadi va minimal iste'mol me'yorlari yashash minimumiga nisbatan ancha yuqori (masalan, go'sht mahsulotlari bo'yicha - ikki baravar ortiq).

Iste'mol savati - insonning salomatligini saqlash va uning hayot-faoliyatini ta'minlash uchun zarur bo'lgan oziq-ovqat mahsulotlari, nooziq-ovqat tovarlari va xizmatlarning minimal to'plamidir. Aslida, iste'mol savati uchta savatga iborat: oziq-ovqat, nooziq-ovqat, xizmat savatchalari. Iste'mol savati kamida 5 yilda bir marta uslubiy tavsiyalar asosida aniqlashtiriladi. Iste'mol savatida oziq-ovqat savati muhim o'rin tutadi.

Oziq-ovqat savati - bir odamning bir oyda ovqatlanishi uchun ketadigan mahsulotlar to'plami (u mahsulotlar iste'molining minimal me'yori asosida hisoblab chiqilgan) va bu to'plam jismoniy ehtiyojlarga mos keladi, zarur kaloriyani ta'minlaydi, asosiy oziq moddalar mavjud va ovqatlanishni tashkil etishning an'anaviy ko'nikmalariga to'g'ri keladi (7.2.-jadval).

Oziq-ovqat mahsulotlarini iste'mol qilishning minimal miqdoriga O'zbekiston Respublikasida non mahsulotlari, kartoshka, sabzavot, meva-cheva, go'sht mahsulotlari, sut mahsulotlari, tuxum, baliq mahsulotlari, shakar va qandolat mahsulotlari, o'simlik yog'i, margarin, boshqa mahsulotlar (tuz, qalampir

va shu kabilar) kiradi. Minimal to'plam tarkibiga tamaki mahsulotlari, alkogolli ichimliklar, delikateslar kiritilmagan.

Minimal iste'mol savatini ishga layoqatli yoshdagi aholi uchun shakllantirishga asos qilib ishlayotgan erkak kishiga sutkada 2720 kkal, oqsil iste'molini - 88,7 (shu jumladan, hayvonniki - 31,5), uglevodlarni 4412 g/sutkani ta'minlovchi oziq-ovqatlar to'plami olinadi.

7.2.-jadval

Aholining turli ijtimoiy-demografik guruhlar uchun tavsiya etilayotgan oziq-ovqat mahsulotlari to'plami (yiliga kg hisobida)¹

Mahsulot turi	O'rtacha aholi jon boshiga	Erkaklar (16-59 yosh)	Ayollar (16-59 yosh)	Pensiонерlar	Bolalar	
					0-6 yosh	7-15 yosh
1. Non mahsulotlari	130,8	177,0	124,9	119,0	279,0	112,3
2. Kartoshka	124,2	160,0	120,0	90,0	85,0	135,0
3. Sabzavotlar	94,0	80,8	96,8	96,8	85,0	120,0
4. Meva–chevalar	19,4	14,6	12,6	10,6	34,4	44,4
5. Shakar va qandolat mahsulotlari	20,7	20,8	19,8	18,8	19,7	26,1
6. Go'sht mahsulotlari	26,6	32,2	25,0	19,8	18,7	33,5
7. Baliq mahsulotlari	11,7	12,7	10,7	12,7	8,7	12,5
8. Sut mahsulotlari	212,4	201,7	179,4	174,1	179,0	303,4
9. Tuxum (dona)	151,4	180,0	150,0	90,0	150,0	180,0
10. O'simlik yog'i va margarin	10,0	11,2	9,8	8,9	6,8	11,7

Yashash minimumi ko'rsatkichlari davlat tomonidan ijtimoiy siyosat yuritishda qo'llaniladi (xususan, aholining turmush darajasini baholash uchun yashash minimumidan past, teng va yuqori daromadli aholi salmog'i aniqlanadi), aholining kam ta'minlangan qatlamlarini qo'llab-quvvatlash uchun aniq yetib boradigan manzilli ijtimoiy yordam uchun negiz bo'lib xizmat qiladi, eng kam ish haqi va pensiyalarni asoslashda foydalaniladi, shuningdek, kam ta'minlanganlik mezonini hamdir.

Shunday qilib, iste'mol savati va yashash minimumi insonning hayot faoliyatini to'laroq ta'riflash imkonini beradi va aholi turmush darajasi hamda daromadlar ko'rsatkichlari tizimining tarkibiy qismidir.

Qisqacha xulosalar

Aholining farovonlik darajasini ifodalashda «turmush darajasi», «xalq farovonligi», «turmush faoliyati xavfsizligi», «turmush tarzi», «mehnat faoliyati

¹ Политика доходов и заработной платы (Учебные пособие) – М., 1999, с.66.

sifatida», «turmush sifati» kabi turli xil tushunchalar qo'llaniladi. Ba'zan turli atamalar bir mazmunni anglatadi, boshqa hollarda ular o'rtasidagi farq muayyan xarakter kasb etadi, mazmuni sezilarli darajada farq qiladi. Shu bilan birga, mazkur tushunchalarning o'zaro bog'liqligini ham aytib o'tish lozim.

Turmush darajasi – bu jismoniy, ma'naviy va ijtimoiy ehtiyojlarning rivojlanish darajasi, qondirilganlik ko'lami va ularni qoniqtirish uchun yaratilgan imkoniyatlarni aks ettiruvchi kompleks ijtimoiy-iqtisodiy kategoriyadir.

Turmush darajasi ko'rsatkichlari umumiy va xususiy turlarga ajratiladi.

Aholi daromadlari – aholi yoki oila a'zolari tomonidan ma'lum davr ichida olingan yoki ishlab topilgan pul yoki natura shaklidagi mablag'lar yig'indisidir. Aholining talab-ehtiyojlar darajasi va tarkibiy daromadlar va miqdorlariga bevosita bog'liqdir.

Iste'mol savati – insonniy salomatligini saqlash va uning hayot-faoliyatini ta'minlash uchun zarur bo'lgan oziq-ovqat mahsulotlari, nooziq-ovqat tovarlari va xizmatlarning minimal to'plamidir.

Tayanch iboralar

Turmush darajasi, aholi ehtiyojlari, milliy daromad, aholining nominal daromadlari, ish haqi, pensiya fondi, aholi iste'moli va xarajatlari, aholining pul jamg'armalari, jamg'arilgan mol-mulk va turar joylar, aholining ijtimoiy tabaqalanishi, tomorqa xo'jaligi, aholining natural daromadlari, nominal ish haqi, oila byudjeti, ijtimoiy transfertlar, ijtimoiy iste'mol fondi, uy-joy va kommunal xarajatlari, iste'mol savati, oziq-ovqat savati, minimal iste'mol savati, aholi farovonligi darajasi.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Turmush darajasi deganda nimalar tushuniladi?
2. Turmush darajasi ko'rsatkichlarining asosiy turkumlarini aytib bering. Iqtisodiy va ijtimoiy ko'rsatkichlarning roli qanday?
3. Turmush darajasini oshirishda omillar qanday o'rin tutadi?
4. O'zbekistondagi, rivojlangan va rivojlanayotgan davlatlardagi turmush darajasini qanday baholaysiz?
5. O'zbekistonda turmush darajasini oshirishning qaysi yo'lini tanlangani ma'qul? O'z fikringizni asoslang.
6. Aholi daromadlari deganda nimalar tushuniladi va uning qanday turlari mavjud?
7. Daromadlarning eng muhim manbalari nimalardan iborat?
8. Oila byudjeti va uning tarkibiy qismi nimalardan tashkil topgan?
9. Iste'mol byudjeti nima va qanday ko'rsatkichlarga ega?
10. Yashash minimumi va iste'mol savatchasi nimani bildiradi?
11. Iste'mol savati qanday savatlarni o'z ichiga oladi?
12. Minimal iste'mol savatiga kiritiladigan mahsulotlarning so'mdagi ifodasi va eng kam oylik ish haqi o'rtasida mutanosiblik qanday bo'lishi kerak?

13. Aholi daromadlarini oshirishning qanday zamonaviy modellarini bilasiz?
14. Kichik biznes va xususiy tadbirkorlikning aholi daromadlarini oshirishdagi roli nimadan iborat?

Asosiy adabiyotlar

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. Politika doxodov i kachestvo jizni naseleniya. /Pod red.Gorelova N.A. - SPb.:Piter, 2003.-653s.
4. Popazova O.A. Ekonomika truda. Izdatelstvo: Vektor, 2005. -192 s.
5. Popov Yu.N., Shevchuk A.V. Vvedeniye v sosiologiyu truda i zanyatosti. Izdatelstvo: Delo, 2005.
6. Radko S.G., Afanasyeva A.I. Organizasiya, normirovaniye i oplata truda na predpriyatii: Uchebnoye posobiye dlya vuzov Izdatelstvo: SPb: filial izd-va «Prosvehyenii», 2003. -358s.
7. Roik V.D. Osnovo’ sosialnogo straxovaniya: Znachenkiye sosialnogo straxovaniya; Sosialnaya zahita rabotnikov; Formirovaniye otechestvennoy sistemo’ sosialnogo straxovaniya: Monografiya Izdatelstvo: M: Ankil, 2005. -256s.
8. Salnikova L.V. Trudovo’ye dogovoro’ Izdatelstvo: Izdatelskiy dom «Dashkov i K».2005.

Internet veb-saytlari

1. <http://www.cer.uz> – *Sosialnaya zashita naseleniya*. O’zbekiston Respublikasining “Iqtisodiy tadqiqotlar markazi” ning “Ekonomicheskoye obozreniye” jurnalining elektron manzili. Turli xil sosiologiya mavzudagi materiallarni olishga imkon beradi.
2. <http://www.economyfaculty.uz> – “Mehnat iqtisodiyoti va sosiyaologiyasi” kafedrası sayti mavjud bo’lgan veb-sayt
3. <http://economics.com.ua> – mehnat iqtisodiyotiga taalluqli bo’lgan ma’lumotlar veb-sayti
4. <http://www.bearingpoint.uz> – “O’zbekiston iqtisodiyoti” qo’llanmasining veb-sayti
5. <http://rea.ru> – Rossiya iqtisodiyot akademiyasining veb-sayti

III bob

Ish VAQTI JAM/ARMASIDAN FOYDALANISHNI TAHLIL QILISH

3.1. Korxonadagi ishchi kuchidan to'liq foydalanishga doir ko'rsatkichlar tizimi

Ishchi kuchidan to'liq foydalanish tahlil qilinayotgan davrda bitta xodim tomonidan ishlangan kun va soatlar soniga qarab baho berish mumkin. Bunday tahlil xodimlarning har bir toifasi bo'yicha, har bir ishlab chiqarish bo'linmasi va umuman, korxona bo'yicha o'tkaziladi (2-jadval).

Ish vaqti fondi (IVF) xodimlar soniga (XS), bir xodim bir yilda o'rta hisobda ishlab bergan kunlar soniga (D) va ish vaqtining o'rtacha muddatiga (M) bog'liq:

$$IVF_{XS} \cdot D \cdot M$$

Tahlil etilayotgan korxonada haqiqiy ish vaqti fondi rejalashtirilganidan 9570 soat kamroqdir. Uning o'zgarishiga ta'sir ko'rsatish omillarini zanjirli ravishda qo'yib chiqish usuli orqali aniqlash mumkin:

$$IVF_{XS} - (XS_{\text{rejalashtirilgan}} - XS_{\text{haqiqiy}}) \cdot D_{\text{rejalashtirilgan}} \cdot M_{\text{rejalashtirilgan}} = (165 - 160) \cdot 220 \cdot 7,95 = 8745s$$

$$IVF_{XS} - (XS_{\text{rejalashtirilgan}} - XS_{\text{haqiqiy}}) \cdot D_{\text{haqiqiy}} \cdot M_{\text{rejalashtirilgan}} = (165 - 160) \cdot 210 \cdot 7,95 = 13118s$$

$$IVF_{XS} - (XS_{\text{rejalashtirilgan}} - XS_{\text{haqiqiy}}) \cdot D_{\text{haqiqiy}} \cdot (M_{\text{rejalashtirilgan}} - M_{\text{haqiqiy}}) = (165 - 160) \cdot 210 \cdot (7,95 - 7,8) = 5197s$$

Jami -9570s

2-jadval

Korxonada ish kuchidan foydalanish

Ko'rsatkich	O'tgan yili	Hisobot yili		Chetga chiqish	
		Reja	haqiqat	o'tgan yildan	rejadan
Ishchilarning o'rtacha yillik soni (XS)	160	160	165	5	5
Bir ishchi bir yilda ishlagan kunlar (D)	220	220	210	-10	-10
Soatlar (S)	1727	1749	1638	-89	-111
Ish kunining o'rtacha muddati (M), S	7,85	7,95	7,8	-0,05	-0,15
Ish vaqti fondi, S	276320	279840	270270	-6050	-9570
Shu jumladan, ishdan tashqari ishlagan vaqt, S	1630		1485	-145	1485

Yuqorida keltirilgan ma'lumotlardan ko'rinib turibdiki, korxona mavjud mehnat resurslaridan yetarli darajada to'liq foydalanmagan. O'rta hisobda bitta ishchi 220 kun o'rniga 210 kun ishlagan, shu sababli rejadan tashqari ish vaqtining

bekor sarf bo'lishi bitta ishchiga 10 kunni, barcha ishchilarga 1650 kunni yoki 13118 soatni tashkil etgan ($1650 \cdot 7,95$).

3.2. Korxonadagi ish vaqti jamg'armasidan foydalanish tahlili

Ish vaqtining smena ichidagi bekor sarflanishi ham oz emas, bir kunda bu sarflar 0,15 soatni, barcha ishchilar tomonidan ishlangan hamma kunlar mobaynida – 5197 soatni tashkil etgan. Ish vaqtining umumiy bekor sarfi 18315 soat ($(1638 - 1749) \cdot 165$). Haqiqatdan ham ular ancha yuqori, chunki haqiqatda ishlangan vaqt fondi ishdan tashqari ishlangan soatlarni (1485s.) ham kamroq oladi. Agar ularni ham hisobga oladigan bo'lsak, ish vaqtining umumiy bekor sarf bo'lishi 19800 soatni yoki 7,3% ni tashkil etadi.

Kun bo'yi va smena ichidagi ish vaqtining bekor sarf bo'lishi sabablarini aniqlash uchun ish vaqtining haqiqiy va rejadagi balansi ma'lumotlari taqqoslab ko'riladi (3-jadval).

Ularga rejada ko'zda tutilmagan turli obyektiv va subyektiv holatlar sabab bo'lgan: ma'muriyat tomonidan ruxsat etilgan qo'shimcha ta'tillar, ishchilarning kasalligi tufayli vaqtincha mehnatga layoqatsizligi, ishga kelmay qolish, asbob-uskunalar, mashinalar, mexanizmlarning nosozligi tufayli bekor turib qolishlar, ishning, xom ashyo, material, elektr energiya, yoqilg'i va h.k.larning yo'qligi. Vaqtning bekor sarf bo'lishining har bir turi batafsil tahlil etiladi, ayniqsa, korxonaga bog'liq bo'lgan bekor vaqt mehnat jamoasining o'ziga bog'liq sabablarga bog'liq vaqtning bekor sarf etilishini kamaytirish mahsulot ishlab chiqarishni ko'paytirish zahirasi hisoblanadi. U qo'shimcha kapital mablag'lar talab qilmaydi va tezda samara olish imkonini beradi.

3-jadval

Ish vaqti fondidan foydalanishni tahlil etish

Ko'rsatkich	Bitta ishchiga		Rejadan chetga chiqish	
	reja	haqiqatda	bitta ishchiga	barcha ishchilarga
Taqvim kunlar soni	365	365	-	-
Shu jumladan: Bayram kunlari	9	9	-	-
Dam olish kunlari	52	52	-	-
Dam olish shanba kunlari	50	50	-	-
Ish vaqtining nominal fondi, kunlar	254	254	-	-
Ishga kelmaslik, kun	34	44	10	1650
Shu jumladan: Ta'tillar (har yilgi)	16	16	-	-
O'quv ta'tili	1	2	1	165
Homiladorlik va tug'ish ta'tili	3	2	-1	-165
Ma'muriyat ruxsati bilan qo'shimcha ta'tillar	5	8	3	495
Kasaallik	9	11,8	2,8	462
Progullar	-	0,2	0,2	33

Bekor turib qolish	-	4	4	660
Ishga kelinadigan vaqt fondi, kunlar	220	210	-10	-1650
Ish smenasi muddati, s	8	8		
Ish vaqti byudjeti, s	1760	1680	-80	-13200
Bayramoldi qisqartirilgan kunlar, s	9	9	-	-
O'smirlarga imtiyozli vaqt	2	2,4	0,4	66
Smena ichidagi bekor turib qolishlar, s	-	30,6	30,6	5049
Ish vaqtining foydali fondi, s	1749	1638	-111	-18315
Ish smenasining o'rtacha muddati, s	7,95	7,8	-31,5	-5197
Ishdan tashqari ishlangan vaqt, s	-	9	9	1485
Ish vaqtining noishlab chiqarish xarajatlari		8,3	8,3	1367

Misolimizda bekor sarf bo'lgan vaqtning ko'pchilik qismi ((495Q33Q660)*7,95q14642s.) subyektiv omillar tufayli vujudga kelgan: ma'muriyat ruxsati bilan qo'shimcha ta'til berilishi, progullar, bekor turib qolishlar. Bularni ish vaqti fondini ko'paytirishning foydalanilmagan zahiralari deb hisoblash mumkin. Bu vaqtning bekor sarf bo'lishiga yo'l qo'ymaslik sakkiz xodimning ishdan ozod bo'lishiga teng, degan so'z (146442:1749).

Ish vaqtining bekor sarf bo'lishini o'rganib, unumsiz mehnat sarfini aniqlash zarur, biroq u yaroqsiz mahsulot ishlab chiqarish va uni tuzatishga vaqt sarflash, shuningdek, texnologiya jarayonidan chetga chiqishlar munosabati bilan paydo bo'ladi. Ularning hajmini aniqlash uchun yaroqsiz mahsulotlar tufayli ko'rilgan zararlar haqidagi ma'lumotlardan foydalaniladi (10 - jurnal-order).

4-jadval

Ish vaqtining unumli sarflanishini hisoblash uchun ma'lumotlar

Ko'rsatkichlar	Summa, mln.so'm
Tovar mahsulotlarining ishlab chiqarish tannarxi	80.600
Ishchilarning ish haqi	16532
Ishlab chiqarishdagi ishchilarning ish haqi	10075
Moddiy xarajatlar	42500
Yaroqsiz chiqarilgan mahsulotning tannarxi	500
Yaroqsiz mahsulotni tuzatish xarajatlari	80

4-jadval ma'lumotlari bo'yicha quyidagilarni aniqlaymiz:

a) ishlab chiqarishdagi ishchilar ish haqining tovar mahsulot ishlab chiqarish tannarxidagi salmog'i: $10075 / 80600 \cdot 100q12,5\%$;

b) uzil-kesil yaroqsiz mahsulot tannarxida ish haqining summasi: $500 \cdot 12,5 / 100q62,5$ mln. so'm;

v) tovar mahsulot ishlab chiqarish tannarxida ishlab chiqarishdagi ishchilar va ish haqining salmog'i (bundan xom ashyo va materiallar, chala mahsulotlar va butlovchi ashyolar chegirib tashlangan): $10075 / (80600 - 42500) \cdot 100q26,44\%$;

g) yaroqsiz mahsulotni tuzatish bo'yicha ishchilarning ish haqi: $80 \cdot 26,44 / 100q21,15$ mln.so'm;

d) uzil-kesil yaroqsiz mahsulot va uni tuzatishda ishchilarning ish haqi: 62,5Q21,15q83,65 mln.so'm;

ye) ishchilarning o'rtacha soatlik ish haqi: 16,532mln so'm / 270270 kishi-soatq61,168 so'm.

j) yaroqsiz mahsulot tayyorlash va uni tuzatishga ketgan ish vaqti: 83650000 / 61168q1367 kishi-soat;

Normal ish sharoitlaridan chetga chiqish bilan bog'liq ish vaqtining bekor sarf bo'lishi ana shu sabab bilan sarflangan qo'shimcha to'lovlar summasini 1 soatlik o'rtacha ish haqiga bo'lish bilan hisoblab chiqiladi. Mazkur korxonada bunday qo'shimcha to'lovlar bo'lmagan.

Ish vaqtining bekor sarflanishini qisqartirish – mahsulot ishlab chiqarishni ko'paytirish zahiralaridan biridir. Uni hisoblab chiqish uchun korxonaning aybi bilan shu vaqtining bekor sarf bo'lishini (IVBS) rejadagi o'rtacha so'flik mahsulot ishlab chiqarishga ko'paytirish zarur:

$$MIC_{hq}IVBS \cdot SM_{rej}q(14642Q1367) \cdot 343050so'mq5492 \text{ mln.so'm.}$$

Biroq shuni nazarda tutish kerakki, ish vaqtining bekor sarf bo'lishi hamisha ham mahsulot ishlab chiqarish hajmining kamayishiga olib kelmaydi, chunki uning o'zni xodimlarning jadal ishlashini oshirish bilan to'lib ketishi mumkin. Shuning uchun ham mehnat zahiralaridan foydalanishni tahlil qilganda mehnat unumdorligi ko'rsatkichlarini o'rganishga katta e'tibor beriladi.

Qisqacha xulosalar

Ishchi kuchidan to'liq foydalanish tahlil qilinayotgan davrda bitta xodim tomonidan ishlangan kunlar va soatlar soniga asoslanish mumkin. Bunday tahlil xodimlarning har bir toifasi bo'yicha, har bir ishlab chiqarish bo'linmasi va umuman korxona bo'yicha o'tkaziladi.

Ishchilarning o'rtacha ro'yxatdagi soni o'zgarishi omilining ta'sirini aniqlash uchun ishchilar sonida bo'lgan farq o'tgan yilda bir ishchi tomonidan bir yilda o'rtacha ishlangan kishi kunlari va ish kunining o'rtacha uzunligiga ko'paytiriladi.

Bir ishchi tomonidan bir yilda o'rtacha ishlangan kishi kunlarining o'zgarish omili ta'sirini hisoblash uchun bir ishchi tomonidan ishlangan kishi kunlarida bo'lgan farq joriy yildagi ishchilarning o'rtacha ro'yxatdagi soniga va o'rtacha yildagi ish kunining o'rtacha uzunligiga ko'paytiriladi.

Ish kuni uzunligining o'zgarishi. Bu omilning ta'sirini aniqlash uchun ushbu ko'rsatkichda bo'lgan farq joriy yildagi hamma ishchilar tomonidan ishlangan kishi kunlariga ko'paytiriladi.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Ish vaqti fondidan foydalanish nima maqsadda tahlil qilinadi?

2. Ish vaqtining bekor sarf bo'lishini qisqartirish hisobiga mahsulot ishlab chiqarishni ko'paytirish zahiralarini qanday aniqlanadi?
3. Ish vaqti fondi qanday aniqlanadi?

III bob

Ish VAQTI JAM/ARMASIDAN FOYDALANISHNI TAHLIL QILISH

3.1. Korxonadagi ishchi kuchidan to'liq foydalanishga doir ko'rsatkichlar tizimi

Ishchi kuchidan to'liq foydalanish tahlil qilinayotgan davrda bitta xodim tomonidan ishlangan kun va soatlar soniga qarab baho berish mumkin. Bunday tahlil xodimlarning har bir toifasi bo'yicha, har bir ishlab chiqarish bo'linmasi va umuman, korxona bo'yicha o'tkaziladi (2-jadval).

Ish vaqti fondi (IVF) xodimlar soniga (XS), bir xodim bir yilda o'rta hisobda ishlab bergan kunlar soniga (D) va ish vaqtining o'rtacha muddatiga (M) bog'liq:

$$IVF_{qXS} \cdot D \cdot M$$

Tahlil etilayotgan korxonada haqiqiy ish vaqti fondi rejalashtirilganidan 9570 soat kamroqdir. Uning o'zgarishiga ta'sir ko'rsatish omillarini zanjirli ravishda qo'yib chiqish usuli orqali aniqlash mumkin:

$$?IVF_{xs}q-(XS_x—XS_{rej}) \cdot D_{rej} \cdot M_{rej}q(165—160) \cdot 220 \cdot 7,95q8745s$$

$$?IVF_{xq}(DH—D_{rej}) \cdot XS_f \cdot M_{rej}q-(210 \cdot 220) \cdot 165 \cdot 7,95q-13118s$$

$$?IVF_{mq}(M_x—M_{rej}) \cdot D_h \cdot XS_xq(7,8—7,95) \cdot 210 \cdot 165q-5197s$$

Jami -9570s

2-jadval

Korxonada ish kuchidan foydalanish

Ko'rsatkich	O'tgan yili	Hisobot yili		Chetga chiqish	
		Reja	haqiqat	o'tgan yildan	rejadan
Ishchilarning o'rtacha yillik soni (XS)	160	160	165	5	5
Bir ishchi bir yilda ishlagan kunlar (D)	220	220	210	-10	-10
Soatlar (S)	1727	1749	1638	-89	-111
Ish kunining o'rtacha muddati (M), S	7,85	7,95	7,8	-0,05	-0,15
Ish vaqti fondi, S	276320	279840	270270	-6050	-9570
Shu jumladan, ishdan tashqari ishlagan vaqt, S	1630		1485	-145	1485

Yuqorida keltirilgan ma'lumotlardan ko'rinib turibdiki, korxona mavjud mehnat resurslaridan yetarli darajada to'liq foydalanmagan. O'rta hisobda bitta ishchi 220 kun o'rniga 210 kun ishlagan, shu sababli rejadan tashqari ish vaqtining

bekor sarf bo'lishi bitta ishchiga 10 kunni, barcha ishchilarga 1650 kunni yoki 13118 soatni tashkil etgan ($1650 \cdot 7,95$).

3.2. Korxonadagi ish vaqti jamg'armasidan foydalanish tahlili

Ish vaqtining smena ichidagi bekor sarflanishi ham oz emas, bir kunda bu sarflar 0,15 soatni, barcha ishchilar tomonidan ishlangan hamma kunlar mobaynida – 5197 soatni tashkil etgan. Ish vaqtining umumiy bekor sarfi 18315 soat ($(1638 - 1749) \cdot 165$). Haqiqatdan ham ular ancha yuqori, chunki haqiqatda ishlangan vaqt fondi ishdan tashqari ishlangan soatlarni (1485s.) ham kamroq oladi. Agar ularni ham hisobga oladigan bo'lsak, ish vaqtining umumiy bekor sarf bo'lishi 19800 soatni yoki 7,3% ni tashkil etadi.

Kun bo'yi va smena ichidagi ish vaqtining bekor sarf bo'lishi sabablarini aniqlash uchun ish vaqtining haqiqiy va rejadagi balansi ma'lumotlari taqqoslab ko'riladi (3-jadval).

Ularga rejada ko'zda tutilmagan turli obyektiv va subyektiv holatlar sabab bo'lgan: ma'muriyat tomonidan ruxsat etilgan qo'shimcha ta'tillar, ishchilarning kasalligi tufayli vaqtincha mehnatga layoqatsizligi, ishga kelmay qolish, asbob-uskunalar, mashinalar, mexanizmlarning nosozligi tufayli bekor turib qolishlar, ishning, xom ashyo, material, elektr energiya, yoqilg'i va h.k.larning yo'qligi. Vaqtning bekor sarf bo'lishining har bir turi batafsil tahlil etiladi, ayniqsa, korxonaga bog'liq bo'lgan bekor vaqt mehnat jamoasining o'ziga bog'liq sabablarga bog'liq vaqtning bekor sarf etilishini kamaytirish mahsulot ishlab chiqarishni ko'paytirish zahirasi hisoblanadi. U qo'shimcha kapital mablag'lar talab qilmaydi va tezda samara olish imkonini beradi.

3-jadval

Ish vaqti fondidan foydalanishni tahlil etish

Ko'rsatkich	Bitta ishchiga		Rejadan chetga chiqish	
	reja	haqiqatda	bitta ishchiga	barcha ishchilarga
Taqvim kunlar soni	365	365	-	-
Shu jumladan: Bayram kunlari	9	9	-	-
Dam olish kunlari	52	52	-	-
Dam olish shanba kunlari	50	50	-	-
Ish vaqtining nominal fondi, kunlar	254	254	-	-
Ishga kelmaslik, kun	34	44	10	1650
Shu jumladan: Ta'tillar (har yilgi)	16	16	-	-
O'quv ta'tili	1	2	1	165
Homiladorlik va tug'ish ta'tili	3	2	-1	-165
Ma'muriyat ruxsati bilan qo'shimcha ta'tillar	5	8	3	495
Kasaallik	9	11,8	2,8	462
Progullar	-	0,2	0,2	33

Bekor turib qolish	-	4	4	660
Ishga kelinadigan vaqt fondi, kunlar	220	210	-10	-1650
Ish smenasi muddati, s	8	8		
Ish vaqti byudjeti, s	1760	1680	-80	-13200
Bayramoldi qisqartirilgan kunlar, s	9	9	-	-
O'smirlarga imtiyozli vaqt	2	2,4	0,4	66
Smena ichidagi bekor turib qolishlar, s	-	30,6	30,6	5049
Ish vaqtining foydali fondi, s	1749	1638	-111	-18315
Ish smenasining o'rtacha muddati, s	7,95	7,8	-31,5	-5197
Ishdan tashqari ishlangan vaqt, s	-	9	9	1485
Ish vaqtining noishlab chiqarish xarajatlari		8,3	8,3	1367

Misolimizda bekor sarf bo'lgan vaqtning ko'pchilik qismi ((495Q33Q660)*7,95q14642s.) subyektiv omillar tufayli vujudga kelgan: ma'muriyat ruxsati bilan qo'shimcha ta'til berilishi, progullar, bekor turib qolishlar. Bularni ish vaqti fondini ko'paytirishning foydalanilmagan zahiralari deb hisoblash mumkin. Bu vaqtning bekor sarf bo'lishiga yo'l qo'ymaslik sakkiz xodimning ishdan ozod bo'lishiga teng, degan so'z (146442:1749).

Ish vaqtining bekor sarf bo'lishini o'rganib, unumsiz mehnat sarfini aniqlash zarur, biroq u yaroqsiz mahsulot ishlab chiqarish va uni tuzatishga vaqt sarflash, shuningdek, texnologiya jarayonidan chetga chiqishlar munosabati bilan paydo bo'ladi. Ularning hajmini aniqlash uchun yaroqsiz mahsulotlar tufayli ko'rilgan zararlar haqidagi ma'lumotlardan foydalaniladi (10 - jurnal-order).

4-jadval

Ish vaqtining unumli sarflanishini hisoblash uchun ma'lumotlar

Ko'rsatkichlar	Summa, mln.so'm
Tovar mahsulotlarining ishlab chiqarish tannarxi	80.600
Ishchilarning ish haqi	16532
Ishlab chiqarishdagi ishchilarning ish haqi	10075
Moddiy xarajatlar	42500
Yaroqsiz chiqarilgan mahsulotning tannarxi	500
Yaroqsiz mahsulotni tuzatish xarajatlari	80

4-jadval ma'lumotlari bo'yicha quyidagilarni aniqlaymiz:

a) ishlab chiqarishdagi ishchilar ish haqining tovar mahsulot ishlab chiqarish tannarxidagi salmog'i: $10075 / 80600 * 100q12,5\%$;

b) uzil-kesil yaroqsiz mahsulot tannarxida ish haqining summasi: $500 * 12,5 / 100q62,5$ mln. so'm;

v) tovar mahsulot ishlab chiqarish tannarxida ishlab chiqarishdagi ishchilar va ish haqining salmog'i (bundan xom ashyo va materiallar, chala mahsulotlar va butlovchi ashyolar chegirib tashlangan): $10075 / (80600 - 42500) * 100q26,44\%$;

g) yaroqsiz mahsulotni tuzatish bo'yicha ishchilarning ish haqi: $80 * 26,44 / 100q21,15$ mln.so'm;

d) uzil-kesil yaroqsiz mahsulot va uni tuzatishda ishchilarning ish haqi: 62,5Q21,15q83,65 mln.so'm;

ye) ishchilarning o'rtacha soatlik ish haqi: 16,532mln so'm / 270270 kishi-soatq61,168 so'm.

j) yaroqsiz mahsulot tayyorlash va uni tuzatishga ketgan ish vaqti: 83650000 / 61168q1367 kishi-soat;

Normal ish sharoitlaridan chetga chiqish bilan bog'liq ish vaqtining bekor sarf bo'lishi ana shu sabab bilan sarflangan qo'shimcha to'lovlar summasini 1 soatlik o'rtacha ish haqiga bo'lish bilan hisoblab chiqiladi. Mazkur korxonada bunday qo'shimcha to'lovlar bo'lmagan.

Ish vaqtining bekor sarflanishini qisqartirish – mahsulot ishlab chiqarishni ko'paytirish zahiralaridan biridir. Uni hisoblab chiqish uchun korxonaning aybi bilan shu vaqtining bekor sarf bo'lishini (IVBS) rejadagi o'rtacha soatlik mahsulot ishlab chiqarishga ko'paytirish zarur:

$$MIC_{qIVBS} \cdot SM_{rej} \cdot q(14642Q1367) \cdot 343050 \text{ so'm} \cdot q5492 \text{ mln.so'm.}$$

Biroq shuni nazarda tutish kerakki, ish vaqtining bekor sarf bo'lishi hamisha ham mahsulot ishlab chiqarish hajmining kamayishiga olib kelmaydi, chunki uning o'zni xodimlarning jadal ishlashini oshirish bilan to'lib ketishi mumkin. Shuning uchun ham mehnat zahiralaridan foydalanishni tahlil qilganda mehnat unumdorligi ko'rsatkichlarini o'rganishga katta e'tibor beriladi.

Qisqacha xulosalar

Ishchi kuchidan to'liq foydalanish tahlil qilinayotgan davrda bitta xodim tomonidan ishlangan kunlar va soatlar soniga asoslanish mumkin. Bunday tahlil xodimlarning har bir toifasi bo'yicha, har bir ishlab chiqarish bo'linmasi va umuman korxona bo'yicha o'tkaziladi.

Ishchilarning o'rtacha ro'yxatdagi soni o'zgarishi omilining ta'sirini aniqlash uchun ishchilar sonida bo'lgan farq o'tgan yilda bir ishchi tomonidan bir yilda o'rtacha ishlangan kishi kunlari va ish kunining o'rtacha uzunligiga ko'paytiriladi.

Bir ishchi tomonidan bir yilda o'rtacha ishlangan kishi kunlarining o'zgarish omili ta'sirini hisoblash uchun bir ishchi tomonidan ishlangan kishi kunlarida bo'lgan farq joriy yildagi ishchilarning o'rtacha ro'yxatdagi soniga va o'rtacha yildagi ish kunining o'rtacha uzunligiga ko'paytiriladi.

Ish kuni uzunligining o'zgarishi. Bu omilning ta'sirini aniqlash uchun ushbu ko'rsatkichda bo'lgan farq joriy yildagi hamma ishchilar tomonidan ishlangan kishi kunlariga ko'paytiriladi.

Nazorat va muhokama uchun savollar

4. Ish vaqti fondidan foydalanish nima maqsadda tahlil qilinadi?

5. Ish vaqtining bekor sarf bo'lishini qisqartirish hisobiga mahsulot ishlab chiqarishni ko'paytirish zahiralarini qanday aniqlanadi?
6. Ish vaqti fondi qanday aniqlanadi?

VI bob

MEHNAT UNUMDORLIGINI TAHLIL QILISH

6.1. Mehnat unumdorligining umumlashtiruvchi, xususiy va yordamchi ko'rsatkichlari va ularni hisoblash

Mehnat unumdorligi darajasiga baho berish uchun umumlashtiruvchi, xususiy va yordamchi ko'rsatkichlar tizimi qo'llaniladi. Umumlashtiruvchi ko'rsatkichlarga bitta ishchining ishlab chiqargan o'rtacha yillik, o'rtacha kunlik va o'rtacha soatlik mahsuloti, shuningdek, bitta ishlovchiga to'g'ri keladigan o'rtacha yillik mahsulot ishlab chiqarishning qiymat ifodasi kiradi.

Xususiy ko'rsatkichlar bu muayyan turdagi mahsulot birligining ishlab chiqarish uchun vaqt sarfi (mahsulotning sermehnatliligi) yoki bir kishi kunda yoxud bir kishi soatda muayyan turdagi natural mahsulot ishlab chiqarishga sarflangan vaqt. Yordamchi ko'rsatkichlar muayyan ish turining birligiga yoki vaqt birligi ichida bajarilgan ishlar hajmiga sarflangan vaqtni tavsiflab beradi.

Mehnat unumdorligining ancha umumlashgan ko'rsatkichi – bitta xodimning o'rtacha yillik mahsulot ishlab chikarishidir. Uning hajmi faqat ishchilarning mahsulot ishlab chiqarishigagina emas, balki ularning sanoat ishlab chiqarish personali umumiy sonidagi salmog'iga, shuningdek, ishlagan kunlari va ish kunining qancha davom etishiga ham bog'liq bo'ladi.

5-jadval

Omillarni tahlil qilish uchun boshlang'ich ma'lumotlar

Ko'rsatkich	Reja	Haqiqat	Chetga chiqish
Mahsulot ishlab chiqarish hajmi (mln.so'm)	96000	100800	Q4800
O'rtacha ro'yxatdagi son:			
Sanoat ishlab chiqarishi personali (SIP)	200	202	Q2
Ishchilar (ISh)	160	165	Q5
Sanoat ishlab chiqarishi personali umumiy sonida ishchilar salmog'i (XU),%	80	81,68	Q1,68
Yiliga bitta ishchi ishlagan kunlar(IK)	220	210	-10
Ish kunining o'rtacha davom etishi (D)	7,95	7,8	-0,15
Ishlangan vaqtning umumiy miqdori: Barcha ishchilar bir yilda (T); kishi-soat Shu jumladan, bir ishchi; kishi-soat	279840 1749	270270 1638	-9570 -111
O'rtacha yillik ishlab chiqarish(mln.so'm) Bir ishlovchi(YM) Bir ishchi(YM)	480 600	499,01 610,91	Q19,01 Q10,91
Ishchining o'rtacha kunlik mahsulot ishlab chiqarishi (KM), ming so'm	343,05	372,96	Q29,91
5-jadvalning davomi			

Ishchining o'rtacha soat mahsulot ishlab chiqarashi(SM), ming so'm	2,73	2,91	Q0,18
Unumsiz vaqt sarfi(TU)ming so'm	-	1367	-
FTT tadbirlarni joriy qilish hisobiga rejadani tashqari tejalgan vaqt(Tt), ming kishi-soat	-	8500	-
Tarkibiy siljishlar natijasida tovar-mahsulot qiymatining o'zgarishi, mln. so'm	-	2300	-

Bunda xodimning o'rtacha yillik mahsulot ishlab chiqarishi quyidagi omillar ko'paytmasiga tengligidan kelib chiqadi:

$$Y M q X S * K * D * S M$$

Mazkur omillarning sanot ishlab chiqarish personalining o'rtacha yillik mahsulot ishlab chiqarish darajasi o'zgarishiga ta'sirini mutlaq farqlar usuli bilan hisoblab chiqamiz.

1 va 2-jadvallar ma'lumotlariga qaraganda, korxona xodimining o'rtacha yillik mahsulot ishlab chiqarishi rejadagidan 19 mln.so'mlik (499-480) ko'pdir. O'rtacha yillik sanoat mahsuloti ishlab chiqarish personali umumiy sonida ishchilar ulushi ortganligi munosabati bilan 10 mln.so'mlik va ishchilarning o'rtacha soatlik ishlab chiqarishi ortganligi sababli 40 mln.so'mlik ko'paygan. Uning darajasiga ish vaqtining rejadani tashqari butun kun bo'yi va smena ichida bekor sarf bo'lishi salbiy ta'sir ko'rsatgan, natijada u tegishli ravishda 22,27 va 8,83 mln.so'mlik kamaygan. Shu sababli tahlilni ana shu yunalishda chuqurlashtirish lozim.

6-jadval

Xodimlarning o'rtacha mahsulot ishlab chiqarish darajasiga omillarning ta'sir ko'rsatishini mutlaq farqlar usuli bilan hisoblash

Omillar	Hisoblash algoritmi $\Delta Y M$, mln.so'm
SIT umumiy sonida ishchilar ulushining o'zgarishi	$\Delta Y m u l q \Delta U d x Y M r e j q 0,0168 * 600 q Q 10,08$
Yiliga bitta ishchi ishlagan kunlar sonining o'zgarishi	$\Delta Y m k q U D f * \Delta K * K M r e j q 0,8168 * (-10) * 2,73 q - 22,27$
Ish kuni davom etishining o'zgarishi	$\Delta Y M d q U D f * K f * \Delta D * S M r e j q 0,8168 * 210 * (-0,5) * 0,34305 q - 8,83$
O'rtacha soatlik mahsulot ishlab chiqarishining o'zgarishi	$\Delta Y m s m q U D f * K f * D f * \Delta S M q 0,8168 * 210 * 7,8 * 0,02991 q Q 40.03$
Jami	19,01

Ishchining o'rtacha yillik mahsulot ishlab chiqarishining o'zgarishi ham xuddi shunday tahlil qilinadi, u bitta ishchining yil davomida ishlagan kunlari soniga, ish kunining o'rtacha davom etishi va o'rtacha soatlik mahsulot ishlab chiqarishiga bog'liq bo'ladi:

YMqK*D*SM.

Mazkur omillarning ta'sirini mutlaq farqlar usuli bilan hisoblab chiqamiz:

$\Delta YMqK\Delta K * Drej * Smrejq - 10 * 7,9580,34305q - 27,27$ mln.so'm

$\Delta YMqKf * \Delta D * Smrejq 210 * (-0,15) * 0,34305q - 10,81$ mln.so'm

$\Delta YmsmqKf * Df * \Delta SMq 210 * 7,8 * 0,02991q 48,99$ mln.so'm

Jami: Q10,91 mln.so'm

Mehnat unumdorligining asosiy ko'rsatkichlaridan biri o'rtacha soatlik, o'rtacha kunlik, o'rtacha yillik mahsulot ishlab chiqarishi o'zgarishi, albatta, tahlil etiladi. O'rtacha soatlik mahsulot ishlab chiqarishni tahlil qilish uchun prof. N.A. Rusak tomonidan ishlab chiqilgan usuldan foydalanamiz. Unga ko'ra, bu ko'rsatkichning hajmi mahsulot sermehnatligining o'zgarishi va unga qiymat bahosi berish bilan bog'liq omillarga aloqadordir. Omillarning birinchi guruhiga ishlab chiqarishning texnikaviy darajasi, ishlab chiqarishni tashkil etish, yaroqsiz mahsulot va tuzatish bilan bog'liq vaqtning unumsiz sarf bo'lishi kabi omillar, ikkinchi guruhiga mahsulot ishlab chiqarish hajmining qiymat bahosida o'zgarishi bilan bog'liq bo'lgan omillar kiradi. Mazkur omillarning o'rtacha soatlik mahsulot ishlab chiqarishga ta'sirini hisoblash uchun zanjirli qo'yib chiqish usulidan foydalaniladi.

O'rtacha soatlik mahsulot ishlab chiqarish birinchi shartli ko'rsatkich reja bilan qiyoslanadigan sharoitda hisoblab chiqilishi lozim. Buning uchun tovar-mahsulot ishlab chiqarishning haqiqiy hajmi tarkibiy siljishlar (ΔMCh_{tar}) va kooperativ mahsulot yetkazib berish (ΔMCh_{km}) natijasida uning o'zgarishiga tuzatishlar kiritish, ishlangan vaqt miqdorini esa unumsiz sarflangan vaqtga (T_u) va FTT tadbirlarini joriy qilishda tejab qolingan rejadan tashqari vaqtga (T_t) to'g'irlash va uni oldindan aniqlash kerak bo'ladi.

Hisoblash algoritmi:

$Smshart1q(MCh_f \pm \Delta MCh_{tar}) / (T_f - T_u \pm T_t) q(100800 - 2300) / (270270 -$

$1367Q8500) q355,08$ ming so'm

$SMshartq(100800 - 2300) / (270270) q355,08$

Agar olingan natijani rejadagi natija bilan taqqoslansa, mehnatni tashkil etish yaxshilanishi munosabati bilan mehnat intesivligi hisobiga o'rtacha soatlik mahsulot ishlab chiqarish o'zgarganligini bilib olamiz, chunki qolgan shartlar rejadagi shartlarga yaqinlashtirilgan:

$SMshartq355,08 - 343,05qQ12,03$ ming so'm

Ikkinchi shartli ko'rsatkich birinchisidan shu bilan farq qiladiki, uni hisoblash vaqtida mehnat xarajatlari (T_t) ga qarab tuzatish kiritilmaydi:

SMshart2q(MChfQΔMChtar)/(Tf-Tu)q(100800-2300)/(270270-1367)q366,3 ming so'm

Olingan natija bilan avvalgi natija o'rtasidagi farq FTT tadbirlarini joriy etish munosabati bilan rejadani tashqari farq tejalishi hisobiga o'rtacha soatlik mahsulot ishlab chiqarishining o'zgarganligini ko'rsatadi:

SMshartq366,3-355,08qQ11,22 ming so'm

Uchinchi shartli ko'rsatkich ikkinchi shartli ko'rsatkichdan shu bilan farq qiladiki, maxrajga unumsiz vaqt sarfi bilan tuzatish kiritilmaydi:

SM shart3q(MChfQΔMchtar)/Tfq(100800-2300)/270270q364,45 ming so'm

Uchinchi va ikkinchi shartli ko'rsatkich o'rtasidagi farq unumsiz vaqt ta'sirining o'rtacha soatlik mahsulot ishlab chiqarish darajasiga ta'sir ko'rsatishini aks ettiradi:

SMtuq364,45-366,3q-1,85 ming so'm.

Agar uchinchi shartli ko'rsatkichni haqiqiy ko'rsatkich bilan taqqoslasak, mahsulot ishlab chiqarishdagi tarkibiy siljishlar hisobiga o'rtacha soatlik mahsulot ishlab chiqarish qanchalik o'zgarganligini ko'ramiz:

SM tarq372,96 –364,45q8,51 ming so'm

Shunday qilib, uchinchi omildan tashqari barcha omillar korxona ishchilari mehnat unumdorligiga ijobiy ta'sir ko'rsatadi.

Omillar balansi:12,03Q11,22-1,85Q8,51q29,91 ming so'm.

Omillarning o'rtacha mahsulot ishlab chiqarish darajasiga ta'sirini o'rganishda o'zaro bog'langan regressiv tahlil usullari katta rol o'ynaydi. O'rtacha soatlik mahsulot ishlab chiqarish o'zgarishining ko'p omilli o'zaro bog'langan usuliga quyidagi omillarni kiritish mumkin:mehnat jamg'arma bilan yoki energiya bilan ta'min etilganligi, asbob-uskunalarining o'rtacha hizmat muddati, ko'pgina regressiyali tenglamalar koeffitsiyentlari har omil ko'rsatkichi mutlaq ifodadagi birlikka o'zgarganda o'rtacha soatlik mahsulot ishlab chiqarish necha so'mga o'zgarganligini ko'rsatadi. Ishchilarning o'rtacha yillik mahsulot ishlab chiqarishi ana shu omillar ta'sirida qanday o'zgarganligini bilish uchun olingan o'rtacha soatlik mahsulot ishlab chiqarishning o'sishini bitta haqiqatda ishlangan kishi-soat miqdoriga ko'paytirish zarur:

YM xiqSM xi*UDf

Ular xodim ishlab chiqargan o'rtacha soatlik mahsulotga ta'sirini aniqlash uchun ishlarning o'rtacha yillik mahsulot ishlab chiqarishining o'sishini sanoat ishlab chiqarish personali umumiy sonidagi ishchilari haqiqiy salmog'iga ko'paytirish kerak:

YM xiqSM xi*UD f

Ana shu omillar ta'sirini hisoblash uchun xodimning vaqt omili hisobiga o'rtacha soatlik mahsulot ishlab chiqarishning o'sishini sanoat ishlab chiqarish personali haqiqiy o'rtacha ro'yxatdagi soniga ko'paytirish kerak:

$$MCh \text{ xiqYM xi}^*SIP \text{ f}$$

yoki vaqt omili hisobiga o'rtacha soatlik mahsulot ishlab chiqarishning o'zgarishi ish kunining haqiqiy davom etishiga, bitta ishchining bir yil mobaynida ishlagan kunlar soniga, ishchilarning umumiy xodimlar sonidagi va korxona xodimlarining ro'yxatdagi o'rtacha sonidagi salmog'iga ko'paytirish lozim:

$$MCh \text{ xiqSM xi}^*Df^*Kf^*UDf^*SIPf$$

6.2. Mehnat unumdorligini oshirish manbalari va uning zahiralarini hisoblash tartibi

7-jadvaldan mehnat unumdorligi va mahsulot ishlab chiqarish ko'rsatkichlarining o'zgarishiga qaysi omillar ijobiy, qaysi omillar salbiy ta'sir ko'rsatishi ma'lum bo'lib turibdi. Tahlil etilayotgan korxonada mazkur ko'rsatkichlar darajasini oshirish sohasida foydalanilmagan imkoniyatlar borligi aniqlandi. Bular ish vaqtidan kun buyi, smena ichida unumsiz foydalanish bilan bog'liq bo'lib, kelgusida ishlab chiqarish hajmini tashkil etishda buni hisobga olish zarur.

Tahlil qilish yakunida mehnat unumdorligini oshirish yuzasidan muayyan tadbirlar ishlab chiqilishi uchun ishchilarning o'rtacha soatlik, o'rtacha kunlik va o'rtacha yillik mahsulot ishlab chiqarishining oshirish zahiralarini aniqlash lozim.

Unumdorlikni oshirish zahiralarini qondirishning asosiy yunalishlari unumdorlikni hisoblash formulasidan kelib chiqadi:

$$SMqMCh/T$$

Bu formulaga muvofiq mehnat unumdorligini oshirishga quyidagi yo'l bilan erishish mumkin:

1. Korxonada ishlab chiqarish quvvatidan to'larok foydalanish hisobiga mahsulot ishlab chiqarishni ko'paytirish, chunki ishlab chiqarish hajmi oshganda ish vaqtining o'zgaruvchan qismi ko'payadi va mahsulot ishlab chiqarish uchun sarflanadigan vaqt kamayadi;
2. Mahsulot ishlab chiqarishni intensivlashtirish, uning sifatini oshirish, avtomatlashtirishni joriy etish, moddiy texnika ta'minoti va tashkiliy – texnikaviy tadbirlar rejasiga muvofiq boshqa omillarni yaxshilash hisobiga ish vaqtning bekor sarf bo'lishini qisqartirish.

7-jadval

Omillarni tahlil qilish natijalari

Omillar	ΔSM ming so'm	ΔYM mln.so'm	ΔYM mln so'm	ΔMCh mln so'm
1. Personal soni	-	-	-	960
2. Bitta xodimning o'rtacha yillik	-	-	-	3840

mahsulot ishlab chiqarishi				
Jami	-	-	-	4800
2.1 Ishchilar salmog'i	-	-	10,08	2036
2.2 Bitta xodim bir yilda ishlagan mahsulot	-	-27,27	-22,27	-4498
2.3 Ish kunining davom etishi	-	-10,81	-8,83	-1784
2.4 Ishchilar o'rtacha soatlik mahsulot ishlab chiqarishining o'zgarishi	-	48,90	40,03	8086
Jami	-	10,91	19,01	3840
2.4.1 Ishlab chiqarishni tashkil etish	12,03	19,70	16,09	3520
2.4.2 Ishlab chiqarishning texnikaviy darajasini oshirish	11,22	18,38	15,01	3032
2.4.3 Ish vaqtining unumsiz sarfi	-1,85	-0,3	-2,46	-497
2.4.4 Ishlab chiqarishning tuzilishi	8,51	1,40	11,39	2300
Jami	29,91	48,99	40,03	8086

Bunda mahsulot ishlab chiqarish va mehnat xarajatlari hajmining o'zgarishida quyidagi nisbatlar bo'lishi mumkin:

- mahsulot ishlab chiqarishga mehnat sarflash qisqargani holda mahsulot ishlab chiqarishning ko'payishi sodir bo'ladi;
- mehnat sarfiga qaraganda mahsulot hajmi tezroq oshadi;
- mehnat sarfi o'zgarmagan holda mahsulot hajmi ortadi ;
- mehnat sarflari kamaygani holda mahsulot hajmi o'zgarmay qoladi;
- mahsulot hajmi mehnat sarflariga nisbatan sekinroq sur'atlar bilan pasayadi.

Strategik siyosatning tanlangan variantidan qat'i nazar o'rtacha soatlik mahsulot ishlab chiqarishni kupaytirish zahiralari quyidagicha aniqlanadi:

$$P \uparrow CM = CM_y - CM_x = \frac{MQ_x + P \uparrow MQ}{T_x - P \uparrow T + T} - \frac{MQ_x}{T_x};$$

Bu yerda: $R \uparrow SM$ –o'rtacha soatlik mahsulot ishlab chiqarishning ko'paytirish zahirasi;

SM_e , SM_x – tegishli ravishda ishlab chiqarishning ehtimol tutilgan va haqiqiy darajasi;

$R \uparrow MCh$ - FTT tadbirlarini joriy etish hisobiga yalpi mahsulotni kupaytirish zahirasi;

T_x -mahsulot haqiqiy hajmini ishlab chiqarishga ish vaqtining haqiqiy sarfi;

$R \uparrow$ -ishlab chiqarish jarayonlarini mexanizasiyalash va avtomatlashtirish hisobiga ish vaqtini qisqartirish zahirasi;

T_k – qo'shimcha mehnat sarflari – ular mahsulot ishlab chiqarishni ko'paytirish bilan bog'liq bo'lib, mahsulot ishlab chiqarish zahiralari manbai bo'yicha aniqlanadi. Bunda mazkur zahirani o'zlashtirish uchun zarur bo'lgan ishlarning qo'shimcha hajmi, mahsulot ishlab chiqarish normalari hisobga olinadi.

O'rtacha soatlik mahsulot ishlab chiqarishining ortish zahirasi ish kunining rejalashtirilgan davom etishiga ko'paytirib, o'rtacha kunlik mahsulot ishlab chiqarishi bo'yicha ortish zahirasi ega bo'lamiz. Agar bu zahirani bitta ishchining rejalashtirilgan ish vaqti fondiga ko'paytirsak, ishchilar o'rtacha yillik mahsulot ishlab chiqarishining o'sish zahirasi bilib olamiz.

Muayyan tadbir o'tkazish hisobiga mehnat unumdorligining ortish zahirasi ($R \uparrow P_{txi}$) ham quyidagi formula bilan hisoblab chiqish mumkin:

$$R \uparrow P_{TXI} Q R \uparrow IS \% x_m / 100 R \downarrow IS \% x_i$$

Bu yerda: $R \downarrow IS \% x$ - muayyan tadbir o'tkazish hisobiga ishchilar yoki boshqaruv personali sonini nisbiy qisqartirish foizi.

6.3. Ishchi kuchidan foydalanish samaradorligini tahlil qilish

Bozor iqtisodiyoti sharoitida mehnat resurslaridan foydalanish samaradorligiga baho berishda personalning rentabelligi ko'rsatkichi (foydaning sanoat ishlab chiqarish personali o'rtacha yillik soniga nisbati) katta ahamiyatga ega. Foyda mahsulotni sotish rentabelligiga, kapitalning aylanish koeffitsiyentiga va harakatdagi kapitalning summasiga bog'liq bo'lganligi sababli mazkur ko'rastikichning omilli modelini quyidagicha tasavvur etish mumkin:

Birinchi model buyicha sotish rentabelligi darajasining kapital aylanish koeffitsiyenti va mehnat kapital bilan ta'minlaganligining o'zgarishi hisobiga bitta xodimga to'g'ri keladigan foydaning qanchalik o'zgarganligini aniqlash mumkin.

Bitta xodimga to'g'ri keladigan foyda 8-jadval ma'lumotida 6 mln.so'm ko'pdir:

$$(0,193-0,1879)*1,95*244,225qQ2,43 \text{ mln.so'm}$$

Kapitalning aylanishi $(2-1,95)*0,193*244,225qQ2,30 \text{ mln. so'm}$

Kapital bilan ta'minlanish ;

$(247,525-244,225)*2*0,193 qQ1,27 \text{ mln.so'm}$

jami Q 6,00 mln.so'm

Ikki model bitta xodimga to'g'ri keladigan foyda qanchalik o'zgarganligini aniqlash imkonini beradi. Bu o'zgarish mahsulotni sotish rentabelligi darajasi ishlab chiqarilgan mahsulot umumiy hajmida tushumning salmog'i mehnat unumdorligi hisobiga ro'y beradi:

Tahlil qilinayotgan korxonada 1ta xodimga to'g'ri keladigan foyda quyidagilar hisobiga ko'paygan:

$$(0,193-0,1879)*0,9922*480qQ2,43 \text{ mln. so'm}$$

Tovar mahsulotida qiymatdagi tushum ulushi:

$$(0,9581-0,9922)80,193*480q-3,15 \text{ mln. so'm}$$

Mehnat unumdorligi:

(516,33-480)80,193*0,9581qQ6,72 mln. so'm

jami Q 6,0 mln. so'm

Personalning rentabelligini omilli tahlil qilish uchun ma'lumotlar

Ko'rsatkich	Reja	Haqiqatda	Chetga chiqish
Mahsulotni sotishdan olingan foyda, mln.so'm	17900	19296	1396
Personalning ruyxatdagi o'rtacha soni, kishi	200	202	202
Mahsulotni sotishdan kelgan tushum, mln.so'm	95250	99935	4685
Tovar-mahsulot amaldagi narxlarda, mln.so'm	96000	104300	8300
Tovar-mahsulot qiymatida tushumning salmog'i, %	99,22	95,81	-3,41
Kapitalning o'rtacha yillik summasi, mln.so'm	48845	50000	1155
Bitta xodimga to'g'ri keladigin foyda, mln. so'm	89,5	95,5	6,0
Mahsulot rentabelligi, %	18,64	18,5	-0,14
Sotish rentabelligi, %	18,79	19,3	0,51
Kapital aylanish rentabelligi	1,95	2,0	0,05
Bitta xodimga to'g'ri keladigan kapital miqdori, mln. so'm	244,225	247,525	3,3
Hisobot davridagi mahsulot, mln.so'm	480	516,33	36,35

Ikkinchi modelning qulay tomoni shundaki, u mehnat unumdorligi o'sish omilini personal rentabelligining oshish sur'atlari bilan bog'lash imkonini beradi. Buning uchun vaqt omili hisobiga mahsulot ishlab chiqarish o'rtacha yillik miqdori o'zgarishini bir so'mlik tovar mahsuloti hisobiga olingan foydaning haqiqiy darajasiga ko'paytirish kerak.

9-jadvaldan sanoat ishlab chiqarishi personali o'rtacha yillik mahsulot ishlab chiqarish darajasini shakllantiruvchi omillar hisobiga bitta xodimga to'g'ri keladigan foyda qanchalik o'zgarganligi ko'rinib turibdi. Ayrim omillar ta'sirining salbiy natijalarini korxonada mehnat resurslaridan foydalanish samaradorligini oshirish zahiralaridan foydalanilmaganligi sifatida baholash mumkin.

Bitta xodimga to'g'ri keladigan foydaning o'zgarish omillari

Omillar	YM, mln. so'm	Bitta xodimga to'g'ri keladigan foydaning o'zgarishi, mln. so'm
1. Ishchilar salmog'i	10,08	$10,08 \cdot 0,185qQ1,86$
2. Bitta xodim bir yilda ishlagan kunlar soni	-22,27	$-22,27 \cdot 0,185q-4,12$
3. Ish kunining davom etishi	-8,83	$-8,838 \cdot 0,185q-1,63$
4. Ishchilar o'rtacha soatlik mahsulot ishlab chiqarishining o'zgarishi	4 0,03	$40,03 \cdot 0,185qQ7,41$
5. Korxonada belgilanadigan baholarning o'zgarishi	17,32	$17,32 \cdot 0,185qQ3,20$
Jami	36,33	$36,33 \cdot 0,185qQ6,72$
4.1 Ishlab chiqarishni tashkil etish	16,09	$16,09 \cdot 0,185qQ2,98$
4.2 Ishlab chiqarishning texnikaviy darajasini oshirish	15,01	$15,01 \cdot 0,185qQ2,78$
4.3 Ish vaqtining unumsiz sarf bo'lishi	-2,46	$2,46 \cdot 0,185q-0,46$

4.4 Ishlab chiqarishning tuzilishi	11,39	11,39*0,185qQ2,11
Jami	40,03	40,03*0,185qQ7.41

Qisqacha xulosalar

Mehnat unumdoligi darajasiga baho berish uchun umumlashtiruvchi, xususi va yordamchi ko'rsatkichlar tizimidan foydalaniladi.

Umumlashtiruvchi ko'rsatkichlar - bu bitta ishchining ishlab chiqargan o'rtacha yillik, o'rtacha kunlik va o'rtacha soatlik mahsuloti, shuningdek, bitta ishlovchiga to'g'ri keladigan o'rtacha yillik mahsulot ishlab chiqarishning qiymat ifodasidir.

Xususi ko'rsatkichlar – bu muayyan turdagi mahsulot birligining ishlab chiqarish uchun vaqt sarfi yoki bir kishi- kunida yoxud bir kishi- soatda muayyan turdagi natural ifodada mahsulot ishlab chiqarishga sarflangan vaqt.

Yordamchi ko'rsatkichlar – muayyan ish turi birligiga yoki vaqt birligi ichida bajarilgan ishlar hajmiga sarflangan vaqtni tavsiflovchi ko'rsatkichlar.

Korxonada ishchi kuchidan foydalanish samaradorligiga baho berishda personal rentabelligi ko'rsatkichi katta ahamiyatga ega. Foyda mahsulotni sotish rentabelligiga, kapital aylanish koeffitsiyentiga va harakatdagi kapital summasiga bog'liq.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Mehnat unumdorligining qanday ko'rsatkichlar tizimi mavjud?
2. Ular qay tartibda hisoblanadi?
3. Omillarning o'zaro ta'sir ko'rsatishini hisoblash uslubiyoti nimalardan iborat?
4. Mehnat unumdorligini oshirish manbalari, zahirolari va ular qaysi tartibda hisoblanadi?
5. Mehnat resurslaridan foydalanish samaradorligi qanday tahlil qilinadi?

Asosiy adabiyotlar

1. Petrochenko P.F. Analiz trudovo'x pokazateley (uchebnoye posobiye)-M.: «Ekonomika», 1989.
2. Ekonomika truda. (uchebnik) Pod. red. Jukova M.N, Pogosyana G.R – M.: «Ekonomika», 1991.
3. Ekonomika i sosiologiya truda (uchebnoye posobiye). Pod. red Adamchuka V.V – M.: «Ekonomicheskoye obrazovaniye»,1994.

IX bob

ISH HAQI JAM/ARMASINI TAHLIL QILISH

9.1. Tahlil etishning ahamiyati va vazifalari. Ish haqi jamg'apmaci bo'yicha mutlaq va nisbiy farqlanishni aniqlash

Korxonadagi mehnat resurslaridan foydalanishni, mehnat unumdorligi darajasini tahlil qilishni mehnatga haq to'lash bilan chambarchas bog'liq ravishda qarab chiqish lozim. Mehnat unumdorligi ortishi bilan unga haq to'lash darajasini oshirish uchun real shart-sharoitlar yaratiladi. Bunda mehnatga haq to'lash mablag'laridan shunday foydalanish kerakki, toki mehnat unumdorligining o'sish sur'atlari unga haq to'lashning o'sish sur'atlaridan o'zib ketsin. Faqat ana shunday sharoitdagina kengaytirilgan takror ishlab chiqarish sur'atlarini avj oldirish uchun imkoniyat yaratiladi.

Shu sababli har bir korxonada mehnatga haq to'lash mablag'laridan foydalanishni tahlil qilish katta ahamiyat kasb etadi. Bu jarayonda ish haqi jamg'armasidan foydalanishni (mehnatga haq to'lashni) muntazam ravishda nazorat qilishni amalga oshirish, mehnat unumdorligining o'sishi va mahsulotga mehnat sarflashni qisqartirish hisobiga mablag'larni tejash imkoniyatlarini aniqlash zarur.

Ish haqi jamg'armasi statistika organlarining amaldagi yo'riqnomasiga muvofiq, korxonaning joriy xarajatlariga ajratilgan mehnatga haq to'lash jamg'armasining o'zini emas, shu bilan birga, ijtimoiy muhofaza mablag'lari hisobiga kiradagan to'lovlarni ham, korxona ixtiyorida qolgan sof foydani ham o'z ichiga oladi. 14-jadvalda iste'molga ajratilgan mablag'lardan foydalanish to'g'risidagi ma'lumotlar keltirilgan.

14-jadval

Iste'molga ajratilgan mablag'lardan foydalanishni tahlil qilish

Haq to'lash turlari	Summa, mln. so'm		
	reja	haqiqatda	farqlanish
1. Mehnatga haq to'lash jamg'armasi	20500	21465	965
1.1. Ishbay ish haqi bo'yicha	10630	11180	550
1.2. Tapif stavkalari va maoshlar bo'yicha	6580	6349	231
1.3. Ishlab chiqarishning natijalari uchun munosabatlar	1400	1545	145
1.4. Kasb mahorati uchun qo'shimcha haqlar	500	520	20
1.5. Tungi vaqtda ishlaganligi uchun qo'shimcha haqlar, ishdan tashqari soatlar, bayram kunlari		80	80
1.6. Har yilgi va qo'shimcha ta'tillarga haq to'lash	1390	1491	101
1.7. O'smirlarga imtiyozli soatlar, bola emizuvchi onalarga ishda tanaffus berishga haq to'lash			
1.8. O'rtacha darajagacha qo'shimcha haq to'lash			

1.9. Bekor turib qolishga haq to'lash		300	300
1.10. O'rindoshlik mehnatiga haq to'lash			
2. Sof foyda hisobidan to'lovlar	5860	6145	285
2.1. Yil yakunlari bo'yicha ish natijalariga haq to'lash	1800	1850	50
2.2 Moddiy yordam	700	720	20
2.3. Pensionerlarga bir galgi to'lovlar	30	45	15
2.4. Belgilangan muddatdan tashqari ta'tilga haq to'lash			
2.5. Talabalarga stipendiya va ta'limga haq to'lash	150	150	
2.6. Xodimlarning uy-joy qurilishiga berilgan qarzlarni uzish	600	600	
2.7. Dam olish va davolanish yo'llanmalariga haq to'lash	220	250	30
2.8. Qimmatli qog'ozlar bo'yicha dividend to'lash	2360	2530	170
3. Ijtimoiy to'lovlar	940	1100	160
3.1. Bola tarbiyalayotgan onalarga nafaqalar	150	160	10
3.2. Vaqtincha mehnatga layoqatsizlik nafaqalari	540	740	200
3.3. Kasaba uyushmalari yo'llanmalarining qiymati	250	200	50
Iste'molga ajratilgan mablag'lar jami	27300	28710	1410
Umumiy summadagi ulush, %: ish haqi fondi	75,0	74,8	-0,2
Sof foydadan to'lovlar	21,5	21,4	-0,1
Ijtimoiy muhofaza fondi hisobidan to'lovlar	3,5	3,8	0,31

Iste'molga ishlatiladigan mablag'lar tarkibida eng ko'p salmoqqa ega bo'lgan jamg'arma mehnatga haq to'lash jamg'armasi bo'lib, u mahsulot tannarxiga kiritiladi.

Mahsulot tannarxiga kiritiladigan ish haqi jamg'armasidan foydalanishni tahlil qilishga kirishar ekanmiz, birinchi navbatda uning haqiqiy miqdori rejadan mutlaq va nisbatan farqlanishini hisoblab chiqish zarur.

Mutlaq farqlanish (ΔIY_{mut}) mehnatga haq to'lashga ishlatilgan haqiqiy mablag' (IHJ_h) miqdorini butun korxona, ishlab chiqarish bo'linmasi va xodimlar toifalari bo'yicha rejadagi ish haqi jamg'armasi (IHJ_{rej}) bilan taqqoslash asosida aniqlanadi:

$$\Delta IHJ_{mut} = IHJ_h - IHJ_{rej} = 21465 - 20500 = 965 \text{ mln. so'm.}$$

Biroq, shuni nazarda tutish kerakki, mutlaq farqlanish o'z-o'zidan ish haqi jamg'armasidan foydalanishni tavsiflab bermaydi, chunki bu ko'rsatkich mahsulot ishlab chiqarish rejasining bajarilish darajasini hisobga olmasdan aniqlanadi.

Nisbiy farqlanish haqiqatda to'langan ish haqi summasi bilan rejalashtirilgan jamg'arma o'rtasidagi farq sifatida hisoblab chiqiladi, mahsulot ishlab chiqarish rejasining bajarilish koeffitsiyentiga qarab tuzatish kiritiladi. Mahsulot ishlab chiqarish rejasining bajarilish foizi 102,6%ni (16440 tub/16023) tashkil etadi. Lekin shuni ham hisobga olish kerakki, ish haqi jamg'armasining faqat o'zgaruvchan qismiga tuzatish kiritiladi, bu qism mahsulot ishlab chiqarish hajmiga mutanosib ravishda o'zgaradi. Bu ishchilarning ishbay narxlar bo'yicha ish haqi, ishlab chiqarish natijalari bo'yicha ishchilarga va boshqaruv personaliga to'lanadigan mukofotlar, o'zgaruvchan ish haqi ulushiga to'g'ri keladigan ta'til pullari miqdoridir.

Ish haqining doimiy qismi ishlab chiqarish hajmi oshganda yoki pasayganda ham o'zgarmaydi. Bu qismga ishchilarning tarif stavkalari bo'yicha ish haqi, xizmatchilarning okladlar bo'yicha haqi, barcha qo'shimcha to'lovlar, nosanoat ishlab chiqarish korxonalari xodimlarining ish haqi va ularga to'g'ri keladigan ta'til summaları kiradi. Hisoblab chiqilishi lozim bo'lgan ma'lumotlar 15-jadvalda keltirilgan.

15-jadval

Ish haqi jamg'armasini tahlil qilish uchun boshlang'ich ma'lumotlar

Haq to'lash turlari	Ish haqi summasi, mln. so'm		
	reja	haqiqatda	farqlanish
1. Ishchilar mehnatiga haq to'lashning o'zgaruvchan qismi	12030	12725	695
1.1. Ishbay ish haqi bo'yicha	10630	11180	550
1.2. Ishlab chiqarish natijalari uchun mukofotlar	1400	1545	145
2. Ishchilar mehnatiga haq to'lashning doimiy qismi	3272	3709	437
2.1. Mehnatga tarif stavkalari bo'yicha vaqtbay haq to'lash	2772	2809	37
2.2. Qo'shimcha haqlar			
2.2.1. Ishdan tashqari vaqtda ishlaganlik uchun	500	900	400
2.2.2. Ish staji uchun		80	80
2.2.3. Korxona aybi bilan bekor turib qolganlik uchun	500	520	20
3. Ishchilarga ta'tildan tashqari to'langan barcha mehnat haqi	15302	16434	1132
4. Ishchilar ta'tiliga haq to'lash	1390	1491	101
4.1. O'zgaruvchan qismga tegishli haq	1090	1155	65
4.2. Doimiy qismga tegishli haq	300	336	365
5. Xizmatchilar mehnatiga haq to'lash	3808	3540	-2686

6. Ish haqining umumiy jamg'armasi	20500	21465	965
Shu jumladan, o'zgaruvchan qismi	13120	13380	760
(1-bandQ4. 1-band) doimiy qismi	7380	7585	205
(2-bandQ4. 2-bandQ5-band)			
7. Ish haqining umumiy jamg'armasidagi salmog'i:			
o'zgaruvchan qismi	64,0	64,66	0,66
doimiy qismi	36,0	35,34	0,66

15-jadval ma'lumotlari asosida mahsulot ishlab chiqarish rejasining bajarilishini hisobga olgan holda ish haqi jamg'armasi bo'yicha nisbiy chetga chiqishini aniqlaymiz:

$$\Delta IHJ_{nis} q IHJ_h - IHJ_{gk} q$$

$$IHJ_h - (IHJ_{rej.o'z} \times K_{bj} Q IHJ_{rej.doim}).$$

$$\Delta IHJ_{nis} q 21465 - (13120 \times 1,026 Q 7380) q$$

$$21465 - 20841 q Q 624 \text{ mln.so'm.}$$

Bu yerda: ΔIHJ_{nis} – ish haqi jamg'armasi bo'yicha nisbiy chetga chiqish;
 IHJ_h – haqiqiy ish haqi jamg'armasi;
 IHJ_{tk} – mahsulot ishlab chiqarish rejasini bajarilishi ko'effitsiyentiga tuzatish kiritilgan rejadagi ish haqi jamg'armasi;

$IHJ_{rej.o'z}$ va $IHJ_{rej.doim}$ – tegishli ravishda rejalash ish haqi jamg'armasining o'zgaruvchan va doimiy summasi;

K_{bj} – mahsulot ishlab chiqarish rejasining bajarilish ko'effitsiyenti.

Ish haqi jamg'armasi bo'yicha nisbiy chetga chiqishni hisoblashda tuzatish ko'effitsiyenti (K_t) degan ko'effitsiyentdan foydalanish mumkin. U umumiy ish haqi jamg'armasida o'zgaruvchan ish haqi salmog'ini aks ettiradi. U mahsulot ishlab chiqarish rejasini oshirib bajarishning har bir foizi uchun rejadagi ish haqi jamg'armasini foizning qanday ulushida ko'paytirish kerakligini ko'rsatadi ($\Delta MCh\%$).

$$\Delta IHJ_{nis} q IHJ_h - IHJ_{gk} q$$

$$q IHJ_h - IHJ_{rej} \times (100 Q \Delta MCh\% \times K_t) / 100;$$

$$\Delta IHJ_h q 21465 - (20500 \times 100\% 2,6\% \times 0,64 / 100) q 624 \text{ mln.so'm.}$$

Demak, mazkur korxonada ish haqi jamg'armasi mavjud bo'lib, nisbiy ortiqcha sarf etilgani 424 mln. so'mni tashkil etadi.

Shundan keyingi tahlil jarayonida ish haqi jamg'armasi bo'yicha mutlaq va nisbiy chetga chiqish omillarini aniqlash zarur.

9.2. Korxona personal mehnatiga haq to'lash omillarini tahlil etish

Ish haqi jamg'armasining o'zgaruvchan qismi mahsulot ishlab chiqarish hajmiga ($UYaM$), uning tuzilishiga (UDi), solishtirma mehnat sarfiga ($CTYei$) va o'rtacha soatlik mehnat haqi darajasiga (MXi) bog'liq bo'ladi.

Mazkur omillarning ish haqi jamg'armasi bo'yicha mutlaq va nisbiy farqlanishga ta'sir ko'rsatishini hisoblash uchun quyidagi ma'lumotlarga ega bo'lishi lozim:

Hisoblash natijalari (17-jadval) mazkur korxonada o'zgaruvchan ish haqini nisbiy ortiqcha sarflash mavjudligidan dalolat beradi. Uning sodir bo'lishiga ishbay ishlovchilar mehnat unumdorligining o'sish sur'atlari ular mehnatiga to'lanadigan haqning o'sish sur'atlaridan pastroqligi sababchidir. Ishlab chiqarish tuzilishi o'zgarishi hisobiga ham ish haqining ortiqcha sarf bo'lishi (ancha sermehnat mahsulot salmog'ining ko'payishi) sodir etilgan.

16-jadval

Ko'rsatkichlar	Summa, mln. so'm
Ish haqi jamg'armasi: reja bo'yicha $\Sigma(UYaMirej \times STErej \times MHirej)$	13120
Mahsulot ishlab chiqarish haqiqiy hajmiga qayta hisoblangan reja bo'yicha $(IHJrej \times Kbj)q(13120 \times 102,6\% F 100)\Sigma$	13461
Mahsulot ishlab chiqarish haqiqiy hajmga va haqiqiy tuzilmaga qayta hisoblangan reja bo'yicha $\Sigma(UYaMix \times SIHirej)$	13800
Haqiqiy solishtirma mehnat sarfi va rejali mehnat haqi to'lash darajasida $(UYaMih \times STEih \times MHirej)$	12700
Haqiqatda $\Sigma(UYaMix \times STEih \times MHirej)$	13880
Rejadan chetga chiqish: Mutlaq (13880-13120)	760
Nisbiy (13880 - 13461)	419

17-jadval

Ish haqi jamg'armasi o'zgaruvchan qismining o'zgarishiga omillar ta'sirini hisoblash, mln. so'm

Omillar	$\Delta IHJmut$	$\Delta IHJnis$
Mahsulot ishlab chiqarish hajmi	341	-
Ishlab chiqarilgan mahsulot tuzilmasi	339	339
Mahsulotning solishtirma mehnat sarfi	-1100	1100
Mehnatga haq to'lash darajasi	1180	1180
Jami	760	419

So'ngra, mehnatga haq to'lash jamg'armasi doimiy qismining o'zgarish sabablarini tahlil qilish lozim. Unga vaqtbay ishchilarning ish haqi, xizmatchilar, bolalar bog'chalari, klublar, sanatoriy-profilaktoriy va hokazolarning xodimlari ish haqi, shuningdek, barcha qo'shimcha to'lov turlari kiradi. Mazkur xodimlar toifasining ish haqi jamg'armasi ularnng o'rtacha ro'yxat soni va tegishli vaqt davridagi o'rtacha ish haqiga bog'liq bo'ladi. Vaqtbay ishchilarning o'rtacha yillik ish haqi, bundan tashqari, yana bitta ishchining bir yilda o'rtacha ishlagan kunlari

miqdoriga, ish smenasining o'rtacha davom etishi va o'rtacha soatlik ish haqiga ham bog'liqdir.

Vaqtbay ish haqi jamg'armasini tahlil qilish uchun boshlang'ich ma'lumotlar

Ko'rsatkichlar	Reja	Haqiqatda	Farqlanish
Vaqtbay ishchilarning ruyxatdagi o'rtacha soni	32	33	1
Bitta ishchining o'rtacha bir yilda ishlagan kunlari soni	220	210	-10
Ish smenasining o'rtacha davom etishi, soat	7,95	7,8	-0,15
Mehnatga vaqtbay haq to'lash fondi, mln. so'm	2772	2809	37
Bitta xodimning o'rtacha yillik ish haqi, ming so'm	86625	85121	-1504
O'rtacha kunlik ish haqi, so'm	393,75	405,34	11,59
O'rtacha soatlik ish haqi, sum	49,53	51,97	2,44

Mazkur omillar ta'sirini mutlaq farqlar usuli bilan 4-jadval ma'lumotlaridan foydalangan holda hisoblab chiqish mumkin:

$$\Delta IHJ_{isq}(I_{s'h} - IS_{rej}) \times YIH_{rej}(33-32) \times 86625q86,6 \text{ mln. so'm.}$$

$$\Delta IHJ_{yihq}IS'h \times (YIH_h - YISH_{rej}) q33 \times (85121-86625) q-49,6 \text{ mln.so'm.}$$

$$\text{Jami } Q37,0 \text{ mln. so'm.}$$

Shu jumladan:

$$\Delta IHJ_kqIS'h \times (K_x - K_{rej}) \times D_{rej} \times SIH_{rej} q$$

$$33 \times (210-220) \times 7,95 \times 49,53q -130 \text{ mln.so'm.}$$

$$\Delta IHJ_dqIS'h \times K_x \times (D_h - D_{rej}) \times SIH_{rej}q$$

$$33 \times 210 \times (7,8-7,95) \times 49,53 q -51,5 \text{ mln.so'm.}$$

$$\Delta IHJ_{sihq}IS'h \times K_x \times D_h \times (SIH_h - SIH_{rej}) q$$

$$33 \times 210 \times 7,8 \times (51,97-49,53) q Q 131,9 \text{ mln.so'm.}$$

$$\text{Jami} - 49,60 \text{ mln. so'm.}$$

Shunday qilib, vaqtbay ish haqi jamg'armasini ortiqcha sarflash asosan vaqtbay ishchilar sonini ko'paytirish hisobiga sodir bo'lgan. Yillik o'rtacha ish haqining, jumladan, mehnatga haq to'lash jamg'armasining kamayishi yiliga bitta xodim ishlagan kunlarning qisqarishi hisobiga yuz bergan. O'rtacha soatlik haqning ortishi inflyasiya tufayli tarif stavkalarining ortishi natijasida sodir bo'lgan.

Boshqaruv personalining ish haqi jamg'armasi ham uning soni va o'rtacha yillik ish haqi hisobiga o'zgarishi mumkin. Mazkur korxonada boshqaruv apparati birmuncha qisqarib, 40 kishidan 37 kishiga tushgan. Ana shu omil hisobiga ish haqi jamg'armasi 285,6 mln. so'mga kamaygan.

$$\Delta IHJ_{ihq}(IS'h - IS_{rej}) \times YIH_{rej} q (37-40) \times 95,2q-285,6 \text{ mln. so'm.}$$

Lavozim maoshlari ko'payganligi sababli xizmatchilar ish haqi jamg'armasi 17,6 mln. so'm ortgan:

$$\Delta IH_{yih} qIS'h \times (YIH_h - YIH_{rej}) q37x(95,675 - 95,2)q Q 17,6 \text{ mln. so'm.}$$

Jami - 268,0 mln. so'm.

9.3. Mehnat unumdorligining o'sish sur'atlari bilan mehnatga haq to'lash darajasi o'rtasidagi nisbatni o'rganish

Ish haqi jamg'armasidan foydalanishni tahlil qilishda korxona xodimlarining o'rtacha ish haqi to'g'risidagi, uning o'zgarishi, shuningdek, uni belgilovchi omillar haqidagi ma'lumotlarni o'rganish muhim ahamiyatga egadir. Binobarin, bundan keyingi tahlil toifalari va kasblar bo'yicha, shuningdek, butun korxona bo'yicha bitta xodimning o'rtacha ish haqi o'zgarishi sabablarini o'rganishga qaratilishi lozim. Bunda o'rtacha yillik ish haqi bitta ishchining bir yilda ishlagan kunlari soniga, ish smenasining davom etishiga va o'rtacha soatlik ish haqiga bog'liq ekanligini hisobga olish zarur:

YIHqKxDxSIH

Bu omillarning xodimlar toifalari bo'yicha o'rtacha yillik ish haqi darajasining o'zgarishiga ta'sir etishini hisoblash mutlaq farqlar usuli bilan amalga oshiriladi (19 va 20-jadvallar).

19-jadval

Mehnatga haq to'lash darajasini tahlil etish

Xodimlar toifasi	Bitta xodim ishlagan ish kunlari soni		Ish smenasining o'rtacha davom etishi		O'rtacha soatlik ish haqi, ming so'm	
	reja	haqiqatda	reja	haqiqatda	reja	haqiqatda
Ishbay ishchilar	220	210	7,95	7,8	58,6	64,10
Vaqtbay ishlovchilar	220	210	7,95	7,8	49,53	51,97
Va hokazo						

20-jadval

Xodimlar toifasi	O'rtacha yillik ish haqi, ming so'm			Ishchining rejadagi o'rtacha yillik ish haqidan farqlanish, ming so'm, shu jumladan, quyidagilar hisobiga o'zgargan:		
	reja	haqiqatda	chetga chiqish	ishlangan kunlar soni	smenaning davom etishi	o'rtacha soatlik ish haqi
Ishbay ishchilar	102500	1050000	2500	-4659	-1846	9005
Vaqtbay ishlovchilar	86625	85121	-1504	-3938	-1560	3994
Va hokazo						

Ishlovchilar o'rtacha ish haqining biror vaqt ichidagi (yil, oy, kun, soat) o'zgarishi uning indeksi ($J_{o'h}$) bilan ajralib turadi, u hisobot davridagi o'rtacha ish

haqining ($O'H_h$) bazis davridagi o'rtacha ish haqiga ($O'H_b$) nisbati bilan aniqlanadi.

Mehnat unumdorligi indeksi ham xuddi shunday hisoblanadi (J_{ym}):

Keltirib o'tilgan ma'lumotlar tahlil qilinayotgan korxonada mehnat unumdorligining o'sish sur'atlari mehnatga haq to'lashning o'sish sur'atlaridan oldinlab ketgan. Oldinlab ketish koeffitsiyenti (K_{ok}) quyidagiga teng:

$$K_{ok} = J_{ym} / J_{o'h} = 1,04 / 1,038 = 1,00192678227$$

Mehnat unumdorligining o'sish sur'atlari bilan unga haq to'lash o'rtasidagi nisbatlarning o'zgarishi munosabati bilan ish haqi jamg'armasining tejalishi (-E) yoki ortiqcha sarflanishi (QE) summasini aniqlash uchun quyidagi formuladan foydalanish mumkin:

Misolimizda mehnat unumdorligi o'sishi sur'atlari mehnatga haq to'lashning o'sish sur'atlariga nisbatan ancha yuqori bo'lishi ish haqi jamg'armasining 41,4 mln. so'm tejalishiga imkon berdi. Inflyasiya sharoitida o'rtacha ish haqining o'sish indeksini tahlil qilishda ana shu davrdagi iste'mol tovarlari va xizmatlar narxining o'sish indeksini hisobga olish zarur (J_H).

Masalan, hisobot yilida xodimlarning o'rtacha yillik ish haqi -106,4 mln.so'm, o'tgan yili - 76 mln.so'm bo'lgan, ana shu davrdagi inflyasiya indeksi 1,5ni tashkil etadi. Demak, korxona xodimlarining real ish haqi tahlil etilayotgan davrda ko'paymagan, balki 6,7% kamaygan.

9.4. Ish haqi jamg'armasidan foydalanish samaradorligini tahlil qilish

Mahnatga haq to'lash uchun ajratilgan mablag'lardan foydalanish samaradorligiga baho berish uchun amaldagi narxlarda mahsulot ishlab chiqarish hajmi, tushum, ish haqining bir so'mi hisobiga olinadigan yalpi sof foyda va boshqa ko'rsatkichlardan foydalanish kerak. Tahlil jarayonida ana shu ko'rsatkichlarning o'sishi, ularning darajasi bo'yicha reja bajarilishini o'rganish lozim. Korxonalararo qiyosiy tahlil ham juda foydali bo'lib, qaysi korxonaning samarali ishlayotganligini ko'rsatadi.

21-jadvalda tahlil etilayotgan korxonada mehnatta haq to'lash jamg'armalari mablag'laridan foydalanish samaradorligiga erishganligini ko'rsatilgan. Hisobot davrida ish haqining bir so'mi hisobiga ko'proq miqdorda tovar mahsulot ishlab chiqarilgan, ancha ko'p yalpi va sof foyda olingan, jamg'arish fondiga ko'proq mablag' ajratilganki, buni ijobiy baholash kerak. Dastlabki ikki ko'rsatkich darajasi raqobatchi korxonaga nisbatan yuqori bo'lgan. Biroq, sof foyda va rivojlantirish jamg'armasiga mablag' ajratish bo'yicha raqobatchi korxona yaxshiroq natijalarga erishgan, undan tegishli xulosalar chiqarish kerak bo'ladi.

21-jadval

Ish haqi jamg'armasidan foydalanish samaradorligi ko'rsatkichlari

Ko'rsatkichlar	O'tgan yili	Hisobot yili		Raqobatchi korxona
		reja	haqiqatda	

Ish haqining bir so'mli hisobiga mahsulot ishlab chiqarish, so'm	4,50	4,68	4,86	4,75
Ish haqining bir so'miga olingan tushum, so'm	4,35	4,64	4,66	4,60
Ish haqining bir so'miga olingan yalpi foyda, so'm	0,85	0,87	0,90	0,90
Ish haqining bir so'miga olingan sof foyda, so'm	0,65	0,65	0,69	0,70
Ish haqining bir so'mi hisobiga olingan reinvestisiya foydasi summasi, so'm	0,33	0,33	0,38	0,40

Shundan keyin ish haqi jamg'armasidan foydalanish samaradorligini tavsiflovchi har bir ko'rsatkichning o'zgarish omillarini aniqlash zarur ko'rsatkichni omilli tahlil etishning tarkibiy-mantiqiy sxemasi.

Ish haqining bir so'mi hisobiga mahsulot ishlab chiqarishni omilli tahlil qilish uchun quyidagi modeldan foydalanish mumkin:

$$\frac{MЧ}{ИЦЖ} = \frac{MЧ}{T} \cdot \frac{T}{\sum K} \cdot \frac{\sum K}{СИ} \cdot \frac{СИ}{СИП} : \frac{ИХЖ}{СИП} = СМ \cdot Д \cdot УД \cdot ЙИЦ$$

Bu yerda: MCh – amaldagi narxlarda mahsulot ishlab chiqarish;

IHJ – personalning ish haqi jamg'armasi;

T – mahsulot ishlab chiqarishga sarflangan soatlar soni;

TK va K – tahlil qilinayotgan davrda barcha ishchilar va bitta ishchining ishlagan kunlari soni;

SI – ishchilarning ruyxati o'rtacha soni;

SIP – sanoat-ishlab chiqarish personalining ruyxati o'rtacha soni;

SM – o'rtacha soatlik mahsulot ishlab chiqarish;

D – ish kunining o'rtacha davom etishi;

UD – personalning umumiy sonida ishchilar salmog'i;

YIH – bitta xodimning o'rtacha yillik ish haqi.

Ish haqining bir so'miga to'g'ri keladigan tushum, yuqorida sanab o'tilgan omillardan tashqari, sotilgan va ishlab chiqarilgan mahsulotlar nisbatiga (mahsulotning sotilish darajasiga – SD) ham bog'liq bo'ladi:

$$\frac{\Phi}{ИЦЖ} = \frac{\Phi}{MЧ} \cdot \frac{MЧ}{T} \cdot \frac{T}{\sum K} \cdot \frac{\sum K}{СИ} \cdot \frac{СИ}{СИП} : \frac{ИЦЖ}{СИП} = У\Phi \cdot СМ \cdot Д \cdot К \cdot УД : ЙИХ;$$

Ish haqining bir so'miga sotilgan mahsulotdan olinadigan foyda, yuqorida aytib o'tilgan omillardan tashqari, yana sotish rentabelligiga ham (R_{sp}) bog'liq bo'ladi:

$$\frac{R_{cp}}{ИЦЖ} = \frac{R_{cp}}{\Phi} \cdot \frac{\Phi}{МИ} \cdot \frac{МИ}{T} \cdot \frac{T}{\sum K} \cdot \frac{\sum K}{СИ} \cdot \frac{СИ}{СИП} \cdot \frac{ИЦЖ}{СИП} =$$

$$= R_{ch} \cdot CD \cdot Y\Phi \cdot CM \cdot D \cdot K \cdot UD \cdot YИХ;$$

Ish haqining bir so'miga olinadigan sof foyda miqdorini tahlil qilishda yana bir omil – yalpi foydaning umumiy miqdorida sof foydaning ulushi omili qo'shiladi (U_{sf}):

$$\frac{C\Phi}{ИЦЖ} = \frac{C\Phi}{R_{c\phi}} \cdot \frac{R_{c\phi}}{\Phi} \cdot \frac{\Phi}{МИ} \cdot \frac{МИ}{T} \cdot \frac{T}{\sum K} \cdot \frac{\sum K}{СИ} \cdot \frac{СИ}{СИП} \cdot \frac{ИХЖ}{СИП} =$$

$$= Y_{c\phi} \cdot R_{c\phi} \cdot CD \cdot Y\Phi \cdot CM \cdot D \cdot K \cdot UD \cdot YИЦ;$$

Ish haqining bir so'miga olinadigan reinvestisiya foydasi miqdorining o'zgarishini tahlil qilganda yana bir omil, ya'ni sof foydaning umumiy miqdorida reinvestisiya foydasi ulushini ham (URP) hisobga olish zarur:

$$\frac{RP}{ИЦЖ} = \frac{RP}{C\Phi} \cdot \frac{C\Phi}{R_{cp}} \cdot \frac{R_{cp}}{\Phi} \cdot \frac{\Phi}{МИ} \cdot \frac{МИ}{T} \cdot \frac{T}{\sum K} \cdot \frac{\sum K}{СИ} \cdot \frac{СИ}{СИП} \cdot \frac{ИХЖ}{СИП} =$$

$$= URP \cdot Y_{c\phi} \cdot R_{cp} \cdot CD \cdot Y\Phi \cdot CM \cdot D \cdot K \cdot UD \cdot YИЦ$$

22-jadval

**Ish haqining bir so'miga olinadigan foydani omilli tahlil qilish uchun
ma'lumotlar**

Ko'rsatkichlar	Reja	Haqiqatda	Farqlanish
Mahsulotni sotishdan olingan foyda, mln.so'm	17900	19296	Q1396
Sof foyda, mln.so'm	11800	12650	Q850
Foydaning umumiy miqdoridagi sof foyda ulushi	0,6592	0,6556	-0,0036
Mahsulot sotishdan kelgan tushum, mln.so'm	95250	99935	Q4685
Ishlab chiqarilgan mahsulot qiymati, mln.so'm	96000	104300	Q8300
Ishlab chiqarilgan mahsulot qiymatida tushumning salmog'i, %	0,992	0,958	-0,034
Sotish rentabelligi, %	18,79	19,3	Q0,51
Ish haqi jamg'armasi, mln. so'm	20500	21465	Q965
SIPning o'rtacha yillik ish haqi, mln. so'm	102,5	106,26	Q3,76

Ish haqining bir so'mi hisobiga olingan foyda, tiyin	87,3	89,9	Q2,6
Ish haqining bir so'miga olingan sof foyda, so'm	0,5756	0,589	0,0134
Sanoat-ishlab chiqarish personali umumiy sonida ishchilar salmog'i, %	80	81,68	Q1,68
Bitta ishchining bir yilda ishlagan kunlari	220	210	-10
Ish kunining o'rtacha davom etishi, soat	7,95	7,8	-0,15
Ishchining o'rtacha soatlik mahsulot ishlab chiqarishi, ming so'm	343,05	385,9,1	Q42,80

Yuqorida keltirib o'tilgan modellar bo'yicha omillarning ta'sir ko'rsatishini hisoblash uchun zanjirli qo'yib chiqish usulidan foydalaniladi.

Qisqacha xulosalar

Ish xaqi jamg'armasi – milliy daromadning xodimlar o'rtasida ular mehnatining miqdori va sifatiga muvofiq taqsimlanadigan hamda shaxsiy iste'mol maqsadlari uchun foydalaniladigan qismidir.

Ish xaqi jamg'armasi tarkibiga hamma xodimlarga – doimiy, mavsumiy, vaqtincha ishlaydigan xodimlarga bajarilgan ish uchun to'langan pul summolari, shuningdek, amaldagi qonunlarga muvofiq xodimlarga ishlanmagan vaqtlari uchun to'langan pul summasi ham qo'shiladi.

Mutlaq farqlanish mehnatga haq to'lashga ishlatilgan haqiqiy mablag' miqdorini butun korxona, ishlab chiqarish bo'linmasi va xodimlar toifalari bo'yicha rejadagi ish haqi jamg'armasi bilan taqqoslash asosida aniqlanadi.

Nisbiy farqlanish haqiqatda to'langan ish haqi summasi bilan rejalashtirilgan jamg'arma o'rtasidagi farq sifatida hisoblab chiqiladi, mahsulot ishlab chiqarish rejasining bajarilish koeffitsiyentiga qarab tuzatish kiritiladi.

Mehnatga haq to'lash uchun ajratilgan mablag'lardan foydalanish samaradorligiga baho berish uchun amaldagi narxlarda mahsulot ishlab chiqarish hajmi, tushum, ish haqining bir so'mi hisobiga olinadigan yalpi, sof foyda va boshqa ko'rsatkichlardan foydalaniladi. Tahlil jarayonida ularning o'sishi, darajasi bo'yicha rejaning bajarilishi o'rganiladi.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Ish haqi jamg'armasini tahlil etishning asosiy vazifalari nimalardan iborat?
2. Ish haqi fondining mutlaq farqlanishi qanday aniqlanadi?
3. Ish haqi fondining nisbiy farqlanishi qanday topiladi?
4. Nima sabablarga ko'ra asosiy ish haqi o'zgaradi?
5. Korxona personalining mehnat haqi darajasiga qanday omillar ta'sir etadi?
6. Mehnat unumdorligini va o'rtacha ish haqi o'rtasidagi optimal nisbatni qanday ta'minlash mumkin?

7. Ish haqi jamg'armasidan foydalanish samaradorligi qanday tahlil etiladi?

Asosiy adabiyotlar

1. Adamchuk V.V., Kokin Yu.P. Yakovlev R.A. Ekonomika truda (uchebnik) - M.: ZAO «Finstatinform», 1993.
2. Petrochenko P.F. Analiz trudovykh pokazateley - M.: «Ekonomika», 1999.
Popov Yu. Analiz i modelirovaniye trudovo'x pokazateley. M.: «YuNITI», 1997.