МЕҲНАТ ИҚТИСОДИЁТИ ВА СОЦИОЛОГИЯСИ

Дарслик



ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ ОЛИЙ ВА ЎРТА
МАХСУС ТАЪЛИМ ВАЗИРЛИГИ

ТОШКЕНТ ДАВЛАТ ИҚТИСОДИЁТ УНИВЕРСИТЕТИ

МЕҲНАТ ИҚТИСОДИЁТИ ВА СОЦИОЛОГИЯСИ

Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги олий ўқув юртларининг иқтисодиёт соҳаси бўйича таълим олаётган талабалари учун дарслик сифатида тавсия этган

Иқтисод фанлари доктори, профессор
Қ. АБДУРАҲМОНОВНИНГ умумий таҳрири остида

ТОШКЕНТ „ЎҚИТУВЧИ“ 2001

Муаллифлар жамоаси:

Қ. АБДУРАҲМОНОВ (раҳбар), Н. БОЗОРОВ, Н. ВОЛГИН, Н. ЗОКИРОВА, Б. МУРТАЗАЕВ, И. НАРЗИҚУЛОВ, Ю. ОДЕГОВ, А. СОТВОЛДИЕВ, Р.УБАЙДУЛЛАЕВА, Ш. ХОЛМЎМИНОВ, Х. ҲАКИМОВ, З. ХУДОЙБЕРДИЕВ, А. ҲАЙИТОВ, Т. ШАРИФУЛЛИНА.

Тақризчилар: Иқтисод фанлари доктори, профессор, Меҳнат ва социал муаммолар академиясининг академиги **М. ТУРСУНХЎЖАЕВ**, Ўзбекистонда хизмат кўрсатган халқ таълими ходими, иқтисод фанлари номзоди, профессор **А. НАЗАРОВ**

Таҳрир жамоаси: академик **С. С. ГУЛОМОВ**
и.ф.д., профессор **Р.Х. АЛИМОВ**
и.ф.д., профессор **Ё. А. АБДУЛЛАЕВ**

65.9(2)24
М 592

М47

Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси: Олий ўқув юртларининг иқтисодиёт соҳаси бўйича талабалар учун дарслик. / Қ. Абдураҳмоновнинг умумий таҳрири остида; — Т.: „Ўқитувчи", 2001 — 480 б.

Сарлавҳада: ЎзР Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги.

Тошкент Давлат иқтисодиёт университети.

ББК 65.24я73+60.5я73

Sam.SI
KUTUBXONASI

А $\frac{4306020600 - 86}{353(04) - 2001}$ Буюрт. вар. — 2001

ISBN 5-645-03778-2

© „Ўқитувчи" нашриёти, 2001

Дарсликда меҳнат иқтисодиёти ва социологияси фани муаммолари билан боғлиқ бир қатор назарий ва амалий масалаларнинг моҳияти очиб берилган бўлиб, унда фаннинг предмети ва мазмуни, меҳнат фаолиятини ташкил этиш, меҳнат ресурсларининг шаклланиши ва улардан фойдаланиш, аҳолини иш билан таъминлаш, ишсизлик, меҳнат бозори, аҳоли даромадлари ва иш ҳақи, меҳнат унумдорлиги ва меҳнат кўрсаткичларини таҳлил этиш каби иқтисодий, ходимларнинг меҳнатга муносабати ва мослашуви, низолар, ижтимоий кафолатлар каби социал муаммоларга кенг ўрин берилган. Баъзи муаммолар Ўзбекистоннинг бозор иқтисодиётига ўтиш давридаги хусусиятлари ўзига хослигини ва уларни хорижий мамлакатлар иқтисодиёти билан таққослаш орқали кўрсатишга ҳаракат қилинган.

Дарслик олий ўқув юртларида иқтисод соҳаси бўйича таълим олаётган талабалар, меҳнат муаммолари бўйича иш олиб бораётган илмий ходимлар ва амалиётчилар учун ҳамда малака ошириш курсларида ўқиётганлар ва профессор-ўқитувчилар учун мўлжалланган.

Ўзбекистон Республикаси мустақиллигининг 10 йиллигига бағишланади

КИРИШ

Инсон ўз табиатига кўра ижтимоий мавжудотдир. У жамиятда яшайди, ўзига ва яқин кишиларига турмуш кечириш учун қулай шарт-шароитлар яратади. Шу тариқа иқтисодиёт олами вужудга келади, инсоният тараққиётининг тарихи — бу иқтисодий ва социал муносабатлар, шу жумладан ижтимоий меҳнат тақсимоти соҳасидаги муносабатларнинг ривожланиш тарихидир. Ана шунинг учун ҳам Қуръони Каримда Пайғамбаримиз Муҳаммад саллоллоҳу алайҳи вассаллам эзгулик, хайрли ишлар ва олижаноблик кучини ўз шахсий ҳаёти орқали кўрсатиб беришга интилганлиги ва яхшилик уруғини сочишга чақирганлиги ҳамма учун ибратлидир. У жамиятда меҳнатнинг тутган ўрнини юксак баҳолаб, „Меҳнат қилишдан уялманг. Меҳнат қилиш — ибодат қилиш билан баробар", — деб уқтирганлигини таъкидлаган ҳолда, бугунги кунда ҳам меҳнат ва у билан боғлиқ жараённи ўрганишга бўлган интилиш янада ривож топиб, у иқтисодиётда муҳим ўрин тутишини яна бир бор таъкидламоқ даркор.

Айнан меҳнат тўғрисида халқ мақол ва ҳикматлари вужудга келганлиги бежиз эмас, уларда маданият, социал муносабатлар, анъаналар ва тажрибалар акс эттирилади. Кўпгина мумтоз санъат асарларида ҳам меҳнат муносабатлари ўз ифодасини топганлиги бежиз эмас.

Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси фан сифатида меҳнат муносабатлари соҳасидаги қонуниятларни, шу жумладан меҳнат моҳияти намоён бўлишининг ўзига хос шаклларини, чунончи иш билан бандлик, меҳнатни ташкил этиш, унга ҳақ тўлаш, унинг самарадорлиги, меҳнат социологияси билан боғлиқ бир қатор муаммоларни ўрганади. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси иқтисодий ва социал фан сифатида жамиятдаги ўзаро мувофиқлик ва мослашув жараёнларини тушунтириб беради. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси асосларини билиш мутахассисга рўй бераётган воқеа-ҳодисаларни ўрганишга асбтракциялашган ҳолда ва асосли равишда ёндашиш, уларнинг ҳаракатлантирувчи кучларини тушунтириш ва аҳамиятини баҳолаш имконини беради.

Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси фанини ўрганишда, меҳнат жараёнида амалга ошадиган турли — техникавий, ташкилий, социал ёки бошқа характердаги омиллар таъсири остида қарор топадиган ижтимоий-иқтисодий муносабатларга катта эътибор берилади. Бундай ёндашув тасодифий нарсаларни чиқариб ташлаб, асосий эътиборни объектив ва типик нарсаларга қаратиш, фанни янада чуқур ўрганиш учун меҳнат муносабатлари соҳасидаги тўғри дунёқарашни иқтисодий ва социал жиҳатдан ифодалаш имконини беради.

„Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси" курсининг мазмунига меҳнат ва меҳнат муносабатлари соҳасидаги ҳам назарий, ҳам амалий масалалар киритилган бўлиб, улар ўзининг қандай натижалар беришига иқтисодий ва социал жиҳатдан баҳо бериш нуқтаи назаридан қараб чиқилади. Ҳар қандай назария тушунтирувчи ва башорат қилувчи кучга эга бўлади. Бироқ амалиёт назарий контекстсиз мустақил аҳамиятга эга бўлмайди. Шунинг учун ҳам курс масалаларини ўрганиш талабаларга аниқ фаолият шароитида шахсий билимларидан янада чуқурроқ фойдаланиш имконини беради. Курс кенг миқёсда меҳнатни ташкил этишни ва унинг ўстириш омиллари, шарт-шароитлари меҳнат бозорининг мавжуд бўлиши, иш билан бандлик, иш ҳақи ва уни ташкил этишда давлат сиёсати, кишиларнинг эҳтиёжини қондириш учун мўлжалланган моддий ва маънавий қадриятларнинг ошиб боришида меҳнатнинг роли сингари асосий категориялар ва тушунчаларни ўрганиш, шунингдек меҳнат иқтисодиёти ва социологияси кўрсаткичларини иқтисодий ва социал жиҳатдан таҳлил қилишни ўз ичига олади, бундан мақсад уларнинг ўзгариб бориш тамойилларини аниқлаш, режалаштириш ва олдиндан башорат қилишдир.

Фан категорияларини, унинг концепциялари ва улардан фойдаланиш усулларини мустаҳкам ўзаро боғлиқликда ўрганиш бўлажак мутахассисда меҳнатни оқилона ва самарали ташкил этиш, унга ҳақ тўлаш ва қизиқтириш соҳасидаги билимларни шакллантиришнинг зарур шарти ҳисобланади. Иқтисодиёт, маркетинг ва тадбиркорлик йўналиши бўйича давлат стандартларига асосланиб мутахассис кадрлар тайёрлаш, курснинг барча мавзуларини яхлит тарзда идрок этиш, давлатнинг ахлоқий ва ҳуқуқий нормалари асосида тафаккур қилиш маданиятини эгаллаш, касбни ва унинг бошқа фаолият турлари билан ўзаро боғлиқлигидаги ролини тушуниш назарда тутилган бўлиб, унинг моҳияти мамлакатимизда „Кадрлар тайёрлаш Миллий дастури"ни амалга ошириш бўйича қўйилган талаблардан келиб чиқади.

Меҳнат иқтисоди ва социологияси соҳасидаги мутахассис ўз меҳнатини ва ўзига бўйсунувчи ходимлар меҳнатини ташкил эта билиши,

уларнинг мақсадларини ифодалаши ва уларга эришиш йўлларини белгилаши, мўлжаллар ва режалар тузиб чиқиши, улардан фойдаланиши, муаммоларни ҳал этишга оқилона ёндашувларни топиши, ўз қарорларининг оқибатларини олдиндан кўра олиши, ишдаги ҳамкасблари ва бизнес соҳасидаги ҳамкорлари билан алоқада бўлиши лозимлигини ўз олдига мақсад қилиб қўяди.

Ҳар қандай фан соҳасини назарий жиҳатдан ўрганиш бўлажак мутахассисларга ҳали касбнинг барча нозик томонларини тўла-тўкис эгаллаш имконини бермайди. Шунинг учун уларга иқтисодий фикрлашни ўрганишда ёрдам бериш лозим, токи улар идрок қилиш истиқболлари ва миқёсларини ҳис қилсинлар, ўз ҳаракатларини бир-бирига мослаштирсинлар ва мувофиқлаштирсинлар, рўй бераётган воқеа-ҳодисаларнинг чуқур ва кенг қамраб олинишига эришсинлар. Булар мутахассисларга хусусий масалаларни, айниқса иш ҳақига маблағларни белгилаш, ходимларни ёллаш, меҳнатни ташкил этиш, нормалаш ва унинг шарт-шароитлари, меҳнат унумдорлиги ва самарадорлигини ошириш, меҳнат ҳиссасига баҳо бериш ва рағбатлантириш тизимини тузиш, меҳнат муносабатлари ва меҳнатда ходимларнинг ижтимоий ҳамкорлик механизмидан фойдаланишга доир масалаларни ҳал этиш учун зарурдир. Олинган билимлар мутахассиси келгусида назарияга асосланиб, муайян муаммоларни ҳал қилиш имконини беради.

Ҳар қандай фаннинг тушунчалар аппарати тарихий ёки мантиқий йўл билан баён қилинади. Тарихий йўлни қуриш давомида Ўрта Осиёда яшаган ва фаолият кўрсатган алломалар, олимлар, давлат раҳбарлари тажриба ва фактларидан фойдаланишга, мантиқий йўл эса предметнинг ижтимоий тушунчалари ва категорияларини билишга асосланади, бироқ уларнинг ҳар иккаласи ҳам кўпгина умумий томонларга эгадир, шу жумладан улар кўпгина замонавий илмий фанларни ўрганиш усули бўлган диалектика категорияларига асослангандир. „Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси“ фанининг ривожланиши кўпгина олимлар, мутахассислар, шу билан бирга тиришқоқ ва қизиқувчан кишиларнинг тадқиқотлари билан боғлиқдир. Тарихий ҳужжатлар қадимги Римда меҳнатга ишбай ҳақ тўлаш жорий этилганлиги ҳақидаги ахборотни бизгача етказиб берди. Меҳнат тўғрисидаги фанга XIX асрдаги америкалик муҳандислар Ф.У. Тейлор ва Ф.Б. Жильберт катта ҳисса қўшдилар. Шу билан бирга ўзбек олимлари ҳам меҳнат иқтисодиёти масалаларига жиддий эътибор бермоқдалар.

„Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси“ курси макро ва микроиқтисодиётнинг кўпгина фанлари, ҳуқуқ, менежмент, социология, статистика ва ҳоказолар билан мустаҳкам боғлиқдир. Меҳнат

муносабатларига доир кўпгина масалалар ҳозирга қадар етарли даражада ўрганилган эмас. Уларга ақлий меҳнатни ташкил этиш, мукофотлаш, муайян касб учун энг мақбул (оптимал) меҳнат шарт-шароитларини яратиш ва шу кабилар киради. Мазкур масалаларни тадқиқ этиш — меҳнат ҳақидаги фаннинг ривожланиш жараёни сингари, мутахассисларнинг узоқ муддатга мўлжалланган вазифасидир.

Айни бир пайтда ушбу дарслик биринчи марта ўзбек олимларининг ўзбек тилида ёзилган иши бўлиб, унда камчиликлар бўлиши табиий ҳолдир. Дарсликни такомиллаштириш юзасидан таклиф ва хулосаларингизни муаллифлар бажонудил қабул қилишини билдирамиз.

Дарсликни ёзишда Ўзбекистонда ва хорижий мамлакатларда чоп этилган дарслик ва ўқув қўлланмалари материалларидан кенг фойдаланилганлигини тан олган ҳолда, қўлёзмани тайёрлашда В.Видяпин, В.Белянский, М.Турсунхўжаев, А.Назаров ва бошқа олимларнинг қимматли маслаҳатлари ҳамда Ўзбекистон Республикаси Давлат фан ва техника қўмитаси раиси П.Хабибуллаевга ушбу дарслик лойиҳасини юзага келишида берган амалий ёрдамлари учун миннатдорчилигимизни билдирамиз..

Мазкур дарслик Ўзбекистон Республикаси мустақиллигининг 10 йиллиги ҳамда Тошкент Давлат иқтисодиёт университетининг 70 йиллиги арафасида ёзилди ва шу саналарга бағишланди.

I - БОБ. „МЕҲНАТ ИҚТИСОДИЁТИ ВА СОЦИОЛОГИЯСИ" ФАНИНИНГ ПРЕДМЕТИ ВА МАЗМУНИ

1.1 Меҳнат ҳақидаги асосий тушунчалар

Ижтимоий ҳаёт мароқли, айни пайтда мураккабдир. Инсон жамиятда яшар экан ўзига хос ва мос турмуш тарзини яратади. У ҳаёт кечириш учун озиқ-овқат топиши, уй-жой қуриши, кийим-бош тикиб олиши ва атроф муҳитнинг ноқулай таъсирларидан ҳимояланиши керак, бунинг учун ўзига зарур бўлган барча нарсаларни табиатдан қидиради ва топган материалларидан фойдаланади. Айни бир пайтда табиатдан топган материаллар ҳам инсонга яшаш учун анча қулай шарт-шароитлар яратиш имконини беради. Инсон табиатдан топган мазкур материалларни ўз фойдаси йўлида ўзгартиради. Бундай жараён давомида инсон томонидан жамият эҳтиёжларини қондириш учун зарур бўладиган моддий ва маънавий неъматлар яратиш соҳасидаги „меҳнат" деб аталадиган мақсадга мувофиқ фаолият амалга оширилади.

Бинобарин, меҳнат мавжуд табиий, моддий, ақлий захираларни шахсий ва ижтимоий эҳтиёжлар учун керакли маҳсулотга айлантиришда фақат инсонгагина хос фаолиятдир.

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

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

Меҳнат — бу инсоннинг мақсадга мувофиқ ижтимоий фойдали фаолиятидир. Дастлаб инсон ўз ҳаракатларининг мақсадини аниқлайди. Мақсаднинг мавжуд бўлиши онгли мавжудот бўлган инсоннинг меҳнатини, масалан, от ёки машина бажарадиган иш тушунчасидан ажратиб туради. Мақсадга эга бўлган инсон табиат инъоми — буғдой ёки жавдар, ёғоч ёки лой, пахта толаси, жун ёки теридан фойдаланиб, янги маҳсулот яратади, яъни ўз организмининг жисмоний ва ақлий қувватидан фойдаланиб, меҳнат ҳаракатларини онгли равишда ва изчиллик билан бажаради.

Инсон ўз меҳнатининг мақсади, усули ва натижасини аниқлаш давомида, қандай маҳсулотлар қанча миқдорда ва қачон ишлаб чиқарилиши керак, бу маҳсулотларни қандай ресурслардан, қай тарзда, қандай технология ёрдамида ишлаб чиқариш керак, бу маҳсулотлар ким учун ишлаб чиқарилиши керак деган учта муҳим масалани ҳал қилади. Бинобарин, биринчи масалада меҳнат онгли фаолият, иккинчисида — ишчи кучини такрор ишлаб чиқариш, учинчисида — *ижтимоий фойдали фаолият сифатида намоён бўлади.*

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

Иш деганда табиат ва инсон томонидан бирлашган характерларининг объектив натижаси тушунилади.

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

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

Меҳнат инсоннинг ақлий-физиологик фаолияти бўлиб, унга тўғри келадиган иш бу жараённинг объектив натижаси ҳисобланади. Бирор маҳсулот ишлаб чиқариш учун сарфланган меҳнат ва иш миқдорини бир хил ўлчовда, яъни килограммометрда аниқланганда ишнинг миқдори меҳнат сарфининг бир қисмининигина, ёки аниқроқ қилиб айтганда 20 — 30 %ини, айрим ҳолларда эса ундан ҳам анча кам миқдорини ташкил этиши мумкин. Бажарилган ишнинг миқдорини, жамият аъзолари томонидан меҳнатнинг сарфланган миқдорига тенглаштириш ёки бир хил ўлчовда ўлчаш ҳам нотўғри бўлади. Фаолият жараёнида механик ҳаракатлар қилиниб катта ҳажмдаги иш миқдори бажарилиши мумкин, *лекин бу фаолият инсон меҳнатининг маҳсули бўлганлиги учун меҳнатга нисбатан тор ва чегараланган фаолиятдир.* Меҳнат ва иш тушунчаси бир-бири билан солиштирилганда, иш меҳнатнинг маҳсули деган хулосага келамиз. Шу боис унинг сон ва сифат кўрсаткичларини таҳлил қилиш мумкин.

Ҳатто меҳнат ва *иш сўзлари инглиз тилида* ҳам ўз мазмуни билан ҳар хил маънони билдиради. Масалан, иш сўзи (инглизча work) кишининг интилиши ва ҳаракати маъносини эмас, балки муайян *натижа сифатида тушунилади. Меҳнат дейилганда эса (инглизча „labour“)* конкрет натижадан қатъи назар инсоннинг ҳаракати, интилиши ва энергия сарфлаши *каби фаолиятларни тушунилади.*

Инсон куч-қувватининг сарфланиш даражаси фаолият турига ва ишлатиладиган меҳнат воситаларига боғлиқ бўлади. Шундай қилиб, агар меҳнат жараёнини тасвирлайдиган бўлсак, **у учта асосий таркибий қисмни** ўз ичига олади:

— *хомашё материали (меҳнат предметлари);*

— меҳнат воситалари;

— жонли меҳнат сарфлари.

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

Меҳнат предметлари (хомашё ва материаллар) ва меҳнат воситалари (ишлаб чиқариш воситалари) жонли меҳнат жараёнига қўшилмаса, улар ўз-ўзидан фаолият кўрсатавермайди. Жонли меҳнат сарфи ўз навбатида фақат кишиларнинг табиатга муносабатидан иборат бўлибгина қолмай, балки амалга оширилаётган жараён қатнашчилари ўртасидаги муносабатдан ҳам иборатдир. Бинобарин, меҳнат фаолияти жонли меҳнатнинг моддий шарт-шароитларини ҳосил қилувчи ишлаб чиқариш воситаларисиз мавжуд бўлиши мумкин эмас. Шунинг учун ҳам меҳнат жараёни унинг учта асосий жиҳатини механик равишда бирлаштиришдан иборат бўлмай, балки уларнинг узвий бирлигидан иборатдир, унинг ҳал қилувчи омиллари эса инсоннинг ўзи ва унинг меҳнат фаолиятидир.

Меҳнат жараёнида инсон меҳнат фаолиятидан кўзда тутилган мақсадга эришиш учун меҳнат воситалари ёрдамида меҳнат предметидан фойдаланиб, жонли меҳнат сарфи билан ўзаро мулоқотга киришади ва бу билан ҳаёт учун зарур бўлган янги маҳсулот яратади. Бундай маҳсулотни ишлаб чиқариш жараёнининг барча уч жиҳати: хомашё ва материаллар, меҳнат воситалари қуроллари ва жонли меҳнат сарфлари бирлашиб меҳнат маҳсулоти яратади.

Меҳнат ижтимоий-иқтисодий, технологик, ақлий-ҳиссий, физикавий-кимёвий, биологик ва бошқа қонуний ҳодисаларнинг уйғунлашуви натижаси — мажмуи жараёнидир.

Меҳнат предметларига ер ости қазилмалари, табиий ва сунъий хомашё ва материаллар, ярим фабрикатлар ва комплектлаштириладиган жиҳозлар; энергиявий, моддий ва ахборот оқимлари киради.

Ишчи кучи меҳнат предметларини меҳнат воситалари орқали ўзгартиради.

Меҳнат воситаларига машиналар, ускуна ва қурилмалар; иш қуроллари ва бошқа технологик ишланма турлари; дастурий-таъминот воситалари; иш жойининг ташкилий таъминоти ва бошқалар киради.

1.2. Инсон ва жамиятнинг ривожланишида меҳнатнинг аҳамияти

Меҳнат — бойлик манбаидир. У инсон фаолиятининг биринчи ва зарур шарти ҳисобланади. Инсон ва жамият тараққиётининг тарихи бу жараёнда меҳнатнинг ҳал қилувчи аҳамиятга эга эканлигидан далолат беради. Одамлар атрофдаги табиатни ўзгартирар эканлар,

ўзларининг ўзгариб бораётган эҳтиёжлари таъсирида ўз табиатларини ҳам ўзгартирадилар: билимларини бойитиб, қобилиятларини ривожлантирадилар ва янги кўникмалар ҳосил қиладилар.

Меҳнат ўзининг таркибий ривожи жараёнида жиддий равишда мураккаблашди: инсон тобора мураккаброқ ва хилма-хилроқ операцияларни бажара бошлади, тобора ўсган меҳнат воситаларини ишлатиб, ўз олдига анча юксакроқ мақсадлар қўйиш ва уларга эришишга интилди. Меҳнат кўп томонлама, хилма-хил, мукаммал бўлиб борди, инсон ўз иш кучини доимий равишда ривожлантира бориб, янги қийматлар ярата бошлади, улар ҳаётий неъматлар қийматидан анча юқори бўлди, иш кучининг ўзини қайта тиклашдан ҳам ортиб қолди.

Меҳнат туфайли инсон ҳайвонот дунёсидан ажралиб чиқди. Кишилик жамиятининг ривожланиш таҳлили шуни кўрсатадики, одамзод яралгандан бери ўз танасидаги қўл ва оёқлари ўртасидаги меҳнат тақсимотида, тил-забонининг ривожланиб боришида, ўзи бажарадиган меҳнатидан миннатдор бўлиши керак. Фақат меҳнат туфайли одамнинг хатти-ҳаракатларида онглилик тус ола бошлаган. Одамлар атроф-муҳитга таъсир кўрсата бориб ва уни ўзгартира бориб, тобора ортиб бораётган эҳтиёжлар туфайли инсон табиатини ҳам ўзгартирадилар: меҳнатга бўлган қобилиятни ривожлантирадилар; ўз билимларини бойитадилар, улардан фойдаланиш имкониятини кенгайтирадилар; меҳнат фаолияти соҳасини кўпайтирадилар, меҳнат жараёнининг ўзини такомиллаштирадилар. Қўл, нутқ аъзолари ва миянинг биргаликдаги фаолияти натижасида ўзаро муносабатда бўлишлари туфайли одамлар тобора мураккаброқ операцияларни бажариш, ўз олдиларига тобора мураккаброқ мақсадларни қўйиш ва уларга эришиш қобилиятига эга бўлиб борганлар. Инсоннинг ривожланиб бориши жараёнида меҳнат тобора хилма-хил, мукаммал, кўп томонлама бўлиб ов қилиш, чорвачилик, деҳқончилик, ип йигириш ва мато тўқиш, металларга ишлов бериш, сопол ҳунармандчилиги, савдо-сотиқ ва бошқа меҳнат соҳаларига бўлиниб борган. Секин-аста санъат, илм-фан, ҳуқуқ, сиёсат ва меҳнат фаолиятининг бошқа турлари пайдо бўлган ва ривожланган. Шу тариқа меҳнат турларининг ривожланиши ўз такомилида тобора мураккаблашиб борган.

Жамият ривожланиб борган сари инсон фаолияти машиналар, механизмлар яратишга, олдиндан берилган хоссаларга мувофиқ, бевосита табиатда учрамайдиган материалларни вужудга келтиришга, адабиёт ва санъат асарлари, илмий кашфиётлар яратишга қаратилган. Ишлаб чиқарувчи кучларнинг ривожланиб боришига қараб кишилик жамиятининг ўзи ҳам, кишиларнинг турмуш тарзи ҳам ўзгариб боради. Жамият тарихини илмий тарзда тушунишнинг калити ҳам худди мана шундадир.

Бу борада Ўрта Осиё Шарқда, илғор тафаккур марказларидан бирига айланиб, Форобий, Ибн Сино, Беруний, Юсуф Хос Ҳожиб,

Низом ул Мулк, ал Бухорий, Амир Темур ва бошқа ватандошларимизнинг илмий асарлари билан жаҳон фани хазинаси бойитилганлиги фахрлидир.

Ўзбек давлатчилигининг пойдеворини вужудга келтирган Амир Темур ҳам ўз даврида инсоннинг яшаши, ҳаёт кечириши учун табиий ресурсларни тайёр маҳсулотга айлантиришда меҳнатнинг ролига катта баҳо берар эди. „Тузуклар"да кўрсатилганидек, „Деҳқонлар ва раиятдан қайси бирининг деҳқончилик қилишга қурби етмаса, керакли ускуналарни етказиб унга ёрдам берилсин", — деб кўрсатма берар экан, меҳнат қуролисиз бойлик яратиш мумкин эмаслигини у яхши билар эди.

Замонавий ишлаб чиқариш хилма-хил ресурсларни ўзлаштириб ва уларни истеъмол неъматларига айлантириб, атрофдаги табиий муҳитга тобора кўпроқ таъсир кўрсатмоқда. Ишлаб чиқариш жараёнларига фақат анъанавий табиий ресурслар (тупроқ, сув, фойдали қазилмалар) эмас, шу билан бирга атмосфера, жаҳон океани, космос ҳам жалб этилмоқда.

Фан-техника тараққиёти таъсири билан шундай жараёнлар, чунончи ишлаб чиқаришни комплекс механизациялаш, автоматлаштириш, ахборотлар технологиясини кенг жорий этиш ва уни ташкил этишни тубдан такомиллаштириш натижасида жисмоний меҳнат мазмунининг мунтазам ўзгариши содир бўлмоқда. Ишлаб чиқаришда ҳар бир персоналнинг узлуксиз таълим ва маданий-техникавий савияси ҳамда малакаси ортиб бормоқда, ҳам ижтимоий, ҳам якка тартибдаги меҳнат самарадорлигининг узлуксиз ўсиб бориши асосида аҳолининг турмуш даражаси ошмоқда.

Инсоният тарихининг гувоҳлик беришича, фан-техника тараққиёти меҳнат самарадорлиги ўсишининг, ишлаб чиқариш ҳажмлари кўпайиши, унинг жадаллашуви ва шу асосида жамият аъзолари турмуш даражаси ошишининг битмас-туганмас манбаидир.

Жамият ишлаб чиқарувчи кучлари ривожининг қудратли омили фандир, аниқроғи фаннинг ишлаб чиқариш билан узвий бирикиб кетишидир, чунки фан-техника тараққиёти фақат янги энергия турлари, янги материаллар, электрон-ҳисоблаш машиналари ва ҳатто ишлаб чиқаришни комплекс механизациялашни шунчаки татбиқ этишни эмас, балки ишлаб чиқаришнинг бутун техникавий негизини, уни ташкил этиш ва бошқариш шаклларини чуқур қайта қуришни англатади.

Индустриал жамият ва ундан кейинги жамият шароитида электрон-ҳисоблаш техникасининг пайдо бўлиши ва тез ҳаракат қилувчи электрон ҳисоблаш машиналарнинг ривожланиши фан-техника тараққиётининг энг асосий йўналишларидан бири бўлди. Дастлабки пайтларда компьютерларни ҳамма мушкулликлардан қутқарадиган восита тарзида, барча иқтисодий ва ижтимоий муаммоларни ҳал этишга

қодир бўлган ва аввало инсоннинг иштирокисиз хўжаликни бошқариш автомат тизимини таъмин этиш имконини берадиган ажойиб восита деб тасаввур қилишга уриниб кўрилди. Бироқ тез орада тажриба бу хилдаги хомхаёлларни тарқатиб юборди, „компьютер илоҳийлиги“ ўтмишда қолди, электрон-ҳисоблаш техникаси эса кенг тарқалди, у ижодий жонли меҳнатни алмаштириш воситаси эмас, балки концернлар ва компанияларни бошқариш ишида муҳим восита сифатида оммалашди. Ривожланган мамлакатларда татбиқ этилаётган ва ишлаб чиқарилаётган электрон ҳисоблаш машиналарнинг аҳамияти тез суръатлар билан ортиб боряпти, лекин шу билан бирга моддий неъматлар ишлаб чиқариш ва хизматларга раҳбарлик қилишда „инсон омилининг“ туттан ўрни янада ошиб бормоқда.

Хўжаликни бошқаришнинг барча даражаларида замонавий электрон-ҳисоблаш техникасидан фойдаланиш асосида иқтисодий-математик усулларни татбиқ этиш муҳим аҳамиятга эгадир. Бироқ иқтисодий ва технологик ечимларни тайёрлашда электрон ҳисоблаш машиналарининг аҳамияти қанчалик катта бўлмасин, уларнинг ижро этилиши барча даражадаги раҳбарлар, ишлаб чиқариш ташкилотчилари, малакали конструкторлар, технологлар ва иқтисодчиларнинг вазифаси бўлиб қолади. Шундай қоида бор: электрон ҳисоблаш машиналар маслаҳат беради — мутахассис ҳал этади.

Ишлаб чиқаришни ривожлантиришнинг муҳим жиҳатларидан бири экстенсив усуллардан интенсив усулларга ўтиш ҳисобланади. Ишлаб чиқаришнинг экстенсив ривожланиши деганда ишлаб чиқаришнинг кўпроқ янги капитал маблағлар ёрдамида ва ишлаб чиқариш жараёнига янги кучларни жалб қилиш йўли билан кенгайтириш тушунилади. Ишлаб чиқаришни интенсивлаш маҳсулотнинг миқдор жиҳатидан ўсишини ва сифати яхшиланишини билдиради, бу нарсага биринчи навбатда барча ишлаб чиқариш воситаларидан фойдаланиш даражасини ошириш ҳам меҳнат қуроллари ва материаллардан, ҳам мавжуд иш кучи потенциалидан фойдаланиш, янада замонавийроқ техника ва ишлаб чиқариш технологиясини қўлланиш, фан-техника тараққиётининг ютуқларини ўрганиш асосида меҳнат самарадорлигини янада ошириш ҳисобига эришилади.

Иқтисодиётни бозор иқтисодиёти тамойиллари асосида олиб бораётган мамлакатларда ишлаб чиқаришни ривожлантириш тажрибасининг кўрсатишича, бир хил маҳсулот ишлаб чиқарадиган корхоналарни бирлаштириш, яъни ишлаб чиқаришни горизонтал ҳолатда бир жойга тўплаш билан бир қаторда ишлаб чиқаришни вертикал ҳолатда бир жойга тўплаш, яъни комбинатлар тарзида, корхоналарни бирлаштириш йўли билан ташкил этиш содир бўладиган бўлса, бунда хомашёни қайта ишлашнинг изчил босқичлари ёки ижтимоий меҳнат

тақсимотининг турли шаклларн билан боғлиқ бўлган ишлаб чиқаришнинг ихтисослашуви рўй беради.

Ишлаб чиқаришни аралаш тарзда ташкил этиш — уни бир жойга тўпланишнинг ниҳоятда илғор шаклидир. У хом ашёдан ҳар томонлама фойдаланишга йўл очиш билан бирга ишлаб чиқаришнинг бир-бири билан ўзаро боғланган босқичлари ва турлари ўртасидаги хўжалик алоқаларини ихчамлаштириш ҳамда мустаҳкамлашга олиб келади. Бу борада пахта толасидан тайёр маҳсулот ишлаб чиқариш жараёнининг бир жойга жойлашуви яхши мисол бўла олади. Бундан ташқари мамлакатимизда мавжуд илмий-ишлаб чиқариш бирлашмалари ҳам бунга мисол бўлиб, улар ҳам муҳим роль ўйнайди. Одатда мазкур бирлашмаларнинг энг йириклари ишлаб чиқариш бўғинларидан ташқари лойиҳалаш -конструкторлик ташкилотларини, технологик, илмий тадқиқот муассасаларини, лабораториялар, ишлаб чиқаришни зарур илмий-конструкторлик ва технологик жиҳатдан тайёрлайдиган тажриба тариқасидаги ишлаб чиқаришларни ҳам ўз ичига олади. Бу эса фанни ишлаб чиқаришга яқинлаштиради, хўжалик бирликларида фан ва техника ютуқларидан тезлик билан фойдаланиш учун шарт-шароитлар яратиб беради, ходимларнинг малака жиҳатидан камолга етиши зарурлигини белгилаб беради.

Инсон ўзига қадар яратилган моддий ва маданий бойликларни ўзлаштирар экан, ўзининг истеъмолчилик одатларини ҳам такомиллаштиради. У меҳнат маҳсулотлари яратиш ва истеъмол қилиш жараёнида ўз қобилиятларини намоён қилади, ўзи ҳам такомиллашади, жамият ҳам ривожланади.

Ҳозирги шароитда меҳнат жараёни қуйидаги хусусиятлари билан ажралиб туради:

1) меҳнат жараёнининг интеллектуал потенциали ортади, бу эса ақлий меҳнат ролининг кучайишида, ходимнинг ўз фаолияти натижаларига онгли ва масъулият билан муносабатда бўлишининг ортишида намоён бўлади;

2) меҳнат харажатлари моддий қисмининг улуши ортади. Меҳнат воситалари (машиналар, асбоб-ускуналар, механизмлар ва шу кабилар) билан боғлиқ буюмлашган меҳнат улушининг кўпайиши фан-техника тараққиётининг эришган ютуқлари билан боғлиқ бўлиб, инсон чекланган жисмоний имкониятлари шароитида меҳнат унумдорлиги ва самарадорлигининг ортишида ҳал этувчи омил бўлиб хизмат қилади;

3) меҳнат жараёни ижтимоий жиҳатининг аҳамияти ортади. Ҳозирги вақтда меҳнат унумдорлигининг ўсиш омиллари фақат ходим малакасини ёки унинг меҳнатини механизациялаш даражасини ошириш билангина эмас, балки инсон саломатлигининг аҳволи, унинг кайфияти, оиладаги, жамоадаги ва умуман жамиятдаги муносабатлар

билан ҳам боғлиқдир. Меҳнат муносабатларининг бу ижтимоий томони меҳнатнинг моддий рағбатлантирувчи омилларини тўлдиради ва инсон ҳаётида муҳим роль ўйнайди.

1.3. Меҳнатнинг мазмуни ва хусусияти

Меҳнат инсон ва табиатнинг ўзаро таъсир кўрсатиш жараёни сифатида намоён бўлиши билан бирга, айни вақтда меҳнат иштирокчилари ўртасида муайян муносабатлар пайдо бўлишини ҳам тақозо этади.

Ўзбекистон Республикасида меҳнатга оид муносабатлар меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари, жамоа келишувлари, шунингдек жамоа шартномалари ва бошқа локал норматив ҳужжатлар билан тартибга солинади. Меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларига Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат Кодекси, Ўзбекистон Республикасининг „Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида"ги қонуни ва бу қонунга Меҳнат вазирлиги томонидан тайёрланган шарҳлар ҳамда меҳнат ва уни ташкил этиш бўйича Ўзбекистон Республикаси ва Олий мажлиси қарорлари, Ўзбекистон Республикаси Президентининг фармонлари, Республика ҳукуматининг қарорлари, давлат ҳокимиятининг бошқа вакиллик ва ижроия органлари ўз ваколатлари доирасида қабул қиладиган қарорлари киради.

Мулкчиликнинг барча шаклида ишлайдиган корхоналар, муассасалар, ташкилотларда, меҳнат шартномаси (контракт) ходим билан иш берувчи ўртасида муайян мутахассислик, малака, лавозим бўйича ишни ички меҳнат тартибига бўйсунган ҳолда тарафлар келишуви, шунингдек меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар билан белгиланган шартлар асосида ҳақ эвазига бажариш ҳақидаги келишувга биноан амалга оширилади. Белгиланган келишув шартлари иш берувчи учун ҳам, ходим учун ҳам мажбурийдир. Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг 37-моддасига биноан ҳар бир шахснинг меҳнат қилиш, эркин касб танлаш, адолатли меҳнат *шароитларида ишлаш ва қонунда кўрсатилган тартибда ишсизликдан* ҳимояланиш ҳуқуқлари белгиланган. Барча меҳнат қонунлари Халқаро меҳнат ташкилоти Конвенцияси қоидалари асосида тўғриланган ва улар давлат томонидан тасдиқланган.

Меҳнатнинг социал-иқтисодий моҳиятини ифодаловчи умумий жиҳатларидан келиб чиқиб, унинг серқирралигини ифодаловчи ҳар хил турларини конкрет белгиларига қараб тизимлаштириш керак бўлади. Ўзбекистонда амалга оширилаётган иқтисодий ислоҳотлар натижасида янгидан шаклланаётган меҳнат турлари таснифининг чизмаси 1.1. - расмда келтирилган.



1.1 - расм. Меҳнат турларининг таснифий чизмаси

Чизмада меҳнат фаолиятининг у ёки бу турини бир-биридан фарқловчи белгиларнинг тўрт гуруҳи ажратиб кўрсатилган: меҳнатнинг табиати ва мазмуни; меҳнатнинг предмети ва маҳсули; меҳнатнинг воситаси ва усули; меҳнатнинг шарт-шароити.

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

Меҳнатнинг ижтимоий табиати ишлаб чиқариш воситасига бўлган мулкчиликнинг шаклидан келиб чиқади. Бу белгига қараб хусусий меҳнат (хусусий мулк эгаси ёхуд ижарачининг меҳнати) ва ёлланма меҳнат бир-биридан фарқланади. Меҳнатнинг ижтимоий табиати маълум маънода ўзининг икки ташкилий шакли, яъни якка тартибдаги ва жамоа меҳнатини ажратиб кўрсатишда акс этади. Бундан ташқари, меҳнатнинг ижтимоий табиати меҳнат мотивлари (хоҳиш, англанган зарурият, мажбурият)ларини шакллантириш усулларида намоён бўлади.

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

Меҳнат вазифасининг интеллектуал даражаси унда мавжуд ақлий ва жисмоний меҳнат унсурларининг ҳиссаси, шунингдек, ижодий

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

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

Меҳнат турларини меҳнат шароити гуруҳи бўйича таҳлил қилинса унда унинг қулайлиги ва ноқулайлиги даражасига боғлиқ таснифи турғун ва кўчма, ер ости ва ер усти, енгил, ўртача оғирликдаги ва оғир, ёқимли ва ёқимсиз, регламентлаштирилмаган (эркин), регламентлаштирилган ва қатъий регламентлаштирилган (мажбурий) меҳнат турлари билан ажратиб кўрсатиш мақсадга мувофиқдир.

Муайян меҳнатнинг у ёки бу турини умумий тасниф этиш учун юқорида назардан ўтказилган тўрт гуруҳ белгиларининг барчаси мушпаракликда фойдаланилса, у ижобий натижа бериши мумкин.

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

— **эҳтиёжларни қондириш усули** (бу меҳнатнинг биринчи ва энг муҳим функцияси бўлиб, инсоннинг ижтимоий турмуши ана шундан бошланади);

— **ижтимоий бойликнинг яратувчиси** (бу шундай фаолиятки, унинг ёрдамида инсон ўз эҳтиёжларини қондиради, ўзи билан табиат ўртасидаги моддалар алмашинувини бевосита ифодалайди, тартибга солади, назорат қилади);

— **жамият ижодкори ва ижтимоий тараққиёт омили** (меҳнат эҳтиёжларни қондириш ва бойлик яратиш билан бутун ижтимоий тараққиётига асос бўлади — жамиятнинг ижтимоий қатламларини ва уларнинг ўзаро ҳамжиҳатлиги асосларини шакллантиради);

Sa'di
KUTUBXONASI

— **инсоннинг яратувчиси** (инсон кишилар ҳаётининг барча бойликларини яратиб, ижтимоий тараққиёт субъекти сифатида майдонга чиқади, умуман жамиятни меҳнатга жалб қилиб, ўз-ўзини ҳам ривожлантириб боради, билим ва касб малакаларини эгаллайди, муомала ва ўзаро ёрдам кўникмаларини шакллантиради);

— **инсониятга озодлик йўлини очиб берувчи куч** (у одамларга ўз хатти-ҳаракатларининг барча узоқ табиий ва ижтимоий оқибатларини олдиндан ҳисобга олиш имконини беради). Бу функция бамисоли барча олдинги функцияларга хотима ясайди, чунки айнан меҳнатда ва меҳнат ёрдамида жамият ўзининг ривожланиш қонуниятларини ҳам, табиат қонунларини ҳам билиб олади. Бошқа функцияларга келганда, улар меҳнатнинг эркинлик яратувчи функциясини амалга оширишини тайёрлангандай бўлади.

Фан-техника ва ижтимоий тараққиёт ривожланиб борган сари меҳнатнинг ижтимоий бойлик яратувчи сифатидаги функцияси билан инсоннинг ижодкорлик функцияси ўртасида тобора кўпроқ уйғунлик вужудга келади. Бунга сабаб шуки, меҳнат маҳсулининг миқдори ва сифати, ижтимоий ишлаб чиқаришнинг техникавий жиҳатдан мукаммаллиги, иқтисодий самарадорлиги кўпроқ даражада жонли ва ўтмиш меҳнатда гавдаланган фаннинг ишлаб чиқаришга татбиқ этилишига боғлиқдир.

Шундай қилиб, меҳнат функциялари бир-бири билан боғлиқ ва ўзаро бир-бирининг мавжуд бўлишини тақозо этади. Меҳнатнинг асосий категорияларига меҳнат мазмуни ва характери киритилади.

Меҳнат мазмуни — бу ходимнинг меҳнат предметлари ва воситалари билан ўзаро муносабатга киришувидир. Масалан, тикувчи тикув машинасидан фойдаланган ҳолда газлама билан ишлайди, ошпаз таом тайёрлашда озиқ-овқат хомашёси ва маҳсулотларидан, шунингдек ўзи учун зарур бўлган пишириш жиҳозларидан, газ плитасидан фойдаланади. Меҳнат мазмуни қуйидаги белгилар билан характерланади: 1) меҳнатнинг мураккаблиги; 2) ходимнинг касбга яроқлилиги; 3) ходимнинг мустақиллик даражаси. Айтиб ўтилган белгиларни батафсилроқ қараб чиқамиз.

Меҳнат мазмунининг **биринчи белгиси** унинг мураккаблик даражаси билан фарқ қилишидир. Олимнинг меҳнати чилангарнинг меҳнатидан мураккаброқлиги, дўкон раҳбарининг меҳнати кассир меҳнатидан қийинроқлиги тушунарлидир. Бироқ турли меҳнат турларига ҳақ тўлаш ўлчовларини асослаш учун уларни таққослаш керак бўлади. Мураккаб ва оддий меҳнатни ўлчаш учун „меҳнат редукцияси“ тушунчаси қўлланилади.

Меҳнат редукцияси — мураккаб меҳнатни оддий меҳнатга айлантиришдир, бундан мақсад турли мураккабликдаги меҳнатга ҳақ тўлаш ўлчовларини аниқлашдир. Жамият ривожланганлиги билан мураккаб меҳнат улуши ортиб боради, бунга сабаб корхонанинг техника билан

қуролланиш даражасининг ошганлиги, ходимларнинг маълумоти ва ривожланишига қўйиладиган талабларнинг ортганлигидир.

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

1) ходимнинг ҳаракатларини режалаштириш, таҳлил қилиш, назорат қилиш ва мувофиқлаштириш каби ақлий меҳнат функцияларини бажариш;

2) ходимнинг фаол фикрлашни бир жойга тўплаши ва аниқ мақсад билан интилиши;

3) қарорлар қабул қилиш ва ҳаракатлардаги изчиллик;

4) ходим организмининг ташқи таъсирларга аниқ ва тўғри аксадо бериши;

5) тез, чаққон ва хилма-хил меҳнат ҳаракатлари;

6) меҳнат натижалари учун жавобгарлик.

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

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

Меҳнат характери меҳнат тўғрисидаги фаннинг категорияси сифатида меҳнат жараёни иштирокчилари ўртасидаги муносабатлардан иборат бўлиб, улар ходимнинг меҳнатга бўлган муносабатига ҳам, меҳнат унумдорлигига ҳам таъсир кўрсатади. Меҳнат характери нуқтаи назаридан, бир томондан, тадбиркорнинг меҳнати, иккинчи томондан, ёлланма, жамоа меҳнати ёки якка тартибдаги меҳнат бўлади. Тадбиркорнинг меҳнати қарорлар қабул қилишда ва уларни амалга оширишдаги юқори даражадаги мустақиллик билан, шунингдек натижалар учун жавобгарликнинг юқори даражаси билан ажралиб туради. Ёлланма меҳнат — битим шартларига кўра иш берувчига нисбатан лавозим вазифаларини бажарувчи ходимнинг меҳнатидир. Сўнгра меҳнат якка

тартибдаги ёки жамоа меҳнати бўлиши мумкин. Якка тартибдаги меҳнат кўпинча мустақил ва бировга қарам бўлмаган меҳнат ҳисобланади. Ҳозирги шароитдаги энг типик меҳнат жамоа меҳнати, яъни фаолиятнинг умумий мақсадларига эришмоқ учун жамоада меҳнат қилишдир.

Меҳнат ҳарактери унинг унумдорлигига катта таъсир кўрсатади. Меҳнат характеридаги фарқлар уни ташкил этишда ҳисобга олиниши лозим. Меҳнатнинг мураккаблик, мустақиллик, жавобгарлик, рағбатлантирувчи омиллари каби характеристикалари алоҳида эътибор беришни талаб қилади.

Ижтимоий меҳнат тақсимоти жамият эволюцияси билан боғликдир. Кўникмалар, билимлар ва малакаларнинг тўпланиши ҳисобига меҳнат тақсимоти бирор шаклининг қўлланиши унинг янада юқорироқ унумдорлигига эришиш имконини беради.

Қўлланилаётган ижтимоий меҳнат тақсимоти шаклларига мувофиқ меҳнат қуйидагича бўлиши мумкин: оддий ва мураккаб меҳнат, жисмоний ва ақлий меҳнат, жонли ва буюмлашган меҳнат, бир хилдаги ва ижодий меҳнат.

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

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

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

— зарур меҳнат операциялари тизимининг мақсади ва уни тайёрлаш билан боғлиқ бўлган **мантиқий функция**;

— **ижро этувчилик функцияси** — ишлаб чиқарувчи кучларнинг ҳолатига боғлиқ равишда меҳнат воситаларини турли усуллар билан ҳаракатга келтириш ва меҳнат предметларига бевосита таъсир кўрсатиш;

— **қайд этиш ва назорат қилиш функцияси** — технология жараёнини, белгиланган дастурни бажаришнинг боришини кузатиш;

— **тартибга солиш функцияси** — берилган дастурни тузатиш, унга аниқлик киритиш.

Бу айтиб ўтилган функциялардан ҳар бири айрим олинган ходимнинг меҳнатида маълум даражада иштирок этиши мумкин, лекин у албатта ялпи меҳнатга ҳам хос бўлади. Инсон меҳнат фаолиятида қайси функция устунлик қилишига қараб ақлий ва жисмоний меҳнат функцияларининг муайян нисбати қарор топади.

Меҳнат мазмунини ўзгартирадиган асосий омиллар сифатида ишлаб чиқариш воситаларининг ривожланиши, фан-техника тараққиёти, ишлаб чиқариш техникаси ва технологиясининг ўзгариши хизмат қилади. Ана шу омиллар таъсири билан меҳнат инсон организми имкониятларига халақит берувчи чеклашлардан холи бўлади. Инсон меҳнат қилишга бўлган қобилияти ва меҳнат кўникмалари билан аввалгидек ишлаб чиқаришнинг асосий элементи бўлиб қолаверади, бироқ меҳнат мазмуни ўзгаради. У илмий билимларни татбиқ этиш, фан ва техника ютуқларига мувофиқ равишда назорат ва тартибга солишни амалга ошириш ҳаракатларида рўёбга чиқарилади.

Меҳнат хусусиятини белгиловчи ишлаб чиқариш муносабатлари тизимининг асосий элементлари қуйидагилардир:

— меҳнаткашларнинг ишлаб чиқариш воситаларига муносабати, ишлаб чиқариш воситаларининг мулкчилик шакли;

— бевосита ишлаб чиқарувчилар амалга ошираётган меҳнатнинг мақсади, шахс меҳнат билан жамият умумий меҳнати ўртасидаги боғлиқлик (меҳнатнинг ижтимоий табиати намоён бўлиш шаклини ифодалайди);

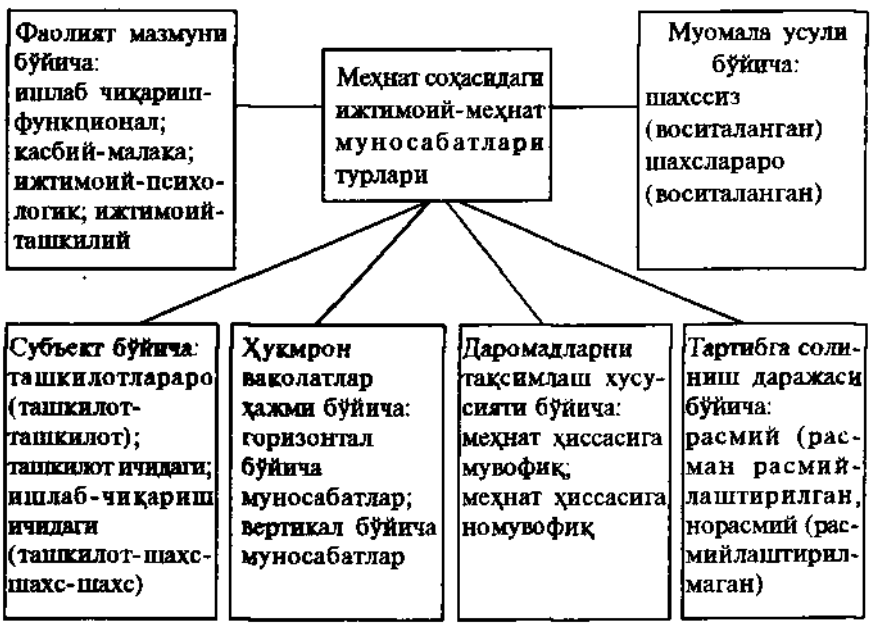
— ижтимоий гуруҳлар (синфлар)нинг ишлаб чиқариш воситаларига муносабатлари, ходимларнинг тайёргарлик даражасидаги ва уларнинг ишлаб чиқариш жараёнида хилма-хил функцияларни бажаришидаги фарқлар тақозо қилган меҳнатдаги ижтимоий тафовутлар даражаси. Ишлаб чиқариш усулининг бу томонлари, ўз навбатида, ишлаб чиқарувчиларнинг ўз-ўзининг меҳнатига муносабатини, меҳнат маҳсулотларини тақсимлаш муносабатларини, шунингдек жамиятдаги меҳнатни ташкил этиш усулини белгилайди.

1.4. „Меҳнат иқтисоднёти ва социологияси“ фанининг предмети, мақсади ва вазифалари

1.1. Амалий ҳаётда хилма-хил ижтимоий-меҳнат муносабатлари мавжуд бўлар экан, ундаги турли ижтимоий-иқтисодий ҳодисалар ва жараёнларни меҳнат иқтисодиёти ва социологияси фани ўрганади. Шунинг учун ҳам *меҳнат иқтисодиёти ва социологияси* — бу инсон фаолият кўрсатаётган давридаги ижтимоий-иқтисодий жараёнларни тадқиқ қилишдир. Мазкур тушунчани кенгроқ таърифи қуйидагича: *меҳнат иқтисодиёти ва социологияси — бу раҳбар ва ёлланма ходимларнинг меҳнат жараёнида юзага келадиган иқтисодий ва ижтимоий муносабатларини ифода этадиган фандир.*

Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси фан сифатида меҳнат муносабатлари соҳасидаги қонуниятларни, шу жумладан моҳияти намоён бўлишининг ўзига хос шаклларини, чунончи иш билан бандлик, меҳнатни ташкил этиш, унга ҳақ тўлаш, унинг самарадорлиги каби шаклларини ўрганади. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси иқтисодий фан сифатида жамиятдаги ўзаро мувофиқлик ва мослашув жараёнларини тушунтириб беради. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси асосларини билиш мутахассисга рўй бераётган воқеа-ҳодисаларни ўрганишга абстракциялашган ҳолда ва асосли равишда ёндашиш, уларнинг ҳаракатлантирувчи кучларини тушунтириш ва аҳамиятини баҳолаш имконини беради.

Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси фанининг предмети — бу меҳнат жараёнида турли омиллар — техникавий, ташкилий, кадрлар ёки бошқа характердаги омиллар таъсири остида қарор топадиган ижтимоий-иқтисодий муносабатлардир. Бу фан меҳнат жараёнини, яъни ривожланишдаги, ҳаракатдаги фаолиятни ўрганади. Бундай ёндашув тасодифий нарсаларни чиқариб ташлаб, асосий эътиборни объектив ва типик нарсаларга қаратиш, фанни янада чуқур ўрганиш учун меҳнат муносабатлари соҳасидаги тўғри дунёқарашни ифодалаш имконини беради.



1.2- расм. Меҳнат соҳасидаги ижтимоий-меҳнат муносабатлари

Меҳнат иқтисодиёти ва социологиясининг мақсади — бу ижтимоий-иқтисодий жараёнларни ўрганиш, таҳлил қилиш, тартибга солиш, бошқариш, режалаштириш ва истиқболлаштиришни ва уларни тартибга солиш ҳамда бошқариш, башорат қилиш ва такомиллаштириш бўйича тавсиялар ишлаб чиқаришдан иборат.

Меҳнат иқтисодиёти ва социологиясининг асосий вазифалари қуйидагилардан иборат:

— меҳнат жамият тараққиётидаги ўрнини ўрганиш;

— меҳнатни иш ҳақини ташкил этиш тизимини, турларини, тамойилларини тадқиқ этиш;

— аҳоли ва меҳнат ресурсларини такрор ишлаб чиқаришни ва уларнинг иш билан бандлигини ва ишсизлигини меҳнат бозорини фаолият кўрсатишини боғлаб таҳлил этиш;

— аҳолининг турмуш тарзи ва даромадларини меҳнат ҳақини турли шакллари билан алоқадорлигини белгилаш;

— меҳнат унумдорлигини ошириш омиллари ва захираларини аниқлаб, уларнинг ҳолатини таҳлил этиш, режалаштириш ва махсус дастурини ишлаб чиқиш;

— корхона ходимларининг шаклланиши ва ривожланишини таҳлил қилиш, режалаштириш ва бошқариш;

— меҳнат ташкилоти тузилиши ва барқарорлигини, меҳнат фаолиятини рағбатлантириш, меҳнат хулқини яхшилаш ва унга мослашишни ошириш асосида амалга ошириш;

— меҳнат низоларининг сабабларини ўрганиш, уларнинг олдини олиш ва ҳал қилиш бўйича чора-тадбирлар тизимини ишлаб чиқиш;

— жамиятда ва меҳнат ташкилотларида ходимларни ҳимоя қиладиган ижтимоий кадриятлар тизимини яратиш;

— меҳнат соҳасида аниқ социологик тадқиқотларни ўтказиш;

— ижтимоий меҳнат муносабатларини тартибга солишни такомиллаштириш.

Ахборот тўплаш ва таҳлил қилиш учун меҳнат иқтисодиёти ва социологияси **қуйидаги усулларда** кенг қўлланади:

— тенглаштириш ва таққослаш;

— гуруҳлаш ва кузатиш;

— статистик таҳлил;

— фактлар тўплаш;

— иқтисодий-математик;

— эксперт баҳолаш;

— социологик тадқиқот;

— хулоса чиқариш.

Шуни таъкидлаш зарурки, меҳнат иқтисодиёти ва социологияси доирасида ўтказиладиган тадқиқотлар ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришнинг илмий асосланган дастурларини ишлаб чиқиш учун,

ходимларнинг меҳнат фаолиятига доимий ҳамроҳлик қилувчи ижтимоий муаммолар ва зиддиятларни ҳал этиш учун зарур бўлган ва етарли даражада ишончли ахборот беради. Шундай қилиб, меҳнат иқтисодиёти ва социологияси, бир томондан, реал мавжуд бўлган воқелик ҳақидаги билимларни кенгайтиришга, иккинчи томондан, меҳнат соҳасида кечадиган янги алоқалар ва жараёнларни қарор топтиришга ёрдам беради.

1.5. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси фанининг ижтимоий-иқтисодий фанлар билан алоқаси

Мазкур фан икки меҳнат иқтисодиёти ва меҳнат социологияси фанларининг бирикмаси ва узвий боғланиши асосида пайдо бўлган. Унинг учун методологик асос бўлиб, иқтисодий назария ва социология фанлари ҳисобланади.

Меҳнат иқтисодиёти иқтисодий қонунларнинг меҳнат соҳасида амал қилиш механизмини, уларнинг меҳнатни ижтимоий ташкил этишда намоён бўлиш шаклларини ўрганади. Қийматни яратиш жараёнининг ўзи иқтисодиётни қизиқтиради. Унинг учун ишлаб чиқариш циклининг барча босқичларида меҳнат ҳаракатлари муҳимдир, шу билан бирга меҳнат социологияси ходимларнинг ўзаро меҳнат ҳамкорлигини ва улар ўртасида вужудга келадиган меҳнат муносабатларини қараб чиқади. Масалан, меҳнатни рағбатлантиришда иқтисодиётни меҳнатга ҳақ тўлаш қизиқтиради. Бу ўринда тариф тизими, иш ҳақи, улар ўртасидаги ўзаро боғланиш ўрганиб чиқилади. Меҳнат социологияси моддий рағбатлантириш муаммосига етарли эътибор бериб, биринчи навбатда меҳнатга бўлган қизиқишлар мажмуини, меҳнат мазмуни, унинг ташкил этилиши ва шарт-шароитлари, меҳнатдаги мустақиллик даражаси, жамоадаги ўзаро муносабатлар хусусияти ва ҳоказо рағбатлантирувчи омилларни қараб чиқади.

Меҳнат социологиясининг тадқиқот мавзуи унинг илмий муаммолари доирасини бошқа социологик фанлар билан боғлиқ равишда олиб қарайди. Буни бошқача қилиб, билимнинг горизонтал бир парчаси ёки *тармоқ социологияси* деб аташ ҳам мумкин. Тармоқ социологияси кўпроқ меҳнат социологиясининг предмет соҳаси билан қопланади. Айни вақтда уларнинг ҳар бирида унинг ваколат доирасига кирмайдиган муаммолар ҳам топилади. Масалан, касблар социологиясида тор ихтисослашган масалалар, чунончи, ёш ўзгаришлари у ёки бу касб кишисининг назарида меҳнат социологиясига киритилиши шарт эмас, яъни уни мустақил предмет сифатида қизиқтирмайди. Бу хилдаги масалалар кўпроқ шахс социологияси ёки психология билан боғлиқ бўлади.

Меҳнат психологияси меҳнат фаолиятининг муайян шаклларини ва инсоннинг меҳнатга бўлган муносабатини шакллантиришнинг психологик қонуниятларини ўрганади. Меҳнат психологиясининг объекти — бу шахснинг ишлаб чиқариш шароитидаги ва иш кучини такрор ҳосил қилиш шароитидаги фаолиятидир. Меҳнат психологияси билан меҳнат социологиясининг кўпгина умумий томонлари бор. Улар учун умумий бўлган нарсалар меҳнат йўл-йўриқлари, хулқ-атвор сабаблари, юқори сифатли ва унумли меҳнат қилишга тайёрлик каби категорияларидир. Бироқ меҳнат социологиясини меҳнат хулқ-атворининг алоҳида-шахсий кўринишлари эмас, балки ижтимоий ва касбий гуруҳларнинг турли вакиллари учун хос бўлган ижтимоий-типик кўринишлари ҳам қизиқтиради. Айни вақтда меҳнат психологиясининг ходимлар психологик хусусиятларини ўзига хос томонлари тўғрисидаги қоидаларини билиш социологларга жамоаларни илмий жиҳатдан шакллантириш ва ривожлантириш, меҳнат соҳасида асоссиз низоли вазиятлардан холи бўлиш имконини беради.

Ишлаб чиқариш жамоаси социологияси кенг масалалар мажмуини ўрганадики, улар кишиларнинг биргаликдаги меҳнат фаолиятининг қонуниятларини, жамиятнинг асосий иқтисодий, ижтимоий ва сиёсий ячейкалари бўлган меҳнат ташкилотлари (жамоалари)нинг вазифалари, мақсадлари ва тузилишини ифодалайди.

Шунингдек, кичик алоқа қилувчи гуруҳнинг тури бўлган ишлаб чиқариш бригадаларидаги жипслик, етакчилик, ахлоқий-психологик вазият, гуруҳий ўзаро ҳамкорликни ижтимоий-психологик тадқиқ қилишни; инсоннинг меҳнатдаги ҳаёти ва фаолияти сифатида намоён бўладиган *турмуш тарзи социологиясини; саноат (индустриал) социологияни* айтиб ўтиш керак, унинг диққат марказида фан-техника тараққиётининг, ишлаб чиқаришни механизациялаш ва автоматлаштиришнинг ижтимоий оқибатларини, корхоналарнинг ижтимоий ташкил этилишини ва ижтимоий бошқариш муаммоларини ўрганиш туради. Ниҳоят, *ижтимоий режалаштириш ва башорат қилишни* айтиб ўтиш керак, унинг мустақил фан сифатида вужудга келишини меҳнат муаммоларини ўрганмасдан тасаввур қилиб бўлмайди. *Таълим социологияси* халқ хўжалигининг турли тармоқлари учун мутахассислар тайёрлаш тизимини ўрганади, *шаҳар социологияси* эса индустриаллаштириш ва урбанизация жамият ривожланишида шаҳарлар аҳамиятининг ортиши жараёнларининг ўзаро алоқасини, уларнинг кишилар турмуш тарзи ва ҳаёт даражасига таъсирини ўрганади, саноат объектларини жойлаштириш лойиҳаларини ишлаб чиқади.

Иқтисодий социология билимларнинг ёш тармоқларидан бири ҳисобланади. Унинг мавзуи — бозор конъюнктураси шароитида макро ва микро даражадаги катта ижтимоий йўналишлар, эҳтиёжлар, манфаатлар ва хулқ-атворини ўрганишдир. Бошқарув аппаратини, малакасиз

меҳнат ходимларини, муҳандислар, шифокорлар ва шу кабиларни қандай қилиб қисқартириш ва ишга жойлаштириш мумкин? У ёки бу ижтимоий гуруҳларда, якка тартибдаги ва жамоа меҳнати соҳаларидаги, давлат, хусусий ва кооператив ишлаб чиқариш соҳаларидаги меҳнатга ҳақ тўлаш (моддий ва маънавий рағбатлантириш) қандай ўзгармоқда? Иқтисодий социология мана шу ва бошқа саволларга жавоб беради.

Меҳнат социологияси ишловчи инсон организмининг функционал ҳолати қонуниятларини тадқиқ қилувчи *меҳнат физиологияси* билан мустаҳкам боғлиқдир. Бу ҳар иккала йўналиш меҳнатнинг бир хиллигига хос бўлган салбий оқибатларни бартараф этиш йўлларини ишлаб чиқади. Социологлар ходимларнинг меҳнат адаптациясини (кўникишини) бошқарар эканлар, физиологларнинг меҳнат кўникмалари, маҳорати, меҳнат билимларини шакллантириш қонуниятлари тўғрисидаги, ходимларда касбий жиҳатдан муҳим сифатларни ишлаб чиқиш, чарчашни камайтириш ва бутун иш вақти мобайнида юқори даражадаги меҳнатини сақлаб қолиш тўғрисидаги тавсияларидан фойдаланадилар.

Меҳнат ҳуқуқи меҳнат муносабатларининг юридик томонини белгилаб беради ва меҳнат соҳасидаги хулқ-атворни назорат қилиш орқали амалга ошади. Маъмурий назорат, таъсир кўрсатиш чоратадбирлари (рағбатлантириш ва жазолаш) юридик ҳужжатларда мустаҳкамланган меҳнатнинг ҳуқуқий нормаларига асосланади, улар меҳнатдаги ўзаро ҳаракатларнинг асосий томонларини тартибга солади. Меҳнат социологияси билан *меҳнатни илмий асосда ташкил этиш* ўртасида бевосита боғлиқлилик мавжуд. Меҳнатни илмий асосда ташкил этиш бўйича тадбирларнинг самарадорлиги ҳисобга олинсагина улар тўлиқ бўлади, бунинг учун социологлар меҳнатдан қониқиш ҳосил қилиш сингари кўрсаткичдан кенг фойдаланадилар.

Қисқача хулосалар

Шундай қилиб, меҳнат иқтисодиёти ва социологиясининг предмет соҳаси фақат меҳнатнинг ижтимоий-иқтисодий табиатини турли нуқтаи назардан туриб ўрганувчи муайян фанларнинг предмет соҳалари мажмуини ўрганишдангина иборат эмас экан. Айни вақтда бошқа фанларнинг, шу жумладан иқтисодий назария, меҳнат иқтисодиёти, социология, иқтисодий социология, меҳнат психологияси, меҳнат физиологияси, меҳнат ҳуқуқи, меҳнат статистикаси, эргономика ва ҳоказо фанларнинг маълумотларига мурожаат қилмасдан туриб, инсоннинг ишлаб чиқариш фаолиятида рўй бераётган муайян ҳодисалар ва жараёнларни тушуниб ва ўрганиб бўлмайди. Уни ўрганишда яна янги-янги фанлар вужудга келишини,

айрим фанларни йўқолиб кетишини ҳам ҳисобга олиш зарур. Ушбу ўзаро алоқаларнинг ўзи меҳнат иқтисодиёти ва социологиясининг ривожланишига бевосита таъсир кўрсатади.

Назорат ва муҳокама қилиш учун саволлар

1. „Меҳнат" тушунчасининг мазмуни ва моҳияти нимадан иборат?
2. Иш тушунчаси ва унинг меҳнат тушунчаси билан боғлиқлик даражаси нималарда намоён бўлади.
3. Меҳнат жараёнининг оддий таркибий элементлари нималардан иборат?
4. Меҳнат предметларини ва ижтимоий муносабатни ўзгартириш жараёни бўлган меҳнатнинг моҳияти нимада?
5. Инсоннинг камолга етишида меҳнат қандай аҳамиятга эга?
6. Ишлаб чиқарувчи кучларнинг ривожланиши ва инсоннинг шахс сифатида ўзгариши қандай содир бўлган?
7. Меҳнатнинг мазмуни, характери, унинг элементларини ҳамда ишлаб чиқариш муносабатларининг вужудга келиши ва ривожланишида меҳнатнинг ролини таърифлаб беринг.
8. Меҳнат жараёнининг асосий ижтимоий функцияларини санаб беринг. Уларнинг ўзаро боғлиқлиги ва ўзаро бир-бирини тақозо этиши нималардан иборат?
9. Меҳнат соҳасидаги ижтимоий-меҳнат муносабатларини таърифланг.
10. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси фанининг предметини аниқланг.
11. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси ёрдамида эришиш мумкин бўлган асосий мақсад нимадан иборат.
12. Жамият тараққиётининг ҳозирги босқичида меҳнат иқтисодиёти ва социологияси қандай вазифаларни ҳал эта
13. Меҳнат иқтисодиёти ва социологиясидаги тадқиқотларнинг асосий усулларини таърифлаб беринг.
14. Меҳнат иқтисодиётия ва социологиясининг ижтимоий-иқтисодий фанлар билан алоқаси нималарда кўзга ташланади?

2 - БОБ. МЕҲНАТ ФАОЛИЯТИНИ ТАШКИЛ ЭТИШ

2.1. Меҳнат фаолиятини ташкил этиш бўйича асосий тушунчалар ва муаммолар

Меҳнат фаолияти деганда инсонни бирор меҳнат тури билан банд бўлиши тушунилади. Бунга илмий ва педагогик фаолият, ишлаб чиқариш ва бошқарув фаолияти, тадбиркорлик ва тижорат фаолияти ва бошқалар мисол бўлиши мумкин. Кенг мазмундаги „фаолият" тушунчасини меҳнатга нисбатан татбиқ этилганда у ана шу меҳнат предметига таъсир кўрсатиш фаоллиги даражасини ва бунда сарфланадиган ақлий интеллектуал куч-ғайрат даражасини ўзида акс эттиради. Меҳнат фаолияти тушунчаси уни бундай талқин қилиш илмий-техникавий, ишлаб чиқариш, иқтисодий ва ижтимоий вазифаларни ҳал қилишга ҳар томонлама, фаол ёндошиш (аънанавий амалиётга нисбатан) ва кенгроқ фойдаланиш имконини беради.

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

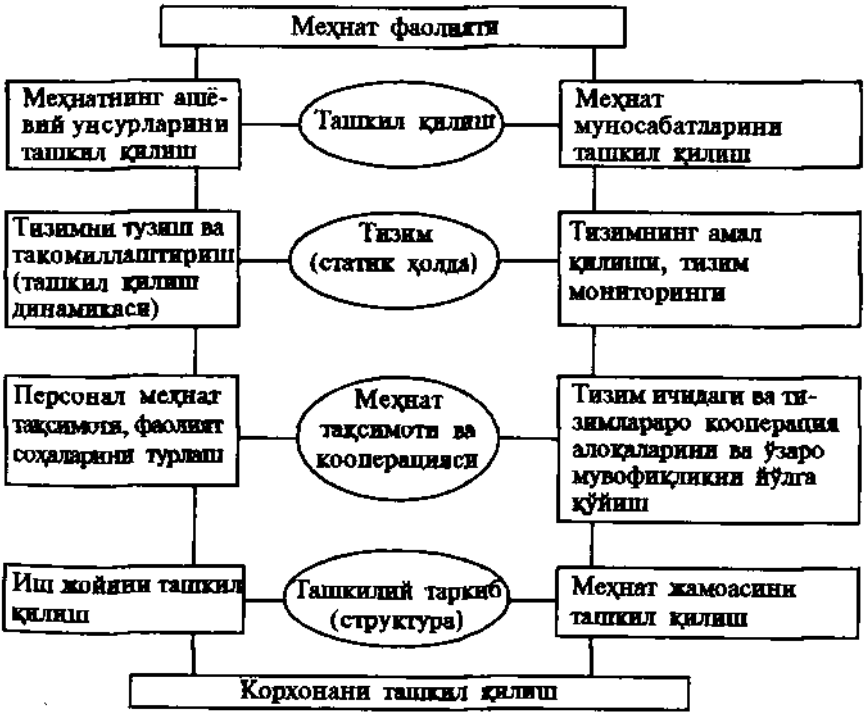
Меҳнат фаолиятининг моҳиятини умумлашган, ҳамда конкрет шаклда олиб қараладиган бўлса, бир-бири билан боғлиқ икки муҳим вазифани ҳал қилишнинг объектив зарурати билан белгиланади. Бу вазифалардан бири — одамларнинг моддий меҳнат элементлари билан ўзаро ҳаракатга киришувини аниқлашдан иборат бўлса, иккинчиси — биргаликда ёки ўзаро боғланган фаолият қатнашчилари ўртасида муносабатлари шаклланишидан иборатдир. Худди мана шу нарса меҳнат фаолиятини ташкил этиш предмети ҳисобланади. Бунинг моҳияти меҳнат фаолиятини ташкил этиш вазифасига (кенг маънода олганда) меҳнат субъектини (айрим ходим ёки меҳнат жамоаси) аниқлаш, уни зарур меҳнат предметлари ва воситалари билан таъминлаш, қулай меҳнат шароитларини яратиб бериш, меҳнат (ишларини бажариш) жараёнларини ташкил этиш, меҳнатга ҳақ тўлаш каби масалаларини ўрганиш билан боғлиқдир.

Бундан шундай хулоса чиқариш мумкинки, самарали меҳнат фаолиятини ташкил этиш (меҳнат предмети ва воситаларининг мавжудлигини тақазо этади); меҳнат шароитларини ташкил қилиш (технология ва экология омилларини тақозо этади); меҳнат муносабатларини ташкил этиш (ходимлар ўртасидаги муносабатларни шакллантиришни талаб этади); меҳнатга ҳақ тўлашни ташкил этиш, меҳнатни ўлчаш, нормалаш ҳамда меҳнат сарфини унинг сифатига қараб баҳо беришни тақазо этади. Бу муаммоларнинг ечилиши

мустақил аҳамиятга эга бўлишдан ташқари, меҳнат фаолиятини ташкил этишнинг ажралмас функцияси сифатида ҳам қаралди.

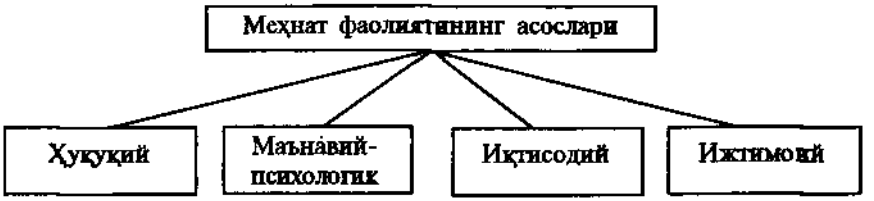
Меҳнат фаолиятини ташкил этишнинг бу вазифалари уни амалга оширишнинг мақсади ва мазмунини белгилаб берадиган тизимининг ташкил этилиши, ишлаши ва ривожланиш тартибини бошқа тизимлар билан ўзаро алоқасини вужудга келтиришни талаб қилади. Ҳар бир тизим доирасида ходимларга юкланган меҳнат вазифаларини бажариш жараёнида улар меҳнатининг тақсимланиши ва кооперацияси масалалари ҳам ҳал этилади. Шу билан бирга ишчи ўринлари, лавозимлар, таркибий бўлинмалар ва меҳнат жамоаларининг таркибий тузилиши аниқланади. Бу ўз навбатида корхонанинг ташкилий лойиҳасини ишлаб чиқишга комплекс (ҳар томонлама) ёндашувни таъмин этади ва корхоналар олдида турган, иқтисодий ва ижтимоий вазифаларни ҳал қилиш билан боғлиқ меҳнат фаолиятини ташкил этишнинг асоси бўлиб хизмат қилади.

Меҳнат фаолиятини ташкил этиш назарияси ва амалиётини ўрганиш масаласини юқорида қабул қилинган тарзда талқин қилиш ташкилот ва тизимнинг асосий категорияларини, шунингдек улар билан боғланган меҳнат тақсимоти ва кооперацияси, ташкилий тузилмаларининг қурилиши каби муаммоларини қараб чиқишни талаб этади. Улар схематик тарзда 2.1- расмда ўз аксини топган.



2.1 - расм. Меҳнат фаолияти ва унга боғлиқ тушунчалар

Ишлаб чиқариш муносабатларида меҳнат фаолиятини ташкил қилиш масаласи энг асосий кўрсаткичлардан биридир. Ишлаб чиқариш муносабатларида ишчи кучи ва меҳнат қуроллари, меҳнат предметлари орасидаги ўзаро боғлиқлик юзага келади. Ўзаро боғлиқлик ва таъсир, меҳнат фаолиятини қай ҳолатда ташкил этилганлиги натижасидир. Меҳнат фаолиятини ташкил этиш, бир томондан унинг асосларини (ҳуқуқий, маънавий-психологик, иқтисодий, ижтимоий) юзага келиши (2-расм), иккинчи томондан меҳнат фаолияти механизмини шакллантирилишини тақозо этади (2.2-расмга қаранг).

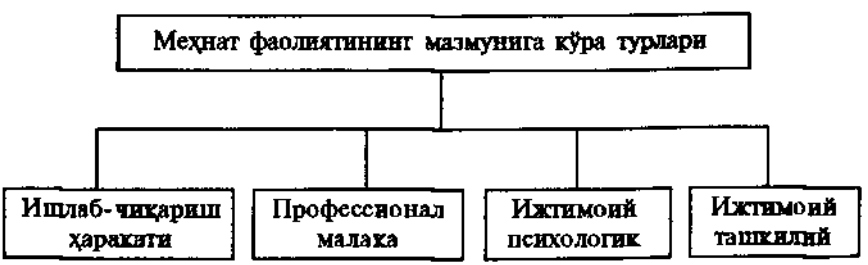


2.2.-расм. Меҳнат фаолиятининг асослари

Ҳуқуқий асослар — ишлаб чиқариш муносабатларидаги меҳнат фаолиятини ташкил қилишга хизмат қиладиган ҳуқуқий мезонлар (фуқаролик, маъмурий, эгалик ҳуқуқлари, корхона ишлаб чиқариш билан боғлиқ ҳуқуқий ҳужжатлар).

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

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



2.3 -расм. Меҳнат фаолиятининг мазмунига қараб турлари

Ишлаб чиқариш ҳаракати — меҳнат фаолиятининг асосий турларидан биридир. Ишлаб чиқариш ҳаракати — ҳар бир ҳамкорлик-

нинг вазифаси, мақсади ва пировард натижаларга эришишдаги фаолиятининг даврийлиги ҳам дейиш мумкин.

Ижтимоий ишлаб чиқариш муносабатларида, меҳнат фаолиятининг мазмуни — ҳар бир шахснинг профессионал малака даражаси, ишбилармонлик ва тадбиркорлик қобилияти ва бошқалар ташкил этади.

Социал-психологик. Меҳнат фаолиятининг мазмуни — ҳар бир жамоадаги социал-психологик муҳит, яъни жамоадаги ҳар бир ишловчининг руҳий кайфияти, ишловчилар орасидаги ўзаро муносабатлар (бевосита ва билвосита) орқали шаклланади.

Меҳнат фаолияти мазмуни — ҳар қандай корхонада мулкчилик формаларидан қатъи назар, ижтимоий-ташкилий масалаларининг қай даражада ҳал этилганлигига ҳам боғлиқдир. Меҳнат фаолиятининг ҳолати жамоада йўлга қўйилган ижтимоий-ташкилий муносабатлар билан белгиланади.

2.2. Меҳнатни ташкил этиш ва унинг меҳнат фаолиятидаги роли

Маълумки ташкил этиш („ташкилот“) тушунчасининг келиб чиқиши лотинча organiso — келишган шаклни маълум қиламан, деган сўз билан боғлиқдир. Бу билан ташкил этиш, айни вақтнинг ўзида функционал ва назарий жиҳатлардан муайян мақсадга эришиш ёки муайян вазифани ҳал қилиш тизимини яратиш ва такомиллаштириш соҳасидаги онгли фаолиятнинг жараёни ва натижасидир. Инсон фаолиятининг барча соҳаларида ташкил этишнинг роли ана шундан иборат бўлиб, бу ҳол ташкил этишга тадқиқот ва ишланмалар предмети сифатида эътиборни жалб этади.

Ташкил этиш назарияси ва амалиёти муаммоларини ишлаб чиқишнинг илмий йўналишлари орасида праксеология (юнонча: амалиёт ёки ҳаракат ва ўрганиш маъноларини англатувчи сўзлардан) самарали амалий фаолият тамойиллари ва усуллари ҳақидаги фан муҳим ўрин эгаллайди.

Ташкил этиш назарияси ўз хусусиятига кўра абстракт маънода фалсафий фанларнинг асосий бўлимларидан бири сифатида қаралиши ҳам мумкин. Биринчидан, ташкил этиш назариясини амалий фаолиятнинг бирор соҳасига татбиқ этганда, у озми-кўпми техник, иқтисодий ёки социологик илмий фанлар хусусиятини ўзида акс эттиради. Иккинчи томондан, бу фанлар ташкилий муаммоларни ишлаб чиқаришнинг умумий методологик базасини яратиш манбаи ҳисобланади.

„Ташкил этиш“ тушунчаси уни татбиқ этиш объектига кўра аниқланади. Одатда, меҳнатни ишлаб чиқариш ва бошқаришни ташкил этишни бир-биридан фарқлашни тақозо этади. Бунда кўп ҳолларда меҳнатни ташкил этиш ишлаб чиқаришни ташкил этишнинг

бир қисми деб қаралади, ташкил этишнинг ўзи эса бошқариш функ
цияси деб тушунилади. Бу тушунчаларни фарқлаш корхоналарда
мутахассислар тайёрлаш соҳасида қарор топган амалиёт ва тегишли
хизматларни ажратиш билан боғлиқдир. Амалиётда эса, меҳнатни
ташкил этиш, ишлаб чиқариш ва бошқаришни ташкил этиш билан
биргаликда олиб борилган тақдирдагина меҳнат самарали бўлиши
мумкин.

Ишлаб чиқаришни ташкил этиш, одатда маҳсулот ишлаб чиқариш
мақсадида моддий ва шахсий элементларнинг (ишлаб чиқариш
воситалари ва ишчи кучининг) оқилона бирлаштирилиши тизими
сифатида қаралади.

Ташкил этиш тушунчаси сингари, бошқариш тушунчаси ҳам
икки хил маънога эга: бир томондан кимнингдир фаолиятини йўнал
тириб, уни ҳаракатга келтириб, раҳбарлик қилишни билдирса, иккин
чи томондан, асбоб-ускуналар ва механизмларнинг барча тизимида
улар воситасида машиналарнинг ҳаракати, муассаса тизимидаги йири
бўлинма ва унинг алоҳида тармоғини идора қилиш маъносини
англатади. Меҳнат фаолиятини ташкил этишга нисбатан бошқариш
ҳаракатдаги тизимнинг талаб қилинган тартибда ишлашини
таъминлашга қаратилган ҳаракат-амалларни руёбга чиқариш жараёни
деб қаралиши мумкин.

Ташкил этиш бошқаришга нисбатан анча юқори даражадаги ва
тартибдаги тушунча категориясидир, чунки ташкил этиш табиат
ва жамиятдаги ҳар қандай жараён ва ҳодисаларнинг ҳар иккала то
монига, шу жумладан инсон фаолиятининг ҳар иккала томони бўлган
бошқариш ва бажаришга ҳам сингиб кетган бўлади.

Бошқаришни ташкил этиш эса бошқарув фаолиятини ташкил
этишни билдиради. Бунга тегишли вазифаларни бажариш тизимлари
ва бошқариш тизимларини яратиш ҳамда бошқаришнинг ташкилий
тизилмаларини йўлга қўйиш билан эришилади.

Меҳнат муносабатларида демократик асосларнинг қарор топиб
бориши, уларнинг пишиқлиги ва ўзаро фойдалилигини таъминлаш,
ўзини-ўзи бошқаришнинг ривожланишига қараб бошқарув имконият-
лари ва вазифаларига ортиқ баҳо берилишларга бўлган муносабат
ўзгаради, айни вақтда самарали меҳнат фаолиятининг асоси бўлган
ташкил этишнинг аҳамияти мунтазил ортиб боради.

Бу фикрлар ҳар бир меҳнат жамоаси учун ҳаётий муҳим бўлган
масалаларни, яъни иш билан таъминлаш ва ишлаб чиқариш учун
зарур бўлган хом ашё материаллари ҳамда бошқа меҳнат воситалари
билан таъминлаш масалаларини ҳал қилиш амалиётида анча яққол
кўзга ташланади. Маълумки, бозор иқтисодиёти шароитида корхона
(агар у бевосита давлат ҳимоясида бўлса) маҳсулот ишлаб чиқариш
юзасидан марказлашган ҳолда белгиланган режа топшириқ олмайди,
унга моддий ресурслар олиш учун зарур жамғармалар ажратилмайди.

Шунинг учун корхона уларни мустақил равишда (ёки воситачиларни ишга олиб) топишга, яъни ишлаб чиқарадиган маҳсулотига ва хизматига буюртмачиларни, шунингдек материаллар ҳамда тўловчи буюртмаларни етказиб берувчиларни излашга мажбур бўлади. Одатда бу вазифаларни ишлаб чиқариш ва бошқарувни ташкил этиш соҳасига киради, лекин меҳнатни ташкил этишга кирмайдиган вазифалар қаторига киритилади. Бу ҳол мазкур категорияларни бир-биридан ажратишнинг асоссиз ва сунъий эканлигини яна бир бор кўрсатади. Бунинг устига шуни ҳам ҳисобга олиш керакки, буюртмалар ва ҳом ашёнинг йўқлигидан аввало корхоналарда банд бўлган кишилар зарар кўрадилар. Бундай шароитда ҳеч бир меҳнатни ташкил этиш ҳақида гап бўлиши мумкин эмас. Шу боисдан меҳнат жамоасини иш билан ва бунинг учун керак бўладиган барча зарур нарсалар билан таъминлашни меҳнат фаолиятини ташкил этишнинг энг муҳим вазифалари сифатда қараш мумкин.

„Барча ислоҳотларнинг — иқтисодий, демократик, сиёсий ислоҳотларнинг асл мақсади инсонга муносиб турмуш ва фаолият шароитларини вужудга келтиришдан иборат".[1]

Асосий эътиборни одамларга қаратиш корхона манфаатларини камситиш деб тушунилмайди, чунки фақат одамларгина корхона муваффақиятини таъмин эта оладилар. Бунинг учун улар барча нарсалар билан таъмин этилган бўлишлари лозим.

Шундай қилиб, умумий категория тушунчаси сифатидаги ташкил этишни меҳнат, ишлаб чиқариш ва бошқаришни ташкил этишга ажратишга анъанавий ёндошув эскириб қолган бўлиб, бу тушунчаларнинг реал мазмуни ва моҳияти ҳақидаги ҳозирги тассаввурларга тўғри келмайди. Бу тушунчалар меҳнат фаолиятига (шу жумладан ишлаб чиқариш ва бошқарув фаолиятига) маълум даражада тааллуқли бўлганлиги сабабли, бу ерда гап айнан меҳнат фаолиятини ташкил этиш ҳақида, аниқроғи инсон ижодкорлигининг алоҳида тури бўлган ташкилотчилик фаолияти ҳақида бориши мумкин. Бу ижодкорлик натижаси инсон фаолиятининг (шу жумладан ташкилотчилик фаолиятларидаги) инновация, таъминот, ишлаб чиқариш, бошқариш, тижорат, хўжалик, иқтисодий, ижтимоий, ахборот тизимлари ва бошқа тизимлар ҳақида бориши мумкин.

2.3. Меҳнат тақсимоти ва кооперацияси

Бозор иқтисодиёти даврида рақобатда енгиб чиқишнинг асосий омилларидан бири макроиқтисодиётга тааллуқли, ижтимоий ва шахсий секторлардаги корхоналарда ишлаб чиқариш самарадорлигини оширишга эришишдир. Бу асосан мавжуд ишчи кучидан оқилона

[1] **Каримов И. А.** Ўзбекистон иқтисодий ислоҳотларни чуқурлаштириш йўлида. Тошкент., „Ўзбекистон", 1995 й., 119- бет.

фойдаланиш эвазига эришилади. Ўз навбатида ишчи кучидан самарали фойдаланиш қўшинча ҳар хил бажарилиши зарур бўлган ишларнинг айрим ижрочилар ўртасида тўғри тақсимланишига, яъни уларнинг малакасига, тажрибасига ва зукколигига яраша иш билан баб-баровар таъмин этилишига боғлиқдир. Бу масалани мақсадга мувофиқ ҳал этиш учун, биринчи навбатда, меҳнатни ишчи ишлаб чиқаришда пухта ўйлаб, оқилона тақсимлаши лозим бўлади. Бу ташкилий масала меҳнат тақсимоти деб аталади.

Меҳнат тақсимоти деганимизда, ҳар хил меҳнат турларининг бир-биридан ажратилишини, пировардида ишлаб чиқаришда иштирок этувчи турли гуруҳ кишиларнинг хилма-хил меҳнат фаолиятлари билан банд бўлишини тушунамиз.

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

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

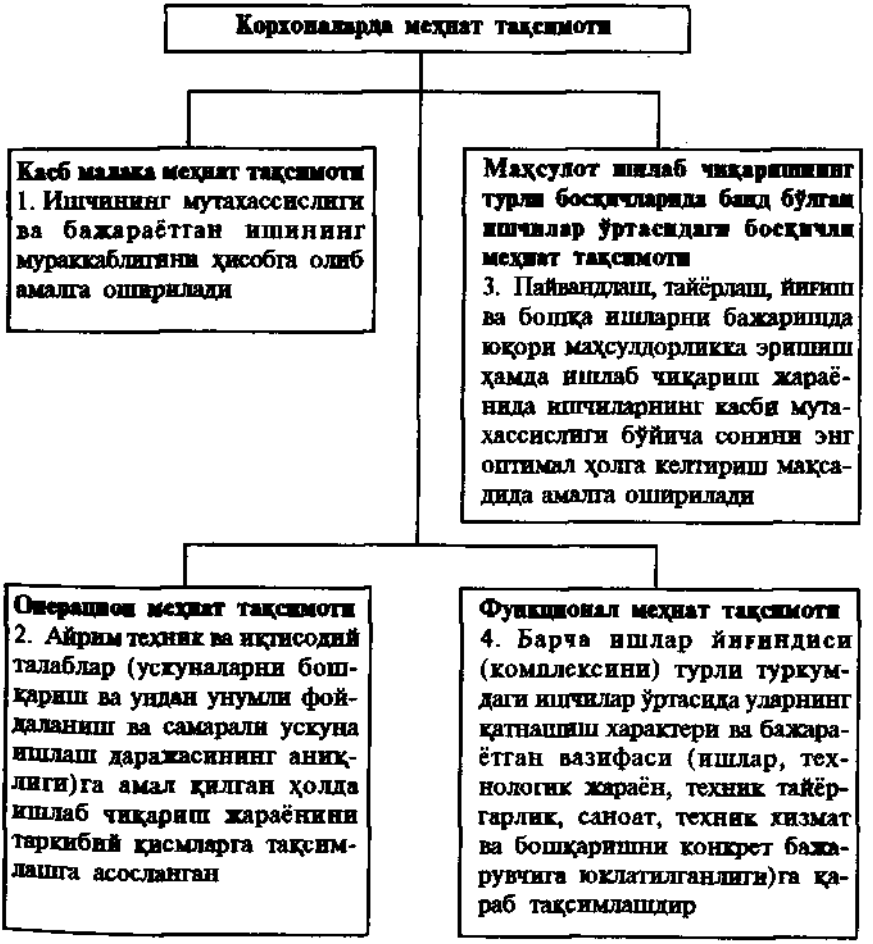
Умумий меҳнат тақсимотига кишилар фаолиятининг ишлаб чиқариш ва ноишлаб чиқариш соҳалари ўртасидаги меҳнат тақсимоти киритилади, бу соҳалар ичида эса — саноат, қишлоқ хўжалиги, транспорт, алоқа, савдо, халқ таълими, фан, давлат бошқаруви, маданият ва ҳоказолар ўртасидаги меҳнат тақсимоти киритилади.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

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

Айрим меҳнат тақсимоти ишлар ва меҳнат функцияларининг айрим корхона ёки алоҳида ташкилот ходимлари ўртасида: цехлар,

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

Ишлаб чиқариш ва хизмат кўрсатиш корхоналарида меҳнат тақсимотининг ҳар хил шакллари қўлланилади (2.4 -расм).



2.4 -расм. Корхоналарда меҳнат тақсимотининг шакллари

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

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

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

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

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

Ижтимоий ва хусусий сектор корхоналарида меҳнат тақсимотининг энг самарали бўлиши учун қўйидаги шартларга риоя қилиш лозим:

а) ишчига бажариш учун бир хил малака ва тахминан бир хил техника билимини талаб қиладиган ишни ёки хизматни топширишга ҳаракат қилмоқ керак. Малакали ишчиларни юқори малака талаб қилмайдиган ишлар билан банд қилмасдан, ундай ишларни кам малакали ишчиларга топшириш мақсадга мувофиқдир. Шундай қилинганида малакали ишчи кучларига бўлган талаб ва иш ҳақи харажати камаяди;

б) кўп станокда ишловчи ишчиларни машинанинг тўхтаб туриши билан боғлиқ давомли ишлардан (масалан тўқувчини тўқиш жиҳозларидаги узилган ипларни улашдан) халос қилмоқ керак. Шундай қилинганида машиналарнинг тўхтаб туриши камаяди, меҳнат самарадорлиги ошади;

в) ишлаб чиқариш жараёни қатнашчиларнинг имкон борича фойдали иш билан тўла банд бўлишларига эришиш керак. Бунинг учун барча касблар учун етарли миқдорда иш мавжуд бўлиши шарт. Зарур пайтларда ишчига бир неча бир хил машинада ишлашни топшириб, уни иш билан тўла банд қилиш мумкин;

г) юқори меҳнат самарадорлигига эришиш учун қилинадиган меҳнат тақсимотида ишчиларнинг ўзаро бир-бирларига ёрдами уюштирилади. Аммо бунда функцияларнинг бекор қилишини ва масъулиятсизлик юз беришига йўл қўймаслик лозим бўлади. Баъзи тўқимачилик корхоналарда йиғиб олувчи (съёмщица), ип узувчилар (отрывщица) кўпинча узилган ипларни улашда йигирувчи ва тўқувчиларга ёрдам берадилар;

д) ижтимоий ва хусусий сектор корхоналарида меҳнат тақсимоти иш жараёнида мавжуд иқтисодий, физиологик ва социал муаммоларни ечиб боришни ҳисобга олиб амалга оширилиши лозим.

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

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

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

Фан, техника, технология ривожланиб борган сари ишлаб чиқариш жараёнлари мураккаблашиб боради, бу эса умуман жамиятда, турли-туман тармоқларда ва корхоналарда меҳнат тақсимотининг ривожланиши ва чуқурлашувини юзага келтиради: илгари номаълум бўлган ва ўзига хос ишлаб чиқаришларнинг пайдо бўлиши ва уларнинг мураккаблашуви билан бутун-бутун тармоқлар тақсимланади; ҳар бир тармоқ ичида кичик тармоқлар ва ихтисослашган корхоналар вужудга келади; ҳар бир корхонада, айниқса оммавий ишлаб чиқаришда технология жараёнларининг тақсимланиши ва алоҳидалашуви содир бўлади, ана шу асосда ижрочи ходимлар орасида тор ихтисосдаги

тобора кўпроқ мутахассислар пайдо бўлади. Ишлаб чиқариш қанчалик мураккаб бўлса ва кўпроқ ихтисослашса, ходимларнинг айрим меҳнат тақсимоти шунчалик чуқур бўлади. Бироқ ишчидан (ҳатто у жуда юқори малакали бўлганда ҳам) трактор ёки автомат станок ишлаб чиқаришни талаб қилиб бўлмайди.

Бироқ меҳнат тақсимоти — бу фақат меҳнат фаолиятининг бир томонидир, холос. У айрим ходимлар ва улар гуруҳларининг умумий меҳнат жараёнидаги айрим ишчилар меҳнатини бирлаштиришни талаб қилади. Барча даражадаги ўзаро боғланган меҳнат жараёнларида айрим ижрочиларнинг иш ўринларидан тортиб бутун-бутун корхоналар, кичик тармоқлар ва халқ хўжалигининг ўзаро боғланган тармоқларигача бирлаштиришни тақозо қилади. Бу *бирлаштириш, меҳнат фаолияти жараёнидаги алоҳида ихтисослаштирилган ижрочилар ўртасидаги алоқаларнинг ўрнатилиши меҳнат кооперацияси деб аталади* ва меҳнат фаолиятининг ташкил этилишидаги энг муҳим элементларидан бири ҳисобланади.

Якка ҳунармандчиликка нисбатан кооперацияда меҳнатнинг ижтимоий самарадорлигини оширувчи қатор афзалликлар бор. Булардан асосийлари қуйидагилардан иборат: ишлаб чиқариш воситалари (иморат, асбоб-ускуналар) биргаликда ишлатилиши натижасида уларнинг тежалиши, якка ишчи кучи ва малакаси етмайдиган ишларни бажариш (оғир, қўпол, ноқулай юкларни кўтариш ва ташиш) ҳамда мураккаб ишларни бажариш (имконияти, айрим шахсларнинг маълум бир ишни ёки хизмат кўрсатишни бир қанча ижрочилар билан биргаликда бажарганларида, ҳар бирининг шахсий иш қобилиятини оширадиган қувватини (энергиясини) алоҳида равишда орттиришга сабаб бўлади. Натижада меҳнат фаоллигининг ортиши, пировард натижага етишиш, биргаликда ишлашни ташкилий комбинациялаш (масалан, машинанинг эҳтиёт қисмларини ташиб бориш ўрнига, уларни қўлма-қўл узатиш), долзарб пайтларда (қишлоқ хўжалигида пахта ҳосилини йиғиб-териб олиш пайтларида) қўплаб одамларни ишга жалб этиш. Бундай ҳолларда меҳнат қуроллари ўзгартирилмасдан биргалашиб ва бир-бирларига мослашиб иш бажариш эвазига меҳнат самарадорлиги ошади.

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

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

Ихтисослаштирилган цехларнинг цехлараро кооперацияси. Бунда корхонадаги бир неча цех жамоасининг бир хил ишлаб чиқариш жараёнида ёки турли бўлса-да, бир-бири билан боғлиқ ишлаб

чиқариш жараёнларида режали равишда ва биргаликда иштирок этиши тушунилади.

Цехларнинг мавжуд ихтисосланиш ва ташкил этилиш принципларига қараб саноат корхоналаридаги меҳнат кооперацияси кўп жиҳатдан умумий характердаги турли шакллар касб этади. Масалан, ҳар бир корхонанинг асосий ва ёрдамчи цехлари бўлади, улардаги ёрдамчи цехларнинг жамоалари асосий ишлаб чиқариш цехларидаги жамоаларга хизмат кўрсатадилар, яъни уларни асбоб-ускуналар ва мосламалар билан таъмин этадилар, улардаги асосий технологик асбоб-ускуналарни ўз вақтида таъмирлайдилар ва ҳоказолар.

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

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

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

Участка ичидаги меҳнат кооперацияси айрим ижрочилар ва бригадалардаги ишчилар кооперациясидир. Ўз навбатида бригада ичида ҳам ишчиларнинг меҳнат кооперацияси ташкил этилади. Бу меҳнат кооперациясининг энг оддий формаси бўлиб, уни ички участка меҳнат кооперациясининг **бригада тури** деб юритилади. Ишлаб чиқариш бригадаси — бу бошланғич меҳнат жамоасидир, бригада бир ёки бир неча касблардаги ягона ишлаб чиқариш топшириғини бажарадиган ишчиларни бирлаштиради. Бригадани ташкил этиш асосини унга бириктирилган ишлар ҳажми ташкил этади. Бригада ишчилари сони ишларнинг умумий ҳажми меҳнат сарфи даражаси ва бир ходимга тўғри келадиган иш вақти фонди билан белгиланади.

Ишлаб чиқариш бригадасининг касб-малака таркиби бажариладиган ишларнинг мураккаблигига қараб аниқланади. Бригаданинг барча аъзолари биргаликда ишлайдилар ва ҳар доим ўзаро боғлиқ бўладилар. Улар меҳнатининг натижаси тугалланган маҳсулот ёки иш

ана шу пировард кўрсаткич бўйича амалга оширилади, бу эса меҳнат натижаларидан жамоанинг моддий манфаатдорлигини вужудга келтиради ва бригада ичида айрим ишчилар кооперациясининг анча самарали бўлишига (ўзаро ёрдам, касбларни ўриндошлик билан бажариб туриш, меҳнат жараёнидаги „қалтис ўрин"ларга барҳам бериш ва ҳоказоларга) имкон беради. Жамоа иш ҳақини тақсимлаш ишланган вақтга ва ишчининг малакасига қараб амалга оширилади. Зарурат бўлганда меҳнатда иштирок этиш коэффициентлари жорий этилади, улар бригаданинг айрим аъзолари иш ҳақига таъсир кўрсатади, бу иш ҳақи ҳар аъзонинг реал меҳнат ҳиссасига қараб айни бир разрядниг ўзида оширилиши ва пасайтирилиши мумкин.

Ишлаб чиқаришни ташкил этиш хусусиятларига қараб *ишлаб чиқариш бригадаларининг турли шакллари ва турлари* ташкил этилади, улардан ҳар бири ичида меҳнат кооперацияси ўз хусусиятларига эга бўлади. *Ихтисослашган бригадалар* айни бир хил касб ва мутахассисликка эга бўлган, фақат малака даражаси ва бажарилаётган ишнинг муайян тури билан фарқ қиладиган ишчилардан ташкил топади. Қурилишда булар — ғишт терувчилар ёки дурадгорларнинг бригадалари, кончилик саноатида бурғиловчилар ёки шахтани мустаҳкамловчи ишчиларнинг бригадалари, машинасозликда токарлар ёки пайвандловчиларнинг бригадалари бўлиши мумкин ва ҳоказо. Ихтисослашган бригадалар асосан оммавий ишлаб чиқаришда ташкил этилади.

Комплекс (мажмуий) бригадалар мураккаб ишларнинг тугалланган турларини бажарадиган турли касб ишчиларини ўз таркибига қамраб олади. Одатда булар анча йирик бригадалар бўлиб, звеноларга бўлинади ва кўпинча кўп сменали иш олиб боради. Уларда меҳнатга ҳақ тўлаш пировард меҳнат натижаларига қараб (тўлиқ қуриб битказилган ва пардозланган қишлоқ уйи, капитал таъмирдан чиқарилган автомобиль ва шу кабилар) амалга оширилади. Бундай бригадалар ичида ўзига хос кооперация шакллари ташкил топади: турли касбларни бажариш ва бригада аъзоларининг ташаббуси билан ўзаро ёрдам кўрсатиш, аралаш касбларни ва мутахассисликларни эгаллаш, ишларни озроқ миқдордаги ишчилар кучи билан бажариш ва ҳоказолар. Буларнинг ҳаммаси меҳнат унумдорлигининг ортишига ёрдам беради.

Комплекс ишлаб чиқариш бригадалари уч хил бўлади:

1) **меҳнат тўла тақсим қилинган комплекс бригада**, бунда ҳар бир ходим доимо бир хил ишни бажаради (масалан: чилангар) сварка иши, вақт-вақти билан бўладиган технологик ёки ташкилий танаффусларда бўш қолган ишчи бошқа ўртоқларига ёрдамлашади, чунки бу бригадада иш ҳақи жамоа (бутун бригада) қилган иш натижаларига қараб тўланади, шунинг учун ҳам ҳар бир ишчи умумий натижанинг юқори бўлишидан манфаатдор бўлади;

2) **меҳнат қисман тақсим қилинган комплекс бригада.** Бунда ишчи ўз ихтисосига доир операцияларни бажариш билан бирга яна иккинчи касбни ҳам ўзлаштиради;

3) **меҳнат тақсим қилинмаган комплекс бригада.** Бунда бригада аъзоларининг ҳар бири ишда бошқасини алмаштиради ва топшириқ доирасидаги ҳар қандай ишни ҳам бажаради.

Бажарилган ишлар ҳисоби юритиладиган даврга қараб ишлаб чиқариш бригадалари сменали ва бир кеча-кундузли (сквозной) бригадаларга ажратилади. Бир неча смена бир агрегатдан, (масалан, экскаватордан, автоматик линиядан) фойдаланилганида ишлаб чиқариш операциялари смена вақтидан шунингдек, қилинган ишнинг смена бўйича учётини олиб бориш қийин бўлган тақдирда бир кеча-кундузли бригадалар тузилади.

Тажриба шуни кўрсатадики, меҳнатни ташкил этишнинг бригада формасини қўлланиш, айниқса бу форма қўлланилганидан ишнинг пировард натижасига қараб иш ҳақи тўланиши, иқтисодий жиҳатдан самарадор бўлиш билан бирга ходимларда коллективчилик руҳининг ўзаро биродарона ёрдам бериш муносабатини тарбиялайди.

Бригадаларнинг характери ва вазифаларидан қатъи назар бригада таркибининг (составининг) турғунлиги иш самарадорлигининг муҳим шарти бўлади, ишчиларнинг бир бригада жамоасидан иккинчисига ўтказавериш масъулиятсизлик туғдиради, ишдаги тартиб ва ўзаро ёрдамни бузади, бригада аъзоларининг ўзига хос хусусиятига қараб уларнинг ҳар бирига раҳбарлик қилишдан бригадирни маҳрум қилади.

Бригада аъзоларининг сони ва турини танлаш асбоб-ускуналарнинг бекор вақтини камайтиришга катта ёрдам беради. Бригада аъзолари кўп бўлганида жиҳознинг бекор туришини тезроқ бартараф қилади, аммо бригада ишчилари кўпайса, уларнинг бекор туриш вақти кўпайиб, меҳнат самарадорлиги пасаяди. Иш вақтининг бундай бекор кетиши, биринчидан бригада аъзоларининг ишни баравар бошлай олмаслигига (ишни бошлаш ва уни тўхтатиш вақти бир хил бўлмайди) боғлиқ бўлса, иккинчидан, бригада аъзолари сони кўпайганда иш бажариш муддати камаймаслиги мумкин. Демак, бригада аъзолари сонини танлашда бунинг асбоб-ускуналар ва меҳнат унумдорлигига қандай таъсир қилишини ҳисобга олиб, ҳар томонлама, биринчи навбатда иқтисодий асослашни талаб қилади.

Меҳнатга ҳақ тўлаш ҳам жамоа (коллектив) шаклда бўлган тақдирдагина меҳнатни ташкил этишнинг жамоа шаклидаги афзалликлари рўёбга чиқиши мумкин. Шундагина бригада ичида ўзаро ёрдам бериш (кўмаклашиш) ва ўзаро алмашиниш, касбларни ўриндошлаш ва турдош касблар ўрганишни кенгроқ жорий қилиш, меҳнатнинг янада мазмундор бўлишига эришиш мумкин бўлади.

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг жамоатчилик (коллективчилик) шаклини ва тизимини ишчиларнинг идрок қилишлари қуйидаги

омилларга боғлиқлик; коллективдаги социал вазиятга, билим даражасига, ходимларнинг ёши, малакаси, ишлаб чиқариш стажига, айрим операцияларни нормалаш ҳолатига, иш ҳақи системасининг тузилиш ва қўлланиш усули ва ҳоказо.

Социологлар томонидан ўтказилган илмий текширишлар шуни кўрсатадики, меҳнатни ташкил этишнинг бригада формаси жорий бўлган участкаларда ишлаб чиқариш фаолиятидан қаноат ҳосил қилган ишчилар салмоғи индивидуал меҳнат формаси ҳукм сурган участкалардагидан кўра анча юқори бўлиб, текширилган соннинг қарийб 82 процентини ташкил этади. Меҳнат индивидуал тартибда ташкил этилган участкаларда меҳнат фаолиятидан қаноат ҳосил қилган ишчилар 54 — 60 процентни ташкил этади.

Меҳнат тақсимоти ва кооперациянинг объектив зарур эканлигини корхоналарни ихтисослашуви ва кооперацияси талаб қилади. Ходимларнинг ва бўлимлар жамоаларининг манфаатларини ҳисобга олган ҳолда уларни мақсадга мувофиқ ихтисослашувисиз, ваколат доирасини қатъий чегаралаб, биргаликда иш бажарувчи барча қатнашчиларнинг аниқ ўзаро ёрдам кўрсатишни ташкил этмасдан туриб, меҳнат самарали бўлиши мумкин эмас.

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

Ходимнинг меҳнат тақсимоти ва кооперацияда амалга оширилади-ган асосий белгилар **технологик ва функционал** белгилардир. Ишчиларга нисбатан технологик меҳнат тақсимоти мутахассислар, хизматларга нисбатан эса, функционал меҳнат тақсимоти тўғри келади. Бундан ташқари, бажариладиган ишлар ва вазифаларга кўра, касб-малака белгилари ҳам асосий ўринни эгаллайди. Ҳозирги шароитда меҳнат тақсимоти ва кооперация стратегияси ҳамда тактикасини ишлаб чиқаришда тизимли алоқадаги барча тоифадаги ходимларнинг меҳнат фаолияти жараёнлари мазмунини таҳлил ва синтез қилишга асосланиш лозимки, у амалда бўлиб келган ҳар бир тоифани алоҳида қараб чиқишдан фарқ қилади. Ишчиларда ҳам, хизматчиларда ҳам технологик ва функционал белгиларни узвий равишда бирга қўшиш зарурлиги яққол кўзга ташланади.

Технологик, ташкилий ва ижтимоий омиллар таъсири остида меҳнат тақсимоти ва кооперациясидаги ўзгаришларни белгилаб олиш ғоят муҳимдир:

1) **технологик омил** — ишлаб чиқариш муносабатларини энг асосий ташкил эттанлиги сабабли — меҳнат тақсимоти ва кооперациясига у ёки бу томондан таъсир етказади;

2) **ташкилий омил** — меҳнат фаолиятини барча соҳаларида ишлаб чиқаришни ташкил қилиш меъёрлари ҳолати, даражаси меҳнат тақсимоти ва кооперацияси ўзгаришига сабаб бўлади;

3) **ижтимоий омил** — бу бевосита жамият миқёсидаги ўзгаришлар, яъни бозор муносабатлари шаклланиши билан халқ хўжалик тармоқларидаги таркибий ўзгаришлар, ижтимоий ишлаб чиқаришда меҳнатга бўлган муносабатнинг мазмуни ўзгариши ва бошқа масалалар меҳнат тақсимоти ва кооперация мазмунини ўзгартиради.

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

Йирик серияли ва оммавий ишлаб чиқаришда деталлар асосидаги меҳнат тақсимоти операциялар бўйича меҳнат тақсимотига ўрин бўшатиб беради. Буюм ёки детални тайёрлаш бир қанча алоҳида-алоҳида операцияларга бўлинади, улар нисбатан камроқ муддат давом этади, мазмун жиҳатидан оддийроқ бўлиб, ишчидан унча юқори малакани талаб қилмайди. Шу билан бирга, юқори унумли ихтисослаштирилган асбоб-ускуналар ҳам татбиқ этилиши мумкин, улар меҳнат унумдорлигини кўп марта ошириш имконини беради. Операциялар бўйича меҳнат тақсимоти ишлаб чиқариш жараёнлари қўлда ёки машина ва қўл кучи билан бажариладиган оммавий конвейер ишлаб чиқаришида анча кенгроқ татбиқ этилади. Бунда меҳнат унумдорлиги бир неча баробар ортади.

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

Кўп ҳолларда технологик чегараларга яқинлашиш имконини бермайдиган меҳнат тақсимоти ҳам муҳим аҳамиятга эгадир. *Иқтисодий чегара* ишлаб чиқариш циклининг умумий давом этиши ва меҳнат сарфи даражаси билан белгиланади. Асосий ишлаб чиқаришдаги чуқур меҳнат тақсимотида иккита мураккаблик мавжуд: **биринчиси** — тор ихтисослашган битта иш ўрнидан бошқасига буюмларни ташишга ва

операцияларо техник назоратга қўшимча вақт сарф этилади; **иккинчиси** — кўпгина операциялар вақт жиҳатидан белгиланган чегарадан чиқиб кетиши мумкин, бу эса аввалги операциялар билан боғлиқ меҳнат буюмларини кутиш туфайли бирмунча вақтнинг бекор сарф бўлишига олиб келади. Натижада асосий ва ёрдамчи операцияларнинг умумий меҳнат сарфи даражаси ортиб кетиши мумкин, ишлаб чиқариш циклининг вақти эса қисқармасдан кўпайиб ҳам кетиши мумкин. Оммавий ишлаб чиқаришда конвейерларнинг татбиқ этилиши бу хилдаги салбий ҳодисаларнинг камайишига олиб келиши мумкин бўлса-да, бироқ, бу жараён яна бир бошқа психофизиологик чегарани келтириб чиқариши мумкин.

Меҳнат тақсимотининг *психофизиологик чегараси* бир хилда такрорланиб турадиган операцияларни бажаришда ходимларнинг ҳаддан ташқари толиқиши билан боғлиқдир. Меҳнатнинг ҳаддан ташқари бўлакларга бўлиб юборилиши инсон танасининг айрим аъзолари ва ҳаракатлантирувчи мия марказларининг бажарадиган меҳнат юмушларини жуда кўпайтириб юборади, шу муносабат билан айрим аъзоларнинг толиқиши ва умумий физиологик тормозланиши авж олади. Буларнинг ҳаммаси дам олиш учун қўшимча вақт сарфлашни талаб қилади ва меҳнатнинг бир хиллигини вужудга келтиради, бу эса сурункали чарчашга ва руҳий ноқулайликка олиб келади, шунингдек меҳнат тақсимотининг ижтимоий чегарасини келтириб чиқаради.

Ижтимоий чегара ходимларнинг меҳнат мазмунига субъектив тарзда салбий муносабатда бўлишида, уларда ўз меҳнат фаолиятидан қониқмаслик ва иш жойини ўзгартириш истагининг вужудга келишида ифодаланади. Ижтимоий чегаранинг бузилиши кўпинча кадрлар қўнимсизлигига олиб келади.

Фан-техника тараққиётининг авж олиши иқтисодиётдаги таркибий ўзгаришлар меҳнат тақсимотига ва унинг кооперациялашувига жиддий равишда таъсир кўрсатади. Техника ва технологиянинг такомиллашуви натижасида бир хилдаги зерикарли иш жараёнларини қўлда бажариш конвейери ўрнига автоматлашган тизимлар келади, пастроқ разрядга эга бўлган ижро этувчи ишчи юқори малакали операторга айланади, унинг бажарадиган меҳнатининг мазмуни, бинобарин, унинг меҳнатга бўлган қизиқиши кўл меҳнати даврига нисбатан беқиёс даражада юқори бўлади. Бироқ, бу ходимларнинг мамлакатимизда жорий қилинган узлуксиз таълим тизими дастури бўйича маданий-техникавий савиясини оширишни талаб қилади. Шу билан бирга, ишлаб чиқариш ихтисоси жиддий равишда кенгаяди, меҳнатни ўзгартириш учун кенг имкониятлар очилади, ҳар бир ходимни тор мутахассислик эгаси бўлиб қолишдан қутултиради.

Бироқ, ҳозирги шароитда ишлаб чиқаришда меҳнатни ташкил этишнинг барча эскириб кетган шакллари ҳамон маълум даражада

сақланиб қолаётир, шунинг учун мамлакатимиз корхоналарида *меҳнатни ташкил этишни* ва унинг муҳим қисми бўлган меҳнат тақсимоти ва кооперациясини чуқур таҳлил қилиш ва бир қатор чора-тадбирлар белгилаш зарур. Бундай таҳлил қилишнинг асосий босқичлари қуйидагича бўлиши мумкин.

Корхонада *меҳнат жараёнини ташкил этишнинг бошланғич омилларини таҳлил қилиш:* ишлаб чиқариш типини, унинг кўламларини, технологик жарёнлар, машина ва асбоб-ускуналарнинг ўзига хос хусусиятларини, меҳнатни механизациялаш, цехлар, участкалар, иш ўринлари ва шу кабиларни бирлаштириш даражасини аниқлашдан иборат.

Ишчилар меҳнатининг мураккаблигини таҳлил қилиш: касб-малака даражасига қўйиладиган талаблар ва унинг ишлаб чиқариш талабларига мувофиқ келиши; ходим касб ихтисосининг кенглиги ҳамда касбларни вақтинча бажариб туриш ва меҳнат фаолиятини ўзгартириш имкониятларидир.

Ишчилар меҳнат тақсимоти ва кооперациясини таҳлил қилиш: ишлаб чиқариш жараёнининг операцияларга бўлиниши; айрим операцияларни алоҳидалаш зарурлигига ва йириклаштириш ёки табақалаштириш даражасига баҳо бериш; умумий ишлаб чиқариш жараёни таркибида алоҳида операцияларни бажарувчи ишчилар ўртасидаги алоқаларни ўрганиш; меҳнат буюмларини ташишга ва операцияларараро туриб қолишига вақт сарфланиши; айрим ишлаб чиқариш операцияларини бирга қўшиб бажариб туриш ёки қисмларга бўлиш, шунингдек ходимларнинг ўз функционал вазифаларига кирадиган иш билан бандлигини, иш разрядлари ва ишчиларнинг бир-бирига мос келишини аниқлашдир.

Иш вақтидан машиналар ҳамда асбоб-ускуналар иш вақтидан фойдаланишни таҳлил қилиш: смена ичида иш вақтининг бекор сарф бўлишини ҳамда уларнинг сабабларини аниқлаш; ишлаб чиқариш жараёнидаги „қалтис жойлар"ни аниқлаш, бунда меҳнат сарфининг юқори бўлиши ёки ишчиларнинг улгурмаслиги сабабли айрим операцияларни бажаришда кечикиб кетишлар содир бўлади, кейинги операцияларда бекор туриб қолиш ва кутиб қолишлар, шунингдек меҳнат ва ишлаб чиқариш интизомининг бузилиши оқибатида ягона ишлаб чиқариш жараёнининг боришида узилишлар рўй беради. Иш вақтидан фойдаланишни таҳлил қилишда иш билан бандликнинг мазкур турига мос келмайдиган тасодифий ишларни бажариш вақти ҳам, асбоб-ускуналарнинг ишини пассив равишда кузатиб туриш вақти (бу меҳнат функцияларини бирга қўшиб бажариш учун резерв сифатида қаралади), жиҳозларни созлашни ва режадан ташқари таъмирлаш ишларини амалга оширишни кутиш муносабати билан ишчиларнинг бекор туриб қолиш вақти ҳам ҳисобга олинади.

Бирор ишлаб чиқариш жамоасининг ялпи иш вақти фондидан фойдаланиш кўрсаткичи умуман меҳнатни ташкил этиш даражасининг умумлаштирувчи кўрсаткичи ҳисобланади. Чунки барча ташкилий камчиликлар бевосита мазкур жамоанинг бўлиши мумкин бўлган иш вақти фондидан фойдаланишда акс этади ва кўп ҳолларда уни ҳисоб-китоб ҳажмига нисбатан камайтиради.

Корхонада қўлланиладиган меҳнатни ташкил этиш шаклларини таҳлил қилиш: ишчилар меҳнатини тақсимлаш ва кооперацияси аҳволини таҳлил қилишнинг якунловчи босқичи ҳисобланади. Бу таҳлилга қуйидаги йўналишлар киради: цехлар, участкалар, иш турлари, айрим операциялар бўйича ишчилар сони ва касб-малака таркибини ўрганиш ва бажарилаётган ишлар, меҳнат функциялари ва ижрочи-ишчиларнинг касб-малака жиҳатидан мос келишини аниқлаш; бажариладиган ишларнинг меҳнат сарфи даражасини ҳисобга олган ҳолда ишчиларни ишлаб чиқаришнинг айрим участкаларига ва иш жойларига жойлаштиришни таҳлил қилиш; касблар, меҳнат функцияларини бирга қўшиб олиб бориш ҳамда кўп станокли хизмат кўрсатишни амалга ошириш имкониятларини аниқлаш; меҳнатни бригада усулида ташкил этиш имкониятлари ва мақсадга мувофиқлигини ўрганиш; меҳнат шароитларини яхшилашнинг асосий йўналишларини ўрганиш.

Иш вақтидан фойдаланишни ва **корхонада мавжуд бўлган меҳнатни ташкил этиш шаклларини таҳлил қилиш асосида меҳнат тақсимоти ва кооперациясини такомиллаштириш соҳасидаги тадбирлар ишлаб чиқилади**, уларнинг мақсади мавжуд техника асосида меҳнат унумдорлигини оширишдан иборатдир. Бундай тадбирларнинг энг муҳим йўналишлари қуйидагилардир:

— меҳнат тақсимотининг техникавий-иқтисодий, психофизиологик ва ижтимоий чегараларини ҳисобга олган ҳолда якка тартибдаги меҳнат жараёнларини ва ишлаб чиқариш операциялари таркибини шакллантириш;

— айрим ишчилар, касблар ва иш ўринлари, бригадалар, участка ва цехлар бўйича лойиҳалаштириладиган иш вақти балансларини тузиб чиқиш, бу балансларни ўзаро бажариладиган ишлар ва меҳнат функцияларининг меҳнат сарфи даражаси билан боғлаш;

— ишларнинг ҳар бир тури учун тариф-малака тавсифномаларини, меҳнат тақсимоти шароитида якка тартибдаги меҳнат жараёнларининг бажарилишини таъминловчи ишчилар функционал вазифаларини аниқ рўйхатини ишлаб чиқиш;

— ишлаб чиқариш жараёнининг барча участкаларида бир хил интенсивликни ва меҳнат ҳамда дам олишнинг илмий асосланган режимларини таъминлаш;

— аниқ меҳнат кооперацияси ҳисобига ва ташкилий асосда меҳнат унумдорлигини ошириш ҳисобига меҳнат ва ишлаб чиқариш жараёнининг бир маромда, узлуксиз амалга оширилишини таъминлаш.

2.4. Иш ўринларини ташкил этиш, режалаштириш ва хизмат кўрсатиш

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

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

Бутун иш ўринлари бир қатор белгиларга кўра таснифлаштирилади. **Улар механизация даражаси бўйича 5 гуруҳга бўлинади:** қўл, машина-қўл ва механизациялаштирилган, автоматлаштирилган ва аппаратурали иш ўринлари.

Қўл ишида иш ўринларидаги барча меҳнат жараёнлари қўл билан амалга оширилади, қўл асбоблари қўлланилади, меҳнат ашёларини ўзлаштиришнинг асосий энергия манбаи одамнинг жисмоний кучи ҳисобланади.

Машина-қўлда иш бажариладиган иш ўринларида меҳнат буюмларига механизмлар билан ишлов бериш (ўзгартириш) ва ташқи энергия (электр, иссиқлик, кинетик) ҳисобига, лекин бевосита ходимнинг иштироки билан ишлов бериш киради.

Механизациялаштирилган иш ўринлари қўл ва машина-қўлда иш бажариладиган иш ўринларидан шу билан фарқ қиладики, асосий технологик жараёнлар тўла-тўкис машиналар ва механизмлар билан амалга оширилади, ходим зиммасида эса фақат машиналарни бошқариш қолади, яъни инсоннинг қуввати бошқарувга сарф этилади, меҳнат буюмини ўзгартириш эса унинг зиммасига кирмайди. Механизациялаштирилган иш ўринларига ярим автоматларда ишлайдиган станокчилар, автотранспорт ҳайдовчилари, экскаватор ёки бульдозер машинистлари, қудуқлар қазийдиган пармаловчи усталар ва бошқа кўпгина касблар ва иш турларини бажарадиган ходимларнинг иш ўринлари киради. Бу ерда машина автомат тарзида эмас, балки инсоннинг доимий бошқарувида ишлайди.

Автоматлаштирилган иш ўринларида бутун технология жараёни станок, машина ёки автомат тарзида ҳаракат қиладиган агрегат ёрдамида инсон иштирокисиз амалга оширилади, ходим зиммасида фақат автоматни ишга тушириш ва тўхтатиш унинг ишини назорат қилиш ва зарур бўлганда созлаш ва ярим созлаш ишлари қолади. Ходимнинг анчагина вақти бўшаб қолади, бу вақтдан кўп станокли хизмат кўрсатишда ва меҳнат унумдорлигини бирмунча оширишда фойдаланиш мумкин бўлади.

Аппаратурали иш ўринлари турли аппаратлар билан жиҳозланган бўлиб, улар ёрдамида иссиқлик, электр, кимёвий ва биологик энергия ҳисобига меҳнат буюмига таъсир кўрсатилади. Автоматлашган жараёнларда бўлгани каби ходим фақат аппаратуралар бажарадиган жараёнларни кузатади ва назорат қилади, зарурат туғилганда уларни тартибга солади.

Ихтисослашув белгиси бўйича барча иш ўринлари ихтисослашган ва универсал иш ўринларига бўлинади. Мазкур вазифаларни бажариш учун жиҳозланган ихтисослашган иш ўринларида бир хил ёки операциянинг мазмуни ва ишлар тури бўйича бир-бирига яқин вазифалар бажарилиши мумкин (қолипловчи, термист, бурғуловчи, ҳисоблаш машинаси оператори ва ҳоказоларнинг иш ўринлари). Универсал иш ўринларида хилма-хил ишлар бажарилади. Бундай иш ўринлари одатда асбоб-ускуналар кичик серияли ва бир хил ишлаб чиқариш шароитида бир иш турадиган тезда бошқасига ўтиб ишлаш имконини берадиган бир қатор станоклар ва механизмлар бўлади (масалан, таъмирлаш — техника устахоналари, аҳолига маиший хизмат кўрсатиш ва шу каби шароитларда).

Меҳнат тақсимоти белгиси бўйича иш ўринларининг икки тури — якка тартибдаги иш ўринлари ва жамоа иш ўринларига ажратилади. Якка тартибдаги иш ўрнида ҳар доим битта ижрочи ходим банд бўлади. Жамоа иш ўринларида меҳнат жараёнлари бир гуруҳ ходимлари томонидан амалга оширилади (масалан, меҳнатни бригада тарзида ташкил этганда, йирик машина агрегатларига ва аппаратура тизим-

ларига ва шу кабиларга хизмат кўрсаттанда). Бу ўринда кадрларни танлаш ижрочилар ўртасида вазифаларни аниқ тақсимлаш ва ҳар бир ходимнинг жамоа меҳнатига қўшган меҳнат ҳиссасига холисона баҳо бериш муҳим аҳамиятга эгадир.

Хизмат кўрсатиладиган асбоб-ускуналар сонига қараб иш ўринлари бир станокли ва кўп станокли бўлиши мумкин. Икки ёки ундан ортиқ иш ўринларига ярим автомат ёки автомат асбоб-ускуна билан кўп станокли хизмат кўрсатишда бир вақтнинг ўзида хизмат кўрсатиладиган машиналар ва механизмларнинг мумкин бўлган сонларини тўғри аниқлаш зарур. Бундан мақсад уларнинг бекор туриб қолишига барҳам бериш ва ижрочи ишчиларни унумли меҳнат тури билан банд қилишдир. Бундай хизмат кўрсатишга ишлаб чиқариш тўлиқ ёки қисман автоматлашган тақдирда эришиш мумкин, ҳар бир станокда машина автомат вақти мавжуд бўлиб, бу вақт мобайнида ишчи яна битта ёки бошқа кўпгина станокларга хизмат кўрсата олади. Ҳисоблаш қуйидаги формула бўйича амалга оширилади.

$$Н_{кх} = \frac{Тма}{Тхиз + Тут}.$$

Бу ерда: $Н_{кх}$ — кўп станокли хизмат кўрсатиш нормаси;

$Т_{ма}$ — битта станокда машина-автомат ишининг вақти;

$Т_{хиз}$ — битта станокка хизмат кўрсатиш вақти;

$Т_{ут}$ — битта станокдан бошқасига ўтиш вақти.

Ниҳоят иш ўринлари барқарорлик белгисига қараб таснифланиши мумкин: улар битта иш ўрнида жойлашган ва жиҳозланган муҳим иш ўринларига (масалан, станокчилар, йиғувчилар аппаратчиларнинг иш ўринлари) маконда доимо жойини алмаштириб турадиган кўчма иш ўринлари (қурувчилар, кон ишчилари, навбатчи ёки таъмирловчи ходимларнинг иш ўринлари).

Иш ўринларини таснифлашнинг бошқа белгилари ҳам жорий этилиши мумкин. Масалан, очиқ ва ер ости кон ишчиларида пармаловчиларнинг иш ўринлари очиқ ва ер ости ишчилари учун, монтажчилар учун — баландлик ва ер усти юзасидаги монтаж бўйича ишлар учун ажратилиши мумкин ва ҳоказо.

Лекин иш ўринлари қанчалик хилма-хил бўлмасин, улар қандай туркум ва гуруҳларга бўлинмасин, иш ўринларини ташкил этиш учун умумий, мажбурий талаблар ҳам мавжуд. Бу талабларни айнан учта ибора: таъминлаш, режалаштириш ва хизмат кўрсатиш деган ибора билан ифодалаш мумкин. Ташкил этишнинг бу элементлари жуда муҳим ва эътибор беришга моликдир.

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

Асосий технологик ускуналарга: станоклар, иш машиналари, агрегатлар, автомат линиялар, технологик аппаратуралар ва шу кабилар, яъни ишлаб чиқариш жараёнига ёрдам берадиган барча нарсалар киритилади.

Ёрдамчи асбоб-ускуналар: транспортёрлар, рольганглар ва бошқа транспорт воситаларини йиғиш, пайвандлаш ва синаш стендлари, турли юк кўтариш қурилмалари ва ҳоказолар киради.

Технологик ускуна таркибига қирқувчи ва ўлчовчи асбоблар, турли мосламалар ва техник ҳужжатлар киради, ташкилий жиҳозлар эса ишлаб чиқариш мебели, идишлар, сигнал бериш воситалари, алоқа ёритиш воситалари, тўсиб турувчи ва сақловчи қурилмалар ҳамда меҳнатни муҳофаза қилиш ва хавфсизлик техникаси воситаларини қамраб олади. Саноатнинг ҳар бир тармоғида асосий ва ёрдамчи ишчиларнинг, айниқса машинасозликнинг етакчи тармоқларидаги ишчиларнинг иш ўринларини жиҳозлашга кирадиган батафсил буюмлар рўйхати ишлаб чиқилган бўлади.

Асосий ва ёрдамчи технологик асбоб-ускуналарга ҳамда технологик ва ташкилий жиҳозлаш ашёларига қаттиқ эргономик талаблар қўйилади. Эргономика инсониятнинг меҳнат жараёнларидаги функционал имкониятларини ўрганади ва ишчанлик қобилиятини, юксак меҳнат унумдорлигини ва ишловчилар соғлиғини сақлашни таъминлайдиган қоидаларни ишлаб чиқади. Эргономика „Инсон — машина — муҳит" тизимини ўрганадиган, инсоннинг танаси антропометрик мезонларини физиологик ва психо-физиологик хусусиятларини, шунингдек ишлаб чиқаришга қўйиладиган санитария-гигиена талабларини белгилаб беради.

Машиналар, асбоб-ускуналар ва жиҳозларни лойиҳалаштириш ва жойлаштириш учун иш ўрни ва иш зонасининг имкониятлари билан маконда мос келиши (тана аъзоларининг етиши мумкин бўлган зоналарини аниқлаш, иш ҳаракатлари, траекторияси, меҳнат жараёнида иш алмаштиришлар ва шу кабилар) муҳим аҳамиятга эгадир. Бу масаладаги энг муҳим нарса инсон ҳаракатлари ва энергиясини тежаш тамойили ҳисобланади. Ана шу вазифаларни ҳал этиш учун инсоннинг антропометрик белгиларини, яъни инсон танасининг асосий ўлчовлари тўғрисидаги маълумотларни ҳисобга олиш зарур. Асбоб-ускуналар ва иш ўринларини лойиҳалаштиришга физиологик жиҳатдан оқилона бўлган иш ҳолатини таъминлайдиган жиҳатлар инсоннинг антропометрик жиҳатдан мос келиш тамойили (унинг танаси ва ишчи аъзоларининг мувофиқлиги) ва иш ўринларини ҳамда асбоб-ускуналарини жиҳозлашнинг моддий буюмлари мослиги асос қилиб олинади.

Масалан, замонавий автомобиль ҳайдовчисининг иш ўрнида антропометрик талабларга риоя қилиниши: автомобилни бошқаришнинг барча органлари инсон қўл ва оёқлари етадиган доирада бўлиши

лозим, бунда ўриндиқ ва ричаглар ва педаллар орасидаги масофа *ҳайдовчининг бўйига қараб тартибга солинади, кабинетга ойна солиш* кўзгу қўйиш ҳисобига ён атрофни айлана тарзида кўриш имконияти таъмин этилади, шамоллатиш ва иситиш назарда тутилади, шу туфайли иш ўрни кичик майдонни ташкил этади.

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

— иш макони энг кичик бўлиши, лекин иш ҳолатларида антропометрик кўрсаткичларни ҳисобга олган ҳолда барча меҳнат ҳаракатларининг эркин амалга оширилиши учун етарли бўлиши лозим;

— асбоб-ускуналарнинг жойлаштирилиши асосий иш зонасида амалга оширилиши, уларнинг бошқариш органлари бўлса ходимнинг қўли етадиган доирада бўлиши керак;

— ходим учун қулай иш ҳолатининг яратилиши у ортиқча ҳаракатлардан айланиш, бурилиш, эгилиш ва қўшимча чарчашни келтириб чиқарадиган ортиқча куч-ғайрат сарфлашдан ҳоли бўлиши лозим;

— барча ҳолларда иш ҳолати гавданинг, бош ва қўл-оёқларнинг қулай ҳаракат қилишини таъминлаши лозим;

— иш зонасининг яхши кўзга ташланишини, меҳнат қуроллари, асбоб, механизм ва приборларнинг яхши бошқарилишини таъмин этмоғи даркор;

— ҳар бир иш ўрнининг технологик жиҳатдан ўзаро боғлиқлигини, меҳнат буюмлари орасидаги масофани ва уларнинг жойлаштирилишини меҳнат воситалари ва ходимлар меҳнат ҳаракати мазмунини ўрганиш лозим;

— иш бажариладиган юзанинг баландлиги ва ходимнинг ўтириш баландлиги ёки оёқлар остидаги тагликлар баландлиги (тик туриб ишлаганда) муҳим аҳамиятга эгадир. Бу баландликлар тартибга солиб

турилиши керак, бу эса бўйи турлича бўлган ишчиларнинг ишлаши учун қулайлик туғдиради;

— иш ўрнини, иш ҳолатини ва ишлаб чиқариш мебелини шундай режалаштириш керакки, ходимнинг кўзи билан меҳнат буюми ўртасидаги физиологик жиҳатдан мақбул бўлган масофа алоҳида аниқ бажариладиган ишларда — 25 см, аниқ ишларда — 25 — 35 см; кўриш идрокига унчалик юқори талаблар қўйилмайдиган ишлар гуруҳида 35 — 50 см, иш бажаришда кўриш фокуси иккинчи даражали аҳамиятга эга бўлган ишлар соҳасида 50 см дан ортиқ бўлиши муҳимдир.

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

Хизмат кўрсатиш тизими — бу асосий ишчиларнинг иш ўринларини узоқ вақт мобайнида — бир сменадан тортиб то бир ҳафтагача, ҳатто бир йилгача юқори унумли, бир маромда ишлаш учун зарур бўлган барча керакли нарсалар билан таъминлайдиган ёрдамчи ишларни бажариш соҳасидаги бутун бир тадбирлар мажмуидир. Ривожланган йирик ва яхши ташкил этилган ишлаб чиқаришда хизмат кўрсатишнинг 10 та функцияси мавжуддир:

1. **Ишлаб чиқариш — тайёрлаш функцияси.** Унга ишларни иш ўринлари бўйича тақсимлаш, хом ашё ва материалларни бутлаш, техник ва иқтисодий ҳужжатлар билан (чизмалар, схемалар, наряд-топшириқлар ва шу кабилар) билан таъминлаш, шунингдек турли ёрдамчи материаллар ишлаб чиқариш киради. Асосий ишлаб чиқаришнинг муваффақияти ҳам кўп жиҳатдан яхши тайёрлашга боғлиқдир.

2. **Асбоблар функцияси.** Унинг вазифаси — асосий ишлаб чиқаришни асбоб ва мосламалар билан таъминлашдир.

3. **Созлаш функцияси.** Ишлатиладиган асбоб-ускуналар қанчалик мураккаб бўлса, созлаш функциясининг роли шунчалик кўпроқ сезилади. Дастлабки созлаш, янги ёки тузатилган жиҳозни ўрнатиш, мослаш, тўғрилаш, ишлашини назорат қилишдан иборат. Қайта созлаш — янги технологияга ва янги маҳсулот ишлаб чиқаришга ўтишда жиҳозларни алмаштириш ва тартибга солишдан иборат; қисман созлаш — асбоб-ускуналар ишида пайдо бўлган камчиликларни, мосламалар ва жиҳозлардаги айрим носозликларни тугатишни билдиради.

4. **Энергетик функция.** Цехлар, участкалар ва иш ўринларини энергия билан таъминлаш борасида энергетика қурилмалари ва

мосламалалари билан таъминлашда хизмат кўрсатишдир.

5. **Таъмирлаш функцияси.** Асбоб-ускуналарни жорий таъмирдан чиқариш ва профилактик хизмат кўрсатишдан, шунингдек тайёр ҳолда олинмайдиган эҳтиёт қисмларни тайёрлаш ёки тиклашдан иборат.

6. **Назорат функцияси.** Маҳсулот ёки ишлар сифатини мунтазам равишда назорат қилиб боришни, шунингдек четдан олинадиган хом ашё, материаллар ва чала маҳсулотлар ёки бутловчи буюмларни қабул қилиш, синаб кўриш ва таҳлил этишни таъминлайди. Унинг муҳим вазифаси ҳисобга олиш, таҳлил этиш маҳсулотнинг яроқсизлиги олдини олишдир.

7. **Транспорт функцияси.** Унинг асосий вазифаси — хомашё, материал, чала маҳсулотлар ва бутловчи буюмларни иш ўринларига етказиб бериш, меҳнат буюмларини иш ўринлари, участкалар ва цехлар ўртасида ташиш, тайёр маҳсулотни омбор ёки истеъмолчиларга етказиш, шунингдек ишлаб чиқариш чиқиндиларини ташишдир. Бундан ташқари, транспорт функциясига ортиш-тушириш ишлари ва омборлардаги ишлар ҳам киради.

8. **Таъмирлаш-қурилиш функцияси.** Унинг вазифасига бинолар, иншоотларни ишчи ҳолатида сақлаш, уларни жорий ва баъзи ҳолларда эса ўртача таъмирлашни амалга ошириш, авариялар ва табиий офатлар оқибатларини тугатиш, майда ёрдамчи иншоотларни қуриш, йўллар ва кириш йўлакларини таъмирлаш киради.

9. **Хўжалик-маиший функция.** Ишлаб чиқариш ва маиший биноларда тозалик ва тартибни сақлашга хизмат қилади, ишловчиларни ичимлик сув, махсус овқат (сут, калорияли нонушта, шарбатлар) билан, шунингдек ишлаб чиқаришдаги маиший хизматнинг барча турлари билан таъминлайди.

10. **Омбор функцияси.** Агар корхонада юклар оқими катта бўлса, мураккаб ва кенг тармоқли омбор хўжалиги мавжуд бўлса, транспорт функциясидан ажралиб чиқади.

Хизмат кўрсатишни бошқариш марказлашган ва марказлашмаган усуллар билан амалга оширилиши мумкин. Марказлашган усулда барча функциялар корхонанинг ягона марказлашган хизматлари томонидан бажарилади. Марказлашмаган усулда хизмат кўрсатишнинг барча функциялари корхонанинг бошланғич бўлинмаларига (цехлар, участкаларга) топширилади. Ишлаб чиқариш ҳажми кичикроқ бўлганда хизмат кўрсатиш соҳасидаги функцияларнинг бир қисмини асосий ишчилар бажарсалар, ёрдамчи ишчилар иккита ёки ундан кўпроқ вазифани бажаришлари мумкин. Бундан ташқари, иқтисодий жиҳатдан қулайроқ бўлган кўшгина корхоналарда иш ўринларига хизмат кўрсатишнинг аралаш усули қўлланади, бунда энг муҳим ва мураккаброқ функциялар марказлашган ҳолда (масалан, асбоб-ускуналарни созлаш ва профилактика ишлари), бошқалари — марказлашмаган ҳолда цехлар ва участкаларнинг ўз кучлари билан амалга оширилади.

Муҳим ташкилий ва иқтисодий вазифа — асосий ва ёрдамчи ишчилар сонини оптималлаштиришдир. Бир томондан, ёрдамчи ишчилар етишмаганда ёки улар йўқлигида асосий ишчилар бир қатор ёрдамчи ишларни бажаришга мажбур бўладилар. Мураккаб ишларда созловчининг юқори малакаси керак бўлади, бунга асосий ишчи оператор ҳамиша ҳам эга бўлавермайди. Баъзи ҳолларда ўз-ўзига хизмат кўрсатиш анча вақтни олади, бу эса сменадаги меҳнат унумдорлигини кескин пасайтириб юборади.

Иккинчи томондан, ёрдамчи ишчилар ўзлари асосий маҳсулотни ишлаб чиқармаслигини, лекин бутун маҳсулот барча ишчиларга тақсимланишини ҳам эътиборга олиш керак. Шунинг учун ҳам ёрдамчи ишчилар сони қанчалик кўп бўлса, бошқа тенг шароитларда жами меҳнат унумдорлиги паст бўлади ёки аксинча. Таҳлилий ҳисоб-китобларда шундай умумий қоидага амал қилиш зарур: ёрдамчи ва хизмат кўрсатувчи ишчилар сони энг кам миқдорда, лекин улар хизмат кўрсатадиган асосий ишчиларнинг фаолияти бир маромда, узлуксиз давом этиши учун етарли бўлиши керак. Асосий ва ёрдамчи ишчилар сони нисбатларига доир бирон бир стандарт ёки ягона нормативлар йўқ; бу нисбатлар миқдори муайян ишлаб чиқариш шароитларига боғлиқдир. Фақат шундай умумий қонуниятнигина қайд этиб ўтиш мумкин: хизмат кўрсатиш функциялари қанчалик мураккаб ва хилма-хил бўлса, хизмат кўрсатувчи ходимлар сони асосий ишчиларга нисбатан шунчалик кўп бўлади ва аксинча.

2.5. Меҳнат интизоми ва уни рағбатлантириш

Меҳнатни ташкил этишнинг навбатдаги муҳим йўналиши интизомдир. Кишиларнинг қўйилган мақсадга эришиш йўлидаги меҳнат ҳаракатини ва хулқ-атворини бирлаштирмасдан туриб уларнинг ҳеч қандай биргаликдаги меҳнати бўлиши мумкин эмас. Меҳнат интизоми — бу фақат иш жойига ўз вақтида келиш ва бу ерда белгиланган вақт мобайнида бўлиш эмас, балки белгиланган технологияга риоя қилиш, маҳсулот сифатини, ишлаб чиқаришдаги меҳнат режимини таъминлаш, меҳнат унумдорлигини муайян даражада сақлашдир. Меҳнат интизоми юзлаб ва минглаб ходимларни умумий режа асосида ишлайдиган ва умумий мақсадга интиладиган ягона организм қилиб бирлаштиради, жипслаштиради. Меҳнат интизомисиз ҳар қандай корхонада меҳнатни бирон-бир мақбул тарзда ташкил этиш ҳақида гап ҳам бўлиши мумкин эмас.

Меҳнат интизоми сингари шу қадар муҳим ва кенг тушунчани уч қисмга: меҳнат фаолияти интизоми, технология интизоми ва ишлаб чиқариш интизомига бўлиш мумкин.

Меҳнат фаолияти интизоми. Корхона ёки ташкилотдаги барча ходимларнинг ички меҳнат тартиб-қоидаларига риоя қилиниши: ишга

ўз вақтида келишни, иш куни давомида танаффусларга (дам олиш, жисмоний тарбия дақиқалари, тушлик овқат учун танаффус) риоя қилишни, ишни график асосида тамомлашни, сменали иш шароитида қайта смена режимига риоя қилиш ва шу кабиларни назарда тутади. Меҳнат қилиш интизоми кўрсаткичлари меҳнат унумдорлигига тўғридан-тўғри таъсир қилади: меҳнат қилиш интизоми бузилиши билан боғлиқ ҳар қандай иш вақти исрофгарчилиги бу исрофгарчиликка тўғри мутаносиб равишда меҳнат самарадорлигини пасайтиради, исрофгарчилик қисқарганда эса тегишли равишда меҳнат самарадорлиги ортади. Лекин бу фақат маҳсулотни мустақил равишда чиқарувчи айрим ходимларга нисбатангина ҳақлидир. Йирик механизациялашган ишлаб чиқаришда мураккаб агрегатларга, аппаратлар ва конвейер линияларга хизмат кўрсатишда меҳнат қилиш интизомининг бузилишида аҳвол жиддийроқ бўлади. Бу ерда меҳнат қилиш интизомининг бузилиши (ҳатто битта етакчи ишчининг ишга кеч қолиши) кўпгина бошқа ишчилар, механизмларнинг бекор туриб қолишга сабаб бўлиши ва меҳнат самарадорлигини бирмунча пасайиши ва маҳсулот таннархининг ортишига олиб келиши мумкин.

Технологик интизом. Меҳнат қилиш интизоми талабларининг сўзсиз бажарилишидан ташқари мазкур ишлаб чиқариш технологиясига: ишлаб чиқариш операцияларини бажариш усуллари ва изчиллигига, маҳсулот ёки иш сифатига аниқ риоя қилинишини, яроқсиз маҳсулот ишлаб чиқаришга ва аварияларга барҳам берилишини назарда тутади. Ишлаб чиқариш қанчалик мураккаб бўлса, барча даражада — конструкторлик ишланмаси ва лойиҳа ҳужжатларидан тортиб то тайёр маҳсулотни йиғиш ва синаб кўришгача қўйиладиган технология интизоми талаблари шунчалик юқори бўлади.

Ишлаб чиқариш интизоми. Мазкур корхонада белгиланган ички меҳнат тартиби қоидаларининг бажарилишини, ишлаб чиқариш раҳбарлари буйруқлари ва фармойишларининг аниқ бажарилишини, меҳнатни муҳофаза қилиш, ишлаб чиқариш санитарияси, хавфсизлик техникаси қоидаларига сўзсиз ва аниқ риоя қилинишини, атроф-муҳитнинг муҳофаза қилинишини назарда тутади. Ишлаб чиқариш интизомига шунингдек хомашё, материаллар, бутловчи буюмлар ва тайёр маҳсулотлардан тортиб асбоблар, машиналар, механизмлар, аппаратура ва бошқа ишлаб чиқариш жиҳозларигача эҳтиёткорона муносабатда бўлиш киради.

Ҳозирги шароитда меҳнат интизомининг қанчалик муҳимлигини исботлаб ўтиришга зарурат бўлмаса керак. Корхоналарни хусусийлаштириш шароитида унинг ўзига хос хусусияти — бу интизомни маъмурий омилдан ишлаб чиқариш эгалари бўлган ишловчилар (акциядорлар, ишлаб чиқариш кооперативлари ва ширкатлари аъзолари) нинг ички эҳтиёжига секин-аста айланиб боришидир.

Бироқ ишлаб чиқариш воситаларига ва меҳнат натижаларига бўлган мулкчилик муносабатларининг ўзгариши кишилар онгида ҳали узил-кесил қарор топгани йўқ, ёлланма ишчилар меҳнат қилаётган қўшина давлат корхоналари ва ташкилотлар сақланиб қолмоқда. Шу сабабдан меҳнат фаолиятини йўлга қўйишнинг меҳнатни ташкил этиш, такомиллаштиришни моддий ва маънавий рағбатлантириш, меҳнат ва ишлаб чиқариш интизомини мустаҳкамлаш сингари йўналиши айниқса муҳимдир.

Рағбатлантириш — ҳаракат учун туртқидир. Рағбатлантиришлар ижобий бўлиши мумкин, бунда ходим ҳам моддий (мукофот, фойданинг бир қисмини олиш, бирмунча юқори ҳақ тўланадиган ишга ўтказиш), ҳам маънавий (мақташ, хизматларини кўпчилик олдида эътироф қилиш ва шу кабилар) рағбатлантирилади. Шу билан бирга салбий: моддий (яроқсиз маҳсулот ишлаб чиқарган тақдирда ёки асбоб-ускуналарга шикаст етказганда ва ҳоказолардан иш ҳақи ёки мукофотни қисқартириш) ва маънавий (эътироз, ҳайфсан берилиши, ишдаги ўртоқлари томонидан меҳнат хулқининг қораланиши) бўлиши мумкин.

Меҳнат фаолиятини ташкил этишда моддий ва маънавий рағбатлантиришнинг бевосита меҳнатни ташкил этишга, корхонанинг меҳнат имкониятларидан яхшироқ фойдаланишга, ташқилий омиллар ҳисобига меҳнат унумдорлигини оширишга бевосита тааллуқли бўлган қисмини татбиқ этиш жуда муҳимдир.

Маҳсулот таннархининг пасайтирилиши ва фойданинг кўпайтирилиши моддий рағбатлантириш манбаи ҳисобланади. Масалан, меҳнат унумдорлигини оширганда ва ишлаб чиқариш ҳажмларини кўпайтирганда бошқа тенг шарт-шароитларда маҳсулот ёки ишчилар таннархи пасайиши мумкин. Бунга биринчидан, таннархдаги доимий шартли чиқимлар улушининг қисқариши, иккинчидан эса, қўшимча маҳсулот ишлаб чиқариш ҳисобига эришилади. Моддий рағбатлантиришларнинг барча турлари фойдани кўпайтиришнинг умумий суммасидаги қиймат ифодасидан ошмаслиги мумкин. Амалда мукофотлаш мақсадларига, одатда қўшимча фойданинг 60 — 70 фоизи сарфланади. Агар ташкилий тадбирлар ишлаб чиқариш ҳажмини ўзгартирмаган ҳолда ходимлар сонини қисқартириш имконини берса, у ҳолда тежаш иш ҳақи харажатларини қисқартириш ҳисобига вужудга келади. Меҳнатни ташкил этиш билан боғлиқ ижобий ва салбий рағбатлантиришнинг асосий кўрсаткичларини айтиб ўтиш мумкин.

Ижобий, қизиқтирувчи рағбатлантириш кўрсаткичларига меҳнатни ташкил этиш соҳасида муайян иқтисодий самара берадиган барча тадбирлар киради. Улар қуйидагиларни қамраб олади:

* иш ўринларини жиҳозлаш ва режалаштиришни яхшилашга, ишлаб чиқариш жараёнининг боришида уларнинг янада оқилона жойлаштирилишига доир барча тадбирлар;

чиқариш ишчиларига хизмат кўрсатиш (ёки ўзига ўзи хизмат кўрсатиш)ни яхшилаш юзасидан, илгари иш ўрнида хизмат кўрсатишдаги камчиликлар туфайли иш вақтининг бекор ифода бўлишини камайтириш ёки тўлиқ барҳам топтириш бўйича таклифлар;

* ишчилар малакасини ошириш ва уларнинг ишлаб чиқариш ихтисослигини кенгайтириш (иккинчи касблар ва мутахассисликларни ўзлаштириш) чора-тадбирлари;

* улар касблар ва функцияларни бирга қўшиб олиб бориш ҳамда меҳнат унумдорлигини жиддий равишда ошириш учун кенг имкониятлар очиб беради;

* кўп станокли хизмат кўрсатишни ташкил этиш;

* меҳнатнинг санитария-гигиена ва эстетик шарт-шароитлари ва шу кабиларнинг яхшиланиши.

Меҳнатни ташкил этишни яхшилаганлик учун маънавий рағбатлантириш чора-тадбирларига ишлаб чиқариш раҳбарларининг барча турдаги ташаккурномалари (ҳам расмий буйруқлар орқали, ҳам норасмий-меҳнат жамоасининг бошқа аъзолари иштирокида оғзаки мақташ орқали), шунингдек „ўз касбининг устаси", „энг яхши ихтирочи" унвонларининг берилишини ва шу кабиларни киритиш мумкин. Меҳнат ва ишлаб чиқаришда жуда катта муваффақиятларга эришган илғорлар ҳукумат мукофотларига тавсия этилади. Маънавий рағбатлантиришнинг барча чора-тадбирлари албатта моддий рағбатлантириш билан бирга қўшиб олиб борилади.

Айни вақтда „салбий рағбатлантириш" чора-тадбирлари ҳам қўлланилиши лозим, яъни бунда ножўя хатти-ҳаракатлари (масалан, меҳнат ва ишлаб чиқариш интизомини, технология интизомини бузганлик, иш ўринларига хизмат кўрсатишда узилишларга йўл қўйганлик, асбоб-ускуналарга етарли даражада хизмат кўрсатилмаганлиги, бу эса уларнинг бузилишига, машиналар, механизмлар ва асбобларнинг сафдан чиқишига олиб келганлиги) учун жазо берилади. Ишлаб чиқаришнинг издан чиқишига йўл қўйган ходимларга нисбатан етказилган моддий зарарнинг ўрнини қоплашдан ташқари, маънавий таъсир кўрсатиш чоралари ҳам татбиқ этилиши лозим. Кейинги йиллар тажрибасининг кўрсатишича, тартиб ва интизомни бузувчиларга нисбатан аввалги маъмурий чора-тадбирлардан кўра, бевосита таъсир кўрсатиш анча самаралироқдир.

Меҳнат фаолиятини ташкил этиш — ишлаб чиқаришни ташкил этишнинг энг муҳим ва ажралмас қисмидир. Меҳнатни ташкил этиш билан ишлаб чиқаришни ташкил этиш бир-бири билан чамбарчас боғликдир: техника ва технологиядаги ўзгаришлар, айниқса ишлаб чиқариш жараёнларини механизациялаш ва автоматлаштириш ходимлар меҳнатини ташкил этишда туб ўзгаришлар бўлишига олиб келади, уларнинг касбий тайёргарлиги ва ишлаб чиқариш ихтисосининг

кенглигига янада юқорироқ талаблар қўяди. Иккинчи томондан, меҳнатни яхшироқ ташкил этиш эҳтиёжлари техника ва технологияни такомиллаштириш ва замонавийлаштиришга ундайди.

2.6. Меҳнат шароитлари ва уларга баҳо бериш

Меҳнат шароитлари деганда ишлаб чиқариш жараёнида инсонни қуршаб турувчи ташқи муҳит тушунилади. Бу муҳит инсон организмига, унинг меҳнат фаолиятига, физиологик ва руҳий функцияларига, бинобарин, унинг ишчанлик қобилияти ва меҳнат унумдорлигига муҳим таъсир кўрсатади.

Меҳнат жараёнида инсон саломатлиги ва ишчанлик қобилиятига таъсир кўрсатувчи турли ишлаб чиқариш омилларини қуйидаги гуруҳларга бирлаштириш мумкин:

* ижтимоий-иқтисодий омиллар. Улар меҳнат шароитида огоҳлантирувчи ва кундалик назоратни тартибга солувчи қонунчилик ва норматив ҳуқуқий базани, имтиёзлар тизимини ва ноқулай шароитда ишлаганлик учун компенсацияларни ва ҳоказоларни қамраб олади;

* психофизиологик омиллар. Улар муайян меҳнат фаолиятининг мазмуни, мазкур меҳнат турининг хусусияти (жисмоний ва асаб-руҳий нагрузкалар, меҳнатнинг бир хиллиги, суръати ва меъёри) билан боғликдир;

* ташқи ишлаб чиқариш муҳитини (микроиқлим, шовқин, ҳавонинг ҳолати, ёритиш ва шу кабилар), ишлаб чиқаришдаги санитария маиший хизмат кўрсатишни белгилаб берувчи санитария-гигиена шароитлари;

* ходимда ижобий ҳис-туйғуларни шакллантиришга ёрдам берувчи эстетик омиллар (интерьернинг меъморий-конструкторлик бадиий жиҳатдан безатилиши, асбоб-ускуналар, жиҳозлар, ишлаб чиқариш кийимларининг безатилиши, кўкаламзорлаштириш ва ҳоказолар);

* меҳнат жамоасида ўзаро муносабатларни тавсифловчи ва ходимда тегишли психологик кўтаринкиликни вужудга келтирувчи ижтимоий-психологик омиллар.

Санаб ўтилган омиллар гуруҳи ишлаб чиқариш шароитининг асосини ташкил этади.

Қулай меҳнат шароитини ташкил этиш соҳасидаги ишларни йўлга қўйишнинг муҳим шарти уларнинг ҳақиқий аҳволига объектив баҳо беришдир. Бунда меҳнат шароитини шакллантиришга таъсир кўрсатувчи айрим омилларни таҳлил қилиш ва уларга баҳо бериш билан бир қаторда ишлаб чиқариш муҳитининг ягона, интеграл кўрсаткич ёрдамида таъсир кўрсатишнинг хилма-хиллигини ҳам айтиб ўтиш муҳимдир.

Ишлаб чиқариш муҳити барча омилларининг инсон иш қобилиятига, соғлиғи ва ҳаётий фаолиятига ялпи таъсир кўрсатишига миқдорий ва сифат жиҳатидан баҳо бериш меҳнатнинг оғирлиги кўрсатки-

чида ўз ифодасини топади. Бу тушунчани жисмоний меҳнатга ҳам татбиқ этиш мумкин. Меҳнат шароитлари таъсирида организмнинг учта асосий функционал ҳолати, яъни нормал, чегаравий (норма билан патология ўртасидаги) ва патологик ҳолатлар шаклланади. Ҳар бир ҳолат ўзининг фарқ қилувчи белгиларига эга бўлади. Инсон организми қандай ҳолатда бўлса, унинг меҳнат фаолияти натижалари ва соғлиғи шунга боғлиқ бўлади.

Кўрсатиб ўтилган белгилар ишлар оғирлигининг физиологик шкаласи бўлиб хизмат қилади, барча ишлар эса меҳнат илмий тадқиқот институти ишлаб чиққан тиббий-физиологик таснифга кўра, олтита оғирлик тоифасига бўлинган.

Биринчи тоифа — физиологик шинамликка яқин шароитда бажариладиган ишлар. Бунда ақлий, жисмоний ва асабий- ҳиссий нагрузка тўла-тўкис инсоннинг физиологик имкониятларига мос келади. Бундай шарт-шароитлар амалда соғлом бўлган кишилар организмининг чиниқиши ва ишчанлик қобилиятини оширади. Иш куни охиридаги чарчаш унчалик сезиларли бўлмайди. Инсоннинг бутун ҳаёти давомида ишчанлик қобилияти ва соғломлиги сақланиб қолади.

Иккинчи тоифа — қулай шароитларда бажариладиган ишлар. Улар ҳам психофизиологик функцияларни бирон-бир даражада жиддий ўзгартирмайди. Меҳнат жараёни тамом бўлгандан кейин бундай ишларни бажариш учун тиббиёт томонидан монеликлар бўлмаган кишиларда унчалик чарчоқ пайдо бўлмайди. Иш қобилиятига путур етмайди, соғлиқ ҳолатида касб билан боғлиқ четга чиқишлар бутун меҳнат фаолияти мобайнида кузатилмайди.

Учинчи тоифа — унчалик қулай бўлмаган шароитда кечадиган ва мускул, руҳий, асаб-ҳиссий нагрузка ортиқроқ бўлишни кузатиладиган меҳнат жараёнлари. Бунда амалий жиҳатдан соғлом бўлган кишиларда организмнинг чегаравий ҳолати учун хос бўлган реакциялар вужудга келади: айниқса иш охирига келиб физиологик функцияларнинг кўрсаткичлари ишдан олдинги даражага нисбатан пасаяди; ишлаётган вақтда функционал кўрсаткичлар, аввало марказий асаб системаси функциялари суслашади; тиклаш даври чўзилиб кетади ва ҳоказо. Бу хилдаги салбий силжишларга барҳам беришнинг самарали воситаси меҳнат ва дам олишнинг оқилона режимини ишлаб чиқишдир.

Тўртинчи тоифа — ноқулай шароитларда кечадиган ва амалий жиҳатдан соғлом бўлган кишилар организмида анча чуқур чегаравий (патологиядан олдинги) реакциялар келтириб чиқарадиган ишлар. Бунда физиологик кўрсаткичларнинг кўпчилиги операцияларо оралиқда ҳам, шунингдек меҳнат фаолияти чоғида ҳам ёмонлашади. Ишчанлик қобилияти ва меҳнат унумдорлиги динамикасида даврлар нисбати ўзгаради. Умумий касаллик даражаси ортади, ишлаб чиқариш

туфайли келиб чиқадиган касалликлар пайдо бўлади, ишлаб чиқаришда шикастланишлар сони ва оғирлиги ортади. Зарарли ва хавфли ишлаб чиқариш омилларининг таъсири ортиқроқ бўлганда касб касалликлари ҳам келиб чиқиши мумкин. Зарур даражадаги иш қобилияти фақат организм функцияларининг бузилиши ўрнини тўлдирувчи механизмларнинг ортиқча зўриқиши ҳисобига сақлаб турилади.

Бешинчи тоифа — меҳнат қилишнинг экстремал шарт-шароитлари мажмудлиги билан ажралиб турадиган ишлар, бундай шарт-шароитлар таъсири остида иш даври (смена, ҳафта) охирига келиб амалий жиҳатдан соғлом кишиларнинг организмида патологик функционал ҳолатга мос келувчи реакциялар пайдо бўлади. Ходимларнинг кўпчилигида бундай реакциялар етарли ва тўлақонли дам олгандан кейин йўқ бўлиб кетади, лекин айрим сабаблар туфайли улар авж олиб, маълум даражада зўрайган касалликка айланиши мумкин. Шунинг учун ҳам мазкур тоифа учун ишлаб чиқариш билан боғлиқ касб касаллигининг юқорироқ даражада бўлиши хос хусусиятдир. Айни бир вақтда ишловчиларда иш кўрсаткичлари бирмунча ёмонлашади, меҳнат унумдорлиги бир қадар пасаяди.

Олтинчи тоифа — айниқса ноқулай шароитларда кечадиган, организмда патологик реакцияларнинг тез ривожланишига сабаб бўладиган меҳнат жараёнлари бўлиб, кўпинча организмда оғир функционал ўзгаришлар бўлишини келтириб чиқаради.

Меҳнатнинг оғирлик тоифаси ишлаб чиқариш муҳитининг инсон организмига таъсир кўрсатиш даражасини акс эттирувчи баллар ёрдамида меҳнат шароитларига интеграл баҳо бериш асосида аниқланади. Бунда ҳар бир элемент мезонлар жадвалида 1 баллдан 6 баллгача бўлган миқдорий баҳо олади. Интеграл кўрсаткични аниқлашда меҳнат шароитининг биологик жиҳатдан аҳамиятли бўлган, ишловчилар организмида чегаравий ва патологик ўзгаришлар ҳамда реакциялар ҳосил қилиши ҳисобга олинади. Корхоналар учун махсус равишда ишлаб чиқилган „иш жойидаги меҳнат шароитлари картаси“ ёрдамида аҳамиятли элементлар аниқланади, кейин уларга инсон организмига таъсир кўрсатиш вақтини ҳисобга олган ҳолда тегишли балл берилади:

$$И_0 = \left[X_м + \left(\sum_{i=1}^{n} X_i \frac{6 - X_м}{(n-1) \times 6} \right] \times 10,$$

бу ерда: $И_0$ — иш ўрнида меҳнат оғирлигига берилган интеграл балл, баҳо;

$X_м$ — балл ҳисобида энг кўп миқдорий баҳо олган элемент;

$\sum_{i=1}^{n} X_i$ — биологик актив элементларга $X_м$ сиз берилган $i = 1$ миқдорий баҳо суммаси, балл ҳисобида;

n — меҳнат шароитлари элементлари сони.

Меҳнат оғирлигининг интеграл кўрсаткичи ёрдамида меҳнат шароитларининг инсон иш қобилиятига таъсир кўрсатиши аниқланади, бунинг учун дастлаб чарчаш даражаси ($Ч$) ҳисоблаб чиқилади:

$$Ч = \frac{И_э - 15{,}6}{0{,}64},$$

бу ерда: 15,6 ва 0,64 рақамлари регрессия коэффициентларидир.

Иш қобилияти чарчашга қарама-қарши бўлган катталикдир:

$$R = 100 - Ч$$

„Иш жойидаги меҳнат шароитлари харитаси“ меҳнат шароитлари жиҳатидан бир-бирига ўхшаш барча типик иш ўринлари учун тузиб чиқилади. У меҳнат шароитларини яхшилашга доир ташкилий-техникавий, иқтисодий, санитария-гигиена ва бошқа тадбирларни ишлаб чиқиш учун объектив асос бўлиб хизмат қилади. Тажрибанинг кўрсатишича, материаллар тўплашда, харита тўлдиришда меҳнат ва иш ҳақи бўлимининг мутахассислари, хавфсизлик техникаси ва меҳнатни муҳофаза қилиш, саноат-санитария лабораториялари, тиббий қисм мутахассислари иштирок этишлари лозим бўлади.

Биринчи ва иккинчи оғирлик тоифаларига мос келадиган меҳнат шароитлари айрим зарарли жиҳатлар ёки хавф-хатар манбалари сақланиб қолган ишлаб чиқариш участкалари учун тадбирлар ишлаб чиқишда эталон бўлиб хизмат қилиши лозим. Меҳнат оғирлигига интеграл баҳо бериш имтиёзлар ва компенсациялар беришни, шунингдек меҳнат шароитлари яхшиланганда уларни камайтириш ёки воз кечиш зарурлигини аниқлаш имконини беради.

2.7. Меҳнатни ташкил этишда уни нормалашнинг аҳамияти

Меҳнатни ташкил этишда уни нормалаш катта роль ўйнайди. Меҳнатни нормаларисиз, яъни (миқдори ва сифатини) бирор ҳажмдаги иш ёки операцияларни бажариш учун зарур бўлган меҳнатни белгиламай туриб, уни ташкил этиб бўлмайди.

Меҳнатни нормалаш энг самарали меҳнат усули ва методларини танлашда, меҳнат тақсимоти ва кооперациясининг энг яхши шаклларини иш жойларини ташкил этиш ва уларга хизмат кўрсатишнинг рационал тизимини белгилашда қўлланилади. Меҳнатни нормалаш — бу ишлаб чиқаришни бошқариш соҳасидаги иқтисодий фаолиятнинг муҳим тури бўлиб, унинг ёрдамида зарур меҳнат харажатлари белгиланади, унинг натижалари аниқланади, турли тоифадаги ходимлар меҳнатининг кооперацияси амалга оширилади, улар иш ўринларига қўйилади. Ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этиш эҳтиёжларидан келиб чиқиб, меҳнат нормалари турли кўринишларда намоён бўлади.

Меҳнат нормаларининг барча турлари ичида асосийси — вақт нормаси бўлиб, унинг воситасида меҳнатни ташкил этиш эҳтиёжлари учун бошқа (ҳосила) нормалар: маҳсулот ишлаб чиқариш нормаси (иш даври давомийлигини вақт нормасига бўлиш билан аниқланади); хизмат кўрсатиш нормаси (хизмат кўрсатиладиган ишчилар сони билан ифодаланади); хизмат кўрсатиш сони нормаси (бирон-бир станок, агрегат ёки поток линиясига хизмат кўрсатиш учун зарур бўлган ишчилар сони билан ифодаланади); бошқарувчанлик нормаси (ишлаб чиқаришнинг муайян раҳбарига бўйсинувчи ходимлар сони билан ифодаланади).

Меҳнатни ташкил этишга доир вазифаларни ҳал этишда иш вақти сарфини ҳисобга олиб туриб ҳар хил ташкилий вариантларга баҳо берилади.

Меҳнатни ташкил этишнинг у ёки бу шаклидан фойдаланиш самарадорлиги айрим операция ва бутун иш вақти фондининг структурасини ўрганиш ёрдамида текширилади. Қилинаётган таҳлил ишчининг иш куни давомида нақадар иш билан банд бўлиши, ускуналар ишини пассив кузатиш улушининг катта-кичиклиги, ускуналарга хизмат кўрсатишда қандай методлар қўлланилиши ва ҳоказолар тўғрисида ҳукм юритишга имкон беради.

Операция элементлари бўйича ҳақиқий сарфларни нормативдаги, яъни ҳисоб-китобнинг илмий методлари билан асосланган харажатлар билан таққослаш операция тизимини мақбуллаштиришга, ишни бажариш вақтидан фойдаланишни яхшилашга имкон туғдиради. Бу ҳолларда нормалаш вақт резервини аниқлашгагина эмас, балки кўп станокда ишлаш ва кўп аппаратурага хизмат кўрсатишни ҳамда касб ва функциялар ўриндошлигини жорий қилишга, ёрдамчи усулларни қисқартириш, уларнинг бажариш функцияларини ускуналарга юклаш имкониятини текширишга имкон туғдиради.

Иш кунидан тўла фойдаланиш, иш жойларини ташкил этиш ва уларга хизматни яхшилаш, ходимларни илғор меҳнат усуллари ва методларига ўргатиш иши меҳнатнинг тегишли касбий нормаларини белгилаш билан албатта қўшиб олиб борилиши шарт. Ва, аксинча, илмий жиҳатдан асосланган нормалар меҳнатни рационал ташкил этишни талаб этади.

Меҳнат нормалари ходимларнинг иш билан банд бўлиш даражасини белгилайди, иш вақтидан самарали фойдаланиш даражасига, меҳнат интизоми ҳолатига таъсир кўрсатади, ишнинг рационал суръати ва ритмини белгилашга ёрдам беради. Меҳнат нормалари, персонал сонини, уларнинг меҳнатига тўланадиган иш ҳақи миқдорини белгилашга асос бўлади.

Юқорида таъкидланганларнинг ҳаммаси меҳнатни ташкил этишнинг барча йўналишлари бўйича кўриладиган тадбирларни ишлаб чиқиш ва жорий қилишда меҳнатни нормалашнинг етакчи роли

борлигини кўрсатади. Бу ишни фақат нормаларни ишлаб чиқиш методларини яхшилашдан, уларнинг асослилик даражасини оширишдан, нормалаштириладиган иш соҳаларини кенгайтиришдангина иборат қилиб қўйиш нотўғри бўлади. Меҳнатни нормалашни такомиллаштириш саноат корхоналари ходимларининг меҳнатини ташкил этишни яхшилаш воситаси бўлмоғи лозим. Меҳнат нормалари меҳнатни ташкил этишнинг муҳим йўналишларидан бири бўлиб, уни такомиллаштиришнинг икки муҳим вазифасини белгилаб берди. Бу вазифанинг **биринчиси** нормалашни татбиқ қилиш соҳасини барча чоралар билан кенгайтириб, унга барча ишчи, инженер-техник ходимлар ва хизматчилар меҳнатини киритиш керак. Бу вазифанинг **иккинчиси** эса, нормалашнинг илмий ва амалий даражасини юксалтиришни кўзда тутадики, нормалар меҳнатни ташкил этишни кенг жорий қилиш ишига катта ёрдам кўрсатсин.

Бу вазифаларни ҳал этиш меҳнатни нормалашни ишлаб чиқиш методларини такомиллаштиришга, норматив ишларининг янада ривожлантирилишига боғлиқдир.

Меҳнатни нормалаш услубларини такомиллаштириш ва уни қўлланиш соҳасини кенгайтириш иши меҳнатни ташкил этишнинг муҳим қоидаларига асосланиши ва уни кенг жорий этилишига ёрдам бериши лозим.

Меҳнатни нормалашни такомиллаштириш, унинг илмий-амалий даражасини юксалтириш ва уни татбиқ қилиш соҳасини кенгайтириш юят катта аҳамиятга эгадир, чунки ҳали айрим корхоналарда тажриба-статистик нормалар салмоғи катта бўлиб, бу нормалар чуқур таҳлил асосида ишлаб чиқилган эмас. Ҳолбуки ишловчилар сони ва тизимини тўғри белгилаш, уларни тўғри жой-жойига қўйиш, моддий ва маънавий рағбатлантиришнинг энг мувофиқ формаларини танлаш илмий жиҳатдан асосланган нормалашга боғлиқдир.

Меҳнат сарфининг ҳар жиҳатдан асосланган нормаларидан фойдаланиш корхонада иш кучларини тўғри жой-жойига қўйиш билан боғлиқ бир қанча масалани ҳал этишда катта аҳамият касб этади. Бундай масалалар жумласига, масалан, қуйидагилар киради:

1) иш ҳажмини эътиборга олиб ходимларни индивидуал тартибда иш жойларига қўйиш ва иш участкаларини белгилаш. Бунда ҳар бир ишчи бутун иш кунида иш билан таъмин этилади;

2) касблар ўриндошлиги масаласи. Буни ҳал этиш учун дастлаб ўриндош қилинадиган ишлар меҳнат сарфининг асосли нормаларидан фойдаланиш, иш кунининг ҳар хил пайтларида ходимларнинг асосий иш билан банд бўлиш даражасини ўрганиш асосида белгилаб чиқиш талаб этилади;

3) кўп станокда ишлаш масаласи. Буни ҳал этиш учун меҳнат операцияларини баҳаришда қўл ва машина билан қилинадиган ишларга сарф бўладиган вақт нисбатларини ҳам, иш куни давомида

ишчининг иш билан банд бўлиш, ускуналарнинг эса ишлаб туриш даражасини ҳам хронометрик ва иш кунини бошдан-оёқ тинмай кузатиб бориш йўли билан синчиклаб ўрганиш талаб қилинади;

4) ишлаб чиқариш бригадаларини тузиш масаласи. Бунинг учун дастлаб бригадага юкланадиган ишнинг миқдор ва сифат тизими ўрганилади, касб ва малака жиҳатидан қанча ишчи талаб қилиниши белгиланади, сўнгра бригада аъзоларига ишнинг тўғри тақсим қилинганлиги, иш куни давомида ускуналардан тўла ва тўғри фойдаланиши текширилади. Бу масалаларнинг ҳаммаси меҳнат сарфининг асосли нормалари ҳамда иш кунини бошдан-оёқ кузатиб бориш ва хронометраж методи ёрдамида муваффақиятли ҳал этилиши мумкин.

Юқорида таъкидланганлардан келиб чиқиб, меҳнатни нормалаш меҳнатни ташкил этишга жиддий таъсир кўрсатади, деган хулоса чиқариш мумкин.

Қисқача хулосалар

Меҳнатни ташкил этишнинг зарурлиги объектив равишда мавжуд бўлган ва доимий равишда ривожланиб борувчи категориялар: меҳнат тақсимоти ва кооперацияси билан боғлиқдир. Меҳнат тақсимотининг чегаралари муҳим аҳамиятга эга бўлиб, уларнинг бузилиши одатда меҳнат унумдорлигининг, маҳсулот таннархи ва шу кабиларнинг ўзгаришига олиб келади.

Меҳнат тақсимоти ва кооперациясининг ҳар қандай шаклларида ходимнинг самарали ишлашининг зарур шарти иш ўринларини ташкил этиш ва уларга хизмат кўрсатишдан иборатдир. Шуни ҳисобга олиш зарур, кишиларнинг ҳеч қандай биргаликдаги меҳнати уларнинг қўйилган мақсадга эришиш йўлидаги меҳнат амаллари ва сатҳ-ҳаракатларини бирлаштирмасдан туриб уни амалга ошириш мумкин эмас.

Кейинги вақтларда меҳнатни ташкил этиш соҳасидаги ишларнинг аҳволи бирмунча ёмонлашди ва бир қадар орқага кетиш содир бўлди. Бу нарса меҳнат унумдорлигининг пасайишида, маҳсулот сифатининг, товарлар, хизматлар сифатининг ёмонлашувида, иш вақти бекор исроф бўлишининг ортишида ходимлар, касб тайёргарлигининг пасайиб кетишида ва шу кабиларда намоён бўлди. Шу сабабли ҳам меҳнатни ташкил этиш соҳасидаги билимларнинг мунтазамлиги айниқса муҳимдир. Меҳнатни ташкил этиш билан уни нормалаш чамбарчас боғлиқдир. У меҳнат ва ишлаб чиқаришни бошқариш соҳасидаги фаолиятидан иборатдир.

Корхоналарда вақт, ишлаб чиқариш, хизмат кўрсатиш ва бошқарувчанлик каби меҳнат нормаларини тўғри қўллаш ва уни такомиллаштириш меҳнатни ташкил этиш самарадорлигини оширишга олиб келади.

Назорат ва муҳокама қилиш учун саволлар

1. Жамиятда меҳнат тақсимотининг қандай турлари мавжуд?
2. Корхонадаги меҳнат тақсимотининг асосий кўринишларини санаб ўтинг ва қисқача тавсифлаб беринг.
3. Корхонада меҳнат кооперациясини такомиллаштиришнинг асосий йўналишларини баён қилиб беринг.
4. Меҳнат тақсимотининг оптимал чегаралари қандай ва нима сабабдан уларни аниқлаш зарур?
5. Иш ўрнини ташкил этишга қандай талаблар қўйилади?
6. Иш ўрнини режалаштиришга қўйиладиган асосий талабларни санаб ўтинг.
7. Иш ўринларига хизмат кўрсатишнинг асосий шакллари ҳақида сўзлаб беринг.
8. Ишлаб чиқариш бригадаларининг турлари ва кўринишларини, уларни ташкил этиш шарт-шароитларини санаб ўтинг ва тавсифлаб беринг.
9. Меҳнат интизомининг қандай турлари мавжуд?
10. Меҳнат натижалари қандай усуллар асосида рағбатлантирилади?
11. „Меҳнат шароитлари" тушунчасининг мазмуни нимадан иборат?
12. Иш ўрнидаги меҳнат шароитлари харитасини тавсифлаб беринг.
13. Меҳнатни ташкил этишда меҳнат нормаларининг тутган ўрни қандай?
14. Меҳнат нормаларининг турли кўринишлари ва улардан фойдаланиш йўлларини кўрсатинг.

3-БОБ. МЕҲНАТ РЕСУРСЛАРИНИНГ ШАКЛЛАНИШИ ВА УЛАРДАН ФОЙДАЛАНИШ

3.1. Меҳнат ресурслари ижтимоий-иқтисодий категория сифатида

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

Инсон ресурслари — булар одамлардир, улар фақат моддий неъматлар яратиб қолмай, шу билан бирга уларни истеъмол ҳам қиладилар. Одамлар ўзларининг моддий ва маънавий эҳтиёжлари жиҳатидан унчалик бир хил эмаслар. Бунга уларнинг жинси, ёши, соғлиғи, оилавий аҳволи, маълумот даражаси ва бошқа ижтимоий, психо-физиологик сифатлари сабаб бўлади, шунинг учун бир киши иккинчисига ўхшамайди.

Меҳнат соҳасида одамларнинг муҳим эҳтиёжлари амалга ошади, лекин ҳамма эҳтиёжлари ҳам рўёбга чиқавермайди. Шунинг учун ҳам меҳнатдан самарали фойдаланиш учун инсоннинг шахс сифатидаги талабларини эсда тутиш муҳимдир. Бошқача айтганда, иқтисодиётнинг муваффақиятли ривожланиши шуни тақозо қиладики, мураккаб хўжалик механизмининг самарали фаолият кўрсатиши учун амалга ошириладиган ҳамма соҳада инсон ва иқтисодиёт манфаатларига риоя қилиниши лозим. Шунинг учун бутун дунёда тахминан шу асрнинг 70 йилларидан бошлаб иқтисодиётни инсонпарварлаштириш деган ғоя тобора кўпроқ қарор топаётгани бежиз эмас. Бу ғоянинг моҳияти шундан иборатки, мазкур тилга олиб ўтилган омилнинг ўзаро таъсир кўрсатишида асосий эътибор инсонга қаратилади. Бу табиийдир, чунки одамларнинг эҳтиёжлари тобора тезроқ орта боради, моддий неъматлар ишлаб чиқаришда ва хизматлар кўрсатишда билимларнинг, жамият ақлий потенциалининг роли орта бошлади, ишлаб чиқариш ва ноишлаб чиқариш фаолияти турларидан шахсга доир сифатлар, ходимнинг қобилиятлари кўпроқ танлана бошлайди, ва улар янада чуқурлашиб борди. Масалан, яхши

жарроҳ бўлиш учун биргина тиббиёт бўйича мутахассислик дипломининг ўзи кифоя қилмайди. Бунда мазкур мутахассис бажарадиган вазифаларга мос келадиган инсоний сифатлар ҳам зарур бўлади.

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

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

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

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

Инсон танлаган бирор фаолият соҳасида ишлай олиши учун унга муайян жисмоний ва маънавий ривожланиш даражаси зарур бўлади. Жисмоний ривожланиш даражаси бир томондан, иқтисодиётнинг эҳтиёжлари билан белгиланади, иккинчидан, жамиятнинг ўз фуқароларининг соғлиғини муҳофаза қилиш ва мустаҳкамлашдан манфаатдорлиги билан белгиланади, чунки улар кишилик жамиятининг энг муҳим бойликларидан бири ҳисобланадилар.

Маънавий ривожланиш даражаси деганда умумтаълим ва касбий билимлар ҳамда кўникмалар, шахсий хусусиятлар тушунилади. Бу хусусиятлар инсоннинг танлаган фаолият соҳасида муваффақиятли ишлаши учун зарур шарт ҳисобланади.

Инсоннинг ҳар иккала сифати бўлган жисмоний ва маънавий ривожи тасвирларининг аҳамияти иқтисодиётнинг ривожланиб боришига қараб доимий ҳолда ўзгариб боради. Бу ҳол ўз навбатида меҳнат соҳасидаги мавжуд жаҳон тамойилини тўлиқ акс эттиради, иқтисодиётда ва умуман жамиятда тез ва чуқур ўзгаришлар бўлиб турган даврларда кишиларнинг жисмоний ва маънавий фазилатларининг роли айниқса ортади.

Қатъий марказлашган ҳолда иқтисодиётни режалаштиришдан бозор муносабатларига ўтиш мамлакат фуқароларининг турмуш тарзида тубдан ўзгаришларни юзага келтиради. Бу жараён ўтиш даврини бошдан ўтказган барча мамлакатлар учун ҳам объектив сабабларга кўра қийин тарзда кечади. Тажрибалардан шу нарса аниқки, умуман жамият ва хусусан ҳар бир фуқаро агар ислоҳий янгиликларга тезроқ мослашиб борса, ижтимоий-иқтисодий ўзгаришлар даврини муваффақиятлироқ ўтади. Бу ўринда инсоннинг жисмоний сифатлари ҳам,

маънавий сифатлари ҳам илгари ҳукмрон бўлган бир томонлама ва қолоқ хўжалик юритиш тизимига қараганда кўпроқ намоён бўлди.

Марказлашган режалаштириш амалда инсонга меҳнат соҳасида унинг ташаббус кўрсатиши, мустақилликни намоён қилиши, ўзига табиат томонидан берилган соғлиқдан ва ўқув туфайли қўлга киритган билимлардан фойдаланиш қобилиятини тўлиқ ишга солишга жуда кам имконият қолдирган.

Бозор иқтисодиётига ўтиш эса аксинча, инсоннинг ташаббускор ва фаол бўлишини назарда тутади. Унинг қандай яшаши ўзининг янги иқтисодий тизимга сингиб, у билан ҳамоҳанг бўлиб кетиш маҳоратига боғлиқ бўлади. Инсоннинг жисмоний имкониятлари ва маълумотлилик даражаси, маънавияти қанчалик юқори бўлса, бу нарса шунчалик муваффақиятлироқ кечади.

Зарур жисмоний ва маънавий имкониятлар инсоннинг ёшига боғлиқ бўлади. Улар инсон ҳаётининг илк ва етук даврларида шаклланади ва ривожланиб боради, қарилик чоғида эса, табиий равишда бирмунча камайиб боради.

Шундай қилиб, инсоннинг ёши ўзига хос мезон бўлиб, мавжуд аҳоли орасидан меҳнатга яроқли меҳнат ресурсларини ажратиб олиш имкони юзага келади. Бироқ биз бу мезоннинг нисбийлигини қайд қилган ҳолда, одамлар ҳам бир хил эмаслигини таъкидламоғимиз лозим. Шунинг учун ҳам инсон тўлақонли ходим бўлиб етишиши учун етарли нарсаларни қўлга киритишлари ва уларни турли даврларда сарфлашлари лозим. Меҳнат ресурсларига кимларни киритиш, уларнинг сонини аниқлаш керак бўлиб қолганда худди шу кўрсаткичлар ҳисобга олинади.

Қарор топган статистик амалиётга кўра меҳнат ресурслари меҳнатга қобилиятли ёшдаги меҳнатга лаёқатли фуқаролардан ва мамлакат иқтисодиётида ишлаётган ёш ва ўрта ёшдаги меҳнат қобилиятидаги кишилардан иборат бўлади. Кўпинча ёшроқ бўлганларни ишловчи ўсмирлар, катта ёшдаги кишиларни ишлаётган пенсионерлар деб аташади.

Тарихда меҳнатга лаёқатли ёш чегаралари ижтимоий ва иқтисодий сабабларга кўра ўзгариб турган. Ҳозирги вақтда „меҳнатга лаёқатли ёш"нинг қуйи чегараси 16 ёш, юқори чегараси эркаклар учун 59 ёш ва аёллар учун 54 ёш ҳисобланади.

Ёш чегараси эркаклар 59 ёшга, аёллар 54 ёшга етгандан сўнг пенсия олиш ҳуқуқи билан белгиланади. Бироқ бу қоидадан истисно ҳам бор. Организмга юксак руҳий физиологик босимлар билан боғлиқ касб фаолиятининг айрим турлари учун пенсия чизиғи сезиларли равишда 5 — 10 йилга пастроқ, баъзан ундан ҳам кўпроқ. Бу ерда имтиёзли шартларда қарилик пенсияси тизими амал қилади. Аёллар учун пенсия ёши одатдаги халқаро тажриба даражасида бўлса-да,

ҳамма жойда эркакларнинг ўртача умр кўриши аёлларга нисбатан сезиларли равишда камроқдир.

Бу нарса кўп ҳолларда ноқулай оғир меҳнат шароитлари билан боғлиқдир. Шунингдек бу нарса зарур бўладиган „меҳнат формаси"ни сақлаш имкони йиллар ўтиши билан йўқолиб борадиган касблар билан шуғулланиш учун (масалан, балет) ҳам тааллуқлидир.

Кузатишлар шуни кўрсатадики, реал ҳаётда кўпгина „имтиёзли пенсионерлар" аввалги касбларида ёки бошқа ишларда ўз ишларини давом эттирмоқдалар, шунинг учун ҳам улар меҳнат ресурслари таркибида қоладилар. Ишламаётган пенсионерлар эса меҳнат ресурсларининг таркибидан чиқарилади.

Меҳнатга лаёқатли ёшдаги кишиларнинг маълум қисмини сира ишламаган ёки соғлиғи ёмон бўлганлиги учун ишлашдан тўхтаган кишилар ташкил этади. Бу ўринда гап I ва II гуруҳ ногиронлари ҳақида бормоқда, давлат уларни пенсия билан таъминлаб турали. Бу кишилар меҳнат ресурслари таркибига киритилмайди. Бироқ I ва II гуруҳ ногиронларининг айримлари (агар ишлаб чиқаришда қулай шароитлар яратилса) ишлашлари мумкин. Шунинг учун ҳам меҳнатга лаёқатли ёшдаги ишлаши мумкин бўлган давлат томонидан пенсия ёши белгиланган ёшгача фуқаролар меҳнат ресурсларига киради (I ва II гуруҳ ногиронларидан ишламайдиганлари бундан мустасноднр). Меҳнатга лаёқатли ёшдаги аҳоли орасида ишламайдиган ногиронларнинг сони нисбатан камроқ ва нисбатан барқарордир.

„Меҳнатга лаёқатли ёшдаги меҳнат қилишга қобилиятли аҳоли" тушунчасини таърифлаб олгандан кейин меҳнат ресурсларига киралиган фуқароларнинг бошқа категорияларига — ишлайдиган ўсмирлар ва ишлайдиган пенсионерларга ўтиш мумкин.

Фуқароларнинг ана шу қисмининг мамлакат хўжалигидаги меҳнат билан бандлиги ҳуқуқий асоси ҳамиша қонун билан белгиланади. Хусусан ҳозирги вақтда Ўзбекистон Республикасининг „Аҳолини иш билан таъминлаш" тўғрисидаги қонунда меҳнат ҳуқуқини рўёбга чиқариш аҳолининг меҳнат билан бандлиги соҳасидаги давлат сиёсатининг энг муҳим тамойилларидан бири сифатида тилга олинган.

Собиқ Иттифоқда, шу жумладан Ўзбекистон халқ хўжалигида ўсмирларнинг меҳнат қилиши унчалик кенг тарқалмаган эди. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат Кодексига мувофиқ 16 ёшдан камроқ бўлган шахсларга фақат фавқулодда ҳолларгагина, корхона, муассасалар, ташкилотларнинг касаба уюшмалари билан келишган ҳолда ўн беш ёшдан ишлашга рухсат этилган. Бундан ташқари, ўқувчиларни ўн тўрт ёшдан бошлаб ўқишдан бўш вақтларида уларни унумли меҳнат қилишга тайёрлаш мақсадида осонроқ ишлар билан шуғулланишларига ота-оналаридан бири ёки уларнинг ўрнини эгалловчиларнинг розилиги билан рухсат этилади.

Меҳнат ресурсларининг сонини ҳисоблаб чиқиш схемаси қуйидаги тарзда тақдим этилиши мумкин:

Ҳисоблашни шартли мисол асосида кўрсатиб ўтамиз. Айтайлик, меҳнатга лаёқатли аҳоли 8 млн. кишини ташкил этади, шу жумладан ишламайдиган I ва II гуруҳ ногиронлари — 0,6 млн. киши, ишловчи ўсмирлар — 0,1 млн. киши, ишловчи пенсионерлар — 1,5 млн. киши.

Меҳнат ресурслари сони қуйидагиларни ташкил этади:

$$8 - 0{,}6 + 0{,}1 + 1{,}5 = 9{,}0 \text{ (млн. киши)}.$$

Меҳнат ресурслари инсон ресурсларини ифодалайдиган бирдан-бир тушунча эмас.

Ривожланган мамлакатларда аллақачон „иқтисодий жиҳатдан фаол аҳоли" тушунчаси қарор топган. Ҳалқаро стандартларга мувофиқ уларга меҳнат билан банд аҳоли ва иш қидираётган ишсизлар киради. Шунингдек „фуқаролик жиҳатидан иқтисодий фаол аҳоли" тушунчаси ҳам тарқалган бўлиб, унга ҳарбий хизматчилар киритилмайди.

Шундай қилиб, „меҳнат ресурслари" ўзининг мазмунига кўра „иқтисодий фаол аҳоли" тушунчасидан кенгроқдир. Иқтисодий фаол аҳолидан ташқари меҳнат ресурслари яна меҳнатга лаёқатли ёшдаги ўқувчиларни ҳам, шунингдек ана шу ёшдаги уй бекалари ва мамлакатнинг қолган барча аҳолисини, яъни ишсиз бўлмаса ҳам, қандайдир сабабларга кўра мамлакат хўжалигида иш билан банд бўлмаган аҳолини ҳам ўз ичига олади.

Мавжуд адабиётларда „иш кучи" тушунчаси кўп ишлатилса-да, унинг чегараси аниқ белгиланмаган. Баъзан иш кучи деганда ҳам ҳақиқий ходимлар, ҳам потенциал ходимлар, яъни амалда ўша „меҳнат ресурслари"нинг ўзи тушунилади. Кўпинча бу тушунча тор маънода — ходимларнинг умумий сони тушунилади.

Бунга сабаб шу бўлганки, кўпгина муаллифлар меҳнат бозоридаги вазиятга баҳо берар эканлар, „иш кучига бўлган талаб", „иш кучини таклиф қилиш" деган тушунчалардан ҳам фойдаланадилар.

„Меҳнат ресурслари" тушунчаси марказлашган режалаштиришни иқтисодиётда давлат таъсири усули сифатида ишлатган мамлакатларда қарор топган эди. Бу ўринда гап собиқ Иттифоқ ва ўзаро Иқтисодий Ёрдам Кенгаши мамлакатлари ҳақида бораётир. Бу тушунча режалаштириш талабларига мувофиқ вужудга келган эди.

Авторитар давлат режа орқали иқтисодиётда барча нарсаларни бошқаришга интилган. „Меҳнат ресурслари" тушунчаси „инсон ресурслари" га бутун борлиғича давлат таъсирини ўтказиш учун кенг имконият очиб берадиган ҳақиқий топилма бўлди.

Ана шунга мувофиқ статистик ахборот вужудга келди ҳамда ҳисобга олиш ва режалаштиришнинг муҳим воситаларидан бири сифатида „меҳнат ресурслари баланси" ҳам вужудга келди.

Бироқ бу айтиб ўтилганлардан мазкур тушунча бозор иқтисодиёти учун яроқсиздир, деган хулоса асло келиб чиқмаслиги лозим. Аксинча, бозор иқтисодиётининг дастлабки қадамлари шуни кўрсатдики, „меҳнат ресурслари“ тушунчаси хилма-хил бозор категориялари тизимига батамом сингиб бормоқда. Бу тушунчанинг кенг ахборотини қамраб олиши ундан меҳнат бозорини давлат йўли билан тартибга солишнинг самарали воситаси сифатида фойдаланиш имконини беради.

Бироқ „меҳнат ресурслари“ тушунчасидан „инсон ресурслари“ни энг ўхшаш ва мақбул тарзда фойдаланиш мумкин бўлган бирдан-бир тушунча сифатида ишлатиш билан чекланиб қолмаслик керак. Бошқа тушунчалар ҳам яшаш ҳуқуқига эгадир. Уларнинг ҳаммаси ўзаро бир-бирини тўлдиради, чунки инсон ресурсларининг томонларидан бирини очиб беради. Хилма-хил тушунчалардан фойдаланиш яна шу жиҳати билан ҳам муҳимки, халқаро стандартлар ҳам мавжуд бўлиб, уларга таянч ҳолда мамлакатлараро қиёслашлар қилиш мумкин.

3.2. Меҳнат ресурсларининг шаклланиши

„Меҳнат ресурсларининг шаклланиши“ тушунчаси анча вақтлардан буён иқтисодий адабиётларда ва статистик амалиётда қарор топган бўлиб, ўзига хос тор касбий атама сифатида ишлатилиб келинади. Бу тушунчанинг нимадан иборат эканлиги ҳақида умумий тарзда қабул қилинган, мунозара талаб қилмайдиган тасаввур йўқ. **Биз эса „меҳнат ресурсларини шакллантириш“ деганда меҳнат ресурсларининг доимий равишда янгиланиб туриши тушунилади, деб ҳисоблаймиз.**

Афтидан, „такрор ишлаб чиқариш“ „шаклланиш“ сўзига қараганда тўғрироқ бўларди. Лекин одатий бўлиб қолган ҳамда барқарор бўлиб бораётган атамалардан воз кечиш ҳам тўғри бўлмаса керак. Бунинг устига „шаклланиш“ атамаси аҳолининг такрор ишлаб чиқарилиши билан меҳнат ресурларининг такрор ишлаб чиқарилиши ўртасида муҳим фарқлар мавжудлиги ҳақида илмий фикрлар борлигини ҳам эътироф этишимиз зарур.

Меҳнат ресурслари қандай шаклланишини аниқлаш учун биз биринчидан, меҳнат ресурсларини учта йирик ёш гуруҳлари бўйича — меҳнатга лаёқатли кишилар, меҳнатга лаёқатли кишилардан ёшроқ ва меҳнатга лаёқатли ёшдан каттароқ кишиларни; иккинчидан, ҳар бир гуруҳ аҳоли сонига, унинг ўзгаришига таъсир қилувчи омилларни; учинчидан, меҳнат ресурслари ва аҳолининг ўзгаришдаги табиий ва механик ўзгаришдаги умумий ва ўзига хос томонларини кўриб чиқишимиз лозим.

Меҳнат ресурсларининг аксарият кўпчилик қисмини меҳнатга лаёқатли ёшдаги меҳнатга қобилиятли аҳоли ташкил этади. Меҳнат

қилишга лаёқатли ёшдан катта кишилар, ишловчи пенсионерлар ва меҳнатга лаёқатли ёшдан кичик кишилар, ишловчи ўсмирлар меҳнат ресурсларининг салмоғида у даражада сезиларли роль ўйнамайди.

Меҳнатга лаёқатли ва қобилиятли ёшдаги аҳоли. Меҳнат ресурслари таркибига I ва II гуруҳдаги ишламайдиган ногиронлар кирмаслигини эсда тутган ҳолда, дастлаб биз меҳнат қилишга лаёқатли ёшдаги аҳолини, сўнгра унинг меҳнат қилишга қобилиятли қисмини қараб чиқамиз.

Меҳнатга лаёқатли ёшдаги фуқаролар бутун аҳолининг бир қисми бўлиб, уларнинг сони демографик омил таъсирида ўзгариб туради. Уларнинг қанча бўлиши тегишли ёшлардаги ўлим даражасига боғлиқ бўлади. Бу шунингдек, меҳнат қилиш ёшига етган ёшлар билан пенсия ёшига етган фуқаролар сони ўртасидаги нисбатга ҳам боғлиқ бўлади. Ўлим қанчалик кам бўлса ва меҳнат қилиш ёшига етган фуқаролар бу ёшдан чиққан кишиларнинг ўртасидаги фарқ қанчалик юқори бўлса, меҳнат қилиш қобилиятига етган кишилар сони шунчалик кўп бўлади ёки аксинча.

Республикамиз тарихининг ўзига хос хусусиятлари меҳнат қилишга лаёқатли ёшдаги кишилар сони динамикасига кучли таъсир қилди.

Меҳнатга қобилиятли ёшдаги аҳолидан меҳнат қилиш ёшидаги меҳнатга лаёқатли аҳолига ўтиш учун биз бу ёшдаги 1 ва II гуруҳ ногиронларидан ишламайдиган кишиларнинг тоифасини қараб чиқишимиз керак.

Бошқа тенг шароитларда I ва II гуруҳ ногиронлари қанча кўп бўлса, улар орасида ишламайдиганлари шунчалик кўп бўлади. I ва II гуруҳ барча ногиронларнинг сони одамларнинг соғлиғи билан боғлиқ шарт-шароитлар мажмуи таъсирида қарор топади. Бу мажмуни одамлар қандай овқатланиши, қандай сув ичиши, қандай ҳаводан нафас олиши, қандай дам олиши, тиббиёт уларни қандай даволаши, меҳнат шароити қанчалик шинам ва ҳавосиз эканлиги каби омиллар билан боғлиқлигини ҳисобга олиш зарур. Ҳар қандай давлат ногиронларининг иложи борича камроқ бўлишини, ногиронлар орасида эса ишловчилар кўпроқ бўлишини истайди. Бизнинг мамлакатимизда, бошқа мамлакатлардаги каби, иш берувчилар, яъни ногиронларга иш ўринлари ажратувчилар рағбатлантирилади. Давлатнинг ногиронлар меҳнатидан манфаатдорлиги иқтисодий ва ижтимоий аҳамиятга эгадир. Иқтисодий аҳамияти шундан иборатки, бюджет маблағлари ҳисобидан кун кўрувчи қарамоқдагилар камроқ бўлиши керак. Ижтимоий аҳамияти шундан иборатки, инсон учун (жисмоний ёки руҳий бузилишлар билан бўлса ҳам) ўзининг жамиятга фойдали эканлигини ҳис қилиши ҳам муҳимдир. Шу билан бирга муайян миқдорда маблағ топиб туришга интилиш ўзининг ҳаёт билан баравар одим ташлаш истагини ҳам назардан қочирмаслик керак.

Ишламайдиган ногиронлар сонининг бўлажак динамикаси кишилар турмуш даражасининг яхшиланиб боришига ва ишлаб чиқариш технологиясининг ходимга айниқса хизмат кўрсатиш соҳасида мослашиб боришига ҳал қилувчи даражада боғлиқдир. Меҳнатга қобилиятли аҳоли орасида ишламайдиган ногиронлар миқдорининг камайиб бориши меҳнат соҳасини ривожлантиришнинг барқарор тамойилини ташкил этади, деб ҳисоблаш анча тўғрироқ бўлади.

Ишлайдиган ўсмирлар. Ишлайдиган ўсмирлар сонини белгилаб берадиган барча омиллар орасида аввало демографик омилни қайд қилиб ўтамиз. Бунда ўсмирларнинг ҳаммаси назарда тутилади. Айниқса, 14 — 15 ёшли ўсмирларга эътибор қаратилади, чунки улар кичик ёшдаги ходимларнинг анчагина қисмини ташкил этади. Мамлакатда бундай ўсмирлар қанчалик кўп бўлса, меҳнат ресурсларининг шу қисми бошқа шароитларда ҳам кўпроқ бўлади. Ишлайдиган ўсмирлар сонига ижтимоий-иқтисодий омиллар кўпроқ таъсир қилади, улар орасида оилаларнинг фаровонлиги ва иқтисодиётнинг эҳтиёжи муҳим ўрин тутади.

Мамлакатимиз ва бошқа мамлакатларнинг тарихий тажрибаси шундан далолат беради ки, фаровонлик даражаси ва ишловчи ўсмирлар сони бир-бирига тескари боғлиқликда бўлади: фаровонлик қанчалик юқори бўлса, ўсмирлар шунчалик камроқ ишлайдилар ва аксинча бўлади. Шу билан бирга бу боғлиқлик вақт ўтиши билан юксалиб боради.

Иқтисодиётнинг ўсмирлар меҳнатига бўлган эҳтиёжи ишлаб чиқариш ва хизмат кўрсатиш соҳаларининг мураккаблашиб бориши билан қонуний равишда пасайиб боради — меҳнат фаолияти соҳаси мураккаблашади, бунда яхши маълумот даражаси ҳамда касб тайёргарлиги зарур бўлади.

Мамлакатимизда бозор иқтисодиёти шарт-шароитлари асосида ислоҳий ўзгаришлар бошланиши биланоқ вазият кескин ўзгарди, бу ҳол кишиларнинг эркинлиги ортиши билан боғлиқ бўлиб, уларга тобора кўпроқ имкониятлар берила бошланди, улар ўз тақдирлари билан ўзлари хоҳлаганларича шуғулланиб бошладилар. Кўплаб оилаларнинг моддий аҳволи оғир эканлиги ҳам ўз таъсирини кўрсатди. Қўшимча даромад ишлаш учун ёшлар ҳам, катталар ҳам ҳаракатга тушиб қолдилар, бунга иқтисодиётдаги вазият мажбур қилган эди. Ҳар хил майда-чуйда хизматларни бажариб, хусусан майда чакана савдо билан шуғулланиб пул ишлашнинг кўп имкониятлари пайдо бўлди. Бу ерда шиддат билан вужудга келган иш ўринлари асосан ўсмирлар билан тўлди.

Келгусида ўсмирларнинг меҳнат ресурсларидаги улуши ўсмир фуқароларнинг ақлий ва жисмоний ривожланишига зарар етказмаган ҳолда улар меҳнатидан самарали тарзда фойдаланиш имконини беради.

Ишлайдиган пенсионерлар. Ишловчи пенсионерлар сони ҳам демографик омил таъсири остида қарор топади — бу ерда шундай боғлиқлик бўлади: пенсия ёшидаги кишилар қанчалик кўп бўлса, шу ёшдаги ишловчилар ҳам кўп бўлади.

Меҳнатга қобилиятли кишилар аҳолининг кўпайиб борувчи қисмини ташкил этадилар. Бунда ривожланган иқтисодиётга эга бўлган мамлакатларга хос бўлган аҳолининг — ҳаётга объектив қарашидан иборат объектив жараён ўз ифодасини топади.

Хилма-хил ижтимоий омиллар орасида пенсионерларнинг меҳнат фаоллигига анча кўпроқ таъсир қилувчи асосий омилларни қайд қилиб ўтамиз. 1. Пенсиянинг миқдори. Айни бир хил миқдордаги пенсия бировларга етади, бошқаларга эса етмайди, шу сабабдан инсон меҳнат қилишга интилади. Яна шундай меҳнатга рағбатлантирувчи қўшимча омил ҳам борки, бунда: 2. Катта ёшдаги киши иш ҳақи билан бир қаторда пенсия олиш ҳуқуқига ҳам эгадир.

Пенсионерлар меҳнатининг зарур шартларидан бири корхона, муассаса ва ташкилотдаги ўзгаришларга мослашувчанлик, янги ишни ўзлаштиришга тайёрлик, баъзан яшаш жойини ўзгартириш ва шу кабилардир. Бозор иқтисодиёти катта ёшдаги кишиларнинг ҳаракатчанлигига анча юқори талаблар қўяди. Бозор муносабатларининг талабидан шу нарса келиб чиқадики, ҳар бир кишининг фаровонлиги аввало унинг ўзига, ташаббускорлигига, ҳар қандай янгиликка „жавоб бериш“ ва самарали меҳнат қилишдан иборатдир.

Ижтимоий омиллар орасида катта ёшдаги кишиларнинг маълумот даражаси ва соғлиғи ҳам муҳим ўрин тутади. Бу омилларнинг қандай таъсир қилиши яққол кўриниб туради ва тушунтиришларни талаб қилмайди.

Ниҳоят, пенсионерларнинг бир қисми ўзларини ишда намоён қилишни маъқул кўрадилар ва ишдагина ўзларининг жамиятга керакли эканликларини ҳис қиладилар, кўп йиллар бирга ишлаган ўртоқлари билан жамоада қолишни истайдилар.

Ижтимоий омиллар кишиларнинг эҳтиёжлари билан боғланган бўлади ёки уларнинг қандайдир хислатларини акс эттиради. Иқтисодий омиллар ишлаб чиқариш эҳтиёжлари ва ходимлар хизмат кўрсатиш соҳаларини ифодалайди. Улардан иккитасини қараб чиқамиз.

Бу, биринчидан, меҳнат бозорида иш кучига бўлган талабдир. Талаб қанчалик кўпроқ бўлса, пенсионерларнинг ишга жойлашишлари учун имкониятлар шунчалик кўпроқ бўлади. Иккинчидан, иқтисодиётда иш ўринларининг мавжудлиги катта ёшдаги кишиларнинг жисмоний аҳволи, умумтаълим ва касб тайёргарлигини ҳисобга олган ҳолда улар меҳнатидан фойдаланиш хусусиятлари мос келади.

Иқтисодиётда ҳамиша пенсия ёшидаги кишилар меҳнатидан фойдаланиш „нуқта“лари бўлади. Улар орасида юқори ақлий малака ишлатишни талаб қиладиган фаолият турлари ҳам бўладики, улар

инсондан юқори умумтаълим тайёргарлигини ва муайян амалий тажрибани талаб қилади. Кўпгина мактаб ўқитувчилари, олий ва ўрта махсус ўқув юртларининг муаллимлари, шифокорлар, илмий ходимлар ва бошқа юқори ақлий фаолият турлари вакиллари борки, улар пенсия маррасидан ўтгандан кейин ҳам муваффақиятли меҳнат қилиб келмоқдалар. Пенсия ёшининг дастлабки беш йилида (эркаклар учун 60 — 64 ёш, аёлларда 55 —59 ёшда) алоҳида фаоллик сезилади.

Шундай иш ўринлари ҳам борки, уларда олий маълумот ва касб тайёргарлиги талаб қилинмайди. Яъни маълумоти бирмунча камроқ пенсионер кишилар ҳам ўз меҳнат соҳаларини топиб олишлари мумкин. Албатта, иқтисодиётдаги тараққиёт улар меҳнатидан фойдаланиш имкониятларини торайтириб бормоқда. Бироқ биз „мураккаб ишлар", „оддий ишлар", „юқори тайёргарлик даражаси", „пастроқ тайёргарлик даражаси" каби тушунчаларнинг нисбийлигини эсда тутишимиз лозим. Меҳнат фаолиятининг барча турлари мураккаблашиб боради. Бироқ айни вақтда бугунги кундаги пенсионерлар ўрнига бирмунча маълумотлироқ ва яхшироқ замонавий ишлаб чиқаришга тайёргарлик кўрган пенсионерлар келишади.

Ўзбекистондаги 80- йиллар охири 90- йиллар бошидаги иқтисодий ўзгаришлар ўсмирларга қандай таъсир қилган бўлса, пенсионерларга ҳам юқоридаги сабабларга кўра тахминан шундай таъсир қилди. Пенсионерларнинг меҳнат бозори бирмунча кўпайди. Келгусида узоқ муддатли тамойилларнинг таъсир қилиши тобора кўпроқ намоён бўлади, улар вазиятни изга солиб пенсионерларнинг меҳнат ресурсларини тўлдиришга қўшадиган ҳиссаларини оширади.

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

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

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

Туғилишдаги ўсиш аҳоли сонининг ошишига таъсир қилади, натижада меҳнат ресурсларининг таркиби ҳам фақат 16 йилдан кейин ўзгаради. Кишиларнинг пенсия ёшига етиши фақат меҳнат ресурслари миқдорига таъсир қилади, бу ҳолат бутун аҳолининг сонининг ўзгаришига дахлдор бўлмайди.

Меҳнат ресурсларининг аксарият қисмини меҳнат қилишга лаёқатли ёшдаги меҳнатга қобилиятли аҳоли ташкил этади. Шунинг учун ҳам меҳнат ресурсларининг динамикасига хос хусусиятлар кўпроқ даражада меҳнатга лаёқатли ёшдаги аҳоли билан боғлиқдир.

Бутун аҳолининг ва унинг меҳнат ресурслари қисмидаги динамиканинг хилма-хил йўналишда яққол ифодаланган ўзгариши воқеаларининг нормал боришдан четга чиқиш деб қаралади. Ана шу сабабли нормал ижтимоий-иқтисодий ривожланиш учун ноқулай шарт-шароит юзага келади.

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

3.3. Меҳнат ресурсларидан фойдаланиш

„Меҳнат ресурсларидан фойдаланиш" ва „мамлакатнинг меҳнат потенциали" тушунчалари ўзаро бир-бири билан боғлиқдир.

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

Меҳнат ресурсларини тақсимлаш деганда ресурсларнинг халқ хўжалигида ишлайдиган ва ишламайдиган қисмлари тушунилади. Ўз навбатида ишлайдиган қисм меҳнат қилиш қобилиятига эга бўлган ёшдаги ўқувчиларга ва шахсий ёрдамчи хўжалик билан шуғулланувчиларга, ҳарбий кучлар сафида хизмат қилаётганларга, ишсизларга, шунингдек ҳеч бир ерда ишламайдиган, ишламаётган, ўқимаётганларга ва иш қидирмаётганларга бўлинади.

Меҳнат билан бандлик турлари бўйича меҳнат ресурсларини тақсимлашни фақат фуқаро — аҳоли (яъни бунга ҳарбий хизматчилар кирмайди) бўйича кузатиш мумкин.

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

Меҳнат билан бандларни халқаро жиҳатлардан бири уларни „иқтисодий фаолият турлари бўйича" тақсимлашдир. Бу жиҳатнинг

мазмуни иқтисодий фаолият турларининг классификатори, маҳсулот ва хизматлар **классификатори** деб белгиланган. Унга халқаро стандарт тармоқ таснифлаши ва халқаро асосий маҳсулотлар классификатори киради, улар БМТнинг статистика комиссияси томонидан ишлаб чиқилган.

Айрим тушунтиришлар бериб ўтамиз.

Ёлланма ходимлар — корхона раҳбари ёки айрим шахс билан меҳнат шартномаси (битими) тузган фуқаролардир.

Иш берувчилар — мустақил иш олиб борадиган ва битта ёки бир нечта шахсни ишлаш учун доимий ёллаб турадиган ходимлар киради.

Ўз ҳисобидан ишлайдиган шахслар — доимий асосда ёлланма ходимларни ёлламайдиган фуқаролардир.

Ишлаб чиқариш кооперативлари аъзоларига — кооперативларнинг фаол (ишловчи) аъзолари ҳисобланадиган шахслар киради.

Оиланинг ёрдам берувчи аъзоларига — оилавий бизнесдаги оилаларнинг аъзолари киради, мазкур бизнесга ўша уй хўжалигида ишлайдиган қариндошлардан бири бошчилик қилади.

Мақом бўйича таснифланмайдиган ходимларга шундай фуқаролар киради ларки, улар ўзларининг қайси гуруҳларга мансубликларни яхши билмайдилар.

Аҳолининг мазкур ҳолда тақсимланиши демографик иқтисодиётнинг таркибий ўзгариши, меҳнат бозорининг аҳволи, мулкчиликдаги ташкилий ўзгаришлар ва бошқа омилларга таъсир кўрсатади, иқтисодиётни таркибий ўзгаришини, меҳнат бозорининг аҳволи, мулкчиликдаги ташкилий ўзгаришлар ва бошқа омиллар таъсир кўрсатади.

Албатта, меҳнат ресурсларини тақсимлашнинг бошқа турлари ҳам бор. Булар жинси, ёши, маълумот даражаси, соғлиғи бўйича тақсимлашдир. Барча одамлар ўз қобилияти ва эҳтиёжлари бўйича турли-туманлиги учун уларнинг меҳнат самарадорлиги ҳам, ишга бўлган эҳтиёжлари ҳам бир хил эмас.

Меҳнат ресурсларининг таркибига ёш нуқтаи назардан мурожаат қилиш айниқса муҳимдир, у айниқса бозор шароитида кўпроқ аҳамиятга эгадир. Амалга оширилаётган иқтисодий ислоҳотларнинг муваффақияти ёшларнинг сонига кўп жиҳатдан боғлиқ бўлади. Ёшлар янги иқтисодий „руҳ"ни ўзлари ва мамлакат фойдаси учун муваффақиятлироқ ўзлаштириб оладилар.

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

Юқорида айтилганлардан шу нарса аниқки, „меҳнат потенциали“ тушунчаси меҳнат ресурслари ва иқтисодиётнинг ўзаро таъсирини ўрганишга ёрдам берадиган алоҳида омилдир.

Биз яна „меҳнатни сарф қилиш самарадорлиги“ деган таърифни ҳам аниқлаб олишимиз керак, у меҳнат ресурсларидан фойдаланишнинг таснифларидан биридир. Ҳар қандай фаолият туридаги самарадорлик пировард натижада маҳсулот ёки хизматлар бирлигини ишлаб чиқаришга сарфланадиган вақт билан ўлчанади, бунда маҳсулот ва хизматлар сифатига қўйиладиган талабларга катта эътибор берилади. Ана шу нуқтаи назардан меҳнатни татбиқ этиш самарадорлиги — юқори сифатли пировард натижада меҳнат сарфини камайтиришга олиб келади.

Моддий неъматлар ишлаб чиқаришда меҳнатни сарф этиш самарадорлигига меҳнат унумдорлиги кўрсаткичи ёрдамида баҳо берилади. Моддий неъматлар ишлаб чиқарилмайдиган жойларда (масалан, таълим, соғлиқни сақлашда) фаолиятнинг ана шу турлари пировард натижасини акс эттирадиган турли кўрсаткичлар татбиқ этилади.

Меҳнат ресурсларини тақсимлаш турларидан бири мамлакат ҳудуди бўйича тақсимлаш бўлиб, у ҳам муайян ўзига хос табиий жараёндир. Республика ҳудуди иқтисодий ривожланиш даражаси, кишиларнинг фаровонлиги ва демографик ривожланиши билан фарқ қилади. Масалан, Фарғона водийси вилоятларининг Қашқадарё, Сурхондарё вилоятлари билан бўлган фарқи бунга яққол мисол бўла олади. Бу фарқлар ҳудудлардаги меҳнат ресурсларининг ўзига хос шаклланиши ва улардан фойдаланишда ўз ифодасини топади. Бу хусусиятни билиш меҳнат ресурслари ҳақидаги тасаввурни бойитади ва шу сабабли минтақавий даражадаги меҳнат муносабатлари соҳасида давлат сиёсатини самарали амалга оширишга имконини беради. Пировард натижада барча меҳнат муаммолари қандайдир бир ҳудуд билан боғлиқ бўлади.

Меҳнат ресурсларини шакллантиришнинг минтақавий хусусиятлари аввало демографик ва социал-иқтисодий омилларнинг таъсири билан боғликдир. Демографик омилларга аҳолининг такрор ишлаб чиқарилишидаги жадаллик киради, у ҳал қилувчи даражада туғилиш даражаси билан боғликдир. Бу даража қанчалик юқори бўлса, меҳнатга қобилиятли ёшдаги аҳоли, демак, меҳнат ресурслари шунчалик тез ўсади.

Меҳнат ресурсларини шакллантириш омилларининг энг асосийларидан бири — минтақадаги ишлаб-чиқариш ва иқтисодий конъюнктура тузилмасининг хусусиятлари (меҳнат унумдорлигининг ўсиши) ни кўрсатиб ўтиш мумкин. Бу омил, айниқса ишловчи ўсмирлар ва

пенсионерларнинг меҳнат ресурслари таркибидаги салмоғининг пасайишига олиб келади. Иш ўринларининг, айниқса ўсмирлар ва катта ёшдаги ишловчиларнинг меҳнатдан фойдаланишга мос келадиган иш ўринларининг мавжудлиги ишлаб чиқариш тузилмаси билан боғлиқдир

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

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

Меҳнат ресурсларини тақсимлашда демографик ва ижтимоий-иқтисодий ривожланишнинг минтақавий шарт-шароитлари ўз таъсирини кўрсатади. Демографик омилларнинг таъсири аҳолининг ёш тузилиши орқали намоён бўлади, у одатда турли минтақаларда турлича бўлади. Меҳнатга лаёқатли ёшдаги кишиларнинг ишлайдиган ва ишламайдиган қисмларга бўлиниши маълум даражада ана шу омил билан белгиланади. Аҳоли таркибида кичик ёшли болалар сонининг кўпайиши уй-рўзғор ишларида банд аёллар сонининг ошишига олиб келади. Тажриба шундан далолат берадики, бу икки кўрсаткич ўртасида бевосита боғлиқлик бор.

Ишламайдиганлардан анчагина қисмини меҳнат қилиш ёшидаги ўқувчилар ташкил этади. Уларнинг қанча бўлиши тегишли ёшдаги ёшларнинг сонига боғлиқдир.

Ижтимоий-иқтисодий омиллардан энг аҳамиятлилари: иқтисодий коньюнктура ва ишлаб чиқариш тузилмасидир. Иқтисодий коньюнктурага ишсизлар сони, ишлаб чиқариш тузилмасига эса ходимларнинг тармоқлар бўйича касблари, иш кучининг касбий тайёргарлиги боғлиқ бўлади.

Меҳнатни сарф қилиш самарадорлиги бўйича минтақалар фарқига сабаб шуки, турли ҳудудларда технология даражаси, меҳнатни ташкил этиш даражаси турлича бўлади. Турли сабабларга кўра, шу жумладан этник ва тарихий хусусиятларга эга бўлган сабабларга кўра ҳам ходимлар малакаси бир-биридан фарқ қилиши мумкин.

Меҳнат ресурслари шаклланишининг ва улардан фойдаланишнинг минтақавий хусусиятларини ҳисобга олиш меҳнат ресурсларини ўрганишнинг энг муҳим томонларидан биридир. Масаланинг бу томонини билиш меҳнат муносабатларини, меҳнат бозорини давлат йўли билан самарали тартибга солиш учун зарур бўлади.

Қисқача хулосалар

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

Назорат ва муҳокама қилиш учун саволлар

1. Меҳнат ресурслари деганда нимани тушунасиз?
2. Меҳнат ресурсларининг қуйи ва юқори чегараларини айтиб беринг.
3. Меҳнат ресурсларини шакллантириш деганда нимани тушунасиз?
4. Меҳнат ресурсларидан фойдаланиш ва мамлакатнинг меҳнат потенциали тушунчаларини айтиб беринг.

4-БОБ. АҲОЛИНИ ИШ БИЛАН ТАЪМИНЛАШ ВА ИШСИЗЛИК

4.1. Аҳолини иш билан таъминлашнинг моҳияти ва шакллари

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

Ўзбекистон Республикасининг „Аҳолини иш билан таъминлаш" тўғрисидаги қонунининг 2- моддасида қайд этилганидек:

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

Қуйидагилар иш билан таъминланган деб ҳисобланади:

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

— бетоблиги, меҳнат таътили, касбга қайта тайёрлаш ҳамда малака ошириш жойида эканлиги, ишлаб чиқаришни тўхтатиб қўйганлиги муносабати билан, шунингдек қонун ҳужжатларига мувофиқ вақтинча иш жойи сақланиб турадиган ва бошқа ҳолларда вақтинча иш жойида бўлмаган фуқаролар;

— ўзини иш билан мустақил таъминлаётган фуқаролар, шу жумладан юридик шахс ташкил қилмаган ҳолда тадбиркорлик фаолияти билан шуғулланаётган фуқаролар, кооперативларнинг аъзолари, фермерлар ва уларнинг ишлаб чиқаришда қатнашаётган оила аъзолари;

— Қуролли Кучларда, Миллий хавфсизлик хизмати ва ички ишлар органлари ва қўшинларида хизматни ўтаётган, шунингдек муқобил хизматни ўтаётган фуқаролар;

— таълим тўғрисидаги қонун ҳужжатларига мувофиқ ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда таълим олаётган фуқаролар;

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

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

— давлат ва жамоат вазифаларини бажараётган вақтда;

— иш берувчи ва меҳнат жамоаси манфаатларига доир вазифаларни бажарганда;

— жамият манфаатларига доир ҳаракатлар қилганда.

Ўзини иш билан мустақил таъминлайдиган фуқаролар тоифасига қуйидагилар киради:

— тадбиркорлар;

— фермерлар ва уларнинг ишлаб чиқаришда иштирок этаётган оила аъзолари;

— деҳқон хўжалигининг ишлаб чиқаришда қатнашаётган оила аъзолари;

— кооперативларнинг аъзолари;

— ёзувчилар, рассомлар ва бошқалар.

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

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

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

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

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

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

Аҳоли таркибини ўрганишнинг амалий эҳтиёжи иш билан таъминлашнинг турларини ажратиб кўрсатиш зарурлигини назарда тутади. Масалан, тўлиқ, оқилона ва эркин танланган иш билан таъминлаш бўлади.

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

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

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

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

Иш билан таъминлаш муносабатлари иқтисодий, демографик ва ижтимоий жараёнлар мазмунининг ўзаро алоқадорлиги орқали шаклланади. *Унинг иқтисодий мазмуни* — ходим учун ўз меҳнати билан ўзига муносиб тарзда яшашни таъминлаш, ижтимоий ишлаб чиқариш самарадорлигининг ўсишига ёрдам бериш имкониятида ўз ифодасини топади. *Ижтимоий мазмун* — шахснинг таркиб топиши ва ривожланишида ифодаланади. *Демографик мазмуни* — иш билан таъминлаш аҳолининг ёш ва жинсий хусусиятлари, унинг таркиби ва бошқалар билан боғлиқлигини ўзида акс эттиради.

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

Мазкур мезонлар қуйидаги кўрсаткичлар ёрдамида аниқланади: мавжуд ва янги яратилган иш жойларининг сони; бажарилган иш вақтининг миқдори; аҳоли жон бошига ишлаб чиқарилган ялпи ишлаб чиқариш маҳсулотининг ҳажми; маҳаллий ва жалб этилган меҳнат ресурсларининг сони; аҳолининг миграцион оқими; меҳнатнинг фонд ва энергия билан қуролланиши; ижтимоий инфраструктура хизматларининг ҳажми; ҳар бир меҳнатга лаёқатли аҳоли ер юкланмаси; ўртача йиллик иш ҳақи; ҳар бир кишининг уй-жой билан таъминланиши; меҳнат ресурсларининг малака ва маълумот даражаси; саноат корхоналаридаги асосий фондлардан фойдаланишнинг сменалик коэффициенти; ижтимоий ишлаб чиқаришда банд бўлмаган шахслар ва ишсизлик сони ҳамда уларнинг нафақа миқдори; меҳнатнинг умумий натижаларидан ва ижтимоий инфраструктура хизматларидан қаноатланиш даражаси; мулкчиликнинг турли хил шакллари ва меҳнатни ташкил қилишнинг самарадорлиги ва ҳоказолар.

4.2. Аҳолининг иш билан таъминланишини тартибга солиш

Иқтисодий сиёсатнинг таркибий қисми бўлган бозорни бошқариш (тартибга солиш) сиёсати уч асосий мақсадга эришишни назарда тутади:

— таркибий қайта қуришни рағбатлантириш ва бўшаб қолган ходимларни қайта тақсимлаш жараёнини жадаллаштириш;

— ишсизларни меҳнат ҳаётига жуда тезлик билан жалб қилиш;

— иш қидираётганларнинг ҳар бирини иш билан таъмин этиш.

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

— таъсир кўрсатиш объекти бўйича (умумий ва ихтисослашган чора-тадбирлар);

— маблағ билан таъминлаш манбалари бўйича.

Аҳолини иш билан таъминлаш ва унга таъсир кўрсатиш усулларига қуйидагиларни киритиш мумкин:

— бевосита (маъмурий) усуллар: қонун йўли билан тартибга солиш;

— меҳнат қонунчилиги, жамоа шартномалари;

— бевосита (иқтисодий) усуллар: молиявий, монетар, фискал (хазина) сиёсати.

Аҳолини иш билан таъминлашга **давлатнинг таъсир кўрсатиш усуллари:**

— пассив таъсир кўрсатиш — иш билан банд бўлмаган аҳолига ижтимоий ёрдам;

— фаол таъсир кўрсатиш — меҳнат таклифини рағбатлантириш, меҳнатга бўлган талабни рағбатлантириш, талаб ва таклифни мувофиқлаштириш чора-тадбирлари (ахборот, маслаҳат хизмати кўрсатиш, касбий соҳада маслаҳатлар бериш, аҳолининг камроқ

рақобатбардош гуруҳлари учун бандлик дастурларини ишлаб чиқиш ва ҳоказолар), минтақаларга ёрдам кўрсатиш чора-тадбирлари ва шу кабилар.

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

1. Ишсизлик бўйича нафақага сарфланадиган маблағлар, ишсизларга моддий ёрдам кўрсатиш, узоқ муддатли пенсиялар тўлаш. (Буларни пассив сиёсат деб аташ қабул қилинган.)

2. Қайта тайёрлаш ва жамоат ишларига сарфланадиган маблағлар. Фаол сиёсатнинг мазкур шакли амалдаги қонунчиликдан келиб чиқади, яъни бандлик соҳасидаги давлат хизмати учун мажбурий ҳисобланади.

3. Молиявий қўллаб-қувватлашга, қимматли қоғозлар сотиб олиш ва бошқа харажатларга мўлжалланган маблағлар. Айтиб ўтилган бу шаклларни бирлаштириб турадиган томон шуки, улар қонун билан кафолатланмаган. Шу билан бирга „молиявий қўллаб-қувватлаш" моддасига доир харажатларни меҳнат бозоридаги фаол сиёсат шаклларига киритиш қабул қилинган.

4. Бандлик хизматларини ривожлантириш учун мўлжалланган маблағлар (уларни таъминлаш, капитал маблағлар, реклама, „Бандлик" ахборот хизмати).

Давлат бандлик жамғармаси қуйидаги тўловларни амалга оширади:

— ишсизлик бўйича нафақа тўлаш;

— бандлик хизмати йўлланмаси билан кўнгилли равишда бошқа жойларга кўчиб борувчининг йўл чиқимлари билан боғлиқ моддий харажатларини қоплаш;

— вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик даври учун ҳақ тўлаш;

— бандлик хизмати томонидан касбий тайёргарлик, қайта тайёрлаш, малака ошириш учун стипендиялар.

Ишсизларга узоқ муддатли пенсиялар тайинланиши муносабати билан Пенсия жамғармаси харажатлари бандлик жамғармасидан қопланади. Аҳолининг бандлик жамғармасига бадаллар тўлаши учун суғурта тарифи меҳнат ҳақига тўлашга мўлжалланган маблағларнинг 1,5%ни ташкил этади. Бадаллар тўлашдан ногиронларнинг жамоат ташкилотлари, ногиронлар ва пенсионерларнинг жамоат ташкилотлари, уларга тегишли бўлган корхоналар, шунингдек диний бирлашмалар озод қилинади. Ҳозирги вақтда Ўзбекистонда меҳнат бозорини бошқаришда бир қатор йўналишлар мавжуд бўлиб, улар аҳоли бандлиги давлат хизматига тааллуқлидир.

Бу хизматнинг асосий вазифаси меҳнат бозори ҳақидаги ахборотни тарқатиш ҳисобига меҳнат бозорининг фаолият кўрсатиши самарадорлигини оширишдан иборатдир.

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

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

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

Аҳолининг бандлигини нодавлат даражасида ташкил этиш соҳасидаги тижорат тузилмаларнинг бошқа шакллари ҳам мавжуд.

4.3. Ишсизлик тушунчаси ва унинг синфлашуви

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

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

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

Иқтисодий нуқтаи назардан ишсизлик дейилганда, ишчи кучининг иш жойи билан таъминланмаганлик ва натижада унинг бирон-бир қонуний даромад манбаига эга бўлмаслигининг муайян (аниқ) ҳолатига айтилади.

Иқтисодиёт фани учун ишсизлик муаммосини ўрганишдан асосий мақсад аҳолини иш билан бандлигини таъминлаш орқали мамлакат (корхоналар) ишлаб чиқариш фаолиятини кенгайтириш ва аҳоли

турмуш даражасини янада яхшилашга алоқадор тадбирлар ишлаб чиқишдан иборатдир.

Шунга кўра ишсизликнинг расмий тушунчалари ҳам мавжуддир. Одатда жаҳон мамлакатлари ишсизлик тушунчасини Бирлашган Миллатлар Ташкилоти ва Халқаро Меҳнат Ташкилоти талабларига кўра ишлаб чиқилади. Ўзбекистонда ишсизлик тушунчаси расман 1992 йили „Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисидаги" Ўзбекистон Республикаси Қонунининг қабул қилиниши билан меъёрий кучга эга бўлди. Унга кўра **„16 ёшдан бошлаб то пенсияга чиқиш ҳуқуқини олишгача бўлган ёшдаги, ишга ва иш ҳақи (меҳнат даромади)га эга бўлмаган, ҳақиқатда иш қидираётган, меҳнат қилишга, касб-кор тайёргарлиги ва қайта тайёргарликдан ўтишга тайёр шахс сифатида иш билан таъминлаш давлат хизматларида рўйхатга олинган ва шу хизматлар мақбул келадиган ишни таклиф қилмаган, лекин меҳнатга лаёқатли шахслар ишсизлар деб эътироф этилади".**

Фуқарони ишсиз шахс деб эътироф этиш учун унда бир вақтнинг ўзида қуйидаги тўртта шарт мавжуд бўлиши лозим.

Биринчи шарт — фуқаро меҳнатга қобилиятли бўлиши ва амалдаги қонун ҳужжатларига биноан пенсия таъминоти ҳуқуқига эга бўлмаслиги керак (мазкур модда шарҳларининг 2-параграфига қаралсин). Ҳуқуқий жиҳатдан меҳнат қилиш қобилиятининг қуйи даражаси (фуқаронинг жинсидан қатъи назар) Меҳнат кодексининг 77-моддасига мувофиқ 16 ёш деб белгиланган.

Шуни алоҳида таъкидлаб ўтиш жоизки, Меҳнат кодексининг ушбу моддасига мувофиқ тегишли шартларга риоя этилган ҳолда 15 ёки 14 ёшга тўлган ёшларни ҳам ишга қабул қилишга йўл қўйилса-да, „Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида"ги Қонунга мувофиқ улар ишсиз шахс деб эътироф этилишлари мумкин эмас.

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

Агар, фуқаро асосий ишини йўқотган (масалан, штатлар қисқариши муносабати билан бўшатилган), лекин ўриндошлик асосида бошқа корхонада ишлаётган бўлса, бунда у иш билан банд бўлган деб ҳисобланади.

Нафақалар, алиментлар, қимматли қоғозлар бўйича олинган дивидендлар, банкларга қўйилган маблағларга ҳисоблаган фоизлар иш ҳақига (меҳнат даромади) кирмайди.

Худди шундай пенсия ва стипендиялар ҳам иш ҳақи (меҳнат даромади) таркибига кирмайди, лекин пенсия олувчи фуқаролар ижтимоий жиҳатдан ҳимояланганликлари, ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда стипендия олиб ўқиётганлар эса мазкур қонуннинг 2-моддасига асосан иш билан таъминланган деб ҳисобланишлари сабабли, бундай фуқаролар ишсиз шахс деб эътироф этилмайдилар.

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

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

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

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

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

— табиий ишсизлик

— мажбурий ишсизлик

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

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

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

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

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

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

Кўпгина ривожланган мамлакатлар ижтимоий статистикасига кўра, ишсизларга уларнинг бандлик мақоми тўғрисида сўров ўтказилаётган пайтда банд бўлмаган, ўтган тўрт ҳафта давомида иш топишга ҳаракат қилган ва меҳнат биржасида ҳисобга олинган шахслар киради (масалан, АҚШда).

Ҳозирча республикамизда халқаро меъёрларга мос келадиган ҳолда ишсизликни ҳисоблаш ва кузатиш тажрибаси мавжуд эмас, бироқ бу соҳадаги (ишсизликни аниқлаш бўйича) илмий изланишлар энди келиб давлат аҳамиятига эга бўлиб бормоқда.

Ишсизлар сафига, одатда нафақат турли сабабларга кўра ишдан бўшатилганлар, балки ўз ихтиёрига кўра ишдан кетганлар ва янги иш топишга ҳаракат қилаётган шахслар ҳам киритилишини қайд этиш лозим.

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

4.4. Ишсизликнинг табиий даражаси. А. Оукен қонуни

Ишсизлик даражасининг табиий миқдори қанча бўлиши мумкин, деган масала устида иқтисодчилар жуда кўп фикр билдирадилар, лекин бирор мамлакатда унинг аниқ миқдори белгиланган эмас. Масалан, АҚШда ишсизлар сонининг табиий даражаси 1960 йилларда 4% ни ташкил этган бўлса, 1990 йилларда эса бу кўрсаткич 4 — 6% га кўтарилди. Инфляция даражаси юқори бўлган даврдаги ишсизлик даражаси табиий меъёрий ҳолат деб ифодаланиб, ишлаб чиқаришнинг потенциал имконияти билан боғлиқликда бўлади. Агар бандлик юқори

бўлиб, ишлаб чиқариш ҳам кўп бўлса, спиралсимон инфляция юзага келади.

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

Ҳозирги вақтда ривожланган мамлакатларда табиий ишсизлик даражаси қуйидаги сабабларга кўра ортиши мумкин:

1. Меҳнатга ўсмирлар, аёлларнинг жалб этилиши.

2. Давлатнинг иқтисодий сиёсати, жумладан ишсизларга нафақаларни жорий қилиш, ишсизларга кам маош тўлайдиган ишларга ёлламасдан узоқ муддат юқори иш ҳақи тўлайдиган ишни қидириш имконияти беради. Ҳозирги вақтда кўпчилик мамлакатларда ишсизларга 16 дан 26 ҳафтагача олаётган энг сўнгги иш ҳақининг 50% миқдорида ишсизлик нафақаси тўланади ва солиқлардан озод этилади, натижада улар иш ҳақининг 60 — 70% миқдорида пул ола бошлайдилар.

3. Таркибий ишсизликнинг кучайиши ишсизлик табиий даражасининг ўсишига олиб келади. Масалан, қишлоқ хўжалигининг суст ривожланиши.

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

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

1. Аҳолини мавжуд иш ўринлари ҳақида хабардор этишни яхшилаш.

2. Мутахассислар тайёрлашни такомиллаштириш.

3. Ишсизларни давлат томонидан ҳимоялаш даражасини кучайтириш

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

Америкалик иқтисодчи **Артур Оукен** нотабиий ёки даврий ишсизликнинг салбий таъсирга эга эканлигини математик ҳолда исботлаб берди. А. Оукен қонунига кўра, ишсизликнинг табиий даражаси 1 фоизга ошганда ялпи миллий маҳсулот 2,5 фоизга камаяди ёки 2,5 фоиз ялпи миллий маҳсулот йўқотилади. Демак, мос равишда уларнинг нисбати 1:2,5 га тенг. Шу нисбатга асосланиб, йўқотилган ялпи миллий маҳсулотнинг абсолют қийматини аниқлаш мумкин.

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

Ялпи миллий маҳсулот$_п$ > Ялпи миллий маҳсулот$_х$

4.5. Аҳолини ишсизликдан ҳимоя қилиш борасида давлат тадбирлари

Жиддий муаммолар юзага келишига йўл қўймаслик мақсадида давлат доимий равишда фуқароларни иш билан таъминлашни ошириш сиёсатини ўтказади. Биринчидан: ишсизликнинг фрикцион ва таркибий турлари ўсганда:

— қайтадан касб ўргатади;

— таълим бериш тизимини кенгайтиради;

— бўш иш жойлари ҳақидаги ахборотларни кенг тарқатади;

— меҳнат биржаларига инвестицияларни кўпайтиради.

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

— иш билан таъминлашни кучайтириш учун ишлаб чиқаришга кўпроқ маблағ сарфлайди;

— тадбиркорнинг манфаатдорлигини ошириш учун ссуда ҳамда кредиторларнинг фоиз ставкаларини пасайтиради;

— ишлаб чиқарувчи ва истеъмолчиларга солинадиган солиқларни камайтиради.

Учинчидан, давлат меҳнат бозорини ташкил этиш ва тартибга солишда:

— аҳоли сони, ёш ва жинсининг салмоғидаги ўзгаришларга;

— иш билан бандликдаги тармоқ ва ҳудуд ўзгаришларига;

— қўшимча ишчи кучини ишлаб чиқаришга жалб этиш мезонларига;

— ишлаб чиқариш ҳажмига, унинг ўсиш суръатига, ишлаб чиқариш таркибига;

— ишлаб чиқариш кучларининг ҳудудий жойлашуви каби омилларга алоҳида эътибор беради.

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

Муҳим иқтисодий тадбирлар мажмуасига қишлоқ хўжалиги ва қайта ишлаш саноатининг асосий маҳсулотларига талаб ва таклифга асосан истиқбол кўрсаткичларини белгилаш, кичик ёшдаги болалари бўлган ва кўп болали оналарни, нафақахўр ва ногиронларни кафолатлаштирилган иш жойлари билан таъминлаш ҳамда турли ижтимоий-иқтисодий имтиёзлар бериш орқали уларнинг моддий манфаатдорлигини оширишни ҳамда иш билан таъминланишини яхшилашга эришиш киради.

Қисқача хулосалар

Аҳолини иш билан таъминлаш — бу фуқароларнинг эҳтиёжларини қондириш билан боғлиқ бўлган, қонунларга зид бўлмаган ва уларга иш ҳақи (меҳнат даромади) келтирадиган фаолиятдир. Бандликнинг аҳволи, унинг энг муҳим хусусиятлари миллий фаровонлик ҳақида, иқтисодий ривожланиш соҳасида танланган йўлнинг самарали эканлиги тўғрисида хулоса чиқариш имконини беради.

Ишсизлик даражаси мамлакат иқтисодиётининг қай даражада тараққий этганлигининг ҳамда иқтисодиётда содир бўлаётган ўзгаришларнинг муҳим кўрсаткичларидан бири ҳисобланади. Ишсизлик даражаси деганда ишсизлар сонининг иқтисодий фаол аҳоли таркибидаги салмоғи тушунилади.

Республикада ишсизлик даражасини, бандлик хизматларида рўйхатдан ўтган ишсизлар сонининг меҳнатга лаёқатли аҳоли умумий сонига нисбатан олиб ҳисоблаш мумкин. Бундай усулда ҳисобланган ишсизлик даражаси Ўзбекистонда 0,5 фоизга тенг.

Ишсизлик даражасига бир қанча омиллар таъсир кўрсатади: меҳнат ҳақининг пастлиги, меҳнат шароитлари яхши эмаслиги, иш ҳақининг вақтида берилмаслиги, қисқартиришлар ва бошқа сабаблар.

Бозор иқтисодиёти муносабатлари барқарорлашаётган даврда ишсизликнинг бўлиши табиий бир ҳолатдир. Чунки иш кучига бўлган талабнинг таклифга мос келиши оқилона бандликни шакллантириб, жамият учун табиий бўлган ишсизлик даражасини таркиб топтиради.

Иш билан банд бўлмаган шахсларни янги касбларга ўргатиш, малакасини ошириш, моддий ёрдам бериш ва иш жойларини тавсия этиш, меҳнат биржаси ходимлари томонидан амалга ошириладиган ижтимоий тадбирларнинг энг муҳими ҳисобланади. Бу эса меҳнат бозорида тенг рақобат қиладиган маҳаллий ходимларни тайёрлаш учун етарли эмас. Ушбу долзарб муаммони тўғри ечиш учун авваламбор, қишлоқ ўқув масканларининг моддий-техникавий ва молиявий таъминотини, ижтимоий ҳимоясини ва профессионал — малака даражасини тубдан яхшилаш лозим.

Назорат ва муҳокама қилиш учун саволлар

1. Аҳолини иш билан таъминлашнинг ижтимоий-иқтисодий мазмуни нимадан иборат?

2. Ўзбекистон Республикасининг „Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида“ги қонуни бўйича кимлар иш билан таъминланган ҳисобланади?

3. Аҳолини иш билан таъминлашнинг асосий турлари ва шаклларига таъриф беринг.

4. Иш билан таъминланмаган аҳолига кимлар киради?

5. Сиз аҳолини иш билан таъминланишини тартибга солиш борасида хорижий тажриба тўғрисида ўқигансиз. Қайси мамлакат андозаси бизнинг республикамиз учун мос келади? Ёки бошқа жавобингиз ҳам борми?

6. Ишсизлик нима ва унинг даражаси қандай аниқланади?

7. Ишсизликнинг қандай турларини биласиз?

8. Ишсизликнинг табиий даражаси нима?

9. Артур Оукен қонунини таърифлаб беринг.

10. Ишсизликдан аҳолини ҳимоя қилиш борасида давлат қандай тадбирлар ўтказади?

5- БОБ. МЕҲНАТ БОЗОРИ: ШАКЛЛАНИШИ ВА РИВОЖЛАНИШИ

5.1. Меҳнат бозори: тушунчалари ва ижтимоий-иқтисодий моҳияти

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

Маълумки, тараққиёт соҳиби бўлиб хизмат қилган инсон — жамиятнинг асосий ишлаб чиқариш кучидир. У бир вақтнинг ўзида моддий бойликлар ва хизматларни ишлаб чиқарувчиси ва истеъмол қилувчиси бўлганлиги сабабли, айнан унинг туфайлигина „ишлаб чиқариш — истеъмол" тизимида мувозанатга эришилади. Фақат киши эҳтиёжини жуда муҳим деб билган ва уни самарали такрор ишлаб чиқарилишини таъминлаган жамиятгина энг юқори тараққиётига эришади. Жамиятнинг бошқа барча воситалари: мулкчилик шакллари, ишлаб чиқариш ва илмий салоҳият, молия, нархлар ва ҳоказолар ушбу асосий мақсадга бўйсуниши керак. Бу дегани, бутунги бозорга қараб иқтисодий тизим ҳаракатини тўғри мўлжалга олмоқ, ўтиш даврини тезлатмоқ ёхуд секинлаштирмоқдир.

Меҳнат бозори — бозорнинг бошқа тизимлари билан узвий боғланган. Ҳақиқатдан ҳам талабга эга бўлиш учун ишчи кучи жисмоний, ақлий ва касбий қобилиятларнинг белгиланган мажмуасига эга бўлиши керак. Ишлаб чиқариш жараёнига бу қобилиятларни татбиқ эта туриб, у ўз истеъмол сифатларини йўқотмаслиги учун доимо қайта ишлаб чиқарилиши лозим. Нафақат ўзини қайта ишлаб чиқариш, балки меҳнат ресурслари ва бутун аҳолининг сифат кўрсаткичларини ҳам яхшиланишини ошириб ёки пасайтириб, ушбу тенгсизликни йўқ қилиши мумкин. Ишчи кучига жами талаб — инвестиция ва ишлаб чиқариш ҳажмлари билан тартибга солинади.

Тадқиқотчи В.А. Павленков таъкидлайдики, бозор иқтисодиётида меҳнат бозори ёлланиб ишлашга қодир кишиларнинг барчасини: ҳам ёлланма меҳнат билан банд бўлганлар ва ҳам банд бўлмаганларни қамраб олади, А.А. Никифорова эса бошқа умумий таърифни таклиф этади: „Меҳнат бозори ривожланишининг даражаси ва бозорда иштирок этувчи кучлар: тадбиркорлар, меҳнаткашлар ва давлат ўртасида маълум даврда эришилган манфаатлар балансини акс

этгирувчи ижтимоий [illegible]изими сифатида вужудга келган".
Кейинги йилларда мсида, хўжалик [illegible]қида аниқроқ тушунчалар пайдо
бўлди. Баъзи бир т[illegible]ва шакллари[illegible] меҳнат бозорини иш ҳақи ва
даромадларнинг эрка тақсимлаш[illegible]орқали меҳнатга талабни ва ишчи
кучи таклифини ўзи[illegible]ибга солувчи механизм сифатида
талқин қиладилар.

Бошқа тадқиқотчилар [illegible]ҳат б[illegible]икрича, меҳнат бозори иш берувчилар
ва ёлланиб ишловчиларни бевосита келишуви орқали талаб
ва таклифни [illegible]лантириш учун шароитлар яратади ва ишчи кучини
харид қилиш-сотиш харажатларини бевосита тартибга солмайди. И.С.
Маслова[illegible]ъгтирифи бўйича — „меҳнат бозори — бу ўсувчи тизим,
унда [illegible]мулкчилик субъектлари ишчи жойлари ва ишчи кучи
таклифлари, ходимга ва „ёлланма ишга талаб ҳажми, таркиби ва
нисбатини шакллантириб, ишлаб чиқариш омиллари (меҳнат
воситалари ва ишчи кучи)га ўзаро таъсир этади". Меҳнат бозори
мавжуд, аммо „кесик, шакли ўзгартирилган кўринишда, бунинг
устига ҳар нарсани ўз ичига оладиган характерга эга бўлмай, балки
меҳнат муносабатларининг фақат бир қисмини қамраб олади".

Бизнинг фикримизча, меҳнат бозори — ишчи кучининг „**меҳнатга бўлган қобилиятини**" сотиш — сотиб олиш *тизимидир*.

Республикамиз учун меҳнатга қобилиятли аҳолининг иш билан **бандлигини ошириш** бўйича муаммони ҳал қилишни энг самарали қуролларидан бири бўлган меҳнат бозори тушунчаси, таркиби, хусусиятлари ва вазифаларини тадқиқот қилиш катта илмий-амалий аҳамиятга эга. Уларни ўрганиш қуйидаги демографик ва ижтимоий-иқтисодий вазиятларнинг инобатга олинишини тақозо этади:

* республикада меҳнатга қобилиятли аҳолининг 60% дан ортиғи қишлоқ жойларда яшайди ва ялпи ички маҳсулотнинг 40% дан кўпроғини ишлаб чиқаради;

* ноқишлоқ хўжалиги ишчи жойларининг етишмаслиги сабабли иш билан банд бўлмаган қишлоқ меҳнат ресурсларининг улуши республиканинг иш билан банд бўлмаган бутун аҳолисининг 60% дан ортиғини ташкил қилади ва уларнинг сони ўсмоқда;

* меҳнатга қобилиятли иш билан банд бўлмаган меҳнаткашларнинг мобилаки ва сафарбарлигининг пастлиги уларнинг яшаш жойларидан шаҳарга ва мамлакатнинг кам меҳнат билан таъминланган ҳудудларига *ҳамда хорижий давлатлар объектларига* қараб ҳаракат қилишларига асосий тўсиқ бўлмоқда;

* меҳнат ресурсларининг сонини меҳнатга татбиқ этиш минтақаларга нисбатан тезроқ ўсиши яширин ишсизликни, айниқса қишлоқ хўжалигида ишчи кучини таклиф этиш унга талабдан ошиб кетадиган даражада кўпайишига бевосита ёрдам беради;

* ҳудудларда саноат, қурилиш ва хизмат кўрсатиш корхоналари ҳамда хусусий хўжаликларда янги ишчи жойларини яратиш йўли

билан ишчи кучи талаби ва такл рационал нисбатни таъминлаш учун ҳақиқий имкон

Бозор иқтисодиётига ўтиш дав ида меҳнат бозорини „меҳнатга қобилиятли“ ишчи куч иш-сотишни амалга оширувчи тизим сифатида кўриб ч и эмас. Шунинг учун у ижтимоий йўналтирилган бозор ин ШАКЛ ва ижтимоий меҳнат соҳасининг очиқ, мураккаб, кўп аспектли усу чи тизимчаси бўлиб, ишчи кучига талаб ва таклифнинг ҳажми, тарк би ва нисбатини шакллантирувчидир. Мазкур бозор ишчи кучи талаб ва аҳолининг таклифини тартибга солишда бевосита иштирок этади ва оқилона бандлигини шаклланиши ҳамда ишсизликни камайтиришга кўмаклашади.

Меҳнат бозори таркибий қисмининг асосий элементларига қуйи ҳалар киради: ишчи кучига талаб ва унинг таклифи, қиймати, баҳоси ва ёлланадаги рақобат. Талаб агросаноат мажмуаси, ишлаб чиқариш ижтимоий инфраструктураси ва бошқа халқ хўжалиги соҳаларининг меҳнат бозорига буюртма берган, иш ҳақи фонди, шахсий ёрдамчи хўжаликлардан даромадлар ва бошқа ҳаётий воситалар билан таъминланган эҳтиёжнинг ҳажми ва таркибини акс эттиради. Таклиф ёлланма шарти билан ишга эга бўлишдан манфаатдор бўлган қишлоқ ишчи кучининг миқдор ва сифат (сони, жинси, ёши, маълумоти, касби, малакаси, миллати, ишлаб чиқиши, даромади ва бошқалар бўйича) таркибини ифодалайди.

Шуни таъкидлаш жоизки, „меҳнат бозори“ тушунчасининг ижтимоий-иқтисодий мазмуни ва уни таркибий қисмларининг систематик тадқиқоти мазкур бозорни ўтиш даврида бажариладиган асосий вазифаларни ҳам аниқлашга имкон беради:

* ишчи кучига талаб ва таклифнинг ҳажми, таркиби ва нисбатини шакллантириш;

* бозор услубида хўжалик юритишнинг иқтисодий, ижтимоий ва ҳуқуқий механизмлари ёрдамида ишчи кучига талаб ва таклифни тартибга солиш;

* меҳнат ресурсларининг оқилона бандлигини таъминлашга бевосита таъсир кўрсатиш;

* ишсизларни иш топишга ва уларнинг малакаси ва рақобат қобилиятини оширишга кўмаклашиш;

* ишлаб чиқариш харажатларини қисқартириш ва меҳнат тақсимотини ўзгартириш.

Улар саноат, хизмат кўрсатиш ва бошқа конкрет меҳнатни қўлловчи соҳаларга қишлоқ хўжалиги ишлаб чиқаришида озод бўлган ходимларни рақобат асосида жалб қилишни рағбатлантиради ҳамда шунинг билан муомала соҳасида ишчи кучи резервини шакллантириб, банд бўлмасдан қолишга имкон беради. Бу нуқтаи назардан энг аниқ хулоса И.А.Каримов томонидан ишлаб чиқилган: „Меҳнат бозори меҳнат ресурсларининг ишчи кучига бўлган талаб ва таклифини

шакллантириш асосида, хўжалик юритиш соҳалари ва тармоқлари, машғулот турлари ва шакллари бўйича аниқ мақсадни кўзлаб тақсимлаш ва қайта тақсимлаш воситаси вазифасини бажариши лозим".

5.2. Меҳнат бозорининг шаклланиши

Меҳнатнинг эркинлиги ва ихтиёрийлиги — меҳнат бозори шаклланишининг асосий шароити ёхуд шартидир.

Шу билан бир қаторда меҳнат бозорининг шаклланишига бевосита таъсир кўрсатаётган бир қатор иқтисодий, ижтимоий, демографик, табиий-иқлимий ва ҳуқуқий шарт-шароитлар ва омиллар мавжудки, уларни биз қуйида батафсилроқ кўриб чиқамиз.

Меҳнат бозори шаклланишининг асосий иқтисодий шарт-шароити бўлиб, ёлланма ходимларни ўз ишчи кучларига нисбатан шахсий мулкчиликлари ва иш берувчиларнинг иш жойларига жамоа ёки хусусий мулкчилиги хизмат қилади. Бу ерда шуни назарда тутиш керакки, мазкур субъектларни ўзаро алмашув муносабатига киришига уларнинг шахсий манфаатлари мажбур қилади, унинг орқасида шахсий истеъмолчилик ётади. Улар ҳам ўз навбатида қайта такрор ишлаб чиқаришда аҳолини ижтимоий-иқтисодий турмушининг фақат керакли ижтимоий эҳтиёжини ифодаланиши бўлади.

МБининг вужудга келиши ишчи кучига талаб ва таклиф ўртасидаги мувозанатга эришиш учун ўзаро рақобат қилишга тайёр эркин ва тенг ҳуқуқли шерикларни иқтисодий муносабатларда бўлишларини тақозо этади. Бозорда ёлланма ходим ва иш берувчи шахсий эркинлик ва иқтисодий зарурият нуқтаи назаридан ўзаро боғланган ҳамда бир-бирларига қарам бўлсалар ҳам бир-бирларига қарши турадилар.

Ишчи кучи талаб ва таклифи ўртасида бозор мувозанатига эришиш меҳнат бозорининг шаклланишида ҳал қилувчи иқтисодий шартлардан бири ҳисобланади. Аммо бундай мувозанат мавжуд эмас. Бунинг асосий сабаби — таклиф қилинган меҳнатга лаёқатли аҳолиси сонининг унга талаб миқдорига нисбатан тез ўсиши.

Иқтисодиётнинг барча секторларидаги таркибий ўзгаришлар ҳозирги шароитда меҳнат бозорида ишчи кучига талаб ва таклифининг янги ҳаракатини белгиловчи энг муҳим иқтисодий шартлардан ҳисобланади. Булар саноат ва хизмат кўрсатиш тармоқларида янги иш жойларини яратишни ва ҳудудларни ижтимоий-иқтисодий ривожланишида сифат ўзгаришларини асослаб беради. Бундай шароитларда бир томондан меҳнат бозорининг янги инфраструктурасининг кўп сонли меҳнат талаб қиладиган тармоқлари ва ишлаб чиқариш бўғинларини қамраб олса, бошқа томондан иқтисодиётнинг анъанавий секторларида бозор муносабатларини вужудга келтиради ва ривожланади.

Ишчи кучи нархини ўзгариши меҳнат бозорини шаклланишининг муҳим иқтисодий шарти ҳисобланади. Бозор иқтисодиётига ўтишни амалга ошираётган мамлакатларда иш ҳақининг ҳақиқий даражасини пасайиши тенденцияси кузатилади. Назарий жиҳатдан бундай вазиятда иш ҳақини қийматидан пастроқ белгилаш учун қулай имкониятлар яратилади. Аммо бундай имкониятлардан фойдаланишни давлат қонунчилик йўли билан „тўсиб қўйиш"га ҳаракат қилади. Шу мақсадда минимал иш ҳақи ва кун кечириш учун зарур миқдор даражаси расмий равишда белгиланади. Бундай ҳолда ижтимоий йўналтирилган бозор иқтисодиёти нормал фаолият кўрсатганда минимал иш ҳақи кун кечириш учун зарур миқдор даражасидан кам бўлмаслиги лозим.

Меҳнат бозори конъюнктурасини шаклланишининг ижтимоий шарт-шароитлари ичида ёлланма ходимлар ва иш берувчиларнинг сифат кўрсаткичларининг ошиши етакчи ўрин эгаллайди. Агросаноат комплекси ва хизмат кўрсатиш тармоқлари кўламларининг кенгайиши, уларнинг интенсив ривожланиши, ўз вақтида моддий-техник ва молиявий ресурслар билан таъминланиши меҳнаткашларни қайта тайёргарликдан ўтишини ва янги замонавий касбларни (универсал ишчи ва хизматчи, тадбиркор, менежмент, маркетинг ва ҳоказо.) ўзлаштиришни талаб қилади.

Демографик шарт-шароитлар ишчи кучи таклифининг шаклланишига турлича таъсир кўрсатади. Масалан, юқори даражадаги туғилиш меҳнат бозорига аҳолининг катта оқимини келишини асослайди. Республикада меҳнатга лаёқатли аҳолининг ёш бўйича тузилишида 16 — 29 ёшли йигит-қизларнинг улуши 1998 йилда 30,4 %ни ташкил қилди.

Ўрта мактаблар битирувчиларининг кўпчилиги, дастлабки касб тайёргарлигига эга бўлмасликлари ҳолда қишлоқ хўжалигига жалб қилинадилар. Самарқанд вилоятида ўтказилган социологик тадқиқот шуни кўрсатадики, иш билан банд бўлмаган меҳнатга лаёқатли қишлоқ аҳолиси ўртасида ёшларнинг улуши 34%ни, баъзи бир туманларда эса 35 — 55 %ни ташкил қилди, уларнинг мутлоқ кўпчилиги хотин-қизлардир (60 — 65%). Қишлоқ ёшларининг 89% ишга жойлашишни хоҳлайдилар.

Иш берувчи ва ёлланма ходим ўртасида тузилган меҳнат шартномаси (контракт) меҳнат бозорида ишчи кучининг сотиш, сотиб олишнинг ҳал қилувчи ҳуқуқий шарт-шароити ҳисобланади.

Меҳнат ҳуқуқи бўйича ғарб мутахассисларининг илмий ишларида меҳнат шартномаси „ходимни иш ҳақи эвазига меҳнат қилиш мажбуриятини олиш ва ҳуқуқий бўйсуниш мавжудлиги ҳақидаги келишув" сифатида ифодаланади. Шартнома хусусий-ҳуқуқий харидларнинг турлича кўриниши бўлиб, унга нисбатан фуқаролик ҳуқуқига хос меъёрлар, қоидалар, концептуал конструкцияларни қўллаш имкониятлари ва заруриятни асослайди.

Меҳнат шартномасининг бош хусусияти шундан иборатки, уни тузиш албатта бўйсуниш ва боғлиқликка олиб келади, бундан ташқари вужудга келган ҳуқуқий муносабатларга ишончлилик ва узоқ муддатлилик характерини ифодалайди. Ишловчининг ёлловчига бўйсуниши иқтисодий маънода меҳнат шартномасининг асосий аломати сифатида қаралади. Бу бўйсуниш, қоидага кўра, нафақат ижтимоий-иқтисодий, техник, ташкилий, балки, Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси ва Меҳнат Кодексининг барча талабларига жавоб берувчи шакллантирилган юридик характерга эга.

Ишчи кучига талаб ва таклиф нисбатини яхшиланишига табиий-иқлим шароитлари муҳим рағбатлантирувчи омил бўлиб хизмат қилади. Юқори унумдор қишлоқ хўжалиги ерларида ва етарлича сув билан таъминланган яшаш жойларида ишчи кучи кўпроқ жамланади ва ишчи жойлари нормал фаолият кўрсатади. Янги иш жойларини яратиш ва ишлаб турган корхоналарни кенгайтириш йўли билан ишчи кучига талаб ва таклиф ўртасидаги мувозанатни таъминлашга маълум даражада имкониятлар вужудга келтирилди. Бу эса меҳнат ресурсларининг ортиқчалик даражасини, демак, ишсизлик миқёсини ҳам кескин камайтиришга бевосита таъсир этади.

Юқорида қайд этилган шарт-шароитлар меҳнат бозори фаолият кўрсатишининг қуйидаги **асосий тамойилларини** тўлиқ амалга татбиқ этган ҳолда мазкур бозорни шаклланишига самарали таъсир кўрсатади:

* ишчи кучининг эркин таклифи. Бу меҳнатга лаёқатли аҳолининг иш билан банд бўлиш ва бўлмасликни ихтиёрий танлашини, меҳнат қонунлари томонидан тақиқланмайдиган ва ҳар бир ходимнинг шахсий ва жамоа манфаатларини ҳисобга олувчи касб ва фаолият турини эркин танлаш учун шароитлар мавжудлигини англатади;

* иш берувчиларни ишчи кучига мустақил талаби. Бозор иқтисодиёти ходимларни барча иш берувчилар томонидан Ўзбекистон Республикаси Конституцияси ва Меҳнат Кодекси қоидаларига албатта амал қилган ҳолда ишга эркин ёллашлари ва ишдан бўшатишлари ҳамда бандлик, меҳнат шароитлари ва унга ҳақ тўлашни кафолатлаш билан фуқароларнинг манфаатларини ҳимоя қилишлари учун имкониятлар яратади;

* ёлланма ходимларни иш берувчилардан ҳуқуқий ва ижтимоий ҳимоя қилинганлиги;

* иш ҳақи ва бошқа қонуний даромадлар чегарасини Ўзбекистон Республикаси Конституциясида белгиланган „кун кечириш учун зарур миқдордан кам бўлмаслик“ка риоя қилган ҳолда эркин белгилаш.

Шу билан бирга ортиқча меҳнат ресурсларига эга республикамиз ҳудудларида ишчи кучига талабнинг ошиши ва унинг таклифини пасайишига бевосита таъсир этувчи омилларни тадқиқ қилиш энг муҳим ижтимоий-иқтисодий аҳамият касб этади. Ишчи кучига талабнинг ошишини асословчи омилларга қуйидагилар киради:

ноқишлоқ хўжалиги тармоқларида янги иш жойларини яратиш, меҳнат қўлланиладиган амалдаги минтақаларни техник қайта жиҳозлаш, модернизациялаш, қайта таъмирлаш, хорижий сармояларни жалб қилиш, янги ерларни ўзлаштириш, қайта ишлаш саноати, хизматлар кўрсатиш ва шахсий меҳнат фаолияти кўламини кенгайтириш, кичик ва ўрта бизнес ҳамда хусусий тадбиркорликни ривожлантириш ва бошқалар. Шу билан бир вақтда ишчи кучи таклифини ва иш жойларига эҳтиёжни пасайтирувчи омиллар вужудга келади ва улар таъсир қила бошлайди: шахсий ёрдамчи хўжалик, якка меҳнат фаолияти, хусусий тадбиркорлик ва ўз-ўзини банд қилишнинг бошқа соҳаларини ривожлантириш, бандликнинг эгилувчан ва ностандарт шаклларини кенгайтириш, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил қилишнинг бозор усулларини татбиқ этиш, инфляция ва ишсизликни пасайтириш, маҳаллий кадрларнинг мобиллигини (сафарбарлигини) ҳамда малакасини ошириш ва бошқалар.

Меҳнат ресурслари билан кам таъминланган ҳудудларда эса бир қатор омиллар ишчи кучига талабнинг пасайишига кўмаклашади. Хусусан, бу ижара ва хусусий мулкчиликни ривожлантириш, тўлаш қобилиятига эга бўлмаган ёки экологик зарарли корхоналарни ёпиш, янги ерларни ўзлаштириш кўламини қисқартириш, моддий-техникавий ва молиявий ресурслар таъминотини яхшилаш, интенсив технологияни қўллаш, меҳнат унумдорлигини ошириш ва ҳоказо. Бундан ташқари, мазкур ҳудудларда ишчи кучи таклифини оширувчи омиллар мавжуд: кадрларнинг малакаси, маълумоти, мобиллик ва экспортабеллик даражасининг пастлиги, меҳнат ресурслари сонини ўсиш суръатининг иш жойлари миқдорига нисбатан юқорилиги, қишлоқ хўжалигида ишловчиларни иш жойидан озод этишнинг кўпайиши, меҳнатни қўллаш минтақаларининг етишмаслиги ва бошқалар.

Шу билан бирга шундай омиллар ҳам борки, улар комплекс ҳолида ишчи кучи таклифининг шаклланиши ҳолатига сезиларли даражада таъсир кўрсатади. Уларга қуйидагилар киради: ишлашни хоҳловчилар, ёлланган ходимлар ва иш берувчиларнинг табиий ва механик ҳаракатлари; турмуш учун зарур бўлган маблағлар жамғармаси; ёлланган ходимларнинг пул даромадлари; нафақахўрлар ва болалик аёлларнинг меҳнат ва ижтимоий пенсиялари, имтиёзлари ва кафолатлари; касбий тайёрлаш ёки қайта тайёрлаш ва малакасини оширишга зарурияти бўлган шахсларни маблағлар билан таъминловчи давлат, корхона ва оиланинг молиявий имкониятлари; шахсий ёрдамчи хўжалигида ва ёлланмасдан „уй меҳнати"да банд бўлганларнинг сони; Қуролли Кучларда хизмат қилувчилар сони ва уларда хизмат қилиш муддати; муқобил ва малакали касбий хизматларни такомиллаштириш ва ҳоказо.

Ишчи кучига талабнинг ўсиши ёки камайиши (динамикаси) қуйидаги миқдор ва сифат кўрсаткичларининг ўзгариши билан аниқ-

ланади: мавжуд бўлган ва янгидан яратиладиган ишчи жойлари; инвестиция салоҳияти ва унинг такрор ишлаб чиқариш тузилиши; иқтисодиётдаги таркибий ўзгаришлар; мулкчилик шаклларининг турли-туманлиги; корхоналар ва ташкилотларнинг тўловга қодир эмаслиги (банкротлиги) ва ҳоказо.

Ўзбекистон шароитида меҳнат бозорининг самарали шакллантиришга тўсиқ бўладиган бир қатор чекловчилар ҳам мавжуд; меҳнатни қўлланишнинг ноқишлоқ хўжалиги минтақаларини яхши ривожланмаганлиги; меҳнат ҳақининг паст даражаси; истеъмол товарларининг қимматлашуви; ёлланма иш кучининг малакаси ва сафарбарлигининг пастлиги; иш берувчиларнинг етарлича тажрибага эга эмаслиги ва ҳоказо.

5.3. Меҳнат бозорини тартибга солиш

Мамлакатимиз Президенти И.А. Каримов ўзининг „Ўзбекистон иқтисодий ислоҳотларни чуқурлаштириш йўлида" китобида меҳнат бозорини бошқариш ва бандлик сиёсатини фаол ўтказиш, республиканинг меҳнатга яроқли аҳоли зич жойлашган туманларида кичик ва ўрта корхоналарни устивор ривожлантириш ҳисобига янги иш жойларини бунёд этишни рағбатлантириш масалаларига катта эътибор берган. Шу муносабат билан меҳнат бозорида ижтимоий-иқтисодий муносабатларни тартибга солиш алоҳида аҳамият касб этади.

Меҳнат бозорида юзага келадиган ижтимоий-иқтисодий муносабатлар тизимида аҳолининг иш билан бандлиги ва меҳнат шароитларини белгилаш, у ёки бу ижтимоий муаммоларни ҳал қилиш, ижтимоий-меҳнат можароларини бартараф этиш бўйича иш берувчилар билан ёлланма ходимлар ўртасидаги муносабатлар марказий ўрин эгаллайди. Меҳнат бозорида мазкур муносабатлар жамоавий, шахсий ва ҳудудий усуллар асосида тартибга солинади. Жамоавий битимлар тузилаётганда Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат Кодекси, Халқаро Меҳнат Ташкилотининг Конвенцияси ва тавсияларига асосланилади. Халқаро Меҳнат Ташкилотининг Конвенциясида (54-банди) таъкидланганидек, „Жамоавий музокаралар, бир томондан тадбирлар, тадбиркорлар гуруҳи билан, бошқа томондан эса, меҳнаткашларнинг битта ёки бир неча ташкилоти ўртасида: а) меҳнат шароити ва бандликни белгилаш; б) тадбиркорлар ва меҳнаткашлар ўртасидаги муносабатларни тартибга солиш; в) тадбиркорлар ёки уларнинг ташкилотлари ва меҳнаткашларнинг ташкилоти ёки ташкилотлари ўртасидаги муносабатларни тартибга солиш мақсадларида олиб бориладиган барча музокараларни билдиради".

Меҳнат бозорида бундай тартибга солишни қўлланишнинг энг муҳим афзаллиги шундаки, унда қабул қилинадиган қарорлар ниҳоятда қайишқоқ (эгилувчан, мослашувчан) бўлади, уларни на қонунчилик, на суд ва на маъмурий усулларга қиёслаб бўлмайди. Меҳнат

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

Келажакда, жамоавий битимлар, шунингдек, меҳнат бозори фаолиятини, кадрларни ўқитиш ва малакаларини ошириш ҳамда ўзгартириш, уларнинг иш ҳақи ва ишсизларни иш билан таъминлаш кўрсаткичларини тартибга солиш масалаларини ҳам ўзига қамраб олади. Шуни қайд этиб ўтиш керакки, асосан жамоавий меҳнат шартномаси тизими ва бевосита давлатнинг тартибга солиб бориши амал қилишига қарамай, ходим билан иш берувчи ўртасидаги муносабатлар якка тартибда ҳам ҳал этилиши мумкин.

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

Меҳнат муносабатларини шахсий услубда тартибга солиш ва бандликнинг қайишқоқ шаклларини жорий этиш — меҳнаткашлар кучидан фойдаланиш (эксплуатация характерда), кучайтириш ҳамда доимий ишловчи шахслар учун илгари мавжуд бўлган ижтимоий кафолатлардан воз кечилишидан ташқари яна бир қатор салбий оқибатларга олиб келиши мумкин. Жумладан, ривожланган мамлакатлардаги меҳнат бозорларида доимий ишчи кучларини вақтинча ёки тўлиқсиз иш вақтида ишловчи шахслар (ёшлар, хотин-

қизлар, ногиронлар ва ҳоказо) билан алмаштириш қоида тусига кирмоқда. Табиийки, мазкур ижтимоий гуруҳларнинг вакиллари ижтимоий жиҳатдан кам муҳофазаланган ва жамоавий шартномалар билан қамраб олинмаган. Шу боис давлат айниқса, хўжалик юритишнинг бозор муносабатларига ўтиш шароитларида ёллашнинг шахсий шартнома шакллари ривожини назорат қилиб бориш керак. Акс ҳолда, норозилик кучайиши натижасида давлат ишсизлик бўйича ижтимоий тўловларни анча кўпайтиришга мажбур бўлиб қолади.

Сўнгги ҳолатни алоҳида ҳисобга олишимиз лозим. Чунки, республикамизда, бир томондан, ишчиларни ёллаб ишлатиш бўйича хусусий тадбиркорлик ва бизнес яхши ривожланмаган бўлса, иккинчи томондан эса, кам таъминланган ҳамда ижтимоий жиҳатдан етарли даражада ҳимоя қилинмаган меҳнаткашлар орасида ишсизлар сони ошиб бораяпти.

Буларнинг ҳаммаси меҳнат бозоридаги ижтимоий-иқтисодий муносабатларни тартибга солишнинг янги, самарали ҳудудий усулларини, уларни меҳнат ресурслари ортиқча ва етишмайдиган ҳудудларга бўлган ҳолда, тадқиқ этишни талаб қилмоқда.

Республиканинг меҳнат ресурслари ортиқча ҳудудлари, аввало, Андижон, Фарғона, Наманган, Тошкент, Самарқанд, Қашқадарё, Сурхондарё, Бухоро ва Хоразм вилоятлари учун мазкур бозорни тартибга солишнинг анча самарали усуллари деб, ишчи кучига бўлган талабнинг ошиши ва унинг таклифи камайишини ҳисоблаш зарур.

Мазкур усуллар нималарда ифодаланишини батафсил кўриб чиқайлик:

а) ишчи кучига талабни ошириш усули.

Бозор иқтисодиётига ўтиш шароитларида мулкни хусусийлаштириш ва давлат тасарруфидан чиқариш, иқтисодиётимизни таркибий ўзгартириш, зарар келтириб ишлаётган корхоналарни тугатиш, фан-техника тараққиёти ютуқлари ва интенсив технологияларни жорий этиш ҳисобига асосан ишлаб чиқаришдан бўшатилаётган ходимлар — меҳнаткашлар сони тез кўпаймоқда.

Ишчи кучига бўлган талабни оширишни рағбатлантириш усулларини тадқиқ этиш — меҳнат ресурсларининг оқилона бандлигини таъминлашга ҳамда мазкур ҳудудлар учун самарали тармоқларни ривожлантиришга қаратилгандир.

Қишлоқ хўжалик махсулотларини қайта ишлаш, сақлаш ва харид қилиш ҳамда агросервис хизмати кўрсатиш ва шахсий меҳнат фаолияти бўйича иш жойларини яратиш, ишлаб чиқариш кучлари ва бандликнинг ноанъанавий шаклларини ривожлантириш, аграр сектордаги ишдан вақтинча бўшатилаётган шахслар учун мавжуд корхоналарни кенгайтириш ва қайта таъмирлаш ҳамда янги иш жойларини яратиш мақсадида тўғридан-тўғри инвестициялар — сармоялар қўлланишининг асосий йўналишларидир.

Ишчи кучларига талабни оширишни агросаноат мажмуининг меҳнат ресурсларини қайта тақсимлашдан манфатдор тармоқларида иш жойларини яратиш ҳамда мавжудларини қайта таъмирлаш ва янги замонавий касбларни эгаллашга сармояларни тўғридан-тўғри жалб қилиш орқали тартибга солиш мумкин. Дотациялар, субсидиялар ва кредитларни агросаноат мажмуидаги корхоналарни, айниқса, қайта ишлаш корхоналарини қуриш, техник жиҳатдан қайта қуроллантириш ва реконструкциялашга, шахсий меҳнат фаолиятини ривожлантириш йўли билан хизмат кўрсатиш соҳасини кенгайтиришга, шунингдек, кўп болали аёллар, меҳнатга лаёқатли пенсионерлар, ногиронлар, ўсмирлар ва бошқаларга мос иш жойларини вужудга келтиришга йўналтириш мақсадга мувофиқдир. Шу тариқа ортиқча меҳнат ресурсларини юқорида айтиб ўтилган тармоқларга ва айрим махсус иш жойларига жалб этиш, айни пайтда ишчи кучларининг касбий ва малака таркибига бевосита таъсир ўтказиши мумкин.

Муваққат иш жойларини яратиш ва мулкчиликнинг турли шаклларини ривожлантириш, аҳоли бандлигини оширишнинг энг муҳим йўналишларидан бири. У корхоналарнинг иқтисодий манфаатдорлигини ошириш, бюджет тўловлари ва ходимларнинг вақтинча ва қисман бандлиги учун ижтимоий суғурта бадалларини камайтириш, уларни ишга қабул қилиш жараёнини енгиллатиш, бандликнинг ноанъанавий шаклларини ташкил этиш билан боғлиқ сарф-харажатларни тўлаш каби чора-тадбирлар ёрдамида амалга оширилади;

б) ишчи кучларига таклифни камайтириш усули.

Ишчи кучларига бўлган таклифни камайтириш, шунингдек, уларнинг меҳнат бозорига оқиб келишини қисқартириш ва бошқа жойга кетишини рағбатлантириш ҳамда иш вақти ва мавжуд иш жойларини ижтимоий ишлаб чиқаришда банд бўлганлар ўртасида қайта тақсимлаш орқали самарали таъсир этиш мумкин. Республикамизда „Кадрлар тайёрлаш миллий дастури“ асосида умумтаълим дастурларини кенгайтириш ва ўқиш муддатини узайтириш билан касбий тайёргарликни яхшилаш, ўқув юртларида кундузги таълим олинадиган ўқув ўринларини кўпайтириш ва кечки ҳамда сиртқи ўқувдаги талаба ўринларини қисқартириш, ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда ўқиётганларга стипендияларни ошириш, аёлларга бола парвариши учун тўланадиган нафақалар ва бериладиган таътил муддатини кўпайтириш, меҳнат стажини ҳисоблашда уларга имтиёз бериш; пенсионерлар, ногиронлар ҳамда уларни парваришлайдиган шахсларнинг пенсияларини ошириш — меҳнат бозорида ишчи кучларининг оқиб келишини камайтириш чора-тадбирлари ҳисобланади.

Иш билан бандлар орасида иш вақти ва иш жойлари ишчи кучларига бўлган таклифни камайтириш мақсадларида қайта тақсимланади. Аҳоли бандлигининг хусусий ва вақтинчалик шаклларига ўтишларини рағбатлантиришга уларга ҳам иш билан тўла банд

қилинган шахсларга мўлжалланган ижтимоий таъминотнинг турларини, таътиллар ва бошқа ижтимоий кафолатларнинг миқдорларини ўрнатиш, кафолатланган энг кам миқдордаги иш ҳақи билан таъминлаш, ҳар йили бериладиган таътилларни ўз вақтида бериш, иш куни ва иш ҳафтаси давомийлигини қисқартириш орқали эришиш мумкин.

Мамлакатимизнинг меҳнат ресурслари етишмайдиган минтақалари (Жиззах, Сирдарё вилоятлари ва Қорақалпоғистон Республикаси)да ишчи кучларига талабни камайтириш ҳамда улар таклифини кўпайтириш меҳнат бозорини тартибга солишнинг мақсадга мувофиқ усулларидир.

Ушбу усулларнинг моҳияти қуйидагилардан иборат:

а) ишчи кучларига талабни камайтириш усули.

Усулларнинг мазкур гуруҳига ҳудудий ҳокимиятларнинг у ёки бу минтақаларида ва тармоқларида ишлаб чиқарувчи кучларни жойлаштириш ва янги иш жойларини вужудга келтиришни секинлаштиришга оид қуйидаги чора-тадбирлар: ортиқча ишчи кучларидан фойдаланганлик учун қўшимча солиқларни белгилаш; қатъий кредит сиёсатини ўтказиш; корхонага ходимни ишга олганлиги учун бир марталик тўловни жорий этиш; ортиқча ишчи ва хизматчиларни қисқартиришни рағбатлантириш ва ҳоказолар киради. Бундан ташқари, ишчи кучларига талабни камайтиришда меҳнат унумдорлигини ошириш ва тежамкорликка эришиш муҳим аҳамиятга эгадир.

Ривожланган бозор муносабатлари шароитларида меҳнат ресурсларидан самарали фойдаланиш — рақобат, фойдани тақсимлаш механизми, солиқ сиёсати каби умумхўжалик механизмлари ва дастаклари ёрдамида таъминланиши лозим. Ҳозирги пайтда саноат ишлаб чиқаришни самарадорлигини оширишни рағбатлантиришнинг умумхўжалик механизмлари яхши такомиллаштирилмаганлигини ҳисобга олиб, меҳнат ресурслари учун илгари жорий қилинган тўловларни қайта тиклаш мақсадга мувофиқдир. Улар меҳнат ресурсларидан фойдаланиш самарадорлигини ошириш ва штатдан ташқари ходимлар сонини камайтиришга кўмаклашиш. Бу хил тўловлар корхона ва ташкилот томонидан штатдан ташқари ходимларни сақлаш учун қатъий ставка шаклида ўрнатилади. Шу билан бирга, ишчи кучларини такрор ишлаб чиқаришга сарф-харажатлар ўрнини қоплаш учун ижтимоий суғурта солинадиган солиқ ва ишсизликдан ҳимоя қилиш жамғармасига солинадиган махсус солиқ (иккаласи ҳам — меҳнатга ҳақ тўлаш фондидан фоизларда)дан фойдаланиш мумкин. Ишчи кучларини такрор ишлаб чиқаришга сарф-харажатларнинг кўпчилик ривожланган мамлакатларда қабул қилинган бундай тизими жонли меҳнатдан фойдаланишнинг интенсив шаклларини ифодалайди ҳамда меҳнат бозоридаги ходимнинг ижтимоий жиҳатдан муҳофазаланиши учун зарур кафолатларни яратади;

б) ишчи кучлари таклифини кўпайтириш усули.

Ҳозирги шарт-шароитларда меҳнат бюросига ишчи кучлари таклифини мутлоқ кўпайтириш, умуман, мумкин эмас. Ишчи кучлари таклифини кўпайтиришга қайта ишлаш саноати ва хизмат кўрсатиш тармоқлари ва шохобчалари ҳамда шахсий меҳнат фаолияти соҳаларининг ривожи жиддий тўсиқ бўлиши мумкин.

Бундан ташқари, ҳозирги пайтда ишчи кучи таклифи на касб, на малака структураси бўйича ҳудуд иқтисодиётининг ноқишлоқ хўжалиги ишлаб чиқариш тармоқларидаги жонли меҳнатга талабнинг ўсиш суръатига жавоб бермайди. Шу боис ишчи кучи таклифининг сифат кўрсаткичларини ўзгартириш ҳамда унинг меҳнат бозоридаги рақобатбардошлигини ошириш лозим. Бунинг учун эса, бандлик давлат хизмати тизимидаги ва бошқа ўқув юртларидаги ходимларнинг малакаларини оширишни ташкил этиш, корхоналарнинг ўзидаги махсус курсларда касб-корга ўргатишни яхшилаш ва уларга солиқ тўловида имтиёзлар бериш маҳаллий кадрлар рақобатбардошлигини оширишнинг мақсадли махсус дастурини ишлаб чиқиш керак.

Ишчи кучлари таклифини рағбатлантириш ходимларни ишга ёллаш ва жойлаштиришга ёрдамлашиш усулларини қўлланиш орқали ҳам амалга оширилади. Бу усуллар ташкилий тусда бўлиб, бўш иш жойлари ва ишга жойлашиш ҳамда қайта ўқитишга муҳтож фуқароларнинг сони ҳақидаги маълумотлар банкини ташкил этишни, аҳолини ишга жойлашиш имкониятлари ҳақидаги ахборотлар билан таъминлашни, ишсизларни рўйхатга ва ҳисобга олишни, касбга йўналтиришга оид чора-тадбирларни ишлаб чиқиш ва ўтказиш каби йўналишларни қамраб олади. Меҳнат ресурсларини қайта тақсимлашнинг анча самарали усуллари орасида турмуш даражасини тартибга солишни алоҳида ажратиб кўрсатиш мумкин. Мазкур услублар ҳудудларнинг молиявий ресурслари ҳисобидан ходимларнинг меҳнат ва уй-жой шарт-шароитларини ҳамда, маданий-маиший хизмат кўрсатиш даражаларини яхшилаш каби тадбирларни ўтказиб, уларни тартибга солиш асосида татбиқ этилади.

5.4. Яқин келажакда меҳнат бозорининг ривожланиш концепцияси

Меҳнат ресурслари билан кўп таъминланган республикамиз меҳнат бозорининг ривожланиш концепциясининг **асосий мақсади** — меҳнатга лаёқатли аҳоли бандлигининг камайиши, ишсизликнинг ўсиши, янги иш жойларининг кам яратилиши, меҳнат унумдорлигининг пасайиши, инфляциянинг маълумдлиги, мулкчиликнинг турли шаклларини секинлик билан вужудга келиши, иқтисодиётдаги таркибий ўзгаришларнинг жуда секинлик билан амалга оширилиши, ҳақиқий меҳнат даромадларининг камайиши каби шароитларда **ишчи кучига талабни**

оширишдан ва унинг таклифини камайтиришдан бўйича комплекс тадбирлар ишлаб чиқишдан иборатдир. Улар ўтиш даври Ўзбекистон миллий иқтисодиётини чуқур, таркибий ва эркинлаштиришни ислоҳ қилишнинг стратегик мақсадларига асосланиб ишлаб чиқилади.

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

— ижтимоий йўналтирилган меҳнат бозорини босқичма-босқич шакллантириш;

— меҳнатга лаёқатли иш билан банд бўлмаган аҳолини иш билан таъминловчи ҳамда ишчи кучига талаб ва таклифни тартибга солувчи мустаҳкам ривожланган маҳаллий ва хорижий бандлик хизмати ташкилотлари тизимини такомиллаштириш;

— янги иш жойларини ташкил этишга, аҳолининг бандлик даражасини оширишга ва ишлаб чиқариш салоҳиятидан унумли фойдаланишга асос бўлувчи чуқур иқтисодий-таркибий ислоҳотларни амалга ошириш;

— аҳолини иш билан оқилона бандлигини шакллантириш;

— қайта ишлаш саноати, хизмат кўрсатиш ва шахсий меҳнат тармоқларида янги иш жойларини яратиш ва ўсмирлар, кўп болалик аёллар, пенсионерлар ва ногиронлар учун меҳнатни кафолатлаштирилган минтақаларини ташкил қилиш;

— ишчи кучига талабнинг ошиши ва ишсизликнинг камайишини таъминловчи кичик ва ўрта бизнес ҳамда хусусий тадбиркорликни ривожлантириш;

— мулкчиликнинг ижара, жамоа, ҳиссадорлик ва хусусий шакллари ва шахсий ёрдамчи хўжаликларини ривожлантириш;

— ишлаб чиқариш ва хизмат кўрсатишни маҳаллий ва хорижий самарали технология ва техника билан таъминлаш;

— саноат корхоналари ва ишлаб чиқариш — ижтимоий инфраструктура объектларини вужудга келтириш;

— маҳаллий ходимларнинг малакасини, рақобатбардошлигини ва чет элга юборилишини амалга ошириш ва уларда янги иқтисодий маънавий ва мафкуравий тафаккурни шакллантириш;

— ҳар бир ишсиз учун ихтиёрий ва мустақил иш жойини танлаш ва меҳнат қилиш имкониятларини яратиш;

— меҳнат бозори, ишсизлик ва аҳоли бандлигидаги жараёнларни тартибга солувчи иқтисодий, ташкилий ва ҳуқуқий механизмларни такомиллаштириш.

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

Меҳнат бозори ривожланишининг **биринчи босқичида** (1991—1996 йй.) қуйидаги вазифалар бажарилган: меҳнат биржаси ва бандлик хизматининг бошланғич ташкилотлари ташкил этилиб, улар ишсизлик

ва бўш ўринлар миқдори ва тузилишининг ҳисоб-китоби, таҳлили ва келажаги, банд бўлмаган аҳолини ишга жойлаштириш ва қайта ўқитиш, бандликка кўмаклашиш жамғармасини ташкил қилиш ва сарфлаш ишлари билан шуғулланадилар, кичик ва ўрта бизнес ҳамда хусусий тадбиркорлик доирасида имтиёзли кредитларни ажратиш йўли билан янги иш жойларини яратишга, муайян молиявий ёрдам кўрсатилди, халқ хўжалиги тармоқларида, айниқса қишлоқ хўжалигида таркибий ислоҳотлар амалга оширилиб, „пахта якка ҳукмронлиги"ни тугатиш учун шарт-шароитлар яратилди; ёлланма ходимлар ва иш берувчилар сонининг ҳуқуқий асослари яратилди ва бошқалар.

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

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

Иккинчи босқичда (1997 — 2000 йй.) қуйидаги вазифаларни бажариш белгиланган: маҳаллий инвестицияларни ва жуда зарур бўлган ҳолда хорижий кредитларни жалб қилиш асосида қишлоқ хўжалигида бўлмаган янги иш жойларини яратиш йўли билан ишчи кучига талабни ошириш; меҳнатга лаёқатли ўсмирлар, кўп болалик аёллар, пенсионерлар ва ногиронлар учун квоталанган иш жойларини ташкил қилиш ва уларнинг иқтисодий рағбатлантиришни таъминлаш; банд бўлмаган шахсларга янги иш жойларини яратиш билан шуғулланувчи — иш берувчиларга доимий молиявий ёрдамлар кўрсатиш; ишчи кучи таклифини унинг малакасини, рақобат бардошлигини ва экспортини ошириш йўли билан камайтириш; мулкчиликнинг турли формаларини шакллантириш ва миллий иқтисодиётда чуқур ислоҳотларни ўтказиш асосида аҳолини иш билан бандлиги соҳасида таркибий ўзгаришларни амалга ошириш; иш ҳақи ва бошқа меҳнат даромадларининг манбалари даражасидан солиқ ставкасини кескин камайтириш; бандлик хизматининг бозор инфратузилмасини ташкил қилиш; меҳнат шартномаларини тузишни такомиллаштириш ва бошқалар. Буларнинг барчаси бандликнинг сезиларли ўсиши ва ишсизликнинг камайиши ҳамда ишчи кучига талаб ва унинг таклифи ўртасидаги фарқни қисқаришига кўмаклашади.

Учинчи босқичда (2001 — 2005 йй.) қуйидаги вазифаларни амалга ошириш кўзда тутилади: ишчи кучига талабнинг ошиши ва унинг таклифини камайишига йўналтирилган тадбирларни амалга оширишни кучайтириш; бандлик хизмати ва унинг инфраструктурасида қудратли ва тез ривожланувчи тизимни яратиш; аҳолининг оқилона бандлигини шакллантириш; ишсизликни йўл қўйиладиган даражасигача қисқартириш; иш билан банд бўлмаган маҳаллий ходимларнинг малакаси, рақобатбардошлиги, ижтимоий ҳимояси ва экспортини ошириш,

меҳнат бозори, бандлик ва ишсизликни тартибга солишнинг самарали ташкилий-иқтисодий ва ҳуқуқий механизмларини яратиш ва ҳоказо.

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

Мазкур бозор ривожланишининг **кейинги босқичида** (2006 — 2010 йй.) ишчи кучи талаби ва таклифи ўртасидаги бозор мувозанатига эришиш мумкин.

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

Қисқача хулосалар

Меҳнат бозори ишчи кучининг „меҳнатга бўлган қобилиятини" сотиш ва сотиб олиш тизимидир.

Меҳнат бозорининг таркибий қисмлари ишчи кучига талаб, ишчи кучининг таклифи, қиймати ва баҳоси ҳамда уни ёллашда рақобат ҳисобланади.

Меҳнат бозори ўзининг асосий вазифаларини бажариши талаб ва таклиф ўртасидаги фарқни камайишига ва аҳолининг иш билан бандлигининг ошишига олиб келади.

Меҳнат бозорининг шаклланишига ишчи кучининг „меҳнатга бўлган қобилиятини" товарга айланиши, ишчи кучининг эркин таклифи, иш берувчиларнинг ишчи кучига мустақил талаби, иқтисодиётнинг таркибий ўзгариши, кўп мулкчиликнинг ривожланиши каби иқтисодий, ижтимоий ва ҳуқуқий шарт-шароитлар бевосита таъсир этади.

Меҳнат бозорининг шаклланишида асосий муаммо бўлган ишчи кучига талабнинг ортиши ва таклифнинг камайиши турли омиллар, тамойиллар ва чекловчилар таъсирида амалга оширилади.

Меҳнат бозоридаги умумий ижтимоий-иқтисодий муносабатлар жамоа ва шахсий шартномалар асосида тартибга солинади.

Меҳнат ресурслари билан кўп таъминланган ҳудудларда меҳнат бозори ишчи кучига талабни ошириш ва унинг таклифини камайтириш усуллари билан тартибга солинади.

Меҳнат ресурслари билан кам таъминланган ҳудудларда эса меҳнат бозори ишчи кучига талабни камайтириш ва унинг таклифини ошириш усуллари асосида тартибга солинади.

Меҳнат бозорини яқин келажакда ривожлантиришнинг бош мақсади — меҳнат ресурслари билан кўп таъминланган ҳудудларда ишчи кучига талабни ошириш ва унинг таклифини камайтириш.

Меҳнат бозорининг ривожланиш босқичлари қайд этилган тадбирларни амалга оширилиши яқин келажакда ишчи кучига талаб ва

таклиф ўртасидаги бозор мувозанатига эришиш — пировардида, меҳнат ресурсларининг оқилона бандлигини таъминлашга ва ишсизликни кескин камайтиришга олиб келади.

Назорат ва муҳокама қилиш учун саволлар

1. Меҳнат бозори нима?
2. Меҳнат бозорини таркибий қисмлари нималардан иборат?
3. Меҳнат бозорининг қандай асосий вазифалари бор?
4. Меҳнат бозорининг шаклланишига қандай шарт-шароитлар таъсир этади?
5. Меҳнат бозори шаклланишининг қандай тамойиллари мавжуд?
6. Мазкур бозор шаклланишининг қандай омиллари бор?
7. Ишчи кучига талаб ва таклифнинг шаклланишига нималар тўсиқ бўлади?
8. Меҳнат бозорини тартибга солишнинг аҳамияти нимада?
9. Жамоа ва шахсий меҳнат шартномаларининг ўрни қандай?
10. Меҳнат ресурслари билан кўп ва кам таъминланган ҳудудларда меҳнат бозори қандай усуллар асосида тартибга солинади?
11. Меҳнат бозори ривожланишининг бош мақсади нима?
12. Меҳнат бозори ривожланишининг биринчи босқичида қандай тадбирлар амалга оширилди?
13. Меҳнат бозори ривожланишининг иккинчи босқичида қандай тадбирларни амалга оширилди?
14. Меҳнат бозори ривожланишининг учунчи босқичида қандай тадбирларни амалга ошириш мўлжалланмоқда?
15. Меҳнат бозори ривожланишининг тўртинчи босқичида қандай тадбирлар амалга оширилади?

6 - БОБ. АҲОЛИНИНГ ТУРМУШ ДАРАЖАСИ ВА ДАРОМАДЛАРИ

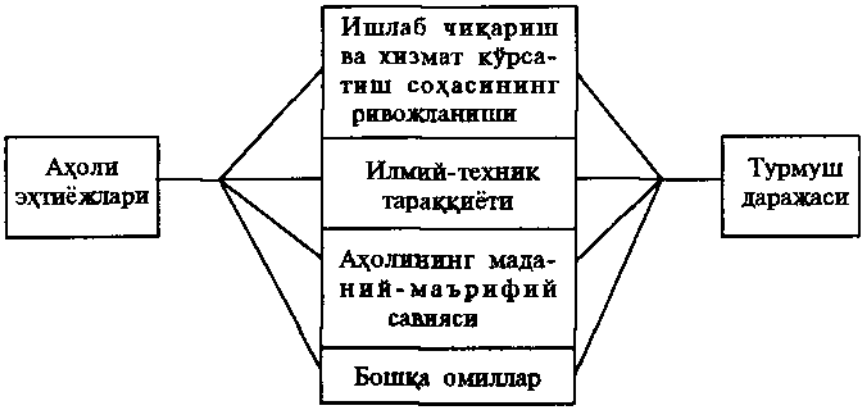
6.1. Турмуш даражаси тушунчаси ва концепцияси[1]

Аҳолининг фаровонлик даражасини ифодалаш учун „турмуш даражаси", „халқ фаровонлиги", „турмуш фаолияти хавфсизлиги", „турмуш тарзи", „меҳнат фаолияти сифати", „турмуш сифати" каби турли хил тушунчалар қўлланилади. Баъзан турли атамалар бир мазмунни англатса, бошқа ҳолларда улар ўртасидаги фарқ муайян ўзига хосликни касб этиб, мазмунан бир-биридан фарқ қилади. Айни бир вақтда бу тушунчаларнинг ўзаро боғлиқлигини қайд этиш лозим бўлади.

Ўзбекистонда аҳолининг моддий, маънавий, ижтимоий эҳтиёжларини қондирилиш даражасини ифодалайдиган „турмуш даражаси" атамаси кенгроқ қўлланилади. Бундай тавсиф кўпроқ турмуш даражаси статистикасини ифодалайди. Шу билан бирга турмуш даражаси — кўплаб омиллар йиғиндиси таъсирида бўлган ўзгарувчан жараёндир (6.1- расмга қаранг). Бир томондан, турмуш даражаси мунтазам ўзгариб турадиган турли неъматларга бўлган эҳтиёжларнинг таркиби ва даражаси билан, бошқа томондан, у эҳтиёжни қондириш имкониятлари, товарлар ва хизматлар бозоридаги ҳолат, аҳоли даромадлари, меҳнаткашларнинг иш ҳақи билан белгиланади. Маълумки, иш ҳақи миқдори ҳам, турмуш даражаси ҳам ишлаб чиқариш ва хизмат кўрсатиш соҳалари самарадорлигининг кўлами, илмий-техник тараққиёт даражаси, аҳолининг маданий-маърифий савияси ва таркиби, миллий хусусиятлар, сиёсий ҳокимиятга боғлиқ бўлади.

70 — 80- йилларда „турмуш тарзи" тушунчаси кенг қўлланилган, бунда ҳаёт фаолиятининг сифат кўрсаткичлари „турмуш тарзи" атамаси, миқдор кўрсаткичлари эса „турмуш даражаси" атамаси билан ифодаланган. Шунингдек, аҳолининг турмуш даражасини ифодаловчи бошқа атама ва тушунчалар ҳам мавжуд. Турмуш даражасининг муфассал талқини қуйидагича: турмуш даражаси — бу жисмоний, маънавий ва ижтимоий эҳтиёжларнинг ривожланиш даражаси, қондирилганлик миқёси ва уларни қондириш учун яратилган имкониятларни акс эттирувчи комплекс ижтимоий-иқтисодий категориядир.

[1] Концепция сўзи (лотинча conception) — муайян тафаккур юритиш усули, турли ҳодисаларни талқин этиш, асосий қарашлар, уларни юритиш учун етакчи ғоя каби маъноларни англатади.



6.1. расм. Аҳоли эҳтиёжлари ва турмуш даражасига таъсир этувчи омиллар

Бундай талқин турмуш даражасининг сифат ва миқдор кўрсаткичларини янада тўлиқроқ ифодалашга имкон яратади.

Халқаро Меҳнат Ташкилоти конвенцияларига мувофиқ ҳар бир инсон ўзи ва оиласининг саломатлиги ва фаровонлигини таъминловчи турмуш даражасига (озиқ-овқат, кийим-бош, уй-жой, тиббий парвариш, ижтимоий хизматлар) эга бўлиш, шунингдек ишсизлик, ногиронлик, бевалик ҳолатларида таъминот олиш ҳуқуқига эга. Барча ҳуқуқлар миллий концепциялар асосида амалга оширилади.

Турмуш даражаси концепцияси ўрганилаётган масала нуқтаи назаридан тамойиллар ва кўрсаткичлар тизимига асосланган, аҳолининг турмуш даражасини оширишга қаратилган ғояни ифодалайди. Турмуш даражаси концепцияси кўзда тутилган мақсадларни амалга ошириш стратегияси йўналишлари босқичларини белгилаб беради ва маълум тарихий тавсифга эга.

Шўролар даврида, „ҳар кимдан қобилиятига яраша, ҳар кимга эҳтиёжига яраша“ тамойилини амалга ошириш асосий мақсад саналар эди. Жамиятнинг ҳар бир аъзосини ҳар томонлама камол топтириш — тараққиётнинг устивор йуналиши деб белгиланганди. Бу аслида шўролар даврида аҳолининг турмуш даражаси концепцияси вазифасини ўтаган. Мазкур концепция меҳнаткашларнинг мунтазам ўсиб бораётган эҳтиёжларини имкон қадар қондиришни кўзда тутувчи асосий қонунларда ҳам ўз аксини топган эди.

Умуман олганда, шўролар даврида меҳнаткашлар эҳтиёжларини қондириш бўйича маълум ишлар амалга оширилди, уларнинг даромадлари, иш ҳақлари ўсиб борди, аммо халқаро ўлчовлар билан таққослаганда бу даромадлар салмоғи, эҳтиёжларни қондириш

даражаси жуда паст эди. Шуни айтиб ўтиш керакки, ўша даврда кўз-кўз қилинган турмуш даражаси концепцияси реал бўлмасдан, кўпроқ идеал турмуш моделини эслатарди.

Бозор муносабатларига ўтиш даврида Ўзбекистонда янги ижтимоий-иқтисодий шарт-шароит талабларига жавоб берадиган турмуш даражаси концепциясини яратиш зарурати туғилди. Мазкур концепцияни шакллантиришда сўнгги йилларда жаҳон амалиётида кенг қўлланилаётган „турмуш сифати" концепцияси қоидалари ҳам назарда тутилиши лозим.

Тарихий жиҳатдан олганда „турмуш сифати" концепцияси инсон ҳаёт фаолиятининг иқтисодий параметрларини акс эттирувчи „глобал иш билан бандлик", „турмуш даражаси", „меҳнат фаолияти сифати" каби концепцияларнинг ривожланиши асосида юзага келган. 6.1-жадвалда Бирлашган Миллатлар Ташкилоти ва шведча моделга асосланган турмуш даражаси концепцияларининг тушунчалари ва компонентлари келтирилган. Мазкур жадвалда ҳар икки турмуш даражаси концепцияларининг умумий ва фарқли жиҳатлари очиб берилган. Муҳим фарқлар асосан қадриятлар иерархиясига тааллуқлидир. Бирлашган Миллатлар Ташкилоти концепциясига биноан, инсоннинг ҳаётидан қадрлироқ нарса йўқ, шу боис унинг саломатлиги ва истеъмоли бирламчи аҳамиятга эга. Ғарб мамлакатлари олимлари олиб борган тадқиқотларнинг таҳлили кўрсатишича, турмуш даражаси, овқатланиш сифати ва меҳнат унумдорлиги ўртасида узвий алоқа мавжуд бўлиб, муайян шахснинг меҳнат унумдорлиги меҳнат жараёнида сарф қилинган энергиянинг қайта тикланишига боғлиқ бўлиб, қониқарсиз овқатланиш ва дам олиш иш унумдорлигининг пасайишига олиб келиши мумкин. Иш соати самарадорлиги кўрсаткичи асосида истеъмол, меҳнат унумдорлиги ва иш ҳақи ўртасидаги алоқалар ҳам ётади. Аниқланишича, меҳнат унумдорлигининг муайян даражаси мавжудки, ундан четланиш на корхонага, на ходимга фойда келтиради. Шундай қилиб Бирлашган Миллатлар Ташкилоти илгари сурган турмуш даражаси концепциясини турмуш сифати концепциясига анча яқин дейиш мумкин.

6.1- жадвал

Бирлашган Миллатлар Ташкилоти ва Швеция турмуш даражаси концепцияларининг тушунчалари ва компонентлари

Турмуш даражаси компонентлари	
БМТ концепцияси	**Шведча модель**
1. Соғлиқни сақлаш	1. Меҳнат ва меҳнат шароитлари
2. Озиқ-овқат маҳсулотларини истеъмол қилиш	2. Иқтисодий имкониятлар
3. Таълим	3. Сиёсий имкониятлар
4. Иш билан бандлик ва меҳнат шароитлари	4. Мактаб таълими
5. Турар жой шароитлари	5. Саломатлик ва тиббий ёрдамдан фойдаланиш
6. Ижтимоий таъминот	6. Ижтимоий имкониятлар (оила ва оилавий муносабатларни шакллантириш)
7. Кийим-бош	7. Турар жой
8. Дам олиш ва бўш вақт	8. Овқатланиш
9. Инсон ҳуқуқлари	9. Бўш вақт ва уни ўтказиш

Турмуш даражаси концепциясининг шведча модели меҳнатга асосланган. Бунда турмуш даражасига энг аввало меҳнат, иқтисодий ва сиёсий имкониятлар билан боғлиқ ҳолда қаралади, чунки мамлакатнинг сиёсий механизми аниқ ижтимоий сиёсат орқали аҳолининг турли табақалари турмуш даражасига у ёки бу даражада таъсир ўтказади. Ушбу концепцияни **„меҳнат фаолияти концепцияси"** деб юритиш мумкин.

Турмуш сифати концепцияси инсон жамоаларининг жисмоний, ақлий ва ижтимоий баркамоллигини белгиловчи шартларни шакллантиради. Бу ерда гап фақат турмуш сифатини (овқатланиш, уй-жой, иш билан бандлик, маълумот) баҳоловчи объектив омиллар ҳақида эмас, балки инсоннинг фаровонлик, бахт, қониқиш, роҳатланиш каби тушунчаларни субъектив ҳис этиши тўғрисида ҳам бормоқда. Масалан, соғлиқ даражаси, оилавий муносабатлар, иш, моддий аҳвол, яратувчанлик қобилияти ва ҳоказолардан қониқиш ҳаётдан қониқиш ҳосил қилишнинг муҳим компоненти ҳисобланади. Шундай қилиб, турмуш сифати концепцияси инсоннинг атроф-муҳит

билан ўзаро муносабатларини ҳам ўз ичига олади. Бу муносабатлар эҳтиёжларнинг қондирилганлиги ва мавжуд имкониятларни кутилган имкониятларга мослиги даражасини ифодалайди.

6.2. Турмуш даражаси кўрсаткичлари тизими

Турмуш даражаси инсон (аҳоли) ҳаёт фаолиятининг маълум бир қирраси тўғрисида тасаввур берадиган кўрсаткичлар тизими билан белгиланади. Турмуш даражаси тўғрисида тўлароқ маълумот олиш учун аҳоли даромадлари ва эҳтиёжлари, истеъмол даражаси ва таркиби, уй-жой, мол-мулк, маданий-маиший буюмлар ва бошқалар билан таъминланганлик даражасини чуқурроқ ўрганиш лозим бўлади.

Турмуш даражасини ифодаловчи кўрсаткичлар турли-туман бўлиб, турмуш даражаси концепцияси билан узвий боғлиқ бўлиб, уларнинг айримлари 6.2- жадвалда келтирилган.

6.2- жадвал

Турмуш даражасининг асосий кўрсаткичлари

Ҳажмий (абсолют)	Улуш (ўртача)
Миллий даромад ҳажми	Истеъмол фондининг миллий даромаддаги улуши
Аҳолининг номинал даромадлари	Аҳоли жон бошига тўғри келадиган реал даромад
Иш ҳақи фонди	Ўртача ва энг кам иш ҳақи
Тадбиркорликдан олинадиган даромадлар	Аҳоли жон бошига тўғри келадиган тадбиркорликдан олинадиган ўртача даромад
Пенсия фондлари ҳажми	Пенсиянинг ўртача ва энг кам миқдорлари
Товар айланиши ҳажми	Аҳоли жон бошига тўғри келадиган товар айланиши
Бажарилган хизматлар ҳажми	Аҳоли жон бошига тўғри келадиган хизматлар салмоғи
Уй-жой фондининг ҳажми	Бир кишига тўғри келадиган уй-жой ҳажми (кв.м., хона)
Иқтисодиёт тармоқларида иш билан банд аҳолининг сони	Иқтисодий фаол аҳоли таркибида иш билан бандлар ва ишсизлик салмоғи
Аҳолининг жамғармалари	Жамғарманинг ўртача миқдори
Аҳолининг табиий кўпайиши	Яшаш даври

Кўрсаткичлар алоҳида белгиларига кўра қуйидаги туркумларга ажратилади: умумий ва хусусий; иқтисодий ва ижтимоий-демографик; объектив ва субъектив; қиймат ва натурал; миқдор ва сифат; истеъмол пропорцияси ва таркиби кўрсаткичлари; статистик кўрсаткичлар ва бошқалар.

Турмуш даражаси кўрсаткичлари умумий ва хусусий кўрсаткичларга ажратилади. Умумий кўрсаткичларга 1)миллий даромад; 2) истеъмол фонди (иқтисодиёт тармоқларининг бевосита истеъмолга йўналтирилган маҳсулотлари); 3)миллий бойликлар истеъмол фонди (тўпланган истеъмол мулклари — турар жойлар, маданий-маиший бинолар, буюмлар) кабиларнинг аҳоли жон бошига тўғри келадиган улуши киритилади. Бу кўрсаткичлар жамият ижтимоий-иқтисодий тараққиётининг умумий даражасини ифодалайди.

Хусусий кўрсаткичлардан 1) истеъмол даражаси ва усуллари; 2) меҳнат шароитлари; 3 турар жой таъминоти ва маиший қулайликлар; 4) ижтимоий-маданий хизмат кўрсатиш даражаси; 5) болаларни тарбиялаш шароитлари; 6) ижтимоий таъминот ва бошқаларни келтириб ўтиш мумкин. Мазкур кўрсаткичлар ижтимоий тараққиёт билан боғлиқ бўлиб, аҳолининг (меҳнаткашларнинг) маълум гуруҳлари, ҳудуд ва бошқалар бўйича аниқлаштирилади.

Иқтисодий кўрсаткичлар инсон ва жамият ҳаётининг иқтисодий жиҳатларини, эҳтиёжни қондиришнинг иқтисодий имкониятларини ифодалайди. Жамият иқтисодий тараққиёти ва ҳар бир инсоннинг фаровонлиги (номинал ва ҳақиқий даромадлар, иш билан бандлик ва бошқалар) даражасини акс эттирувчи кўрсаткичларни иқтисодий кўрсаткичлар сирасига киритилади. Бу кўрсаткичлар ишчи кучини (аҳолини) **такрор тиклаш** билан узвий боғлиқ бўлиб, унинг иқтисодий асосларини очиб беради. Бу, айниқса, аҳоли даромадлари салмоғи ва уларни тафовутлаш (дифференциациялаш)да яққолроқ намоён бўлади.

Ижтимоий-демографик кўрсаткичлар аҳолининг ёши, жинси, касбий-малакавий таркибини, ишчи кучини жисмоний такрор ишлаб чиқаришни ифодалайди. Улар ижтимоий кўрсаткичларда ўз аксини топади ва ижтимоий соҳа, умуман иқтисодиёт тараққиёти билан мустаҳкам алоқада бўлади. Бу омиллар аҳолишуносликнинг табиий асослари, яъни аҳоли, унинг айрим гуруҳлари сонининг ўзгариши, умр кўриш даври ҳақида тасаввур ҳосил қилади.

Кўрсаткичларни объектив ва субъектив турларга бўлиниши инсонлар ҳаёт фаолиятидаги ўзгаришларни асослаш зарурати билан изоҳланади. Объектив кўрсаткичлар объектив (иқтисодий, техник ва ҳоказо) базага эга бўлса, субъектив кўрсаткичлар аҳоли гуруҳлари ёки алоҳида шахсларнинг меҳнат, оилавий муносабатлар, даромадлар, иш, турмуш тарзи ва шу кабилардан қониқиши бўйича ҳисобга олинади.

Қиймат ва натурал кўрсаткичлар. Қиймат кўрсаткичлари барча даромад кўрсаткичлари ва пул кўринишидаги бошқа кўрсаткичларни (товар айланиши, хизматлар, ташишлар, пул жамғармалари ва қўйилмалари ва ҳоказоларни ҳажми) ўз ичига олади.

Натурал кўрсаткичлар натурал бирликларда (дона, кв.м., куб м. ва ҳоказолар) ўлчанадиган муайян моддий неъматлар ва хизматлар - озиқ-овқат маҳсулотлари, энергия истеъмоли, мол-мулк, турар жойлар, маданий-маиший товарлар таъминотининг ҳажмини ифодалайди.

Турмуш даражасини ифодалашда **миқдор ва сифат кўрсаткичлари** муҳим аҳамиятга эга. **Миқдор кўрсаткичлари** муайян моддий неъматлар ва хизматлар истеъмол ҳажмини аниқлайди. **Сифат кўрсаткичлари** эса аҳоли фаровонлигини сифат жиҳатдан баҳолаш имконини беради. *Улар моддий неъматлар, хизматлар истеъмол таркиби, овқатланиш,* маълумот, малака, узоқ муддатга мўлжалланган ижтимоий-маиший буюмлар билан таъминланганлик даражаси кабиларни ўз ичига олади.

Аҳоли фаровонлиги муганосиблиги (пропорцияси) ва тақсимот таркибининг (аҳоли қатламларини даромадлар бўйича тақсимланиши, даромадлар ва истеъмолни концентрациялаш ҳамда дифференциялаш кўрсаткичлари ва бошқалар) ифодаловчи кўрсаткичларни мустақил кўрсаткичлар сифатида ажратиб кўрсатиш мумкин.

Статистик кўрсаткичлар. Статистик кўрсаткичлар турмуш даражаси кўрсаткичлари тизимида муҳим ўрин тутади.

Бозор иқтисодиёти муносабатлари шароитида илгари қабул қилинган таснифлардан фойдаланиш деярли мумкин эмас, чунки шўролар даврида таркиб топган 280дан ортиқ кўрсаткични баҳолаш жуда мураккаб ва шу билан бирга сўнгги йилларда ижтимоий тараққиётнинг йўналишлари, ҳисоб юритиш ва ҳисобот амалиёти туб ўзгаришларга юз тутди ва ҳозирги кунда мамлакатда миллий манфаатларни ҳимоя қилувчи иқтисодий омиллар муҳим ўринни эгаллайди.

Ҳозирги пайтда юзага келган шароитларни ҳисобга олиб, бозор иқтисодиёти шароитларига мувофиқлаштирилган қуйидаги янги кўрсаткичлар тизими таклиф этилади:

1) умумлаштирувчи кўрсаткичлар (ички ялпи маҳсулот, истеъмол фонди, турмуш қиймати индекси ва бошқалар);

2) аҳоли даромадлари;

3) аҳоли истеъмоли ва харажатлари;

4) аҳолининг пул жамғармалари;

5) жамғарилган мол-мулклар ва турар жойлар;

6) аҳолини ижтимоий табақаланиши;

7) аҳолининг кам таъминланган табақалари.

Бу тизим ҳам камчиликлардан ҳоли бўлмаса-да, у собиқ шўролар даврида фойдаланилган таснифга қараганда ихчамроқ, ҳисоб юритиш

учун қулайроқ бўлиши билан бирга турмуш даражасининг асосий кўрсаткичларини акс ҳам эттиради.

Ўзбекистонда иқтисодий ислоҳотлар иқтисодиётнинг ҳамма жабҳаларига, хусусан даромадлар ҳосил бўлишига сезиларли таъсир қилди. Рўй бераётган ўзгаришлар кенг маънода бир бутунликни ташкил этса-да, уларни шартли равишда икки гуруҳга бўлиш мумкин: 1. Миллий мустақилликни таъминловчи ислоҳотлар. 2. Миллий иқтисодиётни бозор муносабатлари заминига ўтказувчи ислоҳотлар.

Мустақилликнинг бош иқтисодий мақсади она юрт бойлигини миллий мулкка айлантириш, уни бутун халқ манфаати йўлида тасарруф этиб, эришган марраларни мустаҳкамлашга хизмат қилдиришдир. Истиқлол туфайли ўзимизникига айланган табиий бойликлар иқтисодий салоҳиятини мустаҳкамлашга катта ҳисса қўшади. Ушбу ҳол халқ ҳаётида катта тарихий ҳодиса саналиб, у иқтисодий тараққиётга, бинобарин аҳоли даромадларини оширишга имкон беради. Аммо баъзан миллий мулк тушунчасига сунъий нарса деб қарайдиган, унинг аҳамиятини камситадиганлар ҳам учраб туради. Миллий мулкнинг қанчалик муҳим аҳамият касб этишини англаб етиш учун шўролар даврини эслаш кифоя. 70 — 80- йилларда Ўзбекистон собиқ Иттифоқнинг валюта цехи эди, десак хато қилмаймиз. Дарҳақиқат, республикамиз экспортда учинчи ўринда туриб, ўз пахтаси, қоракўл териси, ипаги, олтини билан „марказ"нинг валюта хазинасини тўлдириб келган. Ўзбекистон замини бойликлари туфайли давлат банки ихтиёрига ҳар йили миллиардлаб доллар келиб тушар, лекин бу тушим Марказ мулки саналиб, республикага сариқ чақа ҳам насиб қилмасди. Ўша кезларда (1975 — 1980) жаҳон бозоридаги олтин нархи ҳозиргисидан 2, 3 марта юқори бўлганлигини эсланса, республиканинг қанча неъматдан бебаҳра қолганлигини тасаввур этиш қийин эмас.

Эндиликда Ўзбекистон ўз ҳудудида ишлаб чиқарилган товарларни четга сотиш орқали барқарор валюта тушимига эга бўлиб, ўз олтин-валюта захирасини бойитиб бормоқда. Кейинги даврда Ўзбекистоннинг йиллик экспорти 8 миллиард долларни ташкил этмоқда. Ҳозирги Ўзбекистоннинг олтин-валюта захирасини яратилган миллий маҳсулот миқдори билан таққосланса, бу кўрсаткич бўйича Ўзбекистон қатор Мустақил Давлатлар Ҳамдўстлиги мамлакатлари, жумладан, Россиядан ҳам олдинда бораётганлигини кўриш мумкин бўлади.

Миллий мулкчилик қарор топган шароитда ислоҳотларнинг қадам-бақадам бориши, аввало, ишлаб чиқаришнинг кескин пасайишини тўхтатди, иккинчидан, аҳоли даромадларининг шиддат билан пасайишига йўл қўймади.

Даромадлар кўрсаткичлари

Аҳоли турмуш даражасини барча турқумланишларда даромадлар етакчи ўрин тутади. Ўз навбатида даромадларни шакллантиришда меҳнат омилининг ўрни беқиёсдир, чунки даромадларнинг миқдори

ишлаб чиқаришда сарфланган меҳнат миқдори ва сифати билан аниқланади. Даромадларнинг фақат меҳнат натижалари орқали келиб тушадиган қисми миллий даромаднинг энг кўп қисмини ташкил этади. Миллий даромад ва истеъмол жамғармаси, иш ҳақи жамғармаси, пенсия жамғармаси ва бошқалар асосий иқтисодий ва қиймат кўрсаткичлари сифатида қўлланилади. Аҳоли ва унинг айрим гуруҳларининг турмуш даражасини ифодалашда номинал ва ҳақиқий даромадлар, иш ҳақи, пенсиялар, стипендиялар, жамоат (жамоа) истеъмол жамғармаларидан келадиган пул, натура кўринишидаги тўловлар, хизматлар, товарлар, ижтимоий трансфертлар (болалар нафақалари, ишсизлик, вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик бўйича нафақалар), шахсий томорқа хўжалигидан (уй хўжалиги), тадбиркорлик фаолиятидан олинадиган даромадлар ва бошқалардан фойдаланилади.

Даромадларнинг шаклланишида давлат сарф-харажатлари даражаси ва унинг ўзгариш суръатлари муҳим ўрин тутади ва улар бир қатор объектив характердаги омиллар билан боғлиқдир:

1. Мамлакат аҳолисининг сони ва унинг ўсиши. Аҳоли жон боши ҳисобига давлат бюджети орқали амалга ошириладиган ижтимоий сарфлар даражаси ўзгармай қолган тақдирда ҳам, аҳоли сонининг ўсган қисмини ижтимоий неъматлар ва хизматлар билан таъминлаб бориш зарурлиги қўшимча маблағларни тақозо қилиб қўяди.

2. Ижтимоий соҳа хизматлари ҳажми ва сифатига талабнинг ортиши. Бу аҳоли турмуш даражасининг ўсиб бориш натижаси ҳисобланади.

3. Урбанизациянинг кучайиши. Бу аҳоли сони ўсиши билан бирга йўл шохобчалари, умумий фойдаланишдаги транспорт воситалари, қўриқлаш ва ёнғин хизмати, сув, газ ва электр таъминоти кабиларга анча катта сарфларни зарур қилиб қўяди.

4. Табиат ва атроф-муҳит ифлосланиш муаммосини ҳал қилиш зарурияти. Аҳоли сонининг ўсиши ва урбанизациянинг кучайиши атроф-муҳитнинг сифат муаммосини кескинлаштиради. Бу эса ўз навбатида давлат харажатларининг миқдорини оширишни талаб этади.

5. Даромадлар тенгсизлигини қисқартириш ва бошқа давлат дастурларини амалга ошириш. Буларга хусусан давлатнинг ижтимоий ҳимоя тадбирлари ва кафолатлари, ижтимоий таъминот, текин тиббий ёрдамлар кўрсатиш, уй-жой қурилиши каби давлат дастурлари киради.

6. Ички тартибни сақлаш, миллий мудофаа ва давлат хавфсизлигини таъминлаш харажатлари ҳажмининг ўсиб бориши.

Таҳлил жараёнида турли манбаларнинг даромадлар шаклланишидаги роли, шунингдек даромадлар даражаси ва таркибини белгиловчи омилларни ўрганиш муҳим. Ёши, жинси, иш билан бандлиги, оиласининг таркиби ва тури, ҳудудлар ва тармоқлар бўйича фарқланадиган ижтимоий гуруҳларнинг даромадлари таққосланади. Даромадларни дифференциациялаш (табақалаштириш); шунингдек уларни

аҳолининг у ёки бу гуруҳларига қайта тақсимлаш учун даромадларни тоифалаш усули қўлланилади.

Даромадларни тартибга солиш ва прогнозлашда энг кам иш ҳақи, энг кам пенсия, яшаш минимуми ва истеъмол бюджетларининг турлари каби кўрсаткичлар алоҳида ўрин тутади.

Турмуш сифати кўрсаткичлари

Турмуш сифати концепцияси турмуш даражасининг маълум таркибий қисмларини ифодаловчи муайян кўрсаткичлар тизимини қўллаш асосида шакллантирилади ва улар қуйидаги асосий кўрсаткичларда ифодаланади:

1. Инсоннинг саломатлиги: умр кўриш даври, ўлим даражаси, хасталикларнинг давом этиш даври ва оғирлиги, инсонларнинг жисмоний ва ақлий лаёқати;

2. Овқатланиши: овқатланиш тартиби, овқат таркиби, овқат тўйимлилиги (оқсиллар калорияси, витаминларнинг сифати), овқат хушгаъмлиги, маҳсулотларнинг янгилиги ва тозалиги;

3. Маълумоти: таълим олиш даври ва даражаси, илмий билимларни эгаллаганлик даражаси, адабиётларнинг бадиий ва маънавий савияси, кутубхоналар, телевидение, музейлар ва бошқа маданият муассасаларидан фойдаланиш имконияти;

4. Иш билан бандлиги ва меҳнат шароитлари: меҳнат шароитлари ва характери, унинг оғирлиги ва унумдорлиги, касб танлаш эркинлиги, иш вақтининг (кун, ҳафта) давомийлиги, йиллик таътиллар, қўл меҳнати ва автоматлаштирилган меҳнат улуши, касб касалликлари миқдори ва характери, иш билан бандлик ва ишсизлик, меҳнатнинг моддий ва маънавий баҳоси, жамоадаги руҳий ҳолат, меҳнатдан қониқиш даражаси;

5. Турар жой шароитлари: турар жойнинг майдони ва тузилиши, маиший қулайликлар, аҳоли пунктининг қулайлиги, томорқанинг мавжудлиги ундан фойдаланиш имкониятлари;

6. Ижтимоий таъминоти: ижтимоий тенглик, иш билан бандлик кафолатлари, кексаликда, вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик рўй берганда таъминот олиш, болали ва кўп болали оилаларга ёрдам ва пенсиялар, нафақалар, дотациялар, имтиёзлар ва ҳоказоларнинг тегишли кўрсаткичлари;

7. Кийим-боши: сифати, танлаш имкониятлари, пишиқлиги, кийим-бош ва пойафзалларнинг турли-туманлиги;

8. Дам олиш ва бўш вақти: давомийлиги, ўз вақтидан фойдаланиш эркинлиги, дам олиш ва спорт билан шуғулланиш, туризм, саёҳатлар учун турли муассасаларнинг очиқлиги, дам олиш вақтида ва ундан кейинги кайфият, бўш вақтни ва дам олишни мароқли ўтказиш;

9. Инсон ҳуқуқлари: инсон ҳуқуқларини амалга ошириш имкониятлари, хавфсизлик, эпидемиялар, фалокатлар, ҳарбий ва миллий тўқнашувлар, сиёсий келишмовчиликлар оқибатида рўй берадиган

қутилмаган ҳолатлардан муҳофазалаш, ҳуқуқ идораларининг оқиллиги ва инсонпарварлиги, уларга ишонч даражаси.

Турмуш сифатининг келтирилган кўрсаткичлари маълум даражада тўлароқ бўлиб, унда инсоннинг меҳнат, дам олиш, ўз ҳуқуқларининг таъминланганлиги ва шу кабилардан қониқиш ҳосил қилиш тўғрисидаги субъектив тасаввурлари ҳисобга олинган.

Ижтимоий кўрсаткичлар

Ижтимоий сиёсатнинг мақсад ва устивор йўналишлари билан боғлиқ кўрсаткичлар тизимини ишлаб чиқиш жараёнида халқаро ва миллий даража ҳисобга олинади. Биринчи навбатда турли мамлакатларнинг, иккинчи навбатда алоҳида олинган давлатнинг ижтимоий-иқтисодий тараққиётини таққослаш ва таҳлил қилиш воситаси яратилади.

Халқаро Меҳнат Ташкилоти мутахассислари иқтисодий ва ижтимоий кўрсаткичлар ўртасида аниқ бир чегара йўқ деган фикрни илгари суришади, чунки ҳар қандай ижтимоий дастурда иқтисодий критерийлар қатнашса, ҳар қандай иқтисодий дастурни амалга ошириш ижтимоий оқибатларга олиб келади. Шунинг учун ижтимоий кўрсаткичлар бевосита ва билвосита характер касб этиши ҳамда миқдор ва сифат жиҳатларини намоён қилиши мумкин.

70-йилларда ижтимоий кўрсаткичлар тизими Бирлашган Миллатлар Ташкилоти билан бир қаторда Иқтисодий Ҳамкорлик ва Тараққиёт Ташкилоти томонидан ишлаб чиқилди. Ҳар икки ташкилот ҳам жаҳон амалиётида қабул қилинган ижтимоий устиворликларга суянган ҳолда объектив турмуш шароитлари ва уларни жамият аъзолари томонидан субъектив қабул қилинишини акс эттирувчи кўрсаткичлар тизимини яратишни мақсад қилиб қўйган эди.

Ижтимоий сиёсат саккизта йўналишга (блокларга) ажратилади ва уларнинг барчаси махсус механизмлар билан тартибга солинади ҳамда мос кўрсаткичлар воситасида янгилаб турилади. Ижтимоий сиёсатнинг асосий йўналишларига: саломатлик; шахсни ўқитиш; аҳолининг иш билан бандлиги ва меҳнат фаолияти; бўш вақтдан унумли фойдаланиш имконияти; инсоннинг иқтисодий ҳолати ва бошқалар мисол сифатида келтирилиши мумкин.

Саломатлик (устивор позиция). Кўрсаткичлар: 1, 20, 40, 60 ёшлилар учун кутилаётган яшаш даври; болалар ўлими (туғилган ҳар 100 болага тўғри келадиган ўлимлар сони); 1, 20, 40, 60 ёшлилар учун носоғлом ҳолда яшаш даври; носоғлом шахслар улуши (%), оналар ўлими; тиббий хизматдан фойдаланиш имкониятлари (тез тиббий ёрдам олишнинг ўртача муддати); тиббий хизматларнинг иқтисодий жиҳатдан қулайлиги, оилавий даромадлар (ҳар бир оилани тиббий суғурталаш учун кетадиган соф харажатлар, бир оила фойдаланадиган соғлиқни сақлаш хизматларининг тўла қиймати ва ҳоказо).

Аҳолининг саломатлик даражаси ижтимоий тараққиётнинг муҳим кўрсаткичи, мамлакатнинг ижтимоий-иқтисодий ва гигиеник фаровонлиги белгисигина бўлиб қолмай, айни пайтда жамиятнинг қудратли иқтисодий, меҳнат, мудофаа ҳамда маданий потенциали, маъмурчилик омилидир.

Аҳолининг саломатлик даражаси анъанавий тарзда қуйидаги белгиларни ўзида акс эттирувчи кўрсаткичлар тизими билан ўлчанади:

— аҳолининг қайта тикланишидаги ўзига хосликлар (тиббий-демографик тавсифлар);

— жисмоний кучнинг етарлилиги ёки қодирлик (аҳолининг жисмоний тараққиёти кўрсаткичлари);

— атроф-муҳит шарт-шароитларига аҳолининг мослашишидаги ўзига хосликлар (аҳоли касалланиши);

Аҳолининг келгусидаги умрузоқлиги 1990 йилдаги 69 ёш ўрнига 1996 йилда ўртача 70,2 ёшга етди, жумладан шаҳарларда бу кўрсаткич 71,5 ёшга, қишлоқ жойларда эса 69,1 ёшга бераварлашди. Аёлларнинг ўртача умрузоқлиги бу даврда эркакларга нисбатан 4,8—4,9 йил, жумладан шаҳарларда 4,9—5 йил, қишлоқ жойларда эса 4,7 йил ортиқроқ бўлди.

6.3- жадвал

Ошқозон-ичак касалликлари
(ҳар 100000 киши ҳисобидан)

Касалликлар	1992 й.	1993 й.	1994 й.	1995 й.	1996 й.	1997 й.
Ич терлама	3.7	3.4	2.7	2.1	1.5	1.5
Паратиф	1.7	1.7	1.1	0.7	0.6	0.5
Бактериал дизентерия	123.2	71.3	82.9	61.1	58.9	42.1
Ўткир ичак касалликлари	528.1	530	496.1	393.9	424.5	350.8
Бошқа сальмонеллёз инфекциялар	35.3	31.1	22	18.1	16.4	

* — олдиндан олинган маълумотлар

6.4- жадвал

Болаларни эмлаш (%)

Болаларни туғилганида силга қарши эмлаш (%)		Туғилганидан 1 ёшгача бўлган болаларни шу касалликка қарши эмлаш			Икки яшар болаларни шу касалликка қарши эмлаш	
		терлама	кўкйўтал	полиомиелит	эпидпаротит	қизамиқ
1992		83.2	78.4	85.3	62.9	84.1
1993		49.2	44.7	45.9	51.3	82.2
1994	92.5	66.8	65.2	79	37.1	43.0
1995	94.8	87.8	86.9	98.1	0.3	63.3
1996	98.0	97.2	97.2	97.0		87.3

6.5- жадвал

Аҳолининг эмланадиган касалликлар гуруҳига чалиниш-ининг ўсиши (ҳар 100000 киши ҳисобидан)

	1992 й.	1993 й.	1994 й.	1995 й.	1996 й.	1997 й.
Дифтерия	0.1	0.6	1	2.8	0.7	0.1
Кўкйўтал	7	2.4	1.62	1.2	0.9	0.8
Полиомиелит	0.1	0.3	0.5	0.001		
Қизамиқ	19.4	10.8	5.2	1.3	1	1.1
Вирусли гепатит-„А“	514.6	5118.6	398.6	607.2	260.2	558.2
Эпидпаротит			13.1	34	32.5	

Умрида биринчи марта таносил касаллиги ташхиси қўйилган беморлар миқдори (100000 киши ҳисобига)

Йиллар	Захм барча тури	Сўзак	
		ўткир	сурункали
1992	2.3	16.5	3.6
1993	4.4	18.4	6.0
1994	11.4	17.9	4.5
1995	25.1	20.7	5.7
1996	38.5	20.4	6.1

Шахсни ўқитиш ва камол топтириш (билим олиш). Кўрсаткичлар: шахсларнинг (ёш гуруҳларини) маълумот, малака ва маълум маънавий неъматларнинг мавжудлиги бўйича тақсимланиши; мактаб таълими: аҳоли ўртача мактаб маълумотининг йиллари сони; катта ёшлилар маълумоти; ўз маълумотини ошираётган аҳоли улуши; маълумот олиш имконияти: маълумот олишга хоҳиши бор, аммо имкониятлари бўлмаган аҳоли улуши; таълим олиш учун иқтисодий имкониятларнинг мавжудлиги (таълим олиш учун ажратиладиган маблағлар, стипендиялар миқдори, мактабдан ташқари таълимнинг тўла қиймати ва шу кабилар).

Аҳолининг иш билан бандлиги ва меҳнат фаолияти. Кўрсаткичлар: иш билан банд бўлганлар, ишсизлар; тўла бўлмаган бандлик шароитида ишлаш имкониятини излаётганлар; тўлиқсиз иш вақтида ишлаётган шахсларнинг умумий сони; ўлимга олиб келадиган касб жароҳатланиши ва ишлаб чиқариш жараёнида меҳнат лаёқатини йўқотиш коэффициентлари; ишчи-хизматчиларнинг ўртача иш ҳақи; уларнинг иш ҳақи миқдори бўйича тақсимланиши; қўшимча тўловлар ва имтиёзларнинг ўртача миқдори ва таркиби; иш ҳафтаси, таътил даврининг ўртача давомийлиги, ишга бориш ва қайтиш учун кетадиган ўртача вақт.

Бўш вақтдан унумли фойдаланиш имконияти. Иш вақтининг мослашувчанлиги, мароқли дам олиш имконияти, ўз устида ишлаш учун вақтнинг етарлилиги.

Инсоннинг иқтисодий ҳолати. Кўрсаткичлар: доимий нархларда аҳоли жон бошига тўғри келадиган ўртача даромад (солиқларни

чиқариб ташлаганда); аҳолининг оладиган даромадига қараб табақаланиши: юқори ва кам даромадли аҳоли табақалари даромадининг улуши; аҳолининг мол-мулк миқдори бўйича табақаланиши: юқори ва кам мулкка эга бўлган аҳоли табақаларининг мол-мулки салмоғи; кўрилган зарарни қоплаш учун олинган компенсациялар; ишсизлик, вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик, ногиронлик ва ҳ.к. бўйича тўловлар.

Келтирилган кўрсаткичлар тизими ишчи кучини такрор ишлаб чиқариш учун зарур шартларни умуман акс эттиради ва у кенг функция бўлиб, инсон фаолиятининг барча соҳаларини қамраб олади.

Интеграл (умумлаштирувчи) кўрсаткичлар

Юқорида келтирилган турмуш даражаси концепцияси инсон фаолиятининг алоҳида қирраларини ифодалайди. Таъкидлаб ўтилганидек, барча таснифлар ўртасида узвий алоқа мавжуд бўлиб, улар бир-бирини тўлдиради, аммо баҳолаш тўла бўлиши учун интеграл кўрсаткичлар тизими зарур. Ҳозирда асосан турлича бўлган турмуш даражаси концепцияларини аҳолининг турмуш даражаси (сифати)ни ҳар томонлама таърифлаб берадиган ягона кўрсаткичга келтирадиган самарали усул йўқ.

Шўролар даври амалиётида интеграл ўлчов сифатида жон бошига тўғри келадиган ўртача ҳақиқий даромад кўрсаткичидан фойдаланган. Ҳақиқий даромад ҳақиқий иш ҳақини ошириш (пул шаклидаги иш ҳақини тўғридан-тўғри ошириш, нархларни тушириш, солиқлар, мажбурий ажратмаларни камайтириш), ижтимоий истеъмол фондларидан тўланадиган тўловларни (ижтимоий трансфертларни) ошириш ва бошқалар ҳисобига кўпайтирилган. „Ҳақиқий даромадлар“ кўрсаткичида пул даромадларидан ташқари натурал даромадларнинг қиймати, муассасаларнинг ижтимоий соҳа учун моддий харажатлари кўринишидаги даромадлари, аҳолининг қимматбаҳо қоғозлари, жамғармалари ҳам ҳисобга олинади. Аҳолининг ҳақиқий даромадлари индекси жон бошига тўғри келадиган даромадлар динамикасини, моддий неъматлар, хизматлар, тарифлар нархларини, солиқлар ва мажбурий ажратмаларнинг ўзгаришини назарда тутган ҳолда ҳисобланади.

Турмуш даражасини ифодалаш учун мутлақ ва нисбий қашшоқлик кўрсаткичларидан ҳам фойдаланилади. Мутлақ қашшоқлик — даромаднинг умуман йўқлиги ёки шахс (оила)нинг минимал турмуш эҳтиёжларини қондириш учун зарур даромадининг йўқлигидир. Мутлақ қашшоқлик кўпроқ дайдилар, бошпанасизлар ва шу кабилар орасида учрайди.

Ўзбекистонда нисбий қашшоқлик яшаш минимумидан кам бўлган даромад миқдори билан аниқланади. Жаҳон амалиётида эса бу кўрсаткич мамлакат бўйича ўртача даромаднинг 40 — 60 фоизидан кам бўлган даромадларга нисбатан қўлланилади.

6.3. Турмуш даражаси динамикаси омиллари

Турмуш даражаси турли хил сабабларга боғлиқ бўлган кўп қиррали ҳодисадир. Ҳар бир инсоннинг турмуш даражаси ҳаво ва сув муҳити, уй-жой, маиший ва ишлаб чиқариш шароитлари, истеъмол товарларининг сифати ва ҳажмидан бошлаб, то умумий ижтимоий-иқтисодий ва экологик вазият, шунингдек сиёсий институтларнинг ҳолатигача бўлган қатор табиий ва ижтимоий омиллар билан белгиланади. Булардан энг муҳимлари — сиёсий, иқтисодий, ижтимоий соҳа ҳамда илмий-техник тараққиётга, шунингдек экологияга (атроф-муҳитга) таъсир этувчи омиллардир.

Омилларнинг таъсири табиий-иқлимий шарт-шароитлар ва захираларнинг (инсон, меҳнат, ишлаб чиқариш, молиявий, ахборот, маънавий захиралар) мавжудлигига (йўқлигига) қараб кучайиши (сусайиши) мумкин. Аммо бунда тўғридан-тўғри алоқа мавжуд эмас. Масалан, Япония, Швейцария каби давлатлар табиий захираларнинг кам бўлишига қарамай энг бой давлатлардан саналадилар. Фаровонликнинг юқори даражаси аҳолиси кўп бўлган давлатлар (АҚШ, Германия, Япония) билан бир қаторда аҳолиси кам бўлган давлатларда ҳам (Люксембург, Финляндия, Швейцария) кузатилади. Покистон, Афғонистон, Тожикистон, Қирғизистон ва Ўзбекистон каби давлатларнинг иқлим шароитлари бир-бирига деярли яқин бўлса-да улардаги аҳолининг турмуш даражаси тубдан фарқ қилади.

Аҳолининг маълумот даражаси, касбий билими (профессионализм)нинг юқорилиги, иқтисодий фаоллиги, тадбиркорлиги, ижтимоий муносабатлари мамлакатда турмуш даражаси юқори бўлишини таъминловчи сабаблар сифатида таъкидланади. Масалан, Япония эришган иқтисодий тараққиётни биринчи навбатда таълим тизими, миллатнинг меҳнатсеварлиги, фаоллиги, корхоналарда меҳнатни оқилона ташкил этилиши билан боғланади.

Сиёсий омиллар. Ҳар бир мамлакатдаги турмуш даражаси жамият (давлат) тузилиши, ҳуқуқ институтларининг барқарорлиги ва инсон ҳуқуқларига амал қилиниши, ҳокимият турли бўғинларининг нисбати ва уларнинг минтақа (корхона)лар билан муносабатлари ва шу кабиларга боғлиқ бўлади.

Ўзбекистонда бозор муносабатларига ўтиш даврининг беш тамойили асосида собиқдамлик билан амалга оширилган ислоҳотлар мулкчилик, нарх-наво, аграр, ташқи иқтисодий алоқалар, бошқариш ва ниҳоят ижтимоий ислоҳотлардан иборатдир. Шўролар даврида Ўзбекистон собиқ Иттифоқдаги моноиқтисодий тизимнинг бир бўлаги эди. Бу тизим давлатлаштирилган, яъни бутунлай давлатнинг моноцол тасарруфида бўлган, фақат марказдан режалаштириладиган ва давлат назоратидаги иқтисодиётдан иборат эди. У монопол бўлгани боис иқтисодий демократизмни инкор этган. Ана шундай монопол тизим

ўрнида табиатан демократик бўлган кўп укладли иқтисодий тизим қарор топтирилмоқда. Кўп укладли иқтисодий тизимга турли мулк шакллари ва хўжалик юритиш усулларининг ёнма-ён ривожланиб бориши ва улардан ҳеч бирининг монопол, яъни танҳо ҳукмрон бўлмаслиги ва бир-бирига тазйиқ этмаслиги хосдир. Бу тизимда улар ўртасидаги хўжалик алоқалари бозор муносабатлари тарзида намоён бўлади. Иқтисод илми рақамларни хуш кўради. Шунинг учун қуйида рақамлар орқали сўз юритамиз.

Мустақиллик даврида давлат монополиясининг барҳам топиши иқтисодий демократизмни юзага келтириб, бозор муносабатларига йўл очди. Бу аҳоли даромадларига таъсир этиши табиий, албатта. Ислоҳотлар янги даромадлар манбаларини вужудга келтирди. Маълумки, социализм шароитида меҳнатга қараб тақсимлаш шиори ўртага ташланган бўлса-да, аслида даромадларни мумкин қадар бир текис тақсимлашга, ҳаммани бир хил даромад билан таъминлашга мойиллик кучли эди. Даромадларга чегара қўйилиб, кўп пул ишлаш, яъни бой бўлиш амалда тақиқланган ва таъқиб этилган. Буни социализмни барбод бўлишининг сабабларидан бири дейиш мумкин, чунки бу тузумда кишиларнинг шахсий манфаати юзага чиқмаслиги боис меҳнат омиллари ўта заифлашиб кетиб, иқтисодиёт инқирозга юз тутди. Ислоҳотлар туфайли тадбиркорлик даромади, акциядор дивиденди, мулкдан келган даромад шаклидаги табиатан янгича бозор даромадлари пайдо бўлди.

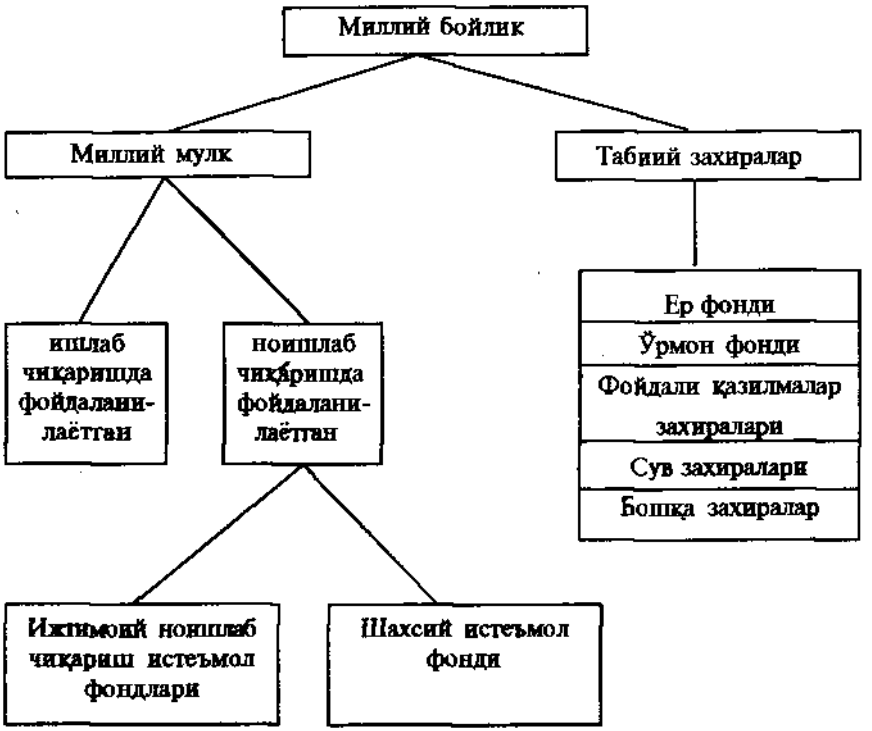
Натижада иш ҳақи ҳам бозор даромадига айланиб бормоқда. Бозор даромади — бу ишлаб топилган даромад, яъни иш кучи, капитал ёки бошқа бойликни ўз эгаси томонидан нақадар самарали ишлатилишига қараб топиладиган даромаддир. Бозор даромади аҳамиятининг ортиб бориши бозор муносабатларининг қарор топиб борётганлигидан дарак беради. Ислоҳотлар, шак-шубҳасиз, даромадлар таркибида чуқур ўзгаришлар яратади.

Миллат фаровонлигини оширишда иқтисодий, ижтимоий, экологик ва бошқа омилларнинг ҳам таъсири муҳим.

Иқтисодий омиллар. Аҳолининг турмуш даражаси миллий бойликларни ўз ичига олувчи иқтисодий салоҳиятга боғлиқ. *Миллий бойлик* — жамият тасарруфида бўлган моддий захиралар, тўпланган маҳсулотлар, иқтисодий оборотга кирган ёки жалб этилган табиий захиралар-нинг йиғиндисини акс эттиради. Миллий бойлик ҳисобига ишлаб чиқарилаётган маҳсулот (ишлаб чиқарилган ялпи маҳсулот ва бошқалар) мунтазам ошиб боради (оддий ва кенгайтирилган такрор ишлаб чиқариш).

Миллий бойлик кўрсаткичлари ижтимоий ишлаб чиқаришнинг моддий шарт-шароитларини, шунингдек умуман жамият ҳаётини ифодалайди. Тўпланган бойликлар ва ижтимоий маҳсулот ҳажми мамлакатнинг иқтисодий салоҳиятини, демакки аҳолининг истеъмоли,

даромади, турмуш даражасини оширишнинг иқтисодий имкониятларини акс эттиради. Миллий бойликнинг кенгайтирилган таркиби 6.2- расмда берилган.



6.2- расм. Миллий бойлик таркиби

Миллий мулк миллий бойликнинг асосий таркибий қисми ҳисобланиб, жамиятнинг моддий фаровонлигини таъминлаш учун зарур бўлган мол-мулкни ўз ичига олади. Унинг салмоғи ва таркиби ялпи маҳсулот ишлаб чиқаришда ва аҳоли фаровонлигини оширишда катта имкониятлар яратади.

Мамлакат аҳолисининг турмуш даражаси ишлаб чиқариладиган маҳсулот ҳажми ва таркиби билан ифодаланади. Якуний шахсий истеъмол таркиби (шахсий истеъмол харажатлари), айниқса, муҳим аҳамиятга эга.

Истеъмолнинг умумий ҳажмида узоқ муддат фойдаланишга мўлжалланган товарлар улушининг юқорилиги аҳолининг турмуш даражаси ва мамлакат иқтисодий тараққиёти даражасининг юқорилигидан далолат беради.

Аҳоли жон бошига тўғри келадиган ишлаб чиқарилган маҳсулотдан аҳолининг ривожланиш индекси ва мамлакатнинг ижтимоий

тараққиёти индексини ҳисоблашда фойдаланилади. У жамият тараққиёти даражаси бўйича давлатнинг халқаро миқёсдаги ўрнини белгилашда муҳим аҳамиятга эга бўлади.

Иқтисодий омиллар орасида миллий даромаднинг ўсиши алоҳида эътиборга лойиқ. Бу кўрсаткич ҳозирги авлод меҳнатининг самараси тарзида аҳоли турмуш даражаси ўсишининг манбаи ҳисобланади.

Миллий даромад йил давомида моддий ишлаб чиқариш соҳасида янгитдан яратилган қиймат ёки натура шаклидаги умумий ижтимоий маҳсулотнинг уни ишлаб чиқаришга сарфланган барча моддий харажатлар чегирилгандан сўнг қолган қисмига мувофиқ келувчи қисмидир. Бу қиймат жамиятнинг „соф даромадидир".

Амалиётда ишлаб чиқарилган ва фойдаланилган миллий даромад ажратиб кўрсатилади. Фойдаланилган миллий даромад ўз навбатида истеъмол фонди ва жамғарма фондларига бўлинади.

Истеъмол фонди — бу миллий даромаднинг аҳоли, ва умуман, жамиятнинг моддий ва маънавий эҳтиёжларини (ишлаб чиқариш соҳаси ва мудофаа харажатлари) қондиришга мўлжалланган қисмидир.

Жамғарма фонди — бу миллий даромаднинг фан-техника тараққиёти ва ишлаб чиқариш ривожлантиришга йўналтириладиган қисмидир.

Кўрсатиб ўтилган фондлар ўртасидаги нисбат одатда истеъмол фондининг фойдасига бўлади, аммо бу устунлик маълум меъёрда бўлиши лозим (масалан, бозор муносабатларига ўтиш шароитида миллий даромадда истеъмол фонди ҳиссасининг оширилиши инвестицияларнинг кескин камайишига олиб келди, бу ўз навбатида фан-техника тараққиёти, ишлаб чиқариш ва жамият тараққиётига жиддий салбий таъсир ўтказади).

Миллий даромад ва ялпи маҳсулотнинг ўсиши иш ҳақи, пенсияларнинг энг кам миқдорини, ижтимоий нафақалар миқдорини ошириш, турли ижтимоий дастурларни бажариш ва ҳоказоларга имкон яратади.

Миллий даромаднинг ҳажми ва динамикаси меҳнат унумдорлиги, иш билан бандлик, тармоқ таркиби, инвестициялар ҳажми, ижтимоий соҳанинг ривожланиш даражаси каби омилларга боғлиқ.

Меҳнат унумдорлиги даражаси ва ўзгариши ялпи маҳсулот ва миллий даромаднинг ўсишини белгиловчи муҳим омиллардан бири бўлиб, аҳолининг турмуш даражаси меҳнат унумдорлигининг ўзгаришига боғлиқ ҳолда ошади (камаяди). Ўз навбатида меҳнат унумдорлиги илмий техника тараққиёти, меҳнат, ишлаб чиқариш ва бошқарувни ташкил этишни такомиллаштириш, ижтимоий-иқтисодий омилларга (хўжалик механизмини такомиллаштириш, меҳнатни рағбатлантиришни ошириш, ижтимоий соҳанинг ривожланиши ва бошқалар)га боғлиқ бўлади.

Ижтимоий соҳанинг (фан, таълим, соғлиқни сақлаш, маданият) ривожланиши аҳолининг ижтимоий (маънавий, маданий) эҳтиёж-

ларини қондиришни кўзда тутади, миллатнинг салоҳиятини оширишга кўмаклашади, унинг саломатлигини сақлайди ва мустаҳкамлайди, жамиятнинг иқтисодий тараққиётига ижобий таъсир ўтказади.

Келтириб ўтилган барча омиллар орасида узвий алоқа мавжуд бўлиб, уларни биргаликда кўриб чиқиш орқалигина турмуш сифатининг барча таркибий қисмларини тавсифлаш мумкин.

Ижтимоий тараққиёт турмуш даражасининг яхшиланиб боришида (айрим давлатларда айрим сабабларга кўра бу кўрсаткич маълум даврларда пасайиши мумкин) ифодаланади. XX асрнинг ўрталарига келиб барча ривожланган давлатларда аҳоли фаровонлиги ошиб борди, мажбурий иш вақти қисқарди, меҳнат шароитлари яхшиланди, ўртача умр кўриш даври узайди.

Таҳлиллар шуни кўрсатадики, охирги 30 — 40 йил ичида ривожланган давлатларда ҳам кескин силжиш рўй берди. Ўртача умр кўриш даври шу йиллар ичида 15 — 18 йилга ўсди, гўдаклар ўлими 2 баравар қисқарди, бошланғич ва ўрта мактабларда таълим олувчилар сони 1,5 баробар ошди.

Тараққиётдаги муваффақиятларга қарамай, кўпгина мамлакатларда инсоннинг кундалик эҳтиёжлари тўла қондирилган эмас. Ривожланаётган давлатлар аҳолисининг ҳар учинчиси муҳтожликда яшамоқда, 1 млрд.дан ортиқ одам энг зарур ижтимоий таъминот (бирламчи тиббий хизмат, бошланғич таълим, тоза ичимлик суви билан таъминланиш ва тўйиб овқатланиш)дан маҳрум. Ривожланган давлатларда яшовчи салкам 100 млн. киши давлатдан ёрдам олишига қарамай расмий қашшоқлик даражасидан кам даромадга эга.

Ҳозирги кундаги ривожланиш суръати, тинчлик ва тараққиёт йўлидаги ҳамкорлик умумжаҳон аҳамиятига эга бўлган вазифаларни ҳал этиш учун имкониятлар яратмоқда. Келгуси асрда инсоният салоҳиятининг ривожланишига кўмаклашиш учун аҳоли ўсишини, ижтимоий хизмат кўрсатишни тартибга солиш, янги иш ўринларини яратиш, қашшоқликка барҳам бериш, табиий муҳитларни яхшилаш каби муаммоларни ҳал етишда халқаро келишувларга эришиш лозим.

6.4. Бозор иқтисодиёти шароитида аҳоли даромадлари

Янги демократик иқтисоднинг яратилиб бориши, ўз навбатида, аҳоли турмуш тарзининг янги сифатини атрофлича ўрганиб чиқиш, уни юқори поғонага чиқаришнинг имкониятларини қидириш ва социал адолат принципларининг амал қилишини таъминлашни тақозо қилади. Бу эса тақсимот муносабатларини ўрганишда янгича усул ва методлардан фойдаланишни талаб қилади.

Маълумки бозор иқтисодиётига ўтиш энг аввало жамиятда мавжуд мулк муносабатининг ўзгаришини талаб қилади. Турли-туман мулкчиликнинг вужудга келтирилиши унга кўра тақсимот муносабатла-

рини ҳам ўзгаришига олиб келади. Давлат мулкининг якка ҳокимлига пайтида тақсимот ҳам монопол мавқега эга бўлган давлат мулки фойдасига юз берган бўлса, бозор иқтисодиётига ўтиш жараёнида борган сари унинг мавқеи ўзгариб боради.

Мулк даромадларининг тақсимланиши, мулкдан самарали фойдаланишга, харажатларни пасайтиришга ундайди.

Ўтиш даврида мулкни давлат тасарруфидан чиқариш натижасида мулк таркиби қуйидагича ўзгаради.

Бозор иқтисодиётига ўтиш жараёнида мулкчиликнинг ўзгариши[1]

Мулк бўйича	1985 й.	1990 й.	1995 й.	1998 й.
Миллий иқтисодиётда турли секторлар ҳиссаси				
Давлат сектори	90.0	80.2	61.9	16*
Нодавлат сектори	10.0	19.8	38.1	84*
Ҳаммаси	100	100	100	100

* умумий корхоналар сонига нисбатан улуши

Агар 1985 йилда миллий иқтисодиётда давлат сектори 90%ни ташкил қилган бўлса, 80- йиллар охирига келиб, бозор иқтисодиётига ўтиш муаммоси кўтарилиши билан энг аввало республикамизда мулк муносабатларини ўзгартиришга киришилди. Натижада 1990 йили давлат секторида мулк улуши 80,2, 1995 йили эса 61,9% тушиб кейинги йилларда ҳам бу тенденция пасайиши давом этди (6;3- жадвалга қаранг)

Бу жараён ўз навбатида яратилган миллий даромадда давлат ва нодавлат сектори улушининг тубдан ўзгаришига олиб келди. 1995 йилга келиб давлат сектори ҳиссаси миллий даромадда 32,7%, 1998 йили эса 27,3% ташкил этди.

Жамиятда мулкчилик шаклларининг ўзгариши ўз навбатида хўжалик юритиш шаклларини ҳамда аҳоли пул даромадларининг таркибини ҳам ўзгаришига олиб келади.

---

[1] Ўзбекистон Республикаси Макроиқтисод ва статистика вазирлигининг маълумотлари асосида тузилган.

Бозор иқтисодиётига ўтиш даврида аҳоли пул даромадларининг таркибий ўзгариши (%)[1]

	1985 й.	1990 й.	1995 й.	1999 й.
Даромадларнинг ҳаммаси шу жумладан:	100,0	100,0	100,0	100,0
1. Меҳнат эвазига олинадиган даромад	80,9	69,4	58,9	56,5
А) Иш ҳақи	61,6	48,0	47,8	32,9
Б) Мукофотлар	2,1	2,8	—	—
В) Қишлоқ хўжалиги маҳсулотини сотишдан тушган даромад	17,2	18,6	11,1	23,6
2. Трансфорт тўловлари	14,0	22,6	17,4	14,6
3. Тадбиркорлик ва бошқа даромадлари	5,1	8,0	23,7	28,9

Бозор ислоҳотларини амалга ошириш жараёнида аҳоли даромадларининг таркиби ва манбаларини таҳлил қиладиган бўлсак, у қуйидагича бўлади. Абсолют жиҳатидан даромад ўнлаб марта ўзгарган ҳолда, ҳозирги замон инфляция даражасини ҳисобга олсак, ундан бирон-бир аниқ хулоса чиқариш қийин. Шунинг учун аҳоли пул даромадининг таркибини таҳлил қилиш асосида пул даромадини ўзгаришига тўғрироқ характеристика бериш мумкин. Ундан ташқари мулкчиликни ўзгариши натижасида тақсимотнинг ўзгариши ҳам буни объектив жиҳатидан зарур қилиб қўяди. 6.4- жадвалдан кўриниб турибдики, иқтисодий ислоҳотларни амалга ошириш жараёнида даромадлар таркиби ўзгарган. 1985 йил давлат мулки монопол мавқега эга бўлганлиги туфайли иш ҳақи шахсий даромаднинг асоси бўлиб бу кўрсаткич 80,9%, ижтимоий истеъмол фонди эса 14,0% ташкил этган эди. Кейинги йилларда эса бу кўрсаткичнинг пасайиш тенденцияси кузатилмоқда. 1995 йилда меҳнат эвазига олинган ҳақ 58,9%, 1999 йилда эса 56,5% ни ташкил этди. Меҳнат эвазига олинадиган хақ таркибида ҳам ўзгариш кузатилади.

[1] Ўзбекистон Республикаси Макроиқтисод ва статистика вазирлигининг маълумотлари асосида тузилган.

Иш ҳақи табиатан меҳнат даромади ҳисобланади. Унинг оз-кўплиги меҳнат самарадорлигига боғлиқ, чунки бозор иқтисодиётида ҳар қандай даромад ресурсларнинг (капитал, иш кучи, ер) нақадар унумли фойдаланиш натижасидир. Улардан унумли фойдаланилса, даромад ортади ва аксинча. Шу сабабли **иш ҳақи миқдори меҳнат унумдорлиги даражасидан келиб чиқади.** Бу қоида моддий ишлаб чиқариш соҳаларига (саноат, қишлоқ хўжалиги, транспорт, қурилиш ва ҳоказолар) хосдир. Номоддий соҳалардаги (маориф, маданият, соғлиқни сақлаш ва бошқа) иш ҳақи асосан ишлаб чиқаришда яратилган даромадларнинг бюджет орқали тақсимланишига боғлиқ бўлади.

Давлат бозор шароитида ўзини ўзи молиялаштирувчи, яъни тошган пулига қараб фаолият кўрсатувчи корхона ва ташкилотлар берадиган иш ҳақининг энг кам миқдори қонун йўли билан белгиланади, лекин унинг умумий миқдори, энг юқори даражасини давлат чегараламайди. Бас шундай экан, иш ҳақи ҳар бир жамоа бозор талабига нақадар мослаша олишига боғлиқ. Нобюджет корхона ва ташкилотлардаги иш ҳақи ишчи ва хизматчиларнинг ишлаб тошганига қараб оз ёки кўп бўлиши табиий, чунки бозор қоидасига кўра, бировни биров боқмайди, ҳар бир кишининг даромади ўз меҳнатининг ҳосиласидир. Бозорбоп, бинобарин рақобатдош маҳсулот тайёрлаб, уларни яхши пуллай олган ва меҳнат унумини ошира билган корхоналарда иш ҳақи юқори бўлса, бунинг акси бўлган жойларда эса ишга рағбат уйғонмайди. Иш ҳақини оширишга йўл бермаётган нарса бу меҳнат унумдорлигининг пасайиб боришидир.

Шундай шароитда иш ҳақини ошириш учун моддий асос бўлмайди, чунки оз маҳсулот чиқариб кўп иш ҳақи олиш мантиққа зиддир. Меҳнат унумдорлигини оширган корхоналар ходимларни ҳақли равишда юқори иш ҳақи билан сийламоқдалар. Масалан, бурноғи йили меҳнат унумдорлиги халқ хўжалигидагига нисбатан қўшма корхоналарда 5,2 марта, аралаш мулкка оид корхоналарда 5,6 марта юқори бўлди.

Иш ҳақининг вақтида берилиши фақат унумдорликкагина боғлиқ эмас, албатта. Корхоналарнинг бир-биридан қарз бўлиб қолиши натижасида иш ҳақи тўлаш учун пул етишмай қолади. Дебиторлик ва кредиторлик қарзи ўсиб бормоқда, бунинг асосий сабаби бозорбоп бўлмаган маҳсулот ўз вақтида сотилмаётганлигидир. Демак, иш ҳақини яхшилаш учун корхоналар бозор талабларига мослаша билиши керак. Иш ҳақи — меҳнатнинг нархи. Меҳнат нархи эса унга бўлган талабга боғлиқ. Талаб эса ўз навбатида меҳнат яратган товарларнинг харидоргир бўлишига боғлиқ. Корхона ҳамиша мана шу силсилани назарда тутиши керак. Бизда миллий даромаднинг деярли 70 фоизини нодавлат корхоналари беради. Демак, иш ҳақининг ошиши ёки ошмаслиги асосан давлатга эмас, балки корхоналарнинг ўзига боғлиқ.

Кейинги йилларда иш ҳақи ҳиссасининг бирмунча пасайиши кузатилди. Масалан, 1999 йилда бир ойлик даромаддаги иш ҳақи ҳиссаси 28,0 фоизни ташкил этди. Мазкур ҳодисанинг ижобий ва салбий томони мавжуд. Ижобийлиги шуки, бозор даромадлари тез ўсган шароитда иш ҳақининг оила учун аҳамияти пасаяди. Илгарилари фуқаролар давлатга нисбатан „Берсанг ейман, урсанг ўламан" қабилида иш тутишган. Эндиликда иқтисодий эркинлик шароитида истаганча даромад топиш мумкин. Илгари давлат нима берар экан, деб кутган ишчи, хизматчи ва деҳқонларнинг бир қисми тадбиркорлик йўлига ўтиб бозор даромадига эга бўлдилар.

Ёлланиб ишловчиларнинг тадбиркорга айланиши ва томорқа хўжалигининг кучайиши табиий равишда иш ҳақини оила даромадидан суриб чиқара бошлади.

Тўғри, иш ҳақининг аҳамияти барча оилалар учун бир хил бўлиши мумкин эмас, чунки уларнинг даромад манбаи турличадир. Масалан, 1999 йил бир ойлик даромад таркибида иш ҳақининг ҳиссаси ишчи ва хизматчилар оиласида 59,9 фоиз, жамоа хўжалигига аъзо кишилар оиласида 21,1 фоиз тадбиркор оилаларда 3,2 фоиз бўлди.

Ҳозирги босқичда нобозор даромадлари ҳам мавжуд бўлиб, ислоҳотлар натижасида бозор даромадларининг кучайиши натижасида уларнинг мавқеи пасайиб бормоқда. Нобозор даромадлар — бу бозор қоидаларига биноан ташкил топмаган, яъни капитал ва мулкка алоқаси бўлмай, эҳтиёж туфайли юзага келган даромаддир. Бу даромад ресурсларнинг самарали ишлатилиши билан боғлиқ эмас, аксинча мавжуд ресурслар яраттан даромадни қайта тақсимлаб унинг бир қисмини муҳтожларга бериш натижасида юзага келган даромаддир. У амалда бюджетдан аҳолига бериладиган трансферт тўловлари бўлиб, асосан пенсия, нафақа ва стипендиялардан иборат. Бозор қоидалари амал қилгани учун мазкур даромад нисбатан камайиб боради. Шуни айтиш жоизки, нобозор даромад ишлаб топилмаганлигидан бюджет ҳисобидан уни оширибориш кишиларда боқимандалик, пул топишга интилмаслик каби кайфиятларни туғдиради.

Бозор иқтисодиётига ўтишнинг Ўзбекистон моделига мувофиқ ички бозорда товарлар нархи ва хизматлар тарифи бошқа ҳамдўстлик мамлакатларида бўлгани сингари бирданига эркинлаштирилмай босқичма-босқич амалга оширилди. Биринчи босқич 1991 йилнинг иккинчи ярмидан 1994 йил июл ойигача, яъни миллий валюта киритилгунга қадар бўлган даврни „юмшоқ" пул-кредит ва бюджет сиёсати заминида даромадни шакллантириш соҳасида либерал сиёсат амалга оширилган даврини ўз ичига олади. Даромадлар сиёсати нуқтаи назаридан I - босқич қуйидаги асосий хусусиятлари билан белгиланади:

— аҳоли пул даромадлари устидан („бўш") назорат;

— аҳоли ялпи даромадларида истеъмол субсидияларининг салмоқли вазни;

— фуқаролар томорқа майдонларининг кенгайиши ҳисобига аҳоли натурал даромадлари янги манбаларининг шаклланиши;

— норентабел ишлаб чиқариш соҳаларида банд бўлганларни „авайлаб" олиб чиқиш ҳисобига расмий ишсизлик даражасини секин ўсиши ҳамда „Банкротлик тўғрисида" қабул қилинган Қонуннинг самарали таъсир ўтказмаслиги.

II босқич — 1994 — 1996 йиллар мобайнида, қатъийроқ пул-кредит ва бюджет сиёсати қўлланила бошлаганда, даромадлар сиёсати ҳам ўзгаришларга дуч келди, 1996 йилга келиб қуйидагиларга эришилди:

— аҳолининг пул ва ялпи даромадлари ўса бошлади;

— даромаднинг шаклланиш манбалари таркибида ишбилармонлик фаолияти, мулкчилик, шахсий ёрдамчи хўжалик юритиш ва бошқа даромадлар улуши кўтарилди.

Ишлаб чиқаришнинг пасайиши, амалга оширилаётган ишлаб чиқаришни қайта ташкил этиш, яширин ишсизликнинг ўсиши аҳоли қўлидаги реал даромадларга таъсир этди ва улар 1991—1995 йиллар мобайнида амалда икки баравар камайди. Реал даромадларининг камайиши бюджетдаги корхона ва ташкилотларда ишловчилар даромадида яққол намоён бўлди. Чунки бу собит даромадларга солиқ солиш осонроқ бўлиб, янгидан пайдо бўлаётган хусусий сектордаги иш ҳақига солиқ солиш қийинроқ кўчади.

Айни пайтда хилма-хил ишбилармонлик фаолияти турларидан ҳамда қишлоқ хўжалик маҳсулотларини сотишдан олинадиган даромад кўпайди. Аҳоли даромадларининг кўпайиши иш билан бандликни оширишга олиб келди. Масалан, 200 минг нафардан ортиқ қишлоқ жойларда яшовчилар ишга жойлашди, буларнинг 90%дан ортиқроғи иқтисодиётнинг нодавлат секторида меҳнат қиляпти. Уларнинг 40% дан зиёдроғи хусусий меҳнат фаолиятининг турли шаклларида, 20% атрофидагилар кичик бизнес тарзидаги хусусий тадбиркорлик билан шуғулланишга киришганлар.

Макроиқтисодиёт ва статистика вазирлиги ўтказган танлаб текширишларга кўра, оилаларнинг умумий даромадлари таркибида тадбиркорлик фаолиятидан олинадиган даромад 22,0% атрофида бўлиб, бу аҳолининг шаклланиб келаётган бозор шароитларига мослашаётганлигидан далолат беради.

6.7- жадвал

Ўзбекистон Республикасида 1998 — 1999 йилларда оилалар даромадининг тузилмаси

	1998 й.	1999 й.
Жами	100,0	100,0
шу жумладан:		

Пул даромадлари	85,4	85,4
шундан:		
— ёлланиб ишловчилар ҳақи	30,2	31,4
— тадбиркорлик фаолиятидан келадиган даромад	21,4	22,0
— якка меҳнат фаолиятидан келадиган даромад	5,5	5,5
— пенсия, стипендия, нафақа	7,9	10,4
— мулкдан келадиган даромад	0,3	0,3
— шахсий ёрдамчи хўжаликдан келадиган даромад	16,0	14,1
— бошқа даромадлар	4,1	1,9
Шахсий ёрдамчи хўжаликдан шахсий натурал истеъмол	14,6	14,6

Аҳоли даромадларининг ортиши истеъмол бозори таъминланишининг яхшиланиши билан бирга кечди. Ўзбекистонда товар ишлаб чиқаришнинг ортиши бозорда талаб ва таклифнинг бараварлашувига сезиларли таъсир қилди.

Чакана товар айланувн ҳажми қиёсий баҳоларда 12,7% ортиб, 497,9 млрд сўмни ташкил этди. Аҳоли жон бошига товар айланувн 21 минг сўмдан ортди, бу эса 1996 йил даражасидан 2 баравар юқоридир.

Пуллик хизмат ҳажми 21,2% етиб, 70,3 млрд сўмни ташкил қилди. Аҳоли жон бошига пуллик хизматлардан фойдаланиш 2 баравардан ҳам кўпроқ ортди.

Аҳолининг тадбиркорлик ва хусусий меҳнат фаолияти соҳасида ишлашдан олаётган даромадлари ортаётганлигига ижобий баҳо берган ҳолда, иш ҳақининг рағбатлантирувчилик роли пасайиб бораётганлиги тамойилини ҳам қайд қилиш керак.

Оиланинг умумий даромади шаклланишида шахсий томорқа хўжалигидан олинадиган даромад ҳиссаси ортиб бормоқда.

Томорқа илгаридан мавжуд бўлган бозор хўжалигидир. Аввалари ҳам у эркин ишловчи хўжалик учун муҳим даромад манбаи ҳисобланган, озиқ-овқат таъминотига ўз ҳиссасини қўшган, деҳқон бозорини тўлдирган, ҳатто четга маҳсулот чиқаришда қатнашган. Томорқа

майда товар хўжалиги сифатида бозор иқтисодиёти талабларига мос тушади. Аслида ислоҳотлар аҳолига томорқа учун ер ажратишдан бошланганди. 500 минг гектар ер аҳолига томорқа сифатида тақсимланди, натижада бугунги кунга келиб аҳоли ихтиёридаги ер майдони 650 минг гектарни ташкил этди. Томорқа хўжаликлари давлат томонидан қўллаб-қувватланди, солиқлардан озод этилди, улар ўзлари зарур деб топган экинни экиш имконига эга бўлдилар. Бундай эркинлик уларнинг ривожини таъминлади ва табиийки, даромадга барака кирди. Агар 1991 йил аҳолининг ўз хўжалигидан олган маҳсулотини сотишдан тушган пул умумий даромаднинг 9,7 фоизини ташкил этган бўлса, бугунги кунга келиб бу кўрсаткич тахминан 20—25 фоизга етди. Демак, томорқанинг даромаддаги ҳиссаси 2,5 марта ошди. Томорқадан олинган даромад ишчи ва хизматчилар оиласи даромадининг 4,5 фоизини ташкил этган бўлса, бу кўрсаткич талбиркорлик (фермерлик)да 27,3 фоиз, жамоа хўжалиги аъзоларида 29,9 фоиз, нафақадорларда 11,9 фоизни ташкил этди. **Умуман олганда томорқа аҳолининг ҳамма қатламлари учун яхшигина даромад манбаига айланди.**

Томорқа ҳақида гап кетганда, у келтирган пул даромади билан чекланиш хато бўлади. Зотан, у аҳолининг каттагина қисмини бозордан маҳсулот олишдан халос этади, яъни томорқада етиштирилган маҳсулот бозорга чиқмай хонадоннинг ўзида истеъмол қилинади. Буни натурал истеъмол деб атайдилар. Натурал истеъмол табиатан бозор иқтисодиёти принципига зид, чунки у олди-сотдини инкор қилади. Аммо бунинг аҳоли учун қулайлиги бор. Натурал истеъмол туфайли аҳоли бозордан маҳсулот харид этиш ташвишидан қутулади, бу ишнинг харажатларидан ҳам озод бўлади. Инфляция шароитида аҳоли ўзини ўзи маҳсулот билан таъминлашга интилади, чунки жамғарилган пул ўз қадрини йўқотса, жамғарилган маҳсулот ўз қадрини сақлаб қолади ва ҳатто бозорда қимматлашув юз берганда у ортиб ҳам қолади. Натурал истеъмолнинг кенгайиб боришига табиий ҳол деб қараш керак ва унинг аҳоли даромадига қўшган ҳиссасини адолатли баҳолаш зарур. Баъзан натурал даромадни инобатга олмай, пул даромадига қараб хулоса қилинади. Ваҳоланки, дунё амалиётида аҳоли даромади аниқланганда пул тушуми, натурал истеъмол ва турли имтиёзлар ҳам ҳисобга олинади. Биздаги статистикада ҳам натурал истеъмол ҳисоби бор, аммо у тўла бўлмай, нисбатан олинади. Амалда томорқадан олинган маҳсулотнинг аниқ ҳисоб-китоби йўқ, шу боис томорқанинг аҳоли даромади шаклланишидаги ўрни тўла баҳоланмайди. 1998 йилда оилада бир ой (сентябрь) мобайнида томорқа хўжалиги келтирган 1 сўмлик пул даромадига ундан келган 1 сўм 22 тийинлик натурал даромад тўғри келди. Демак, натурал истеъмол ортиб бормоқда. Айниқса, бу Хоразм, Сурхондарё, Жиззах, Андижон ва Тошкент вилоятларида жадал кечмоқда. Масалан, Хоразмда оилага томорқадан

келган бир сўмлик пул даромадига 3 сўм 24 тийинлик натурал даромад тўғри келади.

Натурал даромаднинг кўпайиши, айниқса, фермер хўжалигида яққол сезилади. Бу кўрсаткич бўйича ҳам юқорида номи зикр этилган вилоятлар пешқадамлик қилмоқдалар. Илғорилари натурал тушумлар оила даромадининг 10—12 фоизини ташкил этса, эндиликда 16—18 фоизга тенг бўлмоқда.

Ислоҳотлар даврида томорқа даромадининг муаммоларига ҳам дуч келинади. Томорқанинг кенгайиши унга бозор топиш масаласини кун тартибига қўйди, лекин бунга мутасадди ташкилотлар ҳали тўлиқ жавоб беришганича йўқ. Томорқа табиатан тартибсиз хўжалик экан-лиги унутиб қўйилди, унинг стихияли бўлиши ва уни фақат бозор бошқариб туриши инобатга олинмади. Натижада томорқада маҳсулот кўп етиштирилиб, унга бозор топилмай, арзон-гаров, ҳатто харажат-ларни ҳам қопламайдиган нархда сотилиш ҳоллари содир бўлди. Бундай ҳолларда айрим маҳсулотлар кўп миқдорда нест-нобуд ҳам бўлиб кетади.

Томорқа соҳибини ўз ҳолига ташлаб бўлмайди, унга харидор то-пишда ёрдам бериш керак. Ҳокимликлар деҳқонга ер бердик, энди билганини қилсин деб туришлари тўғри эмас. Жойлардаги статистика идоралари томорқанинг ишлаб чиқариш имкониятларини аниқроқ ҳисобга олиб, маҳсулотнинг қаерда ва қанчадан сотилиши имконият-лари ҳақида тавсиялар ва маслаҳатлар беришса, айни муддао бўлади. Ҳозир четга маҳсулот чиқаришда томорқа сусткашлик қиляпти. Томор-қа соҳиблари эгаллаб келган ташқи бозорлар бой берилаётгани ҳеч кимга сир эмас.

Томорқа халқимизнинг меҳнатсеварлигини ёрқин ифода этувчи оилавий хўжаликдир. Шу сабабли ҳар йили илғор томорқа хўжалик-лари кўрик-танловини ўтказиш мақсадга мувофиқ бўлар эди. Томорқа даромад манбаи сифатида яқин орада ўз аҳамиятини йўқотмайди, чунки у моҳиятан бозор хўжалигидир.

6.5. Даромад ва унинг турлари

Аҳоли даромадлари — бу аҳоли томонидан маълум давр ичида олинган ёки ишлаб чиқарилган пул ва натурал шаклидаги маблағлар йиғиндисидир. Аҳолининг талаб-эҳтиёжлари даражаси ва таркиби даромад миқдорига бевосита боғлиқ бўлади.

Даромад даражасини таҳлил этиш, аниқлаш ва тахмин қилиш учун даромаднинг ҳар хил турлари ва кўрсаткичларидан фойда-ланилади. Қуйида даромаднинг энг кўп тарқалган турларини кўриб чиқамиз.

Даромадлар пул ва натура шаклида бўлиши мумкин.

Аҳолининг пул даромадларини иш ҳақи кўринишидаги барча тушумлар, пенсиялар, стипендиялар, турли нафақалар; мулкдан олинадиган фоиз, акциялар, қимматбаҳо қоғозлар, кўчмас мулк,

дивидендлар, рента кўринишидаги даромадлар; чорва ҳайвонлари, томорқа хўжалиги маҳсулотлари, турли буюмлар ва бошқа товарларни сотишдан тушадиган тушумлар, турли хизматлар кўрсатишдан олинган ҳақлар ва ҳоказолар ташкил топади.

Аҳолининг натура шаклидаги даромадлари — деҳқончилик, чорвачилик, паррандачилик, боғ-кўрғон, шахсий томорқадан олинган маҳсулотлар, табиат инъомларидан шахсий, оилавий эҳтиёжлар учун тайёрланадиган маҳсулотлардан таркиб топади.

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

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

Даромадларни **номинал**, *ўз ихтиёридаги* (располагаемые) ва реал даромадларга ажратилади. **Номинал даромадлар** солиқлар ва нархларни ҳисобга олмаган ҳолдаги пул даромадлари миқдорини билдиради. **Ўз ихтиёридаги** даромадлар — бу солиқ ва бошқа мажбурий тўловлар тўланганидан кейин қолган номинал даромаддир, демак, бу даромад аҳолининг жамғариш ва эҳтиёжларни қондириш учун фойдаланадиган маблағларини ўз ичига олади.

Реал даромадлар аҳоли турмуши ҳақида гап кетганда, даромадга урғу беришади, негаки, фаровонликни билдирувчи умумлашган кўрсаткич даромад ҳисобланади. Бунда даромаднинг умумий миқдори эмас, балки жон бошига тўғри келган даромад кўрсаткичи муҳим саналиб, унга барча манбалардан келган даромад, жумладан натура шаклидаги даромад ҳам киритилиши керак.

Албатта, аҳоли турмушини реал даромад ифода этади, чунки бу инфляция таъсиридан холи даромаддир. Пул шаклидаги даромад — бу номинал даромад. **Реал даромад — бу қўлга теккан пулнинг харид қобилияти, яъни унга бозор нима бериши.** Аҳоли даромадидан солиқ, бадал пули каби ажратмалар тўланганидан сўнг қолган пул қўлга теккан даромад ҳисобланади, унга нима бериши бозор нархларига боғлиқ бўлди. Аҳоли номинал даромадининг ўсишига шак-шубҳа бўлиши мумкин эмас, чунки инфляция шароитида қўлга теккан пул ҳажми муттасил ортиб бормоқда.

Реал даромад деганда инфляция инобатга олиниши шарт, албатта. Унинг ҳисоб-китобига шундай ёндошган тақдирда, реал даромад жон

бошига 1991 — 1995 йиллар мобайнида 40 фоизга пасайганини айтиш мумкин. Буни икки хил изоҳлаш керак. Биринчидан, айтилган йилларда аҳоли жон бошига ишлаб чиқариш қисқариб борди. Иккинчидан, инфляция натижасида нархлар ўсди. 1996 йилдан бошлаб ўзгариш юз берди. 2000 йилда шароит яхши томонга ўзгарди. Умумий ишлаб чиқариш 5,2 фоиз ўсди, саноат маҳсулоти 6,5 фоизга ортди. Қишлоқ хўжалигида 7 фоиз ўсишга эришилди. Ялпи ички маҳсулот якунланган йилда аҳоли жон боши ҳисобига 1044 доллардан тўғри келди. Реал даромад миқдори ишлаб чиқаришга нисбатан ҳосила бўлади, чунки ишлаб чиқарганига қараб истеъмол этилиши керак, иқтисодга татбиқан „Кўрпангга қараб оёқ узат" дегани шу. Аммо реал даромад ишлаб чиқаришга нисбатан тезроқ ўзгариши мумкин, чунки даромад яратилган маҳсулотни истеъмол этиладиган ва жамғариладиган қисмларга ажратилишига боғлиқ. Улардан бири кўп бўлса, иккинчиси оз бўлади, албатта.

Ўз ихтиёридаги — (располагаемый) — реал даромадлар баҳолар индекси ва бошқа тарифларни ҳисобга олган ҳолда ўлчанади ва номинал даромадларнинг реал харид қобилиятини кўрсатади. Реал ихтиёрдаги даромадлар қуйидагича ҳисобланади:

$$РИД = (НД - СТ) * J_{пок},$$

бунда: *НД* — номинал даромадлар (сўм);

СТ — солиқлар, мажбурий тўловлар (сўм);

$J_{пок}$ — пулнинг харид қобилияти индекси (нархлар индексига тескари кўрсаткич).

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

Кўп йиллар давомида иш ҳақи сифатида олинган даромадлар аҳоли даромадининг асосий манбаи вазифасини ўтаган. Бозор муносабатларига ўтиш шароитида даромадлар салмоғида иш ҳақининг улуши камайди ва 1999 йилда 28,0 фоизни ташкил этди, бу ўз навбатида меҳнатга бўлган иштиёқнинг сусайганлигини кўрсатади. (6.8- жадвалга қаранг.)

6.8- жадвал

1991 — 1999 йилларда Ўзбекистон аҳолиси пул даромадларида иш ҳақининг ҳиссаси

	1991 й.	1992 й.	1993 й.	1994 й.	1995 й.	1996 й.	1997 й.	1998 й.	1999 й.
Пул даромадлари ва харажат балансн маълумотлари бўйича	49,3	56,7	41,8	36,1	40,5	36,6	34,3	29,4	28,0

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

Номинал (яъни белгиланган) ва реал иш ҳақларини фарқлаш лозим. Номинал иш ҳақи солиқ ва мажбурий тўловлар чегирилмаган иш ҳақи йиғиндисидир. Ихтиёрдаги иш ҳақи — бу даромад солиғи ва пенсия фондига мажбурий ажратмалар ҳисобдан чиқарилгандан кейин қолган иш ҳақи йиғиндисидир. Реал иш ҳақи — бу солиқ, нархлар ва тарифларнинг ўзгаришини ҳисобга олган ҳолдаги номинал иш ҳақидир. Масалан, номинал иш ҳақининг 20 фоиз, нархларнинг 15 фоизга ўсиши (солиқлар ўзгармаган тақдирда) реал иш ҳақини 4,3 фоизга ўсишига олиб келиши мумкин (120:115*100=104,3).

Реал иш ҳақи қуйидагича аниқланади:

$$РИҲ=(НИҲ-СА)*I_{нхх};$$

бунда: *НИҲ* — номинал иш ҳақи (сўм);

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

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

Бозор иқтисодиёти шароитида даромадларнинг янги манбаи — **тадбиркорликдан келадиган даромадлар ёки тадбиркорлик даромадлари** пайдо бўлади. Бу даромадлар тадбиркорлик фаолияти учун муҳим (ҳақ)дир (иш, капитал, табиий ресурсларни товар ишлаб чиқариш ва хизмат кўрсатишга йўналтириш; фирмани бошқариш, инновациялар бўйича қарорлар қабул қилиш, таваккалчилик билан маблағ сарфлаш). Бу даромад кредит учун фоиз ва бошқа тўловлар тўланганидан кейин қоладиган фойда ҳисобига шаклланади. Ўзгарувчан бўлган бу миқдор бошқарувнинг натижасига боғлиқ бўлади.

Аҳоли даромадининг муҳим манбаи ижтимоий истеъмол фондларидир. Даромадларнинг бу манбага, турли баҳолашларга қараганда, аҳоли жон бошига тўғри келадиган умумий даромаднинг 1/5 қисмидан 1/3 қисмигача тўғри келади. Бунда ижтимоий истеъмол фондларидан тўланадиган тўловлар, хизматлар, имтиёзларнинг икки хил шакли: пулли ва пулсиз шакли ажратилиши мумкин.

Пулли шаклдаги тўловларга пенсия таъминоти (кексалик, ногиронлик, стаж, боқувчисини йўқотганлик бўйича), кўп болалилик, ишсизлик нафақалари каби тўловлар киритилиб, улар **ижтимоий трансфертлар** дейилади.

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

Меҳнатга бўлган қизиқишни янада оширишда (мотивациясида) иш ҳақи ва ижтимоий трансфертларнинг бир-бирига бўлган нисбати муҳимдир. Даромад таркибида иш ҳақининг улуши устун бўлса, фаол меҳнат қилиш, тадбиркорлик, ташаббускорлик ривожланади, аксинча ижтимоий трансфертлар ҳиссаси ошиб кетса, кўпинча боқимандалик кайфияти кучаяди.

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

Шахсий томорқа хўжалиги шахсий ва оилавий даромадларни шаклланишида муҳим роль ўйнайди. Шахсий томорқа хўжалиги мамлакатимиз қишлоқ жойларида муҳим даромад манбаи ҳисобланади ва шу билан озиқ-овқат маҳсулотлари ишлаб чиқаришга ўз ҳиссасини қўшади, деҳқон бозорини маҳсулот билан таъминлайди. Томорқа майда товар хўжалиги сифатида табиатан бозор иқтисодиёти талабларига мос тушди, у бозор ислоҳотларини ўзига сингдира олди. Зотан, қишлоқдаги ислоҳот аҳолига томорқа учун қўшимча ер беришдан бошланди. Жами 500 минг гектар ерда янги томорқа хўжалиги вужудга келди. Мамлакат раҳбарияти бу соҳани ҳар тарафлама қўллаб-қувватлади, бу хўжалик солиқ юкидан озод қилинди, унинг соҳиблари нимаики зарур бўлса, эркин бозордан сотиб олиш имконига эгадирлар. Мазкур хўжаликка тўла-тўкис эркинлик берилиши ундан тошилган даромадни қўпайтиради. **Агар 1991 йил аҳолининг ўз хўжалигидан олинган маҳсулотини сотишдан тушган пул унинг ялпи даромадида 9,7 фоизни ташкил этса, 1999 йил якунига кўра 22,8 фоизни ташкил этди. Демак, томорқанинг даромаддаги ҳиссаси 2,5 марта ошди.** Томорқа деҳқон бозоридаги маъмурчиликни таъминлаб турибди. Бозорни тўлдириб туриш томорқа соҳибларига даромад келтирди, албатта. Бу даромад турли оилаларда ҳар хил бўлиши турган гап, чунки улар томорқа билан ҳар хил даражада шуғулланишади. 1999 йилда ўтказилган сўров натижаларига кўра томорқадан келган пул даромади ишчи ва хизматчилар оиласи даромадининг 4,5 фоизини ташкил этса, бу кўрсаткич тадбиркорлик билан шуғулланувчилар (фермерлар)да 27,3 фоиз, жамоа хўжалиги аъзоларида 30,8 фоиз, нафақадорларда 11,0 фоизни ташкил этди. Умуман олганда аҳолининг ҳамма қатламлари учун томорқанинг аҳамияти сезиларли бўлиб қолди.

Томорқа келтирган фойдани фақат маҳсулот сотишдан келган тушумда, яъни пул билан баҳолаш хато бўлур эди. Зотан, аҳолининг каттагина қисми томорқада етиштирган маҳсулотини сотмай ўзи истеъмол қилади. Натурал истеъмол туфайли аҳоли бозордан маҳсулот харид этиш ташвишидан қутулади, бу ишнинг харажатларидан ҳам озод бўлади. Бу маҳсулот маъмурчилигини таъминлайди. Инфляция шароитида аҳоли ўзини ўзи маҳсулот билан таъминлашга мойил бўлади, чунки жамғарилган пул ўз қадрини йўқотса, жамғарилган маҳсулот ўз қадрини сақлаб қолади ва ҳатто қимматлашув юз берганда, ортиб ҳам қолади.

Натурал истеъмолнинг кенгайиб боришига табиий ҳол деб қараш керак ва унинг аҳоли даромадига қўшган ҳиссасини адолатли баҳолаш керак. Шу билан бирга дунё амалиётида аҳоли даромади аниқланганда пул тушуми, натурал истеъмол ва турли имтиёзлар ҳам ҳисобга олинади.

Оила бюджети

Оила — кишиларнинг қон-қариндошлик мулк ва манфаатлар умумийлиги ва талаб эҳтиёжларни биргаликда қондиришга асосланган, мақсади ягона бўлган мажмуа, яъни микроижтимоий тузилмадир. Иқтисодий жиҳатдан қараганда оила уй хўжалиги бўлиб, микроиқтисодий тизимнинг асосий бўлаги ҳисобланади.

Кейинги йилларда оила иқтисодиётига қизиқиш ўсди. Ўзбекистонда миллий ҳисоб-китоб тизимига ўтилиши муносабати билан уй хўжалигига иқтисодиётнинг муҳим субъектларидан бири сифатида қаралмоқда. Ҳозирги шароитда уй хўжалигининг умумий даромадларини аниқлаш аҳолига манзилли ижтимоий ёрдам кўрсатиш, солиқ солиш тизимини оқилона ташкил этишда муҳим аҳамият касб этади. Уй хўжалиги бирга яшаётган ва умумий бюджетга эга бўлган бир ёки бир неча шахс томонидан олиб борилади. Одатда уй хўжалиги аъзолари бир оилани ташкил қилади, аммо баъзи ҳолатларда уй хўжалигини бир неча оилалар биргаликда юритиши мумкин.

„Уй хўжалиги“ атамасини турлича ифодалаш мумкин бўлиб, улардан **биринчиси** оилани статистик жиҳатдан чегарасини белгилаш, **иккинчиси** эса анъанавий уй ишлари бўлган болаларга қараш, овқат тайёрлаш, кир ювиш, уй тозалаш, оддий таъмирлаш ишлари ва шу каби ишлар йиғиндисининг умумий миқдори ва ниҳоят оиланинг даромадлари ва харажатларининг таърифларини ўз ичига олувчи кенг мазмундаги статистик ижтимоий-иқтисодий тушунчадир.

Уй хўжалигининг оила даромади шаклланиши нуқтаи назаридан қуйидаги **функциялари** муҳим: 1) меҳнат — ишлаб чиқариш функцияси; 2) иқтисодий номеҳнат функциялар (уй хўжалиги умумий даромадининг асосий манбаи).

Меҳнат — ишлаб чиқариш функциясига қуйидагилар киради: якка тартибдаги меҳнат фаолияти, яъни уй шароитида кийим-бош,

пойафзал тикиш, мебель ясаш, маиший хизмат кўрсатиш; **аграр фаолият**, яъни ер, ер майдонининг барча турларидан фойдаланиш; **ахборий уй ишлари** — овқат тайёрлаш, болаларга қараш, кир ювиш, уй тозалаш, кийим, пойафзални таъмирлаш ва ш.к.; **якка тартибдаги оилавий савдо** — илгари тўпланган оилавий мулкни сотиш, турли товарларни олиб-сотиш.

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

Сўнгги маълумотларга қараганда, уй хўжаликларида яратилган маҳсулот ялпи миллий маҳсулотининг ярмидан зиёдини ташкил этади.

Оила бюджети даромад ва харажат қисмларига бўлинади. **Оила даромади** — бу муайян даврда (йил, ой) оилага келган барча моддий ва пул тушумлари бўлиб, бу жамиятда ҳосил бўлган даромадларнинг қанчаси оилага тегишини билдиради. Даромадларнинг аксарият қисми оила даромади бўлади.

Оила ўзининг ҳаётий эҳтиёжларини қондириш учун моддий маҳсулот ва хизматларни харид этиш талаб қилинади, булар **оила харажатларини** ташкил этади.

Оила даромадининг асосий қисми меҳнатдан, ижтимоий ишлаб чиқаришда қатнашишдан олинадиган даромад, ижтимоий трансфертлардан юзага келади.

Оила бюджети, оила даромадлари ва харажатлари ўртасидаги миқдорий муносабатдир. Оиланинг даромадлари ва харажатларига таъсир этувчи омиллар оиланинг тури (сони ва ижтимоий-демографик таркиби, „ишловчилар" ва боқимандаларнинг ўзаро нисбати ва шу кабилар), иш билан бандлик характери, олинадиган даромадлар даражаси, уй-жой, маданий-маиший буюмлар билан таъминланганлиги, турар жойи, жойлашиш характери, истиқомат қиладиган ҳудуди ва ҳоказолар билан боғлиқ. Оила бюджети таҳлили асосида ишчи ва хизматчилар, жамоа хўжалиги аъзолари ва алоҳида пенсионерлар оилаларининг даромадларининг йиғиндиси ҳисобланиб чиқилади. Даромадлар йиғиндиси таркибига иш ҳақи (жамоа хўжаликлари аъзолари меҳнатига ҳақ тўлаш), пенсиялар, стипендиялар, нафақалар ва ижтимоий истеъмол фондларидан бошқа тўловлар киради, жумладан болаларни мактабгача тарбия муассасаларида, болалар оромгоҳларида қараш учун дотациялар, шунингдек санаторияларда, дам олиш уйларига бепул ва имтиёзли йўлланмалар қиймати, шахсий томорқа хўжалигидан олинадиган даромадлар ҳам киради.

Бозор иқтисодиётига ўтиш йилларида оилалар умумий даромадлари, шахсий умумий даромад ва аҳолининг ялпи даромадлари таркиби

ўзгаришларга юз тутади ва бу ўзгаришлар қуйидагиларда намоён бўлмоқда:

1) иш ҳақи даромадларнинг асосий қисмини ташкил этади, баъзан уни салмоғининг пасайиши кузатилади;

2) ижтимоий истеъмол фондидан тўловлар барча даромадларнинг тахминан 1/6 қисмини ташкил этади ва унинг янада ўсиб бориши кузатилмоқда;

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

4) бошқа манбалар салмоғи ошиб боради ва бу ўсишнинг давом этиши кутилади;

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

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

Оиланинг умумий даромадини таҳлил этишда қуйидаги кўрсаткичлар ҳисоблаб чиқилади:

— овқатланиш харажатлари;

— ноозиқ-овқатларни сотиб олиш харажатлари;

— маиший хизмат, солиқлар, йиғимлар, тўловлар харажатлари;

— нақд пул, жамғарма банкларига қўйилган жамғармалар, чорва, парранда ва бошқа қишлоқ хўжалиги маҳсулотларининг табиий кўпайиши натижасида жамғармаларнинг ошиши.

Статистик амалиётда, таълим олиш, тиббий хизмат қиймати ва уй-жой учун дотациялар ҳам қўшилган ҳолда умумий даромад миқдори ҳисоблаб чиқилади. Бу кўрсаткичлардан кўп ҳолларда халқаро текширувларда ҳам фойдаланиш мумкин.

6.6. Истеъмол бюджетларининг моҳияти ва турлари

Даромадлар даражасини ошириш муаммоларини ҳал этишда истеъмол бюджети асосида аҳолини минимал даромад билан таъминлашга алоҳида эътибор қаратиш лозим бўлади.

Истеъмол бюджети моддий ва маънавий неъматлар ва хизматлар қиймати ҳамда солиқлардан иборат бўлади. Эҳтиёжни қондириш даражасига кўра итеъмол бюджети моддий таъминланганлик минимуми, рационал ва элитар истеъмол бюджетларига ажратилади. Бунда аҳолининг қуйи, ўрта ва юқори (жуда юқори) даромад олувчи

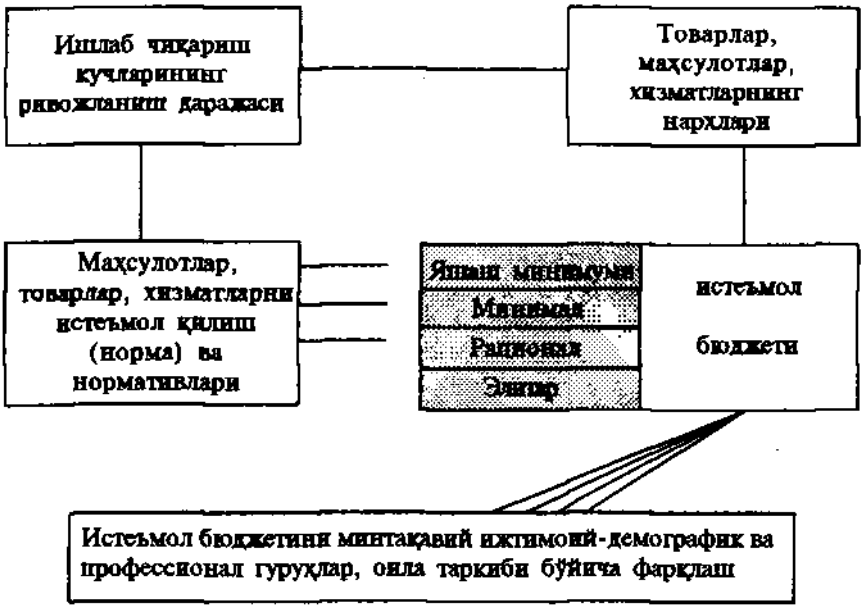
табақаларига асосланилади. Шунингдек, бюджетнинг ҳақиқий ва меъёрий турлари ҳам мавжуд бўлиб, меъёрий бюджет даромадлар сиёсатининг ижтимоий нормативларидан бири ҳисобланади.

Истеъмол бюджети фақат аҳоли табақалари учун эмас, балки мамлакат туманлари учун ҳам ҳисобланиши мумкин. Бунда ҳисоб-китобнинг турли хилларидан фойдаланилади: **меъёрий** (товар ва хизмат истеъмоли ва уларнинг ҳақиқий баҳоси нормативлари асосида); **статистик** (аҳолининг айрим қатламлари эга бўлган реал даромадлар даражасида); **мураккаб** (овқатланиш меъёрлари ва амалий харажатлар асосида); **субъектив** (экспертлар сўрови ва жамоатчилик фикри асосида); **ресурс** (аҳолининг маълум истеъмол минимумини таъминлаш учун давлатнинг объектив имкониятлари асосида) 6.4- чизмада истеъмол бюджетининг энг муҳим иқтисодий кўрсаткичлар билан ўзаро алоқадорлиги акс эттирилган.

Истеъмол бюджети хилма-хил товарларни (хизматларни) ўз ичига олади, аммо ҳисоб-китобларда, одатда уларнинг энг муҳимлари (овқатланиш, кийим-кечак, пойафзал, санитария ва гигиена воситалари, дори-дармон, мебель, идиш-товоқ, маданий моллар, уй-жой ва маиший хизмат, транспорт, алоқа хизмати ва ш.к.) эътиборга олинади ва улар минимум моддий таъминланганлик бюджетига киритилади.

Ҳар бир даврнинг аҳоли ва ишчи кучини қайта тиклаш учун зарур бўлган **моддий таъминланганлик минимуми** мавжуд бўлади. Бу минимум объектив миқдор ҳисобланиб, ижтимоий кучларнинг ривожланиш даражасига боғлиқ бўлади ва у меъёрий истеъмол бюджети ёрдамида аниқланади. Истеъмол бюджети нормативларга асосланади. Меъёрий бюджет моддаларининг асосий қисми тўғридан-тўғри ҳисобланади, яъни озиқ-овқат ва ноозиқ-овқат маҳсулотлари истеъмоли меъёри, хизмат кўрсатиш нормативи инобатга олинади.

Моддий таъминланганлик минимуми бюджети жорий давр ва истиқболга мўлжаллаб тузилиши мумкин. У натура ва пул шаклида ифодаланади. Аҳолининг минимал эҳтиёжлари даражаси моддий ва маданий неъматлар истеъмоли даражаси ва таркибининг қандай бўлиши бу минимумни таъминлайдиган даромадлар миқдорини аниқлаш имконини беради. Масалан, ишчи кучини (аҳоли)ни қайта тиклаш учун ишчи (хизматчи, деҳқон) оиласидаги балоғатга етган кишиларнинг энергия сарфини қоплаш ва қониқарли ҳаёт фаолиятини таъминлаш учун у зарур бўлган физиологик меъёр даражасида овқатланиши ҳамда кийим-бош, пойафзал, ич кийимлар, гигиена воситалари билан таъминланиши, коммунал хизмат, транспорт ва алоқа хизмати учун ҳақ тўлаши, шунингдек маданий эҳтиёжларни қондириш учун минимал даромадга эга бўлиши зарур.



6.3- чизма. Истеъмол бюджети ва унинг энг муҳим иқтисодий кўрсаткичлар билан ўзаро алоқаси

Меъёрий бюджетга асосланган моддий таъминланганлик минимумуми иш ҳақини тафовутлашда, прогноз қилишда (бошқаришда) асосий элементлардан бири бўлиб хизмат қилади. Иш ҳақининг энг кам миқдори жамиятда мавжуд ресурсларга боғлиқ бўлмаса, моддий таъминланганлик минимумини таъминлаш учун бошқа манбалардан фойдаланилади (ижтимоий истеъмол фонди, шахсий томорқа хўжалиги ва шу кабилар).

Меъёрий истеъмол бюджети ёлғиз кишилар ва оилалилар (сон ва ёш таркиби турлича бўлган), аҳолининг турли табақалари, оиланинг ишламайдиган аъзолари, мамлакатнинг турли ҳудудлари учун ишлаб чиқилади. Мамлакат туманлари бўйича ҳисоблаб чиқилган меъёрий бюджетлар турмуш қийматидаги фарқни аниқлаш, туман коэффициентини асослашда ёрдам беради.

Моддий таъминланганлик минимумига эришиш йўлларини асослашда уларни қоплаш манбаларини аниқлаш (энг кам иш ҳақи ва пенсиялар, номинал ва реал иш ҳақини ошириш, ижтимоий трансфертлар, шахсий томорқа хўжалигидан олинадиган даромадни кўпайтириш ва шу кабилар) катта аҳамиятга эга. Бироқ оилалардаги иш билан бандлар ва боқимандалар нисбати турлича бўлиб, бу оилани таъминланишига таъсир этади. Кам таъминланганлик муаммосини ҳал этиш учун иш ҳақини мунтазам ошириб бориш, янги иш жойларини ташкил қилиш, пенсия таъминотини яхшилаш, солиқ бўйича

имтиёзлар белгилаш, товар ва хизмат ҳақларини камайтириш, болаларга қараш учун давлат томонидан бериладиган нафақалар миқдорини кўпайтириш, ёлғиз қарияларни қўллаб-қувватлаш ва шу кабилар лозим бўлади.

Оиланинг яшаш минимумини шакллантиришда ёлғиз кишилар ва оилалиларнинг истеъмол харажатлари даражасига таъсир этувчи омиллар ҳисобга олинади. Истеъмол харажатлари оиладагилар сонини ортиб боришига кўра пасайиб боради. Масалан, икки кишилик оилада жон бошига харажатлар (коммунал хизмат тўловларидан ташқари) ёлғиз яшовчининг харажатларидан деярли икки баробар кам бўлади. Бу узоқ вақт фойдаланишга мўлжалланган товарларга ҳам тааллуқли. Буюмларни бир боладан бошқасига ўтиши ҳам ҳисобга олинади (айниқса, кам таъминланган ва кўп болали оилаларда). Даромадлари турлича бўлган оилаларда биргаликда яшаш эвазига харажатларнинг камайиши коэффициенти шу асосда ҳисоблаб чиқилган. Масалан, тўртта балоғатга етган одам яшайдиган оилада истеъмол харажатлари 10 фоизга камаяди, оилада яшовчи пенсионернинг яшаш минимуми ёлғиз пенсионерникидан 10—15 фоиз кам.

Аҳоли эҳтиёжига табиий-иқлимий шароитлар, жойлашиш характери, миллий анъаналар ҳам таъсир кўрсатади.

Ноозиқ-овқат товарлари ва хизматлар харажати узоқ вақт фойдаланишга мўлжалланган буюмлар билан таъминланганликни ва уларнинг хизмат муддати меъёрларини ҳисобга олиб норматив усул ёрдамида аниқланади. Ҳисоб-китоблар товарлар гуруҳи: кийим-кечак (уст кийим, пойафзал ва ҳоказолар), санитария-гигиена воситалари, дори-дармонлар, узоқ вақт фойдаланишга мўлжалланган товарлар (мебел, электр асбоблари, автомобил ва ҳоказо) бўйича ишлаб чиқилади.

Уй-жой ва коммунал хизмат харажатлари ушбу минтақадаги нархлар ва тариф нормативларига кўра белгиланади. Солиқлар ва мажбурий тўловлар харажатлари ҳам ҳисобга олинади.

6.9- жадвал

Ўзбекистонда аҳоли пул даромадлари ва харажатларининг тузилиши (%ларда)[1]					
	1991 й.	1992 й.	1993 й.	1994 й.	1995 й.
Жами даромадлар	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Меҳнат даромадлари	69,5	77,4	77,1	71,1	66,0

[1] Инсон тараққиёти тўғрисида ҳисобот. Ўзбекистон. 1997 й., 61- бет.

давоми

Меҳнат тўловлари, жами	57,0	70,1	63,2	40,9	44,2
Корхоналардан мукофотлашнинг ўзга турлари	2,9	2,5	2,2	1,4	2,0
Қишлоқ хўжалиги маҳсулотини сотишдан фойда	9,7	4,9	11,7	28,8	19,2
Трансфертлар	25,2	19,7	18,1	16,0	16,7
Пенсия ва нафақалар	24,3	18,7	17,4	15,4	15,8
Стипендиялар	0,9	1,0	0,8	0,6	0,9
Молия тизимидан киримлар	3,3	2,3	0,7	0,6	1,1
Шахсий уй-жой қуришга ссудалар	м.й.	м.й.	м.й.	0,2	0,4
Жамғармалардан устама фоиз	м.й.	м.й.	м.й.	0,4	0,6
Бошқа киримлар	м.й.	м.й.	м.й.	0,01	0,2
Ишбилармонликдан даромадлар	0	0	3,1	11,0	13,4
Дивидендлар	0	0	0	...	0,1
Хорижий валюта сотишдан даромадлар	0	0	0	0	1,5
Ўзга киримлар	2,0	0,6	1,0	1,3	1,2
Жами харажатлар:	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**
Товарлар харид қилиш ва хизмат ҳақи	73,1	83,6	65,5	90,9	86,3
шу жумладан:					
товарлар харид қилиш	67,1	73,0	57,9	82,0	74,5
хизмат ҳақи	6,0	10,5	7,5	8,9	11,9

давоми

улардан:					
уй-жой — коммунал хизмат ҳақи	1,2	0,9	0,7	0,8	1,8
маиший хизмат тўловлари	0	0	0	1,3	1,2
Таълим учун тўлов	0	0	0	0,1	0,2
транспорт хизмати	3,0	6,4	4,3	4,9	5,0
алоқа хизмати	0	0	0	0,4	0,8
томоша хизмати тўловлари	0	0	0	0,1	0,1
шахслар томонидан	0	0	0	0	1,5
Мажбурий тўловлар ва кўнгилли тўловлар	6,2	8,0	7,2	5,7	8,4
улардан солиқлар ва тўловлар	0,0	0,0	0	4,3	7,4
Пул жамғармаси ва қимматбаҳо					
қоғозлардаги жамғарма ўсиши	20,5	8,4	27,3	1,2	2,0
Корхоналар акцияларини харид қилиш	0	0	0,0	0	0,1
Турар жой хариди	0	0	0,0	0	0
Хорижий валюта сотиб					
олишга аҳоли харажатлари	0	0	0,0	2,0	3,2
Ўзга харажатлар	0,3	0,1	0,0	0,1	0
Даромаднинг харажатдан					
устун келиши	9,4	42,3	31,7	13,7	11,1

Оиланинг яшаш минимуми бюджети оиланинг таркиби ва каттакичиклигига қараб аниқланиши мумкин. Таъкидлаш лозимки, яшаш минимуми кенг қамровли тузилган эмас, унда фақат физиологик минимумни таъминловчи меъёрдан фойдаланилган ва тамаки маҳсулотлари, танскқ таомлар, маданий эҳтиёжлар ҳисобга киритилмаган, ноозиқ-овқат товарлари, хизматлар, солиқлар эса тўлалигича ҳисобга олинмаган. Яшаш минимумидан фарқли ўлароқ, минимал истеъмол бюджети ана шу харажатларни тўла ҳисобга олади. Баъзи ҳисоб-

китобларга кўра, минимал истеъмол бюджети яшаш минимуми бюджетидан 3 — 4 баравар ортиқ. Минимал истеъмол бюджети ва яшаш минимуми бюджети билан бирга рационал истеъмол бюджети ҳам ҳисобланади, унинг ёрдамида илмий асосланган рационал меъёрларга мувофиқ эҳтиёжларни қондириш учун зарур бўлган даромаднинг таркиби ва миқдори аниқланади. Рационал бюджет ва истеъмолнинг рационал меъёри инсоннинг оқилона эҳтиёжларини тўла қондириш тамойили асосига қурилади. Истеъмолнинг реал меъёрига мувофиқ бўлган аҳоли жон бошига тўғри келадиган истеъмол даражасига етиш мамлакат миқёсида ўрта табақани шакллантириш вазифасининг ҳал этилишини тақозо этади.

Барча аҳоли учун истеъмолни рационал даражага етказиш жараёнини 2 босқичга ажратиш мумкин: **биринчиси** — рационал бюджетга мос келувчи даромад ва истеъмолнинг ўртача даражасига етиш; **иккинчиси** — жамиятни ҳар бир аъзосининг рационал истеъмолини таъминлаш. Бу икки босқични фарқлаш иқтисодий мазмунга эга. У даромадлар ва истеъмолнинг баъзи элементларининг ҳаракати тенденциясидаги туб ўзгаришлар ва истеъмол структурасининг ўзгариши билан боғлиқ. Аммо рационал истеъмол бюджетининг моҳиятини мутлақлаштириб бўлмайди. У прогнозлашнинг дастлабки бандини ташкил этади холос. Рационал истеъмол ва таъминот меъёрлари шундай воситаки, улар ёрдамида халқ фаровонлигини оширишнинг устивор йўналишларини миқдор ва сифат жиҳатдан ифодалаш, ижтимоий муаммоларни ҳал қилиш, турмуш даражаси (сифати) концепциясини ишлаб чиқиш мумкин бўлади.

6.7. Яшаш минимуми ва истеъмол савати

Истеъмол бюджетлари турли товарлар ва хизматларнинг маълум тўплами асосида тузилади. Истеъмол тўплами турли истеъмол бюджети учун белгиланиб товарлар ва хизматлар таркиби билан ҳам, уларнинг ҳажми билан ҳам фарқланади. **Минимал истеъмол бюджетини** ҳисоблашда бир қатор товарлар (хизматлар) ҳисобга олинади ва минимал истеъмол меъёри яшаш минимумига нисбатан анча юқори (масалан, гўшт маҳсулотлари бўйича — икки баравар ортиқ) бўлади.

Истеъмол савати — бу инсоннинг саломатлигини сақлаш ва унинг ҳаёт фаолиятини таъминлаш учун зарур бўлган озиқ-овқат маҳсулотлари, ноозиқ-овқат товарлари ва хизматларнинг минимал тўпламидир. Аслида, истеъмол савати озиқ-овқат, ноозиқ-овқат, хизматларни ўз ичига олади. Истеъмол савати камида 5 йилда бир марта услубий тавсиялар асосида аниқлаштирилади. Истеъмол саватида озиқ-овқат қисми муҳим ўрин тутади.

Озиқ-овқат савати — бир одамни бир ойда овқатланиши учун кетадиган маҳсулотлар тўплами (у маҳсулотлар истеъмолининг минимал меъёри асосида Россия Фанлар академиясининг овқатланиш

институти томонидан ҳисоблаб чиқилган) жисмоний эҳтиёжларга мос келади, зарур калорияни таъминлайди (6.10-жадвал).

6.10- жадвал

Аҳолининг турли ижтимоий-демографик гуруҳлари учун тавсия этиладиган озиқ-овқат маҳсулотлари тўплами (йиллик кг ҳисобида)[1]

Маҳсулот тури		Ўртача аҳоли жон бошига	Эркаклар (16—59 ёш)	Аёллар (16—54 ёш)	Пенсионерлар (55—60 ёш ва ундан юқори)	Болалар	
						0—6 ёш	7—15 ёш
1.	Нон маҳсулотлари	130,8	177,0	124,9	119,0	64,4	112,3
2.	Картошка	124,2	160,0	120,0	90,0	85,0	135,0
3.	Сабзавотлар	94,0	80,8	96,8	96,8	85,0	120,0
4.	Мева-чевалар	19,4	14,6	12,6	10,6	34,4	44,4
5.	Шакар ва қандолат маҳсулотлари	20,7	20,8	19,8	18,8	19,7	26,1
6.	Гўшт маҳсулотлари	26,6	32,2	25,0	19,8	18,7	33,5
7.	Балиқ маҳсулотлари	11,7	12,7	10,7	12,7	8,7	12,5
8.	Сут маҳсулотлари	212,4	201,7	179,4	174,1	279,0	303,4
9.	Тухум	151,4	180,0	150,0	90,0	150,0	180,0
10.	Ўсимлик ёғи ва маргарин	10,0	11,2	9,8	8,9	6,8	11,7

Озиқ-овқат маҳсулотларини истеъмол қилишнинг минимал миқдорига кўпгина ҳамдўстлик мамлакатларида шу жумладан Ўзбекистон Республикасида ҳам нон маҳсулотлари, картошка, сабзавот, мева-чева, гўшт маҳсулотлари, сут маҳсулотлари, тухум, балиқ маҳсулотлари, шакар ва қандолат маҳсулотлари, ўсимлик ёғи, маргарин, бошқа маҳсулотлар (туз, қалампир ва шу кабилар) киради. Минимал тўплам таркибига тамаки маҳсулотлари, алкоголли ичимликлар, таншиқ таомлар киритилмаган.

[1] Политика доходов и заработной платы. Учебное пособие — М., 1999, с. 66.

Минимал истеъмол саватини ишга лаёқатли ёшдаги аҳоли учун тузилганда иш билан банд бўлган эркак киши учун бир кеча-кундузда 2720 ккал. қувватга эга озиқ-овқат маҳсулоти истеъмол қилиши кўзда тутилади.

Яшаш минимуми кўрсаткичлари давлат томонидан ижтимоий сиёсатни юритишда қўлланилади (хусусан, аҳолининг турмуш даражасини баҳолаш учун яшаш минимумидан паст, тенг ва юқори даромадли аҳоли салмоғи аниқланади), аҳолининг кам таъминланган қатламларини қўллаб-қувватлаш учун аниқ манзилли ижтимоий ёрдам кўрсатиш учун асос хизматини ўтайди, энг кам иш ҳақи ва пенсияларни асослашда фойдаланилади, шунингдек у кам таъминланганлик мезони ҳамдир.

Шундай қилиб, истеъмол савати ва яшаш минимуми инсоннинг ҳаёт фаолиятини тўлароқ таърифлаш имконини беради ва у аҳоли турмуш даражаси ҳамда даромадлар кўрсаткичлари тизимининг таркибий қисмидир.

Қисқа хулосалар

Аҳолининг фаровонлик даражасини ифодалашда „турмуш даражаси", „халқ фаровонлиги", „турмуш фаолияти хавфсизлиги", „турмуш тарзи", „меҳнат фаолияти сифати", „турмуш сифати" каби турли хил тушунчалар қўлланилади. Баъзан турли атамалар бир мазмунни англатса, бошқа ҳолларда улар ўртасидаги фарқ муайян характер касб этади, мазмуни сезиларли даражада фарқ қилади. Шу билан бирга, мазкур тушунчаларнинг ўзаро боғлиқлигини ҳам айтиб ўтиш лозим.

Турмуш даражаси — бу жисмоний, маънавий ва ижтимоий эҳтиёжларнинг ривожланиш даражаси, қондирилганлик кўлами ва уларни қониқтириш учун яратилган имкониятларни акс эттирувчи комплекс ижтимоий-иқтисодий категориядир.

Турмуш даражаси кўрсаткичлари умумий ва хусусий турларга ажратилади. **Умумий кўрсаткичларга:** 1) миллий даромад; 2) истеъмол фонди (иқтисодиёт тармоқларининг бевосита истеъмолга йўналтирилган маҳсулотлари); 3) миллий бойликлар истеъмол фонди (тўпланган истеъмол мулклари — турар жойлар, маданий-маиший бинолар, буюмлар) кабиларнинг аҳоли жон бошига тўғри келадиган улуши киритилади. Бу кўрсаткичлар жамият ижтимоий-иқтисодий тараққиётининг умумий даражасини ифодалайди.

Хусусий кўрсаткичлардан: 1) истеъмол даражаси ва усуллари; 2)меҳнат шароитлари; 3) турар жой таъминоти ва маиший қулайликлар; 4) ижтимоий-маданий хизмат кўрсатиш даражаси; 5) болаларни тарбиялаш шароитлари; 6) ижтимоий таъминот ва бошқаларни келтириб ўтиш мумкин. Мазкур кўрсаткичлар ижтимоий тараққиёт билан боғлиқ бўлади.

Аҳоли даромадлари — бу аҳоли ёки унинг оила аъзолари томонидан маълум давр ичида олинган ёки ишлаб топилган пул ва натура шаклдаги *маблағлар йиғиндисидир*. Аҳолининг талаб-эҳтиёжлари даражаси ва таркиби даромадлар миқдорига бевосита боғлиқдир.

Даромадлар пул ва натура шаклида бўлиши мумкин.

Аҳолининг пул даромадлари иш ҳақи тарзидаги барча пул маблағлари тушуми; пенсиялар, стипендиялар, турли нафақалар; мулкдан фоиз, акциялар, қимматбаҳо қоғозлар, кўчмас мулкдан дивиденд, рента кўринишидаги даромадлар; чорва ҳайвонлари, томорқа хўжалиги маҳсулотлари, турли буюмлар ва бошқа товарларни сотишдан тушадиган пул тушумлари, турли хизматлар кўрсатишдан олинадиган ҳақлар ва ҳоказолардан ташкил топади.

Аҳолининг натура шаклидаги даромадлари — қишлоқ хўжалиги маҳсулотлари деҳқончилик, чорвачилик, паррандачилик маҳсулотлари, боғ-кўрғон, сабзавот-полиз экинлари майдони, шахсий томорқадан келадиган барча тушумлар: табиат инъомларидан шахсий, оилавий эҳтиёжлар учун тайёрланадиган маҳсулотлар каби тушумлардан иборат бўлади.

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

Истеъмол савати — бу инсоннинг саломатлигини сақлаш ва унинг ҳаёт-фаолиятини таъминлаш учун зарур бўлган озиқ-овқат маҳсулотлари, ноозиқ-овқат товарлари ва хизматларнинг минимал тўпламидир. Аслида, истеъмол савати: озиқ-овқат, ноозиқ-овқат, хизматдан таркиб топади. Истеъмол савати камида 5 йилда бир марта услубий тавсиялар асосида аниқлаштирилади. Истеъмол саватида озиқ-овқат муҳим ўрин тутади.

Назорат ва муҳокама қилиш учун саволлар

1. Турмуш даражаси деганда нималар тушунилади? Турмуш сифати концепциясининг моҳияти нималардан иборат ва унинг бошқа концепциялардан асосий фарқи қандай?

2. Турмуш даражаси кўрсаткичларининг асосий туркумларини айтиб беринг. Иқтисодий ва ижтимоий кўрсаткичларнинг роли қандай?

3. Турмуш даражасини оширишда ижтимоий омиллар қандай ўрин тутади? Турмуш даражаси динамикаси омилларининг қандай туркумларини биласиз? Турмуш даражасини оширувчи омиллар гуруҳларини тавсифлаб беринг. Ўзбекистонда ушбу омиллардан фойдаланиш борасида қандай фикрдасиз?

4. Ўзбекистондаги, ривожланган ва ривожланаётган давлатлардаги турмуш даражасини қандай баҳолайсиз? Турмуш даражасини оширишнинг асосий муаммолари сизнингча нималардан иборат?

5. Ўзбекистонда турмуш даражасини оширишнинг қайси йўлини танланган маъқул? Ўз фикрингизни асосланг.

6. Даромад деганда нималар тушунилади ва унинг қандай турлари мавжуд?

7. Даромаднинг энг муҳим манбаларини айтиб беринг.

8. Истеъмол бюджетининг вазифаси нималардан иборат? Ижтимоий минимумнинг физиологик минимумдан қандай фарқи бор?

7- БОБ. БОЗОР ИҚТИСОДИЁТИ ШАРОИТИДА ХОДИМЛАРНИНГ ИШ ҲАҚИ

7.1. Иш ҳақи: моҳияти ва унинг шаклланиши

Иш ҳақи тушунчасининг моҳиятини кўриб чиққанда шуни назарда тутиш керакки, бу тушунча ёлланиб ишлаётган ва ўз меҳнатига олдиндан белгиланган миқдорда иш ҳақи оладиган шахсларга нисбатан ишлатилади.

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

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

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

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

Меҳнат бирлигининг бозор баҳоси — бу иш ҳақи миқдори (ставкаси) бўлиб, у шартномада белгилаб қўйилади ва муайян вақт бирлиги ичида бажариладиган ва муайян *касб-малака* хусусиятларига эга бўлган меҳнатга тўланадиган ҳақ даражасини белгилаб беради. Мутахассиснинг фикрича, ходим иш ҳақи ставкаси унинг иш ку-

чининг қиймати билан белгиланади, яъни ҳаётий воситалар, истеъмол товарлари ва хизматлар йиғиндиси қиймати билан белгиланади, бу нарсалар муайян сифатга эга бўлган иш кучини нормал такрор ҳосил қилиш учун зарурдир. Бироқ ҳозирги вақтда келиб бозор иқтисодиёти ривожланган мамлакатларда иш ҳақининг ставкаси *одатда такрор ишлаб чиқариш минимумидан* ортиқ бўлиб, асосан, мазкур ижтимоий гуруҳнинг қарор топган истеъмол даражасига, тармоқда муайян сифатга эга бўлган меҳнатга тўланадиган ҳақнинг эришилган даражасига боғлиқ равишда шаклланади. Бундан ташқари иш ҳақи ставкаси доирасида баъзан „бараварлаштирувчи фарқ" ни ажратиб кўрсатиш мумкин, булар ходимга иш ўрнининг жозибадорлиги даражасидаги фарқнинг ўрнини қоплаш учун тўланади.

Шундай қилиб, иш ҳақининг *асосий элементи* — унинг ставкасидир. Бироқ у ходимларнинг қобилиятларидаги ўзига хос тафовутларни, уларнинг жисмоний кучи ва чидамлилигидаги, тез акс-садо беришидаги, тиришқоқлигидаги меҳнат натижаларига таъсир қилувчи шу каби хусусиятларни ҳисобга олмайди. Шу сабабли иш ҳақининг тузилишидаги яна бир элементни — меҳнат фаолиятининг алоҳида натижаларидаги фарқларни (мукофотларни, устама ҳақни, ишбай қўшимча ҳақни ва шу кабиларни) акс эттирувчи *ўзгарувчан қисмни ажратиб* кўрсатиш зарур. Бундан ташқари, даромадларнинг ҳар хил турлари мавжуд бўлиб, уларни ходим мазкур ташкилотда ишлаётганлиги учун мумкин (моддий ёрдам, овқат ҳақи, йўлланмалар ва даволаниш ҳақи, қимматбаҳо совғалар, қўшимча тиббий ва пенсия суғуртаси ва шу кабилар). Умуман олганда, иш ҳақини ва даромадларнинг мазкур турларини ходимнинг шу корхонадаги меҳнат даромади деб қараш мумкин.

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

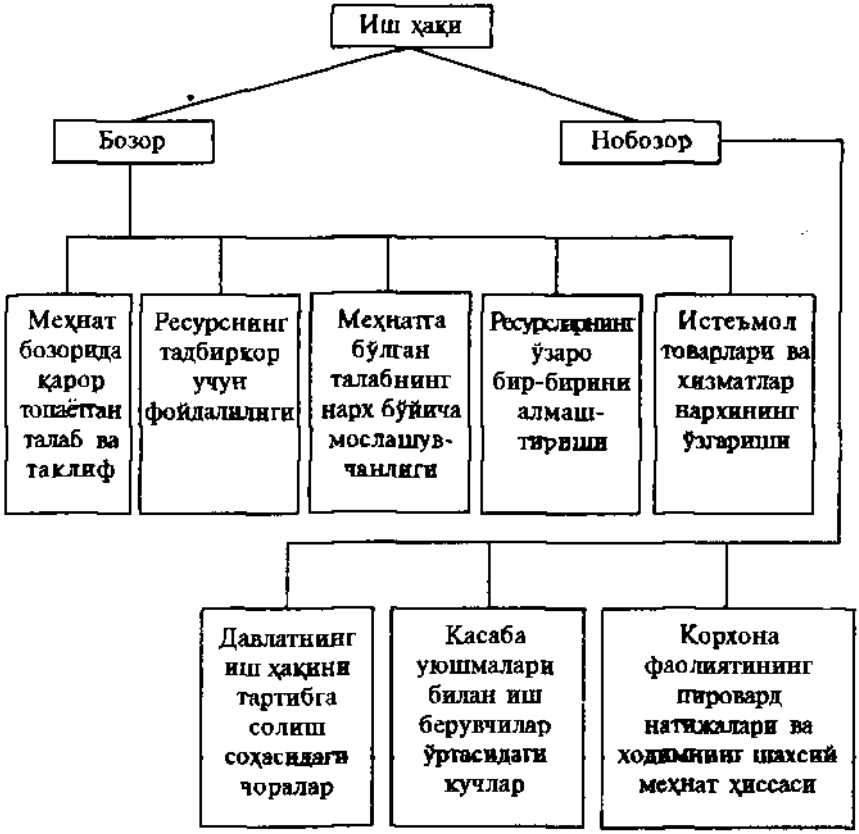
нилмаган тақдирда ҳам (инсон мутлақо ишламаса ҳам) у инсоннинг қариши туфайли табиий меҳнат қобилиятининг пасайиши сабабли қисқариб боради.

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

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

Иш ҳақи ставкасига ва меҳнат бозорининг конъюнктурасига таъсир қилувчи *бозор омиллари* орасида қуйидагиларни ажратиб кўрсатиш мумкин (7.1- чизма).

1. Мазкур меҳнатдан фойдаланган ҳолда ишлаб чиқарилган товарлар ва хизматлар бозорида талаб ва таклифнинг ўзгариши. Товарлар ва хизматлар бозорида талабнинг пасайиши (улар нархининг ортиши, истеъмолчилар даромадларининг пасайиши, истеъмол қилинадиган нарсаларнинг ўзгариши, янги товарлар билан сиқиб чиқарилиши натижасида) маҳсулот ишлаб чиқариш ҳажмининг камайишига, демак, меҳнат ресурсидан фойдаланишга бўлган талабнинг пасайишига ва ёллаш шартларининг ёмонлашувига олиб келади. Аксинча, товарлар ва хизматларга бўлган талабнинг ортиши меҳнатга бўлган талабнинг ортишига ҳамда иш ҳақи ставкасининг кўтарилишига олиб келиши мумкин.



7.1- чизма. Иш ҳақини шакллантириш омиллари

2. Ресурснинг тадбиркор учун фойдалилиги (чекланган даромад ҳажмининг меҳнат омилидан фойдаланишга ва бу омилга чекланган харажатлар нисбати). Меҳнатга бўлган талабнинг кўпайиши кўп жиҳатдан тадбиркорнинг ўз корхонаси даромадининг ортишига доир экстенсив омиллардан қанчалик узоқ вақт фойдаланишига боғлиқ бўлади, яъни ишлаб чиқаришнинг бошқа омиллари, хусусан техника билан қуролланиш ўзгармай қолган шароитда қўшимча ходимларни жалб қилиш қанчалик узоқ вақт самарали бўлишига боғлиқ бўлади. Ҳар бир қўшимча ходимни (чекланган ходимни) жалб қилиш ишлаб чиқариладиган маҳсулот миқдорини бирмунча кўпайтиришга олиб келиши мумкин (чекланган меҳнат унумдорлиги — қўшимча меҳнат ресурси бирлигини жалб қилишдаги қўшимча маҳсулот миқдори). Ана шу қўшимча маҳсулотни сотиш (бозорнинг маҳсулотлар билан тўлиб кетиши натижасида нархнинг ўзгариши мумкинлигини ҳисобга олган ҳолда) тадбиркорнинг қўшимча даромад олишига олиб келади

(чекланган даромад — қўшимча меҳнат бирлигини жалб қилиш натижасида олинган маҳсулотни сотишдан олинган даромаднинг қўпайиши). Шу билан бирга, қўшимча ходимдан фойдаланиш ишлаб чиқаришнинг ўзгарувчан харажатларини оширади (аввало меҳнатга қўшимча харажатлар сарф бўлади ва мазкур ходимни сақлаб туриш чиқимлари бўлади). Шундай қилиб, чекланган миқдорда олинган даромадга муайян миқдордаги чекланган меҳнат харажатлари тўғри келади, улар асосан меҳнатга ҳақ тўлаш чиқимларидир. Чекланган миқдордаги харажатлар чекланган миқдордаги даромаддан камроқ бўлиб тургунча тадбиркор қўшимча меҳнат бирлигини жалб қилишдан қўшимча иқтисодий фойда олиб туради.

Бироқ „самаранинг камайиб бориш қонуни"ни ҳисобга олмаслик мумкин эмас. *Ишлаб чиқаришнинг* ҳар қандай омили қўпайишининг иқтисодий самарадорлиги, бошқа барча омиллар ўзгармай қолганда, муайян чегарага эга бўладики, ана шу чегарадан кейин бу самарадорлик камайиб боради.

Бошқа омиллар ўзгармай қолган шароитда, қўшимча ходимни жалб қилиш билан, табиий ҳолдаги маҳсулотнинг тобора камроқ ўсишига эришилади ва уни сотишдан олинган даромад ҳам тобора камайиб боради. Аввало бу меҳнатнинг фонд билан таъмин этилишининг камайиши, *иш вақтидан фойдаланишнинг* ёмонлашуви билан боғлиқдир. Шундай қилиб, қўшимча ходимлар жалб этилиши, меҳнат бозоридаги талабнинг ортиши тадбиркор учун шу вақтгача мақсадга мувофиқ бўладики, бунда меҳнат омилидан фойдаланиш туфайли олинган чекланган даромад ҳажми чекланган харажатлар даражасигача камаяди. Меҳнат омилидан олинадиган чекланган даромад миқдорини чекланган харажатлар билан ошириш корхонанинг мазкур моддий-техника базасида бу меҳнатни яна жалб қилиш самарадорлиги турганлигини билдиради. Айни вақтда шуни ҳам айтиш керакки, муайян фирма, (корхона) учун мўлжалдаги иш ҳақи ставкаси чекланган миқдордаги даромад ҳажми ҳисобланади, у чекланган харажатлар миқдоридан кам бўлмайди.

3. Меҳнатга бўлган талабнинг нарх бўйича мослашувчанлиги. Ресурс *нархининг оширилиши (масалан, касаба уюшмалари таъсири остида* иш ҳақи миқдорининг ортиши) — тадбиркор сарфлайдиган харажатларининг қўпайтирилишни меҳнатга бўлган талабнинг пасайишига, бинобарин, ёллаш шарт-шароитларининг ёмонлашувига олиб келади. Шу билан бирга меҳнатга бўлган талабнинг нарх бўйича мослашувчанлиги (эластиклиги) унинг меҳнат баҳосининг ўзгаришига аксадоси, таъсири ҳамиша ҳам бир хил бўлавермайди ва қуйидагиларга боғлиқ бўлади:

— чекланган миқдордаги даромаднинг ўсиш хусусиятига. Агар чекланган миқдордаги даромад секинлик билан пасайиб борса (қўл меҳнатининг салмоғи юқори бўлган сермеҳнат тармоқлар), у ҳолда

меҳнат ресурслари нархининг ўсиши меҳнат бозоридаги талабнинг секинлик билан пасайиб боришига сабаб бўлади, яъни талабнинг нарх бўйича мослашувчанлиги заифроқ бўлади. Аксинча, қўшимча ходимлар жалб қилиш туфайли самара олиш имконияти тез тугаб борганда, иш ҳақи ставкасининг оширилиши меҳнатга бўлган талабнинг кескин равишда пасайиб кетишига олиб келади, яъни бундай ҳолда мазкур меҳнат ресурси бозорида талаб юқори мослашувчандир;

— фирма харажатларида меҳнат ресурси харажатлари улушига. Товар ишлаб чиқаришнинг умумий харажатларида меҳнат харажатлари улуши қанчалик юқори бўлса, меҳнатга бўлган талабнинг меҳнат баҳосига боғлиқлиги шунчалик юқори бўлади, чунки ҳақ тўлаш харажатларининг ўзгариши кўп жиҳатдан умумий харажатларнинг ўсишини белгилаб беради;

— товарлар ишлаб чиқаришда мазкур меҳнатдан фойдаланишда талабнинг мослашувчанлигига. Масалан, нон, туз каби озиқ-овқат маҳсулотларига бўлган талаб уларнинг нархига камроқ боғлиқ бўлади, шунинг учун уларни ишлаб чиқаришда сарфланган меҳнатга талаб ҳам унинг нархига камроқ боғлиқ бўлади.

4. Ресурсларнинг ўзаро бир-бирини алмаштириши. Мазкур омилнинг таъсир кўрсатишини қараб чиқаётганда шуни қайд этиш керакки, техника базаси ўзгармай қолган шароитда иш берувчининг меҳнатга сарфлайдиган харажатларини қисқартириш имкониятлари чекланган дир. Гап шундаки, меҳнатнинг баҳосида „тўсиқ самараси" деган омил иштирок этади. Бошқача айтганда, иш ҳақининг ставкаси кўпайиш томонига қараб ўзгарувчан бўлгани билан меҳнат бозоридаги конъюнктура ўзгаришларида камайиш томон амалда жойидан қўзғалмайди. Иш берувчининг меҳнат харажатларини пасайтириш борасидаги асосий имкониятлари иш ҳақининг ўзгарувчан қисмини қисқартириш, қўшимча ижтимоий имтиёзларни ва ходимнинг кафолатларини камайтириш, иш вақтини кўпайтириш ҳисобига меҳнат харажатлари салмоғини камайтириш, меҳнатнинг жадаллигини, ташкилий чора-тадбирларни ошириш билан боғлиқдир.

Бироқ тўсиқ бўлувчи омил сифатида жамоа ва якка тартибдаги шартномаларнинг шартлари, касаба уюшмаларининг фаолияти, рақобатчиларнинг меҳнатга ҳақ тўлашнинг анча рағбатлантирувчи шартларини таклиф этишлари натижасида кадрлар салоҳиятидан маҳрум бўлиш мумкинлиги ўзини намоён қилади. Бундай ҳолда жонли меҳнатни анча унумлироқ техника билан алмаштириш имконияти масаласи кўндаланг бўлади, бу эса ёлланиш шароитига ва бозор конъюнктурасига икки томонлама таъсир кўрсатиши мумкин, бунда иш берувчи учун қайсиниси кўпроқ самара беришга қараб иш кўрилади. Бу ўринда икки вариант бўлиши мумкин: биринчиси — алмаштириш самараси, яъни янги техникани жорий этиш натижасида маҳсулот ишлаб чиқаришни кўпайтирган ҳолда кадрларни қисқар-

тириш. Бунда меҳнат бозорида талаб қисқаради, бўшаб қолган ходимлар меҳнат таклифини кўпайтиради, бу эса ёлланиш шарт-шароитларини ва иш ҳақини ошириш имкониятларини ёмонлаштиради. Иккинчи вариант — юқори унумли техникани татбиқ этиш натижасида маҳсулот ишлаб чиқариш ҳажмининг ортиш самарадорлиги бўлиб, у ишлаб чиқаришнинг ўртача харажатларини бирмунча пасайтиради ва унинг фойдалилигини оширади. Бундай ҳолда иш кучига бўлган талабнинг пасайиш тамойили аниқ кўзга ташланмайди. Бунинг устига у ҳатто ўсиши ҳам мумкин, бу эса меҳнат баҳосининг ошишига сабаб бўлади (шу жумладан анча малакалироқ кадрларга бўлган талабнинг кучайиши), малакали ходимлар мураккаб асбоб-ускуналарга хизмат кўрсатадилар.

5. Истеъмол товарлари ва хизматлар нархларининг ўзгариши. *Истеъмол товарлари ва хизматлар нархларининг ортиши ҳаёт кечириш* қийматини қимматлаштиради, биринчи навбатда иш ҳақи ставкасининг тузилишида такрор ишлаб чиқариш минимумининг кўпайишига сабаб бўлади, демак умуман иш ҳақи даражасининг кўпайишига олиб келади. Истеъмол товарлари ва хизматлар нархининг пасайишида бундай бевосита боғлиқлик бўлмайди (агар юқорида эслатиб ўтилган „тўсиқ самараси“ни ҳисобга оладиган бўлсак).

Меҳнат ҳақи даражасига бозор омилларидан ташқари нобозор омиллар ҳам таъсир кўрсатади, уларга иш ҳақининг энг кам миқдорини белгилаш билан боғлиқ бўлган, қонун билан кафолатланган компенсацион тўловлар даражаси билан боғлиқ давлатнинг тартибга солиш чора-тадбирлари, шунингдек *бандликни тартибга солиш* ва ички меҳнат бозорини ҳимоя қилиш чора-тадбирлари ҳам киради. Бундан ташқари, меҳнатга ҳақ тўлаш миқдори ва шартларига меҳнат муносабатларини тузилишининг барча босқичларида шартномавий тартибга солиш механизми таъсир кўрсатади.

Иш ҳақи ставкасининг нисбатан барқарорлиги ва камроқ мослашувчанлиги омили фирма ва ходимнинг ўзаро меҳнат мажбуриятларининг узоқ муддатли эканлигидир. Фирма учун ходимни ёллашга (қабул қилиш, танлаш, тайёргарлик, қўникма ҳосил қилиш) мўлжалланган харажатлар етарли даражада юқоридир. Ходимга келсак, у ўзининг мазкур фирмадаги ўз фаолияти мобайнида айнан муайян иш шарт-шароитларига кўникади, шу муносабат билан уни бошқа ходим билан, ҳатто худди ўша касб-малака хусусиятлари билан ажралиб турувчи ходим билан алмаштириш унчалик бир хил бўлмайди. Ходимнинг ўзи учун узоқ муддатга шартнома тузиш ҳам муҳим ҳисобланади, чунки бандликка ва ёлланиш шарт-шароитларига бир қадар кафолат сақланади. Худди ана шу туфайли шартнома (контракт) муайян муддатга тузилади ва иш вақтининг давом этиши, ҳақ тўлаш даражаси ва уни кўпайтириш шарт-шароитлари, индексация қилиш тартиби ва шу кабиларни ўз ичига олади. Шундай қилиб, иш

берувчиларнинг меҳнатга ҳақ тўлаш даражаси ва шарт-шароитларини ўзгартириш имконияти кескин камаяди. Бунинг устига улар иш ҳақининг пасайиб кетиши меҳнат сабабининг пасайишига боғлиқ бўлади ва одатда меҳнат самарасига салбий таъсир кўрсатади.[1]

Халқаро Меҳнат Ташкилотининг тавсиясида айтилишича, энг кам миқдордаги иш ҳақини белгилашнинг асосий мақсади ёлланиб ишлаётган шахсларга энг кам миқдорда йўл қўйиладиган иш ҳақи даражасига нисбатан зарур ижтимоий ҳимоя берилиши лозимлигидир. Энг кам иш ҳақи миқдорининг белгиланиши турли йўллар билан амалга оширилиши мумкин. Масалан, Ўзбекистонда энг кам миқдордаги иш ҳақи тўғрисида қонун чиқарувчи орган томонидан махсус қонуннинг қабул қилиниши билан амалга оширилиши мумкин. Энг кам миқдордаги иш ҳақи турли шаклларда: ойлик ёки соатбай энг кам иш ҳақи ставкаси тарзида белгиланиши мумкин.

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

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

Иш ҳақини тартибга солишнинг локал усуллари корхоналар мустақил равишда ишлаб чиқадиган иш ҳақини ташкил этишнинг барча томонлари, механизмлари ва усулларини ўз ичига олади. Хусусан, ходимлар меҳнатга ҳақ тўлаш учун сарфланадиган маблағлар миқдори локал тарзда белгиланади, тарифли ва тарифсиз тизимларни танлаш ҳақидаги қарор, иш ҳақига доир турли қўшимча ҳақ ва устама ҳақлар; йиллик иш натижалари бўйича мукофотлаш ва бошқа ҳақлар тўлаш ҳақидаги низомлар ишлаб чиқиш ҳам шундай амалга оширилади.

---

[1] Қаранг: Фишер С., Дорнбуш Р. Экономика. — М.: Дело, 1993. — С. 583 — 585.

7.2. Иш ҳақининг функциялари, элементлари ва уни ташкил этиш тамойиллари

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

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

2. **Рағбатлантирувчи функция**. Унинг моҳияти ходимнинг иш ҳақи унинг қўйган меҳнат ҳиссасига, корхонанинг ишлаб чиқариш-хўжалик фаолияти натижаларига боғлиқлигини белгилашдан иборат бўлиб, бунда кўрсатиб ўтилган боғлиқлик ходимни ўз меҳнати натижаларини доимий равишда яхшилаб боришга қизиқтириши лозим.

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

4. **Жойлаштириш функцияси**. Мазкур функциянинг ҳозирги вақтдаги аҳамияти жиддий равишда ошиб бормоқда. Унинг моҳияти меҳнат ресурсларини минтақалар, иқтисодиёт тармоқлари ва корхоналар бўйича қулай равишда жойлаштиришдан иборатдир. Меҳнат ресурсларини жойлаштириш соҳасидаги давлат бошқаруви энг кам даражага келтирилган шароитда, меҳнат бозорининг самарали фаолият кўрсатишини шакллантириш фақат ҳар бир ёлланма ходимда ўз меҳнатини сарфлаш жойини танлашда эркинлик бўлган тақдирдагина турмуш даражасини оширишга интилиш иш топиш мақсадида уни бошқаси билан алмаштиришни тақозо қилади, бу иш эса унинг эҳтиёжларини энг кўп даражада қондириши лозим.

5. **Аҳолининг тўловга қодир талабини шакллантириш функцияси.** Бу функциянинг вазифаси тўловга қодир талабни мувофиқлаштиришдир, бундай талаб деганда, харидорларнинг пул маблағлари билан таъминланган эҳтиёжларининг намоён бўлиш шакли тушунилади, шунингдек истеъмол товарлари ишлаб чиқариш ҳам назарда тутилади.

Тўловга қодир талаб иккита асосий омил — жамиятнинг эҳтиёжлари ва даромадлари таъсирида шаклланиши сабабли, бозор шароитида иш ҳақи ёрдамида товарни таклиф қилиш билан талаб ўртасида зарур мутаносиблик ўрнатилади.

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

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

2. **Меҳнат унумдорлиги ўсишининг ўртача иш ҳақининг ўсиш суръатларидан илгарилловчи суръатларини таъминлаш** (ёки маҳсулот ишлаб чиқариш ҳажмлари суръатининг истеъмол фондлари ўсиши суръатларидан ортиб кетиши). Бу тамойилнинг моҳияти — ишлаб чиқаришни ривожлантириш ва унинг самарадорлигини ошириш асосида меҳнат даромадларини максимал (энг кўп) даражага етказишдан иборат. Бу тамойилга риоя қилиниши жамғариш жараёнининг, кенгайтирилган ишлаб чиқаришнинг узлуксизлигини тақозо этади ва корхонанинг ривожланиши ҳамда равнақ топишининг зарур шарти ҳисобланади. Мазкур тамойилнинг бузилиши товарлар билан таъмин этилмаган пулнинг тўланишига, унинг қадрсизланишига, мамлакат иқтисодиётида турғунлик ҳолатларининг авж олишига олиб келади. Муайян корхона шароитида бу ишлаб чиқариш воситаларини янгилаш жараёнининг секин-аста сусайиб бориши, улардан энг истиқболларини ишлаб чиқариш ва сотиб олиш мўлжалининг йўқлиги ҳамда бунинг натижаси сифатида рақобат қилувчи фирмалар ўртасида қамроқ сифатли маҳсулотга бўлган талабнинг пасайишидир.

3. **Ходимнинг корхона фаолияти натижаларига қўшган меҳнат ҳиссасига, меҳнат мазмуни ва шароитларига, корхона жойлашган минтақага, унинг қайси тармоққа мансублигига қараб иш ҳақини**

табақалаштириш. Мазкур тамойил ходимнинг ўз меҳнат малакасидан, маҳсулотнинг юқори сифатли бўлишини таъминлашдан моддий манфаатдорлигини кучайтириш зарурлигига асосланган. Бунда иш кучини такрор ҳосил қилиш учун зарур бўлган моддий неъматлар миқдоридаги, меҳнатнинг турли шароитларидаги, жўғрофий ва иқлим шароитларидаги тафовутлар ҳисобга олиниши лозим.

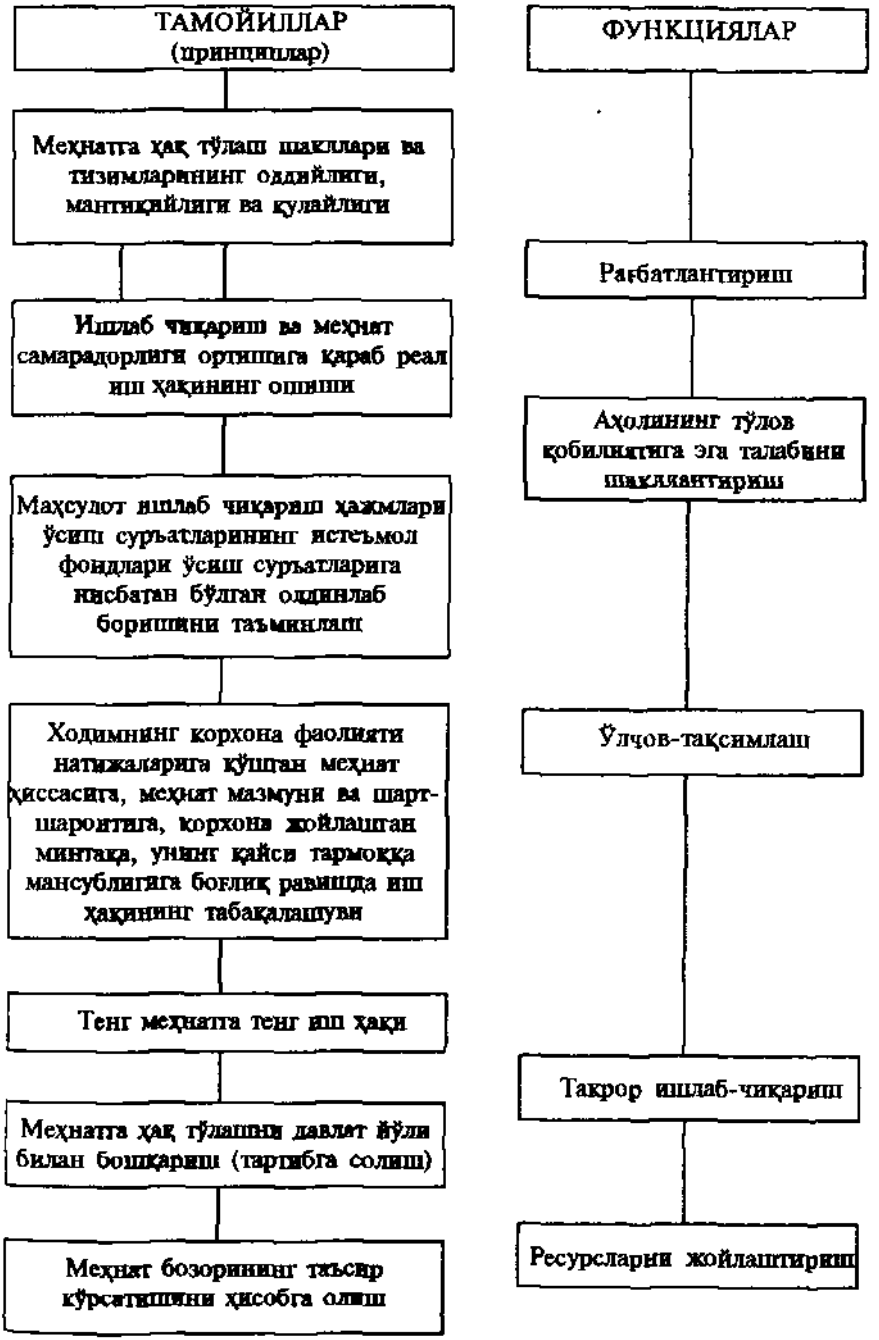
4. **Тенг меҳнатга тенг иш ҳақи.** Бозор шароитида бу тамойилни ишловчининг жинси, ёши, миллий мансублиги ва ҳоказоларга қараб унинг меҳнатига ҳақ тўлашда камситишга йўл қўймасликдир, корхона ёки фирма ичидаги тақсимотда адолат тамойилига риоя этилиши деб тушуниш керак. У бир хилдаги меҳнатни унга ҳақ тўлаш орқали бир хил баҳолашни назарда тутади.

5. **Меҳнатга ҳақ тўланини давлат йўли билан бошқариш** (тартибга солиш) (мазкур тамойил қуйироқда қараб чиқилади).

6. **Меҳнат бозорининг таъсирини ҳисобга олиш.** Меҳнат бозорида ҳам давлат ва хусусий компаниялардаги, ҳам уюшмаган сектордаги иш ҳақи кенг намоён этилган бўлиб, улардаги иш кучи касаба уюшмалари билан қамраб олинмаган ва меҳнатга ҳақ тўлаш тўла-тўкис маъмурият томонидан белгиланади. Меҳнат бозори — бу шундай бир соҳаки, у ерда пировард натижада меҳнатнинг ҳар хил турларида баҳо бериш таркиб топади. Ҳар бир ходимнинг меҳнатига тўланадиган иш ҳақи унинг меҳнат бозоридаги мавқеи билан мустаҳкам боғлиқ бўлиб, мазкур бозордаги вазият, бундан ташқари, бандлик имкониятини ҳам белгилаб беради.

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

Иш ҳақини ташкил этиш тамойилларини уларни амалга оширишга қаратилган функцияларга мувофиқ таснифлаш мақсадга мувофиқдир. Ҳар бир тамойил фақат битта функция билан эмас, балки бир қанча функциялар билан боғланган. Шундай бўлса ҳам, асосий функцияни ажратиб кўрсатиш мумкин. Ҳар бир тамойил биринчи навбатда ана шу функцияни бажаришга қаратилади. Тамойилларнинг иш ҳақи функциялари билан боғлиқлиги схема тарзида қуйидаги чизмада тақдим этилган.



7.2- чизма. Иш ҳақини ташкил этиш тамойиллари ва *функцияларининг боғлиқлиги*

7.3. Иш ҳақининг ташкилий асослари

Меҳнат муносабатларини йўлга қўйиш шароитида иш ҳақини ташкил этиш тамойиллари ва функциялари асосида бевосита қуйи бўғинлар бўлган корхонада меҳнатга ҳақ тўлашнинг ташкилий тизими яратилади. Иш ҳақини ташкил этишнинг[1] *қайта қурилиши бозор талабларига мувофиқ қуйидаги вазифаларни ҳал этишни назарда тутади:*

— ҳар бир ходимнинг ўз меҳнати самарадорлиги резервларини аниқлаш ва фойдаланишдан манфаатдорлигини ошириш, ишламасдан пул маблағларига эга бўлиш имкониятларига барҳам бериш;

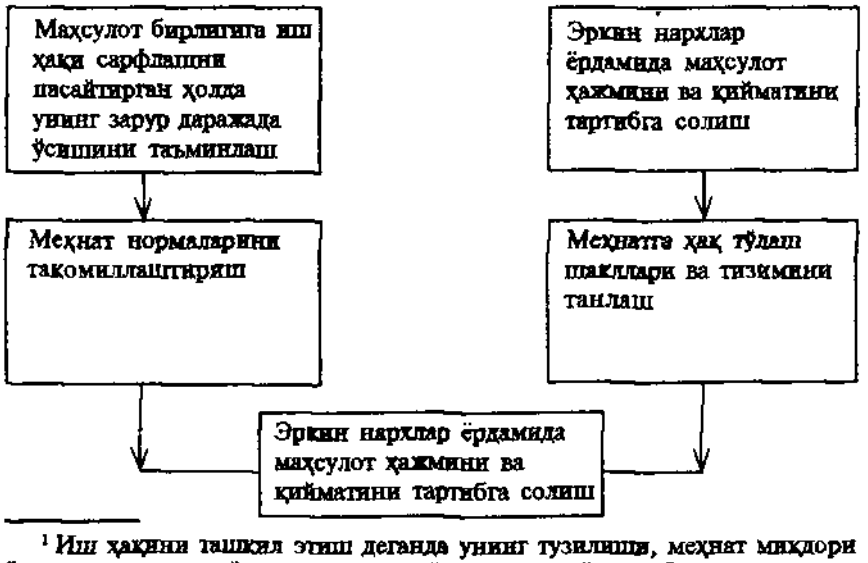
— меҳнатга ҳақ тўлашда текисчилик ҳолларини бартараф этиш, иш ҳақининг ҳам якка тартибдаги, ҳам жамоа меҳнати натижаларига бевосита боғлиқлигига эришиш;

— турли тоифадаги ва касб-малака гуруҳларига мансуб бўлган ходимлар меҳнатига ҳақ тўлаш нисбатларини оптималлаштириш, бунда бажариладиган ишларнинг мураккаблигини, касбларнинг ноёблигини эътиборга оладиган меҳнат шароитлари, шунингдек пировард натижаларга эришишга интилаётган турли ходимлар гуруҳлари ва ишлаб чиқариш рақобатбардошлигининг таъсири ҳисобга олинади.

Бошқарувнинг қуйи бўғинларида меҳнатга ҳақ тўлашнинг ўзига хос томонлари бор бўлганлиги сабабли унинг ташкилий шарт-шароитлари 7.1- жадвалда кўрсатилгани каби бўлиши лозим.

7.1- жадвал

Корхонада меҳнатга ҳақ тўлашнинг ташкилий асослари



[1] Иш ҳақини ташкил этиш деганда унинг тузилиши, меҳнат миқдори билан унга ҳақ тўлаш миқдори ўртасидаги ўзаро боғлиқлиликни таъминлаш, шунингдек таркибий элементлар йиғиндиси (нормалаш, тариф тизими, мукофот, қўшимча ва устама ҳақлар тушунилади.)

Корхонада иш ҳақини ташкил этишда иш берувчилар билан ходимлар манфаатлари эътиборга олинади. Бозор муносабатларига ўтишда томонлар меҳнатга ҳақ тўлаш масалаларини ҳал қилишда баравар ҳуқуқларга эга бўлишлари лозимлиги шак-шубҳасиздир. Корхона маъмурияти (ёки мулкдорнинг вакили) билан ходимлар манфаатларини ҳимоя қилувчи касаба уюшмалари ўртасида тузилган жамоа шартномалари меҳнат муносабатларини тартибга солишнинг, шу жумладан меҳнатга ҳақ тўлаш масалаларидаги тартибга солишнинг ҳуқуқий, амалий ва бирдан-бир таъсирчан шаклига айланади.

Бозор шароитида, айниқса ўтиш даврида, тақсимлаш муносабатларини давлатнинг тартибга солиш йўналишлари ва хусусияти ўзгариб боради, қаттиқ маъмуриятчилик андозаларига барҳам берувчи янги бошқарув шакллари пайдо бўлади, корхоналар даражасида тартибга солиш жараёнларига янги талаблар қўйилади. Давлатнинг аралашуви даромадларни тақсимлаш шарт-шароитларига ва тамойилларига риоя қилишни аниқлаш, талқин этиш ва таъминлаш учун зарурдир. Давлатнинг тартибга солувчи таъсир кўрсатиши маблағлар ишлаб топиш ва ижтимоий кафолатлар учун шарт-шароитлар яратишга қаратилиши лозим, токи иш кучидан фойдаланиш, тақсимловчи муносабатлар субъектларининг манфаатларини амалга ошириш ва келиштириш мумкин бўлсин.

Тақсимлаш муносабатларининг давлат йўли билан тартибга солиниши асоси: меҳнат соҳасидаги қонунлар ва битимлар, солиқ тизими, якка даромадларнинг ўсиши билан инфляция ўртасидаги боғлиқликни ҳисобга олишдан иборат бўлиши лозим. Давлатнинг иштирокисиз инсонга даромадни кафолатлаб бўлмайди, бу даромад унга корхонанинг иқтисодий фаолиятидан қатъи назар муносиб ҳаёт кечиришни таъминлайди. Давлатнинг функциясига, бундан ташқари, аҳолининг кам таъминланган қатламлари даромадларини ошириш кириши зарур, бу нарса иш кучини нормал даражада такрор ҳосил қилиш учун, меҳнат ресурсларини мақбул тарзда тақсимлашни таъмин этиш, ижтимоий кескинликни юмшатиш ва ҳоказолар учун керак бўлади. Давлат иш кучини такрор ҳосил қилиш иштирокчиси бўлганлиги сабабли таклиф этилган иш кучининг кўпроқ қисмини ўзига қабул қилади, унинг тадбиркорлар талабига жавоб беришига интилади.

Мамлакатимизда меҳнатга ҳақ тўлашни тартибга солиш соҳасидаги амалий қадамлар ҳақида гапирганда, шуни қайд қилиб ўтиш керакки, ходимларнинг турли тоифалари меҳнатига ҳақ тўлаш даражаларини табақалаштириш учун ягона тариф ставкаси ишлаб чиқилган ва жорий этилган бўлиб, у бир хил мураккабликдаги иш учун баравар ҳақ тўлаш имконини беради, бунда иқтисодиётнинг ишлаб чиқариш ва ноишлаб чиқариш соҳаларидаги бюджет маблағлари ҳисобидан маблағ билан таъмин этиладиган ходимлар учун уларнинг қайси соҳада меҳнат қилиши эътиборга олинмайди.

Меҳнатга ҳақ тўлашни давлат йўли билан тартибга солиш кам таъминланган, оз иш ҳақи оладиган ходимларни ижтимоий ҳимоя қилинишини таъминлашга қаратилган чораси объектив асосда иш ҳақининг энг кам миқдорини белгилашдир.

Бюджет соҳасидаги ходимлар меҳнатига ҳақ тўлашнинг Ягона тариф сеткаси жорий этилиши биринчи разряд тариф ставкасини, яъни энг кам миқдордаги тариф ставкасини мазкур тармоқдаги ташкилотлар ва муассасалар даражасида вақт-вақти билан қайта кўриб чиқишдан иборатдир. Бюджетга кирмайдиган корхоналарда бу ставканинг миқдори тармоқ битимларида, жамоа шартномаларида кўзда тутилиши ҳамда тармоқ ва корхонанинг фойда беришига боғлиқ бўлади. Шуни айтиш керакки, тармоқлар бўйича биринчи разряд тариф ставкалари даражасида яққол ифодаланган табақалашув кўзга ташланади. Бугунги кунда Ўзбекистонда тармоқ тариф битимлари тузиш, уларда ходимлар меҳнатига ҳақ тўлаш шартларини акс эттириш соҳасидаги ишларни тартибга солиш зарурати етилмоқда.

Ижтимоий норматив асосида иш ҳақининг энг кам миқдорини белгилаш муаммолари масаласига қайтиб, шуни айтиш керакки, мазкур нормативлар аҳолининг эҳтиёжларига баҳо беришда норматив ёндошувнинг асосий элементи ҳисобланади. Бу аввало истеъмол ресурсларини самарали тақсимлаш, даромадларни тақсимлаш соҳасидаги ижтимоий кафолатларнинг мезонидир, аҳоли даромадларини индексациялаш тизимининг ажралмас қисмидир. Улар шундай эталонларки, уларсиз мавжуд турмуш даражасига баҳо бериб бўлмайди. Ижтимоий сиёсатни шакллантириш вақтида ана шу эталонларга эришишга интилиш зарур. Ижтимоий нормативларнинг камчиликларига қуйидагиларни киритиш керак:

— нормативларни ҳисоблашда ягона ёндашувнинг йўқлиги. Ижтимоий нормативларни ишлаб чиқувчилар кўпинча бир-бирларидан ажралган ҳолда иш кўрадилар, бу эса ҳар хилликка ва ишда такрорийликка олиб келади. Турли идораларда ишлаб чиқилган айни бир хил ижтимоий нормативлар турлича мазмунга эга бўлади;

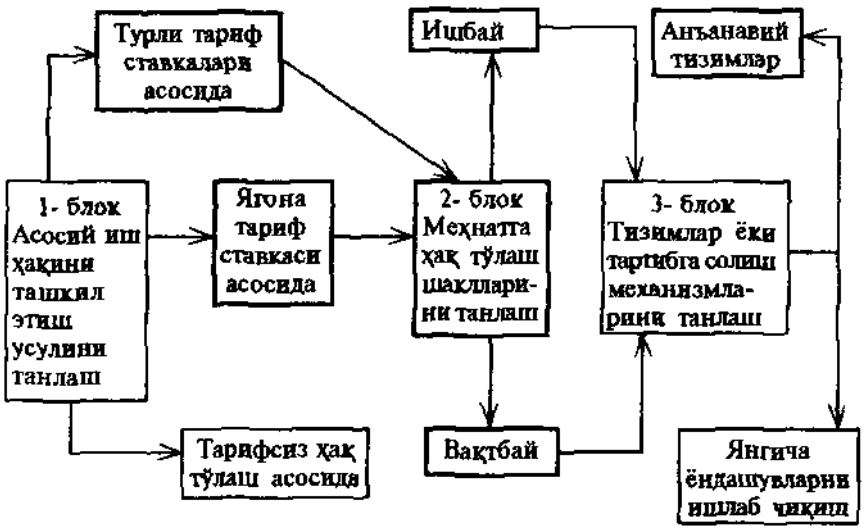
— нормативларни синаб кўриш ва уларни ҳисоблаш усулларини таҳлил қилишнинг заиф йўлга қўйилганлиги (фақат пировард натижалар муҳокама қилинади), нормативларни тасдиқлаш масаласида аниқликнинг йўқлиги;

— ижтимоий нормативларни ҳисоблаб чиқишнинг асоси бўлган истеъмол нормаларининг мукаммал эмаслиги (амалда улар туманлар, аҳолининг ижтимоий-демографик гуруҳлари бўйича табақалаштирилмаган, истеъмол қилинадиган неъматлар ва хизматларнинг бутун доирасини қамраб олмайди, уларда кўпинча ҳақиқий эҳтиёжлар эмас, балки мавҳум эҳтиёжлар жамланган бўлади).

Корхонада иш ҳақини ташкил этиш соҳасидаги ишларнинг изчиллиги 7.3- чизмада кўрсатилган бўлиб, бу ерда учта йирик блокка

бирлашган масалаларнинг ҳал қилиниши намойиш этилади: асосий иш ҳақини ташкил этиш усулини танлаш; меҳнатга ҳақ тўлаш шаклларини танлаш; тартибга солиш тизимларини танлаш.

Корхонада иш ҳақини ташкил этишда ягона тариф сеткаси асосида асосий иш ҳақини шакллантириш усулини ёки меҳнатга ҳақ тўлашнинг тарифсиз тизимини танлаш муҳимдир. Ягона тариф ставкаси устувор бўлиб, ундан фойдаланганда турли мамлакатдаги ишчиларнинг иш ҳақини янада объективроқ табақалаштиришга эришилади. Бироқ иқтисодий аҳвол доимий равишда ўзгариб туриши сабабли корхоналар кўпинча тариф ставкаларини ўзгартиришларига тўғри келади, бу эса катта меҳнат харажатларига олиб келади. Меҳнатга ҳақ тўлашнинг тарифсиз тизими иш ҳақини корхона ишининг ҳақиқий натижаларига тўғридан-тўғри боғлиқ қилиб қўяди. Иш ҳақини ҳисоблаш эса камроқ меҳнат талаб қилади, лекин бу фақат кичикроқ корхоналарга тааллуқлидир.



7.3- чизма. Корхонада иш ҳақини ташкил этиш шаклларининг ўзгаришлари

Иш ҳақини ташкил этиш иқтисодий самарадорлигининг мезони хўжалик ҳисоби даромадининг иш ҳақи фондига нисбатан олдинроқ ўсиши ҳисобланади. Бундай олдинроқ ўсиш таъмин этилмаган ҳолларда сабабларни синчиклаб таҳлил қилиш ва ё фойдани кўпайтиришга қаратилган ёхуд меҳнатга тўланадиган харажатларни қисқартиришга қаратилган қўшимча талбирларни ишлаб чиқиш зарур бўлади.

Ҳозирги шароитда корхонада иш ҳақини тўғри ташкил этишга унинг асосий элементи бўлган меҳнатни нормалаш асосида эришиш мумкин, у меҳнат харажатлари ҳажми билан унга тўланадиган ҳақ

ўртасидаги мувофиқликни ўрнатиш имконини беради, мазкур тадбир муайян ташкилий-техникавий шароитда амалга оширилади. Меҳнатни нормалашни такомиллаштириш соҳасидаги ишлар нормаларнинг сифатини оширишга ва аввало, меҳнатнинг барча турлари ҳамда ходимларнинг барча гуруҳлари учун баравар жиддийликни таъминлашга қаратилади. Турли ишлаб чиқариш участкаларида нормаларнинг баравар жиддийлигига меҳнат жараёнининг айрим элементларига миқдорий аҳамияти бўйича тенг ёки яқин жиддийлик коэффициентларини ўрнатиш ҳисобига ёки меҳнат интенсивлигининг нормалардаги муайян даражасини ҳисобга олиш йўли билан эришилади. Нормаларнинг баравар жиддийлиги ишлаб чиқаришнинг турли участкаларида меҳнатнинг бир хилдаги интенсивлигини назарда тутади. Шу муносабат билан биринчи миқдор иш суръатлари ва бандлик вақтини ҳисобга олиш мумкин:

$$I = K_c * K_б,$$

бу ерда: I — меҳнат интенсивлиги[1] кўрсаткичи, бирлик улушлари;

K_c — иш суръати коэффициенти, бирлик улушлари;

$K_б$ — бандлик вақти коэффициенти, бирлик улушлари.

Иш суръати коэффициенти ҳақиқий иш суръатининг жисмоний жиҳатдан мақбул бўлган нарсага нисбатини, бандлик коэффициенти эса сменадаги ҳақиқий бандлик вақтининг смена давомийлиги муайян фоизига тенг бўлган шартли ҳисоблаш даражасига муносабатини билдиради. Агар мазкур иш ўрнидаги меҳнат интенсивлиги нормативдаги интенсивликдан фарқ қилса, у ҳолда уни пасайтириш ёки ошириш, хусусан, меҳнат нормасини ўзгартириш чораларини амалга ошириш керак бўлади.

Ишчилар меҳнатини нормалашни яхшилаш унинг цехлар, участкалар ва бошқа таркибий бўлинмалар бўйича, ишларнинг турлари, касблар ва шу кабилар бўйича аҳволини ҳар томонлама таҳлил қилиш асосида амалга оширилади. Бундан нормаларнинг бажарилиш даражасини, иш куни хронометражи ўлчовларини таҳлил қилиш маълумотларига таяниш керак.

Ишбай ишловчи ишчилар учун асосий кўрсаткич ишлаб чиқариш нормаларини бажариш фоизи ҳисобланади, бу кўрсаткич асосида меҳнатга ҳақ тўлаш даражаси тартибга солинади. Кўрсаткичнинг янада юқорироқ миқдори тариф ставкалари бир хил бўлганда анча юқорироқ иш ҳақи олишни таъминлайди, шунингдек мукофот тўловларини кўпайтиради, бунда нормаларнинг бажарилиш даражаси мукофотлаш кўрсаткичи бўлиб хизмат қилади.

---

[1] Амалда меҳнат интенсивлигини баҳолаш учун қўшимча унинг фақат битта кўрсаткичи — иш суръатидан фойдаланилади. Бундай ҳолда белгиланадиган барча иш вақти сарфларига иш суръати коэффициентига қараб тузатиш киритилади.

Шунинг учун ҳам бир хилда жиддий бўлган нормаларни таҳлил қилиш ва белгилашнинг асосий йўналишларидан бири ҳисобланади, булар асосий ва ёрдамчи ишлаб чиқаришда, таркибий бўлинмаларда, иш турлари, касблар, иш разрядлари бўйича, иш шароитлари нормал бўлган ишларда, шароитлари оғир ва зарарли бўлган ишларда амалга оширилади.

Мутахассислар ва хизматчилар меҳнатини, шунингдек ходимларнинг айрим тоифалари меҳнатини нормалашни яхшилаш уларнинг иш билан таъминланиш даражасини, вазифаларнинг оқилона тақсимланишини, бошқарув тузилмасини такомиллаштириш ва ҳозирги замон техникавий воситаларини жорий этишни таҳлил қилиш асосида амалга оширилиши лозим. Бошқарувнинг ортиқча бўғинларини қисқартириш ва тартибга солиш, ёрдамчи хизмат кўрсатувчи ва бошқарув ходимлари сонини қисқартириш юзасидан иш олиб бориш зарур. Ҳар бир мутахассисга иш регламентини белгилаб бериш зарурки, бу унинг йил давомида кундалик иш билан тўлиқ банд бўлишини таъминлайди. Регламент қоидалари аниқ-равшан бўлиши, мутахассиснинг мазкур иш ўрнидаги, ушбу лавозимдаги ва тегишли малака тоифасидаги ишининг ўзига хос томонларини акс эттириш лозим. Бошқарувнинг ортиқча бўғинларини қисқартириш ва тартибга солиш, ёрдамчи хизмат кўрсатувчи ва бошқарув ходимлари сонини қисқартириш юзасидан иш олиб бориш зарур. Корхоналарнинг янги тузилмасини ва уни бошқариш тизимларини, ходимлар лавозимлари номларини улар ҳақиқатда бажарадиган функцияларга мувофиқ равишда аниқлаш соҳасидаги ишлар якунида штат жадвалини тузиб чиқиш учун талаб қилинадиган раҳбарлар, мутахассислар ва хизматчилар сони белгилаб олинади.

7.4. Тариф тизимининг моҳияти ва элементлари

Бозор муносабатларининг шаклланиш шароитида иш ҳақини ташкил этиш масалаларини мустақил ҳал қилиш ҳуқуқини олган корхоналар бунинг учун турли андозалар ва ёндашувлардан фойдаланадилар. Бироқ бу соҳадаги хорижий тажриба ҳақидаги, меҳнатга ҳақ тўлаш соҳасида ватанимизда фирмалар ички андозалари тўғрисидаги маълумотлар банки мавжуд эмас, бу банк фақат эндигина шаклланиб келмоқда, меҳнат ва иш ҳақини ташкил этиш бўлимининг ходимлари одатда ўз корхоналарида меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг мақбул андозаларини танлаш учун етарли билимга эга эмаслар. Ана шу сабабларга кўра кўпчилик корхоналар, айниқса ўрта ва йирик корхоналар анъанавий тариф тизимидан фойдаланиб келмоқдалар.

Бундай корхоналарда меҳнатга ҳақ тўлашни ташкил этишнинг асосий элементлари меҳнатни нормалаш, тариф тизими, иш ҳақининг шакллари ва тизимларидир. Ҳар бир элемент қатъий белгиланган вазифасига эгадир.

Меҳнатни нормалаш — бу илмий асосланган меҳнат ҳаракатларини ва унинг натижаларини: вақт нормалари, сони, хизмат кўрсатишнинг бошқарилиши, маҳсулот ишлаб чиқариш нормаланган топшириқлари нормаларини аниқлашдир. Булар бўлмаса, меҳнат миқдорини, ҳар бир ходимнинг умумий натижаларга қўшган алоҳида ҳиссасини ҳисобга олиб бўлмайди.

Иш ҳақининг шакллари ва тизимлари — бу меҳнатнинг миқдор натижалари ва сифатига (унинг мураккаблиги, интенсивлиги, шарт-шароитларига) боғлиқ равишда иш ҳақини белгилаш механизмидир.

Тариф тизими турли норматив материаллар мажмуидан иборат бўлиб, улар ёрдамида корхонадаги ходимларнинг иш ҳақи даражаси *уларнинг малакасига (ишларнинг мураккаблигига)*, меҳнат шароитларига, корхоналар ўрнашган жўғрофий жойи ва бошқа тармоқ хусусиятларига қараб белгиланади. Тариф тизимининг асосий элементларига тариф сеткалари, тариф ставкалари, тариф-малака маълумотномалари, лавозим маошлари, хизматчилар лавозимларининг тариф маълумотномалари, *тариф ставкаларига* устама ва қўшимча ҳақлар, иш ҳақига доир минтақавий малака коэффициентлари киради.

Тариф сеткаси — разрядлар шкаласидан иборат бўлиб, уларнинг ҳар бирига ўз тариф коэффициенти берилган ва ҳар қандай разрядниг тариф сеткасида ишнинг мураккаблигига қараб биринчи разрядга нисбатан ишнинг неча марта мураккаблигини кўрсатиб туради. Биринчи разряднинг тариф коэффициенти бирга тенгдир. Разрядлар миқдори ва уларга тегишли тариф коэффициентларининг миқдори корхонада тузиладиган жамоа шартномасида белгиланади. Жамоа шартномаси тариф битими асосида ишлаб чиқилади ва ходимлар аҳволининг шартнома шартларига нисбатан ёмонлашувини назарда тутмаслиги лозим.

Тариф ставкаси — иш вақти бирлиги ҳисобига меҳнатга ҳақ тўлашнинг пул билан ифодаланган мутлақ миқдоридир. Биринчи разряд тариф ставкаси ва тариф ставкаси асосида шундай кейинги ҳар бир разряднинг тариф ставкаси ҳисоблаб чиқилади. Биринчи разряднинг тариф ставкаси корхонанинг жамоа шартномаси билан *белгиланади ва бир томондан, унинг молиявий имкониятларига*, иккинчи томондан, тармоқ битимида акс эттирилган меҳнатга ҳақ тўлаш шартларига боғлиқ бўлади. Бунда у белгиланган энг кам иш ҳақи даражасидан кам бўлмаслиги лозим. Тариф ставкаси ишчилар меҳнатига ҳақ тўлаш даражасини белгилаш учун бошланғич миқдор ҳисобланади, *бунда корхонада меҳнатга ҳақ тўлашнинг қандай* шаклари ва тизимлари қўлланилиши эътиборга олинмайди.

Танланган вақт бирлигига қараб тариф ставкалари соатбай, кунбай ва ойлик маошлардан иборат бўлади. Энг кўп тарқалган соатбай тариф ставкалари бўлиб, улар асосида турли қўшимча ҳақлар ҳисоблаб чиқилади. *Кунлик ва ойлик ставкалар соатбай ставкаларни* иш

сменасидаги соатлар сонига ва ой мобайнидаги ишланган ўртача ойлик соатлар сонига кўпайтириш йўли билан ҳисобланиб чиқилади.

Тариф-малака маълумотномалари норматив ҳужжатлардан иборат бўлиб, улар ёрдамида иш разряди ва ишчининг разряди белгиланади. Уларда ҳар бир мутахассисликдаги ҳар бир разряд ишчиси назарий ва амалий жиҳатдан билиши лозим бўлган ахборот мавжуд бўлади. Мазкур маълумотномалар уч бўлимдан: „Ишларнинг таъриф-тавсифи", „Билиш керак" ва „Ишларга доир мисоллар"дан ташкил топади. Тариф-малака маълумотномалари тавсиявий хусусиятга эга бўлиб, фақат улардан фойдаланувчи корхона учунгина норматив ҳужжат ҳисобланади. Малака разряди ишчига одатда цех ёки корхона малака комиссияси томонидан берилади.

Меҳнатга ҳақ тўлашни ташкил этиш соҳасидаги анъанавий ёндашувлардан фойдаланувчи корхоналар ишчилар иш ҳақининг миқдорини белгилаш учун тариф сеткалари, тариф ставкалари ва тариф-малака маълумотномаларидан фойдаланадилар. Бундай корхоналарда бошқарув меҳнати ходимлари ҳисобланувчи хизматчилар учун штат-маош тизими татбиқ этилади. Унинг ўзига хос хусусияти штат жадвалининг тузилишидан иборат бўлиб, унда муайян корхонада мавжуд бўлган лавозимлар рўйхати, ҳар бир лавозим бўйича ходимлар сони ва ойлик миқдори кўрсатилади.

Корхонанинг аттестация (шаҳодат бериш) комиссияси лавозимларнинг малака маълумотномаларидан фойдаланиш асосида аттестация жараёнида хизматчиларга малака тоифаларини беради. Хизматчилар лавозимларининг малака маълумотномаси алоҳида тавсифлардан ташкил топади. Ҳар бир малака тавсифи уч бўлимдан иборат. „Лавозим вазифалари", „Билиш керак", „Малака талаблари". Тариф-малака маълумотномаси сингари, хизматчилар лавозимларининг малака маълумотномаси тавсиявий хусусиятга эга бўлиб, корхоналар улардан ихтиёрий равишда фойдаланишлари, унинг бўлимларига тузатишлар ва ўзгаришлар киритишлари мумкин. Хизматчиларни аттестациядан ўтказиб туриш даврийлигини корхона раҳбариятининг ўзи белгилайди.

Кўпгина корхоналар ҳозирги вақтда анъанавий тариф тизими элементлари асосида меҳнатга ҳақ тўлашни ташкил этишнинг янги, янада самаралироқ усулларини излаш йўлидан бормоқдалар. Бу ижобий ҳодиса бўлиб, корхоналарга ўзлари қараб чиқадиган масалаларни ҳал қилишда мустақиллик беришнинг натижасидир. Корхонада ишловчи барча ходимларнинг меҳнатига ҳақ тўлашни ташкил этиш учун умумий тариф сеткасидан фойдаланиш кенг татбиқ этилмоқда. Тариф сеткадаги разрядларнинг энг кўп миқдори ва уларга мос келувчи тариф коэффициенти муайян корхонада ихтиёрий равишда белгиланиши мумкин ва албатта жамоа шартномасида мустаҳкамлаб қўйилиши лозим.

Ўзбекистон Республикаси меҳнат вазирлигининг 8 январь 1993 йил 1- сонли қайъат қарорига асосан ишчи ва хизматчиларга иш ҳақини ташкил қилишда фойдаланиш учун тавсия этилган ягона тариф сеткаси бозор иқтисодиёти талабларидан келиб чиқиб, барча турдаги корхоналар учун фойдаланишни ва унда талаб ва таклиф асос бўлишини тақозо этади.

Ягона Тариф Ставкаси ишларнинг тариф ставкаларини табақалаштириш учун тариф сеткаларини ишлаб чиқиш тамойили бўйича тузилган. У ишчиларга ҳам, барча тоифадаги хизматчиларга ҳам ҳақ тўлашнинг разрядли тизимидан иборат бўлиб, разряд доирасида қайд қилинган тариф ставкалари ва лавозим маошларини белгилашни ўз ичига олади. Сетканинг дастлабки вариантида 28 ва ҳозирги (01.09.96 й.) вариантида 22 та разряд мавжуд (7.2- жадвал).

7.2- жадвал

Ўзбекистонда иш ҳақининг ягона тариф сеткаси

01.01.93 дан бошлаб киритилган ягона тариф ставкаси		01.09.96 дан бошлаб киритилган ягона тариф ставкаси	
иш ҳақи разрядлари	тариф коэффициентлари	иш ҳақи разрядлари	тариф коэффициентлари
0	1	0	1.000
1	1.11	1	1.450
2	1.23	2	1.596
3	1.37	3	1.755
4	1.52	4	1.930
5	1.69	5	2.115
6	1.88	6	2.308
7	2.09	7	2.510
8	2.32	8	2.716
9	2.54	9	2.929
10	2.78	10	3.140
11	3.04	11	3.358
12	3.33	12	3.581

давоми

13	3.65	13	3.808
14	4.0	14	4.038
15	4.38	15	4.271
16	4.80	16	4.508
17	5.26	17	4.748
18	5.76	18	4.991
19	6.31	19	5.238
20	6.91	20	5.488
21	7.57	21	5.741
22	8.29	22	5.998
23	9.08		
24	9.94		
25	10.88		
26	11.91		
27	13.04		
28	14.28		

Разрядлар бўйича ҳақ тўлаш ставкаларини табақалаштириш Ягона Тариф ставкасида ходимлар бажарадиган ишларнинг мураккаблиги ва уларнинг малакаси белгиси бўйича амалга оширилади. Иш ҳақида бошқа омилларни — нормал шароитлардан четга чиққан меҳнат шарт-шароитларини (меҳнатнинг умумтармоқ шарт-шароитлари бундан мустасноднр), меҳнатнинг оғирлиги, жиддийлиги, нормани оширувчи алоҳида меҳнат натижаларини, ходимларнинг ишчанлик ва шахсий хусусиятларини ва шу кабиларни ҳисобга олиш иш ҳақини ташкил этишнинг бошқа элементлари воситасида амалга оширилади. Уларга нисбатан меҳнат нормаси учун ҳақ тўлаш сифатидаги тариф ставкаси (маош) бутун иш ҳақини ташкил этишнинг асоси ҳисобланади.

Ягона тариф ставкасида қабул қилинган тариф коэффициентларининг разрядга қараб ортиб бориши хусусияти мавжуд бўлиб, бунда энг кўп ўсиш бошланғич разрядлар учун, энг кам ўсиш юқори разрядлар учун назарда тутилган. Бу кам малакали ходимларни, яъни малакали мутахассислар ва раҳбарларга нисбатан кам иш ҳақи оладиган ходимларни ижтимоий ҳимоя қилиш зарурати билан изоҳланади.

Ягона тариф ставкасида барча касблар ва ходимларнинг лавозимлари бажарилаётган ишлар (функциялар)нинг умумийлик белгиси билан гуруҳларга ажратилган. Ишчиларни таснифлаш учун сетканинг дастлабки саккизта разряди мўлжалланган. Бу ҳозирги вақтда амал қилаётган ишлар ва ишчи касбларининг ягона тариф-малака маълумотномаси бўйича тарифлаштириш шартларига мос келади. Айни вақтда муҳим ва масъулиятли ишларда ёки янада муҳимроқ ва масъулиятлироқ ишларда банд бўлган юқори малакали ишчиларга ҳақ тўлашнинг 12 — 18-разрядларидан келиб чиқиб маошлар белгиланиши мумкин. Қолган ходимлар, хизматчилар, мутахассислар ва раҳбарларга 18 — 22- разрядлар бўйича тариф белгиланади.

Тармоқлар ягона тариф ставкасини ишлаб чиқишда тарификациялаш ва ишчилар ҳамда хизматчилар меҳнатига ҳақ тўлаш ягона шкаласининг тузилишига доир қуйидаги тамойилларга амал қилинади:

— иқтисодиёт соҳаси ходимларининг барча тоифаларини ягона тариф шкаласи билан қамраб олиш;

— ишчи касблари ва хизматчилар лавозимларини бажарилаётган вазифалар (функциялар) умумийлиги белгисига кўра гуруҳлаш;

— ишчи касблари ва хизматчилар лавозимларини тарификация қилиш, яъни уларни бажариладиган ишлар ёки функцияларнинг мураккаблиги белгисига қараб меҳнатга ҳақ тўлаш разрядларига киритиш;

— разряд тариф ставкасини оддий меҳнат билан шуғулланадиган ходимларнинг энг кам иш ҳақи миқдори даражасига мувофиқ келадиган қилиб ва тариф коэффициентларининг разряддан разрядга бир хилда нисбий ортиб бориши тартибида белгилаш.

Ягона тариф ставкасининг устунлиги шундан иборатки, у ходимларнинг барча касб-малака гуруҳлари бўйича тариф ставкалари ва маошлари нисбатини белгилашда меҳнат тафовутларига баҳо беришга ягона ёндашувни таъминлайди. Умумий тармоқлараро ягона тариф ставкаси тармоқ ягона сеткаларини ва корхонанинг ягона тариф сеткаларини ишлаб чиқиш учун андоза ҳисобланади, уларда ходимларнинг турли тоифалари меҳнатига ҳақ тўлашнинг тармоқлараро ягона шартлари тармоқ шарт-шароитларига ва муайян корхоналарнинг шарт-шароитларига, ходимларнинг касб-малака таркибига мос келтирилиши лозим.

Тариф тизимининг асосий элементларига, шунингдек, ноқулай иқлимли минтақаларда ишлаганлик учун минтақавий коэффициентлар ва иш стажи учун иш ҳақига устама ҳақ тўлашлар киради. Минтақавий коэффициент корхона, ташкилотнинг қаерда жойлашганлигига қараб иш ҳақини кўпайтиришнинг норматив кўрсаткичидан иборатдир. У қайси иш ҳақига татбиқ этиладиган бўлса, ўша бевосита иш ҳақига белгиланади.

Иш ҳақини минтақавий тартибга солишнинг асосий вазифаси мамлакатнинг барча иқтисодий минтақаларида баравар меҳнат учун баравар реал иш ҳақи тўланишини таъминлашдан иборат. Бунинг

учун бир хил малакадаги ходимларнинг иш ҳақи иқтисодий минтақалар бўйича фарқланиши лозим ва бундан фарқлар ўз-ўзидан эмас, балки давлат томонидан онгли ва режали равишда белгиланиши керак.

Минтақа иқтисодий-жуғрофий ўрнини баҳолашда унинг йирик иқтисодий марказларга нисбатан ўрнини, хомашё, рекреацион имконият манбаларига нисбатан ўрнини, минтақавий бозорларга нисбатан ўрнини ҳисобга олган ҳолда табақаларга ажратилади. Ўзбекистонда умуман Тошкент минтақаси (Тошкент вилоят ва Тошкент шаҳри), Жиззах, Сирдарё, Самарқанд минтақалари қулайроқ иқтисодий-жуғрофий ўринни эгаллайди.

Агроиқлим омиллари минтақадаги қайта ишлаш жараёнининг барча босқичларига фаол таъсир қилади. Айниқса, аграр секторнинг ер бўйича ихтисослашувида мазкур омиллар роли жуда катта бўлиб, бу ҳол ўз навбатида қишлоқ жойларда меҳнат қилиш учун қулай ёки ноқулай шарт-шароитлар билан боғлиқдир. Ана шу шарт шароитлардан келиб чиққан ҳолда Тошкент вилоятида озиқ-овқат экинлари етиштиришга, Навоий вилоятида чорвачилик маҳсулоти тайёрлашга, Сурхондарё вилоятида ингичка толали пахта етиштиришга ихтисослашган.

Экстремал иқлим шароитидаги минтақаларда (Сурхондарё вилояти, Қорақалпоғистон Республикаси) меҳнат қилиш фаолиятининг техник-иқтисодий кўрсаткичлари мўътадил иқлимли зоналар (Фарғона вилояти)дагига нисбатан ноқулайроқдир.

Иш ҳақини ташкил этишда табиий-ресурс имконияти фойдали қазилма бойликлар мавжудлиги, рельефи, зилзилабардошлиги, ер-сув ресурси кабилар ҳам муҳим ўрин тутади. Табиий омил ишлаб чиқариш жуғрофияси ва қишлоқ хўжалик ҳамда кон қазиш саноат маҳсулотини истеъмол қилишнинг маконий доирасини белгилаб беради. Табиий ресурсларнинг ўринлашуви ва улардан фойдаланувчи ишлаб чиқариш корхоналарининг жойлашуви табиий омил ҳудудий хусусияти ҳамда бозор конъюнктурасига ва иш ҳақи коэффициентига таъсир қилади. Табиий шароит ва ресурслар бошқа минтақалардан сармоя (жумладан, хорижий сармоя)ни мулкни хусусийлаштириш ишида қатнашиш учун қўшимча равишда жалб қилишда ёрдам бериши ёки аксинча, минтақа корхоналари ва аҳолисидаги нақд маблағларнинг хўжалик фаолияти юритиш учун қулайроқ бошқа ҳудудларга кўчиб ўтишини рағбатлантириши мумкин бўлади ва бу ҳам шу ҳудудда фаолият кўрсатадиган ходимлар даромадига таъсир этади.

Ресурс имконияти даражасига кўра минтақалар орасида Бухоро, Навоий, Тошкент ва Қашқадарё вилоятлари ажралиб туради. Навоий ва Жиззах вилоятларида эса экин майдонлари ва сув ресурслари анча тақчилдир.

Иқтисодий салоҳият ҳудудда мавжуд бўлган барча ресурслар мажмуини ишга солган пайтдаги минтақа резервлари ҳамда имкониятлари билан тавсифланади. Иқтисодий ислоҳотлар жараёни ва нати-

жаларига иқтисодий имкониятнинг асосий таркибий қисмлари: ишлаб чиқариш, инфратузилма, жумладан, бозор инфратузилмаси, илмий-техник ходимлар, экспорт, рекреацион имкониятлар, минтақалараро ва ички минтақавий ўзаро ҳамкорлик имконияти кучли таъсир кўрсатади.

Иқтисодий имконият даражасини ўлчашда ҳам таҳлилий, ҳам экспертлик услублари қўлланиши зарур. Минтақалар типологияси иқтисодий ва ижтимоий тараққиёт даражасини баҳолашнинг муҳим воситасидир. Ўзбекистон минтақаларининг иқтисодий ва ижтимоий тараққиёт даражасига кўра минтақаларни гуруҳларга ажратиш услуби бу ўринда муайян қизиқиш уйғотади:

I гуруҳ *(юқори даража):* Тошкент шаҳри, Тошкент, Самарқанд, Фарғона ва Андижон вилоятлари;

II гуруҳ *(ўрта даража):* Қорақалпоғистон Республикаси, Қашқадарё, Наманган ва Навоий вилоятлари;

III гуруҳ *(қуйи даража):* Бухоро, Сурхондарё, Хоразм, Жиззах ва Сирдарё вилоятлари.

Минтақавий коэффициентлар истеъмол буюмлари нархларидаги фарқни, товарларнинг бюджет тўпламидаги фарқни (у табиий иқлим шароитидаги тафовутларга боғлиқ бўлиб, озиқ-овқат, кийим-бош, ёқилғи ва шу кабиларнинг ўзига хос тўпламини назарда тутади); бевосита меҳнат жараёнида ходимга таъсир кўрсатувчи ва унинг бошқа иқлим шароитларидаги худди шундай нисбатан жисмоний зўр беришини қувайтиришни келтириб чиқарадиган иқлим шароитларидаги фарқни ҳисобга олишини назарда тутади.

Меҳнат кўрсаткичларини таҳлил қилиш, иш ҳақини ҳисоблаш, қўшимча ҳақ тўлашни белгилаш мақсадлари учун баъзида ишчилар меҳнатининг ўртача разряд миқдоридан фойдаланиб, ўртача тариф коэффициентини, ўртача тариф ставкасини белгилаш зарур бўлади. Бу кўрсаткичларнинг ҳаммаси корхонада мавжуд бўлган меҳнатга ҳақ тўлаш тариф тизими элементлари асосида белгиланади.

Ишчиларнинг ўртача разряди қуйидаги формула бўйича ҳисоблаб чиқарилади:

$$И_{ўр} = \Sigma C \times Р / \Sigma C,$$

бу ерда C — бир хил разрядга эга бўлган ишчилар сони;

Р — ишчилар разряди рақами.

Кадрлар таркиби билан боғлиқ бўлган меҳнат унумдорлигининг ўсиш резервларини аниқлаш соҳасидаги таҳлилий ишларни ўтказиш учун зарур бўлган ўртача иш разрядини белгилаш иккита услубиётдан биттаси бўйича амалга оширилиши мумкин:

Агар разрядлар бўйича ишларнинг сермеҳнатлигини гуруҳларга ажратиш мавжуд ёки мумкин бўлса, у ҳолда ўртача иш разрядини ҳисоблаш учун қуйидаги формула ишлатилади:

$$И_{раз} = \Sigma СИ_{Д} \times Р / \Sigma СИ_{Р},$$

бу ерда $СИ_{Д}$ — ишлаб чиқариш дастурининг меҳнат сиғими;

$СИ_{И}$ — ҳар бир разряд бўйича ишларнинг сермеҳнатлиги.

Агар ҳисоблашнинг олдинги варианти маъқул келмаса, у ҳолда ишларнинг ўртача тариф ставкасини татбиқ этишга асосланган услубиётдан фойдаланилади. Бундай ҳолда ишларнинг ўртача разряди қуйидагича аниқланади:

$$И_{РАЗ} = Т_{У} - Т_{О} / Т_{К} - Т_{С},$$

бу ерда $И_{С}$ — иккита аралаш тариф ставкасидан озроғига мос келадиган тариф разряди бўлиб, улар ўртасида ўртача тариф ставкаси туради;

$Т_{У}$ — ўртача тариф ставкаси;

$Т_{О}$ — иккита аралаш тариф ставкасидан озроғи;

$Т_{К}$ — иккита аралаш тариф ставкасидан каттароғи.

Ёки:

$$И_{Р} = И_{К} - Т_{У} - Т_{О} / Т_{К} - Т_{С},$$

бу ерда $И_{К}$ — иккита аралаш тариф ставкасидан каттасига мос келувчи тариф разряди бўлиб, ўртасида ўртача тариф ставкаси туради.

Ўртача тариф ставкасини ҳисоблашда иккита услубиётдан биттаси ишлатилади:

$$1.\ Т_{У} = \Sigma Т \times С / \Sigma С,$$

бу ерда $Т$ — бир хил разрядга эга бўлган ишчилар (ишлар)нинг тариф ставкаси;

$С$ — бир хил разрядга эга бўлган ишчиларнинг сони.

Ҳисоблашнинг бу услубиёти вақтбай ишчиларнинг ўртача тариф ставкасини баҳолаш учун мақбул ҳисобланади.

$$2.\ Т_{У} = \Sigma Т \times ТИ_{Р} / \Sigma ТИ_{Р},$$

бу ерда $ТИ_{Р}$ — ҳар бир разряд бўйича ишларнинг сермеҳнатлиги.

Ана шу формула бўйича сермеҳнатлиги маълум бўлган ишларнинг ўртача тариф ставкаси ҳисоблаб чиқилади.

Ўртача тариф ставкаси биринчи разряд тариф ставкасига доир ўртача тариф коэффициентининг ҳосиласи сифатида ҳам аниқланиши мумкин.

Ўртача тариф коэффициенти қуйидаги формулалардан бири бўйича ҳисоблаб чиқилади:

1. $Ку = \Sigma К \times С / С;$
2. $Ку = \Sigma К \times ТИр / ТИр;$
3. $Ку = Кс + Кк - Кс / Иу - Ис;$
4. $Ку = Кк + Кк - Кс / Ик - Иу.$

бу ерда: *К* — ишчилар (ишлар)нинг мазкур разрядига мос келадиган тариф коэффициенти;

С — бир хил разрядга эга бўлган ишчилар сони;

ТИр — бир хил разрядга эга бўлган ишларнинг сермеҳнатлиги;

Кк, Кс — иккита аралаш разряддан каттаси ва озига мос келадиган тариф коэффициентлари, улар ўртасида ўртача разряд мавжуд;

Иу — ишчилар (ишлар)нинг ўртача тариф разряди;

Ик, Ис — тариф сеткасининг иккита аралаш разрядларидан каттаси ва ози бўлиб, улар ўртасида ўртача разряд мавжуд.

Таҳлилий мақсадлар учун юқорида келтириб ўтилган ўртача кўрсаткичларни ҳисоблаш фақат ишчилар бўйича мақсадга мувофиқдир, чунки коэффициент ва разряд малакаси даражасини таърифлаб, бу даражани шу ишнинг мураккаблиги билан боғлиқ бўлган малака талабалари асосида таққослаш имконини беради. Раҳбарлар, мутахассислар ва хизматчиларга ягона тариф сеткасидан фойдаланишда меҳнатга ҳақ тўлашни аниқ табақалаштириш мақсадида разряд берилади.

7.5. Корхонанинг ўз тариф сеткаларини ишлаб чиқиш

Тариф сеткасини ишлаб чиқишда тариф сеткасининг асосий тавсифларини ва унинг тузилиш хусусиятларини; энг кўп учраб турадиган хато ва камчиликларни (уларга барҳам бериш мақсадида) билиб олиш мақсадга мувофиқдир.

Иш кучини нормал такрор ҳосил қилиш учун етарли бўлган тариф ставкалари (маошлар)нинг кафолатланган даражасини аниқлаб олиш масаласи муҳим бўлиб, бунда меҳнат шароитларининг мураккаблиги жисмоний ва ақлий куч-ғайрат сарфланиши, ходимга юкланадиган жавобгарлик, шунингдек, меҳнат бозорида ўзгариб бораётган талаб ва таклифга қараб ходимларни тоифалар бўйича табақаларга бўлиш ҳисобга олиниши керак. Ходимларнинг турли касб-малака гуруҳлари тариф ставкалари ва маошлари даражаси маълум даражада уларнинг энг оз миқдори билан энг кўп миқдори ўртасидаги нисбатга боғлиқ бўлади. Бу нисбат қанчалик юқори бўлса, малакасиз ходимлар иш ҳақининг кафолатланган даражаси шу қадар паст бўлади, уни корхонада жорий этилган энг кам тариф ставкаси ифодалайди.

Корхонада энг кам тариф ставкаси билан энг кўп маош ўртасидаги нисбатни белгилашда кўпгина омиллар мажмуини ҳисобга олиш зарур бўлади. Булар — энг кам тариф ставкасининг даражаси, ўртача иш ҳақи миқдори, турли касб-малака гуруҳлари иш ҳақининг иш кучининг бозор нархига мос келиш даражаси, корхонанинг каттакичиклиги, унинг ривожланиш истиқболидир.

Разрядлар сонини корхонанинг ўзи белгилаб чиқиши керак, шу билан бирга корхона қанчалик катталаштирилган бўлса, ёки унинг ходимлари малака даражасидаги фарқ қанчалик кўп бўлса, тариф разряди шунчалик кўпроқ разрядлар сонини қамраб олиши мумкин.

Ишлаб чиқилаётган сеткаларда чекка разрядлар нисбати корхонанинг қандай разрядлараро нисбатни белгилашига боғлиқ бўлади. Шу билан психологларнинг моддий манфаатдорликнинг ўсишини ҳис қилишнинг қуйи чегараси 10%ни ташкил этишини, яъни тариф коэффицентларида 10%лик фарқдан камроқ бўлган миқдорни белгиламаслик керак, деган хулосага ҳам амал қилиш лозим.

Ҳам мутлақ, ҳам нисбий тариф коэффицентларининг (разряддан-разрядга) ортиб бориш тамойилини аниқлаш тариф тизимида муҳим жиҳат ҳисобланади. *Ортиб боришнинг иккита тамойили* — тенг ва илғор тамойиллари мавжуд. Тариф коэффициентларининг разряддан разрядга тенг равишда ортиб боришида баравар миқдордаги ўсиш содир бўлади. Илғор ортиб боришда тариф ставкалари юқори разрядлардан қуйи разрядларга нисбатан анча катта нисбий миқдорда содир бўлади.

Мураккаблик даражалари қанчалик кўпроқ бўлса, яъни тариф сеткасидаги разрядлар қанчалик кўп бўлса, иш ҳақида ходимнинг малакаси ва ишнинг мураккаблигидаги фарқлар шунчалик аниқроқ акс этади. Ана шунинг учун ҳам Ўзбекистонда белгиланган 22 разрядли тариф сеткаси қабул қилинган.

Корхона ходимларининг энг кам тариф ставкасини аниқлашда Ўзбекистонда иқтисодиётнинг ҳозирги вақтдаги аҳволи учун энг мақбул бўлган иш ҳақи тарифининг салмоғи тахминан 65 — 70% бўлган кўрсаткичга амал қилган маъқул. Ҳозирча иш ҳақининг тариф қисми мўлжалдагидан анча паст даражада. Кейинчалик бу даражани умумевропа стандарти даражасигача ошириш назарда тутилади, унга мувофиқ бозор иқтисодиёти ривожланган мамлакатларда тариф қисмининг иш ҳақидаги салмоғи 90%дан кам эмас, бу эса меҳнатга ҳақ тўлаш даражасининг ва меҳнат самарадорлигининг юқори бўлишини таъминлайди.

Ишлаб чиқариш ичидаги меҳнатга ҳақ тўланишнинг тариф шартларини ишлаб чиқишда корхонанинг иқтисодий хизматлари биринчи навбатда корхонада белгиланган тартибда амал қилаётган тегишли ҳудудий ва тармоқ тариф битимларига амал қилишлари зарур. Тармоқ тариф битимларида ижтимоий-меҳнат муносабатларини тартибга солувчи меъёрлар назарда тутилган бўлади, улар ходимлар меҳнатини ташкил этиш, унга ҳақ тўлаш, ижтимоий кафолатлар, ишга ёллаш ва бўшатиш каби соҳаларга тааллуқли бўлиб, бозор муносабатларига ўтиш жараёнида тармоқ даражасида иш кучини такрор ҳосил қилиш шароитларини тенглаштиришга қаратилган бўлади. Жамоа шартномаларини ишлаб чиқиш жараёнида корхона меҳнатга ҳақ тўлаш

тариф шартлари соҳасида ўзининг молиявий имкониятларидан келиб чиқиб, тармоқ тариф битимларида назарда тутилган ҳақ тўлаш меъёрларини кўпайтириш томонига қараб тузатишлар киритиши мумкин. Жамоа шартномасида корхона ходимлари меҳнатига ҳақ тўлашнинг тариф тартибини тузиш учун асос сифатида бажарилган меҳнат нормаси учун (меҳнат вазифалари доирасида) аввало энг кам тариф ставкаси ҳисобланган энг кам иш ҳақи даражаси қайд этилади.

Ўзбекистонда бозор муносабатларига ўтиш ўз хусусиятларига эга эканлигини ҳисобга олиб, кам ҳақ олиб ишлайдиган ходимларни ижтимоий ҳимоялаш иқтисодиётда бош масала сифатида қаралади ва иш ҳақини ташкил этишда зарур бўлган тариф сеткалари тузилишининг регрессив (камайиб бориш) тамойиллари тавсия этилган. Бу тамойил ўз навбатида коэффициентларнинг нисбатан ортиб боришини назарда тутади.

Корхона тариф сеткаларини ҳисоблаб чиқишда энг кўп учраб турадиган камчиликлар қуйидагилардир:

— тариф сеткалари шкалаларининг тартибсиз тузилиши, айрим разрядлар ставкаларининг асоссиз равишда ошириб юборилиши;

— тариф сеткаларининг мураккаблиги.

Тариф сеткаси ишлаб чиқилиб, унинг кўлами белгиланиб, разрядлараро нисбатлар аниқлангач, ишларни ва ходимларни тарификациялашга киришиш керак.

Ходимнинг малакасига ва касбий омилкорлигига баҳо бериш учун ишлаб чиқилаётган Низомлардаги ҳар бир кўрсаткич бўйича аниқ мезонларни назарда тутиш керак, улар ходимнинг ўзига нисбатан қўйиладиган талабларга мувофиқлигини таърифлаб беради. Бу нарса аттестация комиссиялари ҳар бир ходимга тақдим этилган материаллар асосида ва у билан бевосита танишиш (баҳо берувчи тестларни қўлланган ҳолда суҳбатлашиш, саволларга берган жавобларини тинглаш жараёнида ва ҳоказо) асосида унинг фаолиятига холисона баҳо бериш ҳамда ходимга муайян ҳақ тўлаш разрядини бериш тўғрисида фикр билдириш имкониятига эга бўлишлари учун зарурдир.

Ходимнинг ўзи эгаллаб турган лавозимига мувофиқлиги тўғрисидаги масала ижобий ҳал этилган тақдирда, яъни аттестация ўтказиш жараёнида ҳисобга олиниши лозим бўлган кўрсаткичларнинг кўпчилиги юзасидан „талаб қилинаётган талаблардан пастроқ“ баҳо берилса, ходимга меҳнатга ҳақ тўлаш бўйича мазкур лавозим юзасидан ягона тариф сеткасида назарга тутилган тарификация миқёси доирасида бошланғич разряд берилади.

Агар „қўйилган талабларга мос келади“ деган баҳолар устунлик қилса, у ҳолда ходимга мазкур лавозим учун назарда тутилган ҳақ тўлашнинг ўртача разряди берилади.

Аттестация қилинаётган шахсга унинг малакасини ва касбий омилкорлигини тавсифловчи асосий кўрсаткичлар бўйича „қўйилган талаблардан юқори" деган баҳо берилса, унга тариф сеткасига мувофиқ лавозим бўйича ҳақ тўлашнинг юқори разряди берилади.

Қисқача хулосалар

Бозор иқтисодиёти шароитида иш ҳақи ёлланма ходим оладиган даромаднинг элементи, унга тегишли бўлган меҳнат ресурсининг хусусий мулклиги ҳуқуқини иқтисодий жиҳатдан амалга ошириш шаклидир. Иш ҳақининг асосий элементи сифатида иш ҳақи ставкаси майдонга чиқади, унга қуйидаги омиллар таъсир кўрсатади: товарлар ва хизматлар бозорида талаб ва таклифнинг ўзгариши (мазкур меҳнатдан ана шу товарлар ва хизматларни ишлаб чиқаришда фойдаланилади); ресурснинг тадбиркор учун фойдали эканлиги; меҳнатга бўлган талаб нархининг ўзгарувчанлиги; ресурсларнинг ўзаро бир-бири билан алмашиниши; истеъмол товарлари ва хизматлари нархининг ўзгариши.

Иш ҳақининг моҳияти у ижтимоий ишлаб чиқариш босқичларида: ишлаб чиқариш, тақсимлаш, айирбошлаш ва истеъмолда бажарадиган функцияларда рўёбга чиқарилади.

Иш ҳақини ташкил этиш деганда унинг тузилиши, меҳнат миқдорининг унга тўланадиган ҳақ миқдори билан ўзаро боғлиқлиги, шунингдек таркибий элементларнинг йиғиндиси (нормалаш, тариф тизими, мукофотлар, қўшимча ва устама ҳақлар) тушунилади. Иш ҳақини ташкил этишнинг муҳим элементи тариф тизими бўлиб, у турли норматив материаллар мажмуидан иборатдир, улар ёрдамида ходимларга тўланадиган иш ҳақи даражаси омиллар гуруҳига боғлиқ равишда белгиланади.

Бозор иқтисодиёти шароитида корхона (ташкилот) ягона тариф сеткаси асосида ўзининг тариф сеткасини ишлаб чиқиш ҳамда разрядлар сонини белгилаш ҳуқуқига эгадир. Тариф сеткаларини ишлаб чиқиш вақтида тегишли тармоқ ва ҳудудий тариф битимларини ҳисобга олиш зарур.

Назорат ва муҳокама қилиш учун саволлар

1. Бозор муносабатларига ўтиш шароитида ходимлар даромадларининг асосий турларини санаб беринг. Даромадларнинг вужудга келган тузилиши нималардан гувоҳлик беради?

2. Ходимларнинг манфаатдорлиги тизими нималар асосида кўрилади? Меҳнат сабабларининг шаклларини тушунтириб беришга ҳаракат қилинг.

3. Бозор иқтисодиёти шароитида ходимларнинг иш ҳақи қандай функцияларни бажаради? Ҳозирги вақтда унчалик қадрланмаётган функцияларни санаб ўтинг.

4. Меҳнатга ҳақ тўлашни ташкил этишнинг асосий тамойиллари (принциплари)ни санаб беринг. Иш ҳақини ташкил этиш деганда нима тушунилади?

5. Корхонада меҳнатга ҳақ тўлашнинг ташкилий асосларини айтиб беринг.

6. Корхонада иш ҳақини ташкил этиш соҳасидаги ишларнинг моҳияти ва изчиллиги нималардан иборат?

7. Ҳозирги шароитда қандай асосий элементсиз иш ҳақини ташкил этиш мумкин эмас ва нима сабабдан шундай?

8. Иш ҳақининг тариф тизими нимадан иборат? Тариф тизимининг асосий элементларини айтиб беринг.

9. Ягона тариф сеткасининг бюджет соҳасидаги ходимлар учун асосий хусусиятларини кўрсатиб ўтинг.

10. Ўйлаб кўринг: ўртача тариф коэффициенти ва ўртача тариф разрядини қандай қилиб ҳисоблаш керак? Мазкур ҳисоблар қандай мақсадлар учун амалга оширилади?

11. Корхонада тариф сеткасини ишлаб чиқиш тартиби қандай?

12. Корхонадаги ишлар ва ишчиларга тарификация ўтказиш тартибини таърифлаб беринг.

13. Меҳнатга ҳақ тўлаш разрядини белгилашда ходимнинг фаолиятига баҳо беришнинг қандай кўрсаткичларини биласиз?

8- БОБ. МЕҲНАТГА ҲАҚ ТЎЛАШ ТИЗИМЛАРИ ВА ШАКЛЛАРИНИНГ МОҲИЯТИ ҲАМДА УЛАРНИ ТАВСИФЛАШ

8.1. Иш ҳақи тизими

Мулкчиликнинг хилма-хил шаклларига асосланган иқтисодий тизимларда иш ҳақини ташкил этиш ходимлар билан иш берувчилар ўртасидаги муносабатларнинг икки асосий даражасини назарда тутади.

Биринчи даража — уларнинг меҳнат бозоридаги ўзаро ҳамкорлиги; бу ерда иш кучининг нархи (марксча терминология бўйича) ёки ходимнинг иш берувчига тақдим этадиган меҳнат хизмати нархи (марксча назарияга қўшилмайдиган иқтисодчиларнинг терминологияси бўйича) аниқланади. Иқтисодий мазмун нуқтаи назаридан иш кучи ва меҳнат хизмати тушунчалари бир-бирига ўхшашдир: иш кучи ва меҳнат хизмати деганда ходимнинг муайян иш турларини (маҳсулот ёки хизмат тарзидаги) бажаришга бўлган қобилияти тушунилади. Иш кучи (меҳнат хизмати)нинг нархи пул билан ифодаланган ҳақ бўлиб, иш берувчи уни тўлашга тайёр, ходим эса муайян вақт мобайнида ўзида мавжуд бўлган қобилиятларини муайян мулкдорга (давлатга, ҳиссадорлик жамиятига, хусусий шахсга ва ҳоказоларга) тегишли бўлган корхонада ёки ташкилотда сарфлангани учун бу ҳақни олишга розилик беради.

Кўпгина мамлакатларнинг қонунчилигида (Ўзбекистонда ҳам) пул шакли билан бир қаторда натура шаклида (маҳсулот тарзида) ҳақ тўлашга ҳам йўл қўйилади, бироқ бундай ҳақ тўлашнинг четаралари жуда тор ва кўпинча қонун билан белгилаб қўйилган бўлади. Ҳозирги шароитда иш берувчилар ва ходимлар иш кучининг нархи тўғрисида турли даражаларда жамоа музокаралари олиб бориш (кўп ҳолларда) йўли билан ўзларининг вакиллари орқали келишиб оладилар ёки вакилларсиз якка тартибда шартномалар тузиш асосида (айрим ҳолларда) бевосита ўзлари бир фикрга келадилар.

Ходимлар билан иш берувчилар ўзаро ҳамкорлигининг **иккинчи даражаси** корхона ичидаги ўзаро ҳамкорликдир. Ходимнинг қобилиятлари билан ходим ўзлари мўлжалланган нарсани олишга эришишлари учун корхонадаги иш муайян тарзда ташкил этилган бўлиши, иш кучи (меҳнат хизмати) нархи билан ходим фаолиятининг самарадорлигини тавсифловчи кўрсаткичлари ўртасида маълум даражада ўзаро боғлиқлик ўрнатилган бўлиши лозим. Мана шу ўзаро боғлиқлик корхонада иш ҳақини ташкил этиш мавзуи ҳисобланади.

Ҳар бир ходимга корхона фаолиятининг техникавий, технологик, ташкилий ва иқтисодий шарт-шароитларидан келиб чиқиб, меҳнат фаолияти меъёрлари (меҳнат вазифалари) етказилиши, бунда ходимлар меҳнатининг интенсивлигига доир ижтимоий ва физиологик талаблар тўғрисида жамиятда қарор топган тасаввурлар ҳисобга олиниши лозим. Меҳнат фаолияти меъёрлари (меҳнат *вазифалари*) эса ходим фаолиятининг аниқ миқдорий ва сифат мезонларини белгилаб беради.

Ҳар бир ходимга унинг иш кучи (меҳнат хизмати) нархига ҳамда меҳнат нормаларига мувофиқ меҳнат меъёрини (меҳнат вазифаларини) бажариш даражаси билан, яъни меҳнатнинг ҳақиқий натижалари билан ходимнинг меҳнатига ҳақ тўлаш даражаси ўртасида миқдорий ўзаро боғлиқлик ўрнатилиши ҳам зарур. Бошқача айтганда, меҳнат меъёрини миқдорий ўлчашнинг ҳар бир бирлиги иш кучининг нархидан келиб чиқиб пул билан баҳоланиши лозим. Бундан ташқари, ходим билан иш берувчи белгиланган меъёрдан (меҳнат вазифаларидан) ортиқча қилинган меҳнат учун ҳақ тўланиши тўғрисида ҳам ўзаро келишиб олишлари лозим.

Мазкур масалалар кўпинча ходимлар билан иш берувчилар ўртасидаги музокараларнинг мавзуи бўлади ва корхонанинг ички меҳнат бозорига таъсир кўрсатиш соҳасини белгилаб беради. Музокаралар жараёнида меҳнатга ҳақ тўлаш билан меҳнат меъёрини ошириб бажариш даражаси ўртасидаги ўзаро боғлиқлик белгилаб олинади (бу ҳол иш берувчига зарур бўлганда ва ходимларга маъқул келган ҳолларда). Ходимларнинг меҳнат меъёрларини бажариши ва ошириб бажариши билан уларнинг меҳнатига ҳақ тўлаш даражаси ўртасидаги ўзаро боғлиқликнинг турли вариантлари иш ҳақи тизимларидан иборатдир. Шундай қилиб, меҳнатга ҳақ тўлаш тизими деганда, меҳнат ўлчови (нормаси) билан меҳнат нормалари доирасида ва ундан ташқари ҳақ тўлаш ўлчовини тавсифловчи кўрсаткичлар ўртасидаги муайян ўзаро боғлиқлик тушунилади, у ходимнинг ҳақиқий эришилган меҳнат натижаларига мувофиқ равишда ва иш берувчи билан унинг ўртасида иш кучининг нархини келишиб олиш асосида иш ҳақи олишини кафолатлайди.

8.2. Иш ҳақи тизимларини тавсифлаш

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

тўлаш тизимларининг муайян тоифасидан иборат бўлиб, иш ҳақи тўлаш мақсадида унга нарх белгилашда меҳнат натижаларини ҳисобга олиш асосий кўрсаткичи бўйича гуруҳларга ажратилган бўлади.

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

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

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг ишбай ва вақтбай тизимлари меҳнатни ташкилий-техникавий нормалашга турлича ёндашиши билан ажралиб туради, бунда айни бир хил нормалашга амал қилинади. Вақтбай ҳақ тўланида меҳнатнинг асосий нормаси қонун томонидан ягона тарзда белгиланган иш вақти муддати бўлиб, бунда ходимнинг меҳнат вазифалари кўрсатилади, у иш вақти мобайнида ходимлар ўртасидаги меҳнат тақсимотига асосан ишлаб чиқаришнинг ташкилий-техникавий шарт-шароитлари билан белгиланган ана шу вазифаларни адо этиши лозим. Белгиланган нормани бажарганлик учун ҳақ тўлаш ўлчови — тариф ставкасидир. Агар ходим нормада назарда тутилган вақтдан

камроқ ишлаган бўлса, унга тариф ставкасидан камроқ ҳақ тўланади. Борди-ю, ходим ишлаган ва муайян меҳнат вазифаларига эга бўлган вақт белгиланган нормадан ортиб кетса (бунга иш берувчининг розилиги керак), унинг меҳнатига тўланадиган ҳақ тариф ставкасидан юқори бўлади.

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

Ишбай ва вақтбай меҳнат ҳақи тўлаш тизимларида асосий меҳнат нормаси билан бир қаторда, кўпинча битта ёки бир нечта қўшимча меҳнат нормаларидан фойдаланилади, уларни бажарганлик ва ошириб адо этганлик учун жорий мукофотлар (ёки асосий ишлаб чиқариш фаолияти натижалари учун мукофотлар) тўланади. Улар ўзининг иқтисодий мазмунига кўра асосий меҳнат нормасига қўшимча равишда белгиланадиган меҳнат нормаси учун ҳақ тўлашдан иборат бўлади. Жорий натижалар учун мукофотлаш тариф тарзида ҳақ тўлашни бамисоли давом эттириб, уни мукофотлаш кўрсаткичи ва шарти сифатида тўлдиради.

Иқтисодий моҳият нуқтаи назаридан иш ҳақининг ишбай ва вақтбай шакллари ўртасида унчалик катта фарқ йўқдай туюлади: уларнинг ҳар иккаласи ҳам меҳнат бозори томонидан белгиланган иш кучи (меҳнат хизмати) баҳосига ва қонун билан белгиланган иш вақти муддатига асосланади. Бироқ иқтисодий адабиётларда вақтбай ҳақ тўлаш шакли бирламчи, ишбай ҳақ тўлаш шакли ундан пайдо бўлган ҳосила ҳақ тўлаш шаклидир, деган фикрни ҳам учратиш мумкин.

Бундай нуқтаи назар тарафдорлари иш вақти меҳнат жараёнининг ўзига ички томондан хос бўлган мезондир, чунки меҳнат ҳамиша вақтинча хусусиятга эгадир, деган мулоҳазага асосланадилар. Вақтбай шаклда иш вақтини белгилаш шу сабабдан унинг ўзига асосланади, ишбай ҳақ тўлаш шаклида ҳам вақтга қараб ҳақ тўлаш элементи— муайян вақт мобайнидаги меҳнат учун ҳақ тўлаш ставкасидан фойдаланилади. Ҳар қандай меҳнат бевосита иш вақти билан ўлчаниши сабабли аслида ҳар қандай ходимнинг меҳнатига вақтга қараб ҳақ тўланади. Ишбай ҳақ тўлашни қўлланиш ходимларнинг меҳнати бевосита ишлаб чиқариш фаолиятини тўғридан-тўғри нормалаш ва ҳисобга олишга бўйсунадиган муайян миқдорий натижаларда ифодаланган тақдирдагина мумкин бўлади.

Назарий жиҳатдан олганда мазкур нуқтаи назар етарли даражада баҳслидир, амалий жиҳатдан эса иш ҳақини ташкил этишда жиддий камчиликларга олиб келиши мумкин. Иш вақти меҳнат жараёнининг ўзига ички томондан хос бўлган мезон ҳисобланади, дейилганда беихтиёр равишда меҳнат жараёнида унинг муҳим кўрсаткичларидан бири бўлган самарадорлик кўрсаткичи четда қолади. Албатта, меҳнат натижаси универсал ўлчов мезонига эга эмас. Бунинг устига, ҳар бир меҳнат жараёнида у турлича бўлади, лекин у вақтдаги давомийлиги сингари меҳнат жараёнига ички томондан хосдир.

Вақтбай иш ҳақи меҳнатнинг натижасини ҳисобга олмасдан туриб ишланган вақт учун ҳақ тўлашдир, дейиш нотўғридир. Ҳар иккала шаклда ҳам меҳнат нормасига қараб ҳақ тўлаш натижани ҳам, унинг учун сарф этилган иш вақтини ҳам ҳисобга олади. Фақат фарқ шундаки, вақтбай ҳақ тўлашда меҳнатнинг натижаси яширин шаклда (лавозим йўриқномалари ва пировард натижаларга эришишни таъминлайдиган меҳнат вазифаларининг бошқа рўйхатлари шаклида) намоён бўлади, иш вақти эса (бу меҳнат вазифаларидан ажралмаган ҳолда)очиқ шаклда намоён бўлади. Ишбай ҳақ тўлашда меҳнат натижаси бевосита кўзга ташланади, унга эришиш учун талаб қилинадиган ва ундан ажралмас бўлган иш вақти эса бевосита намоён бўлади.

Амалиётда вақтбай ва ишбай иш ҳақи тўлаш шакллари моҳиятини нотўғри тушуниш шунга олиб келдики, вақтбай ҳақ тўланганда иш берувчи учун зарур бўлган натижаларга эришилмади, ишбай ҳақ тўлашда эса маҳсулот ишлаб чиқариш учун зарур бўлган иш вақтининг объектив равишда ўзгаришида нормаларни ўз вақтида қараб чиқишга тўсиқлар пайдо бўлди. Шунингдек, ишбай ҳақ тўлаш тизимида маҳсулот ишлаб чиқаришнинг ўсишидан юксак моддий манфаатдорлик юзага келади, маҳсулот сифатининг ўсиши ва моддий ресурсларни тежашга нисбатан эса манфаатдорлик пайдо бўлмайди, деган барқарор фикр туғилган эди. Вақтбай ҳақ тўлашга келганда эса у ходимларни муайян вақт мобайнида рағбатлантириб туради, лекин меҳнат унумдорлигининг ўсиши ва бошқа кўрсаткичларнинг ортишидан манфаатдор қилмайди, деган фикр мавжуд эди. Ҳақиқатда эса иш вақти мезони бирлигини ва ҳар бир ҳақ тўлаш шакли доирасида меҳнат нормалари натижалари мезонини белгилашдаги камчиликларни у ёки бу ҳақ тўлаш тизимининг камчиликлари деб рўкач қилинди. Бу камчиликларга барҳам берилгандан кейин эса меҳнатга ҳақ тўлашнинг ишбай ва вақтбай тизимлари ўртасидаги ходимларига рағбатлантирувчи таъсир ўтказиш билан боғлиқ бўлган тафовутлар ҳам йўқолди.

Меҳнатга ҳақ тўлаш тизимлари воситасида ходимларнинг моддий манфаатдорлигига муайян тарзда таъсир кўрсатиш — ҳозирги замон иқтисодиётидаги иш ҳақини ташкил этишнинг асосий тамойил-

ларидан биридир. Мазкур қоида буйруқбозлик билан бошқариладиган иқтисодий тизим учун ҳам, бозор иқтисодиёти тизими учун ҳам тўғри бўлади. Шу билан бирга айтиб ўтилган тамойилни мазкур тизимларда амалга ошириш бир хилда бўлиши амри маҳолдир. Бунинг устига, улар бир-бирига қарама-қарши тизимлар ҳисобланади.

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

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

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

Шу билан бирга бозор иқтисодиёти шароитида улар буйруқбозликка асосланган иқтисодиётнинг марказлашган тарзда тартибга солиниши шароитидаги каби устун мавқега эга бўлмайди. Ходим шахсий натижалар орқали ўзи оладиган иш ҳақини кўпайтириш орқали ўзи ишлайдиган корхонанинг рақобатбардошлигини мустаҳкамлашга ҳам, умуман мамлакат иқтисодиётини мустаҳкамлашга ҳам ёрдам беради.

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

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

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

Меҳнатга ҳақ тўлаш тизимлари ҳақ тўлашнинг меҳнат натижаларини ҳисобга олишнинг асосий ва қўшимча кўрсаткичлар бўйича меҳнат харажатлари нормаларини ошириб бажарилиш даражасига ҳам турлича боғлиқлигини белгилаб бериши мумкин. Меҳнат харажатлари нормалари ошириб бажарилганда (бажарилмаганда) меҳнатга ҳақ тўлаш норманинг кўпроқ даражада (прогрессив) ва камроқ даражада (регрессив) бажарилишига тўғри мутаносиб равишда ўзгариши мумкин. Меҳнатга ҳақ тўлашнинг мураккаб тизимларида унинг ўзгаришидаги мутаносиб, ортиб борувчи ва камайиб борувчи вариант-

лар бирга қўшиб ҳисобланиши ҳам мумкин. Хусусан, ҳақ тўлашнинг ишбай-мукофотли тизимларини қўлланиш тажрибасида кўпинча унинг моддий харажатларни тежаш учун мутаносиб равишда ортиб боришини кузатиш мумкин.

Корхоналарда меҳнатга ҳақ тўлаш тизимларини ишлаб чиқишда бир вақтнинг ўзида иккита вазифани ҳал қилишга тўғри келади. Биринчидан, ҳар бир тизим ходимнинг куч-ғайратини иш берувчининг тадбиркор, корхона эгасининг ишлаб чиқариш натижаларига эга бўлишига: энг кам харажатлар билан керакли миқдордаги рақобатбардош маҳсулот ишлаб чиқарилишига эришишини таъминлайдиган меҳнат фаолияти кўрсаткичларини қўлга киритишига йўналтириши лозим. Иккинчидан, ҳақ тўлашнинг ҳар бир тизими ходимга унинг ўзида мавжуд бўлган ақлий ва жисмоний қобилиятларни рўёбга чиқариш учун имконият яратиб бериши, иш жараёнида ўзини шахс сифатида тўлиқ намоён қилишига имкон туғдириши лозим. Бу айтилганларнинг ҳаммаси меҳнатга ҳақ тўлаш тизимларини рағбатлантирувчи, кафолатловчи ва мажбур қилувчи тизимларга бўлиш учун база яратади.

Рағбатлантирувчи тизим деб муайян ишлаб чиқариш шароитларида юқорида кўрсатиб ўтилган иккита вазифани: иш берувчига зарур бўлган меҳнат фаолияти натижаларини қўлга киритиш ва ходимга шахсий манфаатдорлик асосида унинг ўз-ўзини тўлиқ намоён қилиши учун *шарт-шароитларни таъминлаш вазифаларини* энг мақбул даражада ҳал қилишни таъминлайдиган меҳнатга ҳақ тўлаш тизимини ҳисоблаш керак. Рағбатлантирувчи тизим ходимга унинг кўрсаткичларни яхшилашда ўз иштироки даражасини танлаш имконини беради. Мажбур қилувчи тизимда ходим иш берувчи томонидан анча юқори даражада белгиланган кўрсаткичларга эришишга мажбур этилади ва ҳеч қандай „пасайиш"га йўл қўйилмайди. Агар бундай „пасайиш" содир этиладиган бўлса, ходим иш берувчининг талабларига жавоб бермайдиган ходим сифатида қаралади.

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг мажбур қилувчи тизимларини жорий этиш иш берувчининг иш кучини бошқаришнинг авторитар услубига мойил эмаслиги, технологик жараённинг зарур талаблари ёки меҳнат бозоридаги қаттиқ рақобат билан боғлиқдир. Бундай тизимлар меҳнатнинг анча жиддийлиги, унинг меҳнат харажатлари меъёрларига таъсири, ишни бажарганлик ва ошириб адо этганлик учун анча юқори ҳақ тўланиши билан ажралиб туради.

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

ҳақлар, устама ҳақлар тўлаш, мукофотлар ва шу кабилар бериш билан таъминлашдан иборат. Кафолатловчи тизимларнинг ўзига хос хусусиятлари — меҳнат фаолиятига баҳо бериш кўрсаткичларининг ноаниқлиги ёки миқдорининг мавҳумлиги, меҳнат харажатлари нормаларининг пастлиги, кўрсаткичларни ҳисобга олишнинг заиф йўлга қўйилиши, баъзи ҳолларда ходимнинг ўзи учун белгиланган фаолият кўрсаткичларига таъсир кўрсата олмаслигидир.

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг кафолатловчи тизимлари фақат собиқ социализмгагина хос эмас. Улар бозор иқтисодиёти шароитида ҳам пайдо бўлади, бунда иш берувчининг манфаатлари корхона эгасининг манфаатларидан ажралиб қолади; бу ҳол кўпинча давлат корхоналарида бўлади. Масалан, бундай тизимлар ҳозирги вақтда ҳам Россия Федерациясида кенг тарқалган. Уларнинг яшовчанлигига сабаб меҳнат соҳасидаги мутахассислар ёки корхона раҳбарларининг эски усулларга ёпишиб олганлигида эмас, балки миллий хўжаликни қамраб олган иқтисодий беқарорлик, ходимларнинг реал иш ҳақи даражасини тобора пасайтириб юбораётган пулнинг қадрсизланишида, шунингдек истеъмолчиларнинг етказиб берилган маҳсулотларга ўз вақтида пул тўламаслигидадир. Ҳозирги иқтисодий шароитда кўпгина корхоналар меҳнатга ҳақ тўлашнинг кафолатловчи тизимларини сақлаб қолишгагина интилиб қолмасдан, шу билан бирга уларни доимий равишда „такомиллаштириб бориш" га мажбур бўлмоқдалар.

8.3. Асосий ва қўшимча иш ҳақи

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

Шуни таъкидлаб ўтиш керакки, иқтисодиёт адабиётда ҳали асосий иш ҳақини қатъий атама билан талқин қилиш қарор топмаган. Кўпинча ана шундай иш ҳақи деганда, ходим иш ҳақининг тариф ставкалари бўйича аниқ иш вақти — ҳафта, ой, йил чораги, ярим йиллик, бир йиллик иш ҳақига мос келадиган қисми тушунилади. Бир қатор ҳолларда асосий иш ҳақининг нисбатан доимий қисми тушунилади. Ишбай ишловчилар учун бу — ҳақиқатда тайёрланган маҳсулот учун нархлар бўйича тўланган ҳақдир; вақтбай ишловчи ходимлар учун тариф ставкалари бўйича ҳақиқатда ишланган вақт учун тўланган ёки маош бўйича тўланган ҳақдир (соатлик, кунлик, ёки ойлик ҳақ). Асосий иш ҳақи тушунчасини бошқача талқин қилишларни ҳам учратиш мумкин.

Рағбатлантирувчи ҳақ тўлаш — бу ҳақ тўлаш тизимининг шундай бир қисмики, у ходимни асосий меҳнат нормасини ошириб тугилган вазифаларни кенгайтириш ёки ундан ташқари чиқишга ундовчи кўрсаткичларга эришишга ундайди. Рағбатлантирувчи иш ҳақини бундай маънода тушунганда у ҳамиша қўшимча ҳақ тўлашга ўхшаб кетади.

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

$$К_р = 100 - А_х$$

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

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

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

Ходимлар ва тегишли равишда уларнинг вакиллик органлари улар меҳнатига ҳақ тўлаш кафолатлари етарли даражада юқори бўлишидан манфаатдордирлар, бу эса тариф ставкаси асосида ҳақ тўлаш даражасини ошириш орқали таъмин этилади. Қўшинча касаба уюшмалари меҳнатга асосий ҳақ тўлаш даражаси истеъмол товарлари нархларининг ўсиш динамикасига мос келишини назорат қилиб борадилар ва ҳақ тўлашнинг оширилишига эришадилар.

Кўпгина корхоналарнинг жамоа шартномаларида истеъмол товарлари нархларининг кўтарилиши билан боғлиқ равишда маъмуриятга тарифли ҳақ тўлаш даражасига мунтазам ўзгаришлар киритиб бориш мажбуриятини юкловчи моддалар бўлади. Афсуски, ҳозирги вақтда мамлакатимизда ёлланма ходимлар манфаатларини ҳимоя қиладиган, меҳнатга ҳақ тўлаш даражаси ва тузилмасига таъсир кўрсатадиган ташкилотлар унчалик кўп эмас. Бу ташкилотларнинг ҳаммаси ҳам меҳнат муносабатларини тартибга солиш соҳасидаги ўз вазифаларини аниқ ҳис қиладилар деб бўлмайди, улар вазиятдан келиб чиқиб зарур ҳаракатларни, ташкилий ўзгаришларни амалга оширмаяптилар.

Бозор иқтисодиёти ривожланган мамлакатларда иш берувчилар ишлаб чиқаришни ташкил этиш даражасини юқори таъминлаганлар, касаба уюшмалари эса кўп поғонали жамоа музокаралари тизими орқали меҳнатга ҳақ тўлаш шарт-шароитларига етарли даражада фаол таъсир кўрсатадилар, бу ерда асосий ва рағбатлантирувчи меҳнат ҳақи ўртасидаги нисбат 9:1 дан кам бўлмайди, яъни ходимлар иш ҳақидаги рағбатлантиришларнинг барча турлари улуши 10%дан ошмайди. Амалда бу нарса иш берувчи томонидан кафолатли иш ҳақи даражасининг юқори даражасини ва ходимлар меҳнат самараси (меҳнат унумдорлиги) нинг юқори даражасидан далолат беради.

Агар Ўзбекистон иқтисодиётини ва собиқ Иттифоққа кирган бошқа республикалар иқтисодиётини олиб қарайдиган бўлсак, уларда меҳнатга ҳақ тўлаш тариф тизими билан рағбатлантирувчи тўловлар ўртасидаги нисбатга жамиятда қарор топган меҳнат нормаларини ва тегишли равишда меҳнат вазифаларини тушуниш муҳим таъсир кўрсатарди. У асосан меҳнат мажбуриятларининг миқдорий кўрсаткичларини назарда тутарди. Ишбай ходим учун меҳнат нормаси муайян миқдордаги яроқли деталлар, чала маҳсулотлар, буюмлар ишлаб чиқаришдан иборат бўларди, у мазкур нарсаларни муайян вақт мобайнида адо этарди. Унинг фаолиятининг бошқа мезонлари, масалан, хом ашё, чала маҳсулотлар, мойлаш материаллари, электр қуввати ва ҳоказолар сарфи меҳнат меъёри тушунчаси билан қамраб олинмасди. Борди-ю, мазкур ишлаб чиқариш омилларини ҳаракатга келтириш зарур бўлиб қолса, улар мукофотлаш кўрсаткичларига киритилар эди ва уларга риоя этилгани учун алоҳида ҳақ тўланарди.

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

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

Бу даража ҳозирги вақтда ҳам баъзи корхона ва ташкилотларда юқори бўлиб турибди. Бундай шароитда корхоналарнинг раҳбарлари тариф ставкасининг паст даражасига амал қилиб, рағбатлантирувчи тўловларнинг ролини оширишга эътибор бермоқдалар, бу эса ҳақ тўлашни ходимлар меҳнатининг натижалари билан бир амаллаб боғлаб туришга имкон бермоқда.

8.4. Меҳнатга ҳақ тўлаш: ишбай ва вақтбай усулларини қўлланиш шартлари

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг у ёки бу тизимида қўлланиш кўпгина шарт-шароитлар билан боғлиқдир, лекин аввало ходимнинг меҳнат натижаларини ҳисобга олиш учун асосий кўрсаткичга нималар таъсир қилишига, яъни мазкур тизим ишбай ёки вақтбай тизимга кириш ёки кирмаслигига боғлиқдир.

Меҳнатга ҳақ тўлаш тизимини танлаш ҳуқуқи иш берувчига берилган. У мазкур тизимларни корхонанинг касаба уюшмаси ташкилоти вакиллари билан ёки ишловчиларнинг бошқа вакиллари билан келишиб олиши лозим. Бу ҳуқуқ қонун йўли билан Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексида ва касаба уюшмалари тўғрисидаги қонунда мустаҳкамланган. Иш берувчи меҳнатга ҳақ тўлаш тизимидан фойдаланиб келинаётган барча кўрсаткичларни ҳисобга олиши ҳамда таъмин этиши лозим.

Иқтисодиёт адабиётларда иш ҳақининг ишбай ва вақтбай шаклларини қўлланиш шартлари етарли даражада яхши тасвирлаб берилган. Лекин шу нарсани назарда тутиш керакки, бу асосан иқтисодиётнинг бозордан ташқари андозасига ва корхоналарда меҳнатни ва ишлаб чиқаришни ташкил этишнинг унга хос бўлган тизимларига тааллуқлидир. Аввало ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этиш билан боғлиқ бўлган харажатлар тўғрисида гап боради: агар илгари ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этиш билан боғлиқ бўлган харажатларнинг анчагина қисмини давлат ўз зиммасига олган бўлса, эндиликда бундай

харажатлар бутунлай корхоналар зиммасидадир. Агар буни қараб чиқилаётган муаммога татбиқ этадиган бўлсак, бу аввало меҳнатни тарифли ва ташкилий-техникавий нормалаштириш билан боғлиқ бўлган харажатлардир. Корхоналар фаолиятининг ташқи шарт-шароитлари ҳам ўзгарди, улар ишни ички ташкил этишга муҳим таъсир кўрсатади. Буларнинг ҳаммаси иш ҳақининг муайян шаклини татбиқ этишга таъсир қилмасдан қолмади.

Меҳнатга ҳақ тўлаш шаклларини танлашга таъсир кўрсатадиган асосий омил ишлаб чиқаришни ташкил этиш томонидан йўл қўйиладиган меҳнатни нормалаштириш ва уни амалга ошириш шаклларини деталлаштириш даражасидир. Агар меҳнат фаолиятининг техникавий ва ташкилий шарт-шароитлари етарли бўлса, ходимнинг меҳнат вазифаларини тегишли даражада тартибга солинган, чекланган меҳнат жараёнларини бажаришдан иборат қилиб қўйиш мумкин. Унда унинг иш натижаларини ишлаб чиқарилган маҳсулот миқдори билан ўлчанадиган бўлса, бундай ҳолда ходимга мазкур маҳсулотни тайёрлаш учун вақт нормаларини белгилашга зарур шарт-шароитлар яратилади. Шунга мувофиқ иш ҳақининг ишбай тизимларини ҳам татбиқ этиш учун шарт-шароит яратилади. Бунда шуни ҳам назарда тутиш керакки, айтиб ўтилган нормаларни белгилаш меҳнатни бирдан-бир тартибга солиш шакли бўлиб қолмаслиги керак. Шу билан бир қаторда ходимга технология карталари, хавфсизлик техникаси бўйича вазифалар, ишлатиладиган ишлаб чиқариш ресурсларини сарфлаш нормалари, лавозим йўриқномалари, вақт (ишлаб чиқариш) нормасини бажариш учун керак бўладиган бошқа ҳужжатлар ҳам етказиб берилиши зарур.

Маҳсулот ишлаб чиқариш (иш) миқдорий кўрсаткичларининг мавжуд бўлиши ходимнинг фаолияти натижаларини тўғри баҳолаш имконини беради ва бу ишлаб чиқаришдаги асосий ишчиларнинг кўпчилик гуруҳлари учун хос бўлади, уларнинг меҳнати бевосита маҳсулот ишлаб чиқаришга қаратилади. Кўпгина станоксозларда (масалан, токарлар, пармаловчилар, тўқувчиларда) меҳнат сарфлари улар ишлаб чиқарган буюмлар донасида ёки ишланган меъёр — соатларда ўз аксини топади; забойчилар, экскаваторчилар, руда ҳамда норуда фойдали қазилмалар қазиб чиқарувчи бошқа ишчиларда — ишлаб чиқарилган руда, туз ва бошқа маҳсулотлар миқдори билан ўлчанади. Улар асбоб-ускуналарнинг тўхтовсиз ишлашини таъминлаб туришлари керак. Тўғри, асбоб-ускуна қанча кўп вақт ишласа ва унумли меҳнат қилса, у шунчалик кам туриб қолади, маҳсулот ишлаб чиқариш миқдори шунчалик кўпаяди. Бу ҳол навбатчи чилангарлар ва электрикларга улар хизмат кўрсатган асбоб-ускуналар учун ҳақ тўлаш, яъни бевосита ишбай ҳақ тўлаш лозим бўлади.

Бироқ тажриба ва кузатувларнинг кўрсатишича, бундай ҳақ тўлаш кўп ҳолларда унчалик тўғри бўлмайди, чунки асбоб-ускуналарнинг бекор туриб қолиши турли сабабларга кўра содир бўлади, фақат

уларнинг озроқ қисми навбатчи ходимларнинг ёмон ишлаганлиги оқибати бўлиши мумкин. Навбатчи чилангарлар ва электриклар жавобгар бўлган бекор туриб қолишлар одатда асбоб-ускуналар бекор туриб қолишининг 10 — 30 *фоизи* ни ташкил этади. Бундан ташқари, асосий ишчиларнинг малакаси ва тажрибаси турлича бўлганлиги сабабли, айни бир хил асбоб-ускуналар бир хил миқдордаги маҳсулотни ишлаб чиқармайди. Навбатчи чилангарлар ва электрикларнинг кўпроқ сарфлаган меҳнатига ҳам кўпроқ миқдордаги, ҳам озроқ миқдордаги маҳсулот келиши мумкин. Бу ишчилар меҳнатига ишбай ҳақ тўлаш тизимлари мос келмайди, шу сабабли одатда улар учун вақтбай тизимлардан фойдаланиш керак.

Шу билан бирга айрим ишлаб чиқаришларда шундай ташкилий-техникавий шарт-шароитлар мавжуд бўладики, бунда асбоб-ускуналарнинг ишидаги узилишлар ёки тўхтаб қолишлар асосан техникавий носозликлар туфайли рўй беради ва бунинг учун навбатчи ходимлар жавобгар бўлади. Улар хизмат кўрсатаётган асбоб-ускуналарнинг автоматлашув даражаси шунчалик юқори бўладики, бунда асосий ишчилар асосланган нормалардан ташқари маҳсулот ишлаб чиқаришни кўпайтиришга нисбатан камроқ таъсир кўрсатадилар. Бундай шароитда навбатчи чилангарлар ва электриклар меҳнатининг натижалари билан асбоб-ускуналар меҳнати ўртасидаги боғлиқлик кучаяди. Маҳсулот ишлаб чиқариш ҳажми улар меҳнат фаолияти натижаларини анча аниқ акс эттиради. Шунинг учун мазкур ҳолатда меҳнатга ҳақ тўлашнинг ишбай шакли мақсадга мувофиқ деб эътироф қилиш мумкин.

Юқорида қайд этиб ўтилган навбатчи ходимлар ишидаги асосий хусусиятлар кўп жиҳатдан хизмат кўрсатишнинг турли функцияларини адо этадиган асосий ишлаб чиқаришнинг бошқа ёрдамчи ишчиларига — асбобларни тузатувчилар ва созлончилар, кранчилар, таъмирловчи чилангарлар ва бошқаларга ҳам тааллуқлидир.

Шундай қилиб, ишлаб чиқариш цехлари ёрдамчи ишчилари меҳнат фаолиятини тартибга солиш ва меъёрлаштириш асосий ишчиларнинг меҳнат ва ишлаб чиқариш фаолиятидан фарқ қилиши шунга олиб келадики, бу ёрдамчи ишчиларнинг аксар кўпчилигига вақтбай ҳақ тўланади.

Ёрдамчи цехлар ва участкалар ишчиларнинг аҳволи бирмунча бошқачадир. Бу ерда кўпгина касблардаги ишчилар ишлаб чиқариш цехларидаги асосий ишларга тўғри келадиган ишларни бажарадилар. Уларга эҳтиёт қисмлар ишлаб чиқарадиган, асбоблар, штамплар ва мосламалар тайёрлаб берадиган станокчилар, асбоб-ускуналарга капитал таъмирлаш ишларини бажарадиган ишчилар, қурилиш ихтисослигидаги ишчилар ва ҳоказолар киради. Мазкур тоифадаги ишчиларнинг меҳнати асосий ишлаб чиқаришдаги ишчилар меҳнати сингари нормалаштирилиши мумкин. Ишлаб чиқариш кўрсаткичлари одатда бажарилган иш ҳажмини тўғри акс эттиради, шунинг учун уларнинг меҳнатига ишбай ҳақ тўланади.

Хизматчилар, муҳандис-техник ходимлар ва раҳбарлар меҳнатини тартибга солиш яна ҳам кўпроқ фарқ қилувчи томонларга эгадир. Умуман олганда уларнинг иши бутун корхона фаолиятининг пировард натижаларига эришишга қаратилган, лекин улардан ҳар бирининг меҳнати ўзига хос томони билан ажралиб туради. Мана шу кейинги ҳолат бу мутахассислар меҳнатига корхона ишлаб чиқарган маҳсулот ҳажмига қараб ҳақ тўлаш имконини бермайди, айниқса муҳандис-техник ходимлар ва хизматчиларнинг хизматлари корхонада кенг тармоқ ёйган тақдирда шундай бўлади. Уларнинг вазифаларини тартибга солиш кўпинча лавозим йўриқномалари, бўлинмалар тўғрисидаги низомлар, корхона ва бўлинмалар фаолиятининг режалари, ҳужжатларни юритишнинг белгиланган шакллари ва ҳисобга олиш усуллари билан, шунингдек корхонанинг иш тартиби билан чекланган бўлади. Одатда меҳнат вазифаларини бу хилда нормалаш меҳнатга ҳақ тўлашнинг вақтбай (оклад) тизимларини назарда тутади. Фақат айрим ҳоллардагина жуда йирик корхоналарда, муҳандислик ёки техникавий ишларнинг ҳажми кўп бўлган тақдирда, масалан, конструкторлар, технологлар, машинистлар меҳнатига ҳақ тўлашнинг ишбай тизимлари қўлланилади.

Айни вақтда мутахассислар иши универсал (ихтисослашмаган) хусусиятга эга бўлган кичикроқ хусусий корхоналарда ишлаб топилган маблағ ҳисобидан ишбай ҳақ берилади. Бундай ҳақ тўлаш кўпинча мутахассислар фаолиятининг юқори самарали бўлишини таъминлайди. Бироқ нархларнинг ўзгариши муносабати билан иш ҳақи ўзгарган тақдирда нархларга тегишли равишда ўз вақтида тузатишлар киритиб бориш тақозо этилади.

Шу билан бирга ишбай ва вақтбай ҳақ тўлашни татбиқ этиш имкониятини улардан фойдаланишнинг иқтисодий жиҳатдан мақсадга мувофиқлиги билан аралаштириб юбормаслик керак. Бу эса ишбай ҳақ тўлашни фақат иқтисодий самара берадиган ишлардагина татбиқ этиш имконини берадиган бир қатор шарт-шароитларнинг зарурлигини тақозо этади.

Меҳнатга ишбай ҳақ тўлаш меҳнат унумдорлигининг ўсишини ва маҳсулот миқдорини кўпайтиришни рағбатлантирадиган тизим ҳисобланади. Лекин маҳсулот ишлаб чиқаришни кўпайтиришни рағбатлантириш иш берувчида маҳсулот ишлаб чиқаришни белгиланган *меъёрларини кўпайтириш, малкур техника даражаси ва қўлланилаётган* технология шароитида топшириқ ёки режани ошириш реал зарурати бўлгандагина ижобий натижалар бериши мумкин. Агар эришилган натижага нисбатан иш сифатининг ортиши ва маҳсулот ишлаб чиқаришнинг кўпайтирилиши ишлаб чиқариш жараёнига жиддий техникавий ва технологик ўзгаришлар киритгандагина мумкин бўлса, у ҳолда маҳсулот ишлаб чиқаришни кўпайтириш учун ишбай ҳақ тўлаш тизимини қўллаш оқилона ҳисобланмайди.

Бундай шароитда ишчиларнинг маҳсулот сифати ва ҳажмини ўстиришдан эмас, балки белгиланган оптимал даражани сақлаб қолишдан моддий манфаатдорлиги зарур бўлиб қолади. Ана шу мақсадлар учун меҳнат унумдорлигини ошириш юзасидан берилган топшириқнинг ёки миқдорий топшириқлар бажарилгани ҳолда ишлаб чиқаришнинг сифат кўрсаткичларига эришилгани учун мукофотлаш шарти билан вақтбай ҳақ тўлаш, худди шундай кўрсаткичлар учун ишбай ҳақ тўлаш ҳам яроқли бўлади.

Ишчиларнинг иш сифати ўсишига таъсир кўрсатиш даражаси улар меҳнатининг техника билан қуролланиш даражасига бевосита боғлиқ бўлади. Бу даража қанчалик юқори бўлса, ишчиларда белгиланган сифат кўрсаткични ошириб бажариш учун шунчалик кўпроқ имкониятлар бўлади. Ана шу нуқтаи назардан қараганда ҳатто мураккаб ишлаб чиқариш қуролларини татбиқ этган ҳолда қўлда бажариладиган ишлар ишчининг маҳсулот ишлаб чиқаришни кўпайтиришга фаол таъсир кўрсатиш соҳаси ҳисобланади. Шахтёрлар кўмир қазиб чиқаришда, бўёқчилар қурилишда, обрубкачилар қуюв ишлаб чиқаришида бўлгани каби, бошқа касблардаги кўпгина ишчилар ҳам ҳақиқатда чекланмаган иш фронтига эгадирлар (сифатли асбоб мавжуд бўлиб, хом ашё узлуксиз юбориб турилса, меҳнат буюмлари ва ҳоказолар бор бўлса). Бундай участкалардаги иш сифати бутунлай ходимнинг меҳнат унумдорлигига, ишдаги кўникмаси, жисмоний чиниқишига боғлиқдир, шунинг учун ҳам ишлаб чиқаришнинг айни битта участкасидаги маҳсулот ишлаб чиқариш меъёрларини бажаришдаги фарқлар 50% га ва ундан кўпроққа етиши мумкин.

Машина-қўл билан бажариладиган ишларда ишчиларнинг маҳсулот ишлаб чиқариш нормаларини илмий асосланган нормаларга нисбатан кўпайтириш имкониятлари чекланган. Ҳозирги вақтда бундай ишлар саноатнинг кўп тармоқларида асосий ҳисобланади. Одатда, ишчи муддатини ўзгартира олмайдиган машина вақтининг салмоғи маълум даражада ўзгариб туради. Турли ишларни бажаришга сарфланадиган умумий вақт нормасида у 50 — 80% га етади. Бундай шароитда ишчи маҳсулот ишлаб чиқаришни фақат қўл билан бажариладиган ишларни адо этишда қўшимча вақтни қисқартириш ҳисобига кўпайтириши мумкин. Маҳсулот ишлаб чиқариш меъёрларини бажаришдаги ўзгаришлар машина-қўл билан иш бажарадиган соҳаларда одатда 10 — 40% дан ошмайди.

Технология вақти улушининг кўпроқ қисми машина-қўл билан бажариладиган ишларда техникавий жиҳатдан асосланган нормалар ишлаб чиқишни осонлаштиради. Ишчининг бу ерда маҳсулот ишлаб чиқаришни кўпайтиришга таъсир кўрсатиши қўл билан бажариладиган ишларга нисбатан камроқ бўлишига қарамасдан, машина-қўл билан бажариладиган ишларда меҳнатга ҳақ тўлашнинг ишбай усулини қўлланиш анча самаралироқ бўлади.

Ишчи қўлланиладиган техника ва технологиянинг мазкур даражасида маҳсулот ишлаб чиқариш меъёрини ва сифатини белгиланганига нисбатан кўпайтириш имконига эга бўлмаслиги узлуксиз, қатъий тартибга солинган автоматлашган жараёнларнинг ривожланиши билан боғлиқдир. Бундай шароитда ишчилар ўзлари қайта ишлаётган ёки ишлов бераётган материаллар ёки деталларнинг физикавий-кимёвий хоссаларини, шакли ва ҳолатини ўзгартиришда бевосита иштирок этмайдилар. Улар машина ва аппаратларга хизмат кўрсатиш, ишлаб чиқариш жараёнларининг, асбобларни созлаш, тартибга солишнинг тўғри боришини кузатиш билан банд бўладилар. Ишчилар одатда хом ашё ва материалларнинг келиб тушиш жадаллигини ошириш, қуйиш вақтини ва реагентларнинг исиш вақтини қисқартириш, тизимдаги босимни ошириш каби ҳуқуқларга эга эмаслар. Маҳсулот ишлаб чиқариш машина ва аппаратларнинг ишлаб чиқариш қуввати билан чекланган. Маҳсулот ишлаб чиқаришнинг мутлақ ўсишига фақат асбоб-ускуналарнинг тузилишига ёки ишлаб чиқариш технологиясига муайян ўзгаришлар киритиш натижасидагина эришиш мумкин, бу эса одатда ишлаб чиқариш жараёнларини тўхтатиб қўйиш билан боғлиқ.

Кўрсатиб ўтилган шароитлар кимё ва нефтни қайта ишлаш саноатининг кўпгина аппаратура жараёнлари учун, электрэнергетика, машинасозлик, озиқ-овқат ва бошқа саноат тармоқлари учун хосдир. Булар аппаратура жараёнларида асосан вақтбай ҳақ тўлаш шаклларидан фойдаланишни олдиндан белгилаб беради.

Бироқ булардан узлуксиз, қатъий тартибга солинган ишлаб чиқариш жараёнларида меҳнатга ҳақ тўлашнинг ишбай тизимини татбиқ этиш бутунлай барҳам топади, деган хулоса чиқарилмаслиги керак. Технология жараёнларини бошқаришни автоматлаштириш даражаси муҳим аҳамиятга эга. Автоматик бошқаришнинг йўқлиги ёки унинг камроқ даражада эканлиги шароитида белгиланган режимлар ва мезонларга риоя қилиш кўп жиҳатдан ишчиларнинг малакаси, кўникмалари ва тажрибасига боғлиқ бўлади, бу эса уларнинг маҳсулот ишлаб чиқаришга таъсир кўрсатиши билан баробардир.

Масалан, цементни ўтга тоблаб қиздириш (пиширии) узлуксиз бўлиб, қатъий белгиланган регламент асосида амалга оширилади. Бироқ, айланувчи печларнинг маълум миқдордаги асбоблар билан таъмин этилган бўлишига ва тутмача билан бошқарилишига қарамай, бу жараён кўп ҳолларда ўз-ўзидан бошқарилувчи автоматик жараёнга айлантирилган эмас, у ишчига боғлиқ бўлмаган ва олдиндан ҳисоблаб чиқилган, қатъий белгиланган оптимал параметрларга эга эмас. У ҳали ишчиларнинг доимий равишда технология жараёнларига аралашувига муҳтождир, бу аралашув иссиқлик режимига, печларнинг айланиш тезлигига таъсир кўрсатиш ва ҳоказолар билан амалга оширилади. Айланувчи печлар машинистлари меҳнатига кўпинча ишбай

асосда ҳақ тўланишига ҳам ана шу нарса сабабчидир. Худди шундай сабабларга кўра домна, мартен ва бошқа металлургия агрегатларига хизмат кўрсатадиган ишчиларга ҳам ишбай тизим асосида ҳақ тўланади.

Узлуксиз, қатъий тартибга солинган ишлаб чиқариш жараёнларига маълум маънода берилган иш режимига (маромига) эга бўлган конвейер ва линияларни ҳам киритиш мумкин. Бу ерда қўл меҳнати ёки машина-қўлда бажариладиган ишлар татбиқ этилади, лекин уларнинг хусусияти бошқачадир. Ишлаб чиқариш конвейер тарзида ташкил этилганда, иш ўринлари технологик изчилликда жойлаштирилган бўлади. Ишчининг бажарилаётган иш ҳажмини ўз меҳнат унумдорлигини ошириш ҳисобига кўпайтириши учун имконият конвейер ишининг режими билан чекланган. Ишчиларнинг конвейерда бажарадиган операциялари сони конвейер линиясидан тушадиган маҳсулот миқдори билан белгиланади, бунда маҳсулот ҳажми қатъий белгиланган бўлади. Бу хилдаги шароитда меҳнатга ҳақ тўлашнинг ишбай усулини эмас, балки миқдор ва сифат кўрсаткичларини бажарганлиги учун мукофотлашни татбиқ этган ҳолда вақтбай усулни қўллаш мақсадга мувофиқдир, лекин меҳнатни нормалаш хусусияти ишбай ҳақ тўлашни ҳам татбиқ этиш имконини беради.

Электротехника ва радиотехника, автомобиль ва асбобсозлик корхоналарининг иш тажрибаси кўрсатишича, конвейер линияларида ишларни ташкил этишда кўп ҳолларда камчиликлар борлиги тасодифий эмас, бунинг оқибатида уларда жараёнларнинг узлуксизлиги ва қатъий тартибга солинганлиги таъмин этилмайди. Конвейер линияларидан маҳсулотларни чиқариш тўғрисидаги маълумотлар сменалар бўйича ҳам, ойлар бўйича ҳам маҳсулотлар ҳажмида кўпгина ўзгаришлар содир бўлишидан далолат беради. Конвейер линияларининг бундай иш шароитларида самарали иш ҳақи тўланишига ишбай ҳақ тўлаш тўғри келади.

Юқорида қайд қилинганлар меҳнатга ҳақ тўлаш шаклларини қўлланишнинг иккинчи шартини ифодалаш имконини беради: ишларни механизациялаш ва автоматлаштириш даражасининг, маҳсулот сифатига талабларнинг ортиши меҳнатга ишбай ҳақ тўлашни вақтбай ҳақ тўлаш билан алмаштиришга олиб келади. Бироқ меҳнатга ҳақ тўлаш шаклларини қўллаш шартларининг тавсифи шу билан тугамайди.

Тажрибанинг кўрсатишича, баъзан маҳсулот ишлаб чиқаришни кўпайтиришга эҳтиёж бўлмайди. Бундан ташқари, ишбай ҳақ тўлаш ҳамиша ҳам ишлаб чиқариш ҳажмини аввалги сақлаб қолган тақдирда меҳнат унумдорлигини ошириш воситаси сифатида қўлланиши мумкин бўлмай қолади. Бундай шароитлар айрим ишлаб чиқариш участкаларида асосан иккита сабабга кўра вужудга келади.

Биринчидан, корхонада бажариладиган барча ишлар ҳам тобора кўпроқ ҳажмда кўпайтирилишини талаб қилавермайди, лекин маҳ-

...ол ишлаб чиқаришнинг умумий ўсиши таъминланиши мумкин. ...ирининг кўпи технология ускуналарининг нормал ишлашини таъ...ишлаш учун ёки асосий ишчиларнинг иш билан банд бўлиши учун ...рак бўлади. Кўрсатиб ўтилган шарт-шароитлар компрессорлар, насос ...ишлари, домна печларига ҳаво берадиган машиналар машинист...ари, бўяқхоналар ишчилари, кранчилар ва бошқалардан иборат ёрдамчи ...ишчилар ҳисобидир. Бу ишлар ҳажмини ёки материаллар ишлаб чиқариш ...ажмини кўпайтиришни асбоб-ускуналарни реконструкция қилганда ва ...ишлаб чиқариш кўламини оширгандагина эришиш мумкин.

Иккинчидан, корхоналарда бажарилган технология асбоб-ускуналарини тўлиқ ишлаб чиқариш қувват билан ишлатиш имконияти бўлмай қолади (маҳсулотга эҳтиёж камайганда, ишлаб чиқаришнинг бир-бирига яқин жараёнлари тўлиқ ўзлаштирилмаганда, хом ашё ва материаллар етишмай қолганда шундай бўлади). Ишчилар маҳсулот ишлаб чиқаришни кўпайтиришлари мумкин эди, лекин бунга эҳтиёж йўқ бўлади. Бундай шароитда меҳнатга ишбай ҳақ тўлашни татбиқ этишга зарурият бўлмайди. Шундай қилиб, меҳнатга ҳақ тўлашнинг ...ларини татбиқ этишнинг учинчи шарти иш берувчининг маҳсулот ...ишлаб чиқариш ҳажмини ёки бажарилаётган ишларни кўпайтириш ...ларини бундан эҳтиёжи даражасидир. Бу шарт маҳсулот ишлаб ...қариш учун ишчиларнинг сарфлаган меҳнатини тўғри акс ...тирадиган миқдор кўрсаткичлари мавжуд бўлган тақдирда меҳнатга ...ўлашнинг шаклларини татбиқ этишнинг мақсадга мувофиқлиги ...ўрсатиш тўғрироқ очиб беришга имкон туғдиради.

Ишбай ҳақ тўлашни татбиқ этганда маҳсулот ишлаб чиқариш ...ормалари асосланган ва уларни ҳисобга олиш тўғри бўлиши талаб ...этилади. Шунинг учун вақтбай ҳақ тўлашдан ишбай ҳақ тўлашга ...ишга олиш нормаларни ва ҳисобга олиш ишларига сарф-харажат ...ишлаш билан бирга боради, бу қонуний бир ҳол бўлиб, меҳнатга ...бай ҳақ тўлашни вақтбай ҳақ тўлашга нисбатан камроқ самарали ...ғбирлаш этишга асос бўлиб хизмат қилмайди. Меҳнат унумдорлиги ...ори бўлганда меҳнатга ишбай ҳақ тўлаш тежашга ҳам имкон ...ишини назарда тутиш керак. У одатда маҳсулот ишлаб чиқаришни ...ларини ва ҳисобга олиш харажатларини маълум даражада қоплайди. Меҳнатга ишбай тизим асосида ҳақ тўлашни татбиқ этишнинг ...ишга мувофиқ эмаслиги шундай ҳолда юзага келадики, вақт ...масини ва бажарилаётган ишларни ҳисобга олишга сарф этилади...вақт меъёрларини кўпайтириш ишбай усулни татбиқ этиш билан ...иқ бўлган меҳнат унумдорлигининг ўсишидан кутиладиган ёки ...кий тежамни оширади. Бу асосан якка тартибдаги ишлаб чиқа...у тури ҳисобланади, бунда ишчилар бир-бирига ўхшамайдиган иш...ларини бажаришларига тўғри келади. Бунга мисол сифатида тажриба, ...имент ишлари, кўтгина таъмирлаш, техник ва бошқа ишлар ...қилиниши мумкин.

Тажриба ва эксперимент ишларини меъёрлаш ва ҳисобга олишнинг юқори даражада сермеҳнатлиги биринчи навбатда бундай ишларнинг такрорланмаслиги ва белгиланган технологиясининг йўқлиги билан; таъмирлаш ишларида эса уларнинг турли хилда бўлиши, асбоб-ускуналарнинг бир неча йиллардан бери хизмат қилаётганлиги ва уларнинг эскириш даражаси бир хилда эмаслиги билан, термик ишларда кичик-кичик туркумларда ишлов бериладиган турли хил деталларнинг миқдори кўплиги билан боғлиқдир. Вақтбай ҳақ тўлашдан ишбай ҳақ тўлашга ўтишда меҳнатни нормалаш харажатларини кўпайтириш зарурлигини қайд қилганда шуни назарда тутиш керакки, бунда бу билан боғлиқ мазкур харажатларни сўзсиз қисқартиришга интилавермаслик лозим. Шунчаки меҳнатни нормалаш бўйича мавжуд имкониятларни мавжуд нормаларни қайта кўриб чиқишга, иш ҳужжатларидаги (технология хариталаридаги, лавозим йўриқномалари ва ҳоказолардаги) меҳнатни янада батафсилроқ тартибга солишга тақсимлаб чиқиш зарур.

Меъёрлаш самарадорлигини ва маҳсулот ишлаб чиқаришни ҳисобга олиш ва меҳнат самарадорлигига баҳо беришда ҳақ тўлаш шаклини татбиқ этишнинг мақсадга мувофиқлиги масаласи ҳал қилишда ҳар бир айрим ҳолатда меъёрлаш харажатларини ҳисобга олишни соддалаштириш ва камайтиришнинг мумкин бўлган йўлларини қараб чиқиш; пировард операцияга қараб ишлаб чиқариш меъёрларини ҳисобга олишни ташкил этиш, йириклашган меъёрлашни татбиқ этиш, меъёрларни ишлаб чиқишда нормативлардан фойдаланиш зарур ва ҳоказо. Бундан ташқари, бажарилаётган ишлар технологияси ўзгарган бўлиши мумкин, бу эса маҳсулот ишлаб чиқаришни меъёрлаш ва ҳисобга олиш харажатларини қисқартириш ҳамда ишбай ҳақ тўлашни татбиқ этиш учун шарт-шароитлар яратади.

Шундай қилиб, меҳнатга ҳақ тўлаш шаклларини татбиқ этишнинг тўртинчи шарти меҳнатни меъёрлаш ва меҳнат натижаларини ҳисобга олишнинг сермеҳнатлиги ҳисобланади.

Иқтисодий адабиётда меҳнатга ҳақ тўлаш шаклларини танлашнинг яна бир шартини — маҳсулот сифатига, технологик режимларга ва ресурслардан фойдаланишга риоя этилишига қўйиладиган талабларнинг кўрсатиб ўтилганлигини учратиш мумкин. Билдирилган фикрларга кўра, кўпинча айрим ишларда меҳнатга ҳақ тўлашнинг ишбай усулини татбиқ этиш маҳсулот сифатининг пасайиб, технологик режимлар ва хавфсизлик техникаси талаблари бузилишига йўл қўйилади, шунингдек хом ашё, материаллар ва энергия сарфлашда ортиқчалик ҳоллари содирп бўлади. Бу ҳол кўпинча ишчилар ҳар турли маҳсулот ишлаб чиқарганда, ишлаб чиқариш участкасида муайян миқдорда яроқсиз маҳсулот тўпланиб қолганда, сифатнинг ёмонлашганлиги ёки яроқсиз маҳсулот

ишлаб чиқарилганлиги аниқланмаганда ёхуд қийинчилик билан аниқланганда рўй беради (яроқсизга чиқарилган маҳсулотлар қиймати иш ҳақидан яроқсиз маҳсулот учун ишчидан ушлаб қолинган суммани маълум даражада қоплаганда ва бошқа ҳолларда).

Кўпинча ишбай ҳақ тўлашнинг бу салбий томонини ишчиларнинг иложи борича кўпроқ маҳсулот бирлиги ёки иш бажаришга интилиши билан боғлаш мумкин, буни биринчи навли маҳсулотнинг салмоғини оширганлик, яроқсиз маҳсулот фоизини камайтирганлик, технологик режимларга риоя қилганлик ва бошқа кўрсаткичлар учун ишчиларни мукофотлаш воситасида барҳам топтириш мумкин. Меҳнатга ҳақ тўлашнинг ишбай-камайиб борувчи тизимини жорий қилиш ҳам бир қадар самара бериши мумкин. Шу боисдан сифат кўрсаткичларини моддий рағбатлантирганда, уларнинг ёмонлашуви содир бўлганда, бу эса ишлаб чиқаришнинг иқтисодий кўрсаткичларига салбий таъсир кўрсатганда, ишбай ҳақ тўлаш вақтбай ҳақ тўлашга ўз ўрнини бўшатиб бериши керак.

Бу ҳол асбобларни синаш вақтида, тайёр маҳсулотни тартибга солиш ва меъёрига етказишда, техникавий назорат қилишда, қимматбаҳо буюмлар ишлаб чиқаришда, портлатиш ва бошқа ишларда рўй беради, бу ишларга қатъий талаблар: режим ва ўлчамларга, ишлов беришнинг тозалигига, йиғиш сифати ва бошқа сифат кўрсаткичларига риоя қилиш талаблари қўйилади. Бунда бажарилган ишнинг сифати ишлаб чиқариш шароитлари туфайли дарҳол баҳоланмаслиги мумкин. Бундай операцияларда банд бўлган ишчилар-назоратчилар, асбобларни синовчилар, термистлар, газ ўлчовчилар ва портлатувчиларнинг мутлақ кўпчилигига вақтбай ҳақ тўланади.

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг ишбай ва вақтбай тизимларини татбиқ этишнинг умумий шартлари меҳнатга ҳақ тўлаш шаклларини танлаш амалиётини такомиллаштиришга, унинг иқтисодий самарадорлигини оширишга, улардан ишлаб чиқаришнинг турли участкаларида фойдаланиш чегараларини белгилашга имкон бериши лозим. Шу билан бирга ҳар бир корхонада меҳнатга ҳақ тўлаш шаклларини татбиқ қилишнинг биз таърифлаб берган шартлари тармоқ хусусиятлари ва ишчиларнинг касб-малака таркибини ҳисобга олган ҳолда аниқланиши зарур.

8.5. Меҳнатга ҳақ тўлашнинг оддий тизими

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

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

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

$$И_в = С_т \cdot Т_х,$$

бунда: $И_в$ — вақтбай ҳақ тўланадиган ходимнинг иш ҳақи (сўм);

$С_т$ — ходимнинг вақт бирлигидаги тариф ставкаси (сўм);

$Т_х$ — ишчининг ҳақиқатда ишлаган вақти (кун ёки соатларда).

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

$$И_в = \frac{С_т \cdot Т_х}{Т_{хп}},$$

бунда: $С_т$ — ойлик тариф ставкаси; $Т_х$ — бир ой ичидаги ҳақиқатда ишланган кунлар миқдори; $Т_{хп}$ — бир ой ичидаги ҳисобланган иш кунлари сони (тақвим фондидан дам олиш ва байрам кунлари чегириб ташланади).

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

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

$$И_{ишб.} = R \cdot n,$$

бунда: $И_{ишб.}$ — меҳнатга ишбай ҳақ тўланадиган ходимнинг иш ҳақи (сўм);

R — маҳсулот (бажарилган иш) бирлиги учун белгиланган нарх (баҳо);

n — тайёрланган маҳсулот (бажарилган иш)нинг белгиланган ўлчагичларда ўлчанган миқдори.

Иш ҳақининг *ишбай шакли* ишбай нархларни ҳисоблаш усуллари ва меҳнат натижалари билан иш ҳақи миқдори ўртасидаги боғлиқликни аниқлаш усулларининг хилма-хиллиги билан ажралиб туради. Амалда меҳнатга ишбай ҳақ тўлашнинг қуйидаги тизимлари: якка тартибдаги, жамоа (бригада), бир йўла ҳақ тўлаш, бевосита, ишбай-прогрессив ва ишбай-регрессия тизимлари қўлланади.

Иш ҳақининг *якка тартибдаги ишбай тизимида* ҳар бир ишчининг иш ҳақи унинг шахсий меҳнати натижалари билан белгиланади. Бу ишчи томонидан тайёрланган буюмлар (деталлар) миқдори билан ёки қандайдир давр мобайнида у бажарган операциялар миқдори билан ифодаланади. Мазкур ҳолатда ишчининг меҳнат сарфлари билан иш натижалари ва унинг иш ҳақи ўртасидаги бевосита боғлиқлик белгиланади.

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг якка тартибдаги ишбай тизимида бажарилган ишнинг (буюм, деталь, операция) ҳар бир бирлиги учун ўзгармас *ишбай нарх* белгиланади, у ишбай ҳақ тўлаш ҳар қандай турининг асосий элементи ҳисобланади. Қараб чиқилаётган тизим шароитида нарх қуйидаги формулалардан бири бўйича аниқланади:

$$R=\frac{C_{тр}}{H_{вт}} \text{ ёки } R = C_{тр} \cdot H_{вт.}$$

бунда: R — ишбай нарх (сўм, тийин); $C_{тр}$ — бажарилаётган иш разрядига тўғри келадиган тариф ставкаси (сўм, тийин); $H_{вт}$ — маҳсулот ишлаб чиқариш нормаси; $H_{вт}$ — вақт нормаси.

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

Агар сменада маҳсулот ишлаб чиқариш нормаси белгиланган бўлса, у ҳолда нархни ҳисоблашда кундалик (смена) тариф ставкасидан фойдаланилади, агар соатлик ишлаб чиқариш нормаси белгиланган бўлса, нархни аниқлаш учун соатлик тариф ставкасидан фойдаланилади.

Оммавий ва йирик туркумли ишлаб чиқаришда (бунда такрорланувчи маҳсулот ишлаб чиқарилади) нархни ҳисоблашда одатда *маҳсулот ишлаб чиқариш меъёри* қўлланади. Кичик туркумли ва якка тартибдаги ишлаб чиқаришда нарх вақт меъёридан келиб чиқиб ҳисобланади, бунда ишчи битта смена мобайнида турли буюмлар тайёрлаш юзасидан турли операцияларни бажаради.

Ишбай нархнинг катталиги (миқдори) тариф ставкаси миқдорига ва вақт меъёрига тўғри боғлиқ бўлади, тескари боғлиқликда маҳсулот ишлаб чиқариш нормасига боғлиқ бўлади. Вақт меъёрининг кўпайиши ёки камайиши ишбай нархнинг ҳам худди шундай кўпайиши ёки камайишига сабаб бўлади. Ишбай нарх билан маҳсулот ишлаб чиқариш меъёри ўртасидаги боғлиқлик тўғри пропорционал хусусиятга эга эмас. Нарх маҳсулот ишлаб чиқариш меъёрининг кўпайишига нисбатан кичик миқдорга камаяди. Маҳсулот ишлаб чиқариш меъёри ўзгарганда нарх миқдорининг фоиз ҳисобидаги ўзгаришни қуйидаги формулалар билан ифодаланади:

$$\Delta R=\frac{100 \cdot y}{100+y} \cdot \text{ ёки } \Delta R_1=\frac{100 \cdot y_1}{100-y_1}$$

бунда: ΔR — нархнинг камайиши, %; y — маҳсулот ишлаб чиқариш меъёрининг ортиши, %; ΔR_1 — нархнинг кўпайиши, %; y_1 — маҳсулот ишлаб чиқариш меъёрининг камайиши, %.

Тўғри якка тартибдаги ишбай тизим анча оддий ва ишчига тушунарли бўлиб, нормалаштириш сифати юқори бўлганда ҳақ тўлашдаги текисчиликка барҳам беради. У ишлаб чиқариш шароити бўйича ишларни бир ишчининг ўзи бажарганда мақсадга мувофиқдир

ва ўзини оқлайди. Бундай тизим енгил ва тўқимачилик саноатида, шунингдек машинасозликдаги станокли ва чилангарлик ишларида кенг қўлланади.

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

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

бунда: n — хизмат кўрсатиш меъёри билан белгиланган станоклар сонидир.

Агар ишбай ҳақ олиб ишлайдиган ишчи унумдорлиги турлича бўлган станокларда ёки белгиланган хизмат кўрсатиш меъёри доирасидаги ишнинг характери турлича бўлган ишлаб чиқариш меъёрлари асосида ишласа, ишбай нархлар ҳар бир станок бўйича алоҳида белгиланади. Нархни ҳисоблаб чиқиш қуйидаги формула бўйича амалга оширилади:

$$R_i = \frac{C}{nH_{вт}}$$

бунда: R_i — тегишли станокда бажариладиган маҳсулот (операция) бирлиги учун ишбай нарх (сўм ва тийин); $H_{вт}$ — шу станокда ишлашда белгиланган маҳсулот ишлаб чиқариш меъёри.

Агар ишчилар кўп станокда ишлаб, хизмат кўрсатаётган асбоб-ускунада вақт меъёрини (маҳсулот ишлаб чиқариш меъёрини) мунтазам равишда бажариб келадиган бўлсалар, улар белгиланган меъёрдагидан кўпроқ станокларда (машиналар, агрегатларда) ишлашга ўтказилиши мумкин. Мазкур ҳолда ишбай нархларни ҳисоблаш учун фойдаланиладиган тариф ставкалари кўпайтирилади, ҳар бир станокда маҳсулот ишлаб чиқариш меъёрлари (вақти) хизмат кўрсатиладиган станоклар сони кўпайиши билан бир вақтда белгиланади. Бунинг маъноси шуки, ишлаб чиқариш нормалари қўпайтирилади, вақт нормалари эса хизмат кўрсатиш меъёри даражасида камаяди.

Кўп станокка хизмат кўрсатишда меҳнатга ҳақ тўлашни ташкил этишнинг қабул қилинган тартиби ишчиларнинг қўшимча моддий манфаатдорлигини вужудга келтиришга ва белгиланган меъёрдагидан кўпроқ миқдордаги станоклар, машиналар ва агрегатларга ўтиб ишлашига қаратилган. Бундай манфаатдорлик ишбай нархларни ҳисоблашда тариф ставкаларини ошириш ва хизмат кўрсатиш меъёри кўпайганда маҳсулот ишлаб чиқариш меъёрлари (вақти) қатъийлаштан тақдирда ҳам ишбай нархлар ўзгармасдан сақлаб қолинади.

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг жамоа (бригада) ишбай тизими шундайки, бунда ишчиларнинг иш ҳақи ишлаб чиқариш бригадаси бажарган

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

Жамоа ишбай ҳақ тўлаш усули комплекс бригадаларида кенг татбиқ этилади, уларда касбларни бирга қўшиб бажариш ва ишчиларнинг бир-бирлари ўрнида ишлаши ривожланган бўлади (қурилиш бригадалари кўмир ва кон-маъдан саноатидаги тозалаш забойларида, ўрмон ёючи тайёрлашда). У бригада бўлиб хизмат кўрсатишда, йирик агрегатларни аппарат ва механизмларни кузатиш ва назорат қилишда ҳам мақсадга мувофиқдир. Бундай ишлаб чиқариш жараёнлари унчалик қаттиқ тартибга солинмайди ва ишчиларнинг маҳсулот ишлаб чиқаришга таъсир кўрсатиши учун имконияти сақлаб қолинади. Бу ерда ҳар бир ишчининг алоҳида ишлаб чиқариш меъёрини белгилаш мумкин бўлмайди, лекин пировард маҳсулотда бригаданинг барча аъзолари меҳнати акс этади; ҳар бир ишчининг ўз функциясини яхши бажаришини моддий рағбатлантириш учун меҳнатга тўланадиган ҳақ эришилган пировард натижага боғлиқ бўлади. Бунга мисол қилиб қора металлургиядаги домна печларига хизмат кўрсатадиган бригадани, рангли металлургияда кўрғошин ишлаб чиқарадиган шахта печларига, кимё саноатида суперфосфат ишлаб чиқарадиган аппаратларга хизмат кўрсатадиган бригадаларни олиш мумкин.

Ниҳоят, меҳнатга жамоа ишбай ҳақ тўлаш оммавий ва йирик туркумли ишлаб чиқаришдаги поток линияларда кенг тарқалган. Мазкур ҳолатда уни татбиқ этиш конвейердаги барча ишчиларнинг яқиндан ўзаро ҳамкорликда ва бир-бирига боғлиқ ҳолда ишлашига асосланган. Белгиланган суръатда баробар ишлаш ҳар бир иш ўрнида якка тартибда маҳсулот ишлаб чиқаришнинг ортишини кераксиз қилиб қўяди. Айни вақтда бригада ишининг умумий якуни ҳар бир кишининг меҳнатига алоҳида боғлиқдир. Шунинг учун ҳақ тўлаш бригаданинг пировард меҳнат натижаларига боғлиқлиги ҳар бир ишчининг ўз операциясини сифатли ва тез бажаришга ундайди.

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг мазкур тизимида ишчиларнинг иш ҳақини ҳисоблаш бутун бригада учун мўлжалланган умумий жамоа нархларини татбиқ этган ҳолда амалга оширилади (бунда бригада ичида қатъий, барқарор меҳнат тақсимоти бўлмайди) ёки якка тартибдаги ишбай нархларни татбиқ этган ҳолда амалга оширилади (бунда бригадада ишчиларнинг меҳнати қатъий тақсимланган бўлади). Биринчи ҳолда

бригада томонидан бажарилган иш ҳажми, ишлаб чиқарилган маҳсулот бирлиги учун умумий жамоа нархи асосида умуман бригаданинг иш ҳақи белгиланади, кейин эса бу иш ҳақи унинг аъзолари ўртасида тақсимланади. Иккинчи ҳолда ҳар бир ишчининг меҳнатига у бажарган маълум бир иш турига қараб белгиланадиган нархлар бўйича ҳақ тўланади. Бунда ишлаб чиқарилган маҳсулотни ҳисобга олиш умуман бригада ишлаб чиқарган тировзрд маҳсулот миқдорига қараб олиб борилади.

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

$$R_ж = \sum_{i=1}^{n} C_п : \frac{I}{H_{вч\ бр}}$$

бунда: $R_ж$ — жамоа ишбай нархи (сўм, тийин); $H_{вч\ бр}$ — бригаданинг маҳсулот ишлаб чиқариш нормаси; $C_п$ — ишчининг тариф ставкаси (сўм, тийин); n — бригада ишчилари сони.

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

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

Жамоа иш ҳақини тақсимлаш усули ҳам қараб чиқилган усулга анча яқиндир, бу усул билан I разрядга доир келтирилган иш соатлари сони ва ишнинг бир соатига I разряд бўйича ҳақиқатда тўланадиган ҳақ ҳисоблаб чиқилади. Мазкур усул бўйича иш ҳақини тақсимлаш учун дастлаб бригаданинг ҳар бир аъзоси ишлаган соатлар ва умуман бригада ишлаган соатлар сони аниқланади. Бунинг учун ҳар бир ишчи ишлаган соатлар сони унинг разрядига тўғри келадиган

тариф коэффициентига кўпайтирилади. Олинган натижалар жамланади. Сўнгра бригаданинг ҳақиқатда ишлаган иш ҳақи суммаси бригаданинг 1 разряд бўйича келтирилган иш соатлари миқдорига бўлиш билан келтириб ўтилган бир соат ишга тўғри келадиган ҳақиқий меҳнат ҳақи миқдори аниқланади. Ниҳоят, бир соатга тўланган ҳақиқий ҳақ миқдорини ҳар бир ишчининг 1 разряд бўйича ишлаган соатлари сонига кўпайтириш йўли билан уларнинг ҳақиқий иш ҳақи аниқланади.

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

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

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

зарур, акс ҳолда тақсимланган иш ҳақининг миқдори ёзилган иш ҳақи миқдорига тенг бўлмаслиги мумкин.

Меҳнат тақсимоти барқарор бўлган бригалаларда ҳар бир ишчи муайян вазифалар доирасини бажаради ва унинг малакаси бажарадиган ишининг мураккаблигига мос келади, бунда иш ҳақи ҳар бир ишчига алоҳида нархлар бўйича берилади. Нархлар алоҳида тарзда қуйидаги формула билан аниқланади:

$$R_{ал} = \frac{C_т}{H_{вт.бр}},$$

бу ерда: $R_{ал}$ — алоҳида нарх (сўм, тийин); $H_{вт.бр}$ — бригада ишлаб чиқариш нормаси.

Бундай ҳолда жамоа иш ҳақининг умумий миқдорини тақсимлаш муаммоси бўлмайди. Ҳар бир ишчи учун иш ҳақи бригада ишлаб чиқарган маҳсулот учун ҳисоблаб чиқилади, лекин алоҳида нархлар бўйича ҳақ ёзилади, бригаданинг ҳақиқий иш ҳақи эса унинг барча аъзолари иш ҳақи суммасидан иборат бўлади.

Иш маромли қаттиқ тартибга солинган поток ва конвейер линияларида иш ҳақининг миқдори ҳар бир тайёр буюм учун белгиланади, алоҳида ишбай нарх ҳар бир технология операциясига қараб ҳисоблаб чиқилади. Нарх қуйидаги формула бўйича аниқланади:

$$R_{ал} = \frac{C_{оп}}{H_{вт.бр}}.$$

Агар ишчи ўзининг бажараётган иши билан бир қаторда бошқа ишчининг ўрнида ҳам ишлаб, бир-бирига яқин ишни бажариб, бригаданинг иш маромини бузмаса, унга бажарган бутун ишлари учун ҳақ тўланади, бунда умуман бригаданинг ишлаб чиқарган яроқли маҳсулотлари миқдори ҳисобга олинади.

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

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

Аккорд ҳақ тўлашнинг татбиқ этилиши одатда ишлаб чиқариш топшириғини бажаришнинг муайян муддатини белгилаш билан бог-

лиқдир. Аккорд нарядини олган ишчи иш ҳажмини яққол тасаввур қилади ва бажарадиган иши учун оладиган ҳақини ва уни бажариш муддатини билиб олади, бу эса ишларни бажариш муддатини қисқартиришдан манфаатдорликни оширади. Ҳақ тўлашнинг мазкур тизими ишлаб чиқариш цикли узоқ давом этадиган тармоқларда (кемасозликда), шунингдек ишларни бажариш муддатини қисқартириш ҳал қилувчи роль ўйнайдиган ҳолларда (масалан, йирик ишлаб чиқариш агрегатларини шошилинч таъмирлашда) мақсадга мувофиқдир.

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

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

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

$$R_{бев} = \frac{С_{т.ин}}{Н_{вч.ас}},$$

бу ерда: $R_{бев}$ — бевосита ишбай нарх (сўм, тийин); Ст.ин — ишбай тизим бўйича ҳақ тўланадиган ходимнинг кундалик тариф ставкаси (сўм, тийин); $Н_{вч.ас}$ — асосий ходимнинг сменадаги ишлаб чиқариш нормаси.

Хизмат кўрсатадиган ходимнинг умумий иш ҳақи бевосита нархни асосий ходимлар ишлаб чиқарган буюмлар миқдорига кўпайтириш билан аниқланади. Бевосита ишбай ходимлар хизмат кўрсатадиган

асосий ходимлар турли ишлаб чиқариш топшириқларини бажаришлари мумкин. Шу сабабли бевосита ишбай нархлар хизмат кўрсатиладиган ҳар бир объект (иш ўрни) бўйича алоҳида-алоҳида аниқланади. Агар ходим бир нечта иш ўрнига хизмат кўрсатаётган бўлса, ҳар бир иш ўрни бўйича ишбай нархни аниқлаш учун тариф ставкаси дастлаб хизмат кўрсатилаётган иш ўринларига бўлинади, кейин эса тариф ставкасининг олинган қисми ҳар бир асосий ходим учун белгиланган ишлаб чиқариш меъёрига бўлинади.

Бу тизим бўйича ишчиларнинг иш ҳақини аниқлаш уларнинг тариф ставкасидан ва хизмат кўрсатилаётган (асосий) ходимлар ишлаб чиқариш меъёрларининг бажарилиш фоизидан келиб чиқиб, бевосита нархни ҳисобламасдан туриб ҳам амалга оширилиши мумкин. Бундай ҳолда хизмат кўрсатувчи ходимнинг тегишли тариф ставкаси барча хизмат кўрсатилаётган ходимларнинг ана шу даврдаги ишлаб чиқариш меъёрини бажариш ўртача фоизига кўпайтирилади.

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

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг ишбай-ортиб борувчи тизимининг ўзига хос элементлари меъёрларни бажаришнинг бошланғич даражаси ҳисобланади, ишбай нархни кўпайтириш ва ортиб борувчи қўшимча ҳақлар шкаласи ана шундан бошланади, бу шкала ишбай нархнинг кўпайиш миқдорини кўрсатади, бунда меъёрларнинг бажарилиши бошланғич базадан юқорироқ даражада бўлади. Қуйида ортиб борувчи нархларнинг икки поғонали шкаласига мисол келтирилади.

Бошланғич базани ошириб бажариш фоизи	*Ишбай нархни кўпайтириш фоизи*
1 — 10 % гача	*20 %*
10 дан ортиқ	*50 %*

Бошланғич базанинг ҳажми нормалаш сифатига ва нормаларни бажаришнинг ҳақиқий эришилган даражасига боғлиқ бўлади. Одатда бошланғич база ишбай-ортиб борувчи ишбай ҳақ тўлаш жорий этилгандан кейинги уч ой мобайнидаги меъёрларнинг ўртача бажарилиш даражасида белгиланади.

Ишбай-ортиб борувчи ҳақ тўлашда ишчининг иш ҳақи унинг ишлаб чиқариш меъёрига нисбатан тезроқ ортиб боради. Бу ҳолат мазкур тизимни оммавий ва доимий қўлланиш имкониятини йўққа

чиқаради. У одатда режани бажаришда ноқулай ҳолат вужудга келган у ёки бу сабабларга кўра ишлаб чиқариш участкаларида чекланган муддатга (*3 — 6 ойга*) жорий этилади. Шу сабабли мазкур участкада меъёрларни ошириб бажаришдан моддий қўшимча манфаатдорлик вужудга келтирилиши зарур.

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

$$И_{ш} = R(n_1 \cdot Ку_1 + n_2 \cdot + Ку_2 + ... + n_i \cdot Ку_i),$$

бунда: $И_{ш}$ — меҳнатга ишбай-ортиб борувчи ҳақ тўлашда иш ҳақининг миқдори; R — белгиланган бошланғич база доирасида ҳар бир маҳсулот бирлиги учун нарх; $1,2,...i$ — ортиб борувчи шкала поғоналари миқдори; $Ку$ — бошланғич базани ошириб бажариш ҳақиқий фоизига мувофиқ ортиб борувчи қўшимча ҳақлар шкаласи бўйича қабул қилинган нархларнинг кўпайиш коэффициенти.

Илгари қайд қилиб ўтилганидек, меҳнатга ҳақ тўлашнинг ҳар қандай ишбай тизими ишлаб чиқариладиган маҳсулот (иш) бирлиги ёки ишлаб чиқариш операциясига вақт (маҳсулот ишлаб чиқариш) меъёрларини ишлаб чиқиш ва белгилашга асосланади. Мазкур меъёрлар у ёки бу ишнинг бажарилишига доир муайян ишлаб чиқариш-техникавий шартлар учун белгиланиш сабабли бу шартлар ўзгариши билан меъёрлар ҳам қайтадан кўриб чиқилиши лозим. Айни вақтда ишбай нархлар ҳам ўзгаради. Меъёрлар ва ишбай нархларни мунтазам равишда қайта кўриб чиқиш меҳнатга ишбай ҳақ тўлашни ташкил этиш ишининг муҳим йуналиши ҳисобланади.

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

Меъёрларни ошириб бажариш фоизи	Ишбай нархнинг камайиш коэффициенти (марта)
110% гача	1,0
110% дан 125% гача	1,3
125% дан ортиқ	1,6

Ишбай-камайиб борувчи тизимда ходимнинг иш ҳақи унинг ишлаб чиқариш меъёрига нисбатан секинроқ ортади. Мазкур тизимни бирон-бир сабабга кўра корхоналардаги ишлаб чиқариш ҳажмининг пасайишига қараб, унда банд бўлганларни, хусусан асосий ишлаб чиқариш соҳасида ишловчиларни сақлаб қолишнинг мақсадга мувофиқлигига қараб жорий этиш зарур. *Ишбай-камайиб борувчи тизимни* шу мақсадда ҳам татбиқ этиш керакки, анча тажрибали ходимлар иш ҳажми камроқ бўлганда ёшларнинг бажараётган ишларини тортиб олмаслиги учун, шунингдек ишлаб чиқарилаётган маҳсулот миқдорининг ортишини рағбатлантиришга зарурат унчалик йўқ бўлган барча ҳолларда ҳам татбиқ этиш керак.

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

$$И_{кам} = R\left(\frac{n_1}{K_1} + \frac{n_2}{K_2} + ... + \frac{n_e}{Ke}\right)$$

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

Қисқача хулосалар

Мулкчиликнинг хилма-хил шаклларига асосланган иқтисодий тизимларда иш ҳақини ташкил этиш ходимлар билан иш берувчилар ўртасидаги муносабатларнинг икки асосий даражасини назарда тутади.

Биринчи даража — уларнинг меҳнат бозоридаги ўзаро ҳамкорлиги; бу *ерда иш кучининг нархи* (*марксча терминология* бўйича) ёки ходимнинг иш берувчига тақдим этадиган меҳнат хизмати нархи (марксча назарияга қўшилмайдиган иқтисодчиларнинг терминологияси бўйича) аниқланади.

Ходимлар билан иш берувчилар ўзаро ҳамкорлигининг **иккинчи даражаси** корхона ичидаги ўзаро ҳамкорликдир. Ходимнинг қобилиятлари билан ходим ўзлари мўлжаллаган нарсани олишга эришишлари учун корхонадаги иш муайян тарзда ташкил этилган бўлиши, иш кучи (меҳнат хизмати) нархи билан ходим фаолиятининг самарадорлигини тавсифловчи кўрсаткичлар ўртасида маълум даражада ўзаро боғлиқлик ўрнатилган бўлиши лозим. Мана шу ўзаро боғлиқлик *корхонада иш ҳақини ташкил этиш мавзуи ҳисобланади.*

Меҳнат натижаларини аниқлаш учун қандай асосий кўрсаткич татбиқ этилишига қараб иш ҳақининг барча тизимларини иш ҳақининг

шакллари деб аталувчи **иккита катта гуруҳга бўлиш қабул қилинган.** Агар меҳнат натижаларининг асосий ўлчови сифатида тайёрланган маҳсулот (кўрсатилган хизмат)дан фойдаланиладиган бўлса, у ҳолда меҳнатга ҳақ тўлашнинг **ишбай шакли** ҳақида гап юритилади. Агар бундай ўлчов сифатида ишланган вақт миқдоридан фойдаланилса, бундай ҳолда **вақтбай иш ҳақи** тўғрисида гап боради. Демак, иш ҳақининг шакли — ҳақ тўлаш тизимларининг муайян тонфасидан иборат бўлиб, иш ҳақи тўлаш мақсадида унга нарх белгилашда меҳнат натижаларини ҳисобга олиш асосий кўрсаткичи бўйича гуруҳларга ажратилган бўлади.

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг ишбай ва вақтбай тизимлари меҳнатни ташкилий-техникавий нормалашга турлича ёндашиш билан ажралиб туради, бунда айни бир хил нормаларга амал қилинади.

Меҳнатга ҳақ тўлаш тизимлари воситасида ходимларнинг моддий манфаатдорлигига муайян тарзда таъсир кўрсатиш — ҳозирги замон иқтисодиётидаги иш ҳақини ташкил этишнинг асосий тамойилларидан биридир.

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

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг у ёки бу тизимида қўлланиш кўпгина шарт-шароитлар билан боғлиқдир, лекин аввало, ходимнинг меҳнат натижаларини ҳисобга олиш учун асосий кўрсаткичга нималар таъсир қилишига, яъни мазкур тизим ишбай ёки вақтбай тизимга кириш ёки кирмаслигига боғлиқдир.

Меҳнатга ҳақ тўлаш шаклларини танлашга таъсир кўрсатадиган асосий омил ишлаб чиқаришни ташкил этиш томонидан йўл қўйиладиган меҳнатни нормалаштириш ва уни амалга ошириш шаклларини деталлаштириш даражасидир.

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг оддий тизимлари ходимнинг иш ҳақи ва меҳнат натижаларини ҳисобга олишнинг битта кўрсаткичи: иш вақти ёки тайёрланган маҳсулот сифатига қараб шакллантиради.

Назорат ва муҳокама қилиш учун саволлар

1. Меҳнатга ҳақ тўлаш билан боғлиқ равишда ходимлар ва иш берувчилар ўзаро ҳамкорлигининг икки даражасини санаб ўтинг ва таърифланг.

2. Иш ҳақи тизими нима?

3. Иш ҳақи шаклларини тарифланг. Иш ҳақи шаклларининг қандай турлари мавжуд?

4. Иш ҳақининг рағбатлантирувчи, кафолатловчи ва мажбур қилувчи тизимлари ўртасидаги фарқларни кўрсатиб беринг.

5. Қандай шароитда баравар меҳнат учун баравар ҳақ тўлаш тамойилини амалга оширишни иш ҳақи тизими орқали таъминлаш мумкин?

6. Ходимнинг иш ҳақи таркибида меҳнатга асосий ва қўшимча ҳақ тўлаш нисбатига қандай омиллар таъсир кўрсатади?

7. Меҳнатга ҳақ тўлаш тизимларини таснифлашнинг асосий белгиларини айтиб беринг.

8. Иш ҳақи тизимларини қўлланиш тўғрисидаги қарорни ким қабул қилади?

9. Корхона маъмурияти иш ҳақининг у ёки бу тизимини татбиқ этишни ходимларнинг вакиллари билан келишиб олиши шартми?

10. Иш ҳақининг шаклларини танлашга таъсир кўрсатувчи асосий шарт-шароитлар нималардан иборат?

11. Иш ҳақининг оддий вақтбай тизими ҳақ тўлашнинг кўпайиш турига қараб ортиб борувчи ёки камайиб борувчи тизим бўлиши мумкинми?

12. Ишбай иш ҳақининг оддий тизимларини айтиб беринг.

13. Меҳнатга ҳақ тўлашнинг қандай тизимларида меҳнатда иштирок этиш коэффициентидан фойдаланилади ва улар қандай аниқланади.

9-БОБ. РАҒБАТЛАНТИРУВЧИ ТИЗИМЛАР. ИШ ҲАҚИГА ҚЎШИМЧАЛАР ВА УСТАМАЛАР. МУКОФОТЛАШ

9.1. Рағбатлантирувчи тўловларнинг асосий турлари

Мамлакатимиз хўжалик фаолияти тажрибасида хилма-хил рағбатлантириш тизимлари ишлаб чиқилган бўлиб, улардан муайян ишлаб чиқариш шароитларида алоҳида-алоҳида ёки бошқа тизимлар билан биргаликда фойдаланилади.

Тўпланган тажрибадан янада фаолроқ фойдаланиш мақсадида кўрсатиб ўтилган тизимларини муайян белгилар бўйича гуруҳларга бўлиш фарз бўлади. Бу ҳол корхоналар ходимларини рағбатлантириш муаммоларини ҳал қилишнинг турли-туман вариантларини ўрганиб чиқиш имконини беради, бу ишларни амалга оширишдан кўзда тутилган мақсад — харажатларни камайтириш ва меҳнатда эришиладиган натижаларни яхшилашдан иборатдир.

Айтайлик, бирор ходим меҳнатда сезилари ютуқларни қўлга киритди ва уни рағбатлантириш керак. Бунда раҳбарият қуйидаги рағбатлантириш чора-тадбирларини кўриши мумкин: 1) ходимнинг малака разрядини ва тегишли равишда тариф ставкасини (маошини) оширии; 2) унга касб маҳорати учун қўшимча ҳақ тўлашни белгилаш; 3) бир мартали мукофот бериш; 4) кўрсатиб ўтилган бу рағбатлантириш турларини бирон-бир тарзда бирга қўшиб фойдаланиш.

Рағбатлантириш чора-тадбирларини танлашда аввало ҳар бир рағбатлантириш шакли ходимнинг бундан кейинги хулқ-атворига қандай таъсир кўрсатишига ва табиий равишда бу рағбатлантиришдан хабардор бўлган ҳамкасбларининг фикрларини ҳисобга олиш керак.

Шунингдек, ходим эришган натижалар қанчалик барқарор эканлигига, бунга бошқа ходимлар ҳам эриша олиши ёки эриша олмаслигига, бу натижалар қандай сифатлар — малака сифатларими ёки шахсий сифатлар туфайли қўлга киритилганлигига эътиборни қаратиш зарур. Ниҳоят, ходим нимани афзал кўришини — бир галги йирикроқ мукофотними ёки ойлик иш ҳақига барқарор қўшиб тўлаб бориладиган анчароқ миқдордаги қўшимча тўловни афзал кўришини ҳам билиш керак. Бошқа бир мисол. Участкада маҳсулот сифатига ошириб талаб қилинган ҳолда тўғри ишбай тизими билан меҳнатга ҳақ тўланади. Ишбай ҳақ тўлаш тизими маҳсулот ҳажмини миқдор жиҳатидан оширса ҳам, сифатни оширишга рағбатлантирмай қўйди, бунинг оқибатида маҳсулотларни истеъмолчилардан қайтариб юбориш ҳоллари кўпайди.

Мазкур ҳолда вужудга келган муаммони қуйидагилар ҳисобига ҳал қилиш мумкин: меъёрланган ишлаб чиқариш топшириқларини белгилаган ҳолда ишбай ҳақ тўлаш тизимини вақтбай-мукофотли тизим билан алмаштириш ва юқори сифатли маҳсулот ишлаб чиқаришни мукофот билан рағбатлантириш (маҳсулотларнинг истеъмолчилардан қайтариб келмаганлиги учун); юқори сифат учун мавжуд бевосита тўловга қўшимча равишда мукофотлар жорий этиш; улар тайёрланган маҳсулотлар сифатига эътибор кучайганлиги сабабли ишчиларнинг меъёрни бажариш даражаси пасайиши оқибатида кўрган зарарини қоплайдиган бўлсин; меҳнатга ҳақ тўлашнинг ишбай — камайиб борувчи тизимини жорий этиш, бунда меъёрлар муайян даражада ошириб бажарилгандан кейин пасайтирилган ишбай нархлар белгилаш татбиқ этилади. Агар маъмурият да ҳар бир рағбатлантирувчи тизимнинг ўзига хос томонлари маълум бўлса, уларни қўлланишда муайян тажрибага эга бўлса, у ҳолда унинг рағбатлантиришнинг энг мос келувчи вариантини танлашини реал деб ҳисоблаш мумкин.

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг рағбатлантирувчи тизимларини аввало уларнинг қандай мақсадни кўзлашига қараб фарқлаш зарур. Бу эса рағбатлантирувчи ҳақнинг асосий иш ҳақи билан ўзаро боғлиқлиги шакли ва механизмини белгилаб беради. Ана шу нуқтаи назардан рағбатлантирувчи тизимларнинг бир неча гуруҳларини алоҳида ажратиб кўрсатиш мумкин.

1. Меҳнатга асосий ҳақ тўлашни ходимнинг асосий меҳнат меъёридан четга чиқадиган кўрсаткичларни бажариш ва ошириб адо этиш даражаси билан боғлиқ қилиб қўядиган тизимлар. Буларга жорий иш натижалари учун бериладиган турли мукофотлар киради.

Бундай рағбатлантириш турлари ходимларни қамраб олиши жиҳатидан ҳам, иш ҳақида эгаллаган салмоғи билан ҳам анча кенг тарқалган. Улар одатда аниқ миқдорий мезонларга эгадир, бу мезонлар ишчига бериладиган иш ҳақи даражасининг унинг ўзи ҳам, шунингдек унинг бевосита раҳбари ҳам назорат қилиб боришига имкон беради. Бунинг устига, агар рағбатлантиришнинг кўрсатиб ўтилган турлари ходимга олдиндан маълум бўлса, унинг ўз моддий манфаатдорлигидан мақсадга мувофиқ фойдаланишига, ўзини қаноатлантирувчи иш ҳақи даражасини якка ўзи ёки бошқалар билан бирга ишлаб топишига имконият туғдиради.

Рағбатлантириш тизимларининг бундай турида ҳақ тўлаш меъёрлари ва меҳнат меъёрларидаги барча ўзгаришлар кўпинча касаба уюшмалари билан келишиб олинади. Аввалги иқтисодий тизимда ходимларни мукофотлашнинг кўрсаткичлари, шартлари, миқдорлари мукофотлаш тўғрисидаги намунавий низомлар механизми орқали тегишли вазирликлар (идоралар) томонидан тартибга солинади.

Ҳозирги вақтда корхоналар жорий фаолият натижалари учун мукофотлашни ташкил этишда тўла мустақилдирлар.

2. Меҳнатга асосий ҳақ тўлашни ходимнинг шахсий ишчанлик сифатлари, унинг касб маҳорати даражаси ва алоҳида фазилатлари, ишга бўлган муносабати билан боғлайдиган тизимлар. Булар аввало қуйидагилар учун рағбатлантирувчи хусусиятга эга бўлган қўшимча ва устама ҳақлардир: касб маҳорати; касбларни (лавозимларни) бирга қўшиб бажарганлик; хизмат кўрсатиш меъёрлари (зоналари)нинг кенгайганлиги; навбатдаги кўп ҳажмли ишни (хизматларни) озроқ миқдордаги ходимлар кучи билан бажарганлик.

Одатда айтиб ўтилган бу рағбатлантириш турлари ходимларнинг унчалик катта бўлмаган доирасини қамраб олади, бу ходимлар ўз иш вақтларини анча барқарор зичлаштирган ёки бошқа рағбатлантириш тизимлари билан қамраб олиб бўлмайдиган юқори касбий кўрсаткичларга эришган бўладилар ёхуд жамоа ишида фаол иштирок этадилар ва жамоанинг янада юқорироқ натижаларга муваффақиятлардан кўра юқорироқ баҳоланиши лозим.

Рағбатлантириш тури бўлган қўшимча ва устама ҳақларнинг фарқ қилувчи хусусияти шундан иборатки, улар ҳар бир ходимнинг меҳнат натижалари билан унинг оладиган мукофотлари ўртасида аниқ миқдорий боғлиқликка эга эмас. Кўпинча бу боғлиқлик аниқ миқдорий ўлчов асосида эмас, балки қоида тарзида белгиланади. Масалан, ҳатто ходим бошқа касбларни ҳам бажариб турганлиги ҳолларда ишни бирга қўшиб бажараётган кишилар ўртасида тақсимланадиган рағбатлантириш ҳажми маълум (бирга қўшиб бажарилаётган иш бўйича тариф ставкасининг 100%) бўлгани ҳолда кўпинча касбларни бирга қўшиб бажараётган шахсларнинг асосий ишидаги юмушларнинг ҳисобга олинадиган ҳажми номаълум бўлиб қолади ёки қийинлик билан ҳисобга олинади.

Аввалги иқтисодий тизимда қўшимча ва устама ҳақлар механизми орқали фақат ходимларнинг ишчанлик фазилатлари эмас, балки уларнинг бирон-бир фаолият соҳасидаги ишининг давомийлиги (стаж қўшимчалари) ҳам, меъёрий шароитлардан фарқ қиладиган шароитларда ишлаш ҳам рағбатлантирилар (меҳнат шароитлари учун қўшимча ҳақлар), бошқа бир қатор вазифалар ҳам ҳал этилар эди. Ҳозирги вақтда корхоналар ўзларига аввалги тизимдан мерос бўлиб қолган қўшимча ва устама ҳақларнинг анча кенгроқ тизимига эгадирлар.

3. Ходим ёки ходимлар гуруҳининг асосий иш ҳақини мунтазам хусусиятга эга бўлмаган муайян муваффақиятларга эришган ёки муайян, етарли даражада узоқ тақвим даври (ярим йил, бир йил) мобайнида қандайдир умумий жамоа натижалари билан боғловчи тизимлар.

Булар бир марта бериладиган турли мукофотлар ва тўловлар бўлиб, ҳозирги вақтда ҳам айрим корхоналарда алоҳида муҳим ишлаб чиқариш аҳамиятига эга бўлган топшириқларни бажарганлик, ишлаб чиқариш мусобақасида ғолиб бўлиб чиққанлик учун, корхонанинг йиллик, ярим йиллик, чорак якунлари бўйича фаолияти ва ҳоказолар учун тўлаб борилмоқда.

Бундай рағбатлантириш турларининг фарқ қилувчи хусусияти уларнинг мослашувчанлигидир. Улар одатда иш ҳақига механик равишда қўшиладиган қўшимчага айлантирилмайди. Айни вақтда уларни татбиқ этганда ходимлар олдида иш берувчи ҳеч қандай мажбуриятлар билан боғланмаган бўлади. Бир марталик рағбатлантиришлар қўшимча ходимларда қувонтирадиган кайфият уйғотади ва пировард натижада деярли ҳамишa ўзини оқлайди (масаси, йиллик мукофот бундан мустасно бўлиб, ходим бутун йил мобайнида пировард юқори натижага эришиш учун етарли даражада яхши ўйлаб қўйилган ва ташкил этилган бўлиши лозим).

Биз юқорида меҳнатга ҳақ тўлашнинг рағбатлантирувчи тизимини таснифлашнинг айрим бошқа белгиларини, хусусан рағбатлантириш тизимида ҳисобга олинадиган кўрсаткичлар миқдори, шартлар ва бошқа бирон-бир тавсифларни ажратиб кўрсатдик (ана шу нуқтаи назардан рағбатлантиришнинг барча тизимларини оддий ва мураккаб тизимларга ажратиш мумкин); рағбатлантириш тизими билан айрим ходимларни ёки ходимлар жамоалари (гуруҳларини) қамраб олиш ва тегишли равишда рағбатлантиришлар натижалари ва миқдорларини ҳисобга олиш (ана шу нуқтаи назардан рағбатлантириш тизимларни алоҳида ва жамоа-гуруҳ тарзида бўлиши мумкин); рағбатлантириш тизимида эътиборга олинадиган мезонларга нисбатан мукофотлашнинг ортиб бориш хусусияти (ана шу нуқтаи назардан рағбатлантириш тизимлари мутаносиб, ортиб борувчи ва камайиб борувчи тизимларга бўлиниши мумкин).

Албатта, санаб ўтилган таснифлаш белгиларининг ҳаммаси ҳам рағбатлантириш тизимларининг асосий мақсадлари бўйича бўлинишига бир хилда татбиқ этилади, деб бўлмайди. Бу барча белгилар бўйича энг кўпроқ татбиқ этиладигани фаолиятнинг жорий натижалари учун мукофотлардир, бу мукофотлаш тизимлари оддий ва мураккаб, алоҳида (якка тартибда) ва жамоа, мутаносиб, ортиб борувчи ва камайиб борувчи тизимлар бўлиши мумкин.

Ходимларнинг шахсий ишчанлик фазилатлари билан боғлиқ бўлган қўшимча ва устама ҳақлар эса ўз табиатига кўра жамоа хусусиятига эга бўлиши мумкин эмас. Улар билан мукофотлар ва меҳнат натижалари ўртасида бевосита боғлиқлик мавжуд бўлгани сабабли, уларга мукофотлашнинг мутаносиблик, ортиб борувчи ва камайиб борувчи белгиларини татбиқ этиб бўлмайди.

Шу билан бирга меҳнат шарт-шароитлари учун қўшимча ҳақлар, аксинча, алоҳида бўлиши мумкин эмас: улар тегишли ноқулай шароитларда ишлаётган барча шахсларга тайинланиши лозим. Бир марталик мукофотлар ва ҳақ тўлашлар кўпинча жамоа хусусиятига эга бўлади, лекин айрим ҳолларда алоҳида бир ходимни мукофотлаш учун ҳам қўлланилиши мумкин.

Агар мукофотларнинг ортиб бориш хусусияти ҳақида гапирганда (мутаносиб, ортиб борувчи ва камайиб борувчи хусусияти) бир қато

ҳолларда бир марталик рағбатлантиришнинг айрим турлари учун ҳал қилувчи аҳамиятга эга бўлиши мумкин (масалан, кўрик-танловлар ғолибларини рағбатлантириш учун мукофотлашнинг ортиб борувчи хусусияти энг мақсадга мувофиқдир). Қуйида биз рағбатлантиришнинг асосий турларини ташкил этиш хусусиятларини батафсил қараб чиқамиз.

9.2. Меҳнатнинг асосий натижалари бўйича мукофотлаш

Амалдаги қонунларга биноан иш берувчи корхоналар ходимларининг муайян тоифаларини ва корхона ичидаги бўлинмалар жамоаларини мукофотлаш тўғрисида низомлар ишлаб чиқади ва касаба уюшмалари қўмитаси билан келишиб олгандан кейин уларни ходимларга етказади. Кўрсатиб ўтилган низомлар жамоа шартномасига илова қилинади.

Одатда, мукофотлаш тизимлари корхона раҳбари томонидан тасдиқланади. Шу билан бирга ички ишлаб чиқариш бўлинмалари (цехлар, бўлимлар, хизматлар) раҳбарларига ўз ходимларини (ишчилар, мутахассислар, хизматчиларни) мукофотлаш тўғрисида мустақил равишда низомлар ишлаб чиқиш ҳуқуқи берилган, бу низомлар корхона раҳбарияти ва касаба уюшмаси қўмитаси билан келишиб олингандан кейин жамоа шартномасига киритилади.

Умуман олганда, бундай амалиёт корхона ичида меҳнатга ҳақ тўлашда хилма-хилликка олиб келади, айниқса кафолатланган (тарифли) ҳақ тўлаш улуши паст бўлган шароитда меҳнат ҳиссасига баҳо беришда субъективизмга сабаб бўлади. Мукофотлаш кўрсаткичлари ва бошланғич даражаларини ва мукофот миқдорларини меҳнат ҳамда ишлаб чиқариш вазифалари ва шарт-шароитларига мувофиқлаштириш мақсадида ҳар йили бўлажак йил учун ишлаб чиқариш дастурига аниқлик киритиш ва жамоа шартномасини тузиш билан бир қаторда мукофотлаш тўғрисидаги амалдаги низомларни ҳам қайта кўриб чиқиш қабул қилинган. Бозорга ўтиш шарт-шароитларининг барқарорлиги туфайли иш берувчи мукофотлаш тўғрисидаги низомларга шошилинч равишда аниқликлар киритиб туриш имконига эга бўлиши талаб қилинади, бу имконият жамоа шартномаларида ҳам назарда тутилиши мақсадга мувофиқдир.

Мукофотлаш тизими механизмининг тузилишига доир зарур талаблар. Мукофотлаш тизимини ишлаб чиққанда мукофотлаш кўрсаткичлари ва шартлари, мукофотлар миқдори, мукофотланадиган ходимлар доираси, мукофотлашнинг даврийлиги назарда тутилиши лозим. Шу билан бирга мукофотлаш тизимининг ходимлар моддий манфаатдорлигини оширишга рағбатлантирувчи таъсир кўрсатишини таъминлаш учун муайян талабларга риоя қилиниши керак: аввало мукофотлаш кўрсаткичлари мазкур бўлинмадаги, корхонадаги ишлаб чиқариш вазифаларига мос келиши лозим, бундан ташқари жамоа

ёки айрим ходимнинг меҳнат ғайратига боғлиқ бўлиши зарур. Масалан, мукофотлаш тизимига маҳсулот етказиб бериш шартномавий мажбуриятларига риоя қилиш кўрсаткичини киритишда унинг бажарилиши учун биринчи навбатда корхона раҳбарлари ва маҳсулот ишлаб чиқарувчи цехларнинг мутасаддилари, шунингдек завод бошқармасига қарашли айрим хизмат бўлимлари жавобгар эканликларини ҳисобга олиш лозим. Демак мазкур кўрсаткични ана шу ходимларни мукофотлаш вақтида назарда тутиш мақсадга мувофиқдир. Айни вақтда маҳсулотлар етказиб бериш бўйича мажбуриятларнинг бажарилишига ишчилар, мутахассислар ва цехларнинг хизматчиларини йўналтириш учун номенклатура бўйича маҳсулот ишлаб чиқариш, ишлаб чиқаришнинг бир маромда бориши ва буюмларни омборга топшириш графигининг бажарилиши кўрсаткичларидан фойдаланиш керак, чунки корхона бўйича маҳсулот етказиб берилиши режаларининг бажарилиши шу ходимлар тоифасига боғлиқдир.

Мукофотлаш кўрсаткичлари ва шартлари сони икки-учтадан ошмаслиги муҳимдир, чунки акс ҳолда мукофотлаш тизимининг асосий ишлаб чиқариш вазифалари ва жамоанинг асосий фаолияти натижалари билан боғлиқлиги барҳам топади. Мукофотлашнинг белгиланган кўрсаткичлари ва шартлари бир-бирига зид бўлмаслиги керак, бундан мақсад бир хил кўрсаткичлар (шартлар) бошқаларини ёмонлаштирмаслиги лозим. Масалан, агар бир вақтнинг ўзида меҳнат унумдорлигини ва маҳсулот сифатини ошириш рағбатлантириладиган бўлса, бу ўринда зиддиятни олиб ташлаш мумкин, бунда фақат мукофотлашнинг тегишли шартлари айтиб қўйилади, масалан, ишлаб чиқариш меъёрларини бажарганлик учун мукофот ишлар сифатли бажарилган тақдирда, маҳсулотни биринчи тақдимдаёқ топширганлик учун тўланади ва ҳоказо.

Ходимларнинг юқори меҳнат натижаларига эришишдан манфаатдорлигини таъминлаш учун мукофотлаш кўрсаткичи даражасини қуйидагича белгилаш мумкин: мазкур ишлаб чиқаришда бу кўрсаткични бажаришнинг ҳақиқатда эришилган ўртача даражаси бўйича; асбоб-ускуналарнинг ишлаб чиқариш қувватидан, меъёрий мезонлар ва шу кабилардан келиб чиқиб эришилган ўртача даражадан юқорироқ белгилаш.

Конкрет ишлаб чиқариш вазифаларини ҳисобга олган ҳолда мукофотлаш кўрсаткичлари (шартлари) ишлаб чиқариш унинг эришилган даражасини сақлаш ёки мукофотлашнинг бошланғич даражасини янада яхшилашга қаратилган бўлиши мумкин. Масалан, „шартномалар бўйича маҳсулот етказиб бериш режасининг бажарилиши" учун мукофотлаш кўрсаткичи топшириқни фақат 100% бажаришга қаратилган бўлиб, уни ортиқча бажариш мазкур кўрсаткич моҳиятига зид келади. Айни вақтда маҳсулот сифати кўрсаткичи ҳақиқий аҳволдан ва уни яхшилаш захираларидан келиб чиқиб, сифат бўйича

топшириқларни фақат бажаришга эмас, балки ошириб бажаришга, маҳсулотнинг сифат даражасини аввалги йилга (даврга) нисбатан оширишга қаратилган бўлиши мумкин.

Меҳнат унумдорлигини ошириш, маҳсулот таннархини камайтириш, фойдани кўпайтириш, моддий ресурсларни тежаш кўрсаткичлари ҳам фаолият натижаларини меъёрга, аввалги даврдаги режага нисбатан янада оширишга қаратилади. Мукофотлаш кўрсаткичининг нимага йўналтирилганлигига қараб мукофотлаш меъёрларини (мукофот миқдорини) белгилаш керак. Масалан, режани 100% бажарганлик учун, белгиланган хилларда маҳсулот ишлаб чиқарилганлиги учун, яроқсиз маҳсулот ва эътирозлар йўқлиги учун, ишлар ва хизматларни белгиланган муддатда бажарганлик учун мукофот миқдорини қатъий қилиб белгилаш мумкин (чунончи, ишбай иш ҳақига 15%, лавозим маошига 40% ва ҳоказо).

Режани ошириб бажарганлик, меҳнат унумдорлигини оширганлик, маҳсулот (ишлар, хизматлар) сифатини яхшиланганлик, таннархни камайтирганлик, моддий ресурсларни тежаганлик, фойдани камайтирганлик учун мукофотлар миқдори кўрсаткични аввалги даврда эришилган меъёрдаги (режадаги) даражадан яхшиланган учун ҳар бир фоизга белгиланади.

Мукофотлар миқдорини белгилаш вақтида мукофотлаш кўрсаткичининг жиддийлигига баҳо бериш муҳим жиҳат ҳисобланади. У бўлинмалар ва иш ўринларига қараб мукофотлар миқдорини табақалаштириш имконини беради, жиддийлиги ортиқроқ бўлган меҳнатга юқорироқ мукофот тўлаш тақозо этилади.

Мукофотлаш кўрсаткичининг жиддийлиги унинг белгиланган даражасини аввалги давр даражасига қиёслаш, эришилган ўртача даража билан солиштириш, шунингдек ишлаб чиқариш қувватларидан, меҳнат ва моддий ресурслардан фойдаланиш даражасидан келиб чиқиб, белгиланади. Масалан, цех ва участкаларнинг режадаги топшириқлари жиддийлигига баҳо бериш ишлаб чиқариш қувватларидан фойдаланиш коэффициенти, жиҳозларнинг иш билан таъминланиш коэффициенти асосида, маҳсулот сифати таннарх, сермеҳнатлик, меҳнат унумдорлигининг эришилган даражаси асосида аниқланади.

Мукофотлашнинг даврийлиги (ойлик, йил чораги натижалари бўйича) ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этиш хусусиятларига, мукофотлаш кўрсаткичлари характерига, тегишли бухгалтерлик ва оператив ҳисобга олишнинг мавжудлигига қараб белгиланиши керак.

Ишчиларни асосий ишлаб чиқариш натижалари учун жорий мукофотлашда одатда мукофотлашнинг ҳар ойлик даврийлиги белгилаб берилади; раҳбарлар, мутахассислар ва хизматчилар учун ҳар чоракда мукофотлаш белгиланиши керак, чунки уларни мукофотлаш кўрсаткичлари кўпинча чорак ҳисоботлари асосида аниқланиши мумкин. Бироқ цехларда бу ходимлар учун цехдаги, бирламчи оператив

ҳисоботдан келиб чиқиб, мукофотлашнинг ҳар ойлик даврийлиги ҳам белгиланши мумкин, ана шуларга қараб асосий натижалар учун мукофот ёзилади: узоқ давом этадиган ишлаб чиқариш циклида, мавсумий ишларда, меҳнатга аккорд ишбай ҳақ тўлашдан фойдаланганда ишларни бажаришнинг аниқ муддати айтиб қўйилади ва ҳоказо.

Хўжалик фаолиятнинг асосий натижалари учун ходимларни мукофотлашни ташкил этиш, ишчиларни мукофотлаш, асосий иш натижалари учун ишчиларни мукофотлаш ҳам индивидуал (алоҳида), ҳам жамоа тарзида бўлиши мумкин.

Индивидуал (алоҳида мукофотлаш) бевосита айрим ходимларни мукофотлашдан қуйидаги ҳолларда фойдаланиш мақсадга мувофиқдир: ишлаб чиқаришни ташкил этиш шартлари бошқаларга боғлиқ бўлмаган ҳолда ҳар бир кишининг иши олдиндан белгилаб берилади; иш турларини бажаришда алоҳида кўникмаларга, махсус асбоб-ускуналарда ишлаш маҳоратига эга бўлиш талаб қилинади; меҳнат натижаларини алоҳида ҳисобга олиш йўлга қўйилган бўлади ва ҳоказо. Бундай ҳолда мукофотлашнинг алоҳида кўрсаткичлари ва шартлари бевосита касблар ёки иш турлари бўйича ҳамда мукофотлаш эса ҳар бир ишчининг асосий иш ҳақидан келиб чиқиб белгиланади.

Жамоа тарзида мукофотлашдан меҳнатни ва унга ҳақ тўлашни жамоа тарзида ташкил этишда ҳам, алоҳида ташкил этишда ҳам фойдаланиш мумкин. Унинг мақсади — ишчиларда бригада, участка, цех ишининг умумий, пировард натижаларида манфаатдорликни вужудга келтиришдан иборат. Мукофот умуман бригаданинг (ёки айрим ишчининг) асосий иш ҳақи учун мукофотлашнинг шартномавий кўрсаткичлари бўйича берилади.

Умуман бригада бўйича тўланган жамоа тарзидаги мукофот ходимлар ўртасида ҳар кимнинг шахсий меҳнат ҳиссасини ҳисобга олган ҳолда асосий иш ҳақидан, ишлаган вақтидан ва меҳнатда иштирок этиш коэффициентидан ёки бал баҳоси асосидаги улушида келиб чиқиб ҳисобланади. Жамоа тарзида мукофотлаш алоҳида мукофотлаш билан тўлдирилиши мумкин. Масалан, мукофот умуман участка бўйича яроқсиз маҳсулот нормативини пасайтирганлик учун ва айни вақтда мазкур иш ўрнида яроқсиз маҳсулотнинг алоҳида нормативини пасайтирганлик учун тўланиши мумкин. Ишчиларни мукофотлаш кўрсаткичлари ва шартлари, уларнинг бошланғич даражалари ишчилар меҳнат қиладиган участка, цех ишининг кўрсаткичларига мувофиқ ва ишчиларнинг мазкур кўрсаткичларни ўзгартиришга таъсир кўрсатиш даражасини ҳисобга олган ҳолда белгиланади.

Бригада жамоалари ва айрим ишчиларни мукофотлашни улар фаолиятининг натижалари яхшиланиши ва биринчи навбатда сифат кўрсаткичларининг яхшиланишини назарда тутиб амалга ошириш керак. Ишбай ва вақтбай ишчиларнинг фаолияти учун асосий ишлаб чиқаришдаги бундай кўрсаткичлар қуйидагилар бўлиши мумкин:

— маҳсулот, ишлар, хизматлар сифатининг яхшиланиши рағбатлантиришда — маҳсулот нави (маркаси)нинг яхшиланиши, биринчи тақдимдаёқ маҳсулот топширишнинг ошиши; сифатсиз маҳсулотларнинг қайтиб келиш ҳоллари, эътирозларнинг қисқариши; яроқсиз маҳсулотнинг пасайиши, техника назорати хизматлари ва истеъмолчилар томонидан маҳсулотга, ишлар ва хизматларга эътирознинг йўқлиги;

— моддий чиқимларнинг камайишини рағбатлантиришда — хом ашё, материаллар, ёқилғи — энергетика ресурслари, асбоблар, эҳтиёт қисмларни тежаш; ўтган йилнинг ҳақиқатда эришилган даврига нисбатан маҳсулот бирлиги ҳисобига исроф бўлиш, чиқиндиларнинг камайиши ва ҳоказо;

— янги техника ва илғор технологияни ўзлаштиришни рағбатлантиришда — асбоб-ускуналарнинг иш бажаришини ошириш, улардан фойдаланиш чиқимларини қисқартириш; машиналарнинг янги типлари, юқори унумли замонавий асбоб-ускуналар ишининг сменалилиги коэффициентини ошириш; илғор технологияни ўзлаштириш муддатларини қисқартириш ва ҳоказо.

Ишлаб чиқаришнинг муайян шароитларида ва асосан вақтбай ҳақ тўлашда ишнинг сифат кўрсаткичлари билан бир қаторда ишлаб чиқариш ҳажми ва меҳнат унумдорлигининг ошишини ҳам рағбатлантириш мақсадга мувофиқдир.

Ишбай ишловчи ходимлар ҳақида гапирганда шу нарса аниқки, меҳнатга ҳақ тўлашнинг ишбай шакли меҳнатнинг миқдорий натижалари кўпайганлигини бевосита рағбатлантиради ва одатда мазкур кўрсаткичлар бўйича қўшимча мукофотлашни талаб қилмайди. Шу билан бирга меъёр ва режаларни бажаргани учун вақтбай ишловчи ишчиларни мукофотлашни ташкил этганда уларни меҳнатга ҳақ тўлашнинг ишбай шаклига ўтказиш имконияти билан қиёслаб кўриш мақсадга мувофиқдир.

Ишлаб чиқариш ҳажми ва меҳнат унумдорлиги ошганлигидан манфаатдорликни таъминлаш учун қуйидаги мукофотлаш кўрсаткичларидан фойдаланиш керак: берилган номенклатура бўйича маҳсулот ишлаб чиқариш режасининг бажарилиши; маҳсулот ишлаб чиқариш (ишлар бажариш) норматив ҳажмининг бажарилиши; белгиланган ишлаб чиқариш меъёрларининг бажарилиши ва ошириб адо этилиши; ишлаб чиқариш ҳажми ва маҳсулот сифатининг оширилиши кундалик режалаштирилган топшириқнинг бажарилиши ва ошириб адо этилиши; нормативда белгиланган ходимларнинг камроқ қисми билан ишларни бажаришга эришиш ва ҳоказо.

Бригадалар ва айрим ишчилар учун ҳажм кўрсаткичлари миқдорини аниқлашда аввало тегишли участка, цехнинг ишлаб чиқариш дастурида, ишлаб чиқариш қувватларидан фойдаланиш захираларидан, маҳсулот (ишлар, хизматлар)нинг сермеҳнатлиги даражасини пасайтириш режаларидан келиб чиқиш зарур.

Асосий ишлаб чиқаришга хизмат кўрсатиш билан банд бўлган ишчилар учун улар ишининг сифатини яхшилашга бевосита боғлиқ бўлган мукофотлашда қуйидаги кўрсаткичларни белгилаш мақсадга мувофиқдир: асосий цехлардаги асбоб-ускуналарнинг тўхтовсиз ва бир маромда ишлашини таъминлаш, уларни ишлатишда таъмирлаш орасидаги даврни кўпайтириш ва асбоб-ускуналарга хизмат кўрсатиш ҳамда таъмирлаш харажатларини қисқартириш; улардан фойдаланиш коэффициентини яхшилаш; иш ўринларини асбоблар ва мосламалар, транспорт воситалари, энергия, ёқилғи ва ҳоказолар билан узлуксиз таъминлаш.

Техника назорати хизматларининг ишчи-назоратчиларини фақат уларнинг ишлаб чиқарилаётган маҳсулот сифатини яхшилашга қаратилган куч-ғайратини кўрсатувчи кўрсаткичларга қараб, яъни маҳсулот сифати бўйича эътирозларнинг йўқлиги, кейинги операцияларда яроқсиз маҳсулотларнинг ўтказиб юборилмаслиги ва корхонадан (бўлинмадан) чиқариб юборилмаслиги; яроқсиз маҳсулот ишлаб чиқаришга йўл қўймаслик режа тадбирларининг бажарилиши; шундан кейинги операциялардан маҳсулотнинг қайтариб юборилишини қисқартириш ва ҳоказоларга қараб мукофотлаш керак.

Меҳнатни бригада усулида ташкил этиш ва ҳақ тўлаш шароитида мукофот қуйидаги ҳолларда берилади: ишбай ҳақ тўлашда — бригаданинг ишбай иш ҳақига; вақтбай ҳақ тўлашда — ҳақиқий ишланган вақтга қараб тариф ставкалари (ойлик маошлар) бўйича бригаданинг иш ҳақига. Агар бригада жамоаси топшириқда белгиланганидан камроқ ишчилар билан меҳнат қилса, у ҳолда жамоа тарзидаги мукофотни ишчиларнинг ҳақиқий сонидан келиб чиқиб эмас, балки меъёрий миқдордан келиб чиқиб тариф ставкалари (ойлик маошлар) бўйича ҳақ тўлаш жамғармасига ўтказиш тавсия қилинади. Бунинг ҳисобига ишчиларнинг оладиган мукофотлари миқдори юқори бўлади, бу эса камроқ миқдордаги ишчилар билан ишлашдан манфаатдорликни оширади. Бригада бўйича берилган мукофотнинг умумий суммасини тақсимлашда унинг жамоаси меҳнатда иштирок этиш коэффициентига мувофиқ ҳар бир ишчига тўланадиган ҳақни мустақил равишда белгилайди. Бунда меҳнатда иштирок этиш коэффициенти бўйича ҳар бир ходимнинг шахсий хиссасини аниқлашнинг турли вариантларидан фойдаланилади, бу борада базавий коэффициентни аниқлашнинг қабул қилинган тартибга ва уни оширадиган ёки камайтирадиган баҳо бериш кўрсаткичларга риоя қилинади.

Меҳнатда иштирок этиш коэффициенти қуйидаги формула бўйича аниқланади:

$$МИЭК = K_{б} + \sum_{i=1}^{n} K_{o} - \sum_{i=1}^{l} K_{к}$$

бунда: меҳнатда иштирок этиш коэффициенти — бирликлар улушида; $K_б$ — базавий коэффициент; $K_о$ — коэффициентни оширадиган кўрсаткичлар миқдори; $K_п$ — коэффициентни пасайтирадиган кўрсаткичлар миқдори; n,l — ҳисобга олинадиган кўрсаткичлар сони.

Базавий меҳнатда иштирок этиш коэффициенти ($K_б$) мукофотни тақсимлашда қўпинча биринчига тенг деб қабул қилинади. Лекин базавий меҳнатда иштирок этиш коэффициенти ишчиларнинг касби бўйича табақалаштирилганда бошқа ёндашувлардан ҳам фойдаланиш мумкин бўлади, мазкур жамоа таркибига муҳандис-техник ходимлар кирганда эса ходимлар тоифаси бўйича ҳам табақалаштирилади. Шу билан бирга у турлича белгиланиши, масалан, қуйидагича нисбатда: ишчининг соатлик тариф ставкаси тарзида белгиланиши, у ишчилар бажарадиган ишларнинг ўртача разрядидан келиб чиқиб, ушбу бригададаги асосий касбдаги ишчининг тариф ставкасига (лавозим маошига) жорий мукофотни ҳисобга олган ҳолда тариф ставкасининг (лавозим маошининг) бригада, цех бўйича иш ҳақининг ўртача даражасига нисбати тарзида белгиланиши мумкин.

Ходимнинг базавий меҳнатда иштирок этиш коэффициентини ошириш ёки камайтириш учун фойдаланиши мумкин бўлган баҳоловчи кўрсаткичлар намунавий рўйхатини бўлинмаларга доимий кўргазмали ахборот сифатида етказиш мақсадга мувофиқдир.

Қарор топган амалиётда мувофиқ жамоа тарзидаги мукофотни тақсимлаш билан жамоанинг ўзи шуғулланади. Бунинг маъноси шуки, ходимнинг меҳнат ҳиссасига узил-кесил баҳони иш берувчи эмас, балки жамоанинг ўзи беради. Бизнинг назаримизда, бундай амалиёт ходимларнинг ишлаб чиқариш воситаларига эгалик қилиш муносабатида янгича омиллар пайдо бўлган шароитда ходим билан иш берувчи ўртасидаги меҳнат муносабатларини тартибга солиш моҳиятига зид келади. Эҳтимол, иш берувчилар ва ходимлар давлат мулкининг тенг ҳуқуқлиги шерик эгалари бўлган шароитда жамоа ҳар бир ходимнинг меҳнат ҳиссасига баҳо бериш ҳуқуқи топширилишида маъно бўлиши мумкин. Бироқ мулкчилик шакллари хилма-хил бўлган шароитда бундай ёндашув ўзининг иқтисодий асосини йўқотади. Меҳнат жамоаси ўз аъзоларига баҳо бериш мажбуриятини ўз зиммасига олиш ҳуқуқига эга эмас; жамоанинг бирон-бир аъзоси ўз ҳамкасблари меҳнатига баҳо бериш кафолатини олмаган: чунки у меҳнат шартномасини жамоа билан эмас, балки иш берувчи билан тузган, шу сабабли ҳақ тўлашга тааллуқли ҳар қандай масалани фақат иш берувчи билан ҳал этишга ҳақлидир.

Ишлаб чиқариш ичидаги бўлинмалар раҳбарлари, мутахассислари ва хизматчиларини мукофотлашни ташкил этиш. Бозор иқтисодиёти шароитида раҳбарлар, мутахассислар ва хизматчиларни мукофотлаш тизимида режанинг аҳамияти жиддий равишда ўзгаради. Режани ишлаб чиқиш ва тасдиқлаш фақат корхонанинг ҳуқуқ доирасига киради.

Бозор конъюнктураси ўзгаришларига қараб режага аниқликлар киритилиши мумкин. Директив режалардан озод қилинган корхоналар ўз фаолиятининг натижаларини биринчи навбатда режанинг бажарилиши даражасига қараб эмас, балки натижаларнинг ҳақиқатда яхшиланганига қараб баҳолашдан манфаатдордир. Шу муносабат билан раҳбарлар, мутахассислар ва хизматчиларни рағбатлантиришдаги асосий йўналиш иш натижаларининг ҳақиқатда яхшиланганлиги учун мукофотлашдан иборат бўлиши лозим. Ходимларнинг меҳнат натижалари яхшиланганидан манфаатдорлигини, аввало, уларнинг ўзи ишлаётган ишлаб чиқариш участкасида таъминлаш зарур. Шу сабабли мукофотлаш кўрсаткичларида ҳам ишлаб чиқаришнинг тегишли бўлинмалари фаолиятини бевосита ҳисобга олиш мақсадга мувофиқдир.

Бозор муносабатлари шароитида корхоналар ишлаб чиқаришини кенгайтириш ва техникавий жиҳатдан такомиллаштириш учун шунингдек ходимлар даромадини кўпайтириш учун маблағлар манбаи бўлган фойданинг аҳамияти жиддий равишда ортади. Шунинг учун жамоа шартномасида ва мукофотлаш тўғрисидаги низомда корхона ихтиёрида қолган фойда миқдорини оширишда (камайтиришда) мутахассислар ва хизматчиларга ажратиладиган мукофотлар миқдорини ҳам кўпайтириш ёки камайтиришни назарда тутиш лозим.

Асосий ва ёрдамчи цехларнинг раҳбарлари, мутахассислари ва хизматчиларини мукофотлаш кўрсаткичлари ва шу бўлинмаларнинг фаолияти натижаларини акс эттириши лозим, бу шахслар ишлаб чиқаришда ўзлари эгаллаб турган лавозимларига биноан ўз участкаларидаги иш натижалари учун бевосита жавобгардирлар.

Бошқарув аппарати бўлимлари, умумзавод хизматлари, марказий лабораториялар ва бошқа функционал бўлинмалар жамоаларини мукофотлаш тизимида одатда корхоналарнинг раҳбар ходимларини мукофотлашда ҳисобга олинадиган кўрсаткичларидан фойдаланилади. Бироқ баъзида улардан фарқ қиладиган кўрсаткичлар ҳам қўлланиладики, улар мазкур бўлим, хизмат фаолиятига боғлиқ бўлган йўналишлардаги иш якунларини акс эттиради.

Конструкторлик ва технологик бўлимлар, истиқболли ривожланиш хизматлари, капитал қурилиш бўлимлари, техника назорати хизматларини фақат уларнинг кўрсаткичларига қараб мукофотлаш мақсадга мувофиқдир. Бозор муносабатлари шароитида биринчи ўринга ишлаб чиқариш ҳажмини кўпайтиришга, фойдани оширишга маҳсулот сифатини яхшилашга қаратилган мукофотлаш кўрсаткичлари илгари сурилади. Одатда раҳбарлар, мутахассислар ва хизматчиларни мукофотлаш тизимларида, мукофотлаш кўрсаткичларида фаолиятнинг худди ана шу кўрсаткичлари акс эттирилади. Ишлаб чиқариш ҳажмлари ошганлигини рағбатлантириш учун мукофотлашнинг асосий кўрсаткичи сифатида, биринчи навбатда, аввалги йилнинг тегишли даврига нисбатан қиёсий нархларда товар маҳсулот ишлаб чиқаришни ошириш кўрсаткичидан фойдаланган маъқул.

Маҳсулот етказиб бериш бўйича „шартнома мажбуриятларини 100% бажарганлик" кўрсаткичини мукофотлаш шарти сифатида тавсия қилинади. Мазкур шарт бажарилмаган тақдирда корхонанинг барча кўрсаткичлари бўйича берилиши лозим бўлган мукофот миқдори 50% қисқартирилади. Рағбатлантиришнинг тўланмай қолган қисми йил давомида етказиб берилмай қолган маҳсулотнинг ўрни тўлдирилган тақдирда белгиланган муддат охиригача тўланиши учун захирада сақланиши мумкин.

Маҳсулот етказиб бериш кўрсаткичидан бошқарув аппарати бўлинмалари маҳсулот ишлаб чиқарувчи цехлар (участкалар) ходимларини мукофотлаш шарти сифатидан фойдаланган маъқул. Маҳсулотлари навбатдаги технология чегарасига бориб тушадиган цехлар ва участкаларда мукофотлашнинг қуйидаги шартларини белгилаш тавсия қилинади, чунончи: маҳсулотни (қиймат ва натура ифодасида) омборга топшириш ёки истеъмол учун цехга етказиб бериш, маҳсулот топшириш (етказиб бериш)нинг комплекслилиги, ишлаб чиқаришнинг ва маҳсулот етказиб беришнинг бир маромдалиги ва ҳоказо.

Бозор иқтисодиёти шароитида фойданинг ўсишини рағбатлантириш бўлинмалар раҳбарлари, мутахассислари ва хизматчиларини мукофотлашни ташкил этишда зарур йўналиш бўлиб қолади. Бошқарув аппарати ва асосий ишлаб чиқариш бўлинмалари ходимларини мукофотлашнинг асосий кўрсаткичи сифатида фойда режасининг бажарилиши (ошириб адо этилиши)ни, аввалги йилнинг тегишли даврига нисбатан фойданинг кўпайишини олиш тавсия этилади. Фойда кўрсаткичини режалаштириш ва ҳисобга олиш йўлга қўйилмаган цехлар (участкалар) да мукофотлашнинг асосий ёки қўшимча шарти сифатида фойданинг умумзавод кўрсаткичидан фойдаланиш мумкин. Баъзан ишлаб чиқаришни ўзига хос хусусиятидан келиб чиқиб, мукофотлашнинг самарадорлигини ошириш билан боғлиқ бўлган, мазкур бўлинмада режалаштириладиган ва ҳисобга олинадиган кўрсаткичлар билан чекланилади, булар меҳнат унумдорлигининг ошиши, маҳсулот таннархининг камайиши, маҳсулотга сарф этиладиган меҳнат ва материал миқдорининг пасайиши, ишлаб чиқаришга ва моддий ресурсларнинг муайян турларига сарф этиладиган харажатлар айрим элементларининг тежалишидир. Мазкур ҳолда тегишли бўлинмаларнинг ходимларига мукофот тўлашни бутун корхонанинг фойда олиш даражаси билан боғлаш, бу шартни мукофотлаш шарти сифатида назарда тутиш тавсия этилади.

Маҳсулотнинг юқори сифатли бўлишини ва унинг замонавий техника даражасига жавоб беришни таъминлашга доир талаблар ишлаб чиқариш даражасига жавоб беришини таъминлашга доир талаблар ишлаб чиқарилаётган маҳсулотнинг сифат кўрсаткичларини таъмин этадиган бошқарув аппарати бўлимлари, цехлар ва участкалар ходимларини мукофотлаш кўрсаткичи ёки шартида акс эттирилиши мумкин. Бу ўринда маҳсулот сифатини умумий даражасини акс эттире-

диган кўрсаткичлар билан бир қаторда истеъмолчилардан келадиган эътирозларни яроқсиз маҳсулотдан кўриладиган зарарни, унинг фоизини маҳсулотни қайта тузатиш учун қайтаришни ва шу кабиларни камайтиришдан ҳам фойдаланиш мумкин. Бошқа бўлимлар ва хизматлардан фарқли ўлароқ техника назорати хизмати ходимларини фақат маҳсулот сифатини яхшилаш соҳасидаги ишлари учун мукофотлаш, бунинг учун қуйидаги кўрсаткичлардан фойдаланиш: базавий йилга нисбатан яроқсиз маҳсулот туфайли фойдадан маҳрум бўлишни камайтириш (бунда маҳсулотнинг нуқсонлари уни техника назорати хизмати қабул қилган вақтда аниқланади); яроқсиз маҳсулот йўқлиги туфайли ортиқча чиқимлан қутилиш, эътироз билдирилган маҳсулот ҳажмининг (салмоғининг) базавий йилга нисбатан камайиши ёки йўқлиги, эътирозлар сонининг қисқариши, давлат стандартларига, техникавий шартларга технология жараёнларига риоя қилинишни назорат этиш режасининг бажарилиши; маҳсулот сифатини ошириш ташкилий-техникавий ва техникавий назоратини такомиллаштириш тадбирларининг бажарилиши.

Техника назорати хизмати ходимларга бериладиган мукофотлар миқдорини, бизнинг назаримизда, мукофотлаш кўрсаткичларининг яхшиланиши даражасига бевосита боғлиқ қилиб қўйиш мақсадга мувофиқдир, бунда маҳсулот (ишлар) сифати даражасини ҳар бир фоиз ошириш, эътирозлар сонини қисқартириш техникавий шартлар ва стандартларга жавоб бермайдиган ва қайтарилган маҳсулотлар ҳажмини камайтириш ҳисобга олиниши керак. Шу билан бирга мукофотларни сифатсиз маҳсулотларни ўтказиб юборишлар бўлмаган, эътирозлар ёки қайтиб келган маҳсулотлар йўқ бўлган даврнинг узоқлигини ҳисобга олган ҳолда табақалаштириш ҳам мумкин.

Бўлинмалар мутахассислари ва хизматларини жамоа кўрсаткичлари бўйича мукофотлашни ташкил этганда уларнинг ҳар бирига ҳақиқатда ишлаган вақтига қараб мукофотни асосий иш ҳақига яқка тартибда қўшиб бериш ҳам мумкин. Ходимларнинг мазкур тоифаларини жамоа тартибида мукофотлашда уларнинг асосий иш ҳақини штат жадвали бўйича лавозим маошлари суммаси сифатида ёки бўлинма ходимларининг меъёрий сони бўйича аниқлаш мақсадга мувофиқдир. Мукофотнинг умумий суммаси ходимлар иштирок этиш коэффициентини ҳисобга олган ҳолда тақсимланади. Бу иштирок этишни баҳолаш мезонлари сифатида бошқарувнинг мазкур функцияси бўйича бажарилган ишлар ҳажми кўрсаткичлари, ишларнинг жиддийлиги, сифати, меҳнатни ташкил этиш даражаси, ишлаб чиқаришдаги ижодий фаоллик, ижрочилик ва меҳнат интизоми кўрсаткичларидан фойдаланилади. Меҳнатда иштирок этиш коэффициентини аниқлаш формуласи илгари келтириб ўтилган бўлиб, бунда базавий коэффициент одатда 1 га тенг деб қабул қилинади.

Мукофотларни ҳисоблаш тартиби. Мукофотларни ҳисоблаш (ёзиш) учун асос сифатида статистика ва бухгалтерия ҳисоботлари маълумотлари, ишчилар, мутахассислар ва хизматларни мукофотлашда эса оператив ҳисобга олиш маълумотлари хизмат қилади.

Корхонанинг раҳбар ходимларини, ишлаб чиқариш ва функционал бўлинмаларнинг раҳбарлари, мутахассислари ва хизматчиларини мукофотлашнинг режалаштирилган кўрсаткичлари бажарилишга йил бошидан буёнги ортиб борувчи якунга қараб баҳо берган маъқул, лекин бу белгиланган мукофотлаш кўрсаткичларининг ўзига хослигига зид келмаслиги лозим. Ишчиларга эса уларнинг фаолияти натижаларига ойма-ой баҳо бериб бориш мақсадга мувофиқдир, лекин муайян шароитларда йил чораги ёки ишлаб чиқаришни ташкил этишнинг ўзига хос хусусиятларидан келиб чиқиб, бошқа фаолият даврига нисбатан бериш ҳам мумкин.

Бироқ мукофотлаш кўрсаткичларини тежалган материаллар, энергия, ёқилғи ва шу кабилар суммасидан улуш (фоиз) тарзида ҳам белгилаш мумкин. Ишлаб чиқаришда камчиликларга йўл қўйилганда — ишлаб чиқарилаётган маҳсулот (ишлар) сифати ёмонлашганда, технология интизоми бузилганда, стандартлар ва техникавий шартларга риоя қилинмаганда, эътирозлар келиб тушганда ёки сифатсиз маҳсулот қайтариб юборилганда, маҳсулот етказиб бериш шартномалари бажарилмай қолганда ва шу кабиларда жамоалар ва айрим ходимлар мукофотдан тўлиқ ёки қисман махрум этилади. Айрим ходимларни мукофотдан маҳрум этиш масалалари (улар ишлаб чиқаришда камчиликларга йўл қўйган тақдирда) меҳнат жамоасида бевосита унинг раҳбари томонидан ҳал этилади.

Шу билан бирга айрим ҳолларда корхона (бўлинма) раҳбари муайян ходимни унга белгиланган мукофотдан тўлиқ ёки қисман маҳрум этиши (агар унинг йўл қўйган камчилиги бевосита раҳбари томонидан ҳисобга олинмаган бўлса) ёки аксинча жамоа аъзосини ишда эришган муваффақиятлари учун (агар буни иш жойида қайд этишмаган бўлса) қўшимча равишда мукофотлаши ҳам мумкин.

9.3. Мукофотлаш тизимларининг самарадорлигини аниқлаш услубиёти

Жорий фаолият натижалари учун мукофотлаш ходимларни рағбатлантиришнинг асосий шакли бўлганлиги сабабли, ҳозирги шароитда эса меҳнатга ҳақ тўлашнинг қўшимча ва асосий сарф-харажат моддаси ҳисобланган учун корхоналардаги мукофотлаш тизимининг иқтисодий самарадорлигига баҳо бера билиш муҳимдир.

Хўш, қандай мукофотлаш тизимини иқтисодий жиҳатдан самарали деб ҳисоблаш мумкин? Фикримизча, шундай мукофотлаш тизимини самарали деб ҳисоблаш керакки, у кўрсаткичлар ва муко-

фотлаш шартларининг бажарилиш даражасига мос келадиган меҳнатга ҳақ тўлаш даражасини вужудга келтирсин ва улар татбиқ этиладиган ходимлар доирасига ўз ҳажми бўйича унга тўғри келадиган иш ҳақининг мукофот қисмидан кўпроқ ёки унга тенг самарага эришиш имконини берсин. Корхонада мукофотлаш тизимини татбиқ этишдан олинадиган иқтисодий самара билан унга эришиш учун тўланган мукофотнинг тенглигига — бусиз маҳсулотнинг рақобатбардошлигини ва истеъмол бозорини сақлаб туришнинг имкони бўлган ҳолларда йўл қўйилади.

Самарали мукофотлаш уни татбиқ этадиган шахслар томонидан ижобий тарзда қабул қилиниши лозим. Мукофотлаш тизимини самарали деб эътироф қилишнинг яна бир зарур шарти — унинг меҳнат унумдорлиги ва ўртача иш ҳақининг ортишидаги зарур мутаносибликни сақлаш, айрим тоифадаги ходимлар оладиган ҳақнинг тузилиши ва шартларидаги нисбатни сақлаш вазифалари билан, иш ҳақини ташкил этишнинг бошқа вазифалари билан боғлиқлигидир.

Мукофотлаш тизимининг самарадорлигига сифат жиҳатидан баҳо бериш. Мукофотлаш тизимининг самарадорлигига баҳо беришга аввало, унинг функционал вазифасининг бажарганлиги нуқтаи назаридан унга сифатли баҳо берилиши керак. Бунинг учун қуйидагилар аниқланади:

— белгиланган мукофотлаш кўрсаткичларининг корхона ёки унинг бўлинмалари вазифаларига мос келиши ва ходимларнинг куч-ғайрати билан бу кўрсаткичларнинг бажарилиши даражасининг ўзгартириш мумкинлиги. Масалан, агар корхонадаги бирон-бир бўлинманинг энг муҳим вазифаси хом ашёни тежаб-тергаб сарфлашдан иборат бўлсаю, лекин бу нарса ходимларни мукофотлаш кўрсаткичларида ўз ифодасини топмаган бўлса, у ҳолда қўлланилаётган мукофотлаш кўрсаткичлари ва уларни яхшилашга сарфланган меҳнат зарур ижтимоий қийматга эга бўлмайди;

— мукофотлаш кўрсаткичларининг бажарилиш меъёрини белгилаб берувчи рағбатлантиришнинг бошланғич базасини тўғри танлаш. Бошланғич базанинг тўғрилигига баҳо бериш мукофотлаш тизимининг амал қилиш муддатини ҳисобга олган ҳолда олиб борилиши лозим. Агар бирон-бир кўрсаткичнинг бажарилгани ёки ошириб адо этилгани учун мукофотлаш тизими узоқ муддат амал қилиб турган бўлса, самарадорликка баҳо бериш вақтида белгиланган бошланғич базани ҳақиқатда эришилган ўртача даража билан, шунингдек бирон-бир етарли даражада узоқ даврдаги базис сифатида қабул қилинган кўрсаткичнинг ўртача ва ўртача-камайиб борувчи бажарилиш даражаси билан қиёслаш мақсадга мувофиқдир.

Мукофотлаш кўрсаткичнинг белгиланган даражаси базис даврида ҳақиқатда эришилган ўртача даражада пастроқ бўлган тақдирда, айниқса ўртача — камайиб борувчи даражадан пастроқ бўлган тақдирда

мукофотлаш тизими меҳнат миқдори ва сифатига мувофиқ равишда ҳақ тўлашни таъминламаяпти, деб айтиш мумкин, чунки у пасайтирилган меҳнат ўлчовига асосланган. Бундай ҳолда мукофот иш ҳақига қўшиб тўланадиган оддий устама ҳаққа айланиб қолади. Агар кўрсаткични бажарганлик ёки ошириб адо этганлик учун мукофотлаш тизими унчалик узоқ вақт амал қилмаса, у ҳолда белгиланган бошланғич базани уни жорий этишдан олдин эришилган ҳақиқий ўртача даража билан қиёслаш керак.

Агар бошланғич база мукофотлаш кўрсаткичи даражасида белгиланса ёки ундан юқорироқ бўлса, тизим ўз вазифасига жавоб берган бўлади;

— ходимларнинг моддий манфаатдорлигига таъсир кўрсатишининг зарур йўналишга қаратилганлиги. Бу масалани ҳал этишда мукофотлаш тизимининг нима мақсадга қаратилганлигини ҳисобга олиш зарур. Агар унинг вазифаси кўрсаткичнинг бажарилишини аввалги эришилган даражасида сақлаб қолишдан иборат бўлса, у ҳолда самарадорликка баҳо беришда кўрсаткични бажаришнинг ҳақиқатда эришилган ўртача даражасини бошланғич даража билан солиштириб кўриш зарур. Улар тенг ёки бошланғич даражадан ошиб кетган тақдирда мукофотлаш тизими моддий манфаатдорликка ижобий таъсир кўрсатади. Бунда бошланғич даражада, албатта, илгари кўрсатиб ўтилган талабларга жавоб бериши лозим. Агар мукофотлаш тизимининг вазифаси мукофотлаш кўрсаткични яхшиланишини рағбатлантиришдан иборат бўлса, у ҳолда унинг моддий манфаатдорликка ижобий таъсир кўрсатиш масаласи самарадорликка баҳо бериш давридаги кўрсаткичнинг ҳақиқатда бажарилиш даражасини базис давридаги даража билан қиёслаш асосида ҳал этилади.

Кўрсаткичларнинг ҳақиқатда яхшиланганлиги кўзга ташланмаганда ёки ҳатто ёмонлашганлиги сезилганда, мукофотлаш тизимининг ходимларнинг кўрсаткичини бажаришдан моддий манфаатдорлигига рағбатлантирувчи таъсир кўрсатиши ўзини барҳам топтирган ҳисобланади. Бунда мукофотлаш кўрсаткични объектив сабабларга кўра ёмонлашганлиги ҳисобга олинмайди (масалан, асбоб-ускуналарни таъмирлаш юзасидан режали ишлар ҳажми кўпроқ миқдорда бажарилиши муносабати билан ишлаб чиқариш ҳажмининг пасайиши).

Мукофотлаш тизимининг рағбатлантирувчи таъсир кўрсатишига баҳо берганда кўрсаткичларнинг бажарилиши даражасига мукофотланувчиларнинг иш натижаларига боғлиқ бўлмаган омиллар таъсир кўрсатишга барҳам бериш муҳимдир. Масалан, маҳсулот сифатининг ҳақиқатда яхшиланиши яхши сифатли хом ашё ва материаллардан фойдаланиш ҳисобига, асбоб-ускуналарни янгилаш, илғор техникани жорий этиш ва бошқа тадбирлар ҳисобига рўй бериши мумкин. Мукофотлаш кўрсаткичининг даражаси фақат субъектив омиллар эмас, балки объектив (мукофотланувчи ходимларга боғлиқ бўлмаган)

омилларга ҳам боғлиқ бўлган барча ҳолларда бошланғич базага ўз вақтида тегишли тузатишлар киритиш керак бўлади ёки объектив омилларни таъсирини йўққа чиқарадиган кўрсаткичларни бажарилиш даражасини ҳисоблаб чиқиш зарур бўлади;

— мукофотлаш миқдорларини белгилашнинг асосланганлиги. Самарали мукофотлаш тизими мукофот миқдорини ходим меҳнат ҳиссасининг миқдорига мувофиқ бўлишини назарда тутади. Бундай мувофиқликка баҳо бериш услубий жиҳатдан анча қийинчиликлар туғдиради, чунки бунда кўпгина омилларни ҳисобга олувчи табақалашган ёндашув таъмин этилиши лозим бўлиб, мазкур омиллар мукофотлаш тизимининг узоқ вақт амал қилиши, унинг вазифаси, бир вақтнинг ўзида рағбатлантирувчи кўрсаткичларнинг миқдори, уларнинг бошланғич даражаси, янада яхшиланиши имкониятлари корхонада (ёки тармоқда) қарор топган мазкур касб ходимларини рағбатлантиришнинг ўртача даражаси ва шу кабилардан иборатдир.

Бир неча кўрсаткичлар татбиқ этилган тақдирда мукофотларни тақсимлаш мазкур кўрсаткичларнинг яхшилаш соҳасидаги меҳнат харажатларига қанчалик мувофиқ келишини аниқлаш муҳимдир. Агар мукофотларнинг кўпроқ қисми камроқ меҳнат сарфлашни талаб қиладиган кўрсаткичга тўғри келса, у ҳолда мукофотларнинг миқдори етарли даражада асосланмаган бўлади ва аниқлик киритишни талаб қилади.

Турли кўрсаткичларнинг бажарилишида сарфланган меҳнат кучғайратини қиёслаб кўриш анча мураккаб иш бўлиб, фақат эксперт баҳоси асосида амалга оширилиши мумкин. Кўрсаткичларнинг бажарилгани учун бериладиган мукофотларнинг миқдорлари табақалаштирилиши, бунда уларнинг бажарилишига доир рағбатлантирувчи даража базис даврида эришилган ҳақиқий ўртача даражага мувофиқ келиши ҳисобга олиниши зарур. Бажарилишнинг рағбатлантирувчи даражаси (яъни иш берувчи учун маъқул келадиган даража) ҳақиқатда эришилган ўртача базис давридаги даражадан қанчалик юқори бўлса, мукофот миқдори ҳам шунчалик юқори бўлади.

У ёки бу кўрсаткичнинг бажарилиши учун мукофот миқдорини қайта кўриб чиқишда унинг янги миқдори бундан аввалги даврда мазкур кўрсаткичнинг бажарилиши ва ошириб адо этилиш ўртача даражасидан кам бўлмаслиги лозим. Кўрсаткичларни ошириб бажарганлик учун мукофотларнинг миқдори, бир томондан, уларни яхшилашнинг мавжуд захираси билан боғлиқ бўлиши, иккинчи томондан рағбатлантиришнинг йўл қўйиладиган миқдори билан ёки кўрсаткични ошириб бажарганлик учун бериладиган мукофотнинг энг мақбул миқдори билан боғлиқ бўлиши керак.

Агар кўрсаткичнинг бажарилиш самарадорлигига баҳо бериш даврида эришилган даража қоида бўйича ўртача белгиланган мукофот миқдоридан ошиб кетишини таъминласа, бу ҳол рағбатлантириш миқдори нотўғри белгиланганлигини кўрсатади, бунга мавжуд захирага нотўғри баҳо берилганлиги сабаб бўлади.

Худди шунингдек, агар муайян касбдаги ходимларнинг кўрсаткичларни ошириб бажарганлиги учун рағбатлантиришнинг қандайдир оптимуми мавжуд бўлсаю, ҳақиқий миқдор эса мазкур оптимумдан анча кам ёки юқори бўлса, у ҳолда мукофотларнинг миқдори ходимларнинг қўшган меҳнат ҳиссасига тўғри келмайди.

Кўрсаткичларни яхшилаш захираларини турли усуллар билан аниқлаш мумкин, масалан, ишчиларни кўрсаткичларнинг бажарилиши даражасига қараб тақсимлаш, ўртача даражанинг илғор ишчилар эришган даража билан қиёслаш, эксперт баҳоси асосида аниқлаш мумкин. Мукофотлар миқдорига баҳо беришда шуни назарда тутиш керакки, агар мукофотлар ҳаддан ташқари оз бўлса (тариф ставкасининг, лавозим маошининг 7— 10% ни ташкил этса) мукофотлаш тизими рағбатлантирувчи таъсир кўрсатмайди;

— мукофотланадиган ходимлар доирасини тўғри танлаш. Мукофотланувчи ходимлар доираси мукофотлаш кўрсаткичи билан маълум даражада олдиндан белгиланади, лекин унга баҳо бериш мустақил аҳамиятга ҳам эга бўлади.

Биринчидан, мукофотлаш кўрсаткичига таъсир кўрсатувчи касблар ва ишларнинг турларини аниқлаш ва уларни мукофотланувчилар доирасидан чиқариб ташлаш зарур. Бу айниқса меҳнатнинг жамоа натижалари учун мукофотлаш ҳақида гап борганда муҳимдир, бундай чиқариб ташлаш мукофотлаш тизимидан олинадиган натижаларга таъсир қилмаслиги мумкин, бироқ мукофотлашга ажратилган маблағлардан анча оқилона фойдаланишга имкон беради.

Иккинчидан, мукофотланувчиларни ўрганиш бошланғич базаларни, мукофотлаш шартларини ва айрим касблар ҳамда иш турлари бўйича мукофотлар миқдорини белгилашга табақалашган ҳолда ёндашиш имконини беради, бунда уларнинг мукофотлаш кўрсаткичига таъсир кўрсатиши ҳисобга олинади.

Буларнинг ҳаммаси мукофотлаш тизимининг энг кўп рағбатлантирувчи таъсир кўрсатувчи зона яратишига ва мукофотлар миқдорининг ходимлар қўшган меҳнат ҳиссасига энг кўп мувофиқ келишини таъминлашга имкон беради.

Мукофотлаш тизимининг самарадорлигига миқдорий баҳо бериш. Бу баҳо бериш уни қўлланишнинг иш берувчи учун қулайлиги нуқтаи назаридан бериладиган баҳодир. У қуйидагиларни назарда тутади: самарадорликка баҳо бериш даврида кўрсаткични бажаришнинг эришилган даражасини ($Э_ф$) аниқлаш, уни кўрсаткичнинг базис даврида бажарилиш даражаси билан қиёслаш ёки кўрсаткичнинг база учун қабул қилинган қандайдир бошқа даражаси ($Э_б$) билан қиёслаш ва кўрсаткичнинг ўзгариш ҳажмини аниқлаш; мукофотлаш кўрсаткичларининг ўзгаришидан олинган самаранинг пул билан ($С_п$) ифодаланишини аниқлаш; иқтисодий самарани тегишли мукофот тўлови билан солиштириш ва мукофотлаш тизимининг мутлақ ёки нисбий самарадорлигини аниқлаш.

Мукофотлаш тизимининг *мутлақ самарадорлиги* деганда *($М_с$)* қараб чиқилаётган даврда мукофотлаш кўрсаткичлари даражасининг ўзгаришидан олинган самара билан *($С_п$)* бу ўзгаришга мос келадиган мукофотлар миқдори (М) ўртасидаги фарқ тушунилади, бунда ижтимоий сугурганинг барча турлари бўйича уларга тўғри келадиган тўловлар ҳисобга олинади:

$$М_с = С_п - М.$$

Нисбий самарадорлик деганда *($Н_с$)* мукофотлаш даражасининг ўзгаришидан олинадиган иқтисодий самаранинг мукофот суммасига нисбати тушунилади:

$$Н_с = С_п / М.$$

Ҳар иккала кўрсаткич *($М_с$* ва *$Н_с$)* мукофотлашнинг турли тизимларни солиштириш ва уларнинг иш берувчи учун фойдалилигини аниқлаш учун ишлатилади.

Бир қатор ҳолларда қараб чиқилаётган мукофотлаш тизимларининг мутлақ самарадорлик ҳисоб-китоблари, масалан, мукофотлашнинг муайян тизимини ишлаб чиқиш ва жорий этиш учун зарур бўладиган ташкилий харажатларни ҳисобга олган ҳолда амалга оширилиши мумкин. Бунга зарурат мукофотлашнинг яқинда жорий этилган (ёки лойиҳалаштирилган) тизимлари учун пайдо бўлиши мумкин, бундай ҳолда уларни жорий қилиш учун харажатлар кўпроқ бўлади.

Ташкилий харажатларни ҳисобга олишда формулаларга зарур тузатишлар киритилади. Кўрсаткичларнинг эришилган ва базис даражаларини бевосита қиёслаш асосида олинган пул билан ифодаланган бевосита самара *($С_{бе}$)* қуйидагича ҳисоблаб чиқилади:

$$С_п = С_{бе} = Э_о - Э_б .$$

Бироқ, кўпинча $С_п$ кўрсаткичи корхонанинг олаётган пул даромади (ёки кўриши мумкин бўлган зарари) ҳақида аниқ тасаввур бермайди. Бу камчиликни йўқотиш учун ўтказиш коэффициенти *($К$)* ишлатилади:

$$С_п = С_н \cdot К,$$

бу ерда: $С_{бе}$ — кўрсаткичларни ўлчаш бирликларида мукофотлаш тизимини қўлланишдан олинадиган бевосита самара.

К — коэффициенти мукофотлаш кўрсаткичларини ўлчаш бирлигининг ўзига хос миқдорини ифодалайди. У қуйидагича аниқланади:

$$К = \sum_{i=1}^{e} С_i - \frac{e}{Э_б}$$

бу ерда: $С_i$ — мукофотланувчилар доирасига киритилган ходимларга тўғри келадиган ишлаб чиқариш харажатлари ва соф даромад;

i = 1,2, ...e — мукофотлаш кўрсаткичларининг ўзгариши билан боғлиқ бўлган ишлаб чиқариш харажатлари ва соф даромад элементлари миқдори.

Мукофотланувчилар доирасига киритилган ходимларга тўғри келадиган харажатлар ва соф даромад айрим элементларининг миқдори бевосита ҳисоботларда мавжуд бўлган маълумотлардан олинади (агар ҳисобга олишнинг амалдаги тизими бунга имкон берса) ёки бавосита усуллар билан ҳисоблаб чиқилади.

Мукофотлашнинг у ёки бу тизимидаги C_iнинг миқдори мукофотлаш кўрсаткичлари билан, шунингдек ишлаб чиқаришнинг техникавий ва ташкилий шартлари билан олдиндан белгилаб чиқилади. Мукофотлашнинг ҳар бир тизими учун C_iмиқдори муайян ишлаб чиқариш шароитларида мукофотлаш тизимининг ишлаб чиқариш харажатлари элементларига ва соф даромадга таъсир кўрсатишини таҳлил қилиш асосида аниқланиши мумкин. Самарадорликни ҳисоблаш бўйича илгари келтирилган формулага $C_и$ ва K миқдорларини қўйиб чиқиб, зарур ўзгаришлар қилиш пул ифодасига, иқтисодий самарани аниқлаш учун, қуйидаги формулани оламиз, бундай самара кўрсаткичларни бевосита таққослашда ҳосил бўлмаган тақдирида шундай қилинади:

$$И_с = \frac{Эд}{Эб - 1} \sum_{i=1} C_i.$$

Мукофотлаш тизимининг иқтисодий самарасини ҳисоблашда ходимларнинг меҳнат ғайратига боғлиқ бўлмаган омиллар таъсирини барҳам топтириш зарур, бунинг учун кўрсаткичларнинг бажарилиш даражасига ёки қиёслаш базасига тегишли тузатиш киритиш керак.

Иш ҳақининг бир қисми бўлган мукофотларга баъзан уларнинг вазифасига боғлиқ бўлмаган айрим функцияларни юклаш ҳам мумкин. Хусусан, ўзгармас тариф ставкаларини узоқ вақт мобайнида татбиқ этганда мукофот тўлаш ходимларнинг иш ҳақини меҳнат шароитлари, унинг мураккаблиги ва аҳамияти бўйича табақалаштирилишини кучайтириш учун, шунингдек вақт (ишлаб чиқариш) меъёрининг ўзгариши билан боғлиқ равишда улардан иш ҳақидаги камайишнинг ўрнини қоплаш учун фойдаланилади. Мукофотлаш тизимининг иқтисодий самарадорлигини ҳисоблашда рағбатлантириш вазифаларига бевосита боғлиқ бўлмаган суммаларни тўланган мукофотлардан чиқариб ташлаш керак.

Мукофотга киритилган тўловларнинг миқдори кўпинча корхонадаги меҳнат ва иш ҳақини ташкил этиш бўлими ходимларига маълумдир. Зарурият туғилганда уларни эксперт баҳоси асосида ёки қуйидагилар ўртасидаги фарқ сифатида аниқлаш мумкин:

— ноқулай шароитдаги ишлар учун мукофотлаш тўғрисидаги низомларда назарда тутилган (тариф ставкасига ёки ишбай иш ҳақига

% ҳисобида) мукофотларнинг ва қулай шароитдаги ишлар учун мукофотлаш тўғрисидаги низомларда назарда тутилган мукофотларнинг ўртача миқдори ўртасидаги;

— ноқулай меҳнат шароитидаги худди шундай ишларни бажараётган ва қулай шароитларда ишлар бажараётган ишчилар учун низомларда белгиланган мукофотлар миқдори ўртасидаги;

— юқори мураккабликдаги ва одатдаги ўртача мураккабликдаги ишлар учун мукофотлаш тўғрисидаги низомларда белгиланган мукофотлар миқдори ўртасидаги.

Иқтисодий натижани мукофотлаш харажатлари билан услубий жиҳатдан таққослаганда уларнинг бир-бирига мувофиқ келишини таъминлаш муҳимдир. Шунингдек мукофотлаш тизимини татбиқ этиш муддатини, таққослаш учун базани, ҳақ тўлаш шаклларида ўзгаришлар борлигини ва бошқа омилларни ҳисобга олиш керак. Мукофотлаш тизими узоқ бўлмаган муддатда амал қилаётган тақдирда ва таққослаш учун бу тизимни жорий этишдан олдинги давр олинадиган бўлса, у ҳолда эришилган иқтисодий самара билан тўланган мукофотларнинг жами суммаси таққосланиб кўрилиши лозим. Шунингдек, таққослаш учун мукофотлаш тўғрисидаги низомларда бошланғич база сифатида белгиланган кўрсаткичларнинг бирон-бир норматив бажарилиш даражаси танланган ҳолларда ҳам шундай йўл тутиш керак. Бунда ҳар иккала ҳолда ҳам зарур шарт — ҳақ тўлаш шаклларида ўзгаришларнинг ёки мукофотлаш тизимини жорий қилишда мукофотлаш кўрсаткичлари алмаштирилгани ҳисобланади. Бундай шартлар мавжуд бўлмаган тақдирда олинган самара билан мукофотлар ҳисобига иш ҳақининг ошганлигини таққослаб кўриш керак. Агар мукофотлаш тизимининг узоқ муддат амал қилаётганлиги муносабати билан таққослаш учун бу тизим татбиқ этилган даврлардан бири танланадиган бўлса, у ҳолда олинган самара билан бутун мукофотни эмас, балки таққосланган даврдаги тўланган мукофотнинг ошган миқдорини таққослаш зарур. Мукофотнинг қолган қисми бундай ҳолда кўрсаткични базис даврий даражасида сақлаб туриш учун тўланган бўлади.

Лойиҳалаштирилаётган мукофотлаш тизимларининг самарадорлигини кўрсаткичларнинг яхшиланишидан олинган иқтисодий самара билан қўшиб ҳисоблаш вақтида тўланиши мўлжалланаётган барча мукофот ёки мукофотлар ҳисобига ҳақ тўлашнинг ошганлиги таққосланади (бир вақтнинг ўзида ҳақ тўлаш шакллари ўзгарганда ёки мукофотлаш кўрсаткичлари алмаштирилганда).

Кўрсаткичларнинг бажарилиш даражаси яхшиланишини рағбатлантирувчи ва узоқ муддат амал қилувчи мукофотлаш тизимларидан олинадиган иқтисодий самарани ҳисоблашда эришилган натижа билан таққослаш учун кўрсаткичнинг базис давридаги ўртача бажарилиш даражасини олиш анча мақсадга мувофиқдир. Бу даражани аниқлашда

қуйидагилар эътиборга олинмаслиги лозим: кўрсаткични одатдаги даражада бажармайдиган ишчилар, меҳнатни якка тартибда ташкил этишда ва ҳақ тўлашда бир ойдан камроқ вақт ишлаган ишчилар; меҳнат ва унга тўланадиган ҳақ жамоа тарзида ташкил этилганда кўрсаткичларни бажаришдаги ўзига хос бўлмаган ҳоллар.

Шу билан бирга меҳнат ва ишлаб чиқариш меъёри оқилона ташкил этилганда ишчиларнинг кўпчилиги кўрсатиб ўтилган базис даражасига эришган бўлиши лозим. Базис даражасини мураккаблиги ва бажарилиш технологияси бўйича бир-бирига яқин бўлган иш турлари ёки ишчиларнинг касблари бўйича табақалаштирилган ҳолда аниқлаш керак. Бу даража ҳисоблаб чиқиладиган давр етарли даражада узоқ муддатли бўлиши лозим, токи олинган натижага тасодифий омилларнинг таъсир кўрсатишини барҳам топтириш имкони туғилсин. Агар бирон-бир кўрсаткич бўйича ишлаб чиқилган меъёрий даражалар мавжуд бўлса, у ҳолда қиёслаш учун база сифатида тегишли меъёрий даража (моддий харажатларни сарфлаш меъёрлари, асбоб-ускуналарнинг хизмат қилишнинг меъёрий муддатлари, хизмат кўрсатиш меъёрлари ва ҳоказолар) олиниши мумкин. Бундай ҳолда самарадорликка баҳо бериш даврида ишчилар эришган ҳақиқий натижалар ана шу даврнинг ўзидаги норматив натижалар билан таққосланади.

9.4. Асосий иш ҳақига қўшимчалар ва устама ҳақлар

Ҳозирги вақтда республикамиз халқ хўжалигида меҳнат қилаётган ходимлар иш ҳақларига қўшиб тўланадиган турли қўшимча ва устама ҳақлар олишлари мумкин. Бунда кўп ҳолларда қўшимча (устама) ҳақни ҳисоблаш учун база сифатида ходимга белгиланган тариф ставкаси (маош) хизмат қилади.

Қўшимча ва устама ҳақларнинг рўйхатида уларга тааллуқли 50 дан ортиқ номлар мавжуд бўлиб, уларнинг бир қисми Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексида белгилаб берилган, қолганлари режали иқтисодиётдан мерос қилиб олинган.

Умумхалқ мулкчилиги ҳукмрон бўлган шўро даври шароитида иш ҳақига қўшимча равишда тўланадиган, давлат томонидан тартибга солинадиган қўшимча ва устама ҳақларнинг турлари кўп эканлиги (батамом тушунарлидир), чунки у вақтларда ишлаб чиқариш воситалари ҳам, ишлаб чиқарилган маҳсулот ҳам тўла-тўкис давлатга тегишли бўлиб, иш ҳақи ва компенсациялар умумхалқ истеъмол жамғармасидан тўланарди.

Бозор иқтисодиёти ижтимоий ишлаб чиқаришда мулкчиликнинг хилма-хил шакллари ўзаро муносабатда бўлишини назарда тутади. Бугунги кунда иш берувчи ўз даромадлари ҳисобидан иш ҳақини ҳам тўлайди, шунингдек барча компенсация ва кафолатланган тўловларни ҳам амалга ошириши лозим.

Бундай шароитда иш ҳақига қўшимча равишда тўланадиган қўшимча ва устама ҳақларнинг миқдорини тартибга солиб туришда марказий ҳокимият органларининг вазифаси анча ўзгариб бормоқда. **Биринчидан,** меҳнат фаолиятининг барча жиҳатларини назорат қилишга ва қўшимча ҳамда устама ҳақларнинг катта рўйхатини тартибга солишга эҳтиёж қолмаяпти. Бу вазифани касаба уюшмалари тадбиркорлар билан тармоқ, ҳудуд ёки корхона даражасида жамоа шартномалари тузиш вақтидаги *музокаралар жараёнида ҳал этмоқдалар.*

Иккинчидан, давлат органлари кафолатлар ва компенсацияларнинг муайян турлари ҳақида ҳамхўрлик қилишни ўз зиммаларига олган вақтда уларнинг энг кам зарурий миқдорда мажбурийлигини белгилаб беришлари лозим, токи меҳнаткашлар иш берувчилар билан музокаралар олиб бориш жараёнида ўз фаолиятларининг самарадорлиги ортиб боришига қараб янада юқорироқ кафолатга эришиш имконига эга бўлсинлар.

Рағбатлантирувчи тўловлар (юқори малака, касб маҳорати учун, кам сонли ходимлар билан ишлаганлик учун қўшимча ва устама ҳақлар, мукофотлар, тўловлар ва ҳоказо) корхоналар томонидан мустақил равишда белгиланади ва мавжуд маблағлар доирасида амалга оширилади. Уларни тўлаш миқдорлари ва шартлари жамоа шартномаларида белгиланади.

Ҳозирги вақтда амал қилиб турган компенсация тарзидаги қўшимча ва устама ҳақларни иккита катта гуруҳга бўлиш зарур: меҳнат фаолияти соҳалари бўйича чеклашларга эга бўлмаган қўшимча ва устама ҳақлар ҳамда меҳнат сарфланадиган муайян соҳаларда татбиқ этиладиган қўшимча ва устама ҳақлар. Биринчи гуруҳга қуйидаги қўшимча ҳақлар киради: дам олиш ва байрам кунларидаги ишлар учун; ишдан ташқари вақтда бажарилган иш учун; балоғатга етмаганларга уларнинг иш куни қисқарганлиги муносабати билан тўланадиган ҳақлар; ўзларига берилган тариф разрядидан камроқ иш бажарадиган ишчиларга *тўланадиган ҳақлар (ишчига берилган разряддан келиб* чиқиб тўланган тариф ставкаси билан бажараётган иши бўйича ставка ўртасидаги фарқ); ишлаб чиқариш меъёрларини бажармаганда ва ходимнинг ўзига боғлиқ бўлмаган сабаб билан яроқсиз маҳсулот ишлаб чиқарилганда тўланадиган ҳақлар; қонунда кўзда тутилган ҳолларда ўртача иш ҳақигача бўлган миқдорда тўланадиган қўшимча ҳақлар; ишчиларга ишни бажаришдаги қулай шарт-шароитлардан четга чиқилган ҳолларда тўланадиган қўшимча ҳақлар.

Тўловларнинг бошқа турлари чекланган соҳаларда татбиқ этилади. Масалан, бир хиллари ходимнинг асосий вазифалари билан бевосита боғлиқ бўлмаган қўшимча ишни компенсациялаш мақсадида белгиланади. Мисол сифатида ходим асосий ишидан озод қилинмаган ҳолда раҳбарнинг вазифаларини бажаришини келтириб ўтиш мумкин. Устама тўловларнинг бошқа турлари ноқулай меҳнат шароити билан боғлиқ бўлган ишларга ёки алоҳида хусусиятга эга бўлган ишларга татбиқ этилади.

Қўлланиш соҳаси чекланган қўшимча ва устама ҳақларни *уч гуруҳга* бўлиш мақсадига мувофиқдир.

Биринчи гуруҳ — рағбатлантирувчи қўшимча ҳақлар. Улардан энг диққатга сазоворлари қуйидагилардир: касбларни (лавозимларни) бирга қўшиб бажариш; хизмат кўрсатиш зонаси ёки бажариладиган ишлар ҳажмининг кенгайиши; ишчиларга касб маҳорати учун; меҳнатда эришган юқори натижалари ва мутахассислар малакасининг юқори даражаси учун; жаҳон ютуқларига мос келадиган маҳсулот салмоғининг кўпроқ бўлишини таъминлаш, экспортни анча кенгайтириш ва ишлаб чиқаришнинг техникавий даражасини ошириш; ишчиларнинг асосий ишидан ажралмаган ҳолда бригадир (звено бошлиғи) вазифасини бажариш; асосий ишидан ажралмаган ходимларнинг корхона раҳбари вазифасини бажариб туриши; ёрдамчи қишлоқ хўжалигига раҳбарлик қилиш; қудуқларни қазишда банд бўлган бурғилаш бригадалари ишчилари учун ҳали ўрганилмаган резерв билан меҳнатга вақтбай ҳақ тўланадиган ишда проходканинг ҳар бир метри учун; иш юритиш ва бухгалтерия ҳисобини олиб бориш; ҳисоблаш техникасига хизмат кўрсатиш; балиқчилик хўжаликларида ишлаганлик учун тўланадиган ҳақлар ва ҳоказо.

Иккинчи гуруҳ — бажарилаётган ишнинг алоҳида хусусияти билан (мавсумийлик, узоқда жойлашганлик, иш объектининг ноаниқлиги ва шу кабилар) боғлиқ бўлган ишларга қўшимча ҳақ тўлашни ўз ичига олади. Бундай қўшимча ҳақлар қуйидагилар учун назарда тутилади: график бўйича иш куни бўлган дам олиш кунида бажарилган иш (тўқимачилик саноати); кўп сменали иш режими, енгил автомобилларда (такси автомобилларидан ташқари) ишлайдиган ҳайдовчиларга меъёрлаштирилмаган иш куни, шунингдек бошқа ҳайдовчиларга геология-қидирув, топография ва бошқа қидирув ишларида кўчиб юриш шароитидаги экспедициялар ва қидирув партияларидаги меъёрланмаган иш куни; ишларни вахта усулида ташкил этишда иш вақтининг меъёрий давом этишидан ташқари ишлаш муносабати билан берилган дам олиш куни (ишдан озод қилиш); қишлоқ хўжалик маҳсулотларини оммавий равишда қабул қилиш ва сақлаш учун ҳамда жойлаштириш даврида иш ҳақининг меъёрий муддатдан четга чиқиши; балиқчилик саноатида доимий равишда ҳаракатдаги кемалар таркибида меъёрий вақтдан ташқари ишлаш соатлари; шунингдек шатакка олувчи транспорт ва ёрдамчи хизмат кемаларида ишлаш; ҳовуз балиқчилиги хўжаликлари ишчиларининг соҳил бўйида балиқ овлаши; меъёрлаштирилмаган иш куни шароитида ишлаш (қонунда назарда тутилган ҳолларда). Бундан ташқари қуйидагиларга оладиган иш ҳақларига устама ҳақлар тўланади: кўчиб юриб бажариладиган ишлар, геология-қидириш, топография ишлари, гидрометеорология хизмати ходимларининг иш ҳақига ҳам устама ҳақлар тўланади, бу ходимлар ҳар куни ўз ташкилотлари жойлашган манзилдан анча узоқдаги

объектлар ва участкаларга қатнаб ишлайдилар; меҳнатнинг кўчиб юриш билан боғлиқ хусусияти туфайли; бригадага бириктирилган юклаш-тушириш машиналари ва механизмларининг техникавий ҳолати учун жавобгар бўлган юклаш-тушириш ишларидаги комплекс бригадалар ишчиларига; узоқ яйловлардаги чорва молларига хизмат кўрсатиш учун; доимий равишда ер ости ишларида банд бўлган ходимларга устама ҳақлар.

Учинчи гуруҳга қуйидагилар учун қўшимча ҳақ тўланади: иш шароити меъёрий шароитдан четга чиқадиган оғир (зарарли) ва ўта оғир (ўта зарарли) ишларда банд бўлган ишчиларга, усталарга, участка ва цехларнинг бошлиқларига, бошқа мутахассислар ва хизматчиларга — улар участка ва цехларда, корхоналарда доимий банд бўлганликлари (50%дан кўпроқ вақт), ноқулай меҳнат шароитида ишлаганликлари учун ишчиларнинг ярмидан кўпроғига қўшимча ҳақ тўланади; конвейерлар, поток ва автомат линияларда ишлайдиган ишчиларга меҳнат жадаллиги учун; шахта ва (разрезларнинг) механизациялашган кон (забойлари) юқори унум билан ишлайдиган бригадаларининг ишчиларига меҳнат жадаллиги учун; тунги вақтда ишлаганлик учун; метрополитенларнинг туннелларида ва ер ости ҳудудларида ишлар фақат тунги вақтда бажарилгани учун, шунингдек айрим қурилиш объектларида ва фавқулодда вазиятлар келиб чиққан туманларда оширилган тариф ставкалари ва оширилган лавозим маошлари, айрим қурилиш объектларида ва фавқулодда вазиятлар келиб чиққан туманларда тариф ставкалари ва лавозим маошларига оширилган коэффициентлар жорий этилади, хавфли юкларни ташиганлик учун ҳам қўшимча ҳақ тўланади.

Татбиқ этиладиган қўшимча ва устама ҳақларнинг таклиф этилган таснифлари уларни корхона даражасида тартибга солиш мақсадга мувофиқ эканлиги масаласини кўриб чиқиш имконини беради.

Рағбатлантирувчи қўшимча ва устама ҳақлар. Рағбатлантирувчи қўшимча ва устама ҳақлар рўйхатини ҳатто юзаки кўздан кечириб чиқишнинг ўзиёқ шундан далолат беради-ки, бу тўловларнинг анчагина қисми иш куни давомида касбий ёки лавозим ихтисослигини кенгайтириш ҳисобига ходимлар меҳнатини жадаллаштириш учун мўлжалланган бўлиб, меҳнат сарфларини пул билан компенсациялаш шаклларидан бири ҳисобланади.

Илгари айтиб ўтилганидек, социалистик хўжалик юритиш тизимида бутун иш куни мобайнида ходимнинг иш билан тўлиқ банд бўлиши ҳамиша ҳам таъмин этилмас эди. Кўпинча, айниқса, вақтбай ҳақ тўланадиган ишларда бу кўрсаткич 50 — 60%ни, ҳатто ундан ҳам камроқни ташкил этарди.

Ишлаб чиқаришни ташкил этишнинг юқори даражада эмаслиги корхоналарда ортиқча ходимлар сонини сақлаб туришни талаб қиларди, чунки ойнинг дастлабки икки ўн кунлигида бекор туриб қолишлар кўп бўлиши туфайли режанинг бажарилмай қолган қисмини

охирги ўн кунликда бажарилишига тўғри келарди. Партия органларининг кўп сонли кўрсатмаларига амал қилиб, қишлоқларга, қурилишларга, транспортга, у ёки бу аҳоли пунктига ва шу кабиларга оталиқ ёрдами кўрсатилди, ходимларнинг тўлиқ банд бўлиши сиёсати амалга оширилди.

Шу билан бирга, айрим участкаларда узоқ ёки қисқа вақт мобайнида иш кучи етишмаслиги (иш ҳақининг озлиги, иш шароитининг оғирлиги, мутахассисларнинг етишмаслиги ва бошқа сабабларга кўра) вужудга келарди. Ана шу муаммоларни ҳал қилиш воситаси сифатида бошқа касбларни (лавозимларни) бажариб турганлик, хизмат кўрсатиш зонасини кенгайтирганлик, камроқ ходимлар сони билан ишлаш ва шу кабилар учун қўшимча ҳақлар тўланиши жорий этилган эди.

Иқтисодий ва ишлаб чиқариш фаолиятини ташкил этишнинг паст даражада эканлигидан ташқари, ортиқча ходимлар сонини сақлаб туришнинг бошқа сабаблари ҳам бор эди. Бунга, хусусан, кўпгина ходимлар ва раҳбарларнинг иш ҳақини кўпайтиришга салбий муносабатда бўлишини, иш куни давомида ходимларнинг иш билан тўлиқ банд бўлмаслигини киритиш мумкин. Шу билан бирга раҳбарларнинг ўзлари ҳам иш билан тўлиқ банд бўлмаслиги ҳолати муаммони барҳам топтириши у ёқда турсин, балки аксинча кучайтирарди.

Бундан ташқари, юқори ташкилотлар, корхоналарда ходимларнинг иш билан тўлароқ банд бўлишини мазкур рағбатлантириш турларини жорий этиш билан тартибга солиш учун доимий равишда уриниб кўришарди.

Ҳозирги вақтда эса аҳвол бутунлай ўзгармоқда. Хусусийлаштириш рўй берган корхоналарда ҳақиқий мулк эгаси пайдо бўлиб, ходимларнинг иш билан тўлиқ банд бўлиши одатда таъмин этилмоқда, яъни иш куни мобайнида иш ҳажмини қўшимча равишда кенгайтириш учун имкониятлар қисқармоқда. Шу билан бирга, иш ҳажми жиддий равишда пасайиб кетган жойларда ходимларнинг иш билан тўлиқ банд бўлиши яна ҳам камайди, кўпгина корхоналар ўз ходимларини ҳақ тўланмайдиган таътилга жўнатмоқдалар. Бундай шароитда корхоналарнинг раҳбарлари ҳатто қўшимча ва устама ҳақлар тўлаш барқарор тус олган жойларда ҳам уларни қўлланишдан воз кечиш учун ҳар қандай имкониятлардан фойдаланмоқдалар.

Ишлаб чиқаришнинг пасайиши натижасида бўш ўринлар билан боғлиқ вазият ҳам ўзгарди. Кўпинча, илгари юқори малакали ходимлар банд қилиб турган ўринлар ҳам бўшаб қолаётир. Уларнинг ишини одатда қолган ходимлар ўртасида шунчаки тақсимлаб бўлмайди. Ишдан кетиб қолган юқори малакали мутахассиснинг ўрнига малака даражаси бўйича унга мос келадиган ходимни қўйиш керак бўлади. Бироқ бундай ходимлар бўлмаса, алмаштириш муаммосини ҳал этиб бўлмайди. Шу билан бирга, қўшимча ва устама ҳақларни татбиқ этишга доир барча омиллар барҳам топган, деб бўлмайди. Аксинча, улардан айримлари яна ҳам кучаймоқда. Бундай омилларга ходимларнинг

айрим тоифалари бўйича иш ҳақининг кам эканлигини киритиш мумкин. Масалан, бир қатор корхоналарда раҳбар ходимлар (директор, бош муҳандис, директор ўринбосарлари)нинг котибалари вазифаси бирга қўшиб бажарилмоқда, айниқса улар битта қабулхонада жойлашган корхоналарда шундай бўлмоқда: икки котиба ўрнига битта котиба икки кишининг ҳақини олиб ишламоқда.

Умуман мамлакатимизда ходимнинг асосий ишдаги иш ҳажми кам бўлган шароитда меҳнатни жадаллаштириш учун қўшимча ҳақ тўлашни жорий этишдан аста-секин воз кечиш учун шарт-шароитлар пайдо бўлмоқда. Ходимларнинг шахсий ишчанлик сифатлари билан боғлиқ қўшимча ва устама ҳақлар билан бошқача ҳолат юз бермоқда. Кўпгина корхоналарда турли сабабларга кўра малакали кадрлар танқислиги кўзга ташланмоқда. Бундай малакали ходимларни сақлаб туриш учун қўшимча рағбатлантириш омиллари талаб қилинади. Шу билан бирга, касб маҳорати учун устама ҳақлар белгилаш учун мезонларни танлаш, муайян бир ходимга тўланиши мўлжалланган қўшимча ҳақлар миқдорини аниқлаш муаммолари вужудга келаётир.

Бутун иш куни давомида ходимларнинг тўлиқ иш билан банд бўлиши таъмин этиладиган корхоналарда юқори ишлаб чиқариш натижаларига эришиш ходимларнинг шахсий ишчанлик сифатларини ҳаммадан яхши тавсифлаб беради: (меҳнат унумдорлиги) бошқаларга қараганда анча юқори бўлади, маҳсулот ишлаб чиқариш меъёри ошириб бажарилади, моддий ресурслар сарфлашга янада тежамкорлик билан муносабатда бўлинади ва ҳоказо. Бунда, одатда, ходимнинг меҳнат жараёнларини ихчамлаштиришдаги фаол иштироки, илғор иш усулларини эгаллаши, касб маҳоратини доимий равишда ошириб бориши ҳақидаги ҳужжатларга эга бўлиши ҳам ҳисобга олинади.

Юқори касб маҳоратига доир муайян кўрсаткичлар бевосита корхоналарнинг ўзларида ишлаб чиқилади. Ишлаб чиқаришнинг пасайиши ёки унинг таркибий қайта қурилиши туфайли ходимларнинг тўлиқ иш билан банд бўлиши таъмин этилмаётган жойларда юқори унумдорликка эришиш кўрсаткичлари ҳам ҳисобга олиниши лозим, лекин улар кўпинча иккинчи ўринга суриб қўйилади, биринчи ўринга эса ходимнинг потенциал имкониятлари чиқарилади, лекин бу имкониятлар ҳозирги реал шароитда тўлиқ рўёбга чиқиши мумкин эмас, бироқ келгусида бозор конъюнктураси ва умуман иқтисодий вазият ўзгариши муносабати билан муқаррар равишда ўзини намоён қилиши аниқ.

Шу билан бирга ходимнинг қобилиятлари муайян миқдорий ёки сифат кўрсаткичларига эга бўлиши: бир неча касбларда (мутахассисликларда) ишлай олиши зарур. Унинг бундай қобилиятга эга эканлиги ўтмиш тажрибаси ва тегишли ҳужжатлар билан тасдиқланиши керак; ходим маҳсулот ишлаб чиқариш билан боғлиқ бўлган вазиятни яхшилашга қаратилган тадбирларни ишлаб чиқишда фаол иштирок

этиши; ўзининг эгаллаган иш тажрибаси ва меҳнат кўникмаларини корхонанинг бошқа ходимлари билан бирга баҳам кўра билиши; юқори меҳнат маданиятига эришиши ва уни оширишга ҳамда тарқатишга интилиши лозим.

Юксак касб маҳорати учун устама ҳақ белгилашга ёки шахсий ишчанлик сифатлари учун номзодларни тўғри ва асосли равишда танлашга ходимларни аттестациядан ўтказиш тизимининг ёки бозор иқтисодиётига ўтган мамлакатларда „хизматларига баҳо бериш" тизимининг жорий этилиши ёрдам бериши мумкин. Бу жараёнда муайян тизим бўйича ҳар бир ходимнинг меҳнат фаолияти натижаларига ва ишчанлик сифатларига баҳо берилади.

Йилига камида бир марта ўтказиладиган аттестация натижалари бўйича устама ҳақлар берилиши баҳоларни қиёслашни таъминлайди ва барча ходимлар томонидан ижобий тарзда қабул қилинади. Устама ҳақларнинг миқдори ҳар хил бўлиши мумкин, лекин улар ходимларнинг ишчанлик сифатларидаги тафовутларни ҳисобга олган ҳолда табақалаштирилган бўлиши лозим. Бироқ белгиланган устама ҳақларнинг миқдори меҳнатга ҳақ тўлашнинг бошқа шакллари билан бир қаторда юқори малакали мутахассисларнинг мазкур ходимлар гуруҳи учун хос бўлган ҳақ даражасини олишини таъминлаш керак.

Рағбатлантиришнинг бундай шакли асоссиз равишда кенгайишига йўл қўймаслик учун касб маҳоратига бериладиган барча устама ҳақларни мавжуд бўлган муайян маблағлар ҳисобидан (асосий ҳақ тўлаш жамғармасининг 7 — 10% миқдори) белгиланиши мақсадга мувофиқдир.

Компенсация тарзидаги қўшимча тўловлар. Компенсация тарзидаги қўшимча тўловларнинг жорий этилиши ҳақиқатда меҳнат жараёнининг алоҳида хусусиятга эга эканлиги сабабли корхоналар ёки тармоқларда кадрларни жалб қилиш ёки мустаҳкамлаш мақсадида ўз ходимларини моддий жиҳатдан қизиқтиришга интилганлиги учун вужудга келган. Бу жиҳатдан анча диққатга сазовор қўшимча ҳақ дам олиш (ортиқча ишланган вақт учун бериладиган дам олиш) вақтида ишлангани учун тўланадиган ҳақ бўлиб, бу ҳақ меҳнат вахта усулида ташкил этилганда меъёрли муддатдан ортиқча ишланган вақт учун берилади.

Вахтада ишлаган ходимлар иш бажарган кунлари учун тўлиқ миқдорда ҳақ оладилар, уларга бериладиган дам олиш кунлари эса ишлаган кунлари учун бериладиган компенсация ҳисобланади. Дам олиш кунлари учун олинадиган қўшимча ҳақлар аслида компенсация эмас, балки имтиёздир.

Узоқ яйловда чорва молларига хизмат кўрсатиш учун тўланадиган ҳақ бирмунча бошқача хусусиятга эга бўлган мисолга киради. Ҳақиқатан эса бундай иш қўшимча меҳнат харажатларини талаб қилади. Бироқ бу компенсациянинг миқдорини корхона эмас, балки айнан давлатнинг ўзи белгилаши лозимлиги тушунарсиздир.

Афтидан, бундай компенсациянинг жорий этилганлиги давлатнинг чорвачиликни ривожлантириш тўғрисида қилаётган ва ўзини кўрсатишга қаратилган ғамхўрлиги эди. Ўзига хос хусусиятга эга бўлган ишлар учун барча турдаги қўшимча ва устама ҳақларни диққат билан қараб чиқилганда шу нарса аниқ бўладики, бозор муносабатларига ўтиш шароитида бу хилдаги қўшимча ҳақ турларини тартибга солиш тармоқ жамоа шартномаси асосида тартибга солиш даражасида, айрим ҳолларда эса (масалан, узоқ яйловлардаги чорва молларига хизмат кўрсатиш билан боғлиқ ишларда) корхонадаги жамоа шартномаси даражасида амалга оширилиши лозим.

Компенсация тўловларининг энг кўп тарқалган турларидан бири тунги вақтдаги меҳнат ва ишлаш билан боғлиқ бўлган қўшимча ҳақлардир. Ҳозирги вақтда корхоналар мазкур тўловлар миқдорини белгилашда ҳам, компенсация шаклларини танлашда (ишлаган ҳар бир соат учун тариф ставкасидан фоиз миқдорида ёки мутлақ тўлов тарзида тўлашда) тўла мустақилликка эгадирлар.

Бозорга ўтишнинг реал шароитларида ижтимоий беқарорлик, ишлаб чиқаришнинг таназзули ва бошқа салбий ҳолатлар юз беради ва корхоналарда ноқулай бозор конъюнктураси шароитида меҳнат шароити омилини ҳисобга олишни назар-писанд қилмаслик реал хавфи туғилади. Бу ҳол тармоқ тариф битимларида меҳнат шароитлари учун тўловларнинг энг кам кафолатларини белгилаш зарурлигини олдиндан тақозо этади. Уларни ҳисоблаш учун асос тармоқ тариф битимларида энг кам зарур тўлов сифатида белгиланган тариф ставкалари ва маошларига нисбатан ҳисоблаб чиқилган тўловлар бўлиши лозим.

Меҳнат шароитларига баҳо беришга табақалашган ҳолда ёндашиш қарор топган. Иш ўринларида меҳнатнинг ҳақиқий шарт-шароитлари ҳисобга олинади, борди-ю улар меъёрий шароитлардан четга чиқадиган бўлса, тегишли қўшимча ҳақлар белгиланади. Тариф ставкаларида меҳнат шароитлари учун оширилган ҳақ тўлаш ҳисобга олинган ишлаб чиқариш тармоқлари ва турлари (кўмир, кимё, нефт-кимё саноати, қора ва рангли металлургия ҳамда бир қатор бошқа тармоқлар ишчилари) бундан мустасноди.

Илгари оғир ва зарарли иш шароитидаги ишларда банд бўлган ходимларга берилган разряддаги тариф ставкасининг 4, 8, 12% миқдорда, меҳнат шароити айниқса оғир ва айниқса зарарли бўлган ишларда — 16, 20, 24% миқдорида қўшимча тўловлар белгиланган эди. Шу билан бирга қўшимча тўловларнинг аниқ миқдорлари меҳнат шароити нуқтаи назаридан иш ўринларини аттестация қилиш маълумотлари асосида аниқланиши лозимлиги назарда тутилган эди. Иш ўринлари бундан кейин яхшиламчалаштирилиб, меҳнат шароити яхшиланган, қўшимча ҳақлар камайтирилиши ёки бекор қилиниши лозим эди.

Жамоа шартномаларини тузиш жараёнида корхона маъмурияти ва касаба уюшмалари қуйидагиларни амалга оширишлари мумкин:

а) малака даражасидан қатъи назар у ёки бу шароитда меҳнат қилаётган барча кишиларга меҳнат шароити учун баравар миқдорда компенсация тўлашга ўтиш, яъни компенсациялар илгари корхонада юқори малакали ишчиларга меҳнат шароити учун қандай миқдорда тўланган бўлса, ўша миқдордан кам бўлмаслиги керак;

б) меҳнат шароити учун тўловларнинг нисбий тавсифини (тариф ставкасига нисбатан % ҳисобида) шундай сақлаб қолиш керакки, улар базис даврида амал қилган (энг кам кафолатланган) тўловлардан ошиб кетмасин.

Бундай тартибдан молиявий имкониятлар тўловларини ошириш имконини бермаган тақдирда фойдаланилади. Қўшимча тўловларнинг янги миқдори бундай ҳолда қуйидаги формула бўйича ҳисоблаб чиқилади:

$$К_{Ҳ}=\frac{К_{Ҳ} \times 100}{100 \times Т},$$

бунда: $К_{Ҳ}$ ва $К_{Ҳ}$ — ишчига берилган разряд тариф ставкасига янги ва илгари амал қилиб келган (энг кам кафолатланган) тариф ставкаларида меҳнат шароити учун фоиз ҳисобида тўланадиган қўшимча ҳақлар миқдори; Т — корхона ходимлари тариф ставкалари ва маошларининг илгари амал қилиб келган (энг кам кафолатланган) тариф ставкалари ва маошларга нисбатан ўсиши (%).

Агар, масалан, меҳнатга ҳақ тўлаш тарифлари 40% га ўсган тақдирда касаба уюшмаларининг талаблари меҳнат шароити учун тўловларни аввалги кафолат миқдорларида сақлаб қолиш билан чекланса, илгари белгиланган қўшимча тўловлар миқдори (яъни 4,8,12,16,20 ва 24%) қуйидаги нисбатларда ўзгартирилади:

4×100/(100+40)=2,9; 8×100/(100+40)=5,7; 12×100/(100+40)=8,6 ва ҳоказо;

в) тўловларнинг амалдаги нисбий миқдорларини тариф ставкаларига (маошларга) татбиқ этилган ҳолда сақлаб қолиш;

г) меҳнат шароитлари меъёрдан четга чиқадиган ишларнинг амалдаги тармоқ рўйхатини кенгайтириш ёки сақлаб (ушлаб) туриш.

Бундай ишлар рўйхатини кенгайтириш ёки тортиб туриш учун муайян иш ўринларидаги ҳақиқий меҳнат шароитига баҳо бериш асос бўлиб хизмат қилиши лозим;

д) меҳнат шароити учун тўланадиган қўшимча ҳақларни тариф ставкаларига, маошлар ва нархларга киритиш ҳамда бу қўшимча ҳақларни меҳнатга ҳақ тўлаш билан боғлиқ бўлган барча ҳисоб-китобларда ҳисобга олишнинг мақсадга мувофиқ эмаслиги тўғрисида қарор қабул қилиш;

е) конвейерлар, поток ва автомат линияларда ишлайдиган ходимлар учун меҳнат шароити ва жадаллиги учун қўшимча ҳақларни жамлама (суммалар) ҳисобга олиш ҳақида қарор қабул қилиш.

Қараб чиқилганларга ўхшаш қарорлар вариантлари бошқа кафолатлар ва компенсацияларга нисбатан ҳам қабул қилиниши мумкин. Масалан, ишнинг кўчма тарзида бўлиши учун малакасидан қатъий назар барча ходимлар учун бир хилда бўлган мутлақ миқдордаги қўшимча ҳақлар белгиланиши мумкин.

Бирон-бир махсус фаолият соҳаси билан боғлиқ бўлмаган, яъни барча ходимлар учун тааллуқли бўлган компенсацион хусусиятга эга бўлган қўшимча ва устама ҳақлар (ишдан ташқари вақтдаги ишлар, дам олиш ва байрам кунларидаги ишлар, ўсмирларга қисқартирилган иш куни учун ва ҳоказо) корхоналарда албатта татбиқ этилиши лозим. Амалдаги қонунларда бир хилдаги ҳуқуқ меъёрлари белгиланган бўлишига қарамасдан, амалда меҳнаткашларга у ёки бу корхонадаги тариф ставкасининг қандайлигига қараб турли кафолатлар берилади.

Бундай тартиб вақтинча ҳолат сифатида қаралиши ва меҳнат қонунчилиги такомиллаштирилиши вақтида ўзгартирилиши мумкин. Қонун йўли билан тартибга солинадиган қўшимча ва устама тўловларнинг мажбуран жорий этилиши касаба уюшмалари ҳар қандай даражадаги жамоа шартномаси тузиш вақтида қонунда кўзда тутилганидан кўра янада юқорироқ компенсация тўланишини талаб қилмайдилар, деган маънони билдирмайди. Масалан, ишдан ташқари вақтда ишлаганлик учун бу ишга биринчи соатидан бошлаб икки баробар ҳақ тўлашини талаб этиш мумкин; дам олиш кунлари ишлаганлик учун уч ёки ҳатто тўрт тариф ставкаси миқдорида ҳақ тўланиши мумкин. Бунда раҳбар мазкур талабларни етарли даражада асосланган деб эътироф қилиши лозим.

9.5. Бир марталик мукофотлар ва тақдирлашлар

Ходимларни рағбатлантириш механизмида бир марталик мукофотлар ва тўловлар корхонада муҳим ўрин тутади ва муайян аҳамият касб этади. Улар ходимларнинг меҳнат ҳиссасига баҳо бериш ва ҳақ тўлаш тизимини тўлдиради, уларнинг мослашувчанлиги ва таъсирчанлигини анча оширади.

Бир марталик мукофотлар ва тўловлар ёрдамида корхоналар ва уларнинг таркибий бўлинмалари раҳбарлари ходимларнинг ишлаб чиқариш натижаларига гарчи таъсир кўрсатса ҳам, лекин аниқ миқдорий жиҳатдан ифодаланмаган фазилатларини рағбатлантириш ва ривожлантириш имконияти беради, буларга интизомлилик, жамоадаги обрў-эътибор, ишлаб чиқаришда қийинчиликлар пайдо бўлганда ёрдам беришга тайёрлик, умумий ва касб маданияти, виждонлик ва шу кабилар киради.

Бир марталик мукофотлар ва тўловлар ҳамиша моддий рағбатлантириш тарзида эмас, балки маънавий рағбатлантириш сифатида ҳам қабул қилинади. Улар ёрдамида меҳнатга ҳақ тўлашда вужулга келадиган камчиликларни тўғрилаш, ходимларнинг ишлаб чиқариш жараёнида иштирок этиши билан боғлиқ бўлган ва аҳён-аҳёнда пайдо бўлиб турадиган ишлаб чиқариш вазифаларини ҳал этиш, мунтазам равишда бериб туриладиган рағбатлантирувчи тизимлар билан (асосий фаолият натижалари учун мукофотлар, қўшимча ва устама ҳақлар) ҳисобга олинмайдиган меҳнатга қўшилган ҳисса кўрсаткичларини иложи борича ҳисобга олиш мумкин бўлади.

Корхоналарда бир марталик рағбатлантирилишларга эҳтиёж ҳамиша бўлиб келган. Ҳатто меҳнатга ҳақ тўлаш шартлари қаттиқ тартибга солинган шароитда ҳам раҳбарлар ихтиёрига ходимларни бир марталик рағбатлантириш учун пул маблағлари ажратилиб турган. Бир марталик мукофотлар ва тўловларнинг асосий манбаи даромад ҳисобидан шаклланадиган моддий рағбатлантириш жамғармаси бўлиб қолди. Кўпгина корхоналарда қўшимча равишда мастер жамғармасидан рағбатлантириш ҳам сақлаб қолинди. Моддий рағбатлантириш жамғармаси ташкил топгандан кейин корхоналарда бир марталик мукофотлар ва тўловларнинг учта янги тури пайдо бўлди.

Жамоанинг бир йиллик фаолият якунлари бўйича бериладиган бир марталик мукофот асосий тўлов бўлиб, ундан кўзланган мақсад ходимларнинг оладиган иш ҳақини корхона фаолиятининг етарли даражада узоқ муддатдаги пировард натижалари билан боғлашдан иборат эди. Йиллик мукофот меҳнат жамоаси ва унинг ҳар бир аъзосида умумхалқ мулкининг шерик эгасига хос бўлган ва уни корхона бойлигини кўпайтиришга ундовчи алоҳида жамоа манфаати мавжудлиги тўғрисидаги ғояни бамисоли акс эттирарди. Мукофот миқдори корхоналаги узлуксиз иш стажи билан боғлиқ эди. Бу иш кучининг қўнимсизлигига қарши кураш чораларидан бири эди.

Умуман олганда рағбатлантиришнинг бир марталик шакли корхоналарда ижобий тарзда кутиб олинган, лекин у ўзининг пировард мақсадига эришолмади, чунки, бир томондан, ходимларнинг асосий қисмини умумий фаолият натижалари учун жон куйдириб ишлашга ундай олмади, иккинчидан, кадрлар қўнимсизлигини қисқартиришга ёрдам бермади. У кўпроқ соф тарбиявий, ахлоқий аҳамиятга эга бўлиб, жамоатчилик туйғуларини ривожлантириш, ходимларда корхона (меҳнат жамоаси) манфаатлари шахсий манфаатлардан устуворлигини тушуниб етишни тарбиялашга қаратилган эди. Аввалги иқтисодий андоза мавжуд бўлишининг охирги йилларида рағбатлантиришнинг мазкур тури абадий бўлиб қолди. У иш ҳақига маълум даражада қўшимча бўлиб, одатда ходимнинг ўрта ҳисобда 10 — 12 кунлик иш ҳақига тенг келади.

Иқтисодий йўлнинг ўзгариши муносабати билан корхоналарда собиқ Иттифоқ давридаги рағбатлантириш шаклларидан фойдаланиш

учун шарт- шароитлар тубдан ўзгарди. Бу аввало корхонанинг йиллик иш натижалари бўйича мукофотлашга тааллуқлидир. Ходимларни рағбатлантиришнинг мазкур тури турли мулкчилик шаклларидаги корхоналарда аввалгидек мавжуд бўлиб, у турли сабаблар билан бирмунча шакли ўзгартирилган ҳолда тўланади. Давлат корхоналарида ёки мулкчиликнинг давлат шакли устунлик қиладиган акциядорлик корхоналарида бу рағбатлантириш кўпинча анъанавий шаклда татбиқ этилади, яъни корхонадаги иш стажига қараб мукофот миқдори табақалаштирилади. Баъзан иш стажига қўшимча равишда табақалаштиришнинг бошқа омилларидан фойдаланилади, масалан, ишнинг корхона учун аҳамиятли эканлиги (барча ходимларга ёки энг муҳим участкаларда ноёб касбларда ишлаётган мутахассисларга анча юқори рағбатлантириш даражаси белгиланади), меҳнат шароитлари ва унинг оғирлиги (анча оғир ва шароити зарарли ишларда банд бўлганларга оширилган йиллик мукофот белгиланади), айрим касбларнинг камёблиги ҳисобга олинади.

Бироқ янги иқтисодий тизимга ўтилиши билан ёнма-ён бораётган инфляция ва ишнинг иқтисодий натижаларидаги ноаниқлик деярли ҳамма жойда корхоналарнинг йиллик иш якунлари бўйича мутлоқ миқдорларда (сўмларда) ёки ўртача кунлик иш ҳақи миқдорида мукофотлашни белгилашдан воз кечишга мажбур қилмоқда. Рағбатлантириш миқдорини стаж гуруҳларига қараб аниқлашнинг коэффициент шакли устунлик қилмоқда. Энг кам иш стажига эга бўлган гуруҳга 1га тенг бўлган коэффициент белгиланади, навбатдаги гуруҳларга эса борган сари ортиб борувчи коэффициентлар, масалан, 1,3; 1,5; 1,8; 2,0 татбиқ этилади. Рағбатлантиришларнинг коэффициент шкаласи уларни тўлашга мўлжалланган маблағларни олдиндан қайд қилиш ёки жамғаришга эмас, балки йил охирида вужудга келадиган молиявий имкониятларга амал қилиш имконини беради.

Шуни таъкидлаш керакки, йиллик иш фаолияти якунлари бўйича мукофотлаш ҳозирги вақтда корхоналарнинг таркибий бўлинмаларида шаклланишдан тўхтади, хусусан бу кўпгина йирик корхоналарда ҳам юз берди. Ҳозир йил якунлари бўйича мукофотлашга маблағлар асосан марказлашган ҳолда вужудга келтирилмоқда ва уни ҳисоблашда бўлинмаларнинг таклифлари инобатга олинмоқда.

Бундан ташқари, йил якунлари бўйича мукофотлаш давлат корхоналарида амалда рағбатлантириш усули сифатида қаралмаяпти, балки истеъмол учун фойдаланиладиган маблағларни узил-кесил тақсимлаш тадбирига айланиб қоляпти. Маълумки, йил давомида кўп корхоналар номуайян шароитда ишлаб, маблағларни меҳнатга ҳақ тўлаш учун керакли миқдорда фойдаланишдан чўчимоқдалар, бу билан оқилона эҳтиёткорлик қилмоқдалар. Йил охирида вазият аниқ бўлгач, улар йил мобайнида тўлашлари мумкин бўлган маблағни тўлайдилар.

Давлат тасарруфида бўлмаган мулкчиликка асосланган акциядорлик корхоналарида ва ёпиқ шаклдаги акциядорлик жамиятларида ходимлар олган даромадни корхона фаолиятининг пировард натижаси билан боғлаш шакли бўлган йил якунлари бўйича рағбатлантиришдан воз кечиш ҳоллари кўзга ташланмоқда. Бу функция бутунлай акциялар бўйича дивидендларга ўтмоқда. Айни вақтда айрим корхоналарда рағбатлантиришнинг бир-бирини такрорловчи шакллари ва йил якунлари бўйича дивидентлар тўлаш давом этмоқда. Бундай аҳволни фақат эски усулларга ёпишиб олиш деб аташ унчалик тўғри бўлмайди. Рағбатлантиришнинг ана шу шакллари сақланиб қолиши оқибатида жамоа ичида акцияларни бир текисда тақсимламаслик, акциядорлар таркибида анча вақтдан бери ишламаётган шахсларнинг кўпчиликни ташкил этиши ва бошқа нуқсонлар пайдо бўлишига имкон туғилмоқда.

Республикамиздаги хусусий корхоналарда ҳам йиллик фаолият якунлари бўйича рағбатлантириш шакллари амал қилмоқда, лекин унинг ташкилий негизлари бирмунча бошқачароқ бўлиб, бошқа мулкчилик шаклларидаги корхоналардан фарқ қилади. Бу хусусий корхоналарда ҳеч қандай низомлар ва коэффициентлар ишлаб чиқилмайди, тўловлар эса кўпинча озроқ миқдордаги ходимларга — энг малакали ва корхона фаолияти учун энг керакли ходимларга тааллуқли бўлади. Рағбатлантиришлар миқдори хилма-хил бўлиб, кўпинча корхона ёки фирмага „садоқатлилик" омили ҳисобга олинади. Табиийки, садоқатлилик ёки фидоийлик даражасини шахсан корхона эгаси ёки ходимнинг бевосита раҳбари аниқлайди.

Ходимларни алоҳида муҳим ишлаб чиқариш топшириқларини бажарганликлари учун рағбатлантириш ишлаб чиқариш пасайган шароитда бирмунча қисқартирилган. Биринчидан, корхоналар учун эндикликда режани бажариш учун „штурмчилик" билан ишлашга эҳтиёж йўқ, чунки уларга режани ҳеч ким юқоридан юбормайди, режани корхоналарнинг ўзлари тузиб чиқадилар ва зарурият қараб унга тузатишлар киритадилар. Иккинчидан, кўпгина завод ва фабрикаларда ишлаб чиқаришнинг пасайиши ходимларни бусиз ҳам онгли фаолият кўрсатишга ундайди, ўзлари учун иш сўрашга, мазкур ишлаб чиқариш ҳажми шароитида мумкин бўлган кўпроқ иш ҳақи олиб ишлашга ундайди. Бундай шароитда шошилинч буюртмалар пайдо бўлса ҳам улар қўшимча ҳақ тўламасдан (ходимларни иш билан яхшироқ банд қилиш мақсадида) бажарилиши мумкин.

Зарурият туғилганда корхоналарда айрим шошилинч буюртмаларни бажарганлик учун аккорд (ишбай) наряд бўйича ҳақ тўлаш йўлга қўйилиши мумкин. Бу алоҳида муҳим топшириқларни бажарганлик учун рағбатлантириш имкониятларидан фойдаланишни мустасно қилмайди, балки бу ҳолни иш шароити (авариялярни, носозликларни, табиий офат ва бошқа кўзда тутилмаган ҳолатларни бартараф этиш)

тақозо этади. Одатда бу хилдаги ишларни бажаришда ходимлар қўшимча куч-ғайрат сарфлашларига, ишдан ташқари вақтларда ёки анча мураккаб ва хавфли шароитларда жадаллик билан ишлашларига тўғри келади.

Ҳар қандай мулкчилик шаклидаги йирик корхоналарда бошқарув тизими анча мураккаб бўлиб, иш натижалари ва ишлаб чиқариш жараёнлари ташқи шарт-шароитларга боғлиқ бўлади, уларда бундай ишларни ўз муддатида ва муддатидан олдин бажариш учун ходимларни рағбатлантиришга муайян миқдорда маблағлар захирасини ажратиш мақсадга мувофиқдир. Айрим ҳолларда баъзи бир бўлинмаларнинг раҳбарлари ихтиёрида ҳам шундай маблағлар захирасини қолдириш мумкин.

Ходимларни бундай ишларга жалб қилиш тўғрисидаги ва рағбатлантириш миқдори ҳақидаги қарорни етарли даражада ваколатга эга бўлган раҳбар қабул қилиши лозим. Шу сабабли ҳар бир корхонада маъмурият ишларни ташкил этиш тартибини ва алоҳида муҳим топшириқларни (кўзда тутилмаган зарур юмуш) бажарганлик учун ходимларни рағбатлантириш тартибини ишлаб чиқиши зарур. Унда ишларнинг бўлиши мумкин бўлган рўйхати, қарорлар, ходимларни жалб қилиш тартибини ишлаб чиқиш учун жавобгар бўлган шахслар айтиб ўтилади, уларни билан рағбатлантириш миқдорлари, ана шу мақсадлар учун захиралаштириладиган маблағлар ҳажми ва бошқа масалалар келишиб олиниши керак.

Кўпгина корхоналарда аввалгидек ходимларни уларнинг касб байрами кунларида, шахсий юбилей саналари ва корхоналарнинг юбилей кунида бир марталик рағбатлантириш анъанаси сақланиб қолган. Мулкчиликнинг хилма-хил шаклларига асосланган иқтисодиётга ўтилиши муносабати билан ва жамият ҳаётини ташкил этиш усули бўлган социализмдан воз кечилиши туфайли корхоналарда социалистик мусобақа ўтказишга ва тегишли равишда унинг ғолибларини мукофотлашга барҳам берилган. Бироқ ҳозирги вақтда ҳам айрим раҳбарлар мусобақа ходимларнинг ишлаб чиқариш жараёнида ва корхонанинг хўжалик фаолиятида фаол иштирок этиш шакли деб биладилар ва замонавий шароитда ҳам уни қўлланиш мумкин деб ҳисоблайдилар. Улар ўз корхоналарида мусобақани қайта тиклаб, уни „социалистик" деган сифатдан озод қилганлар, кўпгина мафкуравий тадбирларни қўлланмоқдалар. Яна „касб бўйича энг яхши" унвони учун танловлар ва ходимларнинг ишига танловлар асосида баҳо бериш („Энг яхши иш ўрни", „Юқори сифатли ишлайдиган бўлинма" ва шу кабилар)нинг бошқа шакллари ташкил этилмоқда. Корхона ичидаги мусобақани ташкил этиш ва унинг ғолибларини рағбатлантиришнинг амалда ўзини оқлаган айрим тамойилларини назарда тутиш мақсадга мувофиқдир.

Бўлинмалардаги ишлаб чиқариш мусобақаларини қуйидаги гуруҳлар бўйича алоҳида-алоҳида ўтказиш мумкин: асосий ишлаб чиқариш, ёрдамчи ишлаб чиқариш, баъзан тайёрлов ишлаб чиқариши бўйича,

шунингдек бошқарув аппарати таркибий бўлинмалари ўртасида. Бир хил бўлинмаларни гуруҳ қилиб ажратиш улар фаолиятининг натижаларини қиёслашни таъминлаш лозим.

Корхоналарда мусобақа шартларини ишлаб чиқишда якунлар чиқариладиган кўрсаткичларни танлашга катта эътибор бериш керак. Булар бўлинма фаолиятининг ишлаб чиқариш ва иқтисодий натижаларини етарли даражада тавсифлаб берадиган аниқ ва муайян кўрсаткичлар тўпламидан иборат бўлиши лозим.

Аввалги амалиётдан фарқли ўлароқ қандайдир „социалистик мажбуриятларга" ўхшаш нарсаларни ишлаб чиқишга ҳожат йўқ. Кўрсаткичларга меҳнат интизомини бузиш ҳоллари, малакасини ошираётган, олий ва ўрта махсус ўқув юртларида, лицейларда, таълим олаётган ходимлар сонини ва шу кабиларни киритиш шарт эмас. Мусобақага аввалги даврга ёки мавжуд имкониятга нисбатан натижаларни реал иқтисодий қиёслаш йўли билан баҳо бериш мумкин. Мусобақага якун ясашда режа топшириқларининг бажарилиши эътибордан четда қолмаслиги, лекин кўрсаткичларнинг ўзига асосланган бўлишини ҳисобга олиш керак.

Маблағлари чекланган миқдорда бўлган корхоналарда нисбатан юқори даражадаги мукофотларни сақлаб туриш мақсадида фақат битта мукофотли ўрин (илгаригидек, учта ўрин эмас) белгиланади, ғолиб чиққан ходимга пул мукофоти берилади. Мусобақалар қайта тикланган жойларда иложи борича аввалги амалиётнинг асосий камчилигидан воз кечишга, яъни мукофот жамғармасини ҳаммага оз-оздан баравар тақсимлашга барҳам беришга интилишмоқда. Шу муносабат билан мусобақа шартларида ғолиб бўлинмани рағбатлантиришга ажратиладиган умумий маблағ миқдоридан ташқари, битта ходимни рағбатлантиришнинг энг кам зарур миқдори ҳам кўрсатилади.

Янги шароитда корхона ичида мусобақани ташкил этишнинг яна бир фарқ қилувчи хусусияти мавжуд: мусобақани касаба уюшмалари эмас, балки корхоналарнинг раҳбарлари (меҳнат ёки ходимлар бўйича хизматлар) ташкил этади. Мусобақа якунлари чиқарилганда унинг ғолибига аввалгидек кўчма байроқ топшириш маросими бўлмайди, бироқ айрим ҳолларда корхонани ёки унинг фирма белгисини мужассамлаштирувчи кўчма соврин таъсис этилади.

Жамоа ишлаб чиқариш мусобақаси билан бир қаторда, баъзида усиз ҳам турли кўриклар ва танловлар шаклидаги мусобақанинг якка тартибдаги турлари ҳам тикланмоқда. Улардаги мукофотлар кўпинча пул эмас, балки буюмлардан: телевизорлар, видеомагнитофонлар, аудиотехника ва шу кабилардан иборат бўлади. Иқтисодиёт анча изга тушиб боргани сари ишлаб чиқариш мусобақаси ва унинг ғолибларини рағбатлантириш мустаҳкамланиб ҳамда ривожланиб бориши мумкин.

Қисқача хулосалар

Мамлакатимиз хўжалик фаолияти тажрибасида хилма-хил рағбатлантириш тизимлари ишлаб чиқилган бўлиб, улардан муайян ишлаб чиқариш шароитларида алоҳида-алоҳида ёки бошқа тизимлар билан биргаликда фойдаланилади.

Рағбатлантириш чора-тадбирларини танлашда, аввало ҳар бир рағбатлантириш шакли ходимнинг бундан кейинги хулқ-атворига қандай таъсир кўрсатишига ва табиий равишда бу рағбатлантиришдан хабардор бўлган ҳамкасбларининг таъсирланиши ҳисобга олинишига эътибор бериш керак.

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг рағбатлантирувчи тизимларини аввало уларнинг қандай мақсадни кўзлашига қараб фарқлаш зарур. Бу эса рағбатлантирувчи ҳақнинг асосий иш ҳақи билан ўзаро боғлиқлиги шакли ва механизмини белгилаб беради. Ана шу нуқтаи назардан рағбатлантирувчи тизимларнинг бир неча гуруҳларини алоҳида ажратиб кўрсатиш мумкин:

1. Меҳнатга асосий ҳақ тўлашни ходимнинг асосий меҳнат меъёридан четга чиқадиган кўрсаткичларни бажариш ва ошириб адо этиш даражаси билан боғлиқ қилиб қўядиган тизимлар. Жорий иш натижалари учун бериладиган турли мукофотлар.

2. Меҳнатга асосий ҳақ тўлашни ходимнинг шахсий ишчанлик сифатлари, унинг касб маҳорати даражаси ва алоҳида фазилатлари, ишга бўлган муносабати билан боғлайдиган тизимлар.

3. Ходим ёки ходимлар гуруҳининг асосий иш ҳақини мунтазам хусусиятга эга бўлмаган муайян муваффақиятларга эришган ёки муайян, етарли даражада узоқ истиқбол даври (ярим йил, бир йил) мобайнида қандайдир умумий жамоа натижалари билан боғловчи тизимлар.

Амалдаги қонунларга биноан иш берувчи корхоналар ходимларининг муайян тоифаларини ва корхона ичидаги бўлинмалар жамоаларини мукофотлаш тўғрисида низомлар ишлаб чиқади ва касаба уюшмалари қўмитаси билан келишиб олгандан кейин уларни ходимларга етказади. Кўрсатиб ўтилган низомлар жамоа шартномасига илова қилинади.

Мукофотлаш тизимининг самарадорлигига баҳо беришга, аввало, унинг функционал вазифасининг бажарганлиги нуқтаи назаридан унга сифатли баҳо берилиши керак. Бунинг учун қуйидагилар аниқланади:

— белгиланган мукофотлаш кўрсаткичларининг корхона ёки унинг бўлинмалари вазифаларига мос келиши ва ходимларнинг куч-ғайрати билан бу кўрсаткичларнинг бажарилиши даражасининг ўзгартириш мумкинлиги;

— мукофотлаш кўрсаткичларининг бажарилиш меъёрини белгилаб берувчи рағбатлантиришнинг бошланғич базасини тўғри танлаш. Бошланғич базанинг тўғрилигига баҳо бериш мукофотлаш тизимининг амал қилиш муддатини ҳисобга олган ҳолда олиб борилиши лозим.

Мукофотга киритилган тўловларнинг миқдори кўпинча корхонадаги меҳнат ва иш ҳақини ташкил этиш бўлими ходимларига маълумдир. Зарурият туғилганда уларни эксперт баҳоси асосида ёки қуйидагилар ўртасидаги фарқ сифатида аниқлаш мумкин:

— ноқулай шароитдаги ишлар учун мукофотлаш тўғрисидаги низомларда назарда тутилган (тариф ставкасига ёки ишбай иш ҳақига % ҳисобида) мукофотларнинг ва қулай шароитдаги ишлар учун мукофотлаш тўғрисидаги низомларда назарда тутилган мукофотларнинг ўртача миқдори ўртасидаги;

— ноқулай меҳнат шароитидаги худди шундай ишларни бажараётган ва қулай шароитларда ишлар бажараётган ишчилар учун низомларда белгиланган мукофотлар миқдори ўртасидаги;

— юқори мураккабликдаги ва одатдаги ўртача мураккабликдаги ишлар учун мукофотлаш тўғрисидаги низомларда белгиланган мукофотлар миқдори ўртасидаги.

Назорат ва муҳокама қилиш учун саволлар

1. Рағбатлантирувчи тўловларнинг мақсадли вазифаларидан келиб чиқиб уларнинг асосий турларини санаб ўтинг ва таърифлаб беринг.

2. *Мукофотлаш тизими механизмининг тузилишига қандай зарур талаблар қўйилади?*

3. Маҳсулот сифатини яхшилаганлиги учун асосий ишлаб чиқаришдаги ишчиларни мукофотлашда фойдаланиладиган асосий кўрсаткичларни айтиб беринг.

4. *Корхоналарнинг ишлаб чиқариш бўлинмаларидаги раҳбарлар,* мутахассислар ва хизматчиларни мукофотлашда фойдаланиладиган асосий кўрсаткичларни айтиб беринг.

5. Ходимларни мукофотдан маҳрум этиш нимани билдиради?

6. Мукофотлаш тизимларининг самарадорлигига сифат баҳоси бериш нимадан иборат?

7. Мукофотлаш тизимларининг самарадорлигига миқдорий баҳо бериш нимадан иборат?

8. Меҳнат фаолияти соҳалари бўйича татбиқ этганда чеклашларга эга бўлмаган қўшимча ва устама ҳақларнинг алоҳида турларини санаб ўтинг.

9. Рағбатлантирувчи қўшимча ва устама ҳақлар билан тақдирлаш тавсифига эга бўлган қўшимча ва устама ҳақларнинг фарқини айтиб беринг. Тақдирловчи қўшимча ҳақларнинг бир-икки турига мисол келтиринг.

10. Меҳнатни жадаллаштириш, қўшимча ҳақларни татбиқ этиш амалиётини тавсифлаб беринг.

11. Юксак касб маҳорати учун қўшимча ҳақларни татбиқ этиш амалиётини баён қилинг.

12. Ходимлар меҳнатини рағбатлантириш механизмида жамоа (корхона)нинг йил якунлари бўйича рағбатлантириш вазифасини очиб беринг.

13. Корхоналарда бир марталик мукофотларнинг қандай турларидан фойдаланилади?

10-БОБ. ХОРИЖДА ИШ ҲАҚИНИ ТАШКИЛ ЭТИШ ВА ТАРТИБГА СОЛИШ ТИЗИМИ

10.1. Иш ҳақини тартибга солиш тизимлари

Бозор иқтисодиёти ривожланган мамлакатларда иш ҳақини тартибга солишнинг марказлашган давлат тизими ва марказлашмаган тизими *тарихан қарор топган. Иш ҳақини тартибга солишнинг* марказлашмаган тизими хусусий мулк эгалари ёки жамоа мулкдорлари ҳамда касаба уюшмалари, акциядорлик жамиятлари, кооперативлар ва шу кабилар томонидан амалга оширилади.

Иш ҳақини тартибга солишнинг давлат тизими ҳар бир мамлакатда *мулкчилик шаклидан қатъи назар* барча корхона ва ташкилотлар учун умумий ва мажбурийдир. Бу тизимда ишлаб чиқариш воситалари эгаларининг ҳуқуқларига дахл қилмаган ҳолда меҳнатга ҳақ тўлаш жамғармаларини шакллантириш, режалаштириш ва тартибга солиш директив тарзда эмас , балки уч асосий йўналишдаги бевосита усуллар орқали амалга оширилади.

1. **Иш ҳақининг давлат минимумини белгилаш.** Бу минимум (энг кам миқдор) „истеъмол савати", яъни ҳар бир мамлакатда ўз иқтисодиёти ва хусусиятларини ҳисобга олган ҳолда озиқ-овқат ва саноат товарлари, хизматларининг белгиланган миқдори ҳамда турларини ҳисобга олган ҳолда тузиб чиқилади. Бу товарлар ва хизматлар ходим ва унинг оила аъзолари саломатлигини сақлаш ва тирикчилиги учун физиологик жиҳатдан зарур бўлган минимумни таъминлайди. Қонунга давлат корхоналари ҳам мулкчилик шаклидан қатъи назар барча *корхоналар ҳам соатлик иш ҳақини давлат томонидан* белгиланган минимумдан кам миқдорда белгилаш ҳуқуқига эга эмас. Соатлик энг кам иш ҳақи асосида кундалик ва ойлик энг кам иш ҳақи белгиланади. Инфляция жараёнида энг кам иш ҳақини индексациялаш, ҳукуматнинг махсус қарорларига мувофиқ амалга оширилади.

Иқтисодий жиҳатдан тараққий этган кўпчилик мамлакатларда ёлланма ходимлар иш ҳақини давлат йўли билан тартибга солиш ёрдамида аҳолининг энг кам таъминланган қатламлари: ёшлар, кам малакали ходимлар, меҳнат қобилияти чекланган ва бошқаларни ижтимоий ҳимоя қилиш амалга оширилади.

2. **Корхонада ишловчи ходимларнинг барча тоифалари учун ўртача иш ҳақининг ортиб боришини маълум даражада чеклаш.** Юқори малакали меҳнатга эҳтиёж катта бўлган корхоналарда малакали ходимлар учун ўртача иш ҳақининг ортиб боришини чеклаш ва уни тартибга

солиш чораларини белгилаш зарур. Тартибга солишнинг мазкур усули ишлаб чиқаришда танг бўлган ҳолатларда мавжуд инфляция суръатларини тўхтатиб туриш ва пасайтириш воситаси бўлиб хизмат қилади.

3. **Иш ҳақининг ўртача ортиб боришига кўра кўпайиб борувчи солиқ жорий этилиши.** Бу йўналиш энг кўп иш ҳақининг ўсишига таъсир кўрсатиш ва уни иқтисодий усуллар билан чеклаш имконини беради. Ортиб борувчи солиқ солиш фоизининг бу хусусиятлари Ўзбекистонда мавжуд қонунлар, Солиқ кодекси ва унга тааллуқли йўриқномаларда белгилаб берилган. Республикамизда амалга оширилаётган бозор ислоҳотларининг эркинлаштириш даврида иш ҳақини ва даромадларни тартибга солиб туришда даромад солиғи катта аҳамият касб этмоқда. Ҳозирги пайтда мавжуд солиқ қонунчилигига биноан солиқ шкаласи шундай тузилганки, унга кўра ўртача иш ҳақининг ўсиш фоизи қанчалик юқори бўлса, солиқ солиш фоизи ва суммаси ҳам шунчалик юқори бўлади.

Ривожланган мамлакатлардан Германия, Франция ва Японияда бундай ставка 40,0 — 55,0% ни ташкил этади.

Давлат йўли билан тартибга солишнинг бу учала йўналиши аҳоли манфаатларини маълум даражагача ҳимоя қилиш, инфляция, реал иш ҳақининг пасайиши, қашшоқланиш каби нохуш ҳолатларини чеклаш имконини беради.

Меҳнатга ҳақ тўлаш ва унинг жамғармасини тартибга солишнинг марказлашмаган тизими ва ўртача иш ҳақи мулкчилик шаклидан қатъи назар корхоналар ва ташкилотлар томонидан амалга оширилади. Ҳар бир мулк эгаси (хусусий тадбиркор, фирма, акциядорлик жамияти, кооператив) меҳнатга ҳақ тўлаш жамғармаси ўртача иш ҳақи (давлат минимумидан кам бўлмаган миқдорда), ўртача иш ҳақининг ўсиш суръатларини энг аввало корхонанинг иқтисодий аҳволи ва молиявий имкониятларини, ишлаб чиқаришнинг турли тоифадаги, айниқса юқори малакали ва ишга қобилиятли ходимларни жалб қилиш ва уларнинг муқим бўлиб қолиш эҳтиёжларини, мамлакатдаги ва минтақадаги умумий иқтисодий ҳолат (иқтисодий юксалиш ёки танглик, пул муомаласининг барқарорлиги ёки инфляция ва шу кабилар)ни ҳисобга олган ҳолда белгилайди.

Табиийки, иш берувчилар ўз маҳсулотларининг арзонроқ, бозоргир ва рақобатбардош бўлишидан манфаатдор бўлганликлари учун ишлаб чиқариш харажатларини камайтиришга интиладилар. Бундай интилишларни давлат иш ҳақи минимумидан ташқари, касаба уюшмалари жамоа шартномалари тизими чеклаб туради, булар иш ҳақини марказлашган ҳолда тартибга солишнинг асосий воситачиси ҳисобланади.

Жамоа шартномаларда меҳнат ва унинг шарт-шароитларини келишиб олиш қуйи даражада (ходим-тадбиркор) ва ҳатто ўрта даража-

сида (корхона жамоаси ва унинг маъмурияти) эмас, балки анча юқори умуммиллий даражада — ҳукумат билан юқори касаба органлари ўртасида келишиб олиш содир бўлади. Юқори даражадаги келишувлардан сўнг корхоналар ва тармоқлар маъмурияти билан тармоқ касаба уюшмалари ўртасида ҳар бир тармоқнинг ўзига хос хусусияти, меҳнатга ҳақ тўлашнинг анъанавий қарор топган даражалари, шакллари ва тизимлари, меҳнат шарт-шароитлари ва бошқалар ҳисобга олинадиган жамоа шартномалари тузилади.

Ҳўжаликнинг барча тармоқлари учун энг кам иш ҳақи, унинг ўсиш суръатлари, умумий ижтимоий кафолатлар ва имтиёзлар ва шу кабилар умумдавлат даражасида аниқланади. Жамоа шартномаларининг „Иш ҳақи" бўлимида қуйидаги кўрсаткичлар тармоқлар ва корхоналар даражасида келишиб олинади ҳамда тасдиқланади:

— муайян тармоқ ёки корхонадаги энг кам иш ҳақининг миқдори;

— тариф ставкаларининг разрядлари бўйича соатбай ставкаларнинг мавжудлиги;

— хизматчиларнинг лавозим маошлари;

— ноқулай меҳнат шароитлари, кўп сменали иш учун қўшимча ва устама ҳақларнинг мавжудлиги;

— якка тартибдаги иш фаолиятини ҳисобга олиб мукофотлаш шартларининг мавжудлиги;

— ҳар бир ходимнинг фойдада иштирок этиш тизимининг мавжудлиги ва бошқалар.

Шундай қилиб, жамоа шартномаси ва унинг „Иш ҳақи" бўлими иш ҳақини марказлашмаган ҳолда тартибга солишнинг энг муҳим белгиловчи ҳужжати ҳисобланади.

Бозор иқтисодиёти ривожланган мамлакатларда меҳнатга ҳақ тўлаш жамғармаларини режалаштириш умумдавлат тизими мавжуд эмас. Ҳар бир корхона, фирма, акциядорлик жамияти ва кооператив ички режалаштиришни ўз ходимларининг зарур сони ёки қарор топган иш ҳақи даражаси жамоа шартномасида назарда тутилган барча қўшимча ва устама ҳақлар ҳамда имтиёзларни ҳисобга олган ҳолда амалга оширади. Ҳисоб-китоб маълум усул билан: ходимлар сонини ўртача иш ҳақи миқдорига кўпайтириш йўли билан мутлақ кўрсаткичларда; тегишли кўрсаткични қайта кўпайтириш йўли билан нисбий кўрсаткичларда олиб борилади. Шу билан бирга режалаштириш давридаги бозор аҳволининг ўзгариши ҳам ҳисобга олинади. Агар инфляция рўй бериши кутилаётган бўлса, у ҳолда унинг назарда тутилаётган суръатлари ҳисобга олинади ва режалаштирилган ўртача иш ҳақи миқдорига тегишли тузатишлар киритилади.

Мисол. Агар инфляция суръатлари йилнинг биринчи чорагида 6%, иккинчи чорагида 5%, учинчи чорагида 4,5% ва тўртинчи чорагида 4% бўлиши кутилаётган бўлса, у ҳолда базавий ўртача иш ҳақи, айтайлик, 1200 доллар (рақамлар шартли) миқдорида белгиланаётган

бўлса, ўртача иш ҳақи биринчи чоракда 3816 доллар (1200 x3x1,06) қилиб белгиланади; иккинчи чоракда — 4007 доллар (3816 x 1,05); учинчи чоракда — 4187 доллар (4007 x 1,045) ва тўртинчи чоракда 4355 доллар (4137 x 1,04) қилиб режалаштирилади.

Кейинчалик кундалик тартибга солиш тарзида дастлабки тузилган режада назарда тутилган суммаларга бозорнинг ҳолати ва корхонанинг иқтисодий аҳволида рўй берган ўзгаришлар муносабати билан тузатишлар киритиб борилади.

10.2. Иш ҳақининг шакллари

Ривожланган мамлакатларда ишлаб чиқариш ва бошқа соҳаларда иш ҳақининг хилма-хил тизимлари қўлланилади. Бу тизимларнинг ҳаммаси меҳнатга ҳақ тўлашнинг кенг тарқалган асосий икки тури — ишбай ва вақтбай ҳақ тўлашга асосланган. **Ишбай ҳақ тўлаш** шакли яқин ўтмишда ҳам кўпчилик корхоналарда кенг қўлланиб келинган, у вақтда машина — қўл меҳнати ва қўл меҳнати устунроқ бўлиб, ишчиларнинг ишлаб чиқариш нормалари маълум даражада уларнинг шахсий қобилиятларига, куч-ғайрати ва меҳнатга муносабатларига боғлиқ бўлган. Худди ана шу даврда меҳнатни нормалаш кенг жорий қилиниб, нормаларнинг анча тўр беришни талаб қиладиган машҳур Тейлор тизими вужудга келганди.

Бироқ саноатда ишлаб чиқаришни механизациялаш ва айниқса автоматлаштиришнинг ривожланиб боришига кўра иш ҳақини ташкил этишнинг ишбай шакли аста-секин ўрнини вақтбай шаклга бўшатиб бера бошлади. Чунки саноатдаги оммавий ишлаб чиқаришда натижалар тобора барқарорлашиб, маҳсулот ишлаб чиқариш ҳажми фақат ишчиларнинг якка тартибдаги интилишларига эмас, балки техникавий (автоматлашган) тизимнинг унумдорлигига ҳам боғлиқ бўлиб борди. Замонавий юқори механизациялашган ва йўлга қўйилган оммавий ишлаб чиқаришда ишчининг роли асосан механизмларни бошқариш ва уни бир маромда ишлашини кузатиб боришни талаб этувчи қатъий белгиланган вазифаларни бажаришдан иборат бўлиб қолади. Мана шундай шароитда меҳнатга ҳақ тўлашнинг дастлаб жамоа ишбай тизими, кейин эса вақтбай-мукофотли тизими устунлик қила бошлади. Ҳозирги кунда меҳнатга ҳақ тўлашнинг вақтбай шакли ва унинг таркибига кирувчи вақтбай — мукофотли шаклининг салмоғи АҚШ да қарийб 70%, Буюк Британияда тахминан 60%, Францияда 80% ни ташкил этади. Бироқ бу мамлакатларда меҳнатга ҳақ тўлашнинг ишбай шаклида иш ҳақининг қайд қилинган доимий қисмидан камида 70% и ишбай иш ҳақининг ўзгармас қисмини ташкил этади. Бу эса ўз навбатида ишлаб чиқаришда банд бўлган ходимларни социал ҳимоялаш учун катта имкон яратади.

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг ишбай ва вақтбай шакллари асосида ишлаб чиқилган меҳнатга ҳақ тўлашнинг рағбатлантириш (мукофотлаш,

мукофотдан маҳрум этиш, ортиб борувчи қўшимча ҳақлар ва камайиб борувчи ушлаб қолинадиган ҳақлар)тизимида олдиндан белгиланиб қўйилган шартлар мавжуд бўлиб, улар ходимларни муайян миқдорий натижаларга ёки сифат кўрсаткичларига эришишга ундайди (маҳсулот ишлаб чиқаришни кўпайтиришга, яроқсиз маҳсулот ишлаб чиқарилишини олдини олиш ва маҳсулотнинг юқори сифатини таъминлаш ёки навини ошириш, технологик нобудгарчиликни камайтириш, энергетика ресурсларини тежаш ва ҳоказо).

Ишчилар меҳнатига ҳақ тўлашнинг хориждаги асосий тизимларини тарихий изчилликда қуйидаги гуруҳларга киритиш мумкин.

Табақалаштирилган тизимлар ва ҳисоб-китоб тариф ставкалари. Ана шундай тизимларининг биринчиси *меҳнатга ҳақ тўлашнинг ишбай тизими* бўлиб, уни машҳур муҳандис- ташкилотчи Ф. Тейлор (АҚШ) асримиз бошларида ишлаб чиққан. Бу тизимга кўра ҳақ тўлашнинг оддий ишбай шаклидан фарқли ўлароқ техникавий жиҳатидан асосланган ишлаб чиқариш нормаларини уддалаган ишчилар меҳнатига оширилган тариф ставкалари асосида ҳақ тўланган. Бу нормалар бажарилмаган тақдирда тариф ставкаси бирмунча камайтирилган. Маҳсулот ишлаб чиқариш нормаларининг бажарилиши даражасига кўра ҳисоб-китоб тариф ставкаларининг ўзгариш коэффициентлари қуйидагича: 100% бажарилганда — 1,0; норма 101% дан 130% гача бажарилганда — 1,3 ва норма 100% дан камроқ бажарилганда — 0,8 қилиб белгиланган.

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг мазкур тизимида ишбай нархлар ҳам тегишли равишда қайта ҳисоблаб чиқилади. Шунга кўра маҳсулот ишлаб чиқариш нормаларини бажармайдиган ишчиларга рағбатлантиришнинг „салбий" („негатив") усули қўлланилиб, иш ҳақи кескин пасайтирилади, у реал ишлаб чиқаришнинг пасайишидан ортиқ бўлади. Ва аксинча, нормани ошириб бажарадиган ишчиларга нисбатан „ижобий", („позитив") рағбатлантириш амал қилади. Бу ерда иш ҳақининг миқдори маҳсулот ишлаб чиқариш миқдорига нисбатан кўпроқ миқдорда ортади.

Мисол (рақамлар шартли равишда олинган). Асосий бир соатлик ставка 10 долларни, маҳсулот ишлаб чиқариш нормаси 8 соатлик иш сменасида 100 маҳсулот бирлигини ташкил этади. Норма 100% бажарилганда маҳсулот бирлигининг нархи 80 центни (10 х 100), кунлик иш ҳақи эса 80 долларни (100 х 0,8) ташкил этади. Агар маҳсулот ишлаб чиқариш нормаси, айтайлик 90 % бажарилган бўлса, бир соатлик ставка камайиб 8 долларни (10 х 0,8) нарх эса 64 центни (8 х 100)ташкил этди. Мазкур ҳолда иш ҳақи энди 57,6 долларни (90 х 0,64), яъни ҳаммаси бўлиб 72%ни ташкил этади, бунда маҳсулот ишлаб чиқариш 10%, иш ҳақи эса 18% камаяди. Бажариш нормасининг фоизи қанчалик кам бўлса, орадаги фарқ шунчалик катта бўлади.

Норма ошириб бажарилган тақдирда иш ҳақининг ортиши, маҳсулот ишлаб чиқаришнинг ўсишидан юқори бўлади. Норма бажарилган

тақдирда соатлик иш ҳақи 30% ортади, маҳсулот бирлигининг нархи 1,04 доллар (13 х 100), иш ҳақи — 114,4 доллар (110 х 1,04) бўлади, бу норма 100% бажарилгандаги иш ҳақидан 43 % юқори ва норма 10% кам бажарилган вақтдагидан деярли икки баравар кўп демакдир.

Келтирилган мисоллардан кўриниб турибдики, Тейлор тизими ишчиларда меҳнат унумдорлигини оширишдан жиддий моддий манфаатдорликни вужудга келтиради. Шу билан бирга мазкур тизим маҳсулот ишлаб чиқаришнинг анча қатгиқ жиддий нормаларига асосланган бўлиб, уларни фақат малакали ва тинимсиз ишлайдиган ишчиларгина узлуксиз меҳнат жараёни шароитда ошириб бажаришлари мумкин.

Тейлор методига мувофиқ ишнинг ҳар бир тури бўйича нормалар меҳнат фаолиятининг мазкур турини тўлиқ ўзлаштириб олган малакали ишчилар иш вақтини хронометраж асосида кузатиб бориш асосида белгиланади. Кузатиш материалларини таҳлил қилишда иш бирлигини бажаришга сарфланган аниқ вақт ҳисобга олинади, дам олиш ва шахсий эҳтиёжлар учун бериладиган смена ичидаги танаффуслар циклли равишда такрорланиб борувчи технологик танаффусларга қўшиб юборилди. Тейлор методи бўйича белгиланган нормани нормал бўлганда ўз касби ва муайян иш турини тўлиқ эгалланган, бутун смена давомида нормал меҳнат жадаллигида ишлаган ишчи бажариши мумкин.

Тейлор тизими ва унинг ўзгартирилган шаклларидан фақат АҚШ да эмас, балки бир қатор иқтисодий ривожланган мамлакатларда ҳам кенг қўлланилади. Бу тизим асосида америкалик олимлардан — К. Барт ва Д. Мерриклар меҳнатни нормалашнинг мураккаброқ тизимини ва унга мос келадиган рағбатлантириш тизимини ишлаб чиқдилар. Бу тизимни қўл меҳнатини энг кам сарфлашга асосланган ишбай тизим сифатида тавсифлаш мумкин. *Барт-Меррик тизимига мувофиқ вақт нормаларини аниқлашда ишлаб чиқариш нормалари* ўртача нормадан юқори бўлган малакали ишчилар томонидан бажариладиган ҳаракатлар хронометраж қилинади. Хронометраж материалларини таҳлил қилишда ва вақт нормаларни ҳисоблашда ўртача вақт эмас, балки „минимал танланган вақт" деб аталган вақт, яъни энг қулай ташкилий-техникавий шарт-шароитларга эга бўлган операцияларга сарфланадиган энг кам вақт ҳисобга олинади. Табиийки, бундай усуллар билан белгиланадиган нормалар ҳам фақат юқори малакали ишчилар томонидан бажарилиши мумкин. Кўрсатиб ўтилган нормаларнинг маълум даражада ошириб бажарилишига алоҳида қобилиятли ишчиларнинг энг катта ютуғи деб қараш мумкин.

Нормалашнинг мазкур хусусияти меҳнатга ҳақ тўлаш тизимининг тузилишида ҳам ҳисобга олинган. Ишбай - мукофотли бўлган ва кўп жиҳатдан Тейлор тизимига ўхшаш бўлган Барт-Меррикнинг мукофотлаш тизимида назарда тутилишича, кам ва ўртача малакага эга

бўлган ишчилар нормаларни 60 — 80% атрофида бажаради. Мазкур доирада нормаларнинг бажарилишида ишбай иш нархларни ҳисоблаш учун нисбатан юқори бўлмаган бошланғич соатлик ҳисоб-китоб ставкаси татбиқ этилади, бу ставка ҳар қандай ҳолда қонун йўли билан энг кам ставкадан паст бўлмаслиги керак.

Нормаларнинг 83 — 100% оралиғида бажарилиши моддий рағбатлантиришга арзийдиган ютуқ ҳисобланади. Ишбай ҳақнинг 10% оширилиши натижасида ҳисоб-китоб ставкаси ҳам ортади. Амалда мазкур доирадаги нормаларни касб малакасига эга бўлган ишчиларнинг кўпчилиги бажаради. Ниҳоят, нормаларнинг 100% дан ошириб бажарилиши (бу фақат айрим юқори малакали ва тажрибали ишчиларга хосдир) ҳисоб-китоб ставкасини 20 % ошириш билан рағбатлантирилади, тегишли равишда ишбай иш нархлари ҳам қайта кўриб чиқилади ва иш ҳақи ҳам сезиларли равишда ортади.

Барт-Меррик тизимида яна бир ўзига хос қатъи шарт бўлиб, норма 60% бажариш қуйи чегара ҳисобланади, бундан четга чиқиш ишчини старли малакага эга бўлмаган ёки муайян меҳнат вазифасини бажаришга лаёқатсиз сифатида ишдан бўшатишга олиб келади. Бу шарт шартнома-контракт тузиш чоғида ишчига маълум этилади.

Тейлюр ва Барт-Меррик тизимининг умумий хусусиятларини ўзида мужассам этган *Гант тизими.* АҚШда кенг тарқалган тизим ҳисобланади. У меҳнатга вақтбай ва ишбай ҳақ тўлаш шаклларининг қўшилишидан иборат бўлиб, унда меҳнатга ҳақ тўлаш шартлари назарда тутилади:

— маҳсулот ишлаб чиқаришнинг техникавий асосланган тиғиз нормаси 100% гача бажарилганда меҳнатга ҳақ тўлаш вақтбай асосида, соатлик тариф ставкалари бўйича ишбай ҳисоб-китоб ставкаларига нисбатан 10 — 15% камайтирилган ҳолда амалга оширилади;

— маҳсулот ишлаб чиқариш нормалари 100 ва ундан юқори фоиз бажарилганда меҳнатга маҳсулот бирлиги ёки иш бирлиги учун белгиланган нархлар асосида ишбай ҳақ тўланиб, бу нархлар тўлиқ ишбай ҳисоб- китоб ставкалари асосида ҳисобланади (яъни вақтбай ҳақ тўлашга нисбатан 10 — 15% юқори ставкалар бўйича);

— алоҳида аниқ ва масъулиятли ишларни бажарганлик учун ҳисоб-китоб ставкалари 40 % гача оширилиши мумкин.

Мисол. Агар ишбай ҳисоб-китоб ставкаси соатига 10 доллар бўлса, ишчининг ойлик иш ҳақи вақтбай ҳақ тўлаш шаклида 1496 долларни ташкил этади (176 х 10 х 0,85). Норма 100% бажарилса, иш ҳақи 1760 доллар (176 х 10), норма 120% бажарилганда иш ҳақи 2112 доллар (176 х 10 х 1,2) алоҳида аниқ ва масъулиятли ишлар бажарганда 2717 долларга (176 х 10 х 1,2 х 1, 4) етади.

Гант тизимининг ижобий томонлари қуйидагилардир: ишлаб чиқариш нормалари бажарилмаган тақдирда кафолатланган вақтбай иш ҳақи таъминланади; нормаларни ошириб бажаришга рағбатлан-

тирувчи омил юқори даражада бўлади (ҳисоб-китоб ставкаларини 15% гача ошириш плюс нормаларни бажарганлик учун мутаносиб равишда мазкур ставкалар бўйича ишбай қўшимча ҳақ); малака ва маҳоратни оширишдан манфаатдорлик ва меҳнатга ҳақ тўлаш даражаси жиддий равишда оширилган ҳолда масъулиятли ва аниқ ишларни бажаришга интилиш.

Америкадаги ҳақ тўлашнинг асосий тизимлари ўзининг барча ўзгаришлари билан Европанинг бир қатор ривожланган мамлакатларида ҳам татбиқ этилган. Буюк Британияда қўлланиладиган Аткинсон ва Эллингхэмнинг ҳақ тўлаш тизимларида Ганнт тизими қоидалари ўзлаштирилган бўлиб, фақат меҳнатга ҳақ тўлаш мезонлари ва шартлари турличадир.

Аткинсон тизими бўйича меҳнатга вақтбай ҳақ тўлашда техникавий асосланган тиғиз нормаларнинг 75% гача бажарилиши назарда тутилади. Вақтбай ишчиларнинг соатлик тариф ставкалари ишбай *ишчиларнинг ставкаларидан 33% камроқдир. Маҳсулот ишлаб чиқариш* нормаларини бажаришнинг 76% дан 99,9% гача қисми оралиғида иш ҳақи паст даражадаги вақтбай ҳақдан юқорироқ ишбай ҳақ сари ортиб боради. Бу ўсиш ортиқча ишлаб чиқарилган 75% маҳсулот нормасининг ҳар бир фоиз учун 1,32% ни (33:25) ташкил этади. Нормани бажариш 100% га етганда тўлиқ ишбай ҳақ тўланади ва бундан ташқари иш ҳақининг 5% миқдорида устама ҳақ ҳам тўланади. Шундай қилиб, нормани 100% қилиб бажарган ишчи 105% ишбай ҳақ, 138% вақтбай ставка олади. Сўнгра белгиланган норма ошириб бажарилганда рағбатлантиришнинг бошқа шкаласи татбиқ этилади. *Нормани ошириб бажаришнинг* ҳар бир фоизи учун ҳисоб-китоб тариф ставкаларини 5% гача оширишни назарда тутади. Масалан, нормалар 110% бажарилганда ставкалар 50% (10 х 5); 115% бажарилганда — 75% (15 х 5), 120% бажарилганда — икки баравар кўпайтирилади.

Эллингхэм тизими кўп жиҳатдан Аткинсон тизимига ўхшайди, лекин ундан тўловлари,устама ҳақлари ва айрим рағбатлантириш шартлари билан фарқ қилади. Бу тизимга мувофиқ меҳнатга вақтбай ҳақ тўлаш ишлаб чиқариш нормалари 80% гача бажарилганда амалга оширилади. Вақтбай ставкалар ишбай ставкалардан 25% пастроқдир. Ишлаб чиқариш нормаси 80% дан 99,9% гача бўлган оралиқда бажарилганда ҳисоб-китоб ставкалари 25% гача, яъни 80% дан ортиқча бажарилган норманинг ҳар бир фоизи учун 1,25% дан оширилади. Ишчи белгиланган нормани 100% қилиб бажарганда меҳнатга ҳақ тўлаш ишбай ишловчининг тўлиқ ставкаси бўйича амалга оширилади ва бундан ташқари бу ставканинг 10% миқдорида устама ҳақ тўланади. Демак вақтбай ишловчи ишнинг иш ҳақига нисбатан нормани фақат *80% гача бажарувчи иш ҳақининг ўсиши 35% ни ташкил этади*(100 + 25 + 10).

Эллингхэм тизимида белгиланган нормалар 100% дан ошириб бажарилган тақдирда меҳнатга ҳақ тўлашнинг иккинчи, ортиб борувчи шкаласи амал қилади, унинг шартларига мувофиқ ишбай ишловчиларнинг ҳисоб-китоб ставкалари ошириб бажарилган норманинг ҳар бир фоизи учун тахминан 2,5% оширилади. Масалан, норма 10% ошириб бажарилганда ставка ҳисоб-китоб ставкасидан 35 % юқори (10 + 10 х 25) бўлади, агар норма 20% ошириб адо этилса, ставка 60%(10 + 20 х 2,5) кўпайтирилади. Ҳақ тўлашнинг бундай тизими юқори унумли меҳнат қилиш ва нормаларни ошириб бажариш учун етарли даражада юқори рағбатлантирувчи омил яратади. Бироқ шу нарсани яна бир бор таъкидлаш керакки,Аткинсон тизимида ҳам, Эллингхэм тизимида ҳам, Тейлордан кейинги барча ҳақ тўлаш тизимларида бўлганидек, ниҳоятда тиғиз (жиддий) нормалар татбиқ этилади, уларни фақат етарли малакага эга бўлган ходимларгина бажара олади, ошириб бажаришни эса катта тажрибага эга бўлган айрим ишчиларгина уддалай олади.

Ривожланган мамлакатларда меҳнатга ҳақ тўлашнинг ишбай — камайиб борувчи тизимларининг бир неча турлари (Хэлси, Роэн, Даймер, Баум тизимлари ва ҳоказолар) татбиқ этилади. Уларнинг моҳиятини Хэлси тизими мисолида қараб чиқамиз.

Хэлси тизимида белгиланган ишлаб чиқариш нормасини бажарган ёки ошириб бажарган ишчининг иш ҳақи иккита нарсанинг қўшилиши: соатлик ставка ҳосиласини ишланган соатлар сонига ва „тежалган вақт учун мукофот" ни қўшишдан ҳосил бўлган миқдор сифатида аниқланади. „Тежалган вақт учун мукофот" бажарилган ишлар ҳажмига норма бўйича сарфланган вақт билан ҳақиқатда сарфланган вақт ўртасидаги фарқ сифатида ҳисоблаб чиқилади. Бу фарқ соатлик ставкага ва муайян тизим бўйича белгиланган пасаювчи коэффициентга кўпайтирилади (0,3 дан 0,75 гача, ўртача — 0,5). Шундай қилиб, тежаб қолинган вақт учун мукофот ишбай қўшимча ҳақдан бошқа нарса эмас, лекин у меҳнатга ҳақ тўлашнинг мазкур тизимида фақат қисмангина тўланади.

Норма бажарилмаган тақдирда, яъни ҳақиқатда сарфланган вақт норматив вақтдан кўпроқ бўлганда, манфий миқдор ҳосил бўлади. Ана шу миқдорни ишланган вақт учун тариф бўйича иш ҳақидан чегириб ташланса, иш ҳақининг умумий миқдори камаяди, бу эса иш ҳақи умумий миқдорининг ҳосил бўлиш формуласидан яққол кўриниб турали:

$ИҲ = ИВС_х \times Т_{ст} + (ИВС_н - ИВСХ) \times Т_{ст} \times К,$

бу ерда: $ИВС_х$, $ИВС_н$ — иш вақтининг ҳақиқий ва норматив сарфлар, соат ҳисобида;

$Т_{ст}$ — пул бирлигидаги соатлик тариф ставкаси;

К— ишчига қандай миқдорда қўшимча ҳақ тўланишини кўрсатувчи коэффициент, бирдан кам (0,3 дан 0,75 гача, ўртача — 0,5).

Мазкур тизимда иш ҳақининг вужудга келиши қуйидаги тарзда содир бўлади (сменанинг давом этиши 8 соат, тариф ставкаси соатига 10 доллар, К= 0,5):

а) норма 20% ошириб бажарилганда :

ИҲ = 8 х 10 + (9,6 — 8,0) х 10х 0,5 =88 доллар;

б) норма фақат 80 % бажарилганда:

ИҲ = 8 х 10 + (6,4 — 8,0) х 10х 0,5 = 72 доллар.

Оддий ишбай ҳақ тўлашда иш ҳақи даражаларидаги фарқ бундан ҳам кўпроқ бўлиши мумкин.

Хэлси тизими модификацияларидан бирига кўра ишлаб чиқариш нормаси ошириб бажарилганда ишбай қўшимча иш ҳақи тўлиқ тўланмайди, норма бажарилмаганда эса иш ҳақи пасайтирилади, лекин бу пасайтириш иш нормасининг пасайишига мутаносиб бўлмайди. Шундай қилиб, Хэлси тизими меҳнатга ҳақ тўлашнинг ишбай ва вақтбай шакллари ўртасида бамисоли оралиқ ўрин эгаллайди.

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг юқорида қараб чиқилган тизимлари унчалик катта бўлмаган корхона (ишлаб чиқариш)ларда маҳсулот ишлаб чиқариш ёки муайян иш турларини бажариш билан банд бўлган айрим ходимлар ёки уларни кичикроқ гуруҳларининг куч-ғайрати, билими, малакаси ва меҳнатга бўлган муносабатига тааллуқлидир. Бироқ, оммавий ишлаб чиқаришда ва механизациялаштириш ҳамда автоматлаштириш шароитида аҳвол жиддий равишда ўзгаради: меҳнат натижалари буткул жамоага, маҳсулот ишлаб чиқариш нормаси эса айрим ходимларнинг алоҳида куч-ғайратидан кўра умуман техникавий тизимнинг унумдорлигига боғлиқ бўлади. Шунинг учун ҳам ишлаб чиқаришнинг замонавий техника билан жиҳозланиши ходимлар меҳнатига ҳақ тўлаш шакллари ва тизимларини тубдан ўзгартиришни қонуний равишда талаб қилади.

Францияда 20- йиллардан эътиборан *Бедо тизими* кенг тарқала бошланди. Бу тизим механизациялашган ва автоматлашган ишлаб чиқаришда банд бўлган ишчиларнинг меҳнатга ҳақ тўлашни нормалаш ва ташкил этиш учун мўлжаллаган эди. Бундай ишлаб чиқаришда технология линиясининг иш режими ва айрим операциялар бўйича вақт сарфлари қатъий тартибга солинган бўлиб, ишлаб чиқариш оқимига киритувчи машиналар ва механизмларнинг иш режими билан боғлиқдир. Жамоадаги меҳнат жараёнининг ишгирокчиларидан бирортаси ҳам иш суръати ва маромини жадаллаштиришга ва секинлаштиришга таъсир эта олмайди. Лекин жараён ишгирокчиларининг сарфлайдиган меҳнати қатъий мувофиқлаштирилиши ва бир маромда бориши лозим, шу билан бирга ишлаб чиқаришдаги ҳар бир қатнашчининг алоҳида меҳнат сарфи ҳам ҳисобга олиниши керак, чунки бир кишининг ўзи жамоадаги ишларнинг кенг миқёсини таъмин этиши, унинг иши бошқа ишчиларга нисбатан янада юқорироқ малакани талаб қилиши мумкин ва ҳоказо. Бу муаммоларни ҳал этиш Бедо тизимига юкланди.

Мазкур тизимнинг моҳияти шундаки, унда меҳнатни нормалашнинг алоҳида методи татбиқ этилиб, меҳнат сарфлари ***Бедо-бирликлар*** деб аталувчи махсус бирликларида ўз ифодасини топади. Бедо-бирлик деганда шундай ўз ишини яхши ўзлаштириб олган малакали ишчи уни бир дақиқа ичида бажариши лозим ва мумкин бўлган иш тушунилади. Унумдорлик нормаси бир соатда 60 бедо-бирликка, 8 соатлик сменада эса 480 бедо-бирликка тенгдир. Мазкур норма ҳар қандай иш тури учун кўп томонлама асослаб берилган: турли ишларни бажаришда сарфлаган куч, текис йўлда соатига 4,2 км тезликда кетаётган юксиз кишининг сарфлаган кучига эквивалент бўлиши лозим. *Бедо* нормасига биноан оператив вақтга (ОВ) тартибли ёки режалаштирилган дам олиш вақти ҳам киради ва унинг умумий коэффициенти енгил ишларда — 1,1 — 1,2; ўртача оғирликдаги ишларда — 1,21— 1,35; оғир ишларда 1,36 — 1,50 ни ташкил этади.

Жамоа меҳнат жараёнларини лойиҳалаштиришда операциялар бўйича ишлар таркиби шундай танланадики, у ҳар бир иш ўрнида соатига 60 бедо-бирликни ёки 8 соатлик сменада 480 бедо бирликни ташкил этиши лозим.Жадал ишловчи малакали ишчига тартибга солинган ишлаб чиқариш шароитида ҳам айрим вазифаларни бирга қўшиб олиб бориш, хизмат кўрсатиш зоналарини кенгайтириш ёки айрим қўшимча операцияларни бажариш ҳисобига белгиланган нормаларни ошириб бажариш имкони яратиб берилади.

Бедо тизимида меҳнатга ҳақ тўлаш аралаш тарзда бўлади: нормаларни бедо-бирликларда 100% гача бажарганда — вақтбай ҳақ тўлаш, нормаларни 100% дан ошириб бажарганда — ишбай ҳақ тўлаш жорий этилади.

Тариф ставкалари ишларга таҳлилий баҳо бериш асосида белгиланади. Бу мақсадда махсус шкала ишлаб чиқилган бўлиб, унда ишнинг мураккаблигини, талаб қилинадиган малака даражаси, технология хусусиятлари ва ҳоказоларни назарда тутувчи 26 омил, шунингдек ходимнинг ўзига қўйиладиган ва балларда ифодаланган талаблар ҳисобга олинган. Масалан, ишчининг меҳнатига балли баҳо бериш қуйидаги омиллар бўйича амалга оширилади:

— билим, амалий тажриба, маҳорат — 0,28 балл;

— жавобгарликни ҳис этиш — 0,16;

— ишлаб чиқаришда таваккал қилиш қобилияти — 0,10;

— психофизиологик зўриқиш — 0,10;

— ходимнинг ақлий етуклиги маҳорати, изланувчанлиги ва ташаббускорлиги — 0,20;

— ходимнинг ахлоқий сифатлари — 0,40 ва ҳоказо.

Барча баллар йиғиндиси бўйича ишчининг шахсий разряди, разрядига қараб эса соатлик тариф ставкаси аниқланади. У меҳнатга вақтбай ҳақ тўлашда ишбай ҳақ тўлашдан 5 — 10 % камроқ бўлади.

Меҳнатга ишбай ҳақ тўлаш бу тизимда қуйидаги тарзда ташкил этилади. Иш куни мобайнида ишланган бедо-бирликлар миқдори унинг давом этиш муддатига бўлинади ва бир соатлик ишлаб чиқариш нормаси ҳосил бўлади. Масалан, агар 8 соатлик сменада 560 бедо-бирлик ишланган бўлса, бир соатлик норма 70 бирликдан (560:8) иборат бўлади. Бу ишлаб чиқариш нормасини 116,7% қилиб (70/60 х 100) бажаришга мувофиқ келади. Агар муайян ишчига берилган разряд бўйича тариф ставкаси соатига 9 доллар қилиб белгиланган бўлса, соатлик иш ҳақи 10,5 долларни (70 х 9/60), кунлик иш ҳақи (8 соатлик сменада) — 84 долларни (10,5 х 8), ойлик иш ҳақи эса (22 иш кунида) — 1848 долларни (84 х 22) ташкил этади.

Агар бедо-бирликлардаги норма бажарилмай қолса, ҳақиқатда ишлаган вақт учун пасайтирилган вақтбай ставка бўйича ҳақ тўланади (22 х 8 х 9 х 0,90 = 1425,6 доллар).

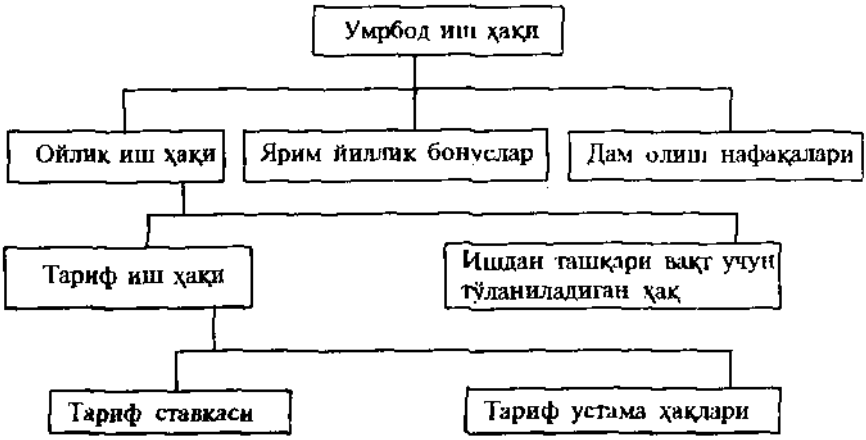
Шундай қилиб, Бедо тизими асосида техникавий ва физиологик жиҳатидан асосланган нормалар бўйича меҳнатга ишбай ҳақ тўлаш амалга оширилади, унда ҳақ тўлашнинг шахсга доир элементлари ҳам бўлади (тариф разрядларини белгилашда ходимларнинг шахсий сифатлари ҳисобга олинади).

Францияда ва Европанинг бошқа мамлакатларда, шунингдек АҚШда ҳам Бедо тизимини турли вариантларда қўллаб кўришган, унинг кўпгина қоидалари иш ҳақининг замонавий тизимларига киритилган.

Японияда фирмалар иш ҳақи тўлаш учун иш кучига ажратилган барча маблағларнинг 85% ни сарфлайдилар, бу бошқа мамлакатларда сарфланадиган худди шундай миқдордан анча ортиқдир.

Японияда моддий рағбатлантириш тизими ғарб мамлакатларидагига нисбатан бошқачароқ. Япония фирмаларида ходим меҳнатига ҳақ тўлаш даражаси унинг меҳнатга иқтисодий рағбати натижалари билан боғланмай, балки бавосита, унинг ҳаётий эҳтиёжларини қондириш орқали амалга оширилади. Иш ҳақининг миқдори „иш кучини қайта тиклаш ҳаётий цикли" концепцияси асосида аниқланади, бунда ходим ҳаётининг турли даврларидаги эҳтиёжлари даражасига асосланилади. „Умрбод иш ҳақи" нинг моҳияти шундан иборатки, япон фирмасида фақат меҳнатнинг ўзи эмас, балки ходимнинг бутун ижодий имкониятлари рағбатлантирилади.

„Умрбод иш ҳақи" нинг тузилиши ходим ҳаётининг турли муддатлари доирасида истеъмол даражасини аниқлашга қаратилган (10.1-расм).



10.1- чизма. Японияда умрбод иш ҳақининг ташкил этилиши

Ойлик иш ҳақи йилига 2 марта тўланиладиган мукофотлар билан тўлдирилади. У белгиланган иш вақти учун бериладиган тариф иш ҳақидан ва ишдан ташқари қилинган иш учун бериладиган қўшимча ҳақлардан иборатдир. Япон корхоналарида тариф ставкаларининг учта асосий тури: шахсий, меҳнат ва умумлашган ставкалари татбиқ этилади.

Шахсий ставка *ходимнинг ёши ва стажи каби шахсий сифат*ларидан келиб чиқиб номланган, ёш ва стаж тариф сеткасига ставкани аниқлаш мезонлари сифатида киритилади. Бу ставка ёш ва стажга ҳақ тўлаш суммасини ўз ичига олади. Шахсий ставка умрбод ёлланиш тизими билан чамбарчас боғлиқ бўлган иш ҳақини анъанавий ташкил этиш асосидан иборатдир.

Бундай тариф сеткаси ходимлар маълумотининг уч даражасига: тўлиқсиз ўрта, ўрта ва олий маълумотга нисбатан ишлаб чиқилади, яъни бу шахсий ставкани аниқлашнинг яна бир мезони бўлади. Шундай қилиб, шахсий ставка асосида уч мезон: тажриба, ёш ва маълумот ётади.

Шахсий тариф ставкалари сеткасининг тузилиши

Стаж йиллари сони (П)	Стажга боғлиқ шахсий ставка улуши (В), минг	Ёш, йил					
		17	18	19	20	21...	60
		Мазкур стажда ёшга боғлиқ бўлган шахсий ставканинг улуши (А), минг					
		A_{17}	A_{18}	A_{19}	A_{20}	A_{21}	A_{60}
0	B_0	$A_{17}+B_0$					
1	B_1		$A_{18}+B_1$				
2	B_2			$A_{19}+B_2$			
3	B_3				$A_{20}+B_3$		
.....	.....	.....	...	...	...	...	...
43	B43						$A_{60}+B_{43}$

$$A = A_n = K(_{n-1})$$
$$B = B_n,$$

Бу ерда: А — ёш бўйича бошланғич ставка;

n — стаж йиллари сони;

A_n — мазкур стажда ёшга боғлиқ бўлган шахсий ставка улуши;

К — ставканинг ёшга қараб ҳар йилги ўсиши;

В — ставканинг стажга қараб ҳар йилги ўсиши;

B_n — стажга боғлиқ бўлган шахсий ставка улуши.

Меҳнат тариф ставкаси ходимларнинг малака даражасини ва улар меҳнатининг натижаларини ҳисобга олади. Меҳнат тариф ставкаларга: хизмат вазифаларини бажарганлик; малака; хизмат вазифаларини бирга қўшиб бажаришганлик ва ҳоказолар учун ставкалар киради.

Малака разрядлар тизими ёрдамида ҳисобга олинади. Меҳнат ставкаси яона сеткаларга тўпланади, бу ерда ҳар бир категория учун умумий қатордаги разрядларнинг ўз гуруҳи ажратилади. Ишчилар ва хизматчиларнинг меҳнат ҳиссаси бевосита раҳбарлар қўядиган баҳолар асосида ҳар йилги аттестацияларни ўтказиш усули билан аниқланади. Иш натижалари уч балли тизим бўйича баҳоланади. Бу баҳога мувофиқ ходим тариф ставкаси вертикали бўйича бир, икки ёки уч қатор олдинга ўтказилиши мумкин. Баҳо қўйишда нормаларнинг бажарилиш даражаси,

меҳнатнинг сифат кўрсаткичлари, вазифаларга бўлган муносабат, ҳамкасблар билан ишлай олиш, улар билан ўзаро муносабатларнинг умумий характери ҳисобга олинади.

Кейинги йилларда умумлашган тизимлар кенг тарқалган бўлиб, улар ходимларнинг ёшига ва меҳнат тарификациясига доир элементларни ўзида уйғунлаштирган.

Умумлашган ставка аввалги икки шахсий ставка ва меҳнат тариф ставкаларининг бирга қўшилишидан юзага келади. Ҳозирги вақтда Япон компанияларида 70% ортиқроқ ҳолларда умумлашган тариф ставкаларидан фойдаланади.

Япон фирмаларида турли-туман тариф ставкалари, масалан, маҳсулот учун, малака учун ставкалар, транспорт, оилавий устама ҳақлар ва ҳоказолардан фойдаланилади. Япон ходимларига мукофотлар (бонус) одатда йилига 2 марта, йилнинг июн ва декабр ойларида фирма фаолиятининг ярим йиллиқдаги якунлари чиқарилганда тўланади. Бонуслар улуши ўрта ҳисобда япон ходими йиллик иш ҳақининг деярли чорак қисмини ташкил этади. Корхоналар фаолиятининг натижаларини тавсифловчи кўрсаткичлар сифатида ишлаб чиқариш, сотиш ҳажмлари, қўшимча қиймат ва фойда ҳажмлари татбиқ этилади, шу билан бирга турли кўрсаткичлар бир-бири билан қўшиб фойдаланилади, шуларга кўра тўланиладиган бонусларнинг умумий суммаси аниқланади. Бонуслар миқдори ходимнинг шахсий меҳнат ҳиссаси миқдорига боғлиқ бўлмайди.

10.3. Бозор иқтисодиёти ривожланган мамлакатларда иш ҳақини тақсимлаш муносабатларини ташкил этишдаги янги йўналишлар

АҚШ да ва бошқа иқтисодий жиҳатдан тараққий этган бир қатор мамлакатларда 70-йиллардан эътиборан янги тақсимлаш муносабатлари шаклланиб, фаоллик билан ривожлана бошлади. Булар: корхоналар ишининг натижаларига қараб бериладиган жамоа мукофотларининг турли тизимлари ва „фойдада иштирок этиш" тизимларидир. Мазкур тизимларни яратиш ва жорий этишдан кўзда тутилган асосий мақсад ёлланма ишчилар ва хизматчилар (ишлаб чиқариш воситалари эгалари бўлмаган кишилар) жамоаларини ишлаб чиқариш самарадорлигини ошириш ва маҳсулотни сотиш, меҳнат унумдорлигини ошириш, фойдани кўпайтириш, шунингдек ижтимоий масалаларни ҳал этишга жалб қилишдан иборатдир.

Юқорида кўрсатиб ўтилган тизимларни амалий равишда татбиқ этиш натижасида корхоналарнинг ходимлари жорий вазифаларни, баъзан эса стратегик вазифаларни ҳал этишга яқинлаштирилади, бунинг натижасида ижтимоий кескинлик юмшайди, „меҳнат билан капитал ўртасидаги зиддият" деган марксча қоидага маълум даражада

барҳам берилади. Шундай қилиб, янги тақсимлаш тизимлари фақат иқтисодий эмас, балки сиёсий аҳамият ҳам касб этади.

Ходимларнинг ишлаб чиқаришда иштирок этиш тизимларининг ривожланиши кўпчилик мамлакатларда давлат томонидан қўллаб-қувватланади. Масалан, Францияда ўз вақтида „Ишчиларнинг корхоналар фаолиятида иштирок этишини рағбатлантириш тўғрисида" декрет; Германияда — „Ишчиларда мулкнинг ташкил топиши тўғрисида қонун"; АҚШда — „Фойдада иштирок этиш тартибида ишчиларга тақсимланадиган суммаларни солиқлардан озод қилиш тўғрисида" декрет чиқарилган ва ҳоказо.

Фойда ҳисобидан жамоа мукофотлари тўлаш корхоналар фаолиятининг натижаларига: рентабеллик ва маҳсулотни сотишдан олинган фойда миқдорига бевосита боғлиқ қилиб қўйилади. Бир томондан, бу ҳол ишчилар ва хизматчилар меҳнат унумдорлигини оширишдан, энергия ва бошқа турдаги барча ресурсларнинг тежалишидан манфаатдор қилади, иккинчи томондан, мулк эгаларига қўшимча фойда келтиради, бу эса ўз навбатида ишлаб чиқаришнинг янада ривожланишидаги муҳим шарт ҳисобланади.

Фойда ҳисобидан тўланадиган қўшимча ҳақлар меҳнаткашларнинг шахсий ҳисобларига ўтказилади. Бу маблағлар инвестиция қилиниши ва корхона эгаларига маблағ ажратишнинг қўшимча манбаи, омонатчиларга эса иш ҳақларига муҳим устама ҳисобланувчи қўшимча даромад манбаи бўлади, кейинчалик эса нодавлат пенсия жамғармалари орқали пенсияларга ҳам қўшимча тўлов бўлиб хизмат қилади.

Фойда баъзан тенг равишда, кўпинча эса бевосита иш ҳақига мутаносиб равишда иш стажи ва ходимнинг малакасини ҳисобга олган ҳолда тақсимланади. Тўловларнинг оралиқ вақти — бир ойдан бир йилгачадир, бунда ишлаб чиқариш хусусияти, маблағларнинг айланиш даражаси, маҳсулотни сотиш ва бозор конъюнктураси шартлари ҳисобга олинади.

Фойда ҳисобидан тўланиладиган жамоа мукофотларининг миқдори турлича бўлиб, ҳар бир корхонанинг ишлаб чиқариш ва тижорат фаолияти натижаларига боғлиқ бўлади. Ўрта ҳисобда улар иш ҳақининг қарийб 10 % ни, илғорроқ корхоналарда эса бундан ҳам кўпроқни ташкил этади. Бир қатор Европа мамлакатларида (Германия, Франция, Буюк Британия, Швецария, Италия)да фойда ҳисобидан жамоа мукофотлари тўлаш тизимлари татбиқ этилади, уларда тўловларнинг миқдори маҳсулот ишлаб чиқариш ҳажми ва уни сотиш билан боғлиқ бўлади.

Масалан, агар ишлаб чиқарилган маҳсулот ва уни сотиш базавий даврга нисбатан 6 %га ошса ёки корхона режасида назарда тутилган бўлса, у ҳолда иш ҳақининг 6%га тенг миқдорида фойда суммалари ажратилади.

АҚШ даги кўпчилик фирмаларда фойда ҳисобидан қўшимча тўловларни шакллантириш ва тақсимлаш Скэнлон ва Раккер

тизимлари асосида амалга оширилади. Бу тизимлар узоқ йиллик тажрибада синалган бўлиб, улар билан бирмунча батафсилроқ танишиш мақсадга мувофиқдир.

Скэнлон тизими бўйича корхоналар маъмурияти (эгалари) билан ишчилар ўртасида битим тузилади, унда маҳсулотнинг умумий қийматида ишчи кучига ажратиладиган бевосита харажатларнинг муайян фоизи белгиланади. Бунда шундай шарт қўйилади: агар иш кучига бўлган ҳақиқий харажатлар муайян вақт (ой, чорак, йил) мобайнида битимда кўзда тутилганидан кам бўлиб чиқса, бутун тежаб қолинган сумма мукофот жамғармасини ташкил этади, бундан 25% маблағ захирага ўтказилади, бу захира муайян мақсадга мўлжалланган бўлиб, ундан келгуси даврларда харажатларни кўпайтириш учун фойдаланиши мумкин, қолган сумма компания билан ходимлар ўртасида тахминан 25:75% нисбатида тақсимланади. Мукофот жамғармасини якка тартибда тақсимлаш одатда тегишли иш ҳақига муганосиб равишда амалга оширилади, бунда таътил учун компенсациялар, ишдан ташқари вақтда ва байрам кунларидаги ишлаганлик учун қўшимча ҳақлар суммаси ҳисобга олинмайди.

Мисол	Минг доллар
Бир ойда сотилган маҳсулот қиймати	9501
Иш ҳақига нормалаштирилган харажатлар(38%)	3610,4
Иш ҳақига ҳақиқатда ажратилган харажатлар	3076,3
Мукофотлар жамғармаси(3610,4 — 3076,3)	534,1
Захира жамғармаси (25%)	133,5
Тақсимлашга мўлжалланган мукофотлар жамғармаси	400,6
Шу жумладан :	
Компания улуши(25%)	100,2
Ишчи ва хизматчилар улуши (75%)	300,6

Скэнлон тизими меҳнат унумдорлигини оширишни, бунинг ҳисобига ходимлар сонини ва иш ҳақига сарфланадиган чиқимларни қисқартиришни, айни вақтда маҳсулот ишлаб чиқариш ва уни сотишни кўпайтиришни рағбатлантириши лозим. Кўп йиллик тажриба унинг самарали эканлигини тасдиқламоқда.

Раккер тизими ҳам худди шундай принциплар асосида тузилган.Бу тизимга мувофиқ ходимларнинг барчасига харажатлар улушини шартли — соф маҳсулот қийматидаги нормативларга нисбатан камайтирганлик учун жамоа мукофотлари тўлаш назарда тутилади. Бу қиймат асосан иш ҳақи ва фойдадан иборат бўлганлиги сабабли харажатларнинг камайтирилиши амалда иш ҳақи жамғармасини тўлиқ ҳажмда тежашга яқиндир. Масалан, агар шартли — соф маҳсулот ҳажмида иш ҳақи нормативи, айтайлик, 60% қилиб белгиланган бўлса-ю, ҳақиқатдаги харажатлар 56% ни ташкил этса, у ҳолда

шартли — соф маҳсулот қийматининг 4% мукофотлаш жамғармасига тушади ва келгусида тақсимланади. Раккер тизимининг устун томони, бизнинг фикримизча, унинг нисбатан оддий ва қулайлигидир.

Бир қатор Европа мамлакатларида жамоа тарзида мукофотлашнинг бир қатор кўринишлари татбиқ этилган бўлиб, уларда мукофотларнинг миқдори маҳсулот ҳажми ва уни сотишнинг ортишига, меҳнат унумдорлигининг ўсишига олиб келади. Бу нарса ўз навбатида корхона ходимларни керагидан ортиқча қисми пайдо бўлишини ва уларни ишдан бўшатиш билан боғлиқ қилиб қўяди.

Раккер, Скэнлон тизимлари шуларга ўхшаш бошқа тизимлар негизида секин-аста фойдада иштирок этишнинг **янги тизимлари қарор тоша бошлади.** Уларни шакллантириш ва ривожлантиришнинг объектив асоси, биринчидан, ишлаб чиқаришнинг йириклашуви ва унинг жамоа характерининг чуқурлашуви бўлса, иккинчидан, барча ишловчиларни фақат иш ҳақи жамғармаси сарфини қисқартиришга эмас, балки шу билан бирга ишлаб чиқаришнинг бошқа чиқимларини биринчи навбатда, буюмлашган меҳнат: хом ашё, материаллар, бутловчи ашёлар, ёқилғи, энергия ва шу кабиларни ҳам тежашга қизиқтиришдадир.

Фан-техника тараққиёти, ишлаб чиқариш, меҳнат тақсимоти ва кооперациясининг чуқурлашуви натижасида фақат айрим мамлакатлар хўжалиги даражасида эмас, балки халқаро даражада ҳам маҳсулот ишлаб чиқаришга мўлжалланган моддий харажатлар салмоғи жиддий равишда ортади. Шунинг учун ҳам барча ишловчиларнинг фақат иш ҳақи жамғармасини эмас, балки барча ишлаб чиқариш харажатларини тежашдан манфаатдорлигини ошириш, яъни барча ишловчиларни, шу жумладан ёлланма ходимларини ҳам мулкчиликка, иқтисодиётга, бизнесга жалб қилиш зарур иш бўлиб қолади. Корхоналар эгалари ва раҳбарларининг корхонада иш кучини, айниқса малакали ва сидқидилдан ишловчи ишчиларни ҳамда ташаббускор, истеъдодли хизматчиларни муқим сақлаб қолишга интилишлари бесабаб эмас.

Янги тизимларда иш ҳақидан нисбий тежаб қолинган маблағни тақсимлашдан ташқари олинган фойданинг бир қисмини тақсимлаш, шунингдек даромаднинг бир қисмини акциялаштириш орқали тўловларни мустаҳкамлаш назарда тутилади, бу ходимларнинг мулкчилик муносабатларда қисман бўлса-да иштирок этишларини таъминлайди.

Фойдада иштирок этишни назарда тутувчи янги тизимларни тўртта асосий гуруҳга ажратиш мумкин:

1. *Фойдадан жорий*, ҳар ойда ёки ҳар чоракда ажратмалар ажратилишини назарда тутувчи тизимлар. Бу ажратмалар жамоа шартномасида ёки алоҳида шартномада кўрсатилиб, унга кўра ажратиладиган фойда улуши одатда 7 — 10% дан ошмайди.

2. *Иш ҳақига дивидендлар* қўшиб тўланишини назарда тутувчи тизимлар. Дивидендлар миқдори одатдаги акцияга ажратиладиган маблағлар ҳажмига боғлиқ бўлади ва йиллик даромаднинг 0,5 — 1,0% ни

ташкил этади, самарали ишлаётган корхоналарда бу миқдор кўпроқ бўлиши ҳам мумкин. Бунда ходимларнинг мазкур корхонадаги узлуксиз иш стажи ҳисобга олинган. Агар стаж беш йилдан ошмаса, дивидендлар ишланган вақт учун бутун иш ҳақи суммаси ҳисобидан тўланади, иш стажи беш йил ва ундан ҳам кўпроқ бўлса, беш йиллик иш ҳақи ҳисобидан тўланади.

3. „Тўпланиб қолган тўловлар" тизими. Бу тизимга кўра ходимларга қўшимча даромад нақд пул билан тўланмай унинг ўрнига тегишли суммага тенг миқдорда акциялар берилади. Бунда корхона ўз ходимларига акцияларни имтиёзли нархларда беради. Бу тизим ходимларни корхонанинг қисман шерик эгаларига айлантиради. Натижада ходимлар корхонанинг ривожланиши учун сифатли, бозоргир, рақобатбардош маҳсулот ишлаб чиқариб юқори иқтисодий кўрсаткичларига эришишидан ниҳоятда манфаатдор бўладилар. Акциялардан дивидендлар ходимнинг бутун ҳаёти давомида тўлаб борилади. Акциялар бошқа ҳар қандай мол-мулк сингари мерос бўлиб ўтади, уларни қайта сотиш қонун билан тақиқланади. Ходимларнинг акциядаги улушлари тахминан улар иш ҳақи жамғармасининг 10% ни ташкил этади.

4. Аралаш тизимда фойдадан ажратмаларнинг 60% гача қисми нақд пул билан берилса, қолган 40% гача қисми акциялар тарзида расмийлаштирилади. Бу тизимга кўра ишловчиларнинг кундалик, жорий эҳтиёжлари тўлароқ қондирилади ва айни бир вақтда келажак учун маълум захира ҳам яратилади.

Юқорида қисқача қараб чиқилган меҳнатга ҳақ тўлаш ва фойдада иштирок этишнинг асосий тизимлари доимий равишда ривожланиб ва такомиллашиб боради. Бу тизимларнинг кўпгина ижобий томонлари бозор иқтисодиёти қарор топиб ва ривожланиб борган сари мамлакатимизда ҳам татбиқ этилиши мумкин.

Қисқача хулосалар

Иш ҳақини тартибга солишнинг давлат тизими ҳар бир мамлакатда мулкчилик шаклларидан қатъи назар барча корхоналар ва ташкилотлар учун умумий ва мажбурийдир.

Бу тизимда меҳнатга ҳақ тўлаш жамғармаларини шакллантириш, режалаштириш ва тартибга солиш директив тарзда эмас, балки учта асосий йўналишдаги бевосита усуллар воситасида амалга оширилди:

1. Иш ҳақининг давлат минимумини белгилаш.

2. Ходимларнинг барча тоифалари учун ўртача иш ҳақини орттириш йўли билан чеклаш.

3. Иш ҳақининг ўртача ортиб боришига кўпайиб борувчи солиқ жорий этилиши.

Бозор иқтисодиёти ривожланган мамлакатларда меҳнатга ҳақ тўлаш жамғармаларини режалаштиришнинг умумдавлат тизими мавжуд эмас.

Ривожланган мамлакатларда иш ҳақининг хилма-хил тизимлари қўлланилади. Бу тизимлар меҳнатга ҳақ тўлашнинг кенг тарқалган асосий икки тури — ишбай ва вақтбай ҳақ тўлашга асосланган.

Ходимларнинг ишлаб чиқаришда иштирок этиш тизимларининг ривожланиши кўпчилик мамлакатларда давлат томонидан қўллаб-қувватланади. Масалан, Францияда ўз вақтида „Ишчиларнинг корхоналар фаолиятида иштирок этишини рағбатлантириш тўғрисида" декрет; Германияда — „Ишчиларда мулкнинг ташкил топиши тўғрисида қонун" ва ҳоказолар.

Меҳнат тариф ставкаси ходимларнинг малака даражасини ва улар меҳнатининг натижаларини ҳисобга олади. Меҳнат тариф ставкаларга хизмат вазифаларини бажарганлик, малака, хизмат вазифаларини бирга қўшиб бажаришганлик ва ҳоказолар киради.

Назорат ва муҳокама қилиш учун саволлар

1. Бозор иқтисодиётига ўтилган мамлакатларда иш ҳақини давлат йўли билан тартибга солишнинг моҳияти ва асосий йўналишлари нималардан иборат? Уларнинг Ватанимиздаги давлат йўли билан тартибга солишдан асосий фарқларини санаб ўтинг.

2. Иш ҳақини тартибга солиш марказлашган тизимининг муҳим хусусиятларини айтиб беринг.

3. Иш ҳақининг қандай шакллари ва тизимларини биласиз? Ўзбекистон ва хорижий мамлакатлардаги иш ҳақи шакллари ўртасидаги фарқни ва умумий асосни топишга ва қиёслашга ҳаракат қилинг.

4. АҚШда иш ҳақини ташкил этишнинг ўзига хос хусусиятларини баён қилиб беринг, уларнинг афзалликлари ва камчиликларини кўрсатинг.

5. Европа мамлакатлари ва АҚШдаги ходимлар меҳнат ҳақидаги фарқларни топинг.

6. Бозор иқтисодиёти мамлакатларида фойдани тақсимлашдаги янги йўналишларни ифодалаб беринг.

7. Фойдада иштирок этиш шаклларини санаб ўтинг, уларни гуруҳларга ажратинг ва тегишли хулосалар чиқаринг.

11-БОБ. МЕҲНАТ УНУМДОРЛИГИ: ОШИРИШ ОМИЛЛАРИ ВА ФОЙДАЛАНИЛМАГАН ИМКОНИЯТЛАРИ

11.1. „Меҳнат самарадорлиги ва унумдорлиги“ ҳақида тушунча

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

Меҳнат самарадорлиги тушунчаси эса, унумдорлик тушунчасидан кенгроқ бўлиб, иқтисодий жиҳатлар (аслида меҳнат унумдорлиги)дан ташқари яна психофизиологик ва ижтимоий жиҳатларни ҳам ўз ичига олади. Меҳнатнинг психофизиологик самарадорлиги меҳнат жараёнининг инсон организмига таъсир кўрсатиши билан белгиланади. Ана шу нуқтаи назардан қараганда самарали меҳнат деб фақат муайян унумдорликка эришиш билан бир қаторда зарарсиз, қулай санитария-гигиена шарт-шароитлари ва хавфсизликни; меҳнатнинг етарли даражада мазмундор бўлиши ва унинг тақсимоти чегараларига риоя қилинишини меҳнат жараёнида инсоннинг жисмоний, ақлий куч ва қобилиятлари ҳар томонлама ривожланиши имкониятларини; ишлаб чиқариш шароитининг ходимга салбий таъсир кўрсатишининг олдини олишни таъминлайдиган меҳнат эътироф қилинади.

Меҳнат унумдорлиги кўрсаткичи меҳнат самарадорлиги ва натижадорлигининг барча жиҳатларини ўзида акс эттирмайди, масалан, у меҳнат сифатини ҳисобга олмайди, бундан ташқари, меҳнат ресурсларидан оқилона фойдаланиш зарурлигини ифодаламайди. „Меҳнат самарадорлиги“ тушунчаси „Меҳнат унумдорлиги“ тушунчасига нисбатан ўз аҳамиятига кўра анча яқин, лекин мазмунан янада кенгроқ бўлган тушунчадир. Аввало *меҳнат самарадорлиги* энг кам меҳнат харажатлари билан юқори меҳнат натижаларига эришиш даражасини ифодалайди. Меҳнат самарадорлиги аҳоли меҳнат унумдорлигидан фарқли ўлароқ, фақат меҳнатнинг миқдор кўрсаткичларини эмас, балки шу билан бирга меҳнатнинг сифат натижаларини ўзида ҳам ифодалайди. Меҳнат самарадорлиги кўрсаткичининг яна бир муҳим

хусусиятларидан бири унда меҳнат ресурсларини тежалишига эришилади.

Меҳнат харажатлари қанчалик кам бўлса, меҳнат самарадорлиги шунчалик юқори бўлади. Тадбиркор корхона эгаси учун вақт бирлиги ичида қандай ишлаб чиқариш даражасига эришилгани эмас, балки у қандай меҳнат харажатлари билан таъмин этилгани ҳам муҳимдир. Меҳнат харажатлари ходимлар сони ва меҳнатга тўланган ҳақ харажатлари билан ўлчанади. Униси ҳам, буниси ҳам иш вақти билан ўлчаниши мумкин. Шунинг учун ҳам меҳнат самарадорлигини таҳлил қилишда вақт бирлиги ичида сарфланган меҳнат харажатлар билан бирга унинг тузилиши ҳисобга олинади.

Шундай қилиб, меҳнат самарадорлиги меҳнат ресурсларидан фойдаланиш даражасини фақат сарфланган вақт ва иш сифатини ҳисобга олган ҳолда эмас, балки бир ходим ҳисобига сарфланган меҳнат харажатларини ҳам акс эттиради. Меҳнат самарадорлиги ижтимоий ва иқтисодий самарадорлик балансини меҳнат муносабатлар орқали акс эттиради, бунда иш кучини тежаб-тергаб сарфлаш принципи асос қилиб олинади.

Меҳнат самарадорлиги кўрсаткичини корхона (ишлаб чиқариш) самарадорлиги кўрсаткичидан фарқлаш керак. Корхонанинг самарадорлигини аниқлашда барча харажатлар: модлий, меҳнат ва молиявий харажатлар ҳисобга олинади. Шунинг учун ҳам меҳнат самарадорлигини корхона самарадорлигининг асосий кўрсаткичи сифатида қараш мумкин.

Мутахассислар меҳнат самарадорлигини эътироф этсалар-да, лекин ҳали бу кўрсаткични ҳисоблаб чиқиш услуби тўғрисида бир фикрга келган эмаслар. Меҳнат самарадорлигининг асосий, умумлаштирувчи кўрсаткичи билан бир қаторда айрим кўрсаткичларини ҳам ҳисоблаб чиқиш мумкин, деган фикрлар бор. Масалан, меҳнат самарадорлигининг асосий, умумлаштирувчи кўрсаткчини ҳисоблаш учун қуйидаги формула таклиф этилади:

$$C = \frac{Ҳ}{Хс} К,$$

бу ерда: С — меҳнат самарадорлигининг асосий кўрсаткичи;

Ҳ — вақт бирлигидаги иш ҳажми;

Хс — ходимлар сони;

К — меҳнат сифати кўрсаткичи.

Меҳнат самарадорлигининг қўшимча хусусий кўрсаткичлари қуйидагилар бўлиши мумкин: 1)меҳнат унумдорлиги ва унинг ўзгариши; 2)жадал кўрсаткич бўлган меҳнат унумдорлигининг ўзгариши ҳисобига маҳсулот ишлаб чиқаришнинг ўзгариши; 3)иш сифати; 4) ходимнинг малакаси; 5) олинган фойда таркибидаги жонли меҳнат харажатлари; 6) жонли меҳнатни тежаш; 7) иш ҳақига ажратилган вақтни тежаш; 8) иш вақтидан оқилона фойдаланиш.

Меҳнат унумдорлигини ҳисоблашда қуйидагиларни таъминлаш имконини берадиган услуб асос ҳисобланиши мумкин:

— корхона ишининг ижтимоий қадриятлар билан боғлиқлиги;

— ходимга рағбатлантирувчи таъсир кўрсатиш;

— меҳнат унумдорлигининг умумий ва айрим кўрсаткичлари бир ўлчов билан ўлчаниши мумкинлиги;

— меҳнат миқдори билан сифати ўртасидаги боғлиқлик.

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

Жонли меҳнат — бу инсон куч-қувватининг сарфланишидир; жонли меҳнат жисмоний ва ақлий меҳнат бўлиши мумкин. Жисмоний меҳнат деганда калория билан ўлчанадиган мускуллар қувватининг сарфланиши тушунилади. Ақлий меҳнатга ақлий фаолият қуввати сарфланади. Жонли меҳнат сарфлари эса физиологик чегараларга эга эканлиги билан ажралиб туради.

Моддийлашган меҳнат, *у меҳнат буюмлари ва воситаларида* — машина-механизмлар: асбоб-ускуналар, автоматикада гавдаланган, жонли меҳнат, ёки ўтмишдаги меҳнат эканлиги билан ажралиб туради.

Жамият ишлаб чиқарувчи кучлари ривожланиб борган сари, жонли меҳнат моддийлашган меҳнатнинг тобора кўпроқ қисмини қамраб олади. Натижада жами меҳнатда моддийлашган меҳнатнинг улуши кўпайиб борган сари жонли меҳнатнинг улуши камайиб боради. Бу меҳнат унумдорлиги ошганлигининг асосий белгисидир. Фан- техника тараққиёти ва ишлаб чиқаришнинг такомиллашуви меҳнат унумдорлиги ошишининг асосий шартларидир. Янги технологик жараёнлар, материаллар ва автоматлаштириш воситаларининг жорий этилиши меҳнатни механизациялаш даражасининг ортишига олиб келади. Бу кўрсаткични қуйидаги формула билан ифодалаш мумкин:

$$М_{м} = \frac{С_{м}}{С_{у}} \cdot 100\%,$$

бу ерда: $М_{м}$ — меҳнатнинг механизациялаш даражаси, %;

$С_{м}$ — механизациялашган меҳнат билан банд ходимлар сони;

$С_{у}$ — рўйхат бўйича ходимларнинг умумий ўртача сони.

Ўз ишини машиналар ва механизмлар ёрдамида бажарадиганлар механизациялашган меҳнат ходимлари жумласига киритилади.

Меҳнатни механизациялаш (автоматлаштириш) даражасининг ортиши ва моддийлашган меҳнат улушининг ошганлиги жонли меҳнат сарфини кўпайтирмасдан туриб меҳнат унумдорлигини ошириш имкониятларини яратади.

Меҳнат унумдорлигининг асоси бўлган меҳнатнинг унумдорлик кучи меҳнат унумдорлигининг айнан ўзи эмас: ҳақиқий меҳнат унум-

дорлиги, қуйидаги икки муҳим омилга — жонли меҳнатнинг энг муҳим кўрсаткичи бўлган меҳнат интенсивлигига (жадаллигига) ва иш вақтининг номинал фондидан қай даражада фойдаланишга боғлиқ бўлади.

Меҳнат интенсивлиги — бу жонли меҳнатнинг жиддийлиги ёки мураккаблиги даражаси бўлиб, у иш вақти бирлигида инсон асаб ва мускул қувватининг сарфланиши билан ўлчанади. Бунда инсон организмига салбий таъсир кўрсатмайдиган интенсивлик ижтимоий нормал интенсивлик ҳисобланади, сарфланган қувват овқатланиш, дам олиш ва ҳиссий енгилланиш ҳисобига тўлиқ тикланади.

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

Меҳнат унумдорлиги, меҳнат интенсивлиги билан бир қаторда иш вақти фондидан фойдаланиш даражасига ҳам боғлиқдир.

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

$$I_{му} = I_{муқ} I_{ме} I_{ишф},$$

бу ерда: $I_{му} = I_{муқ} I_{ме} I_{ишф}$ — меҳнат унумдорлигига мувофиқ равишда меҳнат унумдорлиги кучи , меҳнат интенсивлиги ва иш вақтидан фойдаланиш индекслари.

Агар техника ва технология даражаси смена мобайнида 200 бирлик маҳсулот ишлаб чиқариш имконини бериб , меҳнат интенсивлиги ва иш вақтидан фойдаланиш индекслари тегишли равишда 0,95 ва 0,9 дан иборат бўлса, у ҳолда ҳақиқий меҳнат унумдорлиги 200 эмас, 171 бирликни (200. 0,95.0,9) ташкил этади. Меҳнат унумдорлигини оширишда фойдаланилмаган имконият бўлиб, у меҳнатни ташкил этиш билан боғлиқдир.

„Меҳнат унумдорлиги" тушунчасида ва бу кўрсаткич ҳисобларида ҳали тушуниб етилмаган кўпгина жиҳатлар мавжуддир. Меҳнат фаолияти турлари ниҳоятда хилма-хиллиги туфайли мазкур кўрсаткични ҳамиша ҳам тўғри аниқлаш мумкин бўлавермайди. Масалан, агар юқорида баён қилинган услубга кўра соатига ўн нафар мижозни қабул қиладиган шифокорнинг меҳнат унумдорлиги соатига фақат икки нафар беморни қабул қиладиган шифокорнинг меҳнат унумдорлигига қиёслаганда, биринчи шифокорнинг меҳнати юқори натижа беришни ҳақида хулоса чиқариш қийин эмас. Сартарош,

тикувчи ва рассомнинг меҳнат натижаси ҳақидаги масалага ҳам худди шу йўсинда ёндошиш мумкин. Бироқ заргарлик буюмлари сотувчисининг меҳнат унумдорлиги билан сабзавотлар сотувчисининг меҳнат унумдорлигини таққослаб, заргарлик буюмлари сотувчисининг меҳнат унумдорлигидан 10 баравар юқори эканлигига қўшилиш қийин, чунки заргарлик дўконидаги кўрсаткич, масалан, 2 млн.сўм билан ифодаланса, сабзавот дўконидаги кўрсаткич 200 минг сўм билан ифодаланади. Бу ўринда меҳнат хусусиятини ҳисобга олиш зарурлиги тушунарлидир. Бу эса кўрсаткични асослаш ҳам, уни ҳисоблаш ҳам мураккаб ёндашувни назарда тутади.

Тажриба кўрсатишича меҳнат унумдорлиги даражаларини қиёслашда бир хил фаолият турлари ва нисбий миқдорлардан фойдаланиш яхшироқ нишона беради. Лекин мутлоқ рақамлар қиёсланганда, масалан, қуюв цехидаги меҳнат унумдорлиги бир йилда 5%, қандолатчилик цехида 2% ошганлиги кузатилган бўлса, бу қуюв цехидаги ишнинг анча самарали эканлигидан далолат бергандай туюлади. Бироқ, бунда қуюв цехидаги унумдорликнинг базавий кўрсаткичи пасайтириб юборилган бўлиши мумкин. Меҳнат унумдорлигини ҳисоблаш жуда мураккаб жараён бўлиб, фақат фаолият турлари хусусиятларини эмас, балки бу фаолиятнинг ўзига хос ҳолатларини ҳам ҳисобга олишни талаб қилади, бунда соҳанинг ишлаб чиқариш ёки ноишлаб чиқариш соҳаси бўлиши аҳамиятли эмас, у малака оширишни ва ишлаб чиқариш ихтисосини кенгайтиришни, меҳнат жамоаларида ижобий ижтимоий вазиятни юзага келтиришни ижтимоий-сиёсий фаолликни кучайтиришни ва бутун турмуш тарзини такомиллаштирини ўз ичига олади.

Бу қуйида кўрсатиб ўтилган талабларга риоя қилинмаса, меҳнат унумдорлигини ўсиш суръатлари ҳам муқаррар равишда пасаяди. Булар ноқулай санитария-гигиена ва инсон соғлиғи учун зарарли меҳнат шарт-шароитлари, касалланиш туфайли иш вақтининг бефойда сарф бўлиши, инсон меҳнатининг энг фаол даврининг қисқариши, қўшимча таътиллар берилиши ва бошқалар. Меҳнатнинг ҳаддан ташқари кўп тақсимланиши инсоннинг ишлаб чиқариш ихтисоси кенгайишини ва унинг малака ошириш имкониятларини чеклаб қўяди. Меҳнатни ташкил этишнинг шарт-шароитлари яратилишига қарамасдан жамоада салбий ижтимоий ўзаро муносабатлар мавжуд бўлса, унда меҳнат унумдорлигининг ўсиш даражаси бирмунча камаяди.

Меҳнат унумдорлиги жамият ҳаётида ниҳоятда муҳим аҳамиятга эга эканлиги ва уни алоҳида ўрганиш лозимлиги туфайли жаҳон иқтисодчилари замонавий илмий техника тараққиёти бошланганидаёқ ўз эътиборларини унга қаратдилар. Кўпгина хорижий мамлакатларда „меҳнат унумдорлиги“ тушунчасидан кўра „унумдорлик“ тушунчасидан фойдаланилади.

Ўзбекистонда ҳам илмий ва макроиқтисодий таҳлил ишларини амалга оширишда, ҳамда мамлакатимиз иқтисодиёт фани олимлари-

нинг чет эллик ҳамкасблари билан илмий-амалий мулоқотларида кейинги натижалари ўлароқ, ҳозирги кунда кўпинча „унумдорлик" тушунчаси қўлланилмоқда.

Миллатнинг ривожланишида унумдорликнинг ролига классик таърифни илк бор Адам Смит берган: „Миллатнинг ер ва меҳнатидан келадиган йиллик маҳсулот қийматини унинг унумли ишлаб чиқариш билан машғул ходимларисиз ёки меҳнатни енгиллаштирадиган ва унинг сарфини камайтирадиган машина ва асбоб-ускуналарга қўшимчалар киритиш ёки яхшилаш натижасида банд бўлган ходимларнинг ишлаб чиқариш кучларисиз, ёхуд меҳнатнинг тўғри тақсимотисиз ва тақсимланувисиз купайтириб бўлмайди"[1].

„Унумдорлик" тушунчаси маҳсулотни харажатларнинг ҳар қандай турига ёки барча турларига нисбатини аниқ кўрсаткичларда ифодалаш учун қўлланилади. Статистик нуқтаи назаридан унумдорлик ишлаб чиқариш натижаларининг фойдаланилган омиллар сарфларига нисбати тушунилади, у бошқача қилиб айтганда — харажат бирлиги тўғри келадиган ишлаб чиқарилган маҳсулот ҳажмидир. Шунга кўра ишлаб чиқариш натижасини унинг барча ўлчаш мумкин бўлган омиллар мажмуига нисбатан ёки алоҳида гуруҳ омилларига нисбатан ҳисоблаш мумкин.

Шу омиллар жумласига қуйидагилар киради: 1) сарфланган ишлаб чиқариш омилларининг миқдори ва уларнинг сифатлари (сарф самараси); 2) сарфланган омиллар миқдорларидан фойдаланилиш даражаси (фойдаланиш самараси); 3) ишлаб чиқариш омиллари комбинацияларининг миқдори (субституция самараси); 4) техника тараққиёти (техника самараси); 5) ишлаб чиқариш жараёнини ташкил қилиш (даража самараси); 6) алоҳида жараёнларда секторларнинг ёки харажатлар ёки маҳсулотнинг умумий миқдорида иштирок этиши (таркиб самараси); 7) алоҳида секторлар ва жараёнлар орасидаги ўзаро алоқалар даражаси ва таркиби (ўзаро алоқадорлик самараси).

Юқорида тилга олинган омилларнинг биринчи бештаси алоҳида олинган ишлаб чиқариш секторлари (жараёнлари) ичида амал қилади ва жараён омиллари деб аталади. Қолган иккитаси эса алоҳида секторлар ва жараёнларни қўшиш оқибатида юзага келади ва агрегация омиллари деб аталади.

Таҳлиллар кўрсатишича, унумдорликка нисбатан хорижда ва бизда шу пайтгача қўлланилган қарашларнинг ҳар иккала усулида ҳам ўзига хос ижобий томонлар мавжуд. Хорижда унумдорлик ишлаб чиқаришнинг ўсиш жараёнини тавсифловчи кўрсаткичгина бўлиб қолмай балки, унинг ўлчаш усулларидан биридир. Шу билан бирга уни амалда рақобат шароитида товар ишлаб чиқаришнинг юқори сурьати

---

[1] Adam Smith, An inquire into the Nature and Causes of the Wealth of Nations, New York, Random House, 1937, p. 326.

ва сифатини таъминлашга кўмак беради. Ҳамдўстлик мамлакатларида қўлланилаётган „меҳнат унумдорлиги" кўрсаткичлари ишлаб чиқариш харажатларини инсон меҳнати харажатлари билан солиштириб ҳисобга олганлиги учун, яъни фақат инсон омили орқали ўлчангани учун ҳам алоҳида диққат-эътиборга лойиқдир.

Аммо бу икки усул қиёсланганда хорижий давлатларда қўлланилаётган кўрсаткичнинг универсаллигини кўриш қийин эмас. Шу маънода олганда меҳнат унумдорлиги унумдорликнинг хусусий ва энг муҳим кўринишларидан биридир. Унумдорликнинг бошқа хусусий кўринишларидан иқтисодиёт назарияси ва амалиётининг бошқа жабҳаларида қўлланилаётгани учун меҳнат иқтисодиёти фанида „меҳнат унумдорлиги" ҳақида тушунча берилишининг ўзи етарли деб ҳисобланади.

Шунга кўра „ижтимоий меҳнат унумдорлиги", „индивидуал меҳнат унумдорлиги" тушунчалари меҳнат иқтисоди фанида мавжуддир. Ижтимоий меҳнат унумдорлиги дейилганда жамият миқёсида ишлаб чиқарилган ялпи маҳсулот (миллий даромад) кўрсаткичини моддий ишлаб чиқаришда банд бўлган ишчи кучи сонига нисбати тушунилади. Индивидуал меҳнат унумдорлиги бўлса, корхона доирасида бир кишига ёки маълум вақт бирлигига тўғри келадиган маҳсулот миқдори билан ўлчанади.

Меҳнат унумдорлиги таркибида меҳнатнинг ишлаб чиқарувчи (унумдорлик) кучи деб аталувчи иқтисодий категория ҳам шаклланади. Меҳнатнинг унумдорлик кучи деганда бевосита сарфланган иш вақти бирлиги (масалан, ҳеч бир танаффуссиз соф меҳнат соати) мобайнида муайян миқдорда маҳсулот ишлаб чиқариш ёки ишлар ҳажмини бажаришнинг потенциал имконияти тушунилади. Меҳнатнинг унумдорлик кучининг ҳажми, биринчидан, ишлаб чиқаришнинг техника билан қуролланиш даражасига ҳамда ишлаб чиқаришдаги илм-фан ютуқлари ва меҳнатнинг энергия билан таъмин этилиш даражасига (бир соат меҳнатга сарф этиладиган энергиянинг киловатт-соати миқдорига) боғлиқ бўлади. Меҳнатнинг унумдорлик кучини белгилаб берадиган иккинчи омил ходимларнинг касбий тайёргарлик даражасидир. Ишлаб чиқаришнинг техника билан қуролланиш даражаси ва юқори технология даражаси ўз-ўзидан кутилган натижаларни бермайди, бунинг учун ходим лозим даражадаги малакага эга бўлиши керак. Меҳнатнинг унумдорлик кучи даражасига маълум маънода ишлаб чиқаришдаги меҳнатнинг табиий, санитария-гигиена шароитлари каби омиллар ҳам таъсир кўрсатади.

11.2. Меҳнат унумдорлигини ўлчаш усуллари

Меҳнат унумдорлигини ўлчаш муаммоси мазкур иқтисодий категорияни моҳиятини аниқлашдан бирмунча мураккаброқ

ҳисобланади. Амалда меҳнат унумдорлигининг ўсиши ва маҳсулот ишлаб чиқаришни ўлчашнинг турли усулларидан фойдаланилади. У ёки бу усулни қўлланилиши, биринчидан, меҳнат унумдорлигини ўлчаш даражасига, иккинчидан эса, ҳисоблашни амалга оширадиган иқтисодий хизмат олдида қандай вазифа турганлиги билан боғлиқдир.

Меҳнат унумдорлигини ўлчаш даражаси бўйича бир хилдаги маҳсулотни ишлаб чиқарадиган алоҳида иш ўринлари (бригада, участкалар)ни кўрсатиб ўтиш мумкин. Бу ўринда ишлаб чиқарилган маҳсулот ҳажмини ва ишлаб чиқариш нормаларини дона, килограмм ёки тонна, куб ёки квадрат метр ва ҳоказо кўрсаткичда аниқлаш талаб қилинса, бундай ҳолларда натурал усулини қўллаш мақсадга мувофиқдир. Бу усул оддий, қулай ва ишончли бўлса-да, у фақат бир хил маҳсулот ишлаб чиқариладиган иш жойларида қўлланилганлиги учун амалда ундан фойдаланиш бирмунча чегаралангандир. Корхонанинг бригада ва участкаларида бутунлай бир хил маҳсулот ишлаб чиқарилган ҳолатларда (шакар, кўмир, шахта толаси ва бошқа) натурал усул қўлланилиши мумкин:

Мисол. Агар цехнинг 10 ишчиси бир ҳафта мобайнида 800 дона детал ишлаб чиқарган бўлса, ҳар бир ишчининг унумдорлик даражаси ёки ишлаб чиқарган детали қуйидагича аниқланади:

бир ҳафтада — 800 : 10 = 80 дона детал ишлаб чиқарган;
бир кунда — 80 : 5 = 16 дона детал ишлаб чиқарган.

Натурал усулнинг бошқа бир кўриниши **шартли-натурал** усул бўлиб, **бу усул ишлаб чиқилган маҳсулот бир кўринишда, бир хил бўлса-да, унинг таркиби, қуввати, ҳажми бир-биридан фарқ қилса,** бундай ҳолатларда иш ҳажми бир хил маҳсулотнинг шартли бирлиги билан ҳисобга олинади. Масалан, турли ҳажмдаги консерва банкалари шартли банкаларга, турли пойабзаллар шартли жуфтга айлантирилади. Шартли ўлчовларга айлантириш, одатда белгиланган коэффициентлар ёрдамида амалга оширилади.

Таркибидаги ёғ салмоғига кўра совунлар турли сифатга эгадир. Бироқ уларни бир хил сифатли ёғ кўрсаткичига келтириб олиш қийин эмас. 500 килограмм совуннинг таркибида 20 фоиз, яна 1000 килограмм совуннинг таркибида эса 10 фоиз ёғ мавжуд. Уларни 20 фоизли кўрсаткичга келтириш лозим бўлсин. Бунинг учун қуйидаги ҳисоб иши бажарилади: 10/20x1000=500 кг. Демак, меҳнат унумдорлигини ҳисоблаш учун олинадиган кўрсаткич — ишлаб чиқарилган 20 фоиз ёғли жами совун миқдори 1000 килограммга тенг [500 + 500]).

Меҳнат унумдорлигининг шартли-натурал усулидан фойдаланиш қулайдир, чунки кўпгина хилма-хил товарларни, хизматларни коэффициентлар ёрдамида қиёсланадиган турга келтириш мумкин бўлади.

Масалан, ун, нон ва макарон маҳсулотлари сотиш харажатларини аниқлашда уларни нон-булка маҳсулотларининг шартли килограмига айлантириш мумкин.

Албатта, маҳсулот ҳажмини ва ишлаб чиқариш нормасини ҳисоблашда маҳсулот бирлигининг ўзгармас (норматив) меҳнат сарфидан фойдаланиш зарур. Маҳсулотнинг истеъмол хоссаларига қараб (қуввати, оғирлиги, фойдали таркибий қисмларининг мавжудлиги ва шу кабилар)меҳнат унумдорлигини шартли-натурал усулда ўлчаш ва уларни коэффициентлар билан бир ўлчамга келтириш тўғри бўлмайди, чунки маҳсулотнинг бундай кўрсаткичлари билан меҳнат унумдорлиги кўрсаткичлари ўртасида функционал боғлиқлик йўқ.

Иш ўрни, бригада ва участкаларда кўп миқдорда хилма-хил ва тез-тез алмашиниб турадиган маҳсулотлар ишлаб чиқарилганда мазкур маҳсулотлар турларини битта қандайдир натура ўлчагичига айлантириб қайта ҳисоблашга ҳожат қолмайди. Маҳсулот ва ишлар ҳажми меҳнат ўлчови — ўзгармас норма-соатларда аниқланади (иш ҳажмлари тегишли вақт нормаларига кўпайтирилиб, натижалар қўшилади). Меҳнат унумдорлигини ўлчашнинг бу усули меҳнат усулидир.

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

$$Y_m = \frac{\Sigma_{mbn}}{\Sigma B}$$

бу ерда: Y_m — меҳнат унумдорлиги;

m — маҳсулот миқдори, натурал кўрсаткичда;

n — бир дона маҳсулот (товар) нархи;

b — бир дона маҳсулотни ишлаб чиқаришга кетган вақт; миқдори, киши-соат, киши-кун ва ҳоказо;

B — ҳақиқий вақт сарфи.

Мисол. Икки ишчи бир сменада 3 соатда А деталидан 20 дона ишлаб чиқарган, вақт нормаси ҳар бир бирликка 30 дақиқадан қилиб белгиланган, В деталидан 40 дона ишлаб чиқарилган бўлиб, вақт нормаси ҳар бир бирликка 15 дақиқа қилиб белгиланган. У ҳолда меҳнат унумдорлиги (маҳсулот ишлаб чиқариш) битта ишчи ҳисобига қуйидагича бўлади:

$$Y_m = \frac{30 \times 20 + 40 \times 15}{2 \times 8 \times 60} = 1{,}25(\text{деталь})$$

Меҳнат усулининг афзал томони уни барча иш турлари ва хизматларга татбиқ этиш мумкинлигидир. Бироқ бу усулдан кенг фойдаланишда ҳар бир иш тури учун вақт нормативлари зарурдир, улар ҳамиша ҳам мавжуд бўлавермайди. Бу усулдан вақтбай ишловчи ходимлар

меҳнат унумдорлигини ҳисоблаш учун фойдаланиб бўлмайди, чунки улар учун вақт нормалари кўп ҳолларда ишлаб чиқилмаган.

Унумдорликни ўлчашнинг меҳнат усулида бир қатор камчиликлар ҳам бор. Нормалар етарли даражада асосланмаган бўлиб, улар тез-тез қайта кўриб чиқилиши сабабли айрим иш жойи ва бригадалардаги меҳнат унумдорлигининг даражаси ва ўсишига холисона баҳо беришга тўсқинлик қилади.

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

$$С = \frac{И_в}{М_и},$$

бу ерда: С — сермеҳнатлик;

$И_в$ — иш вақти;

$И_и$ — ишлаб чиқарилган маҳсулот миқдори.

Мисол. Корхонада бир ой мобайнида 10 та бирлик А маҳсулот ишлаб чиқарилган, уни тайёрлашнинг сермеҳнатлиги 20 соатни ташкил этган; 20 та бирлик В маҳсулот тайёрлашнинг сермеҳнатлиги 30 соат ва 30 та бирлик, С маҳсулот тайёрлашнинг сермеҳнатлиги 15 соатни ташкил этган. Бир ой мобайнидаги ўртача сермеҳнатлик даражаси қуйидагича бўлган:

$$С = \frac{10 \times 20 + 20 \times 30 + 30 \times 15}{10 + 20 + 30} = 20{,}8 \text{ соат (маҳсулот бирлигига)}$$

Ишлаб чиқаришда кўпинча маҳсулот (ишлар, хизматлар)нинг шартли сермеҳнатлиги кўрсаткичидан фойдаланилади, уни ҳисоблашда коэффициент бирликлари қўлланилади.

Мисол. Агар трактор ишлаб чиқариш сермеҳнатлик велосипед ишлаб чиқаришдаги сермеҳнатликдан 10 баравар юқори бўлса, у ҳолда бир сменада иккита трактор ишлаб чиқарган ишчиларнинг меҳнат унумдорлиги бир сменада 18 велосипед ишлаб чиқарган ишчиларнинг меҳнат унумдорлиги билан таққосланиши мумкин.

1. Трактор ишлаб чиқарган ишчиларнинг меҳнат унумдорлигини велосипед ишлаб чиқаришдаги сермеҳнатлик ёрдамида аниқлаймиз:

$$2 \times 10 = 20 \text{ (велосипед)}$$

2. Тракторлар ва велосипедлар тайёрлаган ходимларнинг меҳнат унумдорлигини таққослаймиз:

$$20 : 18 \times 100\% = 111{,}1\%$$

Маҳсулот (ишлар)нинг шартли сермеҳнатлигидан фойдаланган ҳолда ҳар хил фаолият турлари билан банд бўлган ходимларнинг меҳнат унумдорлигини баҳолаш мумкин. Бизнинг мисолимизда трактор ишлаб чиқаришда банд бўлган ишчиларнинг меҳнат унумдорлиги велосипед ишлаб чиқариш билан банд бўлганлар меҳнат унумдорлигидан 11,1 % юқори бўлган.

Сермеҳнатлик кўрсаткичини қўлланиш асосида меҳнат унумдорлигининг анча аниқ ва таққосланувчан ҳисобларини бажариш мумкин. Меҳнат унумдорлиги ва сермеҳнатлилик кўрсаткичлари ўртасида тескари алоқа мавжуд: сермеҳнатлик қанчалик паст бўлса, меҳнат унумдорлиги шунча юқори бўлади ва шунга кўра бажарилган ишлар ҳажми ҳам кўпроқ бўлади.

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

Масалан, агар беш кишидан иборат ишчилар бригадаси бир сменада 100 минг сўмлик иш ҳажмини бажарган бўлса, у ҳолда ҳар бир ишчининг сменадаги меҳнат унумдорлиги (ишлаб чиқарган маҳсулоти) қуйидагича бўлади: 120 : 5 = 20 (минг сўм), тегишли равишда бир соатлик иш мобайнида 20 : 8 = 2,5 (минг. сўм) бўлади.

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

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

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

11.2. Меҳнат унумдорлигини ўлчаш усуллари

Ишлаб чиқариш ҳажмлари ва меҳнат унумдорлигини ўлчашнинг қиймат усули бирмунча мураккаб ишлаб чиқариш ҳажмларини ҳисоблашда энг мақбул усулни муайян шарт-шароитларидан келиб чиқиб танлаш мумкин. Ишлаб чиқариш ҳажмларини ўлчашнинг энг кўп қўлланадиган усули ялпи, товар ва сотилган маҳсулот кўрсаткичларидир. Бир хил улгуржи нархларда „завод усули" бўйича ҳисобланган ялпи маҳсулот товар маҳсулотдан тугалланмаган ишлаб чиқариш қолдиқларини ўлчаш билан, сотилган маҳсулот товар маҳсулотдан сотиш учун мўлжалланган, лекин сотилмаган маҳсулот қолдиқлари суммаси билан фарқ қилади. Шундай қилиб, маҳсулот ишлаб чиқариш

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

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

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

Меҳнат унумдорлигини аниқлашда фойдаланиладиган соф маҳсулот кўрсаткичида ялпи маҳсулот қийматидан барча моддий харажатларни, шу жумладан амортизация ажратмаларини ҳам чиқариб ташлаш йўли билан ҳисоблаб чиқилади. Харажатларни ва меҳнат унумдорлигини ҳисоблашда аввалги меҳнат харажатларининг сохталаштирувчи таъсири тўла-тўкис барҳам топтирилади, лекин фойданинг салмоғи жиддий равишда ортади. Шунинг учун турли маҳсулот хилларининг турлича

фойда бериши шароитида айнан фойда соф маҳсулот ва меҳнат унумдорлигини кўрсаткичларини сохталаштиришда асосий роль ўйнайди. Шуни айтиш кифояки, фойданинг турличалиги бизнинг мамлакат халқ хўжалиги учун хос бўлиб, у шўролар ҳукмронлиги даврида марказлашган режалаштириш доирасида ривожланиб келган эди. Унда қиймат ва фойданинг ўртача нормаси бўйича мавжуд бўлган тенгламага амал қилмас эди. Кўпгина хорижий мамлакатларда олинган фойда даражасида муҳим фарқлар йўқлиги туфайли соф маҳсулот усулини маҳсулот ҳажмлари ва меҳнат унумдорлигини аниқлаш учун батамом мақбул деб ҳисоблайдилар.

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

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

Меҳнат унумдорлигини ўлчашнинг қиймат усулида фойдаланиладиган ишлов беришнинг норматив қиймати кўрсаткичи енгил саноатда ишлаб чиқариш ҳажмларини аниқлаш учун қўлланади. Ишлов бериш қиймати нормативларига ишлаб чиқаришдаги ишчиларнинг иш ҳақи ва уларга ёзиладиган қўшимча ҳақлар, цех харажатлари нормативи; умумзавод харажатлари нормативи киритилади. Ишлаб

чиқаришнинг моддий харажатлари ишлов беришнинг норматив қийматига кирмайди. Унда фойда ҳам ўз ифодасини топмайди. Бозор иқтисодиёти шароитида ишлов беришнинг норматив қиймати усулини норматив соф маҳсулот усули сифатида таҳлилий усулларга киритиш керак, лекин ҳажмларни ва меҳнат унумдорлигини ўлчашнинг асосий усулларига киритиб бўлмайди.

Меҳнат унумдорлигини ўлчашнинг мамлакатимиз иқтисодиётида маълум бўлган усуллардан ташқари, ривожланган хорижий мамлакатлардаги ишлаб чиқариш ҳажмлари ва меҳнат унумдорлигини ўлчаш тўғрисида ҳам тасаввурга эга бўлиш ҳар биримиз учун зарурдир. Кўпчилик хорижий мамлакатларда унумдорлик деганда ишлаб чиқариш натижаларининг ишлаб чиқариш омиллари харажатларига нисбати тушунилади, лекин ишлаб чиқариш натижасига мазкур даврда *ишлаб чиқарилган товарлар ва хизматларнинг* пул билан ифодаланиши, ишлаб чиқариш омиллари харажатларига эса жонли меҳнатга сарфланган харажатлар (иш ҳақи ва унинг барча қўшимчалари, натура тўловидаги қиймати), жорий моддий харажатлар (хом ашё, материаллар, бутловчи ашёлар ва шу кабилар) ва капитал (асосий фондлар амортизацияси) киради. Барча ҳисоб-китоблар базавий йилнинг қиёсланадиган нархларда (АҚШ) ёки жорий йилнинг нархларда (Европа) олиб борилади. Бошқа сўз билан айтганда, ишлаб чиқариш натижалари жонли ва буюмлашган меҳнат харажатлари билан қиёсланади.

Бозор муносабатлари шароитида ишлаб чиқаришнинг пировард натижалари билан меҳнат унумдорлиги кўрсаткичлари ўртасидаги доимий ва мустаҳкам боғланиш мавжуд бўлиши лозимлиги сабабли корхоналарда меҳнат унумдорлигининг *янги кўрсаткичини жорий* этиш мақсадга мувофиқдир. Бу кўрсаткич ишлаб чиқарилган ёки сотилган маҳсулотлар ҳажмини жорий нархлардаги жами меҳнат харажатлари билан қиёслашга асосланган. Бундай ўлчовда меҳнат унумдорлигига таъсир кўрсатувчи омиллар доираси ҳам жиддий равишда кенгаяди.

11.3. Меҳнат унумдорлигининг ўзгариш омиллари ва шарт-шароитлари

Меҳнат унумдорлиги — ривожланиб борувчи кўрсаткичдир. У кўпгина сабаблар ва омиллар таъсирида доимий равишда ўзгариб туради. Улардан айримлари меҳнат унумдорлигини ошишига ёрдам берса, бошқалари уни пасайтиришга сабаб бўлиши мумкин. Бундан ташқари, меҳнат унумдорлиги даражаси ва ўсишига меҳнат жараёнидаги мавжуд шароит ҳам таъсир кўрсатиши мумкин. Шарт-шароитлар қулай бўлса, у ёки бу омилнинг таъсир этишини кучайтиради, ёки акси бўлса, бу таъсирни заифлаштиради. Масалан, табиий-иқлим шароитлари қишлоқ хўжалигидаги меҳнат натижаларига ва

унинг унумдорлигига жиддий равишда таъсир кўрсатади. Ишлаб чиқариш воситаларининг мулкчилик шакллари билан боғлиқ бўлган ижтимоий шарт-шароитлар, ҳамда ишлаб чиқариш муносабатлари билан боғлиқ бўлган шарт-шароитлар бошқа бир хил шароитда меҳнат унумдорлигига жиддий равишда таъсир кўрсатиши мумкин.

Меҳнат унумдорлиги даражаси ва унинг динамикасига кўпгина омиллар таъсир қилади. **Омиллар деб меҳнат унумдорлигининг ўзгаришига таъсир кўрсатадиган ҳаракатлантирувчи кучлар ёки сабабларга айтилади.** Улардан айримлари меҳнат унумдорлигининг ортишига ёрдам берса, бошқалари унумдорликнинг пасайишига сабаб бўлиши мумкин. Омилларнинг **биринчи гуруҳига** меҳнат унумдорлиги кучининг ортиши, меҳнатни ва ишлаб чиқаришни ташкил этишнинг, меҳнаткашлар ижтимоий шароитининг яхшиланиши; **иккинчи гуруҳга** табиий шароитларнинг ноқулай таъсир этиши, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги камчиликлар, ижтимоий шароитдаги салбий элементларнинг ёмон таъсири киради.

Айрим корхона ёки ташкилот даражасидаги омилларни ички ва ташқи турларга бўлиш мумкин.

Ички омилларга корхонанинг техника билан қуролланиш даражасини, ишлатилаётган технологиянинг самарадорлиги, меҳнат ва ишлаб чиқаришнинг энергия билан таъминланиши даражасини, татбиқ этилаётган рағбатлантириш тизимларининг таъсирчанлигини, кадрларга таълим бериш ва уларнинг малакасини оширишни, кадрлар таркибининг яхшиланишини ва корхона жамоаси ҳамда унинг раҳбарларига боғлиқ бўлган барчалари киради. **Ташқи омилларга** давлат буюртмалари ва бозордаги талаб ҳамда таклифнинг ўзгариши муносабати билан маҳсулот хиллари ва уларнинг сермеҳнатлик даражасининг ўзгариши; жамият ва минтақаларни ижтимоий-иқтисодий ўзгаришлари; бошқа корхоналар билан кооперациялашув даражаси, моддий техника таъминотининг пишиқ-пухталиги, табиий шарт-шароитлар ва ҳоказолар.

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

Меҳнат унумдорлигини оширишнинг моддий-техника омилларига фан-техника тараққиётини узлуксиз ривожлантириш асосида меҳнатнинг техника ва энергия билан таъминланишини ошириш киради. Ишлаб чиқаришда фан-техника тараққиётининг асосий йўналишлари қуйидагилардир: ишлаб чиқаришнинг автоматлаштиришга

ўтиш муносабати билан уни механизациялаш; меҳнатнинг энергия билан таъминланишини ошириш асосида машина ва асбоб-ускуналар қувватининг ортиши; ишлаб чиқаришни электрлаштириш; саноат ва қишлоқ хўжалигининг бир қанча тармоқларида ишлаб чиқаришни кимёлаштириш; бутунлай янги технологияларнинг яратилиши (улар ишлаб чиқариш интенсивлигини оширишини таъминлайди ва жонли меҳнат сарфини кескин қисқартиради); ишлаб чиқаришга материал сарфланишининг пасайиши ва моддий ресурсларнинг тежалиши; машиналар ва асбоб-ускуналар ихтисослашувининг чуқурлашуви ва шу кабилар. Энергиянинг янги қудратли манбалари — атом, ички ядро, геотериал, космик ва ҳоказо турларининг ўзлаштирилиши ҳам муҳим аҳамият касб этади.

Моддий-техника омиллари таъсири натижасида меҳнат унумдорлиги кучи кўп марта ва маҳсулотнинг технологик сермеҳнатлик даражаси (т) пасаяди. Сермеҳнатлик даражаси кўрсаткичи бўйича меҳнат унумдорлигининг ўсиши қуйидаги формулалар билан аниқланади:

$$My = \frac{M_{cd} \times 100}{100 - M_{cd}} \text{ ёки } My = \frac{M_c \times 100}{C_{cd} - M_c},$$

бу ерда: M_y — меҳнат унумдорлигининг ошиши, %;

M_{cd} — маҳсулот бирлигининг сермеҳнатлик даражасининг пасайиши, %;

Мс — маҳсулот бирлигининг сермеҳнатлик даражасининг пасайиши, киши-соат;

C_{cd} — тадбирни жорий этишдан олдин маҳсулот бирлигини тайёрлаш ишларини бажариш учун зарур бўладиган бошланғич сермеҳнатлик даражаси.

Мисол: Агар янги асбоб-ускуналарни жорий этиш натижасида маҳсулот бирлигининг сермеҳнатлик даражаси 12 % камайган бўлса, меҳнат унумдорлиги 13,6 % ортади:

$$\frac{12 \times 100}{100 - 12}$$

Деталь тайёрлашнинг бошланғич сермеҳнатлик даражаси 42 киши-соат, янги технология киритилганлиги сабабли у 5 киши соатга камайди, бунда меҳнат унумдорлиги 13,5 % ортади:

$$\frac{5 \times 100}{42 - 5}$$

Меҳнат унумдорлигининг ўсишига доир ташкилий омилларга корхоналар, тармоқлар ва умуман халқ хўжалигида ишлаб чиқаришни ташкил этиш киради. Хусусан корхоналарни мамлакатимиз ҳудудлари бўйича жойлаштириш, мамлакат ичида, ҳам чет мамлакатлар билан транспорт алоқаларини йўлга қўйиш; корхоналарни

ихтисослаштириш ва уларни кейинчалик кооперациялашуви; моддий-техника, энергия таъминоти, таъмирлаш хизмати кўрсатиш ва ҳоказолар катта аҳамиятга эгадир. Корхоналар ичида ишлаб чиқаришни ташкил этишнинг яхшиланишига доир муҳим вазифалар қуйидагилардир: ривожланаётган бозорнинг истиқболли эҳтиёжларини ҳисобга олган ҳолда режалаштириш сифатини ошириш; ишлаб чиқаришни ташкилий-техник жиҳатдан тайёрлашни ташкил этиш; янги техника ва технологияни ўз вақтида жорий қилиш; ишлаб турган асбоб-ускуналарни замонавийлаштириш; машиналар, механизмлар, асбоб-ускуналар, аппаратларни жорий ва капитал таъмирлашни ташкил этиш, шунингдек, корхона ичида моддий-техника таъминотини ташкил этиш.

Ташкилий омиллар орасида меҳнатни ташкил этиш алоҳида ўрин тутади. У ишлаб чиқаришни ташкил этиш билан узвий боғлиқ бўлиб, қуйидаги йўналишларни ўз ичига олади: ишловчиларнинг турли тоифалари, гуруҳлари ва айрим ижрочилар ўртасида меҳнатнинг оқилона тақсимланиши ва кооперацияси; иш ўринларини ташкил этиш ва уларга хизмат кўрсатиш; меҳнатнинг санитария-гигиена шартларини яхшилаш, уларни шинам даражасига етказиш, ҳар қандай ишлаб чиқариш зарарларини ва хавфларини йўқотиш; кадрлар тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини ошириш; илғор меҳнат усуллари ва воситаларини ўрганиш ҳамда мунтазам равишда ёйиш; меҳнат ва дам олишнинг оқилона, илмий асосланган режимларини ташкил этиш; меҳнат ва ишлаб чиқариш интизомини мустаҳкамлаш. Ҳозирги шароитда жамоа меҳнатининг бригада ва бошқа ташкилий шаклларини ривожлантириш, меҳнатни ташкил этиш ва рағбатлантиришнинг пудрат, ижара шаклларини жорий қилиш, автоматлашган ва ярим автоматлашган ишлаб чиқариш шароитида кўп дастгоҳли ва кўп агрегатли хизмат кўрсатиш катта аҳамиятга эгадир. Бу йўналишларнинг ҳаммаси меҳнатни илмий асосда ташкил этиш тизимидан иборатдир.

Ишлаб чиқаришни бошқаришни ташкил этиш бир қанча муҳим ташкилий йўналишларни ўз ичига олади. Халқ хўжалигини бошқариш даражасида унинг вазифаларига корхоналарни бошқаришнинг тармоқ ва ҳудудий органларини ташкил этиш, уларни самарали ўзаро ёрдам кўрсатишини таъминлаш, корхонанинг мамлакат ичидаги, шунингдек чет эллардаги фаолиятини мувофиқлаштириш киради. Корхоналарда бошқарувни ташкил этиш вазифалари қуйидагилар: тежамли ва таъсирчан бошқаруви тизимини вужудга келтириш, барча бўлимларни омилкор раҳбарлар ва мутахассислар билан тўлдириш, уларни тўғри жой-жойига қўйиш ва фойдаланиш; иқтисодий соҳада — ички хўжалик ҳисобини, ижарани ташкил этиш, корхоналарни акциялаштириш, меҳнатни самарали рағбатлантириш, маҳсулот ишлаб чиқаришни, уни сотишни ва барча иқтисодий кўрсаткичларни назорат қилиб бориш.

Барча ташкилий омиллар бир-бири билан мустаҳкам боғланган бўлиб, ишлаб чиқариш, меҳнат ва бошқарувни ягона тизимини ташкил қилади. Улардан тўлиқ фойдаланмаслик, турли ташкилий камчиликларнинг мавжуд бўлиши асосан иш вақтидан фойдаланишда ўз таъсирини кўрсатади ва ана шу экстенсив кўрсаткич орқали меҳнат унумдорлигига таъсир қилади. Иш вақтининг бекор сарф бўлиши меҳнат ва ишлаб чиқаришни ташкил этишдаги камчиликлар оқибати бўлиб, бошқа тенг шароитларда меҳнат унумдорлигини деярли тўғри мутаносиб равишда пасайтиради, иш вақти бекор сарф бўлишини қисқартириш эса меҳнат унумдорлигининг ошишини таъминлайди.

Мисол. Агар сменадаги оператив ҳисоб вақти 410 дақиқадан иборат бўлиб, смена мобайнида вақтинча материал етишмай қолганлиги сабабли 25 дақиқа бекор туриб қолиши содир бўлган бўлса, у ҳолда сменадаги унумдорлик 6,1% камаяди.

$$М_у = \frac{410 - 25}{410} \times 100 - 100.$$

Агар иш вақтининг бекор сарф бўлиши барҳам бўлса, меҳнат унумдорлиги оператив вақт фондининг мутаносиб равишда 6,5% кўпайишини таъминлайди.

$$М_у = \frac{410}{410 - 25} \times 100 - 100.$$

Ишлаб чиқариш даврида (ҳафта, ой ва йилда) иш соатлари ва кунларида фойдаланиш ҳам меҳнат унумдорлигига шу тарзда таъсир кўрсатади. Иш вақтидан фойдаланиш яхшиланганда меҳнат унумдорлигининг мумкин бўлган ўсиши ҳисоблари қуйидаги формулалардан бири бўйича амалга оширилади:

$$Му = \frac{ИВФ_р}{ИВФ_{баз}} \times 100 - 100 \text{ ёки } \frac{100 - И_р}{100 - И_{баз}} \times 100 - 100$$

бу ерда: $М_у$ — иш вақтидан фойдаланишни яхшилаш ҳисобига меҳнат унумдорлигининг мумкин бўлган ўсиш фоизи;

$ИВФ_р$ — битта ишчига, сменага режалаштирилган иш вақти фонди, соат ёки дақиқа;

$ИВФ_{баз}$ — тадбирни ўтказишдан олдинги иш вақтининг базавий (ҳақиқий) фонди (ўша ўлчовда);

$И_р$ — тадбирлар амалга оширилгандан кейин ташкилий сабабларга кўра иш вақтининг бекор сарф бўлишининг режалаштирилган қолдиқ фоизи (у нолга ҳам тенг бўлиши мумкин);

$И_{баз}$ — иш вақтининг бекор сарф бўлишининг базавий фоизи.

Мисол. Базавий йилда битта ишчига мўлжалланган иш вақти фонди 1680 соатни ташкил этди, режа йилида эса ташкилий камчиликларни

бартараф этиш ҳисобига бу фонд 1820 соаттача ортди, бунда меҳнат унумдорлиги 8,3 % кўпаяди:

$$М_у = \frac{1820}{1680} \times 100 - 100.$$

Нисбий рақамларда ҳисоблаганда ҳам худди шундай натижа ҳосил бўлади: базавий йилда иш вақтининг бекор сарф бўлиши 7,7% ни ташкил этди, режа йилида бунга барҳам берилгач, меҳнат унумдорлиги 8,3% ортди:

$$М_у = \frac{100}{100 - 7,7.} \times 100 - 100.$$

Ташкилий омилларнинг меҳнат унумдорлиги ортишига таъсирини ҳисоблаб кун (иш сменаси) ҳисобида худди шундай амалга оширилади. Ташкилий тадбирлардан айримлари бевосита сермеҳнатликнинг камайишига олиб келади (масалан, илғор иш усулларини ўзлаштиришга, ишлаб чиқариш ихтисосининг кенгайишига ва вазифаларни ёки ҳафт касбларини ўриндошлик билан бажариб туришга доир тадбирлар ва ҳоказолар).

Ташкилий омиллар тизимида кадрлар таркибининг яхшиланиши — бошқарув ходимлари сонининг нисбий қисқариши ва саноат - ишлаб чиқариш ходимлари умумий сонида ишлаб чиқаришдаги ишчилар салмоғининг, булар орасида эса асосий ишчилар салмоғининг ортиши муҳим ўрин тутади. Саноат-ишлаб чиқариш ходимлари умумий сонида ишлаб чиқаришдаги ишчилар салмоғи қанчалик юқори бўлса, бошқа тенг шароитларда битта ходимга тўғри келадиган меҳнат унумдорлги ҳам шунчалик юқори бўлади. Бу омилнинг меҳнат унумдорлигига таъсирини ҳисоблаш қуйидаги формула бўйича амалга оширилиши мумкин:

$$М_у = \frac{Си(р)}{Си(баз)} \times 100 - 100,$$

бу ерда: ***Си*** **(р) ва** ***Си*** **(баз) саноат-ишлаб чиқариш персонали умумий сонида ишлаб чиқаришдаги ишчиларнинг тегишли равишда режалаштирилган ва базавий салмоғи, % .**

Мисол. Ташкилий тадбирлар натижасида ишлаб чиқаришдаги ишчилар салмоғи 80% дан 83% га кўпайди, битта ходимга ҳисоблаганда меҳнат унумдорлиги 3,75% ортган:

$$М_у = \frac{83}{80} \times 100 - 100,$$

Ижтимоий-иқтисодий омилларнинг амал қилиши (таъсири) шу нарса билан боғлиқки, фан-техника тараққиётининг авж олиши, ишлаб чиқариш (техника, технология) моддий асосининг таъминлашуви ва хилма-хил, кўп ҳолларда эса анча мураккаб ташкилий

тадбирларнинг амалга оширилиши ўз-ўзидан содир бўлмайди, балки фақат ижтимоий ишлаб чиқариш иштирокчилари бўлган инсонларнинг фаол меҳнат фаолияти натижасидагина содир бўлади. Бу меҳнат фаолиятининг ҳаракатлантирувчи кучи — муайян натижани қўлга киритишга бўлган қизиқишдир, у ўз навбатида ишлаб чиқариш иштирокчилари бўлган инсонларнинг моддий ва маънавий эҳтиёжларини қондириш имконини беради. Бундан ташқари, ишлаб чиқариш ёки бошқа фаолият қатнашчилари муайян меҳнат фаолияти натижасини қўлга киритишга интилиши билан бир қаторда етарли даражадаги меҳнат қобилиятига, ишбилармонлик ва ташаббускорлик каби зарур шахсий сифатларга эга бўлишлари, шунингдек тадбиркор ва ҳушёр бўлишлари лозим.

Меҳнат унумдорлигини оширишда инсон омилига ўз эътиборини қаратган Амир Темур „Тузуклар" ида:

„Тажрибамда кўрилганким, ишбилармон, мардлик ва шижоат соҳиби азим қатъий, тадбиркор ва ҳушёр бир киши минг-минглаб тадбирсиз, лоқайд кишилардан яхшидир. Чунки тажрибали бир киши минг кишига иш буюради", деб ёзган эди.

Бу кўчирмада меҳнат унумдорлиги, аввало ва қолаверса билим ва тажриба билан боғланганлигини Амир Темур чуқур таҳлил қилган. Бу айниқса қишлоқ хўжалиги мисолидаги хулосаларда яққол кўзга ташланади. „Шаҳарни (Тошкандни), — деб ёзган эди Темур, — иккинчи марта қўлимга олгандан кейин етти йилгача бу ерларни ободончилигига киришдим... Сайҳун ва Жайҳун сувларидан деҳқонларни таъминладим. Кўпгина очилмаган ерларни очиб, зиёрат майдонларини кенгайтирдим. Зироатчиликка кўп эътибор бердимки, ҳар қандай ерни экинсиз қолдирмаслик чорасини кўрдим. Деҳқонлар ҳам мамнунлик билан бундан истифода этмоққа, маҳсулотларни кўпайтиришга кўнгил қўйди, натижада бир дона буғдой уруғидан икки юздан тўрт юз донагача ҳосил олмоқларига эришилди. Бунинг соясида Мовароуннаҳр халқи ҳаёти фаровонлашиб, бой бўлиб кетди, маҳсулотга омборлар тўлиб кетганидан ўлтурадиган уйларига ҳам буғдой тўлдирмоққа мажбур бўлдилар. Ҳатто айрим жойларда ўз вақтида йиғиштириб олинмаган маҳсулот қор остида қолиб кетди".

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

* ҳам якка тартибдаги, ҳам жамоа тарзидаги меҳнат натижаларидан моддий ва маънавий манфаатдорлик;

* ходимларнинг малака даражаси, уларнинг касбий тайёргарлиги сифати ва умумий маданий-техникавий савияси;

* меҳнатга муносабат, манфаат ва тарбияга асосланган меҳнат интизоми ва ички мустақил интизом;

* ишлаб чиқариш воситаларига ва меҳнат натижаларига бўлган мулкчилик шаклларининг ўзгариши;

* сиёсий ва ишлаб чиқариш ҳаётининг демократлашуви ва шу асосда турли мулкчилик шакллари шароитида меҳнат жамоаларининг ўз-ўзини бошқаришининг ривожланиши.

Ходимларнинг меҳнат натижаларидан моддий ва маънавий манфаатдорлиги меҳнат унумдорлигини ошириш омили сифатида турли йўналишларда амал қилади. Энг қисқа ва қулай йўл — меҳнат интенсивлигини оширишдир. У дарҳол кутилган натижага эришиш имконини беради. Бунда меҳнат унумдорлиги кучи кўпайтирилмайди, чунки меҳнат интенсивлигини оширишнинг психофизиологик чегаралари анча қатъийдир. Интенсивликни ошириш ва ходим организмининг куч-ғайрат сарфлашини кўпайтириш йўли билан меҳнат унумдорлигини жиддий равишда ошириб бўлмайди. Ходимларнинг меҳнат натижаларидан манфаатдорлиги уларнинг ишлаб чиқариш ва меҳнатни такомиллаштиришга ундайди. Шундай йўл билан ижтимоий омил ташкилий ва моддий-техникавий омиллар орқали амалга оширилади, техникани, технологияни, ишлаб чиқариш меҳнат ва бошқарувни ташкил этишни такомиллаштиришга ундайди.

Бироқ, фақат меҳнат натижаларидан моддий ва маънавий манфаатдорликни ўзи етарли эмас. Истилган натижани олишдан ташқари уни қўлга киритишни билиш, бунга қобилиятли бўлиш даркор. Бунинг учун малака зарур бўлиб, унга дастлабки таълим олиш ва узоқ вақт амалиёт билан шуғулланиш орқали эришилади, шунингдек бажариладиган ишга мос келадиган саломатлик талаб қилинади. Лекин саломатлик — ходимларнинг меҳнатга бўлган жисмоний қобилияти — фақат ишлаб чиқариш шароитларига эмас, балки умуман ҳаёт шароитларига ҳам боғлиқ бўлганлиги сабабли, ижтимоий-иқтисодий омилларнинг илдизлари корхона доирасидан четга чиқиб, аслида у ёки бу ижтимоий гуруҳнинг бутун турмуш тарзини ва ҳаёт кечириш хусусиятини қамраб олади.

Иқтисодий ва ўқув адабиётида ислоҳотлардан олдинги даврда меҳнат унумдорлигини ошириш омилларини таснифлаш асосан юқорида қараб чиқилган учта гуруҳдан иборат бўларди. Бироқ, халқ хўжалигининг бозор муносабатларига ўтиши омилларни анъанавий таснифлашни кенгайтиришни, унга ўтиш меҳнатни тежаш омили билан тўлдиришни зарур қилди (хом ашё, материаллар, ёқилғи, бутловчи материаллар, энергия манбалари, ташқи хизматлар ва шу кабилар).

Юқорида кўрсатиб ўтилганидек, бозор иқтисодиёти ривож топган мамлакатларда меҳнат унумдорлигини ўлчашнинг шундай усули қўлланиладики, у ишлаб чиқариш натижасини ҳамда жонли ва бутун ўтмиш (ёки буюмлашган) меҳнатни таққослашга асослангандир. Агар меҳнат унумдорлиги даражасига баҳо беришга ана шу нуқтаи назардан ёндашиладиган бўлса, у ҳолда омиллар (ва шунга мувофиқ равишда улар ортида турган резервлар) доираси жиддий равишда кенгаяди: бунда фақат жонли меҳнатни (ишланган киши-соат, киши-кунлар

ёки ишлаб чиқаришда банд бўлган ходимлар сони) тежашгина эмас, шу билан бирга ўтмиш меҳнатнинг барча турларини тежаш ҳам ўз таъсирини кўрсатади. Шунинг учун ҳам бозор шароитида меҳнат унумдорлигининг ўсиш омилларига доир мавжуд таснифлашни кам деганда иккита янги омиллар гуруҳи билан тўлдириш мумкин, улар:

* ўтмиш меҳнатнинг жорий сарф-харажатлари (хом ашё, материаллар, энергия ва шу кабилар, ҳар бир ишлаб чиқариш циклида ишлаб чиқариш маҳсулига бевосита кирадиган нарсалар);

* асосий ишлаб чиқариш ва ноишлаб чиқариш фондларидан тежамли ва самарали фойдаланиш (машиналар, механизмлар, технология ускуналари, аппаратуралар, транспорт воситалари, ишлаб чиқариш бинолари ва иншоатлари кабилар) билан боғлиқдир.

Биринчи гуруҳга кирувчи моддий сарф-харажатларда мавжуд бўлган ўтмиш меҳнатни тежаш меҳнат унумдорлигини бевосита оширади, у эришилган тежашга тескари пропорцияда бўлади.

Ишлаб чиқариш ва ноишлаб чиқариш фондларидан ўтмиш меҳнатни янги яратилган маҳсулотларга қисман ўтказиш сабабли рационал фойдаланиши (қиймат шаклида, амортизация ажратмалари тарзида) меҳнат унумдорлиги кўрсаткичида амортизация ажратиладиган ҳажми орқали акс этилади. Шу сабабли, қанча фондлар камроқ ишга солинса ва улардан яхшироқ ҳамда тўлароқ фойдаланилса меҳнат унумдорлиги шу омил ҳисобига шунчалик юқори бўлади.

11.4. Меҳнат унумдорлигини оширишнинг резервлари: моҳияти ва синфлашуви

Меҳнат унумдорлигини ошириш резервлари — бу техника, технологияни такомиллаштириш, ишлаб чиқариш, меҳнат ва бошқарувни ташкил этишни яхшилаш ҳисобига меҳнат унумдорлиги ичидан, меҳнат унумдорлигини оширишнинг барча омилларидан янада тўлароқ фойдаланиш имкониятидир. Резервлар (захиралар) меҳнат унумдорлигини ошириш омиллари билан чамбарчас боғлиқдир. Агар бирор омилни имконият сифатида олиб қарайдиган бўлсак, у ҳолда бу омил билан боғлиқ бўлган резервдан фойдаланиш имкониятнинг воқеликка айланиш жараёни ҳисобланади.

Меҳнат унумдорлигини ошириш резервларининг бир неча таснифлари мавжуд бўлиб, уларнинг ҳаммаси иккита катта гуруҳга бўлинади: жонли меҳнатдан (иш кучидан) фойдаланишни яхшилаш резервлари, асосий ва айланма фондлардан янада самаралироқ фойдаланиш резервлари. Биринчи гуруҳга меҳнатни, меҳнат шароитларини ташкил этиш, ишловчиларнинг ишлаш қобилиятини ошириш, кадрлар таркиби ва уларни жой-жойига қўйиш, узлуксиз ишлаш учун ташкилий шарт-шароитлар яратиб бериш, шунингдек ходимларнинг меҳнат натижаларидан юқори моддий ва маънавий манфаатдорлигини оширишни таъминлаш билан боғлиқ масалалар киритилади. Иккинчи

гуруҳ асосий ишлаб чиқариш фондлари (машиналар, механизмлар, аппаратлар ва шу кабилар) қувват ва вақт жиҳатидан яхшироқ фойдаланиш резервларини, шунингдек хом ашё, материаллар, бутловчи буюмлар, ёқилғи, энергия ва бошқа айланма фондлардан янада тежамли ва тўлиқ фойдаланишни ўз ичига олади.

Резервлар фойдаланиш имкониятлари белгилари бўйича захира резервларига ва нобуд бўлиш (бекорга сарфлаш) резервларига бўлинади. Масалан, асбоб-ускуналардан қуввати ва иш сменаси бўйича тўлиқ фойдаланмаслик, ўрганилган, лекин ҳали жорий этилмаган меҳнат усуллари — захира резервларидир. Иш вақтининг бекор сарф бўлиши, яроқсиз маҳсулот ишлаб чиқарилиши, ёқилғини ортиқча сарфлаш нобуд бўлиш резервларига киради.

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

Резервлар фойдаланиш вақтига қараб жорий ва истиқбол резервларига бўлинади. Жорий резервлар технология жараёни муҳим даражада ўзгартирилмай ва қўшимча капитал маблағлар сарфланмай амалга оширилади, истиқбол резервлари ишлаб чиқаришни қайта ташкил этишни, анча мукаммал асбоб-ускуналар ўрнатилиши, тайёргарлик ишларига капитал маблағлар ва кўпроқ вақт сарфлашни талаб қилади.

Резервлар аниқланиш ва фойдаланиш жойига қараб халқ хўжалик, тармоқ ва ички ишлаб чиқариш резервларига бўлинади. Халқ хўжалик резервларига аввало бой табиий ресурслар, улардан ҳар томонлама фойдаланиш ва шу кабилар киради. Тармоқ резервларига шундай резервлар кирадики, улардан фойдаланиш умуман тармоқдаги ходимлар меҳнат унумдорлигини оширади (корхоналарнинг ихтисослаштирилиши, ишлаб чиқаришнинг бир жойга тўпланиши ва комбинацияланиши, техника ва технологиянинг такомиллаштирилиши ва ҳоказо). Ички ишлаб чиқариш резервлари меҳнат унумдорлигини оширишда муҳим аҳамиятга эгадир, чунки пировард натижада уларнинг ҳаммаси аниқланади ва бевосита корхоналарда амалга оширилади. Улар жорий ва истиқбол резервларидан ташқари, икки гуруҳга бўлинади: маҳсулотнинг сермеҳнатлик даражасини пасайтириш резервлари ва жами иш вақтидан яхшироқ фойдаланиш резервлари.

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

$$Му = \frac{Фив}{Мс}$$

Бунинг маъноси шуки, маҳсулот ишлаб чиқариш нормаси уни ишлаб чиқаришга сарфланган вақт миқдорига тўғри пропорционал ва унинг сермеҳнатлик даражасига тескари пропорционалдир. Агар меҳнат унумдорлиги иш вақт фондини кўпайтириш ҳисобига ортса; у ҳолда бу унумдорликни оширишнинг экстенсив йўли деб ҳисобланади; агар унумдорлик сермеҳнатлик даражасини қисқартирилиши билан таъминланса, бу интенсив йўл ҳисобланади, чунки маҳсулот тайёрлашга сарф этиладиган харажатларнинг камайиши янги техникани жорий этиш, технологияни ва, ишлаб чиқаришни такомиллаштириш ҳисобига, ишлаб чиқариш жараёнларини жадаллаштириш туфайли содир бўлади.

Корхонадаги жами иш вақти фонди қуйидагиларга сарфланади: қисман бевосита маҳсулот ишлаб чиқаришга (бунда ишлаб чиқаришдаги асосий ишчилар банд бўлади), қисман ёрдамчи ишчилар таркибининг асосий ишлаб чиқаришга хизмат кўрсатиш ва таъмин этишга, ундан ташқари мутахассислар ва раҳбарларнинг ишлаб чиқариш жараёнини ташкил этилишига ва бошқарилишига. Шу нарса аниқки, саноат — ишлаб чиқариш ходимлари орасида асосий ишчилар салмоғи қанчалик юқори бўлса, бошқа тенг шартларда шунчалик кўпроқ маҳсулот ишлаб чиқарилади, умумий меҳнат унумдорлиги ҳам шу қадар юқори бўлади. Шундай қилиб, жами иш вақтидан фойдаланишни яхшилашга икки йўл: иш вақтининг бекор сарф бўлишлини тугатиш ва кадрлар таркибини яхшилаш билан, яъни ишловчиларнинг умумий сонида асосий ишчилар салмоғини ошириш билан эришилади.

Мавжуд резервларни аниқлаш айрим ишлаб чиқариш участкаларида жорий ва олдинги даврлардаги иш турлари бўйича ёки меҳнат унумдорлиги даражаси ва динамикасини таҳлил қилиш асосида амалга оширилади. Таҳлил қилишнинг асосий усули таҳлил қилинадиган кўрсаткичларни режалаштирилган кўрсаткичлар билан таққослашдир. Бунда режалаштирилган топшириқларни асосланганлиги текширилиши лозим, чунки режалаштирилган даврдаги ишлаб чиқаришнинг барча хусусиятлари, шарт-шароитлари, резервлари тўла ҳисобга олинмаган бўлиши мумкин. Шунингдек йил давомида режага киритиладиган турли аниқликларни ҳам ҳисобга олиш зарур.

Маҳсулотнинг ғоят муҳим турлари ёки асосий иш турларининг сермеҳнатлик даражасини таҳлилига жиддий эътибор бериш зарур. Маҳсулотнинг сермеҳнатлик даражаси режада мўлжалланган маҳсулотни тайёрлаш учун зарур бўлган ёки уни ишлаб чиқариш учун ҳақиқатда сарфланган меҳнат миқдори билан белгиланади. У маҳсулотнинг ҳар бир турини тайёрлаш бўйича барча операцияларга сарфланган меҳнат харажатларини бирга қўшиш йўли билан ҳисоб-

ланади, кейин эса ишлаб чиқариш программасининг барча маҳсулотлари бўйича сермеҳнатлик иш норма-соатларда (норма-кунларда) ёки ҳақиқатда сарфланган соатда (меъёрий) ҳисобланади. Улар ўртасидаги фарқ нормаларининг бажарилиш даражаси билан аниқланади.

Мисол. Агар ишлаб чиқаришнинг норматив сермеҳнатлик даражаси 180 минг норма-соат, ҳақиқий сермеҳнатлик даражаси 150 минг киши-соатга тенг бўлса, бу ўрта ҳисобда маҳсулот ишлаб чиқариш нормаси 120% қилиб бажарилишини билдиради:

$$\frac{180000}{150000} \times 100\%$$

Маҳсулотнинг сермеҳнатлик даражаси турли миқдорий кўрсаткичларда ифодаланиши мумкин, бунда бирор турдаги маҳсулот ишлаб чиқаришда қандай тоифадаги ходимлар меҳнати ҳисобга олинса, бу технологик сермеҳнатлик даражаси бўлади; асосий ва ёрдамчи цехлардаги ишлаб чиқаришга хизмат қиладиган ва таъминланадиган ишчиларнинг меҳнат харажатлари хизмат кўрсатишдаги сермеҳнатлик даражасини ташкил этади; ҳамма ишчилар таъминловчи, хизмат кўрсатувчи ва асосий ишчиларнинг меҳнат сарфлари — **ишлаб чиқаришнинг сермеҳнатлик даражасини** билдиради, мутахассислар, техник ижрочилар ва бошқа ходимлар сарфлаган меҳнати **бошқарувнинг сермеҳнатлик даражасини,** бутун уч элементнинг ҳаммаси эса **тўлиқ сермеҳнатлик даражасини** ташкил этади:

$$C_{тўл} = C_{ич} + C_{бошқ} = C_{тех} + C_{хиз} + C_{бошқ}.$$

Хизмат кўрсатишдаги сермеҳнатлик даражаси хизмат кўрсатиш бўйича тақсимланади ва буюмлар бўйича фоизлар ҳисобида қўйиб чиқилади, бу фоизлар мазкур буюмни тайёрлашда кўрсатилган хизматларнинг ҳар бир функцияси салмоғига мос келади. Буюмлар бўйича ишлаб чиқаришни бошқариш соҳасидаги меҳнат сарфлари ишлаб чиқаришнинг сермеҳнатлик даражасига пропорционалдир[1].

Сермеҳнатлик даражасининг қисқариши, аввало янги, юқори унумли асбоб-ускуналар ва илғор технология жараёнларини жорий этиш билан таъмин этилади. Шу билан бирга мавжуд асбоб-ускуналарни янгилаш ва қўл ишларини кичик механизацияга юклаш масалаларини такомиллаштириш ва шу кабилар ҳисобига татбиқ этилаётган технологияни тубдан қайта қурмасдан туриб ишлаб чиқаришни ихчамлаштириш ҳам катта аҳамият касб этади.

Сермеҳнатлик даражасини қисқартиришда меҳнат унумдорлигини ошириш резервлари ҳажмини ишчиларнинг ҳар бир гуруҳи бўйича ёки иш кучини тежаш бўйича бевосита фоизларда аниқлаш мумкин.

---

[1] Технологик, ишлаб чиқариш ва тўлиқ сермеҳнатлик даражасини аниқлаш меҳнат Илмий тадқиқот институти томонидан ишлаб чиқилган „Саноат маҳсулотлари сермеҳнатлилик даражасини аниқлаш услубиёти"да баён этилган.

Меҳнат унумдорлигини ошириш ва маҳсулотнинг сермеҳнатлик даражасини пасайтириш кўрсаткичлари ўзаро тескари ҳажмлар сифатида боғланган. Улар ўртасидаги нисбат қуйидаги формулалар бўйича аниқланади:

$$A=\frac{100\times в}{100-в} \text{ ва } B=\frac{100\times а}{100-а}$$

бу ерда: А — сермеҳнатлик даражаси в% га қисқарганда меҳнат унумдорлигининг ўсиш фоизи;

В — меҳнат унумдорлиги а% га ўсганда сермеҳнатлик даражасининг қисқариш фоизи.

Мисол. Агар сермеҳнатлик даражаси 20% қисқарса, меҳнат унумдорлиги 25%га ортади:

$$\frac{100\times 20}{20\% + 20}$$

агар меҳнат унумдорлиги 20% ортса, сермеҳнатлик даражаси 16,7%га пасаяди:

$$\frac{100\times 20}{100-20}$$

Тежашни ҳисоблаш учун сермеҳнатлик даражасини пасайтирувчи тадбир жорий этилишидан олдинги ва тадбир жорий этилгандан кейинги у ёки бу маҳсулотни тайёрлаш, ёки бирон-бир иш турини бажаришга сарфланган меҳнат харажатлари таққослаб кўрилди.

Сермеҳнатлик даражасини норма-соатларда ўлчаганда иш кучидаги тежаш ($Т_к$) қуйидаги формула бўйича аниқланади:

$$Т_к=\frac{Тн}{Фи.в.хК}\times М,$$

бу ерда: $Т_к$ — операцияга сарфланган меҳнатни тежаш, норма-соат ҳисобида;

$Ф_{и.в.}$ — ишчининг йиллик иш вақти фоизи, соат;

К — мазкур операцияда нормаларни бажаришнинг режадаги коэффициенти;

М — йил охиригача амалга оширилган операциялар (буюмлар) сони.

Мисол. Ташкилий-техникавий тадбирларни ўтказиш натижасида бирон-бир операцияни (ишни) бажаришда меҳнат харажатлари 40 дақиқага пасаяди ва йил мобайнида 10000 та операция бажарилади, ишчининг йиллик иш вақт фонди — 1800 соат, нормаларни бажаришнинг ўртача фоизи 120, демак:

$$Т_к=\frac{40\times 10000}{1800\times 1,2\times 60}=3 \text{ киши.}$$

Ишларнинг сермеҳнатлик даражасини киши-соатда ўлчашда бирон-бир тадбир натижасида меҳнатни тежашни қуйидаги формулалар бўйича ҳисоблаш мумкин:

$$T_к = (X_б \times X_р) \times M \times B,$$

бу ерда: $X_б$ ва $X_р$ — базис ва режалаштирилган даврда текшириладиган иш ҳажмига вақт харажатлари

M — йил мобайнидаги иш ҳажми (буюмлар, операциялар сони);

B — режалаштирилган йилда янги асбоб-ускуна, янги технологиянинг амал қилиш вақти.

Мисол. $X_б$ ва $X_р$ — тегишли равишда 3 ва 2,5 соат, M=4000, технологияга ўтиш муддати — 1 май, у ҳолда:

$$T_к = (3 - 2,5) \times 4000 \times \frac{8}{12} \; 1330 \text{ (киши-соат)}.$$

Агар ишлов бериладиган маҳсулот (ишлар ҳажми) миқдори ўрнига янги асбоб-ускуналарда ёки такомиллашган технология жараёнида ва эскисига нисбатан янги асбоб-ускуналар унумдорлигини оширишда ишлаётган ходимлар сони маълум бўлса, у ҳолда сермеҳнатлик даражасининг пасайиши ёки иш кучини тежашни ва меҳнат унумдорлигининг ўсишдаги тескари катталик сифатида аниқлаш мумкин. Масалан, агар меҳнат унумдорлиги n % бўлса, унумдорлик индекси 100 + n, сермеҳнатлик даражаси индекси қуйидагича бўлади:

$$\frac{100}{100 + n},$$

тежаш эса $1 - \frac{100}{100 + n}$ (%) га тенг бўлади.

Бундай ҳолда иш кучини тежашни қуйидаги формула бўйича ҳисоблаш мумкин:

$$T_к = (1 - \frac{100}{100 + n}) \times И_с \times B$$

бу ерда: $И_с$ — мазкур асбоб-ускунада ёки технологияда банд бўлган ишчилар сони;

n — хизмат кўрсатиш нормаси;

B — янги асбоб-ускуналарнинг ишлаш вақти (режалаштирилган йилнинг бир қисми).

Базис ва режалаштирилган даврларда маҳсулот ҳажми ва ишлаб чиқариш нормаси ҳақида муғлақ маълумотлар мавжуд бўлган тақдирда иш кучини тежамини қуйидаги формула бўйича аниқлаш мумкин:

$$T_к = \frac{M_2}{H_2} - \frac{M_2}{H_1},$$

бу ерда: M_2 — режалаштирилган даврдаги иш ҳажми ёки массаси;

H_1 ва H_2 — базис ва режалаштирилган даврларда битта ишчига мўлжалланган маҳсулот ишлаб чиқариш нормаси.

Ишлаб чиқаришнинг техникавий даражасини ошириш натижасида меҳнат унумдорлигини ошириш соҳасидаги тадбирлар самарадорлигини ҳисоблаб чиқилади. Бир қатор ҳолларда (меҳнат қуролларини такомиллаштирилишдаги қўл жараёнларида, меҳнатни механизациялаш ва шу кабилар) иш кучини тежами мазкур иш турларини механизациялашга қадар ва ундан кейинги ишчилар сонини бевосита таққослаш билан аниқланади. Бундай шароитда сермеҳнатлик даражасини камайтириш ёки иш кучини тежаш қуйидаги формула билан ҳисоблаб чиқилади.

$$Т_{т} = (1 - \frac{Ис(р)}{Ис(баз)}) \times 100 \ (\%)$$

ёки $Т_{т} = И_{с(баз)} - И_{с(р)}$, (мутлақ рақамларда).

Тадбирларни жорий этиш муддати ва олинган тежамни ҳисобга олиш ёки бу тадбирлар амал қилган муддатга меҳнат унумдорлигининг ўсганлигини аниқлаштириш бўйича бундай ҳисоблашда тузатиш киритиш.

Агар автоматлаштириш натижасида хизмат кўрсатиш зонаси кенгайса, у ҳолда меҳнат унумдорлиги бу кенгайишга тўғри пропорционал равишда ортади, иш кучи тежами эса қуйидагига тенг бўлади:

$$Т_{т} = (1 - \frac{Со(баз)}{Со(р)}) \times И_{с} \times В$$

бу ерда: $С_{о(баз)}$ ва $С_{о(р)}$ — базавий ва режалаштирилган даврларда хизмат кўрсатилган объектлар, $И_{с}$ — ишчилар сони,

Мисол. 30 станоксоз ишчи қўл узатмаси станоклардан ярим автомат станокларга ўтказилди ва битта станок ўрнига 3 та станок ишлата бошлади. Меҳнат унумдорлиги 3 баробарига ортди, иш кучини тежаш эса 8 кишига тенг бўлади (янги станокларга ўтказиш 1 августдан эътиборан амалга оширилди).

$$(1 - \frac{1}{3}) \times 30 \times \frac{5}{12}$$

Машина — қўл ишларида кичик механизацияни ва ҳоказоларни жорий этганда қўлда иш бажариш вақти қисқаради ва бунинг ҳисобига машинада иш бажариш вақти кўпаяди. Маҳсулот ишлаб чиқариш ҳажми ўсади ва унинг сермеҳнатлик даражаси пасаяди.

Ишлаб чиқариш ҳажми ортганда саноат ишлаб чиқариши ходимларининг айрим тоифалари (хизмат кўрсатувчи ишчилар, хизматчилар ва баъзи бир ходимлар) сони ишлаб чиқариш ҳажмига нисбатан камроқ даражада ортади. Шу муносабат билан ишчи кучининг тежалиши содир бўлади ва бутун корхона ходимларига ҳисоблаганда меҳнат унумдорлигининг ошиши рўй беради:

$$Т_к = \frac{Ис(баз) \times \%М}{100} - \frac{Ис(баз) \times \%Ис}{100}$$

бу ерда: $И_{с(баз)}$ базис даврида у ёки бу ходимлар тоифасининг сони

% М — ишлаб чиқариш ҳажмининг ўсиш фоизи;

% $С_и$ — ходимларнинг ана шу гуруҳ сонини ўсиш фоизи.

Мисол. Ишлаб чиқариш ҳажми 10%, хизмат кўрсатувчи ишчилар сони — 800 киши, улар сони 4%га ортиши назарда тутилган. Бундай ҳолда:

$$Т_к = \frac{800 \times 10}{100} - \frac{800 \times 4}{100} = 48 \text{ (киши)}$$

Саноат ишлаб чиқариш ходимларининг ҳар бир тоифаси бўйича ана шундай ҳисоб қилинади. Меҳнат унумдорлигини ўсиши бундай ҳолда қуйидаги формула бўйича аниқланади:

$$Му = \frac{Тк}{Ис(баз)} \text{ x d},$$

бу ерда: $И_{с(баз)}$ базис давридаги ишчилар сони;

d — умумий ходимлар сонида хизмат кўрсатувчи ишчилар салмоғи.

Мисол. Умумий ходимлар сонида хизмат кўрсатувчилар салмоғи 40 % га тенг, бундай ҳолда меҳнат унумдорлигининг ўсиши қуйидагича бўлади:

$$\frac{48}{800-48} \times 40 = 2{,}55(\%).$$

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

Статистик ҳисоботларда жами иш вақти фондидан фойдаланиш тўғрисида маълумотлар мавжуд. Бироқ бу фондан фойдаланишни таҳлил қилиш ва меҳнат унумдорлигининг ўсиш резервларини аниқлаш учун мазкур маълумотлар кифоя қилмайди. Бунинг учун ўрта ҳисобда битта ишчига тўғри келадиган ҳақиқий ва режалаштирилган иш вақти балансларини қиёслаб кўриш керак. Бундай қиёслаш асосида иш вақтидан яхшироқ фойдаланиш имкониятлари қандайлигини баланснинг моддалари бўйича ҳақиқий фойдаланишдан четга чиқишлар мавжудлигини, уларни келтириб чиқарадиган сабабларини батафсил чуқур ўрганиш йўлларини белгилаш мумкин бўлади. Иш вақтининг энг кўп бекор сарф бўлиши касаллик туфайли ишга келмай қолиш туфайли юз беради. Касалликлар сабабини аниқлаш ва уларни қисқартириш тадбирларини ишлаб чиқиш учун бу касалликлар ҳажмини ва асосий турлар бўйича шамоллаш касалликлари, сурункали касалликлар ишлаб чиқаришдаги шикастланишлар ва ҳоказолар бўйича тарқалишини билиб олиш зарур. Касаллик туфайли ишга келмай қолишнинг қисқаришида иш вақти фондининг кўпайиши меҳнат унумдорлигининг тўғри пропорционал равишда ортишини ва иш кучининг тегишли равишда тежалишини таъминлайди. Маъмурият рухсати билан ишга келмай қолишларни ўрганишда уларнинг ҳақиқий миқдори ва сабаблари, шунингдек рухсат берилишининг асосли эканлиги ва расмийлаштирилиш тартиби аниқлаб олинади. Ишга кеч қолиш ва меҳнат интизомининг бошқача йўллар билан бузилишига доир нуқсонларни таҳлил қилишда ҳам ана шу йўллар қўлланилади.

Иш вақтидан фойдаланишни таҳлил ишчиларнинг соатлик, кундалик ва йиллик ишлаб чиқариш нормаларининг ўсиб боришини қиёслаш зарур. Агар кундалик ишлаб чиқариш нормаси кўрсаткичи соатлик ишлаб чиқариш нормаси кўрсаткичидан камроқ бўлса, бу иш вақти смена ичида бекор сарф бўлаётганини кўрсаткичидир. Йиллик ишлаб чиқариш нормаси кўрсаткичи кундалик ишлаб чиқариш нормаси кўрсаткичидан ортиб кетгани эса йил мобайнида ишга чиқилган кунлар сони ортганлиги ёки аксинча камайганидан далолат беради. Ишчиларнинг соатлик, кундалик ва йиллик ишлаб чиқариш нормаларининг ортиб бориши ҳисобот даврида иш вақтидан фойдаланишдаги ўзгаришлар ҳақида хулоса чиқариш имконини беради. Бироқ, бу усул билан базис даврига нисбатан иш вақтидан фойдаланиш яхшиланганини ёки ёмонлангани тўғрисида фақат нисбий маълумотларгина олиш мумкин. Иш вақтидан яхшироқ фойдаланиш ҳисобига меҳнат унумдорлигининг ўсиши, резервларини аниқлаш учун эса иш вақти бекор сарф этилганига доир мутлақ миқдорларни билиш зарур бўлади.

Смена ичида иш вақтининг бекор сарф бўлиш миқдорини иш кучини сурьятга тушириш, шунингдек бекор туриб қолиш, қўшимча

ҳақ тўлаш варақалари ҳақидаги ҳисобга олиш материалларини ўрганиш йўли билан аниқлаш мумкин. Мазкур бекор туриб қолиш ва қўшимча ҳақлар тўлаш ҳақидаги варақлар технология жараёнининг мазкур мармар шарт-шароитларидан четга чиқилганда яроқсиз ишлаб чиқарилган маҳсулот қайта ишланганда ва ҳоказо йўлларда ёзилади. Меҳнат унумдорлиги ўрта ҳисобда битта ишчига иш вақти фондининг кўпайишига тўғри пропорционал равишда ортади. Агар иш вақтининг бекор сарф бўлиши базис даврида n % ни ташкил этган, режалаштирилган даврда эса уни m % гача қисқартириш мўлжалланган бўлса, у ҳолда ишчининг меҳнат унумдорлиги қуйидагича ортади:

$$T_к = \frac{100-m}{100-n} \times 100 - 100 \ (\%).$$

Мисол. Ишлаб чиқаришнинг бирон-бир участкасида иш вақтининг бекор сарф бўлиши 15%ни ташкил этади ва уни тегишли тадбирларни амалга оширган ҳолда 5% гача қисқартириш имконияти мавжуд. Бу ҳолда меҳнат унумдорлиги 11,8%га ортади.

$$T_к = \frac{100-5}{100-15} \times 100 - 100$$

Яроқсиз маҳсулот ишлаб чиқариш қисқарганда ва иш вақтининг бошқа унумсиз харажатлари камайганда ҳам меҳнат унумдорлигининг ўсиши худди шундай йўл билан аниқланади.

Меҳнат унумдорлигини ҳисоблашда иш кучини тежаш бўйича қуйидаги формула ишлатилади:

$$T_к = \frac{m-n}{100-n} \times 100 \ (\%).$$

Мисол. Смена ичида иш вақтининг бекор сарф булишини 10%дан 5%га қисқартириш мўлжалланган, бу ҳолда тежаш 5,26%ни ташкил этади:

$$T_к = \frac{10-5}{100-5} \times 100 \times$$

Агар мазкур тадбир 500 кишига татбиқ қилинадиган бўлса, тежаш миқдори 26 кишини ташкил этади.

$$500 \times \frac{5,26}{100}$$

Бир қатор ҳолларда айрим тадбирларнинг самарадорлиги унчалик самарали бўлмаслиги мумкин. У ҳолда иш вақтининг тежалиши киши-соатда ҳисобланади. Ишчилар миқдорининг қанча тежалганлигини аниқлаш учун бир қатор тадбирлар бўйича тежашни соат ҳисобида қўшиб жамлаш, сўнгра қуйидаги формула бўйича ишчиларнинг ўртача рўйхат сонига ўтказиш керак:

$$T_к = \frac{Сик}{ИВФ \times К}$$

бу ерда: ИВФ — битта ишчининг йиллик иш вақти фонди, соат

$С_{ик}$ — сермеҳнатлик даражасининг норма-соатларда камайиши

К — ишлаб чиқариш нормасининг бажарилиш коэффициенти.

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

Ишчиларнинг умумий ёки барча ишловчилар орасида салмоғининг ортиши ходимлар барча тоифаларини ҳисоблаганда меҳнат унумдорлигининг ортишига баробардир. Ишчилар (I) ёки асосий ишчилар салмоғининг индекси бир тоифадаги ишчилар меҳнат унумдорлиги кўрсаткичларини бошқа тоифадаги ходимлар кўрсаткичига ўтказиш коэффициенти ҳисобланади:

$$IМ_{у.умум.} = IМ_{у.ас.и.} \times I_{ас.и.} \text{ ёки } IМ_{у.ас.и.} = \frac{IМу.у.н.}{Iас.и.}$$

Мисол: Агар асосий ишчиларнинг меҳнат унумдорлиги 5%га ошса, барча ишчилар орасида уларнинг салмоғи 50%ни ташкил этади, кейин 52% бўлди, у ҳолда:

$$IМ_{у.умум.} = 1,05 \times \frac{52}{50} = 1,05 \times 1,04 = 1,092 \text{ яъни } 9,2\% \text{га ўсади.}$$

Ёрдамчи ишчилар меҳнат унумдорлигининг ўсишини ҳисоблаш усуллари айни асосий ишчиларники сингари бўлади. Ўсиш омиллари ҳам ишлар сермеҳнатлик даражасининг пасайиши ва иш вақтидан фойдаланишнинг яхшиланиши ўша-ўшадир. Ҳисоблашни қуйидаги формула бўйича амалга ошириш мумкин:

$$М_{у.умум.} = М_{у.ишс} \times Д_{ё.и.}.$$

Умуман корхона бўйича бошқарув ходимларининг нисбий сони қисқарганда меҳнат унумдорлигининг эҳтимол тутилган ўсиши қуйидаги формула бўйича юқоридаги сингари ҳисобланади:

$$М_у = \frac{100\text{-}18}{100\text{-}20} \times 100 - 100.$$

Мисол. Бошқарув персоналининг салмоғи қайта ташкил этилгунга қадар 20%ни, кейин эса 18%ни ташкил қилган, шунда корхонадаги меҳнат унумдорлигининг ўсиши 2,5%га тенг бўлган:

$$\%М_у = \frac{100\% \times}{100\% \times \text{баз}} \times 100 - 100.$$

Умуман корхона ёки цех бўйича меҳнат унумдорлигининг умумий кўрсаткичини аниқлаш учун айрим омиллар бўйича унум рлик индексларини қайта кўпайтириш даркор; уларнинг ҳосиласи меҳнат унумдорлигининг умумий индекси бўлади. Агар иш кучини тежаш бўйича ҳисоб-китоб амалга ошириладиган бўлса, якунни поғонали усул билан қуйидаги формулалар бўйича ҳисоблаш тавсия этилади:

$$\%М_{у1} = \frac{Т_{к} \times 100}{И_с - Т_{к1}} \quad \%М_{у2} = \frac{Т_{к2} \times 100}{И_с - (Т_{к1} + Т_{к2})}$$

$$\%М_{у3} = \frac{Т_{к3} \times 100}{И_с \times (Т_{к1} + Т_{к2} + Т_{к3})}$$

Қисқача хулосалар

Унумдорлик — бу муайян вақт мобайнида ишлаб чиқарилган маҳсулот миқдорининг муайян турдаги маҳсулот ишлаб чиқариш учун ишлатилган ресурслар миқдорига нисбатидир. Меҳнат унумдорлиги кўрсаткичлари тизимининг тузилиши улардан ҳар бирининг функционал вазифасини аниқлашга асосланиши лозим. Кўрсаткичларни таснифлашнинг мезони — меҳнат натижаларини ифодалаш усулидир. Меҳнат унумдорлигини ўлчаш вазифаси, унинг тизимини яратиш ўрганишнинг муҳим йўналиши ҳисобланади. Меҳнат унумдорлигини ўлчаш усуллари кўп омилли, векторли ва кўп мезонли сифатида таснифланади.

Меҳнат унумдорлиги ривожланиб борувчи кўрсаткич бўлганлиги сабабли омиллар ва резервларни ўрганиш долзарб муаммога айланади. Меҳнат унумдорлигини ошириш резервлари тизимининг яратилиши энг муҳим йўналишдир уларни учта даражада: иш ўрни, цех (бўлим) ва корхона (ташкилот) сифатида олиб қараш мақсадга мувофиқдир.

Юқорида меҳнат унумдорлигини ошириш резервларини аниқлашнинг анъанавий усуллари баён қилинди. Резервлар фақат меҳнат унумдорлигининг кўрсаткичи тарзида уларнинг жонли меҳнатдан фойдаланишга таъсир кўрсатиши томонидан қараб чиқилди.

Масалан, иш вақтининг бекор сарф этилишининг қисқариши асбоб-ускуналар, ишлаб чиқариш майдонидан оқилона фойдаланишга,

кўп миқдордаги меҳнат элементларининг қайта ишланиш жалб этилишига ёрдам беради. Маҳсулот сифатининг оширилиши маҳсулот яроқсизлиги билан боғлиқ харажатларни камайтиради. Автоматлаштириш тизимларига ўтилиши кўп станокли ва агрегатли хизмат кўрсатишни ташкил этиш имконини беради. Бунинг маъноси шуки, жонли меҳнат камроқ сарф этилганда кўп миқдордаги асосий воситалар ишга солинади, кўп хомашё ва материаллар қайта ишланади, товарлар ишлаб чиқариш кўпаяди, доимий — шартли харажатлар камайтирилади.

Жонли ва буюмлашган меҳнатни тежаш резервлари уч даражада: бевосита иш жойида (якка тартибда, жамоа тарзида); иккиламчи меҳнат жамоасида (участка, цех, бўлим); корхона даражасида олиб қаралиши лозим.

Назорат ва муҳокама қилиш учун саволлар

1. Меҳнат самарадорлигининг кўрсаткичи, сифатидаги, унинг меҳнатнинг психофизиологик ва ижтимоий самарадорлиги билан ўзаро алоқаси сифатидаги меҳнат унумдорлиги нима?
2. Меҳнат унумдорлиги билан боғлиқ қандай назарий тушунчаларини биласиз?
3. Меҳнат унумдорлигини ўлчашнинг асосий усулларини, уларнинг афзалликлари, камчиликлари, қўлланиш соҳаларини айтиб беринг.
4. Сиз меҳнат унумдорлигини оширишнинг қандай моддий-техник омилларини ва уларнинг таъсир кўрсатишини ҳисоблашнинг қандай усулларини биласиз?
5. Меҳнат унумдорлигини оширишнинг ташкилий омиллари тузилиши қандай, улар иш вақтидан фойдаланишга ва маҳсулотнинг сермеҳнатлик даражасига қандай таъсир кўрсатади?
6. Меҳнат унумдорлигини оширишнинг энг муҳим ижтимоий-иқтисодий омиллари ва уларнинг таъсир кўрсатиш хусусиятлари тўғрисида сўзлаб беринг.
7. Меҳнат унумдорлигини оширишнинг омили сифатидаги буюмлашган меҳнатдан оқилона фойдаланиш нимани билдиради?
8. Меҳнат унумдорлигини ошириш резервларини таснифлаб беринг?
9. Меҳнат унумдорлигини оширишнинг ички ишлаб чиқариш резервларини аниқлаш услубияти ҳақида сўзлаб беринг.

12 - БОБ. МЕҲНАТ УНУМДОРЛИГИНИ ТАҲЛИЛ ҚИЛИШ

12.1. Меҳнат унумдорлигининг умумлаштирувчи, хусусий ва ёрдамчи кўрсаткичлари ва уларни ҳисоблаш

Меҳнат унумдорлиги даражасига баҳо бериш учун умумлаштирувчи, хусусий ва ёрдамчи кўрсаткичлар тизими қўлланади.

Умумлаштирувчи кўрсаткичларга битта ишловчининг ишлаб чиқарган ўртача йиллик, ўртача ойлик, ўртача кунлик ва ўртача соатлик маҳсулоти қийматининг ифодаси киради.

Хусусий кўрсаткичлар — бу муайян турдаги маҳсулот бирлигини ишлаб чиқариш учун вақт сарфи (маҳсулотнинг меҳнатсарфлиги) ёки бир киши-кунида ёхуд бир киши-соатда муайян турдаги натурал ифодада маҳсулот ишлаб чиқаришга сарфланган вақтни билдиради. **Ёрдамчи кўрсаткичлар** муайян иш турининг бирлигига ёки вақт бирлиги ичида бажарилган ишлар ҳажмига сарфланган вақтни тавсифлаб беради.

Меҳнат унумдорлигининг умумлашган кўрсаткичи битта ходимнинг ўртача йиллик маҳсулот ишлаб чиқаришидир. Унинг ҳажми фақат ишчиларнинг маҳсулот ишлаб чиқаришга эмас, балки уларнинг саноат ишлаб чиқариш ходимлари умумий сондаги салмоғига, шунингдек уларнинг ишлаган кунлари ва иш кунининг қанча давом этиши (муддати)га ҳам боғлиқ бўлади.

12.1.1- жадвал

Омилларни таҳлил қилиш учун бошланғич маълумотлар

Кўрсаткич	Режа	Ҳақиқатда	Ўзгариш
Маҳсулотни ишлаб чиқариш ҳажми, млн.сўм	96000	100800	4800
Рўйхатдаги ўртача миқдорлар: Саноат-ишлаб чиқариш ходимлари(СИХ)	200	202	2
Ишчилар (Ис)	160	165	5
Саноат-ишлаб чиқариш ходимлари	80	81,68	1,68

давоми

Кўрсаткич	Режа	Ҳақиқатда	Ўзгариш
Йилига битта ишчи ишлаган кунлар (ИК)	220	210	–10
Иш кунининг ўртача давом этиши (Д) соат	7,95	7,8	–0,15
Ишланган вақтнинг умумий миқдори: Барча ишчилар бир йилда (Иб), киши соат; шу жумладан бир ишчи: киши-соат	279840 1749	270270 1638	– 9570 –111
Ўртача йиллик ишлаб чиқариш, млн, сўм Битта ишловчи (ЙМ) Битта ишчи (ЙМ)	480 600	499,01 610,91	19,01 10,91
Ишчининг ўртача кунлик маҳсулот ишлаб чиқариши (КМ),минг сўм	343,05	372,96	29,91
Ишчининг ўртача соатлик маҳсулот ишлаб чиқариши (СМ), минг сўм	2,73	2,91	0.18
Унумсиз вақт сарфи (Ту), минг сўм	—	1367	—
ФТТ тадбирларнинг жорий қилиш ҳисобига режадан ташқари тежалган вақт (Тт), минг киши-соат	—	8500	—
Таркибий силжишлар натижасида товар маҳсулот қийматининг ўзгариши, млн.сўм	...	2300	—

Бундан битта ишлаб чиқариши қуйидаги омиллар кўпайтмасига тенглиги келиб чиқади:

$$ЙМ = ХС \times К \times Д \times СМ.$$

Мазкур омилларнинг саноат-ишлаб чиқариш ходимларни ўртача йиллик маҳсулот ишлаб чиқариши даражасининг ўзгаришига таъсирини мутлақ фарқлар усули билан ҳисоблаб чиқамиз.

12.1 ва 12.2- жадваллар маълумотларига қараганда, корхона ходимининг ўртача йиллик маҳсулот ишлаб чиқариши режадаги 19 млн. сўмдан (499 — 480 млн. сўм) кўпдир. Ўртача йиллик маҳсулот саноат-ишлаб чиқариш ходимларининг умумий сонида ишчилар улушининг ортганлиги муносабати билан 10 млн. сўмга ва ишчиларнинг

ўртача соатлик ишлаб чиқариши ошганлиги сабабли 40 млн. сўмга кўпайган. Унинг даражасига иш вақтининг режадан ташқари бутун кун бўйи ва смена ичида вақт бекор сарф бўлиши салбий таъсир кўрсатган, натижада у тегишли равишда 22,27 ва 8,83 млн. сўмга камайган. Шу сабабли таҳлилни ана шу йўналишда чуқурлаштириш лозим.

12.1.2 - жадвал

Ходимларнинг ўртача йиллик маҳсулот ишлаб чиқариш даражасига омилларнинг таъсир кўрсатишини мутлақ фарқлар усули билан ҳисоблаш

Омиллар	Ҳисоблаш алгоритми ΔЙМ, млн.сўм
СИТ умумий сонида ишчилар улушининг ўзгариши	$\Delta ЙМ_{уд}=\Delta У_{ях} ЙМ_{рс}=0,0168\times 600=$ $=10,08$
Йилига битта ишчи ишлаган кунлар сонининг ўзгариши	$\Delta ЙМ_{к}=УД_{ф}\times \Delta К\times М_{реж}=0,8168\times$ $(-10)\times 2,73=-22.29(-22,30)$
Иш куни давом этишининг ўзгариши	$\Delta ЙМ_{д}=УД_{ф}\times К_{ф}\times \Delta Д\times СМ_{реж}=$ $=0,8168\times 210\times(-0,5)\times 0,34305=8,83$ $(-29,42)$
Ўртача соатлик маҳсулот ишлаб чиқаришнинг ўзгариши	$\Delta ЙМ_{см}=Уд_{ф}\times К_{ф}\times Д_{ф}\times \Delta СМ=$ $=0,8168\times 210\times 7,8\times 0,02991=+40,02$
Жами	19.01 1,62

Ишчини ўртача йиллик маҳсулот ишлаб чиқаришининг ўзгариши ҳам худди шундай таҳлил қилинади, у битта ишчининг йил давомида ишлаган кунлари сонига, иш кунининг ўртача давом этиши ва ўртача соатлик маҳсулот ишлаб чиқаришга боғлиқ бўлади:

$$ЙМ = К \times Д \times СМ.$$

Мазкур омилларнинг таъсирини мутлақ фарқлар усули билан ҳисоблаб чиқамиз:

$\Delta ЙМ_{к} = \Delta К\times Д_{режк} СМ_{реж} = -10\times 7,95\times 0,34305 = -27,27$ млн. сўм;

$\Delta ЙМ_{к} = К_{ф}\times \Delta Д\times СМ_{режк} 210\times(-0,15)\times 0,34305 = -10,81$ млн. сўм;

$\Delta ЙМ_{см} = К_{ф}\times Д_{ф}\times \Delta СМ = 210\times 7,8\times 0,02991 = 48,99$ млн. сўм.

Жами + 10,91 млн. сўм.

Меҳнат унумдорлигининг асосий кўрсаткичларидан бири— ишчиларнинг ўртача кунлик ва ўртача йиллик маҳсулот ишлаб чиқаришига боғлиқ бўлган омил сифатлар ўртача соатлик маҳсулот ишлаб чиқаришнинг ўзгариши албатта таҳлил этилади. Ўртача соатлик

маҳсулот ишлаб чиқаришни таҳлил қилиш учун проф. Н.А. Русак томонидан ишлаб чиқилган услубиятдан фойдаланамиз, унга кўра бу кўрсаткичнинг ҳажми маҳсулотнинг сермеҳнатлиги ўзгариши ва унга қиймат баҳоси бериш билан боғлиқ омилларга алоқадордир. Омилларнинг биринчи гуруҳига ишлаб чиқаришнинг техникавий даражаси, ишлаб чиқаришни ташкил этиш, яроқсиз маҳсулот ва уни тузатиш билан боғлиқ бўлган вақтнинг унумсиз сарф бўлиши каби омиллар киради. Иккинчи гуруҳга маҳсулот ишлаб чиқариш ҳажмининг қиймат баҳоси ўзгариши билан боғлиқ бўлган омиллар киради. Мазкур омилларнинг ўртача соатлик маҳсулот ишлаб чиқаришга таъсирини ҳисоблаш учун занжирли қўйиб чиқиш усулидан фойдаланилади. Ўртача соатлик маҳсулот ишлаб чиқаришнинг режадаги ва ҳақиқий даражасидан ташқари унинг ҳажмига доир учта асосий шартни ҳисоблаб чиқиш зарур.

Ўртача соатлик маҳсулот ишлаб чиқаришнинг биринчи шартли кўрсаткичи режа билан қиёсланадиган шароитда ҳисоблаб чиқилиши лозим (унумли ишланган вақт учун, маҳсулотнинг режали тузилиши ва ишлаб чиқаришнинг режалаштирилган техникавий даражада). Бунинг учун товар маҳсулот ишлаб чиқаришнинг ҳақиқий ҳажми таркибий силжишлар ($\Delta МЧ_{тар}$) ва кооператив маҳсулотлар етказиб бериш ($\Delta МЧ_{кк}$) натижасида уни ўзгартириш ҳажмига тузатишлар киритиш, ишланган вақт миқдорини эса унумсиз сарфланган вақтга ($Т_у$) ва фан-техника тараққиёти тадбирларини жорий қилишда тежаб қолинган режадан ташқари вақтга ($Т_р$) тўғрилаш ва уни олдиндан аниқлаш керак бўлади. Ҳисоблаш алгоритми:

$$СМ_{шарт}1 = (МЧ_ф \pm \Delta МЧ_{тар})/ (Т_ф - Т_у \pm Т_т) = (100800 - 2300)/$$

$$(270270 - 1367 + 8500) = 335{,}08 \text{ минг сўм.} \quad (0{,}357079)$$

Агар олинган натижани режадаги натижа билан таққосласак, меҳнатни ташкил этиш яхшиланиши муносабати билан меҳнат интенсивлиги ҳисобига ўртача соатлик маҳсулот ишлаб чиқариш ўзгарганлигини кўрамиз, чунки қолган шартлар режадаги шартларга яқинлаштирилган:

$$\Delta СМ_{инт} = 355{,}08 - 343{,}05 = \square\square\square - 12{,}03 \text{ минг сўм.}$$

Шартли кўрсаткич интенсив кўрсаткич билан фарқ қилади, уни ҳисоблаш вақтида меҳнат харажатларига ($Т_у$)га қараб тузатиш киритилмайди:

$$СМ_{шарт}1 = (МЧ_ф \pm \Delta МЧ_{тар})/(Т_ф - Т_у) = (100800 - 9800 - 2300)/$$

$$(270270 - 1367) = 366{,}3 \text{ минг сўм.} \quad (0{,}366303)$$

Олинган натижа билан аввалги натижа ўртасидаги фарқ фан-техника тараққиёти тадбирларини жорий этиш муносабати билан режадан ташқари вақт тежалиши ҳисобига ўртача соатлик маҳсулот ишлаб чиқаришнинг ўзгарганлигини кўрсатади:

$$\Delta СМ_{тт} = 366,3 - 355,08 = 11,22 \text{ минг сўм.}$$

Учинчи шартли кўрсаткич иккинчи шартли кўрсаткичдан шу билан фарқ қиладики, махражга унумсиз вақт сарфи билан боғлиқ тузатиш киритилмайди:

$$СМ_{шарт}3 = (МЧ_{ф} \pm \Delta МЧ_{тех})/Т_{ф} = (100800 - 2300)$$
$$/270270 = 364,45 \text{ минг сўм. } (0,36445)$$

Учинчи ва иккинчи шартли кўрсаткич ўртасидаги фарқ унумсиз вақт сарфининг ўртача соатлик маҳсулот ишлаб чиқариш даражасига таъсир кўрсатишини акс эттиради:

$$\Delta СМ_{ту} = 364,45 - 366,3 = -1,85 \text{ минг сўм.}$$

Агар учинчи шартли кўрсаткични ҳақиқий кўрсаткич билан таққосласак, маҳсулот ишлаб чиқаришдаги таркибий силжишлар ҳисобига ўртача соатлик маҳсулот ишлаб чиқариш қанчалик ўзгарганлигини кўрамиз:

$$\Delta СМ_{тех} = 372,96 - 364,45 = 8,51 \text{ минг сўм.}$$

Шундай қилиб, учинчи омилдан ташқари барча омиллар корхона ишчилари меҳнат унумдорлигига ижобий таъсир кўрсатади.

Омиллар баланси: 12,03+11,22−1,85+8,51=29,91 минг сўм.

Омилларнинг ўртача соатлик маҳсулот ишлаб чиқариш даражасига таъсирини ўрганишда ўзаро боғланган — регрессив таҳлил усуллари катта аҳамиятга эгадир. Ўртача соатлик маҳсулот ишлаб чиқаришнинг кўп омиллари ўзаро боғланган моделига қуйидаги омилларни киритиш мумкин: меҳнатнинг фонд билан ёки энергия билан таъмин этилганлиги, юқори малакага ёки ишчиларнинг ўртача тариф разрядига эга бўлган ишчилар, асбоб-ускуналар хизматининг ўртача муддати, унинг умумий қийматида илғор асбоб-ускуналарнинг улуши ва ҳоказо. Кўпчилик регрессив тенгламалар коэффициентлари ҳар бир омил кўрсаткичи мутлақ ифодадаги бирликка ўзгарганда ўртача соатлик маҳсулот ишлаб чиқариш неча сўмга ўзгаришини кўрсатади. Ишчиларнинг ўртача йиллик маҳсулот ишлаб чиқариши ана шу омиллар ҳисобига қандай ўзгарганлигини билиш учун олинган ўртача соатлик маҳсулот ишлаб чиқаришнинг ўсишини битта ҳақиқатда ишланган киши-соат миқдорига кўпайтириш зарур:

$$\Delta ЙМ_{хi} = \Delta СМ_{хi} \times УД_{ф}.$$

Уларнинг ходим ишлаб чиқарган ўртача соатлик маҳсулотга таъсирини аниқлаш учун ишчиларнинг ўртача йиллик маҳсулот ишлаб чиқаришининг ўсишини саноат-ишлаб чиқариш персонали умумий сонидаги ишчилари ҳақиқий салмоғига кўпайтириш керак:

$$\Delta ЙМ_{хі} = \Delta СМ_{хі} \times УД_{ф}.$$

Ана шу омилларнинг маҳсулот ишлаб чиқариш ҳажмининг ўзгаришига таъсирини ҳисоблаш учун ходимнинг вақт омили ҳисобига ўртача соатлик маҳсулот ишлаб чиқаришни ўсишини саноат-ишлаб чиқариш персонали ҳақиқий ўртача рўйхат сонига кўпайтириш керак:

$$\Delta МЧ_{хі} = \Delta ЙМ_{,хі} \times СИП_{ф},$$

Вақт омили ҳисобига ўртача соатлик маҳсулот ишлаб чиқаришнинг ўзгаришини иш кунининг ҳақиқий давом этишига, битта ишчининг бир йил мобайнида ишлаган кунлар сонига, ишчиларнинг умумий ходимлар сонидаги ва корхона ходимларининг ўртача рўйхат сонидаги салмоғига кўпайтириш лозим.

$$\Delta МЧ_{хі} = \Delta СМ_{хі} \times Д_{ф} = К_{ф} \times УД_{ф} = СИХ_{ф}.$$

12.2. Меҳнат унумдорлигини ошириш манбалари ва унинг резервларини ҳисоблаш тартиби

12.2.1-жадвалдан меҳнат унумдорлиги ва маҳсулот ишлаб чиқариш кўрсаткичларининг ўзгаришига қайси омиллар ижобий, қайси омиллар салбий таъсир кўрсатиши маълум бўлиб турибди. Таҳлил этилаётган корхонада мазкур кўрсаткичлар даражасини ошириш соҳасида фойдаланилмаган имкониятлар борлиги аниқланди, булар иш вақтининг кун бўйи, смена ичида унумсиз фойдаланиши билан боғлиқ бўлиб, келгусида ишлаб чиқаришни ташкил этишда буни ҳисобга олиш зарур.

Таҳлил қилиш якунида меҳнат унумдорлигини ошириш юзасидан муайян тадбирлар ишлаб чиқилиши ва ишчиларнинг ўртача соатлик, ўртача кунлик ва ўртача йиллик маҳсулот ишлаб чиқаришини ошириш резервларини аниқлаш лозим.

Унумдорликни ошириш резервларини қондиришнинг асосий йўналишлари унумдорлик даражасини ҳисоблаш формуласининг ўзидан келиб чиқади: СМ=МЧ/Т. Бу формулага мувофиқ меҳнат унумдорлигини оширишга қуйидаги йўллар билан эришиш мумкин:

а) корхонанинг ишлаб чиқариш қувватидан тўлароқ фойдаланиш ҳисобига маҳсулот ишлаб чиқаришни кўпайтириш, чунки ишлаб чиқариш ҳажми ошганда, иш вақти сарфланишининг фақат ўзгарувчан қисми кўпаяди, доимий қисми эса ўзгармасдан қолади. Натижада маҳсулот ишлаб чиқариш учун сарфланадиган вақт камаяди;

б) маҳсулот ишлаб чиқаришни интенсивлаштириш, унинг сифатини ошириш, ишлаб чиқаришни комплекс механизациялаш ва автоматлаштиришни жорий этиш, такомиллашган техника ва ишлаб

чиқариш технологиясини қўллаш, ишлаб чиқаришни ташкил этиш, моддий-техника таъминотини ва ташкилий-техникавий тадбирлар режасига мувофиқ бошқа омилларни яхшилаш ҳисобига иш вақтининг бекор сарф бўлишини қисқартириш йўли билан маҳсулот ишлаб чиқаришга меҳнат сарфларини қисқартириш.

12.2.1- жадвал

Омилларни таҳлил қилиш натижалари

Омиллар	ΔСМ, меҳнат-нинг,	Δ ЙМ, млн. сўм	ΔЙМ, млн.сўм	ΔМЧ, млн. сўм
1.Ходимлар сони	—	—	—	960
2.Битта ходимнинг ўртача йиллик маҳсулот ишлаб чиқариши	—	—	—	3840
Жами	—	—	—	4800
2.1.Ишчиларнинг салмоғи	—	—	10,08	2036
2.2. Битта ходим бир йилда ишлаган маҳсулоти	—	–27,27	–22,27	–4498
2.3.Иш кунининг давом этиши	—	–10,81	–8,83	–1784
2.4.Ишчиларнинг ўртача соатлик маҳсулот ишлаб чиқаришнинг ўзгариши	—	48,90	40,03	8086
Жами	—	10,91	19,01	3840
2.4.1.Ишлаб чиқаришни ташкил этиш (меҳнат интенсивлиги)	12.03	19,70	16,09	3520
2.4.2.Ишлаб чиқаришнинг техникавий даражасини ошириш	11,22	18,38	15,01	3032
2.4.3.Иш вақтининг унумсиз сарфи	-1,85	–0,3	–2,46	–
2.4.4.Ишлаб чиқаришнинг тузилиши	8,51	1,40	11,39	2300
Жами	*29,91*	*48,99*	*40,03*	*8086*

Бунда маҳсулот ишлаб чиқариш ва меҳнат харажатлари ҳажмининг ўзгаришида қуйидаги нисбатлар варианти бўлиши мумкин, улар ҳозирги пайтда мавжуд бўлган иқтисодий шароитда меҳнат унумдорлигининг ўсишини таъминлаш соҳасидаги бошқарув стратегиясини танлашда ҳисобга олиниши лозим:

а) маҳсулот ишлаб чиқаришга меҳнат сарфлаш қисқаргани ҳолда маҳсулот ишлаб чиқариш ҳажмининг кўпайиши содир бўлади;

б) меҳнат сарфига қараганда маҳсулот ҳажми тезроқ ортади;

в) меҳнат сарфлари ўзгармаган ҳолда маҳсулот ҳажми ортади;

г) меҳнат сарфлари камайгани ҳолда маҳсулот ҳажми ўзгармай қолади;

д) маҳсулот ҳажми меҳнат сарфларига нисбатан секинроқ суръатлар билан пасаяди.

Стратегик сиёсатнинг танланган вариантидан қатъи назар ўртача соатлик маҳсулот ишлаб чиқаришни кўпайтириш резервлари қуйидагича аниқланади:

$$Р\uparrow СМ = СМ_э - СМ_х = МЧ_х + Р\uparrow МЧ / Т_х - Р\uparrow Т + Т = -МЧ_х / Т_х$$

бу ерда: Р↑СМ — ўртача соатлик маҳсулот ишлаб чиқаришни кўпайтириш резерви; СМэ, СМх — тегишли равишда ўртача соатлик маҳсулот ишлаб чиқаришнинг эҳтимол тутилган ва ҳақиқий даражаси;

Р↑МЧ — фан-техника тараққиёти (ФТТ) тадбирларини жорий этиш ҳисобига ялпи маҳсулотни кўпайтириш резерви;

$Т_х$ — маҳсулотнинг ҳақиқий ҳажмини ишлаб чиқаришга иш вақтининг ҳақиқий сарфлари;

Р↑Т — ишлаб чиқариш жараёнларини механизациялаш ва автоматлаштириш, меҳнатни ташкил этишнинг яхшилаш, ходимлар малакасини ошириш ва ҳоказолар ҳисобига иш вақтини қисқартириш резерви;

$Т_х$ — қўшимча меҳнат сарфлари.

Улар маҳсулот ишлаб чиқаришни кўпайтириш билан боғлиқ бўлиб, *маҳсулот ишлаб чиқаришни кўпайтириш резервларининг* ҳар бир манбаи бўйича аниқланади, бунда мазкур резервни ўзлаштириш учун *зарур бўлган ишларнинг қўшимча ҳажми* ва *маҳсулот ишлаб чиқариш* нормалари ҳисобга олинади.

Ўртача соатлик маҳсулот ишлаб чиқаришнинг ортиши резервини иш кунининг режалаштирилган давом этишига кўпайтириб, *ўртача кунлик маҳсулот ишлаб чиқаришнинг ортиши резервига* эга бўламиз. Агар бу резервни битта ишчининг режалаштирилган иш вақти фондига кўпайтирсак, *ишчиларнинг ўртача йиллик маҳсулот ишлаб чиқаришининг* ўсиш резервини билиб оламиз.

Маҳсулот ишлаб чиқариш резервини аниқлаш учун ўртача соатлик эҳтимол яратилган маҳсулотнинг кўпайишини барча ишчиларнинг режалаштирилган иш вақти фондига кўпайтириш зарур.

$$Р\uparrow МЧ = Р\uparrow СМ \times Т_х.$$

Муайян тадбир ўтказиш ҳисобига меҳнат унумдорлигининг ортиши резервини (Р↑ПТхі) ҳам қуйидаги формула бўйича ҳисоблаб чиқиш мумкин:

$$Р↑ПТxi = Р↑ИС\%xi | 100 - Р↓ИС\%xi,$$

бу ерда Р↓ИС%xi — муайян талбир ўтказиш ҳисобига ишчилар ёки бошқарув персонали сонини нисбий қисқартириш фоизи.

12.3.1- жадвал

Персонални рентабеллик омилини таҳлил қилиш учун маълумотлар

Кўрсаткичлар	Режа	Ҳақиқатда	Четга чиқиш
Маҳсулотни сотишдан олинган фойда, млн.сўм	17900	19296	1396
Персоналнинг ўртача рўйхат сони, киши	200	202	202
Маҳсулотни сотишдан келган тушум, млн.сўм	95250	99935	4685
Товар маҳсулот амалдаги нархларда, млн.сўм	96000	104300	8300
Товар маҳсулот қийматида тушумнинг салмоғи,%	99,22	95,81	−3,41
Капиталнинг ўртача йиллик суммаси, млн сўм	48845	50000	1155
Битта ходимга тўғри келадиган фойда, млн.сўм	89,5	95,5	6,0
Маҳсулот рентабеллиги,%	18,64	18,5	−0,14
Сотиш рентабеллиги, %	18,79	19,3	0,51
Капитал айланиши рентабеллиги	1,95	2,0	0,05
Битта ходимга тўғри келадиган капитал миқдори, млн.сўм	244,225	247,525	3,3
Ҳисобот даврида амал қилган нархларда битта ходимнинг ўртача йиллик ишлаб чиқарган маҳсулоти, млн.сўм	480	516.33	36,35

12.3. Меҳнат ресурсларидан фойдаланиш самарадорлигини таҳлил қилиш

Бозор иқтисодиёти шароитида корхонада меҳнат ресурсларидан фойдаланиш самарадорлигига баҳо беришда персоналнинг рентабеллиги кўрсаткичи (фойданинг саноат-ишлаб чиқариш персонали сонига нисбати) ўртача йиллик катта аҳамиятга эгадир. Фойда маҳсулотни сотиш рентабеллигига, капиталнинг айланиш коэффициентига ва ҳаракатдаги капиталнинг суммасига боғлиқ бўлганлиги сабабли мазкур кўрсаткичнинг омилли моделини қуйидагича тасаввур қилиш мумкин:

бу ерда: Ф — маҳсулотни сотишдан олинган фойда;

ХС — ходимларнинг ўртача рўйхат сони;

В — маҳсулотни сотишдан келган тушуми;

KL — капиталнинг ўртача йиллик йиғиндиси;

ТМ — амалдаги нархларда товар маҳсулот чиқариш қиймати;

ПРХС — персоналнинг рентабеллиги;

ФРТ — сотишнинг рентабеллиги;

KLFXC — меҳнатнинг капитал билан таъминланганлиги;

TFTM — ишлаб чиқарилган маҳсулот қийматида тушумнинг улуши;

TMFXC — битта ходимнинг амалдаги нархларда ўртача йиллик ишлаб чиқарган маҳсулоти.

Биринчи модель бўйича сотиш рентабеллиги даражасини, капитал айланиши коэффициенти ва меҳнатнинг капитал билан таъминланганлигининг ўзгариши ҳисобига битта ходимга тўғри келадиган фойданинг қанчалик ўзгарганлигини аниқлаш мумкин.

Битта ходимга тўғри келадиган фойда (12.3.1.-жадвал) қуйидагиларнинг ўзгариши ҳисобига режадагидан 6,06 млн. сўмга кўпдир.

Сотиш рентабеллиги:

(0,193−0,1879)× 1,95×244,225=2,43 (млн. сўм)

капиталнинг айланиши:

(2−1,95) × 0,193 × 244,225 = 2,30 млн. сўм,

капитал билан таъминланиш:

(247,525−244,225) × 2 × 0,193 =1,27 млн. сўм.

Жами 6,06 млн. сўм.

Иккинчи модель битта ходимга тўғри келадиган фойда қанчалик ўзгарганлигини аниқлаш имконини беради, бу ўзгариш маҳсулотни сотиш рентабеллиги даражаси, ишлаб чиқарилган маҳсулотнинг умумий ҳажмида тушумнинг салмоғи ва меҳнат унумдорлиги ҳисобига рўй берган.

Таҳлил қилинаётган корхонада битта ходимга тўғри келадиган фойда қуйидагилар ҳисобига кўпайган:

сотиш рентабеллиги:

$$(0,193-0,1879)\times 0,9922\times 480=2,43 \text{ млн. сўм.}$$

Маҳсулот қийматидаги тушум улуши:

$$(0,9581-0,9922)\times 0,193\times 480=3,16 \text{ млн. сўм.}$$

Меҳнат унумдорлиги:

$$(516,33-480)\times 0,193\times 0,9581=6,72 \text{ млн. сўм.}$$

Жами: 6,0 млн. сўм.

Иккинчи моделнинг қулай томони шундаки, у меҳнат унумдорлигининг ўсиш омилини персоналнинг рентабеллиги ошиш суръатлари билан боғлаш имконини беради. Бунинг учун вақт омили ҳисобига маҳсулот ишлаб чиқариш ўртача йиллик миқдорининг ўзгаришини товар маҳсулотнинг бир сўми ҳисобига фойданинг ҳақиқий даражасига кўпайтириш керак.

12.3.2- жадвалдан саноат-ишлаб чиқариш персонали ўртача йиллик маҳсулот ишлаб чиқариш даражасини шакллантирувчи омиллар ҳисобига битта ходимга тўғри келадиган фойда қанчалик ўзгарганлиги кўриниб турибди. Айрим омиллар таъсирининг салбий натижаларини корхонада меҳнат ресурсларидан фойдаланиш самарадорлигини ошириш резервларидан фойдаланилмаганлиги сифатида баҳолаш мумкин.

12.3.2- жадвал

Битта ходимга тўғри келадиган фойданинг ўзгариш омиллари

Омиллар	ΔЙМ, млн. сўм	Битта ходимга тўғри келадиган фойданинг ўзгариши, млн.сўм
1. Ишчиларнинг салмоғи	10,08	10,08×0,185=1,86
2. Битта ходим бир йилда ишлаган кунлар сони	−22,27	−22,27×0,185=−4,12
3. Иш кунининг давом этиши	−8,83	−8,83×0,185=1,63
4. Ишчиларнинг ўртача соатлик маҳсулот ишлаб чиқаришнинг ўзгариши	40,03	40,03×0,185=7,41
5. Корхонада белгиланадиган баҳоларнинг ўзгариши	17,32	17,32×0,185=3,20
Жами	36,33	36,33×0,185=6,72

давоми

Омиллар	ΔЙМ, млн. сўм	Битта ходимга тўғри келадиган фойданинг ўзгариши, млн.сўм
4.1.Ишлаб чиқаришни ташкил этиш (меҳнат интенсивлиги)	16,09	16,09×0,185=2,98
4.2.Ишлаб чиқаришнинг техникавий даражасини ошириш	15,01	15,01×0,185=2,78
4.3.Иш вақтининг унумсиз сарф бўлиши	−2,46	−2,46×0,185=−0,46
4.4.Ишлаб чиқаришнинг техникавий даражасини ошириш.	11,39	11,39×0,185=2,11
Жами	40,03	40,03×0,185=7,41

Қисқача хулосалар

Меҳнат унумдорлиги даражасига баҳо бериш учун умумлаштирувчи, хусусий ва ёрдамчи кўрсаткичлар тизими қўлланилади.

Умумлаштирувчи кўрсаткичларга битта ишчининг ишлаб чиқарган ўртача йиллик, ўртача кунлик ва ўртача соатлик маҳсулоти, шунингдек битта ишловчига тўғри келадиган ўртача йиллик маҳсулот ишлаб чиқаришнинг қиймат ифодаси киради.

Назорат ва муҳокама қилиш учун саволлар

1. Меҳнат унумдорлигининг қандай кўрсаткичлар тизими мавжуд?
2. Уларни ҳисоблаш тартиби қандай?
3. Омилларнинг ўзаро таъсир кўрсатишини ҳисоблаш услубиёти нимадан иборат?
4. Меҳнат унумдорлигини ошириш манбалари, резервлари ва улар қайси тартибда ҳисобланади?
5. Меҳнат ресурсларидан фойдаланиш самарадорлиги қандай таҳлил қилинади?

13-БОБ. КОРХОНАДА ИШ ҲАҚИ ЖАМҒАРМАСИНИ ТАҲЛИЛ ЭТИШ

13.1. Иш ҳақини таҳлил этишнинг аҳамияти ва вазифалари. Иш ҳақи фонди (жамғармаси) бўйича мутлақ ва нисбий фарқланишни аниқлаш

Корхонадаги меҳнат ресурсларидан фойдаланишни, меҳнат унумдорлиги даражасини таҳлил қилишни меҳнатга ҳақ тўлаш билан чамбарчас боғлиқ равишда қараб чиқиш лозим. Меҳнат унумдорлигининг ортиши билан унга ҳақ тўлаш даражасини ошириш учун реал шарт-шароитлар яратилади. Меҳнатга ҳақ тўлаш маблағларидан шундай фойдаланиш керакки, меҳнат унумдорлигининг ўсиш суръатлари унга ҳақ тўлашнинг ўсиш суръатларидан ўсиб кетиши керак. Шундай шароитда кенгайтирилган такрор ишлаб чиқариш суръатларини авж олдириш учун имконият яратилади.

Шу сабабли ҳар бир корхонада меҳнатга ҳақ тўлаш маблағларидан фойдаланишни таҳлил қилиш катта аҳамиятга эгадир. Бу жараёнда иш ҳақи жамғармасидан фойдаланишни (меҳнатга ҳақ тўлашни) мунтазам равишда назорат қилишни амалга ошириш, меҳнат унумдорлигининг ўсиши ва маҳсулотга меҳнат сарфларини қисқартириш ҳисобига маблағларни тежаш имкониятларини аниқлаш зарур.

Иш ҳақи жамғармаси статистика органларининг амалдаги йўриқномасига мувофиқ корхонанинг жорий харажатларига ажратилган меҳнатига ҳақ тўлаш жамғармасининг ўзини эмас, балки шу билан бирга, ижтимоий ҳимоя маблағлари ҳисобига кирадиган тўловларни ҳам, корхона ихтиёрида қолган соф фойдани ҳам ўз ичига олади. 13.1.1-жадвалда истеъмолга ажратилган маблағлардан фойдаланиш тўғрисидаги маълумотлар келтирилган.

13.1.1-жадвал

Истеъмолга ажратилган маблағлардан фойдаланишни таҳлил қилиш

Ҳақ тўлаш турлари	Сумма, млн.сўм		
	режа	ҳақиқатда	фарқланиш
1.Меҳнатга ҳақ тўлаш жамғармаси	20500	21465	965
1.1.Ишбай иш ҳақи бўйича	10630	11180	550

13.1.1- жадвал давоми

Ҳақ тўлаш турлари	Сумма, млн.сўм		
	режа	ҳақиқатда	фарқланиш
1.2. Тариф ставкалари ва маошлар бўйича	6580	6349	–231
1.3. Ишлаб чиқаришнинг натижалари учун мукофотлар	1400	1545	145
1.4. Касб маҳорати учун қўшимча ҳақлар	500	520	20
1.5. Тунги вақтда ишлаганлиги учун қўшимча ҳақлар, ишдан ташқари соатлар, байрам кунлари		80	80
1.6. Ҳар йилги ва қўшимча таътилларга ҳақ тўлаш	1390	1491	101
1.7. Ўсмирларга имтиёзли соатлар, бола эмизувчи оналарга ишда танаффус беришга ҳақ тўлаш			
1.8. Ўртача даражагача қўшимча ҳақ тўлаш			
1.9. Бекор туриб қолишга ҳақ тўлаш		300	300
1.10. Ўринбосарлик меҳнатига ҳақ тўлаш			
2. Соф фойда ҳисобидан тўловлар	5860	6145	285
2.1. Йил якунлари бўйича иш натижаларига ҳақ тўлаш	1800	1850	50
2.2. Моддий ёрдам	700	720	20
2.3. Пенсионерларга бир галги тўловлар	30	45	15
2.4. Белгиланган муддатдан ташқари таътилга ҳақ тўлаш			
2.5. Талабаларга стипендия ва таълимга ҳақ тўлаш	150	150	

2.6.Ходимларни уй-жой қурилишига берилган қарзларни узиш	600	600	
2.7.Дам олиш ва даволаниш йўлланмаларига ҳақ тўлаш	220	250	30
2.8.Қимматли қоғозлар бўйича дивиденд тўлаш	2360	2530	170
3.Ижтимоий тўловлар	940	1100	160
3.1.Бола тарбиялаётган оналарга нафақалар	150	160	10
3.2.Вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик нафақалари	540	740	200
3.3. Касаба уюшмалари йўлланмаларининг қиймати	250	200	−20
Истеъмолга ажратилган маблағлар жами	27300	28710	141
Умумий суммадаги улуш, % иш ҳақи фонди	75,0	74,0	−0,2
Соф фойдадан тўловлар	21,5	21,4	−0,1
Ижтимоий ҳимоя фонди ҳисобидан тўловлар	3,5	3,8	0,31

Истеъмолга ишлатиладиган маблағлар таркибида энг кўп салмоққа эга бўлган жамғарма меҳнатга ҳақ тўлаш жамғармаси бўлиб, у маҳсулот таннархига киритилади.

Маҳсулот таннархига киритиладиган иш ҳақи жамғармасидан фойдаланишни таҳлил қилганимизда биринчи навбатда унинг ҳақиқий миқдорининг режадан мутлақ ва нисбатан фарқланишини ҳисоблаб чиқиш зарур.

Мутлақ фарқланиш ($\Delta ИҲЖ_{мут}$) меҳнатга ҳақ тўлашга ишлатилган ҳақиқий маблағ ($ИҲЖ_ҳ$) миқдорини бутун корхона, ишлаб чиқариш бўлинмаси ва ходимлар тоифалари бўйича режадаги иш ҳақи жамғармаси ($ИҲЖ_{рек}$) билан таққослаш асосида аниқланади:

$\Delta ИҲЖ_{мут}$ ($ИҲЖ_ҳ$ — $ИҲЖ_{рек}$ = 21465 − 20500 = 965 (млн. сўм).

Лекин шуни назарда тутиш керакки, мутлақ фарқланиш ўз-ўзидан иш ҳақи жамғармасидан фойдаланишни тавсифлаб бермайди, чунки

бу кўрсаткич маҳсулот ишлаб чиқариш режасининг бажарилиш даражасини ҳисобга олмасдан аниқланади.

Нисбий фарқланиш ҳақиқатда тўланган иш ҳақи суммаси билан режалаштирилган жамғарма ўртасидаги фарқ сифатида ҳисоблаб чиқилади, маҳсулот ишлаб чиқариш режасининг бажарилиш коэффициентига қараб тузатиш киритилади. Маҳсулот ишлаб чиқариш режасини бажарилиш фоизи 102,6% ни (16440 туб(16023) ташкил этади. Лекин шуни ҳам ҳисобга олиш керакки, иш ҳақи жамғармасининг фақат ўзгарувчан қисмига тузатиш киритилади, бу қисм маҳсулот ишлаб чиқариш ҳажмига мутаносиб равишда ўзгаради. Бу ишчиларнинг ишбай нархлар бўйича иш ҳақи, ишлаб чиқариш натижалари бўйича ишчиларга ва бошқарув персоналига тўланадиган мукофотлар, ўзгарувчан иш ҳақи улушига тўғри келадиган таътил пулларнинг миқдоридир.

Иш ҳақининг доимий қисми ишлаб чиқариш ҳажми ошганда ёки пасайганда ҳам ўзгармайди. Бу қисмга ишчиларнинг тариф ставкалари бўйича иш ҳақи, хизматчиларнинг окладлар бўйича ҳақи, барча қўшимча тўловлар, носаноат ишлаб чиқариш корхоналари ходимларининг иш ҳақи ва уларга тўғри келадиган таътил суммалари киради. Ҳисоблаб чиқилиши лозим бўлган маълумотлар 13.1.2-жадвалга киритилган.

13.1.2 - жадвал

Иш ҳақи жамғармасини таҳлил қилиш учун бошланғич маълумотлар

Ҳақ тўлаш турлари	Иш ҳақи суммаси, млн.сум		
	режа	ҳақиқатда	фарқланиш
1. Ишчилар меҳнатга ҳақ тўлашнинг ўзгарувчан қисми	12030	12725	695
1.1. Ишбай иш ҳақи бўйича	10630	11180	550
1.2. Ишлаб чиқариш натижалари учун мукофотлар	1400	1545	145
2. Ишчилар меҳнатига ҳақ тўлашнинг доимий қисми	3272	3709	437
2.1. Меҳнатга тариф ставкалари бўйича вақтбай ҳақ тўлаш	2772	2809	37
2.2. Қўшимча ҳақлар			
2.2.1. Ишдан ташқари вақтда ишлаганлик учун	500	900	400

2.2.2. Иш стажи учун		80	80
2.2.3. Корхона айби билан бекор туриб қолганлик учун	500	520	20
3. Ишчиларга таътилдан ташқари тўланган барча меҳнат ҳақи	15302	16434	1132
4. Ишчилар таътилига ҳақ тўлаш	1390	1491	101
4.1. Ўзгарувчан қисмга тегишли ҳақ	1090	1155	65
4.2. Доимий қисмга тегишли ҳақ тўлаш	300	336	365
5. Хизматчилар меҳнатига ҳақ тўлаш	3808	3540	2686
6. Иш ҳақининг умумий жамғармаси	20500	21465	965
Шу жумладан ўзгарувчан қисми	13120	13380	760
(1-банд +4.1- банд) доимий қисм	7380	7585	205
(2- банд +4.2- банд +5- банд			
7. Иш ҳақининг умумий жамғармасидаги салмоғи: ўзгарувчан қисми доимий қисми	64,0 36,0	64,66 35,34	0,66 0,66

Маҳсулот ишлаб чиқариш режасининг бажарилишини 2-жадвал маълумотлари асосида ҳисобга олган ҳолда иш ҳақи жамғармаси бўйича нисбий четга чиқишни аниқлаймиз:

$$\Delta ИҲЖ_{нис} = ИҲЖ_{ҳ} - ИҲЖ_{тх} =$$

$$ИҲЖ_{ҳ} - (ИҲЖ_{реж.ўз} \times К_{ба} + ИҲЖ_{реж.доим}).$$

$$\Delta ИҲЖ_{нис}(21465 - (13120 \times 1{,}026+7380) = 21465 - 20841 = 624$$

(млн.сўм).

бу ерда $\Delta ИҲЖ_{нис}$ – иш ҳақи жамғармаси бўйича нисбий четга чиқиш;

$ИҲЖ_{ҳ}$ — ҳақиқий иш ҳақи жамғармаси;

$ИҲЖ_{тх}$ — маҳсулот ишлаб чиқариш режаси бажарилиши коэффициентига тузатиш киритилган режадаги иш ҳақи жамғармаси;

$ИҲЖ_{режўз}$ ва $ИҲЖ_{реждоим}$ — тегишли равишда режадаги иш ҳақи жамғармасининг ўзгарувчан ва доимий суммаси;

$К_{тх}$ — маҳсулот ишлаб чиқариш режасининг бажарилиш коэффициенти.

Иш ҳақи жамғармаси бўйича нисбий четга чиқишни ҳисоблашда тузатиш коэффициенти (Кт) деган коэффициентдан фойдаланиш мумкин, у умумий иш ҳақи жамғармасида ўзгарувчан иш ҳақи салмоғини акс эттиради. У маҳсулот ишлаб чиқариш режасини ошириб бажаришнинг ҳар бир фоизи учун режадаги иш ҳақи жамғармасини фоизнинг қандай улушида кўпайтириш кераклигини кўрсатади (ΔМЧ%).

$$ΔИҲЖ_{нис} = ИҲМ_{ҳ} - ИҲЖ_{тх} = ИҲЖ_{ҳ}.$$

$$ИҲЖ_{режт} \times (100 + ΔМЧ\% \times К_{ҳ}) / 100.$$

$ΔИҲЖ_{ҳ}$=21465 − (20500 × 100% 2,6% × 0,64 / 100) = 424 (млн. сўм.)

Демак, мазкур корхонада иш ҳақи жамғармаси мавжуд бўлиб, унинг нисбий ортиқча сарф этилганлиги 424 млн. сўмни ташкил этади.

13.2. Корхоналарда персонал меҳнатига ҳақ тўлаш омилларини таҳлил этиш

Иш ҳақи жамғармасининг ўзгарувчан қисми маҳсулот ишлаб чиқариш ҳажмига (VЯМ), унинг тузилишига (Уд), солиштирма меҳнат сарфига ($СТЕ_{ҳ}$) ва ўртача соатлик меҳнат ҳақи даражасига ($МҲ_{ҳ}$) боғлиқ бўлади.

Мазкур омилларнинг иш ҳақи жамғармаси бўйича мутлақ ва нисбий фарқланишга таъсир кўрсатишини ҳисоблаш учун қуйидаги маълумотларга эга бўлиш лозим (13.1.1-жадвал).

13.2.1-жадвал

Корхонада меҳнатга ҳақ тўлаш кўрсаткичлари

Кўрсаткичлар	Сумма, млн.сўм
Иш ҳақи жамғармаси режа бўйича $\Sigma(VЯМ_{ирежс} \times СТЕ_{режс} \times Мҳ_{ирежс})$	13120
Маҳсулот ишлаб чиқариш ҳақиқий ҳажмига қайта ҳисобланган режа бўйича $(ИҲЖ_{режс} \times К_{тх}) = (13120 \times 120{,}6\%/100) \cdot \Sigma$	13461

давоми

Маҳсулот ишлаб чиқариш ҳақиқий ҳажмига ва ҳақиқий тузилмага қайта ҳисобланган режа бўйича $\Sigma (VЯМ_{iҳ} \times СИХ_{iреж})$	13800
Ҳақиқий солиштирма меҳнат сарфи ва режали меҳнат ҳақи тўлаш даражасида $\Sigma(VЯМi_{ҳ} \times СТЕ_{iҳ} Мх_{iреж})$	12700
Ҳақиқатдан $\Sigma(VЯМ_{iҳ} \times СТЕ_{iҳ} \times Мх_{iреж})$	13880
Режадан четга чиқиш: мутлақ (13880−13120)	760
нисбий (13880−13461)	419

Ҳисоблаш натижалари (13.2.2-жадвал) мазкур корхонада ўзгарувчан иш ҳақини нисбий ортиқча сарфлаш мавжудлигидан далолат беради. Унинг содир бўлишига ишбай ишловчилар меҳнат унумдорлигининг ўсиши суръатлари улар меҳнатига тўланадиган ҳақнинг ўсиш суръатларидан пастроқлиги сабабчидир. Ишлаб чиқариш тузилиши ўзгариши ҳисобига ҳам иш ҳақининг ортиқча сарф бўлиши (анча сермеҳнат маҳсулот салмоғининг кўпайиши) содир бўлди.

13.2.1 - жадвал

Иш ҳақи жамғармаси ўзгарувчан қисмининг ўзгаришига омиллар таъсирини ҳисоблаш, млн. сўм

Омиллар	$\Delta ИҲЖ_{мут}$	$\Delta ИҲЖ_{нис}$
Маҳсулот ишлаб чиқариш ҳажми	341	–
Ишлаб чиқарилган маҳсулот тузилмаси	339	339
Маҳсулотнинг солиштирма меҳнат сарфи	1100	1100
Меҳнатга ҳақ тўлаш даражаси	1180	1180
Жами	760	419

Меҳнатга ҳақ тўлаш жамғармаси доимий қисмининг ўзгариш сабабларини таҳлил қилсак, унга вақтбай ишчиларнинг иш ҳақи,

хизматчилар, болалар боғчалари, клублар, санаторий-профилакторий ва ҳоказоларнинг ходимларининг иш ҳақи, шунингдек барча қўшимча тўлов турлари киради. Мазкур ходимлар тоифасининг иш ҳақи жамғармаси уларнинг ўртача рўйхат сони ва тегишли вақт давридаги ўртача иш ҳақига боғлиқ бўлади. Бундан ташқари вақтбай ишчиларнинг ўртача йиллик иш ҳақи, битта ишчининг бир йилда ўртача ишлаган қунлари миқдорига, иш сменасининг ўртача давом этиши ва ўртача соатлик иш ҳақига ҳам боғлиқдир.

13.2.3- жадвал

Вақтбай иш ҳақи жамғармасини таҳлил қилиш учун бошланғич маълумотлар

Кўрсаткичлар	Режа	Ҳақиқатда	Фарқланиш
Вақтбай ишчиларнинг ўртача рўйхатдаги сони	32	33	1
Битта ишчининг ўртача бир йилда ишлаган қунлари сони	220	210	−10
Иш сменасининг ўртача давом этиши, соат	7,95	7,8	−0,15
Меҳнатга вақтбай ҳақ тўлаш фонди, млн.сўм	2772	2809	37
Битта ходимнинг ўртача йиллик иш ҳақи, минг сўм	86625	85121	−1504
Ўртача кунлик иш ҳақи, сўм	393,75	405,34	11,59
Ўртача соатлик иш ҳақи, сўм	49,53	51,97	2,44

Мазкур омиллар таъсирини мутлақ фарқлар усули билан 4-жадвал маълумотларидан фойдаланган ҳолда ҳисоблаб чиқиш мумкин:

$\Delta ИҲЖ_{ИС} = (И_{ҲХ} - ИС_{реж}) \times ЙИХ_{реж} - (33 - 32) \times 86625 = 86,6$ (млн. сўм.)

$\Delta ИҲЖ_{ИСХ}$ (ИСХ $_{х}$ (ЙИҲҲ − ЙИХ$_{реж}$) (33× (85121−86625) (−49,6 (млн. сўм)

Жами 37,0 (млн. сўм.)

Шу жумладан:

$\Delta ИҲЖ_{К} = ИС_{ҲХ} \times (К_{х} К_{реж}) \times Д_{реж} \times СИХ_{реж} = 33 \times (210\text{-}220) \times 7,95 \times 49,53 =$ − 130 (млн. сўм.)

$\Delta ИҲЖ_{Д} = ИС_{Ҳ} \times К_{Ҳ} (Д_{Ҳ} - Д_{рек}) \times СИҲ_{рек} = 33 \times 210 \times (7,8-7,95) \times 49,53$ (−51,5 (млн. сўм.)

$\Delta ИҲЖ_{СИҲ} = ИС_{Ҳ} \times К_{Ҳ} \times Д_{Ҳ} \times (СИҲ_{Ҳ} - СИҲ_{рек}) = 33 \times 210 \times 7,8 \times (51,97-49,53) = (131,9$ (млн. сўм.)

Жами : (49,60 млн. сўм).

Шундай қилиб, вақтбай иш ҳақи жамғармасини ортиқча сарфланиши асосан вақтбай ишчилар сонини кўпайтириш ҳисобига содир бўлган. Йиллик ўртача иш ҳақининг, шу жумладан меҳнатга ҳақ тўлаш жамғармасининг камайиши йилига битта ходим ишлаган кунларнинг қисқариши ҳисобига юз берган. Ўртача соатлик ҳақнинг ортиши инфляция туфайли тариф ставкаларининг ортиши натижасида содир бўлган.

Бошқарув персонални иш ҳақи жамғармаси ҳам унинг сони ва ўртача йиллик иш ҳақи ҳисобига ўзгариши мумкин. Мазкур корхонада бошқарув аппарати бир мунча қисқариб, 40 кишидан 37 кишига тушди, шу омил ҳисобига иш ҳақи жамғармаси 285,6 млн. сўмга камайди.

$\Delta ИҲЖ_{ҲХ}$ $((ИС_{Ҳ} - ИС_{рек}) \times ЙИҲ_{рек} = (37-40) \times 95,2 = -285,6$ (млн. сўм.)

Лавозим маошлари кўпайганлиги сабабли хизматчилар иш ҳақи жамғармаси 17,6 млн. сўмга ортган:

$\Delta ИҲЖ_{ЙаҲ}$ ($ИС_{Ҳ} \times (ЙИҲҲ-ЙИҲ_{рек})$($37 \times (95,675 - 95,2) = 17,6$ (млн. сўм.)

Жами : 268, 0 (млн. сўм).

13.3. Меҳнат унумдорлигининг ўсиш суръатлари ва меҳнатга ҳақ тўлаш даражаси ўртасидаги нисбатни ўрганиш

Иш ҳақи жамғармасидан фойдаланишни таҳлил қилишда корхона ходимларининг ўртача иш ҳақи тўғрисидаги, унинг ўзгариши, шунингдек уни белгиловчи омиллар ҳақидаги маълумотларни ўрганиш муҳим аҳамиятга эгадир. Ўртача йиллик иш ҳақи битта ишчининг бир йилда ишлаган кунлари сонига, иш сменасининг давом этишига ва ўртача соатлик иш ҳақига боғлиқ эканлигини ҳисобга оламиз:

$$ЙИҲ = К \times Д \times СИҲ$$

Бу омилларнинг ходимлар тоифалари бўйича ўртача йиллик иш ҳақи даражасининг ўзгаришига таъсир этишини ҳисоблаш мутлақ фарқлар усули билан амалга оширилади (13.3.1-жадвал).

13.3.1- жадвал

Меҳнатга ҳақ тўлаш даражасини таҳлил этиш

Ходимлар тоифаси	Битта ходим ишлаган иш кунлари сони		Иш сменасининг ўртача давом этиши		Ўртача соатлик иш ҳақи, минг сўм	
Ишбай ишчилар	режа	ҳақиқатда	режа	ҳақиқатда	режа	ҳақиқатда
Вақтбай ишловчилар	220	210	7,95	7,8	58,6	64,10
ва ҳоказо	220	210	7,95	7,8	49,53	51,97

Ходимлар тоифаси	Ўртача йиллик иш ҳақи, минг сўм		Ишчининг режадаги ўртача йиллик иш ҳақидан фарқланиши, минг сўм, шу жумладан қуйидагилар ҳисобига ўзгарган:			
	режа	ҳақиқатда	четга чиқиш	ишланган кунлар сони	сменанинг давом этиши	ўртача соатлик иш ҳақи
Ишбай ишчилар	102500	1050000	2500	−4659	−1846	9005
Вақтбай ишловчилар	86625	85121	−1504	−3938	−1560	3994
ва ҳоказо						

Ишловчилар ўртача иш ҳақининг бирор вақт ичидаги (йил, ой, кун, соат) ўзгариши унинг индекси ($J_{ўҳ}$) билан ажралиб туради, у ҳисобот давридаги ўртача иш ҳақининг ($ЎҲ_1$) базис давридаги ўртача иш ҳақига ($ЎҲ_0$) нисбати билан аниқланади.

Меҳнат унумдорлиги индекси ҳам худди шундай ҳисобланади ($J_{мм}$).

Келтирилган маълумотлар таҳлил қилинаётган корхонада меҳнат унумдорлигининг ўсиш суръатлари меҳнатга ҳақ тўлашнинг ўсиш суръатларидан ошиб кетган. Ошиб кетиш коэффициенти ($К_{ош}$) қуйидагига тенг:

$$К_{ош} = J_{мм}/J_{ўҳ} = 1,04/1,038 = 1,00192678227$$

Меҳнат унумдорлигининг ўсиш суръатлари билан унга ҳақ тўлаш ўртасидаги нисбатларнинг ўзгариши сабабли иш ҳақи жамғармасининг тежалиши (—Э) ёки ортиқча сарфланиши (+Э) суммасини аниқлаш мумкин:

$$\pm Э = \frac{\Delta МУ}{\Delta ИҲ}$$

Бизнинг мисолимизда меҳнат унумдорлиги ўсиш суръатларининг меҳнатга ҳақ тўлашнинг ўсиш суръатларига нисбатан анча юқори бўлиши иш ҳақи жамғармасининг 41,4 млн. сўм тежалишига имкон берди. Инфляция шароитида ўртача иш ҳақининг ўсиш индексини таҳлил қилишда ана шу даврдаги истеъмол товарлари ва хизматлар нархининг ўсиш индексини ҳисобга олиш зарур (Jн).

Масалан, ҳисобот йилида ходимларнинг ўртача йиллик иш ҳақи —106,4 млн. сўм, ўтган йили — 76 млн. сўм бўлган, ана шу даврдаги инфляция индекси 1,5 ни ташкил этади:

Демак, корхона ходимларининг реал иш ҳақи таҳлил этилаётган даврда кўпаймасдан, балки 6,7% камайган.

13.4. Иш ҳақи жамғармасидан фойдаланиш самарадорлигини таҳлил қилиш

Меҳнатга ҳақ тўлаш учун ажратилган маблағлардан фойдаланиш самарадорлигига баҳо бериш учун амалдаги нархларда маҳсулот ишлаб чиқариш ҳажми, тушум, иш ҳақининг бир сўми ҳисобига олинадиган ялпи, соф фойда ва бошқа кўрсаткичлардан фойдаланиш керак. Таҳлил жараёнида ана шу кўрсаткичларнинг ўсиши, уларнинг даражаси бўйича режанинг бажарилишини ўрганиш лозим. Корхоналараро қиёсий таҳлил ҳам жуда фойдали бўлиб, у қайси корхонанинг самарали ишлаётганлигини кўрсатади.

13.11- жадвалда таҳлил этилаётган корхона меҳнатга ҳақ тўлаш жамғармалари маблағларидан самарали фойдаланишга эришганлиги кўрсатилган. Ҳисобот даврида иш ҳақининг бир сўми ҳисобига кўпроқ миқдорда товар маҳсулот ишлаб чиқарилган, анча кўп ялпи ва соф фойда олинган, жамғариш фондига кўпроқ маблағ ажратилганки, буни ижобий баҳолаш керак. Дастлабки икки кўрсаткич даражаси рақобатчи корхонага нисбатан юқори бўлган. Бироқ, соф фойда ва ривожлантириш жамғармасига маблағ ажратиш бўйича рақобатчи корхона яхшироқ натижаларга эришган, бундан эса тегишли хулосалар чиқариш керак бўлади.

13.4.1-жадвал

Иш ҳақи жамғармасидан фойдаланиш самарадорлиги кўрсаткичлари

Кўрсаткичлар	Ўтган йили	Ҳисобот йили		Рақобатчи
		режа	ҳақиқатда	
Иш ҳақининг бир сўмли ҳисобига маҳсулот ишлаб чиқариш, сўм	4,50	4,68	4,86	4,75
Иш ҳақининг бир сўмига олинган тушум, сўм	4,35	4	4,66	4,60
Иш ҳақининг бир сўмига олинган ялпи фойда; сўм	0,85	0,87	0,90	0,90
Иш ҳақининг бир сўмига олинган соф фойда, сўм	0,65	0,65	0,69	0,70
Иш ҳақининг бир сўми ҳисобига олинган реинвестиция фойдаси суммаси, сўм	0,33	0,33	0,38	0,40

Шундан кейин иш ҳақи жамғармасидан фойдаланиш самарадорлигини тавсифловчи ҳар бир кўрсаткичнинг ўзгариши омилларини аниқлаш зарур кўрсаткичини омилли таҳлил этишнинг таркибий-мантиқий схемаси.

Иш ҳақининг бир сўмли ҳисобига маҳсулот ишлаб чиқаришни омилли таҳлил қилиш учун қуйидаги моделдан фойдаланиш мумкин:

$$ИҲ_{маҳсул.} = МЧ - ИХЖ - Т \cdot ТК \cdot К - СИ - СИП - СМ \cdot Д \cdot УД - ЙИҲ$$

бу ерда: МЧ — амалдаги нархларда маҳсулот ишлаб чиқариш;

ИҲЖ — персоналнинг иш ҳақи жамғармаси;

Т — маҳсулот ишлаб чиқаришга сарфланган соатлар сони;

ТК ва К — таҳлил қилинаётган даврда барча ишчилар ва битта ишчининг ишлаган кунлари сони;

СИ — ишчиларнинг ўртача рўйхати сони;

СИП — саноат-ишлаб чиқариш персоналининг ўртача рўйхати сони;

СМ — ўртача соатлик маҳсулот ишлаб чиқариш;

Д — иш кунининг ўртача давом этиши;

УД — персонални умумий сонида ишчилар салмоғи;

ЙИҲ — битта ходимнинг ўртача йиллик иш ҳақи.

Иш ҳақининг бир сўмига тўғри келадиган тушум, юқорида санаб ўтилган омиллардан ташқари, яна сотилган ва ишлаб чиқарилган маҳсулотлар нисбатига (маҳсулотнинг сотилиш даражасига — СД) ҳам боғлиқ бўлади.

Иш ҳақининг бир сўмига сотилган маҳсулотдан олинадиган фойда, юқорида айтиб ўтилган омиллардан ташқари сотиш рентабеллигига ҳам ($R_{с}$) боғлиқ бўлади.

Иш ҳақининг бир сўмига олинадиган соф фойда миқдорини таҳлил қилишда яна бир омил, яъни ялпи фойданинг умумий миқдорида соф фойданинг улуши омили қўшилади ($У_{соф}$).

Иш ҳақининг бир сўмига олинадиган реинвестиция фойдаси миқдорининг ўзгаришини таҳлил қилганда фойдани умумий миқдорида реинвестиция фойдаси улушини ҳам (URP) ҳисобга олиш зарур.

13.4.2- жадвал

Иш ҳақининг бир сўмга олинадиган фойдани омилли таҳлил қилиш учун маълумотлар

Кўрсаткичлар	Режа	Ҳақиқатда	Фарқланиш
Маҳсулотни сотишдан олинган фойда, млн.сўм	17900	19296	1396
Соф фойда, млн.сўм	11800	12650	850
Фойданинг умумий миқдордаги соф фойдани улуши	0,6592	0,6556	–0,0036
Маҳсулотни сотишдан келган тушум, млн.сўм	95250	99935	4685
Ишлаб чиқарилган маҳсулот қиймати, млн.сўм	96000	104300	8300
Ишлаб чиқарилган маҳсулот қийматида тушумнинг салмоғи,%	0,992	0,958	–0,034
Сотиш рентабеллиги, %	18,79	19,3	0,51
Иш ҳақи жамғармаси, млн. сўм	20500	21465	965
СИП нинг ўртача йиллик иш ҳақи, млн.сўм	102,5	106,26	3,76
Иш ҳақининг бир сўми ҳисобига олинган фойда, тийин	87,3	89,9	2,6

давоми

Кўрсаткичлар	Режа	Ҳақиқатда	Фарқланиш
Иш ҳақининг бир сўмига олинган соф фойда, сўм	0,5756	0,589	0,0134
Саноат-ишлаб чиқариш персонали умумий сонида ишчилар салмоғи, %	80	81,68	1,68
Битта ишчини бир йилда ишлаган кунлари	220	210	−10
Иш кунининг ўртача давом этиши, соат	7,95	7,8	−0,15
Ишчининг ўртача соатлик маҳсулот ишлаб чиқариши, минг.сўм	343,05	385,91	42,86

Юқорида келтириб ўтилган моделлар бўйича омилларнинг таъсир кўрсатишини ҳисоблаш учун занжирли қўйиб чиқиш усулида фойдаланилади.

Қисқача хулосалар

Корхонада меҳнатга ҳақ тўлаш маблағларидан фойдаланишни таҳлил қилиш ходимларни моддий рағбатлантириш, меҳнат унумдорлигини ошириш ва меҳнат сарфини камайтириш бўйича тадбирлар ишлаб чиқиш имконини беради.

Бозор иқтисодиёти шароитида ходимларни ўртача иш ҳақининг суръати меҳнат унумдорлигини ўзгариши билан узвий алоқадорлик хусусиятига эга бўлади.

Назорат ва муҳокама қилиш учун саволлар

1. Иш ҳақи жамғармасини таҳлил этишнинг асосий вазифалари нималардан иборат?
2. Иш ҳақи фондини мутлақ фарқланиши қандай аниқланади?
3. Иш ҳақи фондини нисбий фарқланиши қандай топилади?
4. Нима сабабларга кўра асосий иш ҳақи ўзгаради?
5. Корхона персоналининг меҳнат ҳақи даражасига қандай омиллар таъсир этади?
6. Меҳнат унумдорлиги ва ўртача иш ҳақи ўртасидаги оптимал нисбатни қандай таъминлаш мумкин?
7. Иш ҳақи жамғармасидан фойдаланиш самарадорлиги қандай таҳлил этилади?

14-БОБ. КОРХОНАНИНГ МЕҲНАТ РЕСУРСЛАРИ БИЛАН ТАЪМИНЛАНИШИНИ ТАҲЛИЛ ҚИЛИШ (ЁКИ ТАЪМИНЛАНГАНЛИГИНИ)

14.1. Корхонани меҳнат ресурслари билан таъминланишини таҳлил қилишнинг аҳамияти ва вазифалари

Меҳнат ресурсларига аҳолининг зарур жисмоний кучга, билимга тегишли тармоқдаги меҳнат кўникмаларига эга бўлган қисми киради. Корхоналарнинг керакли меҳнат ресурслари билан етарли даражада таъминланиши, улардан оқилона фойдаланиш, меҳнат унумдорлигининг юқори даражада бўлиши маҳсулот ҳажмини кўпайтириш ва ишлаб чиқариш самарадорлигини ошириш учун катта аҳамиятга эгадир. Хусусан, барча ишларнинг ҳажми ва ўз вақтида бажарилиши, асбоб-ускуналар, машиналар, механизмлардан фойдаланиш самарадорлиги ва бунинг натижаси сифатида маҳсулот ишлаб чиқариш ҳажми, унинг таннархи ва бошқа бир қатор иқтисодий кўрсаткичлар корхоналарнинг меҳнат ресурслари билан таъминланганлигига ва улардан самарали фойдаланишга боғлиқдир.

Таҳлил қилишнинг асосий вазифалари қуйидагилардир:

- корхона ва унинг таркибий бўлинмаларининг, шунингдек тоифалар ва касблар бўйича меҳнат ресурслари билан таъминланганлигини ўрганиш ва унга баҳо бериш;
- кадрлар қўнимсизлиги кўрсаткичларини аниқлаш ва ўрганиш;
- меҳнат ресурслари захираларини аниқлаш, улардан янада тўлароқ ва самаралироқ фойдаланиш.

Таҳлил учун ахборот манбалари сифатида меҳнат режаси, „Меҳнат бўйича ҳисобот" статистик ҳисоботлари, табель асосида ҳисобга олиш ва кадрлар бўлими маълумотлари хизмат қилади.

14.2. Корхонанинг меҳнат ресурслари билан таъминланганлигини аниқлаш

Корхонанинг меҳнат ресурслари билан таъминланиши тоифалар ва касблар бўйича ходимларнинг ҳақиқий сонини режа эҳтиёжлари билан таққослаш асосида аниқланади. Корхонанинг энг муҳим касблардаги кадрлар билан таъминланиши таҳлил қилишга алоҳида эътибор берилади. Меҳнат ресурслари сифат таркибини малака бўйича таҳлил қилиш ҳам зарур.

Агар ишчиларнинг ҳақиқий ўртача тариф разряди ишларнинг режалаштирилган ва ўртача тариф разрядидан паст бўлса, у ҳолда бу сифати пастроқ маҳсулотни ишлаб чиқаришга олиб келиши мумкин. Агар ишчиларнинг ўртача разряди ишларнинг ўртача тариф разрядларидан юқори бўлса, бундай ҳолда ишчилардан кам малака талаб қилинадиган ишларда фойдаланилгани учун уларга қўшимча ҳақ тўлаш зарур бўлади.

Маъмурий-бошқарув персонали ҳар бир ходимининг ҳақиқий маълумот даражаси унинг эгаллаб турган лавозимига мос келиши нуқтаи назаридан текшириш ва кадрлар танлаш, уларни тайёрлаш ва малакасини ошириш билан боғлиқ масалаларни ўрганиб чиқиш зарур.

Ходимларнинг малака даражаси кўп жиҳатдан уларнинг ёшига, иш стажига, маълумотига ва ҳоказоларга боғлиқдир. Шу сабабли таҳлил жараёнида ишчиларнинг ёши, иш стажи, маълумоти бўйича ўзгаришлар ўрганилади. Бу ўзгариш иш кучининг ҳаракати натижасида содир бўлиши сабабли, бу масалага таҳлил жараёнида катта эътибор берилади.

Иш кучининг харажатини тавсифлаш учун қуйидаги кўрсаткичлар динамикаси ҳисоблаб чиқилади ва таҳлил этилади:

ишчиларнинг қабул қилиш бўйича айланиш коэффициенти(Кик);

Кик — ишга қабул қилинган персонал сони;

персоналнинг ўртача рўйхат сони;

кетиб қолиш бўйича айланиш коэффициенти (Кқ);

Кқ — бўшаб кетган ходимлар сони;

персоналнинг ўртача рўйхат сони;

кадрлар қўнимсизлиги коэффициенти(Кқ);

Ўз ихтиёри билан бўшаб кетганлар сони ва меҳнат интизомини бузгани учун бўшатилганлар сони;

Кқ — дасттоҳларни бузгани учун бўшатилганлар сони;

персоналнинг ўртача рўйхат сони;

корхона персонали таркибининг доимийлик коэффициенти (Кдт);

Кдт — бутун йил давомида ишлаган ходимлар сони;

персоналнинг ўртача рўйхат сони.

Ходимларнинг бўшаб кетиш сабабларини (ўз ихтиёри билан, кадрларнинг қисқариши, меҳнат интизомини бузганлиги учун ва ҳоказо) ўрганиш зарур.

Мавжуд иш кучидан янада тўлароқ фойдаланиш, меҳнат унумдорлигини ошириш, ишлаб чиқаришни жадаллаштириш, ишлаб чиқариш жараёнларини комплекс механизациялаш ва автоматлаштириш, анча умумийроқ ишлаб чиқариш техникасини жорий этиш, технологияни ва ишлаб чиқаришни ташкил этишни такомиллаштириш ҳисобига корхонани меҳнат ресурслари билан таъминлашдаги кескинликни бир мунча бартараф этиш мумкин.

Юқорида санаб ўтилган тадбирларни ўтказиш натижасида меҳнат ресурсларига бўлган эҳтиёжни қисқартириш резервлари аниқланиши лозим.

Агар корхона ўз фаолиятини кенгайтирса, ишлаб чиқариш қувватларини кўпайтирса ва яъни иш ўринларини ташкил этса, у ҳолда меҳнат ресурсларига бўлган қўшимча эҳтиёжларни тоифалар ва касблар бўйича аниқлаш, уларни жалб қилиш манбаларини топиш керак бўлади.

Қўшимча иш ўринлари ташкил этиш ҳисобига маҳсулот ишлаб чиқаришни кўпайтириш резервлари бу ўринлар сонини битта ходим ҳисобига ўртача йиллик маҳсулот ишлаб чиқариш миқдорига кўпайтириш билан аниқланади.

Қисқача хулосалар

Меҳнат ресурсларига аҳолининг зарур жисмоний кучга, билимга тегишли тармоқдаги меҳнат кўникмаларига эга бўлган қисми киради. Корхоналарнинг керакли меҳнат ресурслари билан етарли даражада таъминланганлиги, улардан оқилона фойдаланиш, меҳнат унумдорлигининг юқори даражада бўлиши, маҳсулот ҳажмини кўпайтириш ва ишлаб чиқариш самарадорлигини ошириш учун катта аҳамиятга эгадир. Хусусан, барча ишларнинг ҳажми ва ўз вақтида бажарилиши, асбоб-ускуналар, машиналар, механизмлардан фойдаланиш самарадорлиги ва бунинг натижаси сифатида маҳсулот ишлаб чиқариш ҳажми, унинг таннархи ва бошқа бир қатор иқтисодий кўрсаткичлар корхоналарнинг меҳнат ресурслари билан таъмин этилганлигига ва улардан самарали фойдаланишга боғлиқдир.

Назорат ва муҳокама қилиш учун саволлар

1. Корхонада меҳнат ресурсларидан фойдаланишни таҳлил қилишнинг аҳамияти ва вазифалари нималардан иборат?
2. Корхонанинг меҳнат ресурслари билан таъминланганлиги қандай аниқланади?
3. Кадрлар қўнимсизлиги кўрсаткичлари динамикаси ва сабабларини ўрганишдан мақсад нима?

15-БОБ. МЕҲНАТ ФАОЛИЯТИНИ АСОСЛАШ (МОТИВАЦИЯ)

15.1. Эҳтиёж ва манфаатлар меҳнат хулқ-атвори омили сифатида

Жамият аъзоларининг меҳнат хулқ-атвори турли ички ва ташқи ундовчи кучларнинг ўзаро боғлиқлиги билан белгиланади. Ички ундовчи кучлар эҳтиёж ва манфаатлар, истак ва интилишлар, қадриятлар ва қадриятли йўналишлар, идеаллар ва сабабларни ўз ичига олади. Буларнинг барчаси меҳнат фаолияти сабаблари бўлиб, мураккаб ижтимоий жараённинг таркибий элементлари ҳисобланади.

Меҳнат мотиви (сабаб — французча motif — ундов маъносини билдиради) шахс, ижтимоий гуруҳ ва муайян эҳтиёжларни қондириш истагида бирлашган кишилар уюшмасини фаолликка ва меҳнат қилишга ундашдир. Мотивация (асослаш) — реал меҳнат хулқ-атворини тушунтириш, асослаш учун сабаблар (мулоҳазалар) танланга қаратилган хатти-ҳаракатдир.

Меҳнат хулқ-атворининг ички ундовчи кучларини шакллантириш меҳнат фаолияти сабабини асослаш жараёнининг моҳияти ҳисобланади. Сабаб омиллари сифатида сабабнинг асоси ёки шарт-шароитларини келтириш мумкин. Улар сабабнинг предметли мазмунли томонини, унинг асосий белгилари ва устивор йўналишларини белгилаб беради. Сабаб омиллари сифатида ижтимоий ва предметли муҳит омиллари (рағбатлар), ёхуд барқарор эҳтиёж ва манфаатлар майдонга чиқади.

Эҳтиёж — бу шахснинг яшаши ва ўзини ўзи сақлаши учун зарур бўладиган восита ва шарт-шароитларни яратиш тўғрисида ғамхўрлик қилиши, яшаш муҳити (ҳаёт ва ижтимоий муҳит) билан барқарор мувозанатни сақлашга интилишдир. Инсон эҳтиёжларининг кўпгина таснифлари мавжуд бўлиб, улар учун асос сифатида инсон эҳтиёжларининг ўзига хос объекти, уларнинг функционал вазифаси, амалга оширилдиган фаолият тури ва бошқалар олинади.

Бизнингча, эҳтиёжлар иерархиясини (поғонасини) америкалик психолог А. Маслоу анча тўлиқ ва муваффақиятли тарзда ишлаб чиққан бўлиб, у меҳнат хулқ-атвор сабабларининг беш даражаси ёки гуруҳини муайян вақтда устунлик қилувчи эҳтиёжларга кўра ажратади.

1. Одамларнинг такрор кўпайиш, озиқ-овқат, нафас олиш, жисмоний ҳаракат, кийим-бош, уй-жой, дам олиш ва ҳоказоларга бўлган физиологик ва жинсий эҳтиёжлари.

2. Экзистенциал эҳтиёжлар — турмушнинг хавф-хатарсиз бўлишига эҳтиёж, эртанги кунга ишонч, ҳаёт фаолиятининг барқарор шарт-шароитлари, инсонни қуршаб турган социумнинг муайян даражада доимий ва мунтазам бўлишига эҳтиёж, меҳнат соҳасида эса — кафолатланган бандликка, бахтсиз ҳодисалардан суғурталанишга ва шу кабиларга бўлган эҳтиёждир.

3. Жамоага боғлиқликка, унга мансубликка, муомалада бўлишга, бошқалар тўғрисида ғамхўрлик қилишга, ўзига эътибор берилишига, биргаликдаги меҳнат фаолиятида иштирок этишга бўлган ижтимоий эҳтиёжлар.

4. Ўз-ўзининг ҳурмат қилиниши, обрў-эътиборли бўлишига эҳтиёж — бу қадр-қимматнинг эътироф қилиниши, хизмат соҳасида ўсишига, жамиятда мақоми, нуфузи ортишига, тан олиниш ва муносиб баҳоланиш эҳтиёжи.

5. Шахсий, маънавий эҳтиёжлар ўзининг ижод орқали фаоллашуви, ўзини намоён қила олишида ифодаланади.

Маслоу эҳтиёжларнинг дастлабки икки турини бошланғич (туғма) қолган учтасини иккиламчи (ҳосил қилинган) эҳтиёжлар деб атаган. Шу билан бирга эҳтиёжларнинг ортиш жараёни бирламчи (қуйи) эҳтиёжларни иккиламчи (юқори) эҳтиёжлар билан алмашинуви сифатида намоён бўлади. Иерархия принципига кўра ҳар бир янги даражадаги эҳтиёж аввалги эҳтиёж қондирилгандан кейингина шахс учун долзарб эҳтиёжга айланади. Шунинг учун ҳам иерархия принципини доминанта принциплари (ҳозирги вақтда ҳукмрон бўлган эҳтиёжнинг ҳукмрон белгиси) деб атайдилар. Маслоу фикрича, эҳтиёжни қондиришнинг ўзи инсон хатти-ҳаракатининг асосий сабаби бўлиб майдонга чиқмаган. Маълумки, эҳтиёжнинг таъсир кўрсатиш кучи (унинг потенциали) унинг қониқиш даражасининг функциясидир. Бундан ташқари, эҳтиёжнинг жадаллиги унинг умумий иерархиядаги тутган ўрни билан белгиланади.

Эҳтиёжнинг социологияда ҳар хил нуқтаи назарлардан ўрганиладиган ва ҳисобга олинадиган ижтимоий ва ахлоқий турлари мавжуд. Уларнинг муайян қисми меҳнат сабаблари муаммоси жумласига киради ва аниқ аҳамиятга эга бўлади. Улар орасида қуйидагиларни ажратиб кўрсатиш мумкин: *ўз-ўзини ҳурмат қилишга эҳтиёж* (ўзи ҳақидаги ижобий фикр туфайли назорат ва меҳнат ҳақи олишдан қатъи назар ҳалол меҳнат фаолияти билан шуғулланиш); *ўз-ўзини қарор топтиришга бўлган эҳтиёж* (маъқулланиш ва обрў эътибор, ўзига нисбатан бошқаларнинг ижобий муносабатда бўлиши туфайли меҳнатда юқори миқдор ва сифат кўрсаткичларига эришиш); *эътироф этилишга эҳтиёж* (меҳнат хулқ-атворининг ўзининг касбга яроқли ва қобилиятли эканлигини исботлашга қаратилиши); *ўз ўзини намоён қилишга бўлган эҳтиёж* (ишга ижодий муносабатда бўлиш асосида ишда юқори кўрсаткичларга эришиш; иш қандайдир ғоялар ва билимларга эга бўлиш воситаси сифатида, ўзига хосликни намоён қилиш воситаси сифатида); *фаолликка эҳтиёж*

(фаоллик орқали соғлиқ ва кайфиятни яхши сақлашга интилиш); *наслни давом эттиришга ва ўз-ўзидан кўпайишга бўлган эҳтиёж* (ишда оиласи ва қариндош уруғларининг, яқинларининг яхши кун кечириши, уларнинг жамиятда мартабаси ортишига аҳамият бериш; меҳнат натижалари орқали яратишга ва ниманидир мерос қилиб беришга интилишни амалга оширин); *дам олиш ва бўш вақтга бўлган эҳтиёж* (камроқ ишлаб, кўпроқ бўш вақт бўлишини афзал кўриш, ишни яшашнинг асосий мақсади эмас, балки қадрият деб билиш); *ўзини ўзи сақлашга эҳтиёж* (камроқ ва яхшироқ шароитда ишлашга эҳтиёж, ўз соғлиғини сақлаш мақсадида камроқ ҳақ олишга ҳам рози бўлиш); *барқарорликка эҳтиёж* (ишни манжуд турмуш тарзини, эришилган тўкинлик даражасини сақлаб қолиш усули сифатида идрок этиш, таваккалчиликни ёқтирмаслик); *муомалада бўлишга эҳтиёж* (меҳнат фаолиятини одамлар билан алоқада бўлиш шарти ва сабаби деб билиш); *ижтимоий мавқега эга бўлишга эҳтиёж* (меҳнат фаолиятини мансабга эришиш мақсадларига бўйсундириш, мансаб бошқалар билан ўзаро муносабатда бўлишда хулқ-атворнинг асосий ҳал қилувчи омили); *ижтимоий бирдамликка эҳтиёж* (ҳамма билан бирдек бўлишга истак, ҳалоллик ин жойидаги шериклар, ҳамкасблар олдида жавобгарлик сифатида).

Эҳтиёжлар меҳнат хулқ-атворининг сабаблари умумий жараёнида муҳим ўринлардан бирини эгаллайди. Улар ходимлар томонидан англаб етилса, хулқ-атворни рағбатлантиради. Бу жиҳатдан улар муайян шаклга — у ёки бу фаолият турларига, объектлар ва буюмларга қизиқиш шакли сифатида идрок қилинади. Қизиқиш — бу англаб етилган эҳтиёжларнинг аниқ ифодасидир. Эҳтиёжлардан фарқли ўлароқ қизиқиш шундай ижтимоий муносабатларга қаратилганки, ходим эҳтиёжларнинг қондирилиши шу муносабатларга боғлиқдир. Агар эҳтиёжлар инсоннинг нормал ҳаёт кечириши учун нималар кераклигини кўрсатса, қизиқиш эса мазкур эҳтиёжни қондириш учун қандай ҳаракат қилиш керак деган саволга жавоб беради. Шундай қилиб қизиқиш ўзига хос бўлган белги субъектининг яшаши учун шарт-шароитлардан фойдаланишга фаол муносабатда бўлишини билдиради, қолбуки эҳтиёж бу шарт-шароитларни эгаллашнинг зарурлик ҳолатини ифодалайди. Қизиқишларнинг мазмуни сифатида предметлар ва объектлар майдонга чиқади, уларни эгаллаш субъектларнинг у ёки бу эҳтиёжларини қондириш имконини беради.

Турли-туман бирликлар, умуман жамият, синфлар, ижтимоий гуруҳлар, минтақалар, меҳнат ташкилотлари, шунингдек айрим ходимлар эҳтиёжлар ва қизиқишларнинг эгалари бўлиб майдонга чиқади. Эҳтиёжлар ва қизиқишлар субъектлари қаторига барча хўжалик юритиш субъектлари киради, улар ижтимоий меҳнат тақсимоти тизимида муайян функциялар ва мақсадларга эга бўлади. Ҳар бир субъектга турли қизиқиш мажмуи хосдир.

Қизиқишлар моддий (иқтисодий) бўлади — булар эҳтиёжларни қондиришнинг пул ва моддий буюм воситаларига қизиқишдир. Бундан ходимларнинг меҳнат ҳақининг тегиши даражасига, мукофотлаш миқдорларига, ноқулай меҳнат шароитларида ишлаганлик учун имтиёзлар ва компенсацияларга, меҳнат режимига ва шу кабиларга бўлган қизиқиш келиб чиқади. Бундан ташқари, қизиқишлар номоддий ҳам бўлиши мумкин: булар билимларга, илмга, санъатга, муомалада бўлишга, маданиятга, ижтимоий-сиёсий фаолиятга ва шу кабиларга бўлган қизиқишлардир.

Ҳар қандай эҳтиёж хилма-хил қизиқишларни вужудга келтириши мумкин. Масалан, билимларга бўлган қизиқиш ходимларда ўзининг касб маҳоратини оширишга бўлган қизиқишни шакллантириши мумкин; ижодий, хилма-хил ва мазмунли ишга бўлган қизиқиш ўзининг касбий билимларини доимий равишда кенгайтириб боришни талаб қилади; махсус адабиётларни, илғор тажрибани умумлаштирувчи ва ёритувчи адабиётларга қизиқишни оширади ва ҳоказо. Шундай қилиб, эҳтиёжлар ва қизиқишлар меҳнат хулқ-атворининг ички томондан боғлиқлигини назарда тутади. Ходимларнинг турли ижтимоий демографик, касб-малака ва бошқа ижтимоий гуруҳларидаги турли фаолият шароитларида эҳтиёжлар ва қизиқишлар турли-туман тузилишига эга бўлади.

Эҳтиёжлар асосида қадриятлар ва қадриятли йўналишлар шаклланади, улар меҳнатнинг сабаб жараёнида муҳим роль ўйнайди.

15.2. Рағбатлантириш жараёнидаги қадриятлар ва қадриятга йўналтириш

Меҳнат сабаби жараёнининг энг муҳим элементлари қадриятлар ва хулқ-атвор нормаларидир. *Қадриятлар — бу субъект, жамият, синф, ижтимоий гуруҳнинг ҳаёт ва ишнинг асосий, энг муҳим мақсадлари тўғрисидаги, шунингдек ана шу мақсадларга эришишнинг асосий воситалари ҳақидаги тасаввуридир.* Қадриятларга жамият, жамоа, шахс кўз ўнгида ижобий аҳамиятга эга бўлган барча нарса ва ҳодисалар киритилади. Қадриятлар олами жамият эҳтиёж ва манфаатлари синтари хилма-хил ва битмас-туганмасдир.

Қадриятлар моддий, маънавий, ижтимоий, сиёсий ва ҳоказо бўлади. Улар эҳтиёж ва манфаатлар асосида таркиб топади. Лекин қадриятлар эҳтиёж ва манфаатлар асосида шаклланса-да, улардан нусха кўчирмайди. Қадриятлар эҳтиёж ва манфаатлар мазмунига мос келиши ҳам мос келмаслиги ҳам мумкин. Эҳтиёж, манфаатлар ва қадриятнинг эҳтимол тутилган мос келиши ёки қарама-қаршилиги онгнинг нисбатан мустақилликкка эгалигига боғлиқдир. Онгнинг ўзига хос фаоллиги, мустақиллиги қадриятлар, эҳтиёж ва манфаатларнинг нусхаси эмас, балки доимо ҳам уларга мос келавермайдиган идеал тасаввурдир деган хулосага олиб келади.

Айнан бир хил объект ва ҳодисалар меҳнат шарт-шароитлари ва мазмуни касби, малакаси ва бошқа ижтимоий белгилари билан фарқланувчи ходимларнинг турли ижтимоий гуруҳлари учун турлича аҳамиятга эга бўлиши мумкин. Масалан, бировлар учун меҳнат соҳасидаги хулқ-атворнинг бош йўналиши моддий фаровонлик бўлса, бошқалар учун меҳнат мазмуни, унинг ижодийлиги, яна бошқалар учун эса мулоқотда бўлиш имконияти муҳим бўлиши мумкин ва ҳоказо.

Шахсни жамият моддий ёки маънавий маданиятининг у ёки бу қадриятларига йўналтирилганлиги унинг қадриятли йўналишини акс эттиради ва инсон хулқ-атворида умумий йўналиш бўлиб хизмат қилади. Кимлар учундир энг муҳим қадриятли йўналиш бу меҳнатнинг ижодий хусусияти ҳисобланиб, уларни меҳнатнинг шарт-шароитлари ортиқча қизиқтирмайди, моддий фаровонликни энг муҳим қадрият деб ҳисоблайдиганлар эса иш ҳақи олдида бошқа барча қадриятлардан ҳам воз кечишлари мумкин.

Қадриятлар терминал мақсадлар ва қадриятли воситалар жиҳоз воситаларига ажратилиши мумкин. Терминал қадриятлар инсон ҳаётининг стратегик мақсадлари: соғлиғи, қизиқарли иши, муҳаббати, моддий фаровонлиги кабиларни акс эттиради. Жиҳоз воситалари мақсадга эришиш воситаларидан иборат бўлиб, шахсга мақсад ва эътиқодларга эришишида ёрдам беради.

Жамиятдаги қадриятлар мазмуни жамиятда қарор топган маданият, маънавий ва ахлоқий ҳаёт ҳамда ижтимоий онгининг ривожланганлик даражасига боғлиқ бўлади. Қадриятларнинг ўзига хос шакли *ижтимоий идеаллар*, яъни жамиятда ижтимоий муносабатлар, ҳамда шу жамиятда яшовчи шахснинг қандай бўлиши лозимлиги ҳақидаги тасаввурлардир. Идеалларда фаолият мақсади ифодаланган бўлиб, улар ҳозирги кун билан келажак ўртасида боғловчилик вазифасини бажаради. Ижтимоий жиҳатдан эътироф қилинган қадриятлар ва идеаллар алоҳида қадриятларнинг шаклланишига таъсир кўрсатади ва улар ҳам меҳнат хулқ-атворининг сабаб элементларидан ҳисобланади.

Шахс ижтимоий ва алоҳида қадриятлар асосида атрофдаги воқеликка, ўзининг ва бошқаларнинг хатти-ҳаракатлари ва фаолиятига баҳо беради. Қадриятлар меҳнат хулқ-атвори сабабларини тўлдиради ва бойитади, уни юксакликка кўтаради, чунки меҳнат жараёнида шахс ўз хулқ-атворини фақат эҳтиёжлар ва манфаатлар билан эмас, балки қадриятларнинг қабул қилинган тизими билан ҳам боғлайди. Бундан ташқари, аждодларимиз мероси бўлмиш — қадриятлар сабабли янги қадриятлар шаклланишига ёрдам беради.

Ходимнинг хатти-ҳаракати, унинг сабаби фақат жамият қадриятлари ва меҳнат қиладиган ташкилот (жамоа) қадриятлари билан боғлиқ бўлиб қолмай, айни бир вақтда — стихияли тарзда қарор топадиган *ижтимоий нормалар* ёки онгли равишда белгиланадиган хулқ-

атвор қоидалари билан ҳам боғлиқ бўлади. Агар қадриятлар гуруҳ, инсон, ходимнинг хулқ-атворига, унинг сабабларига у ёки бу йўналишни касб этса, нормалар аниқ хатти-ҳаракатлар ва фаолият турларини тартибга солади. **Мазмунли, халқа-хил, ижодий меҳнат қадрият ҳисобланса,** зарур шарт-шароитлар яратилган иш жойини излаш норма бўлади. Юқори маълумотли ходимларнинг кам малакали ва ижодий бўлмаган ишдан қониқмаслигини ҳам норма деб ҳисоблаш керак. Ижтимоий қадриятлар ва нормаларнинг меҳнат хулқ-атворига таъсир кўрсатиши қадриятлар ва нормативларни тартибга солишнинг бутун бир тизимини ҳосил қилади.

15.3. Меҳнатга рағбатлантирувчи омилларнинг моддий ва маънавий тузилиши

Ходим меҳнат фаолиятида иштирок этар экан, айни вақтда бир қатор эҳтиёжлар, манфаат ва қадрият йўналишларига эга бўлади. Улар муҳим ёки номуҳим, турли даражада аҳамиятли ва қадрли бўлиши мумкин. Бу ҳамма омиллар ичида энг асосийларини танлаш эҳтиёжлар, қизиқишлар, қадриятларни меҳнат вазияти билан таққослаш жараёнида сабаблар (йўл-йўриқлар) воситасида амалга оширилади.

Ўз-ўзидан сабаб ва вазиятлар етарли даражада ҳаракатчандир, чунки улар инсон ҳис-туйғулари, унинг шижоаткорона таъсири остида вужудга келади. Вазиятлар ва объектларга янада барқарорроқ муносабатда бўлиш *„йўл-йўриқ“* тушунчаси билан ифодаланади. Шундай қилиб, „сабаб“ ва „йўл-йўриқ“ бир-бирига тўла ўхшаш бўлмаса ҳам, маъно жиҳатдан яқиндир.

Меҳнат соҳасидаги сабаблар хилма хил функцияларни бажаради ва улар ходим хулқ-атворида рўёбга чиқади. Булар қуйидаги функциялардир:

йўналтирувчи функция бунда сабаб ходимнинг хулқ-атворини вазиятдан хулқ-атвор вариантларини танлашга йўналтиради;

маъно ҳосил қилувчи функция, бунда сабаб ходимнинг мазкур хулқ-атворидаги субъектив аҳамиятни белгилаб беради, унинг шахсий маъносини аниқлайди;

воситали функция, бунда сабаб ички ва ташқи қўзғатувчилар тутташган жойда вужудга келади, уларнинг хулқ-атворга бўлган таъсирини воситалайди;

сафарбар қилувчи функция, бунда сабаб ходим организми кучларни ўзи учун аҳамиятли фаолият турларини амалга оширишга сафарбар этади;

оқловчи функция, бундай ҳолатда шахснинг ташқаридан нормалаштирадиган хулқ-атвор намунасига, эталонига, ижтимоий ва ахлоқий нормага муносабати ифодаланган бўлади.

Ҳақиқий реал сабаблар билан эълон қилинадиган, ошкора эътироф этиладиган сабабларнинг фарқига етиш лозим. Ҳақиқий сабаблар булар ундовчи сабаблардир. Иккинчи сабаблар булар мулоҳаза сабаблар бўлиб, уларнинг вазифаси ўзининг хулқ-атворини ўзига ва бошқаларга тушунтиришдир. Ошкора эълон қилинадиган сабабларни ундовчи сабаблардан фарқли ўлароқ кўпинча далиллар деб аташади.

Инсоннинг фаолияти айни вақтда бир неча сабаблар билан асосланади, чунки у нарса-буюмлар олами, жамият, атрофдаги кишилар ва ўз-ўзи билан хилма-хил муносабатлар тизимига қўшилади. Ходимнинг хулқ-атворини белгилаб берадиган етакчи сабаблар гуруҳини *сабаблар ўзаги* деб аташади, у ўз тузилишига эгадир. Сабаблар ўзагининг тузилиши муайян меҳнат вазиятларига қараб фарқланади:

— мутахассисликни ёки иш жойини танлашга;

— корхонада мазкур касб бўйича кундалик ишга;

— муайян низоли вазиятга;

— иш жойини алмаштиришга ёки касбни ўзгартиришга;

— меҳнат муҳитининг тавсифлари ўзгариши билан боғлиқ бўлган инновацион вазият ва ҳоказоларга.

Кўриб турибмизки, меҳнат хулқ-атворига уни ташкил этувчи турли таркибий қисмлар таъсир кўрсатади (15.1.- чизма)

Кейинги ўн йилликларда меҳнат социологияси ижтимоий хулқ-атвор механизмини билишни бирмунча чуқурлаштириш имконини берадиган ғояларни ишлаб чиқмоқда. Бу жиҳатдан В.А. Ядовнинг ёндашуви қизиқарли бўлиб, у шахс ижтимоий хулқ-атворининг диспозицион концепциясини ифодалаб берган эди. Бу ерда гап инсоннинг мураккаб диспозициялар тизимини (шахсий мойиллик) эгаллаши ҳақида боради, улар инсон хулқ-атворини тартибга солади. Улар мураккаб тузилишга эга бўлган эҳтиёжлар, қизиқишлар ва вазиятлар тугашган жойда ҳосил бўлади. Эҳтиёжлар, вазиятлар ва уларга мос келадиган диспозицияларнинг тўртта даражаси ажратиб кўрсатилади:

1) Энг оддий вазиятларда, маиший шароитларда биологик эҳтиёжларга боғлиқ йўл-йўриқлар;

2) Одатдаги кундалик шароитларда муомалага бўлган эҳтиёжлар асосида шакллантириладиган ижтимоий йўл-йўриқлар;

3) Шахснинг муайян меҳнат соҳаси ёки дам олиш соҳасидаги қизиқишларнинг умумий йўналишини таърифлаб беради (булар базавий ижтимоий йўл-йўриқлардир);

4) Шахснинг қадриятли мўлжаллари тизими.

Сабаблар тузилиши жуда мослашувчан ва доимий равишда ўзгарувчандир (тўғриланиб боради). Меҳнат фаолияти жараёнидаги бундай тўғриланиб бориш учун асос сифатида ишлаб чиқариш вазиятининг турли томонларидан қониқиш ҳосил қилиш намоён бўлади. Ходим вазиятнинг бу барча элементларини қанчалик қулайлик билан қабул қилса, меҳнат хулқ-атвори сабаблари шунчалик тўғриланган

бўлади. Сабабларни ўрганишнинг социологик ва психологик даражаларини фарқлаш керак бўлади. Психологик даражада ҳаракатлан олдинги мақсадни билиб олиш ва қарор қабул қилиш жараёни текширилади. Бутун сабабларни асослаш жараёни мақсад қўйиш билан тугайди.

Сабаблар йўл-йўриқларни ўрганишда шуни назарда тутиш керакки, уларнинг мазмуни кўпроқ қадриятлар ва нормалар мазмунини, аввало шахсий эҳтиёжлар ҳамда қизиқиш йўналишидан кўра ижтимоий жиҳатдан маъқулланган қадриятлар ва нормалар мазмунини акс эттиради. Бунда сабаблар иерархияси қадриятлар иерархиясидан далолат беради. Эҳтиёжлар ва қизиқишлар тузилишини эса фаолиятнинг ҳар хил турларига доир вақт сарфлари акс эттиради. Турли ижтимоий гуруҳлар ходимларининг меҳнат хулқ-атворининг сабаблари, йўл-йўриқлари, қадриятли йўналишларини, шунингдек уларнинг тузилишини ўрганиш ходим нима сабабдан меҳнат қилаётганлигини аниқлаш имконини беради. Меҳнат фаоллигига ундовчи ички сабабларни билиш асосида яратиладиган рағбатлар тизими меҳнатга муносабатларнинг оптимал типини шакллантиришнинг асоси ҳисобланади. Жамиятда амал қилаётган рағбатлар тизими фақат ходимларнинг етакчи эҳтиёжлари ва қизиқишларини амалга оширишга ёрдам бергандагина самарали бўлади.



15.1. чизма. Меҳнат хулқ-атворини тартибга солиш сабаб механизмини таснифлаш

Меҳнат сабабларининг динамикасини билиш ходимга қўйиладиган зарур талаблар ва ундан турли вақтда мазкур пайтдаги рағбатлантириш

усулларини тўғри танлаш учун кутиладиган умидларнинг шартидир. Чунки сабаб — бу аввало айрим ходимни ёки ходимлар гуруҳини ташкилот мақсадларини амалга оширишга олиб келадиган ҳаракатларга ундовчи жараёндир.

Қисқача хулосалар

Меҳнат фаолиятининг сабабини таърифлаганда принципиал муҳим бўлган жиҳатларни таъкидлаб ўтиш керак. Меҳнат хулқ-атворининг асосий омиллари эҳтиёжлар ва қизиқишлар бўлиб, улар моддий ва номоддий бўлиши мумкин. Меҳнат сабаби жараёнининг энг муҳим элементлари қадриятлар — субъектнинг, ижтимоий гуруҳининг ҳаёт ва ишлашнинг асосий ва муҳим мақсадлари тўғрисидаги тасаввурларидир, қадриятли йўналишлар эса — инсон хулқ-атворидаги йўналиш, мўлжалдир.

Инсоннинг меҳнат фаолиятига ундовчи сабаб механизмини ривожлантириш схемасини оддий даражада қуйидагича тасаввур қилиш мумкин:

Зарурат (айирбошлаш учун яроқли неъматларнинг етишмаслиги)®Эҳтиёж (муайян неъматларнинг етишмаслиги ҳақида бир тўхтамга келиш)®Майиллик (муайян неъматларнинг етишмаслиги ўрнини тўлдиришга интилиш)®Рағбат (зарур неъмат образини тузиш)®Сабаб (зарур неъмат эквивалентини қўлга киритиш усулини топиш)®Сабаб омили (корхонанинг барқарорлашуви билан боғлиқ бўлган бу усулни мустаҳкамлаш)®Йўл-йўриқ (зарур чоралар кўришга ҳозирлик)®Қизиқиш (фойда олишни олдиндан пайқаш)®Қадрият (умуминсоний қадриятларни ўзлаштириш)®Интилиш®Ният®Режа®-Мақсад®Ирода.®

Мазкур схема меҳнат сабаби динамикасини аниқроқ тасаввур қилиш имконини беради.

Назорат ва муҳокама қилиш учун саволлар

1. „Сабаб", „асослаш" каби тушунчаларни таърифлаб беринг.
2. Эҳтиёж деганида нимани тушунасиз?
3. Америкалик психолог А. Маслоу таклиф этган эҳтиёжларнинг асосий гуруҳларини санаб беринг.
4. Меҳнат сабабини асослашга бевосита алоқадор бўлган эҳтиёжлар ҳақида гапириб беринг.
5. „Қизиқиш" тушунчаси мазмунини очиб беринг.
6. „Қадрият" тушунчаси нимани билдиради.
7. Қадриятлар қандай бўлади? Санаб ўтинг ва таърифланг.
8. Меҳнат соҳасидаги сабабларнинг қандай функцияларини биласиз?
9. Сабабни асослаш ўзаги нима? Мазмунини очиб беринг.
10. „Диспозиция" тушунчасига таъриф беринг.
11. Диспозициялар даражалари ҳақида ва уларнинг меҳнат фаолияти сабабларини асослашдаги ўрни тўғрисида гапириб беринг.

16-БОБ. МЕҲНАТ МУОМАЛАСИ

16.1. Меҳнат муомаласи: тушунча ва тузилиши

Меҳнат социологиясининг етакчи категориялари қаторига ижтимоий муомала (хулқ-атвор) ва унинг турлари — меҳнат, иқтисодий, ташкилий, функционал, алоқа, ишлаб чиқариш, демографик, норматив ва девидент муомалалари киради. Уларда ижтимоий ҳаётнинг асосий субъектлари бўлган шахс, гуруҳ, жамоанинг хусусиятлари ўз аксини топади. *Ижтимоий муомала* — ижтимоий муҳитнинг ҳосила таркибий қисми бўлиб, у ҳаракат қилувчи шахсларнинг субъектив таърифлари ва хатти-ҳаракатларига қўшилиб кетади, шунингдек инсон фаоллигининг субъектив омили ҳисобланади. Бу жиҳатдан уни инсоннинг аҳамиятли қизиқишлари ва эҳтиёжларига мувофиқ аниқ мақсадга қаратилган фаоллик жараёни сифатида тушуниш мумкин. У бир томондан, шахснинг турли туман шарт-шароитларга қўникиши ва мослашувидан иборат мураккаб тизим, муайян социум тизимида фаолият кўрсатиш усулидир. Иккинчи томондан, объектив имкониятларга мувофиқ ижтимоий муҳитни ўзгартириш ва ислоҳ қилишнинг фаол шакли бўлиб, инсон уларни мустақил равишда лойиҳалаштиради ва ўзи учун кашф этади, ўз тасаввурлари, қадриятлари ва идеаллари билан қиёслайди. Ижтимоий муомаланинг турлари меҳнат фаолияти ва меҳнат муомаласидир.

Меҳнат фаолияти — бу вақт ва маконда қатъий қайд этилган, ишлаб чиқариш ташкилотига бирлашган одамлар томонидан амалга ошириладиган операциялар ва функцияларнинг мақсадга мувофиқ қаторидир. Меҳнат фаолиятида қуйидаги мақсадлар кўйилади:

— моддий неъматлар, ҳаётни таъминлаш воситаларини яратиш;

— турли мақсадли аҳамиятга эга бўлган хизматлар кўрсатиш;

— илмий ғоялар, қадриятлар ва уларнинг амалий аналогларини ишлаб чиқиш;

— ахборот ва унинг манбаларини тўплаш, узатиш ва ҳоказо.

Меҳнат фаолияти ўз усули, воситалари ва натижаларидан қатъи назар, бир қатор умумий хусусиятлари: функционал дастур сифатида иш ўринларига топширилган меҳнат операциялари тўплами; касбий, малака ва лавозим тавсифномаларида қайд қилинган меҳнат субъектларининг тегишли сифатлари тўплами; амалга оширишнинг моддий техникавий шарглари ва макон вақт доираси; меҳнат субъектларининг уларни амалга ошириш воситалари ва шарт-шароитлари билан ташкилий-технологик ва иқтисодий алоқасининг муайян усули, ташкил

этишнинг норматив алгоритмик усули билан ажралиб туради. Ишлаб чиқариш жараёнига ташкилий-бошқарув тузилмаси томонидан жалб этилган шахсларнинг муомала андозаси ана шулар ёрдамида шаклланади.

Меҳнат муомаласи — бу ишлаб чиқариш ташкилотидаги инсон омилининг рўёбга чиқиш йўналиши ва жадаллигини кўрсатувчи якка тартибдаги ва гуруҳавий хатти-ҳаракатлардир. Бу касбий имкониятлари ва манфаатлари ишлаб чиқариш ташкилоти, иш жараёнига мос келиб қолиши билан унга боғлиқ бўлган ходимнинг онгли равишда тартибга солинадиган хатти-ҳаракатлари мажмуидир. Бу жараён шахсий идентификация (айнан тенглаштириш) нинг муайян жараёнини тақдим этувчи мустақил созлаш, мустақил тартибга солиш жараёнидир.

Меҳнат муомаласи тузилишини қуйидаги тарзда тасаввур қилиш мумкин:

— циклли равишда такрорланиб турадиган, натижалари бўйича бир хил, стандарт мақом-ролли вазиятларни ёки ҳолатни такрор ҳосил қилувчи ҳаракатлар;

— маржинал (лотинчада marginalis — четда турувчи) хатти-ҳаракатлар; улар бир ҳолатдан иккинчи ҳолатга ўтиш фазаларида шаклланади;

— муомала схемалари ва андозалари, тез-тез учраб турадиган муомала намуналари;

— барқарор эътиқодлар режасига ўтказилган ихчам маънавий схемаларга асосланган хатти-ҳаракатлар;

— бирор воқеа-ҳодиса таъсирида амалга ошириладиган ҳаракатлар;

— кучли ҳиссий ҳолат билан боғлиқ хатти-ҳаракатлар;

— оммавий ва гуруҳий муомала андозаларини англаб ва англамасдан такрорлаш;

— мажбур қилиш ва ишонтиришнинг турли шаклларини қўлловчи субъектлар таъсиридаги хатти-ҳаракатлар.

Меҳнат муомаласини қуйидаги асослар бўйича табақалаштириш мумкин: предметли-мақсадли йўналиш бўйича; муайян мақсадга эришишнинг макон-замон истиқболи чуқурлиги бўйича; меҳнат муомаласи контексти бўйича, яъни ишлаб чиқариш муҳитининг нисбатан барқарор омиллари, субъектлари ва алоқа тизимлари мажмуи бўйича (хатти-ҳаракатларнинг бутун хилма-хиллиги улар билан ўзаро алоқада авж олдирилади); меҳнат муомаласи ва унинг ижтимоий маданий намуналарининг предметли-мақсадли йўналишига қараб аниқ натижаларга эришиш усуллари ва воситалари бўйича; меҳнат муомаласининг таҳликаси ва стратегиясини ихчамлаш, асослаш чуқурлиги ва типи бўйича.

Шундай қилиб, меҳнат муомаласи: ишлаб чиқариш жараёнининг функционал алгоритмини акс эттиради ва меҳнат фаоли-

ятининг муомала шакли ҳисобланади; ходимни технологик жараён ва ижтимоий муҳит талаблари ва шароитларига мослаштириш шаклидан иборат; ижтимоий андозалар, касб йўл-йўриқларининг жадал намоён бўлиши сифатида майдонга чиқади, улар шахс томонидан ижтимоийлашув ва ҳаётий тажриба жараёнида амалга оширилади; ходим шахсининг тавсифий белгиларини акс эттиради; инсоннинг ўзини қамраб олган ишлаб чиқариш ва ижтимоий муҳитга таъсир кўрсатиш воситаси ва муайян усулидир.

16.2. Меҳнат муомаласининг турлари ва тартибга солиш механизми

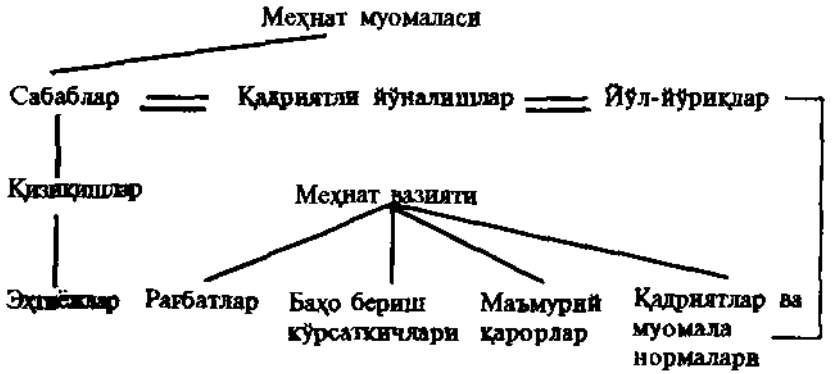
Адабиётларда меҳнат муомаласининг турлари турлича таснифланган бўлиб, улардан биттасини келтирамиз.

Таснифлаш асослари
Меҳнат муомаласи турлари
Муомала субъектлари
Якка тартибда, жамоа тарзида
Бошқа субъектлар билан ўзаро алоқанинг борлиги (йўқлиги)
Ўзаро алоқани назарда тутувчи, ўзаро алоқани назарда тутмайдиган
Ишлаб чиқариш функцияси
Ижро этиш, бошқариш
Аниқланиш даражаси
Қатъий аниқланган, ташаббускорлик
Қабул қилинган нормаларга мос келиш даражаси
Норматив, нормативлардан четга чиққан
Расмийлашиш даражаси
Расмий ҳужжатларда белгиланган, белгиланмаган
Сабабни асослаш хусусияти
Қадриятли, вазиятли
Ишлаб чиқариш натижалари ва оқибатлари
Ижобий, салбий
Муомалани амалга ошириш соҳаси
Ҳақиқий меҳнат жараёни, муносабатларни ишлаб чиқаришда ўрнатиш, меҳнат вазиятини яратиш
Муомаланинг анъанавийлик даражаси.
Қарор топган муомала турлари, вужудга келган турлари, шу жумладан турли ижтимоий-иқтисодий ҳаракатларга жавоб шаклидаги турлар
Инсон тақдири нуқтаи назаридан натижалар ва оқибатлар
Меҳнат ҳаётининг исталган намуналарига мувофиқ, номувофиқ
Меҳнат потенциалини амалга ошириш даражаси
Меҳнат потенциалини амалга оширишнинг эришилган даражасини ўзгартиришни талаб қилувчи, унинг турли таркибий қисмларини сафарбар қилиш зарурлиги (ходим сифатларининг мажмуи сифатида).

Меҳнат потенциалини такрор ҳосил қилиш хусусияти.
Меҳнат потенциалини оддий такрор ҳосил қилиш, потенциалини кенгайтирилган такрор ишлаб чиқаришни талаб этиш.

Меҳнат муомаласининг турларини ушбу рўйхат билан чеклаш қийин. Одатда, меҳнат муомаласининг анъанавий ижобий турларини амалга ошириш даражасини аниқлаш учун социологик сўровномаларга ходимга қўйиладиган ишлаб чиқариш талабларини акс эттирувчи саволлар киритилади ва уларга жавоблар олинади. Улар ходимнинг „яхши" ёки „ёмон" ходимлиги ҳақида тасаввур беради. Масалан, ишчиларни социологик сўров жараёнида, одатда, қуйидаги асослар бўйича ижтимоий маъқулланган муомалага интилишни ва унинг намоён бўлиш фактини аниқлаш вазифаси қўйилади. **Масалан:** ишлаб чиқариш нормасини бажариш ва ошириб адо этиш; ўз иши ва маҳсулот сифатини ошириш; ихтирочилик ва кашфиётчилик фаолияти; ишлаб чиқариш технологияси талабларига аниқ риоя қилиш ва ҳоказо. Буларнинг ҳаммаси ижро этиш фаолиятининг турларидир. Ишчиларнинг бошқарув муомаласига уларнинг ишлаб чиқаришда ва уни мустақил бошқаришда, тажриба алмашиш ва шу кабиларда иштирок этишни киритадилар. Албатта, меҳнат муомаласига таъриф беришга синчиклаб ёндашиш талаб қилинади.

Маълумки, меҳнат муомаласи турли омиллар: ходимларнинг ижтимоий ва касбий тавсифлари, кенг маънодаги иш шароитлари (шу жумладан, ишлаб чиқариш ва турмушдаги меҳнат шароитлари, меҳнатга ҳақ тўлаш ва ҳоказолар), нормалар ва қадриятлар, меҳнат сабаблари тизими таъсирида шаклланади. Меҳнат муомаласи кишиларнинг шахсий ва гуруҳий қизиқишлари билан йўлга солинади ҳамда уларнинг эҳтиёжларини қондиришга хизмат қилади.



16.1.- чизма. Меҳнат муомаласини тартибга солиш механизми.

16.1.-чизмада меҳнат муомаласининг турли таркибий қисмлари кўрсатилган: *эҳтиёжлар* — организм фаолиятини инсон шахсини,

ижтимоий гуруҳни, умуман жамиятнинг ҳаёт фаолиятини қўллаб-қувватлаш ва сақлаш учун бирон-бир нарсага зарурат; *қизиқишлар* — ижтимоий ҳаётдаги аҳволи ва ўрнидаги фарқлар туфайли ижтимоий гуруҳлар, жамоаларда шаклланадиган ҳаракатларнинг ҳақиқий сабаблари; *сабаблар* — ўз хатти-ҳаракатларига онгли субъектив муносабатда бўлиш (ишчи ундош); *қадриятли йўналишлар* — шахсларнинг ижтимоий ҳаёт йўналишини англатувчи қадриятлар бўлиб, улар унинг ҳаёт мақсади ва унга эришиш воситасидир, шу туфайли шахснинг меҳнат муомаласини тартибга солувчи муҳим омил бўлиб хизмат қилади; *йўл-йўриқ* инсоннинг муайян ижтимоий объектга умумий йўналтирилишидир; *меҳнат вазияти* — меҳнат жараёни кечадиган шарт-шароитлар мажмуидир; *рағбатлар* — инсонга нисбатан ташқи таъсир кўрсатиш бўлиб, у инсонни муайян меҳнат муомаласига ундаши лозим.

16.3. Муомала турларининг хусусиятлари ва тавсифи

Муомала тадқиқотчи ўз олдига қўйган мақсадидан келиб чиқиб, таҳлил ва баён қилиш жараёнидир..

Функционал муомала. Бу касб фаолиятини амалга оширишнинг муайян шакли бўлиб, иш ўрни технологияси билан белгиланади. Функционал муомала мураккаблик ва ихтисослашув даражасидан қатъи назар ҳар бир меҳнат жараёнига хосдир. Фарқ фақат жисмоний ёки ақлий оғирликларнинг устунлигида кузатилади. Баъзи ҳолларда жисмоний, баъзида эса ақлий оғирликлар устунлик қилади.

Иқтисодий муомала. Ҳар қандай муомала натижага, сарфланган инсон ресурсларининг миқдори ва сифатига асосланади. Шахс ишлаб чиқариш жараёнида ўзининг касбий қобилиятларини қўллаб, харажатлар ва уларнинг ўрнини тўлдиришнинг оптимал балансига амал қилади. Акс ҳолда, агар компенсация (товар, пул, натура, шаклида иқтисодий, ижтимоий) бўлмаса, фаолиятга қизиқиш сўна бошлайди. Иқтисодий муомаланинг қуйидаги турларини ифодалаш мумкин: *„Энг кўп меҳнат сарфлаб энг кўп даромад олиш", „энг кам меҳнат сарфлаш эвазига кафолатланган даромад олиш", „энг кам меҳнат сарфлаш эвазига энг кам даромад олиш".* Тақсимот ва истеъмол соҳасидаги иқтисодий муомаланинг турли шакллари мавжуд.

Иқтисодий муомала самарадорлик тушунчаси билан тавсифланади. Ишлаб чиқариш ва меҳнат фаолиятига татбиқ этилган самарадорлик кўпинча харажатлар ва натижа ўртасидаги нисбат сифатида белгиланади. Мазкур тавсифномани ишлаб чиқаришга нисбатан ҳам татбиқ қилиш мумкин. Иш ўрнидаги иқтисодий самарадорлик деганда, одатда, меҳнат унумлорлиги, иш вақти сарфлари, материаллар, ёқилғи, электр қуввати сарфлари ва ҳоказолар тушунилади. Меҳнат фаолияти туфайли олинган ижтимоий самара ходимни қайта

тайёрлаш, унинг жисмоний ва маънавий кучларини тежашда, билим, кўникма ва маҳоратнинг тўпланишида ўз ифодасини топади.

Иқтисодий муомалага бир қанча омиллар: техникавий омил (янги техника ва технологиядан фойдаланиш), *ташкилий омил* (ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишни яхшилаш), ижтимоий-иқтисодий омил (меҳнат шароити, мазмуни, уни нормалаш ва ҳақ тўлаш), ижтимоий-психологик омил (жамоадаги ахлоқий-психологик иқлим, меҳнатдан қониқиш ҳосил қилиш), шахсий омил (ходимнинг таълимий ва маданий даражаси), ижтимоий-сиёсий омил (ёлланма ишчиларнинг бирдамлиги, касаба уюшмалари фаолияти ва ҳоказо) таъсир кўрсатади. Ходимнинг иқтисодий муомаласига таъсир кўрсатувчи муҳим омил унинг мулкчилик шаклига муносабатидир (бунда ходим ишлаб чиқариш воситаларининг тўлиқ ёки қисман мулкдори ҳисобланади).

Ташкилий ва маъмурий муомала. Унинг моҳияти меҳнат ташкилоти аъзоларининг ижобий сабаб асосларини шакллантиришдан иборатдир. Ана шу мақсадлар учун турли маънавий, моддий ва ижтимоий рағбатлантириш омилларидан фаол фойдаланилади. Ташкилий муомала субъектлари — айрим ходимлар, ижтимоий гуруҳлардан иборат бўлиб, улар функционал, меъёрий ва ижтимоий маданий чеклашлар доирасида ҳаракат қиладилар, булар уларнинг ўзига хос мақсадларини қўлга киритиш жараёнини ўзлари аъзо бўлган ишлаб чиқариш ташкилоти мақсади ва вазифалари билан боғлаш ва тартибга солиш имконини беради.

Стратификация муомаласи. Бу — ходимнинг касбий, меҳнат мартабаси соҳасидаги муомаласи бўлиб, ходим унда ўзининг касбий ёки лавозим соҳасида юқори кўтарилиш йўлини онгли равишда танлайди ва уни нисбатан узоқ муддат мобайнида амалга оширади.

Кўникиш — мослашув муомаласи. У ходимнинг янги касбий мақомлар, вазифалар ва технологик муҳит талабларига мослашуви жараёнида намоён бўлади. Бундай муомала ходимнинг ишлаб чиқариш жараёнига, жамоага, касбий муҳитга дастлабки кириш босқичида кўзга ташланади. Инсон секин-аста касбий ва ижтимоий муҳитга кириб боради, унинг меҳнатдаги хулқ-атвори аниқ шаклана бошлайди. Бу хилдаги муомалани ҳамма жойда кузатиш мумкин бўлади. Бунга хулқ-атвор (муомала)нинг шундай турлари, чунончи *конформистик муомалага* — бошқа шахсларнинг, айниқса, бошқарувнинг юқори поғонасидаги шахсларнинг йўл-йўриқларига мослашув киради. *Конвенционал муомала* шахснинг, ходимнинг қарор топган ёки доимий равишда ўзгариб борувчи хулқ-атвор тузилишига, доимий равишда янгиланиб борувчи муроса-мадора тизимига мослашиб боришидир.

Тантанали ва субординацион муомала шакллари. Улар ташкилий поғонанинг турли даражаларида намоён бўлиб, у қатор функцияларни бажаради. Хусусан, аҳамиятли қадриятлар касбий анъаналар, урф-одатлар ва муомала намуналарининг сақланиши, қайта тикланиши

ва топширилишини таъминлайди, ходимларнинг барқарорлиги ва умуман ташкилот билан боғлиқлигини қўллаб-қувватлайди. Бу муомала турлари хизмат, касб ва лавозим одобини амалга ошириш билан боғлиқдир. Улар касбий ва лавозим бўйича бўйсунишнинг объектив равишда мавжуд бўлган тузилишига, ҳокимият ва ҳукмронлик ваколатларининг обрўсини тан олиш, сақлаш ва қўллаб-қувватлаш шаклларига асосланади. Лекин мазкур муомалада турли шакллаги бузилишларни кузатиш мумкин, масалан, ҳокимият на иқтисодий, на ижтимоий жиҳатдан оқлаб бўлмайдиган расмий ва норасмий имтиёзларга мосланган ҳолда ўзгартирилади.

Ўзига хос муомала шакллари. Булар муомалада рўёбга чиқадиган ҳис-туйғулар ва кайфиятлардир. Шахс ўзининг иродавий ёки лавозим темпераменти билан бошқаларни босиб қўйиши мумкин, бу билан мослашиш лозим бўлган хисларни намойиш этади. Ана шундай муомала шаклига эга бўлган кишиларни кўпинча ахлоқий золимлар деб аташади.

Ўзига хос (характериологик) муомала шаклларининг икки ва ундан ортиқ кишиларда мос келмаслиги меҳнат ташкилотида низолар ва низоли вазиятлар келиб чиқишига сабаб бўлади. Бундай муомала шаклларидан бири спонтан (ўз-ўзидан содир бўладиган) муомала бўлиб, у фавқулодда, ғайритабиий шароитларда кучли ҳис-туйғулар таъсирида вужудга келадиган асосланмаган муомаладир. Бундай муомала оқибатлари меҳнат жараёнига салбий таъсир кўрсатиб, ходимларда салбий кайфиятларни кучайтиради, топшириқлар ва фармойишларни бажаришдан ошкора ёки яширин воз кечишга сабаб бўлади.

Ғайри тузилмавий муомала шакллари. Бу ходимнинг мақомли-ролли йўл-йўриқлардан, меҳнат жараёнининг меъёрлари ва интизом доираларидан четга чиқишидир. Бундай муомаланинг *ғайриҳуқуқий, маъмурий-бошқарув* шакллари мавжуд бўлиб, улар ҳуқуқ ва ваколатларни ошириб юбориш, вазифаларни тўғридан-тўғри бажармаслик билан боғлиқдир; *дисфункционал муомала* (касбий жиҳатдан омилкор эмаслик); алоҳида-мақсадли муомала, у ўта худбинлик хусусиятига эга бўлиб, нуқул шахсий манфаатларни амалга оширишга қаратилган; группавий худбинлик, ясама (имитацион) муомала, сохта фаоллик; эски одатлар ва анъаналарнинг сақланиб қолиши билан боғлиқ бўлган *группавий ва алоҳида муомала,* улар маълум даражада ташаббус, ижодкорлик, новаторликка тўсқинлик қилади; ассоциатив одат ва майлларни амалга ошириш билан боғлиқ *девиант* (четга чиқувчи) *муомала.*

16.4. Хўжалик юритишнинг бозор шароитларида меҳнат муомаласи

Макро ва микродаражаларда хўжалик юритиш шарт-шароитлари турли тоифадаги ходимларнинг меҳнат муомаласига муайян даражада таъсир кўрсатади. Ўз навбатида меҳнат муомаласининг янги турлари пайдо бўлиши ва тарқалиши хўжалик юритишнинг ҳозирги

вақтда бир хил бўлмаган янги шаклларига ўтишнинг ҳал қилувчи омили ҳисобланади. Улар иқтисодий механизмининг элементлари билан бир қаторда раҳбарлик ва бошқарувнинг маъмурий буйруқбозлик тизимининг инқирозини акс эттирувчи элементларни ҳам ўз ичига олади. Бу ҳол муқаррар равишда ходимларнинг турли тоифалари меҳнат муомаласида айрим зиддиятли хусусиятларни вужудга келтиради, меҳнат муомаласининг айрим янги турларини тарқатишга халақит беради.

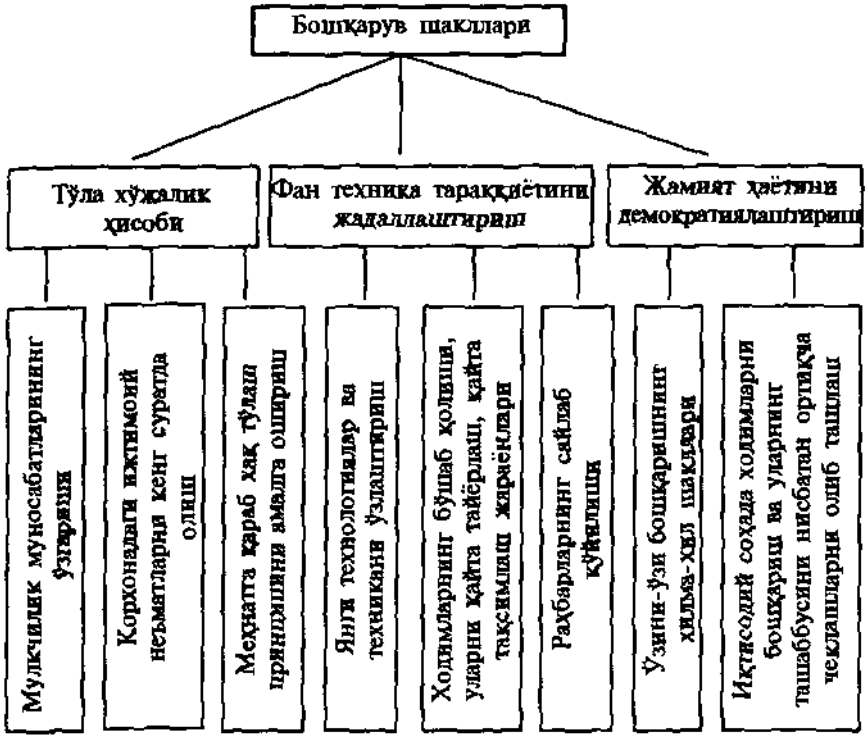
Мулкчилик шаклларининг хилма-хиллигига асосланган давлат тасарруфидан чиқариш ва хусусийлаштириш, биринчидан, жадал меҳнат қилишга ва шунга мувофиқ келадиган тегишли меҳнат муомаласига, ижтимоий кафолатлар билан таъмин этилмайдиган муомалага ундайди; иккинчидан, рақобатчиликнинг потенциал имкониятини вужудга келтиради, демак, изчиллик билан ривожлантирилганда хўжалик раҳбарлари ва мутахассислар, шунингдек ишчилар меҳнат муомаласининг сифат жиҳатидан ўзгаришига олиб келади.

Шахс меҳнат фаоллигининг ижтимоий механизми хилма-хил рағбатлантирувчи омиллар ва тўсқинлик қилувчи омиллар таъсирида бўлади, улар орасида корхона даражасида амал қилувчи иккита рағбатлантирувчи омилни ажратиб кўрсатиш мумкин.

Биринчи омил — барча шахсларнинг ҳиссадорлик мулки мавжуд бўлишининг иқтисодий ва юридик принципларини етарли даражада тушуниш бўлиб, улар ўз фаровонликлари умуман корхона меҳнат жамоаси ютуқлари, шу жумладан ўзларининг шахсий ҳиссалари туфайли қўлга киритилганлигини англаб етадилар.

Иккинчи омил — бу ишчиларнинг ўз корхонасини бошқаришда қатнашиш имкониятидир. Бошқа мамлакатларнинг амалий тажрибасида „бошқарувнинг партисипатив усуллари" кенг тарқалган бўлиб, барча даражалардаги ходимга ишлаб чиқаришни бошқаришда, мулкчиликда, фойдани тақсимлашда иштирок этишдан иборат қўшимча ваколатлар топширилади. Унга бошқарувга доир қарорлар қабул қилинишида ўз акциялари билан иштирок этиш ва ҳатто меҳнатни ташкил этиш ва унинг шарт-шароитлари билан боғлиқ масалаларни мустақил ҳал этиш имконини беради. Шак-шубҳасиз, ходимларнинг реал ҳокимиятга жалб қилиниш жараёнига маъмурият томонидан салбий қаралади.

Бугунги кунда мулкчилик шаклларидан қатъи назар кўпгина корхоналарда ижтимоий гуруҳларнинг ўзаро ҳамжиҳатлиги шу билан белгиланадики, раҳбарлар бошқарувнинг авторитар услубини амалга оширишни давом эттирмоқдалар. Улар ҳали ўзлари қабул қиладиган иқтисодий қарорлар учун жамоа олдида зарур маъсулиятни ҳис қилмайдилар. Муҳандис техник ходимларда инновацияларга қизиқиш эндигина пайдо бўла бошлади.



16.2- чизма. Хўжалик юритишнинг янги *шарт-шароитлари* (корхона даражасида)

Ходимларга қўйиладиган янги талаблар, меҳнат муомаласининг илғор турлари махсус сифатларини шакллантириш ва амалга ошириш юзасидан улар қаршисида очиладиган имкониятлар .

Кўриб турибмизки, меҳнат муомаласи асосан саноат корхонасида амалга оширилади, шу сабабли унинг хўжалик юритишнинг янги, бозор шароитидаги намоён бўлиш шаклларини кўриб чиқиш зарур, улар иқтисодий ислоҳотлар ва жамиятнинг демократиялашуви натижасида вужудга келади. Бунинг учун қуйидаги тадбирларни амалга ошириш зарур:

— ғайриқонуний фаолиятга чек қўйишдан ташқари барча тақиқловчи ҳужжатлар ва қонунларни бекор қилиш;

— корхоналарга мустақил тижорат фаолияти билан шуғулланиш, ўзининг инвестиция сиёсатини юритиш, эркин хўжалик фаолиятини олиб бориш (маҳсулот етказиб берувчилар ва мол сотиш бозорларини танлаш ҳуқуқи, ички ва ташқи бозорда хом ашё, асбоб-ускуналар, технологиялар ва шу кабиларни харид қилиш) ҳуқуқини бериш;

— жамоат ишлаб чиқаришини монополиядан ва марказлашувдан холи қилиш;

— иқтисодий ўсишга ёрдам берувчи рағбатлантирувчи омилларни яратиш ва ҳоказо.

Саноат корхоналари фаолияти ва уларни бошқариш хўжалик ҳисоби асосида амалга оширилиши лозим. Хўжалик юритишнинг янги шароитлари мулкчилик шаклларининг ниҳоятда хилма-хил бўлишини талаб қилади. Хўжалик механизмининг демократик асоси шу механизм фаолиятининг ташқи шароитларини қайта қуриш бўлиб, у бозор муносабатларига киришувчи ҳақиқий товар ишлаб чиқарувчи сифатида ҳар қандай бирлашма, ассоциациялар ташкил этишни, меҳнат ташкилотидаги ўзини ўзи бошқаришни чуқурлаштириш, бошқарув субъектининг мослашуви кабиларни ўз ичига олади.

Корхона даражасида хўжалик юритишнинг янги шароитлари ижтимоий сиёсат ҳолатини акс эттириши ва кўпгина ижтимоий муаммолар унинг даражасида ҳал этилиши лозим.

Фан-техника тараққиётини хўжалик юритишнинг муҳим шарти сифатида қараш керак. Фақат шу тараққиёт меҳнат самарадорлиги ва сифатини доимий равишда ошириб бориш, ишлаб чиқарилаётган маҳсулот таннархини пасайтириш имконини беради.

Бу ўзгаришларнинг ҳаммаси ходим (инсон) фаолиятини ошириш мақсадида олиб борилади. Шунинг учун ҳам ходимнинг меҳнатга муносабати ва унинг бу меҳнатдан қаноат ҳосил қилишни ўрганиш масаласи ягона долзарб бўлиб қолади.

Қисқача хулосалар

Меҳнат муомаласи ўз таснифига кўра турлича бўлади: функционал муомала — иш ўрни технологияси билан белгиланадиган касб фаолиятини амалга оширишнинг муайян шакли; иқтисодий муомала — натижага эришишга қаратилган муомала; маъмурий муомала — маъмуриятнинг меҳнат ташкилоти аъзоларининг ижобий сабаб асосларини шакллантириш соҳасидаги фаолияти сифатида; стратификацион муомала — касбий меҳнат мартабасига эришиш билан боғлиқ бўлган муомала; кўникиш-мослашув муомаласи — ходимнинг янги касбий мақомлар ва ролларга, технологик муҳит талабларига мослашув сифатида; тантанавий муомала — касб ва лавозим бўйича объектив равишда берилган абординация тузилмасига асосланувчи муомала; ҳис-туйғулар ва кайфият асосида хулқ-атворда амалга ошадиган ўзига хос (характериологик) шакллар ва ғайритузилмавий муомала — бунда ходим меҳнат муомаласининг мақомли-ролли йўл-йўриқлар, меъёрлар ва интизом чегараларидан ташқари чиқиши кўзга ташланади.

Муомаланинг ҳар бир тури ўзига хос муайян иқтисодий механизмни қамраб олади, у маъмурий-буйруқбозлик тизимининг инқиро-

зини акс эттиради, бу эса ходимларнинг турли гуруҳлари меҳнат муомаласида (хулқ-атворида) зиддиятли ҳолатларни келтириб чиқаради, ҳозирги вақтда кўпинча жамоатчилик фикри томонидан инкор қилинаётган янги муомала турларининг ёйилишига тўсқинлик қилади.

Назорат ва муҳокама қилиш учун саволлар

1. „Меҳнат фаолияти“ ва „Меҳнат муомаласи“ тушунчаларига таъриф беринг.
2. Меҳнат муомаласи тузилишини очиб беринг.
3. Меҳнат муомаласини қандай асослар бўйича табақалаштириш мумкин?
4. Сиз меҳнат муомаласининг қандай асосий турларини биласиз?
5. Меҳнат муомаласини шакллантириш механизми тўғрисида сўзлаб беринг.
6. Меҳнат муомаласининг турли шакллари ҳақида сўзлаб беринг.
8. Корхона даражасида хўжалик юритишнинг янги шарт-шароитлари қандай шакллантирилиши ҳақида сўзлаб беринг.

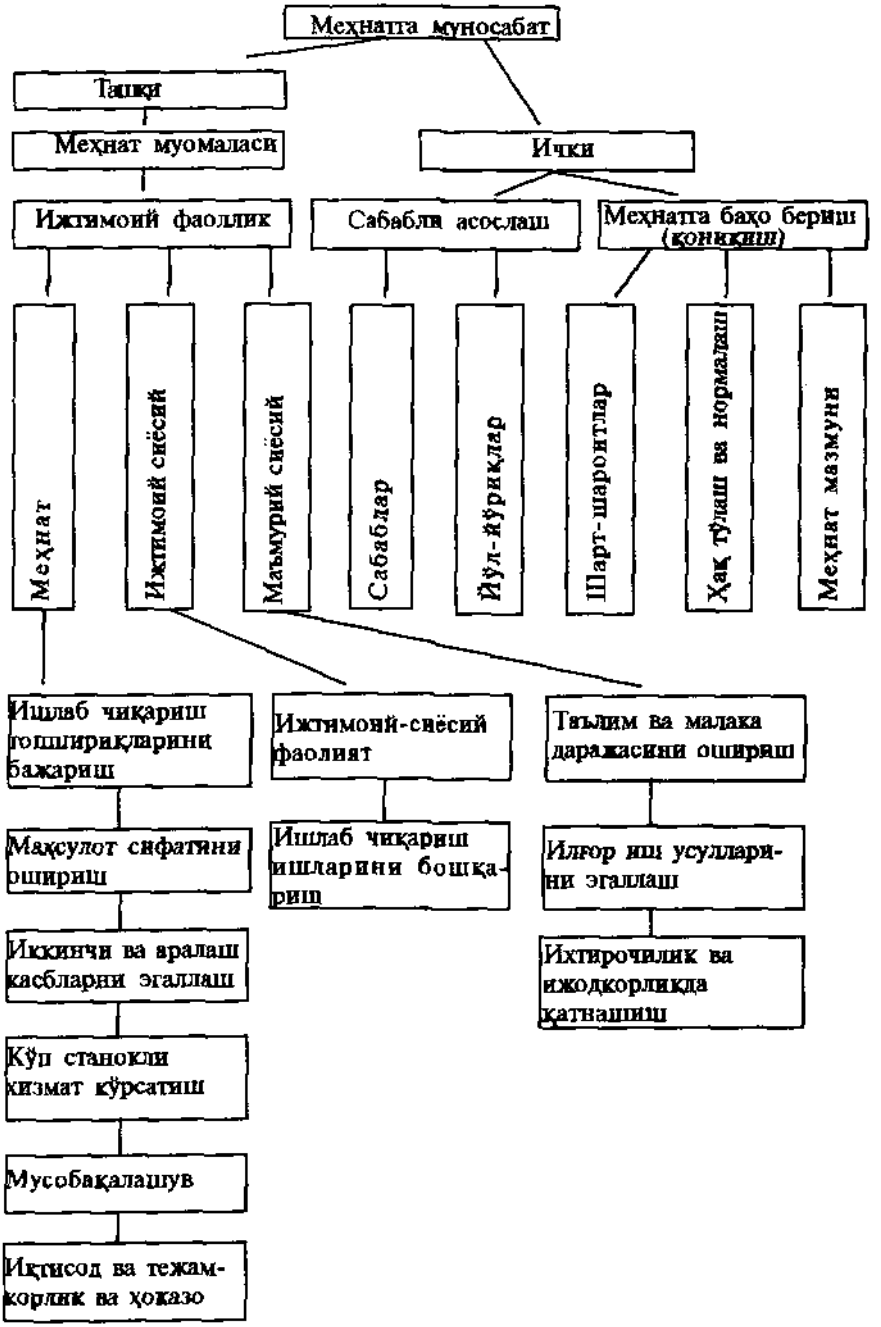
17-БОБ. МЕҲНАТГА МУНОСАБАТ ВА УНДАН ҚОНИҚИШ ЖАРАЁНИ

17.1. „Меҳнатга муносабат“ тушунчасининг мазмуни ва тузилиши

Меҳнат фаолияти жараёнида одамлар ижтимоий муносабатларга киришиб, бир-бирлари билан ўзаро ҳамкорлик қиладилар. Энг муҳим муносабатлар инсоннинг инсонга, инсоннинг меҳнатга бўлган муносабатлари бўлиб, улар меҳнат хусусиятининг асосий белгилари ҳисобланади. Агар инсоннинг ишлаб чиқариш воситалари билан ўзаро ҳаракатга киришуви унда касб қобилиятлари ва кўникмаларини шакллантирса, меҳнатга ва бир-бирларига бўлган муносабат эса муайян ижтимоий хислатларни вужудга келтиради. Касб қобилиятлари ва кўникмалари ходимларнинг жисмоний имкониятлари билан биргаликда ишлаб чиқаришнинг асосий ҳаракатлантирувчи кучини ҳосил қилади. Бироқ меҳнат фаолиятининг натижаси фақат касб маҳорати ва жисмоний имкониятларнинг ривожланиш даражасига эмас, балки инсоннинг меҳнатга бўлган муносабатига ҳам боғлиқдир, бу муносабат ижобий, салбий ва лоқайд муносабат ҳам бўлиши мумкин. У ишлаб чиқариш ва бутун ишлаб чиқариш муносабатлари тизимига катта таъсир ўтказиши мумкин. Унинг моҳияти ходимнинг англаб етилган эҳтиёжлари ва шаклланган манфаатдорлиги таъсирида унинг меҳнат имкониятларини амалга оширишдан иборатдир.

Меҳнатга муносабат инсоннинг ўз жисмоний ва маънавий кучларини энг кўп даражада намоён қилишга, ўз билим ва тажрибаси, қобилиятларидан муайян миқдорий ва сифат натижаларига эришиш учун фойдаланишга интилишини (ёки унинг йўқлигини) ифодалайди. Бу муносабат меҳнат муомаласида, уни сабабларини асослаш ва баҳо беришда намоён бўлади (17.1-чизма).

Меҳнатга муносабат — мураккаб ижтимоий ходиса бўлиб, уч элемент бирлиги: меҳнат муомаласи сабаблари ва йўналиши; реал ёки ҳақиқий меҳнат муомаласи; ходимларнинг меҳнат вазиятига ортаки баҳо беришидан иборатдир.



17.1- чизма. Меҳнатга таъсир кўрсатувчи омилларга қараб ходимларнинг меҳнатга муносабати

Биринчи (сабаб) *элемент* ходим меҳнат фаолиятида асосланадиган (амал қиладиган) меҳнат сабаблари ва йўл-йўриқлари билан боғлиқдир. Улар меҳнат муомаласининг ундовчилари, меҳнат хатти-ҳаракатлари ва амалларини, биргаликда эса сабаблар ўзагини ҳосил қилади.

Иккинчи элемент ходимларнинг меҳнат фаоллигидан иборат бўлиб, муомаланинг шундай шакллари, чунончи ишлаб чиқариш нормасини бажариш даражаси; бажарилаётган иш сифати; интизомлилик; ташаббускорлик; техникавий ижодда қатнашиш; кўп станокли хизмат кўрсатиш; илғор иш усулларини эгаллаш; хом ашё ва материаллар, ёқилғи, электр қуввати ва ҳоказоларни тежаб-тергаб сарфлашда намоён бўлади.

Учинчи (баҳо бериш) *элементи* ходимларнинг субъектив кечинмаларидан иборат. У уларнинг бажариладиган иши билан боғлиқ ички ҳолатини акс эттиради. Ҳар қандай фаолият меҳнат субъектининг ўзига баҳо беришисиз нотўлиқ, нотугал бўлади.

Ижтимоий фаоллик ходимларнинг ижтимоий ўзгартирувчи фаолиятининг мезонидир. Бу фаолият ҳаракатларнинг ички зарурлигини англашга асосланган бўлиб, уларнинг мақсади ижтимоий эҳтиёжлар билан белгиланади. Мазкур фаоллик ижтимоий фаолиятда амалга оширилади ҳамда унинг намоён бўлишининг уч шакли: меҳнат, ижтимоий-сиёсий ва маърифий ижодий шаклларига мос келади.

Меҳнат фаоллиги ижтимоий фаолликнинг асосий, белгиловчи шаклидир. У ходимнинг ижтимоий ишлаб чиқаришга жалб қилиниши ва меҳнат унумдорлигининг доимий ўсишида, уларнинг ўз жисмоний ва ақлий имкониятларини, билимлари, кўникмалари, қобилиятларини муайян меҳнат фаолияти турини бажариш чоғида амалга ошириш даражасида ўз ифодасини топади. Меҳнат фаоллиги даражаси 17.1-чизмада кўрсатилган кўрсаткичлар бўйича белгиланади.

Ижтимоий-сиёсий фаоллик ижтимоий-сиёсий фаолиятда қатнашишининг кенгайишида, ишлаб чиқариш ишларини бошқаришда ифодаланади. Бу жамоат ташкилотлари ишида иштирок этиш, турли масалаларни ҳал этишда, овоз беришда ва шу кабиларда қатнашишдир.

Маърифий-ижодий фаоллик. Таълим ва малака даражасини оширишда тиришқоқ, изланувчан ва ташаббускор шахсда жамият ҳаётининг барча соҳаларида ижодий асосни шакллантиришда намоён бўлади.

Кўриниб турибдики, меҳнатга муносабатни шакллантиришда сабабни асослаш муҳим бўлиб, муайян меҳнат муомаласини шарт қилиб қўяди. Сабабни асослаш ходим ўзининг меҳнат муомаласида амал қиладиган меҳнат сабаблари ва йўл-йўриқларида ифодаланади. Ходим меҳнат муомаласи жараёнида меҳнатга баҳо беради. Меҳнатга баҳо бериш ходимнинг ички ҳолати бўлиб, у унинг меҳнат фаолияти билан, атрофдаги вазиятдан (меҳнат шароити, унга ҳақ тўлаш, меҳ-

натни нормалаш ва ҳоказолардан) қаноат ҳосил қилиш билан вужудга келади. У ходимнинг меҳнатга қўядиган талаблари, унинг сабаблари ва йўл-йўриқлари ўртасидаги мувофиқликка, меҳнат фаолияти, муайян ишлаб чиқариш шароитига боғлиқ бўлади.

Меҳнатга муносабат мақсадини ўрганиш унинг шаклланиш ва бошқарилиш механизмини аниқлашдир. Бу ишда анча аҳамиятли жиҳатлар меҳнатга муносабатни шакллантирувчи омилларни ўрганиш, унинг ходимнинг ишлаб чиқариш кўрсаткичларига таъсир кўрсатишини белгилашдир. Меҳнат жараёнида ходимнинг муомаласига, унинг меҳнатга муносабатини шакллантиришга кўпгина омиллар таъсир кўрсатади. Улар меҳнат сарфлашни кўпайтиради ёки камайтиради, меҳнат кишиларнинг ўз билим ва тажрибаларидан, ақлий ва жисмоний имкониятлардан оқилона фойдаланишга ундайди.

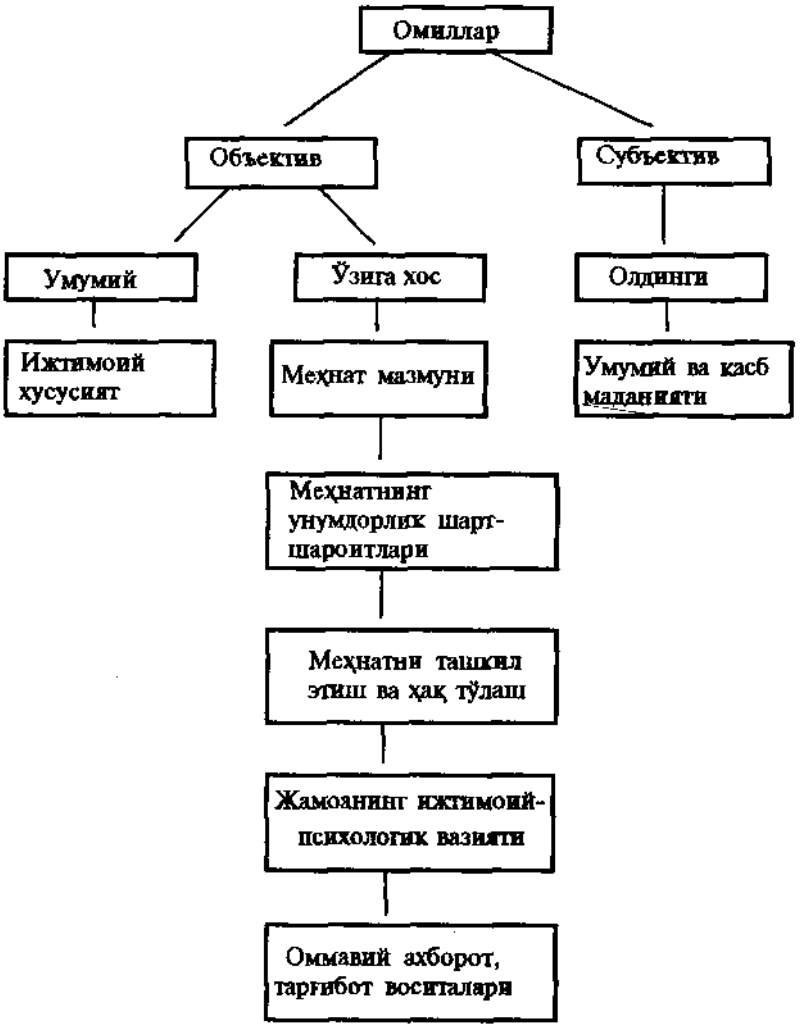
17.2. Меҳнатга муносабатни тавсифловчи асосий омиллар ва эмпирик воситалар, уларнинг типологияси

Меҳнатга муносабатлар тавсифи меҳнат (объект) томонидан ҳам, ходим (субъект) томонидан ҳам ижтимоий ишлаб чиқариш тизимида бевосита иштирок этиш, уни англаб етиш, тушуниш, ижтимоий ишлаб чиқаришда ўзининг меҳнат иштирокини (ҳиссасини) баҳолаш тарзида берилиши мумкин. Шунинг учун ҳам меҳнатга муносабатни шакллантирувчи барча омилларни объектив шарт-шароитларга ва субъектдан мустақил бўлган, ишлаб чиқариш ва ноишлаб чиқариш муҳитининг ўзига хос хусусиятлари билан боғлиқ бўлган объектив шарт-шароитларга, шунингдек ташқи шарт-шароитларнинг инсон онги ва руҳиятида акс этиши, унинг алоҳида хусусиятлари билан боғлиқ субъектив шарт-шароитлар ва ҳолатларга бўлиш мумкин (17.2.-чизма).

Объектив омиллар умумий ва ўзига хос тарзда бўлади. *Умумий омилларга* меҳнат фаолиятининг ижтимоий-иқтисодий ва бошқа ижтимоий *шарт-шароитлари* киради. Масалан, мулкчиликнинг хусусий шакли инсоннинг меҳнатсеварлигига таъсир кўрсатади, у ички омиллар фаолияти сифатида намоён бўлиб, шахсий ва ижтимоий манфаатлар онгли равишда бирга уйғунлашиб кетади. *Ўзига хос омиллар* — булар муайян меҳнат фаолиятининг ҳолатлари ва шарт-шароитлари: меҳнат мазмуни, унинг унумдорлик шартлари, ташкил этиш ва ҳақ тўлаш, жамоанинг ижтимоий-психологик шароити, оила ва мактаб тарбияси, оммавий ахборот ва тарғибот воситалари, фаолиятнинг мустақиллиги ва бошқарувда қатнашиш даражасидир.

Гарчи меҳнатнинг объектив тавсифлари инсонга нисбатан ташқи тавсиф ҳисобланса ҳам, унга таъсир кўрсатади ва унинг томонидан

баҳо берилади. Инсонда фаолият тури бўлган меҳнатга муайян ички муносабат қарор топади. Объектив омиллар рағбатлантирувчи, меҳнат фаолиятига нисбатан ташқи қўзғатувчилар ҳисобланади; субъектив омиллар эса муайян шахснинг меҳнат фаолияти сабаблари, ташқи қўзғатувчилар сифатида майдонга чиқади.



17.2- чизма. Меҳнатга муносабатни шакллантирувчи омиллар

Албатта, ташқи ижтимоий таъсир кўрсатиш бирламчи ҳисобланса-да, инсоннинг ички олами орқали ўтгандан кейин (ҳаёт идеаллари, интилишлар, муддаолар, меҳнат фаолияти сабаблари, психологик кайфият ва шу кабилар) таъсирчан кучга айланади. Бу эса нима

сабабдан битта меҳнат ташкилотидаги, битта меҳнат бўлинмасидаги одамлар меҳнатга турлича муносабатда бўлишларини билиб олишга ёрдам беради: бировлар ташаббус билан, юқори унумли меҳнат қилиб, бутун куч ва қобилиятларини тўла-тўкис ишга соладилар, бошқалар эса беҳафсалалик билан ишлаб, иш вақтини бир қисмини бекорга сарфлайдилар, ишлаб чиқариш талабларига риоя қилмай меҳнат интизомини бузишга йўл қўядилар. Шунинг учун ҳам инсоннинг меҳнат муносабатини шакллантиришга субъектив омиллар: аввалги тажриба, умумий ва касб маданияти, инсоннинг психологик, демографик, ижтимоий шарт бўлган хусусиятлари: жинси, ёши, маълумоти, иш стажи, қобилиятлари, майли, ўз меҳнат фаолиятининг аҳамиятли эканлигини англаб етиш даражаси, унга бўлган эҳтиёжи ва айниқса қадриятли йўналишлари таъсир кўрсатади.

Кўпинча барча омиллар кўзга кўринмас ришталар билан ўзаро боғланган бўлади. Социологиянинг вазифаси энг муҳим ўзаро алоқалар ва ўзаро боғлиқликларни аниқлашдан иборатдир. Шунинг учун ҳам меҳнат социологияси ходимларнинг меҳнатга бўлган муносабатига қараб уларнинг қуйидаги типологиясини таклиф этади:

Супернорматив тип. Бу гуруҳга ишлаб чиқариш топшириқларини бажарадиган ва ошириб адо этадиган, ўз меҳнат жамоасини бошқариш ва ўзини ўзи бошқаришда иштирок этадиган ташаббускор фаол ва ҳалол ходимлар киради.

Норматив тип. Бу гуруҳ етарли даражада ҳалол меҳнат қиладиган, қўйиладиган талаблар ва нормаларни бажаришга интиладиган ходимларни ўз ичига олади.

Субнорматив тип. Мазкур гуруҳ етарли даражада ҳалол бўлмаган айёрлик қилишга интиладиган кишиларни қамраб олади.

Норматив бўлмаган тип. Бу гуруҳ виждонан ишламайдиган ходимларни ўз ичига олади.

Албатта, мазкур типология шартли бўлиб, турли шароит ва омилларга қараб улар тузатилиши ва ўзгаришлар киритилиши мумкин. Лекин бу типология ходимларнинг меҳнатга бўлган муносабатига қараб уларни ўрганиш ва типларга ажратишда ёрдам беради.

Жамиятни ислоҳ қилиш, бозор муносабатларини жорий этишнинг асосий вазифаси — ходимларнинг ижтимоий лоқайдлигига барҳам бериш, уларда меҳнатга бўлган қизиқишни ошириш, инсон омилини фаоллаштиришдир. Меҳнатга бўлган муносабат меҳнатдан, ишлаб чиқариш вазиятидан қониқиш ҳосил қилиш билан чамбарчас боғлиқдир.

17.3. Меҳнатдан қониқиш ҳосил қилишнинг ижтимоий моҳияти, унинг тузилиши ва эмпирик омиллари

Меҳнатдан қониқиш ҳосил қилиш — бу ходимнинг меҳнат мазмунига, характери ва шарт-шароитларига қўядиган талабларининг мувозанатли

ҳолати, бу талабларни амалга ошириш имкониятларига субъектив баҳо беришдир. Инсон ёки кишилар гуруҳининг ўз меҳнат фаолиятига, унинг турли жиҳатларига баҳо бериш муносабати ходимнинг мазкур корхонага, меҳнат жамоасига қўникишининг умумий ва хусусий қониқишни ҳосил қилиш мавжуд бўлиб, бунда биринчиси умуман қониқишни билдирса, иккинчиси меҳнатнинг турли жиҳатлари ва ишлаб чиқариш вазияти элементларидан қониқиш ҳосил қилишни кўрсатиб беради.

Меҳнатдан қониқиш ҳосил қилишнинг етарли даражада аниқ бир қатор омиллари борки, улар унинг инсон ижтимоий-иқтисодий ҳаётидаги роли, функцияси, оқибатларини, меҳнатни ташкил этиш ва бошқаришдаги аҳамиятини акс эттиради.

1. Одамларнинг турмушдаги, ижтимоий-иқтисодий тизимдаги қулайликка, ижтимоий шароитга муносабатини ўрганиш натижасида шу нарса аниқланганки, иш ва мартаба улар учун шахсий ҳаёт, саломатлик, тўлақонли дам олиш билан бир қаторда анча аҳамиятли ҳисобланади. Хуллас, меҳнатдан қониқиш ҳосил қилиш аввало ижтимоий қониқиш ҳосил қилиш, шахслар, гуруҳлар, аҳоли, миллат ҳаётининг энг муҳим сифат кўрсаткичидир.

2. Меҳнатдан қониқиш ҳосил қилиш функционал-ишлаб чиқариш аҳамиятига эгадир. У ишнинг миқдор ва сифат натижаларига, топшириқларнинг ношилинч ва аниқ бажарилишига, бошқа кишиларнинг меҳнатга муносабатидаги ўзига хос томонларга таъсир кўрсатади. Меҳнатга муносабат ходимнинг ўз ишчанлик сифатлари ва кўрсаткичларига мустақил баҳо беришга асосланиш мумкин. Шу билан бирга ўз-ўзидан қониқиш ва қониқмаслик ҳам аниқ ҳолларга қараб ишга ижобий ва салбий таъсир кўрсатиши мумкин.

3. Иш берувчининг одамларнинг ишдан қониқиш ҳосил қилиши тўғрисида ғамхўрлик қилиш бошқарув муомаласи, умуман меҳнат муносабатларининг айрим муҳим типларини белгилаб беради. Иш берувчи кўпинча меҳнатни инсонпарварлаштириш тўғрисидаги ҳар қандай тадбирнинг ишлаб чиқариш — иқтисодий самарадорлигига ишончсизлик билан қарайди, уларга маблағ ажратилишини нооқилона иш деб ҳисоблайди. Ана шу мақсадлар учун маблағлар кўпинча касаба уюшмалари, ҳуқуқий идоралар ёки омманинг (ходимларнинг) тазйиқи билан сарф этилади. Бу ҳол „меҳнатдан қониқмаслик" каби кўрсаткичнинг ишлаб чиқариш соҳаси учун муҳимлиги ва аҳамиятини тушунмаслик туфайли содир бўлади.

4. Меҳнатдан қониқиш ҳосил қилиш кўпинча кадрлар қўнимсизлигига сабаб бўлиб, унинг олдини олиш юзасидан тегишли ҳаракатлар қилиш зарур бўлади.

5. Ходимнинг нуқтаи назаридан меҳнат хусусияти ва шарт-шароитлари раҳбар обрў-эътиборининг энг муҳим омилидир.

6. Меҳнатдан қониқиш даражасига қараб ходимларнинг талаблари ва даъволари ортади ёки камаяди, шу жумладан иш учун мукофотлашга нисбатан талабни оширади (меҳнатдан қониқиш ҳосил қилиш меҳнатга ҳақ тўлашга нисбатан танқидийликни пасайтиради).

7. Меҳнатдан қониқиш ҳосил қилиш айрим ходимлар ва меҳнат гуруҳларининг ҳар хил хатти-ҳаракатларни тушунтириш, талқин қилишларнинг универсал мезони ҳисобланади. У маъмуриятнинг ходимлар билан муомала қилиш услуби, усули, жиҳатларини белгилаб беради, яъни қониқиш ҳосил қилган ва қилмаган ходимлар хулқ-атвори, уларни бошқариш фарқ қилади.

Меҳнатдан қониқиш ҳосил қилиш баъзан интеграл (бирлаштирувчи) тавсиф сифатида қаралади, у меҳнат вазиятининг хусусий томонларидан қониқишга баҳо беришни жамлайди. Унга таъсир кўрсатувчи омиллар хилма-хилдир: ходимнинг меҳнат мазмуни ва шарт-шароитларига бўлган талаблари даражаси, бу талабларнинг объектив ҳолати ва уларнинг берган субъектив баҳосининг ўхшашлиги, субъектнинг исталган меҳнат шароитларини қўлга киритишдаги ўз ҳаракатлари мезони ва бу шарт-шароитларга таъсир кўрсатиш имкониятидан иборат. Меҳнатдан қониқиш ҳосил қилишнинг меҳнат натижалари билан боғлиқлиги ҳамиша ҳам тўғри мутаносиб бўлавермайди. Баъзан у ҳатто зиддиятли ҳам бўлади. Ходим меҳнатдан қониқиш ҳосил қилиши мумкин, лекин паст самарадорликка эга бўлиши ва меҳнатнинг сифати етарли даражада бўлмаслиги мумкин.

Одатда меҳнатдан қониқиш ҳосил қилишни турли хил омиллар йиғиндиси билан ўлчайдилар. Корхона, меҳнат ташкилоти, фирма ва ҳоказолар доирасида қуйидаги кўрсаткичларни ажратиб кўрсатиш мумкин:

Қониқарли шарт-шароитлар

1. Ишдаги ҳамкасблар билан яхши муносабатда бўлиш;
2. Сменанинг қулайлиги, нормалашмаган иш куни;
3. Хилма-хил ишлар тури;
4. Иш билим, зеҳн-идрокни талаб қилади;
5. Хавфсизлик техникаси яхши;
6. Иш ҳақи юқори;
7. Иш жисмоний толиқишни талаб қилмайди;
8. Иш малака ошириш имконини беради;
9. Иш билан бир маромда таъмин этишади;
10. Маъмурият яхши муносабатда бўлади;
11. Цех (корхона) чиқараётган маҳсулот муҳим ва машҳур;
12. Замонавий асбоб-ускуналар;
13. Меҳнат яхши ташкил этилган;
14. Санитария-гигиена шароитлари ва ҳоказо.

Қониқарсиз шарт-шароитлар

1. Санитария-гигиена шароитлари қаноатлантирмайди;
2. Иш билан бир хилда таъмин этишмаган;
3. Оғир жисмоний ишлар бажарилади;
4. Иш ҳақи кам;
5. Асбоб-ускуналар яхши эмас;
6. Иш малакани оширишга имкон бермайди;
7. Маъмурият эътиборсиз муносабатда бўлади;
8. Бир хил иш бажарилади;
9. Смена ноқулай ташкил этилган;
10. Меҳнат яхши ташкил этилмаган;
11. Завод чиқараётган маҳсулот унчалик харидоргир эмас;
12. Иш унчалик бош қотиришни талаб қилмайди;
13. Хавфсизлик техникаси яхши эмас;
14. Ишдаги ҳамкасблар билан муносабатлар яхши эмас ва ҳоказо.

Меҳнатдан қониқиш ҳосил қилишнинг умумий ва хусусий даражалари ўртасидаги нисбатларнинг бир неча принциплари мавжуд. Меҳнатдан қониқиш ҳосил қилишни ўлчаш чоғида уларни ҳисобга олишга тўғри келади:

— умумий қониқиш ҳосил қилиш даражаси ижобий ёки салбий омиллар миқдорининг бир-биридан бирмунча устун бўлиши натижасида пайдо бўлади;

— ижобий ёки салбий омиллардан бири шу қадар аҳамиятли бўладики, бу эса умумий қониқиш ҳосил қилиш даражасини белгилаб беради;

— ижобий ва салбий омиллар ўртасида нисбий мувозанат вужудга келади, натижада умумий қониқиш даражаси ноаниқ бўлиб қолади.

Меҳнатдан қониқиш ҳосил қилиш кўпгина омилларга боғлиқдир. Улар ходимларнинг ўз меҳнат фаолиятларига баҳо бериш муносабатини шакллантиради ёки унга жиддий таъсир кўрсатади. Улар орасида: меҳнат фаолиятининг объектив тавсифи, идрок этиш ва кечинманинг субъектив хусусиятлари (ходимнинг даъволари ва танқидий фикри), малака ва маълумоти, меҳнат фаолияти стажи, меҳнат циклининг босқичлари, хабардорлиги, меҳнатнинг моддий ва маънавий сабаб асослари (меҳнатга аҳамият берилиши), ташкилотдаги маъмурий режим, ижобий баҳолаш ва мустақил баҳолашни қўллаб-қувватлаш, кутиш даражаси (мавжудлик ёки мавжуд эмаслик, воқеликнинг мос келиши ёки мос келмаслиги), меҳнат муаммоларига расмий ва оммавий муносабатда бўлиш, жамоатчилик фикри ва ҳоказолар кўзга ташланади.

Санаб ўтилган бу омилларнинг ҳаммаси амалда бошқарилувчан бўлиб, реал ижтимоий технологиялар мавжуддир, улар меҳнатдан қониқиш ҳосил қилинишини тартибга солиш имконини беради.

Меҳнатга муносабат ва меҳнатдан қониқиш ҳосил қилиш худди шундай кўрсаткичларки, улар ходимнинг меҳнат шароитларига кенг маънода қўниқиш даражасини аниқлаш имконини беради.

Қисқача хулосалар

Шундай қилиб, меҳнатга муносабат инсоннинг муайян фазилатларини белгилаб беради, улар унинг жисмоний ва маънавий кучларининг намоён бўлиши орқали амалга ошади. Меҳнатга муносабатнинг асосий таркибий қисмлари бажарилаётган иш туфайли вужудга келган ички ҳолатдир. Мазкур муаммони ўрганиш меҳнатга муносабатни, ундан қониқиш ҳосил қилишни шакллантирувчи объектив ва субъектив омилларни ажратиб кўрсатиш имконини беради.

Меҳнатдан қониқиш ҳосил қилиш даражаси ходимнинг меҳнат мазмунига, унинг хусусияти ва шарт-шароитларига қўядиган талабларининг мувозанат ҳолати сифатида қаралади. Меҳнатдан қониқиш ҳосил қилишнинг етарли даражада аниқ бўлган бир қатор омиллари маълумки, улар унинг роли, функциялари, ижтимоий-иқтисодий ҳаётдаги оқибатлари, ташкил этиш ва бошқарувдаги аҳамиятини акс эттиради. Бу аҳамиятни тадқиқ қилишнинг социологик усуллари ёрдамида ўлчаш, тартибга солиш ва бошқариш мумкин.

Назорат ва муҳокама қилиш учун саволлар

1. „Меҳнатга муносабат" тушунчасига таъриф беринг.
2. Ходимларнинг меҳнатга бўлган муносабатини тавсифловчи уч элемент тўғрисида сўзлаб беринг.
3. Ходимнинг меҳнатга муносабатига таъсир кўрсатувчи объектив шарт-шароитлар ва субъектив омилларни очиб беринг.
4. Ходимларнинг меҳнатга муносабатига қараб уларнинг типларига таъриф беринг.
5. Меҳнатдан қониқиш ҳосил қилиш нимани билдиради?
6. Меҳнатдан қониқиш ҳосил қилишнинг қандай асосий аҳамияти мавжуд?
7. Ходимнинг корхонадаги меҳнатдан қониқиш ҳосил қилганлиги ва қониқиш ҳосил қилмаганлигининг мумкин бўлган асосий омилларини санаб ўтинг.
8. Ходимнинг меҳнатдан қониқиш ҳосил қилганлиги меҳнат самарадорлиги ва сифатига таъсир кўрсатиш тўғрисида сўзлаб беринг. Ҳаётдан амалий мисоллар келтиринг.

18 - БОБ. ХОДИМЛАРНИНГ МЕҲНАТГА МОСЛАШУВИ

18.1. Меҳнатга мослашувнинг моҳияти ва тузилиши

Мослашув (адаптация) тушунчаси лотинча adapto — мослашувчан деган сўздан келиб чиққан. Бу сўз биологиядан ўзлаштириб олинган бўлиб, атроф муҳитга кўникиш, мослашиш маъноларини билдиради. *Меҳнатга мослашиш (кўникиш) — бу шахснинг янги меҳнат вазиятини ўзлаштиришининг ижтимоий жараёни бўлиб, унда шахс ва меҳнат муҳити бир-бирига фаол таъсир кўрсатади ва мослашувчи-мослаштирувчи тизимлар ҳисобланади.*

Инсон ишга кирар экан, муайян меҳнат ташкилотининг касбий ва ижтимоий-психологик муносабатлари тизимига фаол кириши кетади, ўзи учун янги бўлган ижтимоий вазифаларни, қадриятлар ва нормаларни ўзлаштириб олади, ўзининг алоҳида тутган йўлини ташкилот (меҳнат жамоаси)нинг мақсадлари ва вазифалари билан мослаштиради, бу билан ўзининг хулқ-атворини мазкур корхона ёки муассасанинг хизмат йўл-йўриқларига бўйсундиради.

Бироқ инсон ишга киришда аввалдан қарор топган муайян мақсадлар, қадриятли муомала йўналишига эга бўлади, шуларга мувофиқ ўзининг корхонага бўлган талабларини шакллантиради, корхона эса ўз мақсадлари ва вазифаларидан келиб чиқиб, ходимга, унинг хулқ-атворига ўз талабларини қўяди. Ходим ва корхона ўз талабларини амалга ошира бориб, ўзаро бир-бирларига таъсир кўрсатадилар, бир-бирларига мослашадилар, бунинг натижасида меҳнатга мослашув жараёни амалга оширилади. Шундай қилиб, меҳнатга мослашув — шахс билан унинг учун янги бўлган ижтимоий муҳит ўртасидаги икки томонлама жараёндир.

Инсоннинг муайян меҳнат муҳитига мослашуви унинг реал муомаласида, меҳнат фаолиятининг аниқ кўрсаткичларида: меҳнат самарадорлигида, ижтимоий ахборот ва унинг амалда рўёбга чиқарилишида, фаолликнинг барча кўринишлари намоён бўлади. Меҳнатга мослашиш бирламчи бўлиши (ходимнинг меҳнат муҳитига киришида) ва иккиламчи (касбни алмаштирган ва алмаштирмаган ҳолда иш ўрнини алмаштиришида ёки муҳитнинг жиддий равишда ўзгаришида) бўлиши мумкин. Улар мураккаб тузилишга эга бўлиб, касбий, ижтимоий-психологик, ижтимоий-ташкилий, маданий-маиший ва психофизик мослашувдан иборатдир.

Касбий мослашув шахснинг касбий кўникмалар ва малакаларни муайян даражада эгаллашида, унда айрим касбий жиҳатдан зарур

хислатларнинг шаклланишида, ходимнинг ўз касбига нисбатан барқарор ижобий муносабатда бўлишининг ривожланишида ифодаланади. Касб соҳасидаги иш билан танишувида, касб маҳорати кўникмаларини, маҳоратини эгаллашда, функционал вазифаларни сифатли бажаришида ва меҳнат соҳасидаги ижодкорликда намоён бўлади.

Ижтимоий-психологик мослашув меҳнат ташкилоти (жамоаси) нинг ижтимоий-психологик хусусиятларини ўзлаштиришда, унда қарор топган ўзаро муносабатлар тизимига киришда, унинг аъзолари билан ўзаро ижобий ҳамжиҳат бўлишда ўз ифодасини топади. Бу, ходимнинг меҳнат жамоасининг ўзаро муносабатлари тизимига, унинг анъаналари, ҳаёт нормалари, қадриятлари, гуруҳдаги айрим аъзоларнинг ижтимоий-психологик нуқтаи назарлари, ўзаро муносабатлар тузилиши, гуруҳдаги етакчилар тўғрисида ахборотларга эга бўлади. Ходим бу ахборотларни пассивлик билан эмас, балки жамоанинг олдинги ижтимоий тажрибаси, унинг қадриятли йўналишлари билан биргаликда ўзлаштиради ва уларга баҳо беради. Агар ахборот ходимнинг олдинги тажрибасига, унинг тутган йўлига мос келган тақдирда унинг томонидан ижобий баҳоланади, ходим гуруҳдаги нормаларни қабул қила бошлайди ва секин-аста шахснинг меҳнат жамоаси билан уйғунлашиб бориш жараёни содир бўлади. Ходим ижтимоий-психологик мослашув жараёнида ташкилотнинг реал ҳаётига кириб боради, унда иштирок этади, ходимда ҳамкасблари, раҳбарлар, маъмурият билан ўзаро ижобий муносабатлар қарор топади.

Ижтимоий-ташкилий мослашув корхона (жамоа)нинг ташкилий тузилиши, бошқарув тизими ва ишлаб чиқариш жараёнига, хизмат кўрсатиш тизимини, меҳнат ва дам олиш режимини ўзлаштиришни билдиради.

Маданий-маиший мослашув — бу меҳнат ташкилотидаги турмуш хусусиятлари ва бўш вақтни ўтказиш анъаналарини ўзлаштиришдир. Бу мослашув хусусияти ишлаб чиқариш маданияти даражаси, ташкилот аъзоларининг умумий ривожланиши, ишдан бўш вақтдан фойдаланиш хусусиятлари билан белгиланади. Меҳнат ташкилотидаги аъзолар фақат ишдаги муносабатлар билан боғланиб қолмасдан, шу билан бирга дам олишни, бўш вақтни биргаликда ўтказадиган, бунда шахснинг ҳар томонлама камол топишига эътибор бериладиган жамоаларда маданий-маиший мослашув тезроқ содир бўлади.

Психофизиологик мослашув — бу ходимлар учун меҳнат вақтида зарур бўладиган шарт-шароитларни ўзлаштириш жараёнидир. Замонавий ишлаб чиқаришда фақат техника ва технология эмас, балки ишлаб чиқариш шароитидаги санитария-гигиена нормалари ҳам маънавий жиҳатдан эскириб боради. Меҳнатнинг санитария-гигиена шароитларини, ходимлар турмушини яхшилаш, тобора кўпроқ миқдорда қулай ва замонавий уй-жойларнинг, кийим-бошларнинг, пардоз-андоз ашёларининг пайдо бўлиши ишлаб чиқариш фаолиятига

таъсир қилмасдан қолмайди. Ҳозирги замон ходими субъектив равишда қабул қилинадиган санитария-гигиена шинамлигидан, меҳнат маромидан, иш ўрнидаги қулайликлар ва ҳоказолардан озгина бўлса ҳам четга чиқилишига жуда сезгирлик билан қарайди. Кўпгина тадқиқотлар материалларининг кўрсатишича, ишчилар учун санитария-гигиена шинамлиги шарт-шароитлари кескин бўлиб туради ва улар буни оғриниб қабул қиладилар.

Ходим мослашув жараёнида қуйидаги босқичларни бошдан кечиради:

Танишиш босқичи, бунда ходим умуман янги вазият ҳақида, турли ҳаракатларга баҳо бериш, эталонлар, муомала нормалари тўғрисида ахборот олади.

Кўникиш босқичи, бу босқичда ходим қадриятларнинг янги тизими асосий элементларини билиб олади, лекин ўзининг кўпгина қарашларини сақлаб қолади.

Ассимиляция босқичи, бунда ходим муҳитга тўлиқ мослашади, янги гуруҳга ўрганиб қолади.

Бирхиллаштириш (идентификация) босқичи, бунда ходимнинг шахсий мақсадлари меҳнат ташкилотининг, корхона ва фирманинг мақсадлари билан ўхшаш бўлиб қолади. Бирхиллаштириш хусусияти бўйича ходимларнинг уч тоифасини фарқлаш мумкин: бефарқлар, қисман бирхил ва тўлиқ бирхил ходимлардан иборат бўлади. Бинобарин, бундай меҳнат ташкилотининг пировард натижалари ҳам ҳар доим юқори бўлади. Мослашув тезлиги кўп омилларга боғлиқдир. Ходимларнинг турли тоифалари мослашувнинг нормал муддати 1 йилдан 3 йилгача бўлади. Меҳнат ташкилотига (жамоасига) кира олмаслик, унга мослашиб, кўникиб кета олмаслик бу ерда ишлаб чиқариш ва ижтимоий соҳада катта камчиликларга сабаб бўлади.

18.2. Меҳнатга мослашувнинг объектив ва субъектив омиллари

Меҳнатга мослашиш омиллари — булар мазкур жараённинг кечиши, муддатлари, сифатлари ва натижаларига таъсир кўрсатувчи шарт-шароитлардир. Улар орасида объектив ва субъектив омилларни ажратиб кўрсатиш мумкин.

Объектив омиллар ишлаб чиқариш жараёни билан боғлиқ омиллар бўлиб, улар ходимга унчалик боғлиқ бўлмайди, бу омилларга меҳнатни ташкил этиш, ишлаб чиқариш жараёнларини механизациялаш ва автоматлаштириш, меҳнатнинг санитария-гигиена шарт-шароитлари, жамоанинг катта-кичиклиги, корхонанинг қаерда жойлашганлиги, тармоқ ихтисослашуви ва шу кабилар киради.

Субъектив (шахсий) омилларга қуйидагилар киради:

— ходимнинг ижтимоий-демографик хусусиятлари (жинси, ёши, маълумоти, малакаси, иш стажи, ижтимоий аҳволи ва ҳоказолар);

— ижтимоий-психологик хусусиятлар (даъволар даражаси, меҳнат қилишга ҳозирлик, омилкорлик, ишлаб чиқариш вазиятида тезда йўл топиб олиш, ўзини ўзи назорат қилиш қобилияти ва ўз ҳаракатлари ҳамда ишларини вақт жиҳатидан тақсимлай олиш, чиқишчилик ва шу кабилар);

— социологик омиллар (касбий қизиқиш меҳнат самарадорлиги ва иш сифатидан моддий ва маънавий манфаатдорлик ва ҳоказолар даражаси).

Ходимнинг меҳнатдан қониқиш ҳосил қилишининг, жамоадаги ахлоқий-психологик вазиятдан қаноатланиш даражасини меҳнатга муваффақиятли мослашувнинг бирлашган субъектив кўрсаткичи деб ҳисоблаш мумкин. Кўриниб турибдики, ишлаб чиқаришдаги мослашув жараёнида ходимнинг шахсий имкониятлари ҳам муайян аҳамиятга эгадир. Ходимнинг шахсий имкониятларига унинг хусусиятлари ва сифатлари киради ки, улар муайян муомала типини: ўзига ишонч, киришимлилик, ўзини ўзи намоён қилиш қобилияти, вазминлик, холислик ва шу кабиларни шакллантиради. Санаб ўтилган хусусиятлар билан бир қаторда омиллар, маълумот даражаси, тажриба ҳам муҳим ўрин тутади. Хусусан, барча мезонларга қараб мослашув даражаси тўғрисида ҳам хулоса чиқариш мумкин.

18.3. Касбга йўналтириш, мослашув ва корхонада юқори лавозимларга кўтарилишнинг комплекс тизими

Агар касб тўғри танланган бўлса, мослашув (қўникиш) анча тезроқ ва муваффақиятлироқ кечади. Ёшларнинг касб танлаш муаммоси ҳам назарий, ҳам амалий қизиқиш уйғотади. Бир томондан, унда ёшларнинг касб танлаш муаммоси ҳам назарий, ҳам амалий қизиқиш уйғотади. Бир томондан, унда ёшларнинг интилишлари ва муддаолари акс этади, иккинчи томондан, бу муддаоларни аниқ амалга ошириш, шахсий режаларни рўёбга чиқариш ўз ифодасини топади. Касб танлаш ёшларнинг шахсий ниятларини ва қизиқишларини аниқ мақсадга қаратилган ҳолда шакллантириш, бунда жамиятнинг ижтимоий-иқтисодий эҳтиёжларини ҳисобга олиш, ёшларнинг интилишлари ва шахсий режаларини, уларни амалга ошириш имкониятлари билан мослаштириш орқали бошқарилади.

Бундай ишнинг муайян шакли касбий танлашдир. Касбий танлаш — бу илмий асосланган усуллар ёрдамида инсоннинг у ёки бу ишни бажаришга тиббий, ижтимоий ва психофизиологик жиҳатдан яроқлигини шакллантириш даражаси ва имкониятларини аниқлашдир. Ишлаб чиқариш жамоасига татбиқ этганда касбий танлаш муаммоси инсоннинг касбга яроқлигини аниқлашдан иборатдир, у инсоннинг хусусиятлари, қобилиятлари ва майллари йиғиндисидан иборат бўлиб, фаолиятнинг муайян тури самарадорлигини ва танлаб олинган касбдан қониқиш ҳосил қилиш даражасини ифодалайди.

Ҳамма кишиларда ҳам у ёки бу касбни бир хил даражада ўзлаштиришга қобилиятли бўлавермайди. Бировлар қўникмаларни тезда эгаллаб, касбий камолотга эришсалар, бошқалар бунга кўп йил вақт сарфлайдилар. Кўпинча чўзилиб кетган таълим олиш жараёнида айрим кишиларнинг танланган соҳага қизиқиши йўқолади ва у бошқа фаолият турини танлашга мажбур бўлади. Касбий танлашнинг вазифаси — танланган касбдан қониқмаслик натижасида ҳамда ходимнинг зарур қобилиятлари ва майллари йўқлиги туфайли сарф бўлган харажатларни қисқартириш, камайтиришдан иборат.

Касбий танлаш икки босқичда амалга оширилади:

Биринчи босқичда кузатув материаллари, ишчи жараёнларини сўровлар, тест саволларига жалб қилиш, раҳбарлар, етакчи мутахассислар билан суҳбатлашиш асосида профессиограмма (касбнома) тузиб чиқилади. **Касбнома** — бу касбларни ҳар томонлама тасвирлаш орқали ишчи, мутахассис топшириқни қандай ва қайси меҳнат қуроллари ёрдамида, ишлаб чиқаришнинг қандай техникавий шароитларида бажариши лозимлиги ҳақида тасаввур беради. Унга ижрочи жавоб бериши лозим бўлган талаблар ҳам киради. Касбнома ишлаб чиқариш — техникавий, иқтисодий, гигиеник, тиббий, ижтимоий, педагогик ва психофизиологик тавсифларни ўз ичига олади.

Иккинчи босқичда корхонага ишга кираётган ёшнинг тиббий далиллар, майллар, ижтимоий, руҳий ва физиологик хусусиятлари ўрганилади. Шулар асосида шахсий харита тузиб чиқилади, унда инсонга ижтимоий жиҳатдан баҳо берилади (онглилиги, касбий фаолиятининг сабаблари, касбий қизиқишлари, фикр доирасининг кенглиги, ишлаб чиқариш фаолиятидан қониқиш ҳосил қилганлиги), психологик баҳо берилади (олий нерв фаолиятининг тури, мия бошқарув тизимларининг тузилиш хусусиятлари). Шахсий харитани тузиб чиқиш учун одатда иккита асосий усулдан фойдаланишади: *тестлар тизими* — масалалар тўпламидан иборат бўлиб, уларни ечиш жараёнида инсоннинг психофизиологик хусусиятлари ва сифатлари: диққати, темпераменти ва шу кабилар намоён бўлади; ишга кирувчилар билан *шахсий суҳбатлашиш, сўровнома тарқатиш.*

Шахснинг зарур сифатларини (касбиомани) ва мавжуд сифатларни (шахсий харитани) тузиш чоғида касбга яроқлилик аниқланади. Тажрибанинг далолат беришича, ёшларнинг кўпчилик қисми ўз ҳаётий йўлини танлашда касбга онгли равишда йўналтириш билан боғлиқ бўлмаган турли ҳолатлар таъсирида бўлади. Натижада уларда кўпинча меҳнатдан умумий норозилик (қониқмаслик), унинг мазмуни ва шарт-шароитларига бефарқлик, тез-тез ишни ўзгартиришга интилиш ва ҳоказолар юзага келади. Касбга йўналтириш ишларини олиб бориш учун махсус безатилган кабинетлар, кўргазмали ахборот материаллари, махсус тайёрланган кишилар зарур бўлади. Бу иш турли шаклларда: экскурсиялар, дарслар, лекциялар, суҳбатлар, иш ўрин-

лари ва касблар бўйича танловлар, турли кишилар билан учрашувлар ўтказиш каби шаклларда ўтказилиши лозим. Корхоналар ва ташкилотларда ходимнинг ўқиши, иш стажи, эгаллаган касбий малакалари, ташаббускорлиги ва сифатли меҳнат қилиш натижаларидан манфаатдорлик сифатларига қараб лавозим ва касблар бўйича вазифаларга кўтариш тизими амалга оширилиши лозим.

Мартаба — бу инсоннинг бутун иш билан боғлиқ йиллари мобайнида меҳнат тажрибаси ва фаолияти билан боғлиқ алоҳида англаб етилган нуқтаи назари ва хулқ-атворидир (эгаллаган лавозимларидаги, иш ўринларидаги изчиллик, меҳнат ташкилотидаги мавқеининг аҳволи). Мартабанинг икки тури: касбий ва ташкилот ичидаги мартаба мавжуд.

Касбий мартаба шу билан ажралиб турадики, муайян ходим ўзининг касб соҳасидаги фаолиятида турли ривожланиш босқичларини ўтайди: таълим олади, ишга киради, касбий жиҳатдан ўсади, алоҳида касбий қобилиятлари қўллаб-қувватланади, пенсияга чиқади. Бу босқичларни ходим турли ташкилотларда изчиллик билан ўтказиши мумкин.

Ташкилот ичидаги мартаба ходимнинг битта ташкилот доирасидаги ривожланиш босқичларининг алмашиниб туришини қамраб олади. У учта асосий йўналишда амалга оширилади:

мартабанинг вертикал йўналиши — бу таркибий поғонанинг янада юқорироқ даражасига кўтарилишидир;

горизонтал йўналиш — фаолиятнинг бошқа функционал соҳасига қўшилиш ёки ташкилий тузилмага қатъий тарзда расман бирихтириб қўйилмаган ташкилий тузилмада муайян хизмат вазифасини бажаришдир (масалан, вақтинча ташкил этилган мақсадли гуруҳнинг раҳбари вазифасини бажариш ва ҳоказо). Горизонтал мартабага қўшимча ҳақ тўлаш ҳисобига аввалги босқичдаги вазифаларни кенгайтириш ёки мураккаблаштиришни киритиш мумкин;

марказга интилувчи йўналиш ходимлар учун бирмунча мароқли бўлса ҳам кўпроқ ҳолларда кўзга ташланмайди. Бу — ташкилотнинг раҳбарияти томон қилинадиган ҳаракатдир. Масалан, ходимни ўзи учун илгари қулай бўлмаган учрашувларга, расмий ва норасмий тарздаги кенгашларга таклиф этиш, самимий тарзда мурожаат қилиш ва ҳоказолардир.

Мартабани режалаштириш ва амалга оширишнинг асосий вазифаси иккита мартаба: касбий ва ички мартабанинг ўзаро ёрдам кўрсатишини таъмин этишдир. Ходим ўзининг қисқа ва узоқ муддатли даврга мўлжалланган истиқболини аниқ билиб қолмасдан, шу билан бирга хизматда кўтарилиш учун қандай кўрсаткичларга эришмоғи лозимлигини ҳам билиши лозим. Мартабанинг турли босқичларида ходим турли эҳтиёжларни қондиради.

Дастлабки босқич мактабда ўқиш, ўрта ва олий маълумот олишни ўз ичига қамраб олади ва 25 ёшгача давом этади. Ана шу давр мобайнида

инсон фаолият турини излаш мақсадида бир қанча ишларни алмаштириши мумкин, бу ҳол унинг эҳтиёжларини қондирадиган ва имкониятларига жавоб берадиган бўлгунча давом этади. Агар бундай фаолият тури дарҳол топилса, унинг шахс сифатида ўзини намоён қилиш жараёни бошланади, инсон яшашнинг нормал бўлиши тўғрисида ғамхўрлик қилади.

Қарор топиш босқичи тахминан 5 йил давом этади (25 ёшдан 30 ёшгача). Ходим ана шу даврда танлаган касбини ўзлаштиради, зарур кўникмаларни эгаллайди, унинг малакаси юзага келади, ўзини намоён қилиш содир бўлади ва мустақилликка эга бўлиш эҳтиёжи туғилади. Одатда, бу ёшда оила тузилади ва шаклланади, шунинг учун тирикчилик учун зарур бўладиган „энг кам миқдордан" юқорироқ иш ҳақи олиш истаги пайдо бўлади.

Хизматда кўтарилиш босқичи 30 ёшдан 40 ёшгача давом этади. Ана шу даврда малаканинг ортиши, хизматда кўтарилиш содир бўлади. Амалий тажриба тўплаш, малака орттириш, ўзини намоён қилишга эҳтиёж туғилади, янада юқорироқ мақомга эга бўлиш ва кўпроқ мустақилликка эришиш истаги туғилади, шахс сифатида ўзини намоён қилиш бошланади. Ана шу даврда хавфсизликка бўлган эҳтиёжни қондиришга камроқ эътибор берилади, ходимнинг куч-ғайрати меҳнатга тўланадиган ҳақнинг оширилиши ва соғлиғи ҳақида ғамхўрлик қилишга қаратилади.

Сақлаш босқичи эришилган натижаларни мустаҳкамлашга доир ҳаракатлар билан ажралиб туради ва 40 ёшдан 55 ёшгача давом этади. Малакани такомиллаштириш даври бошланади ва фаол ишлар натижасида ва махсус таълим олиш туфайли малака янада ортади, ходим ўз „мактаби"ни яратишга, ўз билимларини ёшлар билан баҳам кўришга қизиқади, ижод қилишга интилади, бу даврда хизмат соҳасида янги босқичга кўтарилиш содир бўлиши мумкин. Инсон мустақиллик ва ўзини намоён қилиш чўққисига эришади. Ўзига ва атрофдагиларга нисбатан ҳақли равишда ҳурмат-эътибор ортади, бунга инсон ҳалол меҳнат, ўз куч-ғайрати билан эришади. Гарчи бу даврда ходимнинг кўпгина эҳтиёжлари қондирилган бўлса ҳам, уни ўзи олаётган иш ҳақи даражаси қизиқтиради, бошқа даромад манбаларини топишга интилиш (масалан, бошқа ташкилотларнинг фойдасида, сармоясида, акциялар, облигацияларда қатнашиш ва ҳоказо) пайдо бўлади.

Якуний босқич 55 ёшдан 65 ёшгача давом этади. Бу даврда инсон пенсия ҳақида жиддий ўйлай бошлайди, ишдан кетиш тайёрлаш ҳаракатлари кўзга ташланади. Гарчи бу давр мартаба соҳасида танглик билан ажралиб турса-да, ходим ишдан тобора камроқ қониқиш ҳосил қилади, психологик ва физиологик етишмовчилик ҳис қила бошлайди. Ўзини намоён қилиш ва бошқаларнинг ҳурмат-эътиборида бўлишга интилиш авжига чиқади. Ходим

аввалги иш ҳақи сақланиб қолса-да, бошқа даромад манбалари кўпайишини истайди, чунки булар бу даргоҳдан пенсияга чиқиб кетгандан кейин пенсияси миқдорига қўшимча бўлиб, кунига ярайди.

Пенсия босқичида мазкур корхона (ташкилот)даги мартабаси (фаолияти) якун топади. Ўзини бошқа фаолият соҳаларида кўрсатиш имкони пайдо бўлади, ҳолбуки меҳнат жамоасидаги иш даврида уни рўёбга чиқаришнинг иложи бўлмаган ёки шунчаки қизиқиш ҳисобланган эди. Ўзига ва ўзи сингари пенсионерларга ҳурмат-эътибор ортади. Лекин молиявий аҳволи ва соғлиғи аввалгидай бўлмаслиги мумкин.

Мартабани бошқариш ва ишнинг бу соҳасида тартиб ўрнатиш мақсадида корхонада (меҳнат жамоасида) янги ишга келган ҳар бир ходимга *махсус касбий мослашув ва хизмат соҳасида кўтарилиш харитаси* тутилади. Ушбу ходимларнинг меҳнатга кўникиши соҳасидаги фаолиятни акс эттирувчи ўзига хос қайд этиш ҳужжати бўлади. Унда ишловчининг демографик маълумотлари: оиласи таркиби, корхонага ишга келиш сабаби, касб танлаши, корхонага келишдан олдинги босиб ўтган йўли, ходимнинг янада кўтарилишга интилиши ёки касби, малакасини ўзгартиришга, иш ҳақининг ортишига қизиқиши ва ҳоказолар акс этади. Ходим қайта малака ошириб, барқарор касб кўникмаларига эришгандан кейин хизмат соҳасида рағбатлантирилади ва бошқа ишга меҳнат ҳақи юқорироқ бўлган ходимнинг касбий ва малака жиҳатидан ўзгарганлигини кузатиш, маълум даражада бу жараённи бошқаришга ёрдам берса, мартаба босқичлари эса уни режалаштиришда ўзига хос мўлжал бўлиб хизмат қилиши мумкин.

Қисқача хулосалар

Мазкур мавзуни ўрганишга якун ясаб, шуни таъкидлаш керакки, мослашув шахснинг янги меҳнат вазиятини ўзлаштиришидаги ижтимоий жараёндир: бунда шахс ва меҳнат муҳити бир бирларига фаол ёрдам кўрсатади. Меҳнат вазияти мураккаб тузилишга эга бўлиб, мослашувнинг касбий, ижтимоий-психологик, ижтимоий-сиёсий ва маданий-маиший турлари бирлигидан иборатдир.

Мослашув билан муайян хислат ва хусусиятларга эга бўлган ходимнинг шахсий имкониятлари (потенциали) боғлиқдир. Шахсий имкониятлар инсоннинг ички жисмоний ва маънавий салоҳиятини, унинг фаол тутган йўлини акс эттиради. Ходимнинг психофизиологик меҳнат имконияти, унинг маълумоти, тажрибаси мослашув даражасига фаол таъсир қилади.

Агар касб тўғри танланган бўлса, мослашув тезроқ, муваффақиятлироқ ўтар. Касбий танлаш икки босқичда амалга оширилади. Биринчи босқичда кузатиш, сўраб чиқиш, тестлаштириш ва шу

кабилар асосида касбнома (профессиограмма) тузиб чиқилади. Иккинчи босқичда табиий далиллар, ёшларнинг майллари, ижтимоий, руҳий ва физиологик хусусиятлари ўрганилади. Корхонада мослашув ва мартабага интилиш жараёнларини бошқариш учун ёш ишчига махсус мослашув ва касбий кўтарилиш харитаси тузилади. У ходимнинг касбий ва малака ўзгаришларини кузатиш ва бу жараённи бошқариш имконини беради.

Назорат ва муҳокама қилиш учун саволлар

1. Меҳнатга мослашиш нимани билдиради?
2. Ходимнинг меҳнат муҳити аниқ мослашув нимада намоён бўлади?
3. „Бирламчи“ ва „иккиламчи“ мослашув нима?
4. Мослашув турларини таърифланг.
5. Мослашув босқичларини санаб чиқинг ва уларни таърифланг.
6. Ходимларнинг мослашувига таъсир кўрсатувчи объектив ва субъектив омилларни тавсифланг.
7. Касбга йўналтириш нима?
8. Касбий танлашга таъриф беринг.
9. Касбий танлаш босқичларини айтиб беринг.
10. Касбнома (профессиограмма) нима?
11. Корхоналаги касбий ва малака соҳасидаги кўтарилиш тажрибаси ҳақида ҳикоя қилинг.
12. Ходимнинг эришиши мумкин бўлган мартаба босқичларини санаб чиқинг.

19-БОБ. МЕҲНАТ СОҲАСИДАГИ НИЗОЛАР

19.1. Меҳнат соҳасидаги низоларнинг моҳияти, кўрсаткичлари, типлари ва ижтимоий тузилиши

Низоларга доир муаммоларни текшириш социология фанининг анъанавий ва асосий йўналишларидан биридир. Кейинги вақтларда у низолар ҳақидаги фан (конфликтология) номини олган.

Меҳнат соҳасидаги низолар — булар шахслар ва ходимлар гуруҳлари ўртасидаги бевосита ижтимоий тўқнашувлар хусусиятига эга бўлган ташкилий-меҳнат муносабатлари зиддиятларидир. Ҳар қандай ташкилий-меҳнат зиддиятлари ҳам низоли вазиятларни вужудга келтиравермайди. Бундай вазият қуйидаги ҳолларда пайдо бўлади, агар:

— зиддиятлар субъектларнинг бир-бирини барҳам топтирувчи нуқтаи назарларини акс эттирса;

— зиддиятлар даражаси етарли даражада юқори бўлса;

— зиддиятлар тушуниш учун қулай бўлса, яъни шахс ва гуруҳлар бу зиддиятларни англаб етса ёки, аксинча, улар тушунарсиз бўлса;

— зиддиятлар дарҳол, кутилмаганда вужудга келса, ёки қандайдир ижтимоий тўқнашувлар вужудга келишидан олдин узоқ вақт мобайнида тўпланиб қолса.

Меҳнат соҳасидаги низоларнинг рўёбга чиқиши шундай субъектив инсоний омиллар, чунончи уларнинг эҳтиёж ва қобилиятларига боғлиқ бўлади. Шахслар ва гуруҳлар, бир томондан, бир-бирларига нисбатан рози бўлишга ёки қаршилик кўрсатишга қарор қилиш учун ўзаро мураккабликларни енгишга анча кучли эҳтиёж сезишлари лозим, иккинчидан, бундай зиддиятга киришга, ўз муаммоларини ҳал этиш учун етарли даражада имкониятга эга бўлишлари лозим. Низолар чиқаришга хос қобилиятнинг ўзига мос таркибий томонлари: шахсий сифатлар, пул, алоқалар, обрў эътибор, тарафдорларга эга бўлиш каби ҳолатлар киради. Низолар чиқаришга қобилиятнинг йўқлиги шундай сабаблардан бири ҳисобланадики, шарт-шароитлар мавжуд бўлса ҳам меҳнат соҳасида низолар келиб чиқмайди ёки бирор муҳим нарсага эришиш билан якун топмайди. Бу анча оддий ва тез-тез учраб турадиган ҳодиса бўлиб, ҳозирги вақтда дунёда меҳнат низолари статистикаси ва уни ҳал қилишнинг жиноий шакллари ҳам борки, бу ҳол меҳнат низолари билан жиноятчиликнинг ўзаро боғлиқлигидан далолат беради.

Меҳнат соҳасидаги низолар белгиларининг намоён бўлиш хусусияти ва даражасига қараб очиқ ва ёпиқ турдаги низолар бўлади. Мазкур турларга ажратишнинг асосий мезонлари қуйидагилардир:

— низоли вазиятни, унинг субъектлари, сабаб ва истиқболларини англаш даражаси;

— реал низоли муомаланинг мавжудлиги ёки йўқлиги, уни тартибга солиш соҳасидаги фаоллик;

— низоли вазиятнинг атрофдагилар учун маълум эканлиги ва уларнинг бу вазиятга таъсир кўрсатиши.

Ёпиқ (пинҳоний) низолар кўпинча ноқулай бўлади. Улар кўпинча ташкилотга ва ташкилий-меҳнат муносабатларига бузғунчилик таъсирини ўтказади, уларни ҳал қилиш имкониятлари жуда оз бўлади. Ёпиқ низоларда фақат шахслар эмас, балки гуруҳлар ҳам ўзаро жанжал манбаи бўладилар, салбий жараёнларга таъсир кўрсатиш имконига эга бўлмайдилар.

Низога бевосита ёки билвосита муносабатда бўлувчи шахслар ва гуруҳлар унинг субъектлари ҳисобланадилар. Улар қуйидаги тоифаларга бўлинишлари мумкин: бирламчи агентлар, қўшилувчи иштирокчилар, муҳит. Бу субъектлар меҳнат соҳасидаги низоларнинг ижтимоий тузилишини ташкил этадилар. Субъектлар ўртасидаги фарқлар фақат шартли бўлиб қолмасдан, шу билан бирга хаёлий ҳамдир. Масалан, шахслар сиртдан жанжаллашадилар, лекин уларнинг ортида ўзининг қарама-қарши манфаатларига эга бўлган тегишли гуруҳлар туради ёки, аксинча, сиртдан гуруҳлар жанжаллашадилар, ҳақиқатда эса низонинг асосини қандайдир шахсларнинг хусусий зиддиятли манфаатлари ташкил этади. Иқтисодий соҳада бу ҳол тез-тез содир бўлиб туради.

Агар шахслар ўртасидаги келишмовчиликлар гуруҳлар ўртасидаги низоларга айланиб кетса, баъзида гуруҳлар ўртасидаги низолар шу гуруҳлар ичидаги жанжалларга айланади. Шахслараро ва гуруҳлараро даражаларда бир хил низолар фақат бир-бирини вужудга келтириб қолмасдан, шу билан бирга бир-бирини бостиради, бошқасини келтириб чиқаради. Баъзан меҳнат соҳасидаги низоларнинг субъектлари ўз-ўзидан якка-ёлғиз келиб чиқадиган шахслар, жамоалар ва омма эмас, балки ваколатли, тажрибали ва талабчан фаоллар ва тазйиқ ўтказувчи гуруҳлар бўлиб чиқади, улар ташкилий-меҳнат муносабатларини тартибга солиш жараёнига таъсир ўтказадилар.

Ташкилий-меҳнат муносабатларидаги низолар жараёни кўпинча қуйидаги муҳим ҳолат билан белгиланади. Меҳнат соҳасидаги низо субъектлари бир-бирларидан етарли даражада хабардор бўлмайдилар, бир томонлама ёки икки томонлама нотўғри маълумотларга асосланадилар, бу эса кутилмаган оқибатларга олиб келиши мумкин. Меҳнат соҳасидаги низоларнинг субъектлари кўпинча бир хилда таъсир кўрсатмайдиган омиллар бўлади, улар умуман турлича

ижтимоий кучга эга бўлиб, низоли вазиятнинг муайян босқичида роль ўйнайдилар. Бу кучларнинг нисбатини меҳнат низолари қатнашчилари тўғри ёки баъзан нотўғри англаб етадилар, бу ҳам мазкур низонинг ижтимоий сабаби бўлиши мумкин.

Барча меҳнат низолари „такрорланмас" ҳисобланади, чунки унда турли ижтимоий-иқтисодий гуруҳлар иштирок этади, уларнинг роли ва мақоми ҳам ҳар хил бўлади. Меҳнат соҳасидаги низоларнинг бирламчи агентлари сифатида айрим ходимлар, меҳнат гуруҳлари, ташкилотларнинг жамоалари майдонга чиқади, меҳнат жараёнида ва тақсимлаш муносабатларида айнан уларнинг манфаатлари тўқнаш келади; айнан улар қандайдир зиддиятларни айниқса аниқ ҳис қиладилар ва принципиал муносабатда бўладилар. Низоларга иккиламчи қатнашчиларнинг келиб қўшилиши ё ихтиёрий равишда, онгли тарзда содир бўлади, ёхуд дастлабки агентлар тобора кўпроқ қатнашчиларни жалб этадилар. Бундай қўшилиш кўпгина сабабларга кўра содир бўлади. Низолар ижтимоий базаси кенгайганда низо ҳосил қилувчи муаммонинг ўзи мураккаблашиб, янада чалкаш тус олиши мумкин. Бу эса низоларни ҳал этиш учун яхшироқ шарт-шароит яратишга қодир бўлади.

Низолар муҳити қандайдир шахслар ёки гуруҳнинг низоли вазиятга бетараф бўлиб қараб туриши, ёки уни бўшаштириш учун аралашишдан ўзини сақлаш, ёхуд низоми вазиятнинг давом этишидан манфаатдор бўлиши ва кутиб туриш йўлини тутиши туфайли юзага келади. Низоларга ўз йўлини белгилаб олмаган, уни тушуниб етмаган кишилар қўшилишмайди.

Айрим ҳолларда низонинг бевосита агентлари ўз ички тортишувларига кенг ижтимоий кўлам бағишлаб, ўз манфаатларини гўё кўпчиликнинг манфаати деб тақдим этадилар. Бу эса уларнинг тутган йўлига янада расмийроқ, кучлироқ тус беради. Ҳақиқатда эса кўпинча меҳнат низолари пайдо бўлганда уларнинг ижтимоий тузилиши мураккаб бўлади, низога ким қандай муносабатда бўлиши тушунарсиз бўлиб қолади.

Низолар вақтидаги муомала ходим шахсини типологиялашнинг муҳим мезонларидан биридир. Масалан, баъзилар ҳар қандай йўл билан бўлса ҳам низолардан нарироқ юришни афзал кўрадилар, бошқалар эса бир хилда ёндашадилар, учинчи хил кишилар бўлса озгина мураккаб шароитда ҳам жанжал чиқаришга, низоларга ўт ташлашга интиладилар. Бундан ташқари, низоли вазиятлардаги хулқ-атвор ходимнинг меҳнатга бўлган муносабатининг кўрсаткичи бўлиши мумкин. Меҳнатга муносабат билан низоли хатти-ҳаракатлари хусусиятлари ўртасида боғланиш вариантлари бўлиши мумкин.

1. Яхши ходим низоларга ёмон муносабатда бўлади, у айниқса қулай ижтимоий вазиятга эҳтиёж сезади, иш шароитининг нормал бўлишини хоҳлайди. Ёмон ходим эса жанжалли ҳолатларга ўч бўлади, ўзи кўпинча низо чиқаришга сабаб бўлади.

2. Яхши ходим низоли ҳолларга унчалик эътибор бермайди, чунки у тўла-тўкис банд бўлади, унинг диққат-эътибори ишлаб чиқариш мақсадларига қаратилган бўлади. Ёмон ходим „бирмунча бўшроқ" бўлади, кўп вақтини жанжалларга сарфлайди, бу машғулот унинг иш жойида асосий ўрин эгаллайди.

3. Яхши ходим „жанжаллар" агар меҳнатни ташкил этишга даҳлдор бўлса, уларга аралашади, натижада ижобий томонга ўзгариш содир бўлади. Ёмон ходимга бу маънода „жанжаллар" керак бўлмайди.

Меҳнат соҳасидаги муомаланинг ғоят хилма-хиллигини назарда тутиб, мазкур рўйхатни яна давом эттириш мумкин.

Одатда меҳнат низолари салбий оқибатларга сабаб бўлади:

— душманлик кайфияти кучаяди, хайрихоҳлик ҳолатлари ва ўзаро баҳо беришлар камайиб, кишиларнинг ижтимоий аҳволи ва меҳнат соҳасидаги ўз-ўзини англашга путур етади;

— иш манфаати нуқтаи назаридан амалий алоқалар зарур бўлишига қарамай, низо қатнашчиларининг кайфияти ёмонлашиб боради, муомала ҳаддан ташқари расмийлашиб, ошкора муносабатлардан воз кечиш кўзга ташланади;

— меҳнатга бўлган сабаблар ва меҳнат фаолиятининг ҳақиқий кўрсаткичлари ёмон кайфият туфайли унда салбий ҳолатлар авж олади;

— ўзаро ҳаракатларда, мунозара ва алоқаларда арзимаган баҳоналар билан муносабат ёмонлашади;

— бошқаларнинг хатти-ҳаракатлари, истаклари ва фикрларига атайлаб қаршилик кўрсатиш юз беради (ҳатто бунга зарурат бўлмаса ҳам); муомала тескари, яъни зиддият асосида бўлади; намойишкорона дангасалик, ўзаро мажбуриятларни бажармаслик, ўзаро шартномаларни назар-писанд қилмаслик кўзга ташланади;

— атайлаб ва аниқ мақсадни кўзлаб терс муомала қилинади, яъни аввалги қарор топган умумий алоқалар ва муносабатларни бузишга ва уларга путур етказишга интилиш кучаяди; уюшқоқлик, маданият ва анъаналарга путур етади;

— ижобий-ижтимоий бирхилликка „кўз тегади", мазкур гуруҳга, ташкилотга мансубликдан қониқиш ҳосил бўлмайди, алоқалар ва муносабатлар обрўсизлантирилади;

— ҳақиқатда вақтнинг бекор исроф бўлиши, ишдан чалғиш ёки қулай фурсатдан фойдаланмаслик, кураш ва баҳс орқали нимагадир эришмоқчи бўлиш; куч ва ғайрат-шижоатнинг душманлик ва қарама-қаршиликка бекор сарф бўлиши;

— бирон-бир муаммо ҳал этилмасдан, айқаш-уйқаш бўлиб кетиши содир бўлади.

Меҳнат соҳасидаги низоларнинг бу санаб ўтилган салбий оқибатларини универсал кўрсаткичлар, низоли вазиятнинг белгилари деб қараш мумкин. Меҳнат низоларининг ўзи ижобий томонга ҳам

эга бўлади, чунки улар орқали кўпгина масалалар ҳал этилади, салбий ҳодисалар барҳам топади.

Меҳнат соҳасидаги низоларнинг қуйидаги *ижобий функцияларини* ажратиб кўрсатиш мумкин:

ахборот функцияси (ҳаммага ёки кўпчиликка функционал зарур бўладиган ахборот фақат низо орқали ошкора бўлади);

ижтимоийлашув функцияси (низо орқали шахслар ижтимоий тажрибага, одатдаги шароитда эришиб бўлмайдиган билимларга эга бўладилар);

ахлоқий ҳолатнинг нормалашуви (низолар туфайли тўпланган салбий *кайфиятлар ҳал этилади, ахлоқий* йўл-йўриқларнинг сарфланиши содир бўлади);

инновацион функция (низо ўзгаришларга сабаб бўлади, уларни рағбатлантиради, уларнинг муқаррарлигини намойиш қилади); қандайдир муаммо низо орқали расман тан олинади.

Меҳнат низоларининг ижобий функциялари низоларни аниқ мақсадни кўзлаб вужудга келтираверии керак, деган маънони англатмайди. Низолар мавжуд бўлганда уларнинг ижобий якун топишига ишонч нуқтаи назаридан ёндашиш, уларни самара берадиган қилиб ҳал этиш, таҳлил этиш керак; *фойдали мақсадларни* кўзлаб, уларга эришишга йўналтириш, тартибга солиш зарур.

19.2. Меҳнат низоларининг сабаблари

Меҳнат соҳасидаги низоларнинг сабабларини тадқиқ қилиш уларни батафсил таснифлаш ва уларни ҳал этиш имкониятлари ва тамойилларини белгилаш имконини беради. Низоларнинг сабаби ижтимоий томонларнинг тўқнашуви пайдо бўлишидан олдин вужудга келади. Шунингдек сабаб ва тўқнашувни фарқлаш керак, яъни муносабатлардаги қандайдир тасодифий фарқ низоли муомаланинг бошланишига сабаб бўлади. Қасддан вужудга келтирилган вазият ҳам низонинг келиб чиқишига баҳона бўлиши мумкин.

Меҳнат соҳасидаги низоларнинг сабабларини аввало объектив ва субъектив сабабларга бўлиш мумкин. Меҳнат низоларига меҳнатни ташкил этишдаги объектив камчиликлар, зайифликлар ва хатоликлар асос бўлади, айнан шулар одамларни гиж-гижлайди, шахслар ва гуруҳлар ўртасидаги қарама-қаршиликни муқаррар қилиб қўяди. Низоларнинг объектив ташкилий-меҳнат сабаблари икки вазиятни назарда тутади, яъни ташкил этишнинг муайян принципи умуман бекор қилиниши керак, бундан мақсад меҳнат низоларини ҳал этишдир, ёхуд тафсилотлар, амалга ошириш усуллари такомиллаштирилиши лозим ва ҳоказо. Хуллас, низоларнинг сабаблари тарзидаги ўзига хос „антагонистик" ва „ноантагонистик" ташкилий-меҳнат зиддиятлари мавжуд бўлади.

Меҳнат низолари шахслар ва гуруҳларнинг субъектив хусусиятлари ва ҳолатларига асосланиши ҳам мумкин. Бунинг устига, шахслар ва гуруҳлар баъзан ўз ташкилий-меҳнат муносабатларига меҳнатдан ташқарида вужудга келадиган танқи низоли кайфиятларни олиб кирадилар.

Объектив ва субъектив сабабларни ҳамиша ҳам фарқлаб бўлмайди, улар ўртасида баъзан аниқ чегаралар кўзга ташланмайди. Меҳнатни ташкил этишдаги объектив зиддиятлар шировард натижада чуқур шахсий зиддиятларга олиб келиши, улар эса ташкилий меҳнат муносабатларини бузиб кўрсатиши, уларни мураккаблаштириб юбориши мумкин. Бундан ташқари, шундай сабаблар тоифаси ҳам борки, уларни объектив-субъектив сабаблар сифатида таърифлаш мумкин. Масалан, меҳнат низоларининг пайдо бўлишига яна шу нарсалар ҳам сабаб бўладики, айрим ходимлар ёки бутун-бутун меҳнат гуруҳлари меҳнатни ташкил этишнинг янги принципларига мослашмаган бўладилар, уларнинг моҳиятини етарли даражада аниқ тушуниб етмайдилар. Хуллас, меҳнат соҳасидаги низолар меҳнатни муайян тарзда ташкил этиш туфайли эмас, балки унинг сабаби асосида келиб чиқади. Инсоний муносабатлар муаммоси ишлаб чиқариш билан боғланган бўлиб, унинг асосий манбаи ходимларнинг ўзларидир.

Меҳнат соҳасидаги низоларнинг сабабларини улар асосида ётган зиддиятлар типларидан келиб чиқиб, янада аниқроқ қараб чиқиш мумкин.

1. *Тақсимлаш муносабатлари муаммолари.* Улар одатда ишлаб чиқаришдаги низоли вазиятларнинг эҳтимолга анча яқин омиллари ҳисобланади. Шахслар ва гуруҳлар аввал қандайдир неъматлар ва бойликларнинг тақсимланиши хусусида келишмай қоладилар. Тақсимлаш муносабатлари билан боғлиқ равишда меҳнат низолари келиб чиқиши мумкин, бунга неъматларнинг тақсимланиши факти (адолатли, адолатсиз); ўзлаштирилган, олинган неъматларни қайта тақсимлаш; бойликларни тақсимлаш принципи, мезони сабаб бўлади. Тақсимлашдаги келишмовчиликдан кўра қайта тақсимлашдаги келишмовчилик кучлироқ бўлади; тақсимлаш принципи туфайли келиб чиққан келишмовчилик ҳақиқий тақсимлашдан кўра бирмунча ғоявий ва амалий хусусиятга эга бўлади. Масалан, агар барча ходимлар ўзларининг баҳоларича, етарли даражада яхши меҳнат шароитига эга бўлсалар, улар ўртасида низо келиб чиқмайди; агар меҳнат натижалари бир хил бўлса-ю, лекин ходимлар гуруҳларидан биттасининг иш ҳақи етарли асос бўлмагани ҳолда бирмунча ошириб юборилган бўлса, келишмовчилик пайдо бўлиши турган гап. Ишлаб чиқариш шароитида келишмовчиликнинг объекти ва мавзуси фақат иш ҳақининг ўзи эмас, балки меҳнат шароити ва мазмуни, ишлаб чиқариш нормаси ва шу кабилар ҳам бўлиши мумкин.

Тақсимлаш соҳасидаги низолар амалда чегарага эга бўлмайди, улар камбағаллар билан камбағаллар ўртасида, бойлар билан камба-

ғаллар ўртасида, бойлар билан бойлар, бир хил ва ҳар хил меҳнат соҳаларида ва иқтисодий фаолиятда банд бўлган шахслар ҳамда гуруҳлар ўртасида келиб чиқиши мумкин. Бу келишмовчилик тақсимлаш муносабатларининг ҳар қандай тизимида юз бериши мумкин. Масалан, иш ҳақининг ёшга ҳаддан ташқари боғлиқлиги ҳам низо келтириб чиқариши мумкин.

2. *Функционал ўзаро ҳамжиҳатлик мураккабликлари.* Бу меҳнат соҳасидаги низоларнинг энг пинҳона сабабларидан биридир. Келишмовчи томонлар меҳнат фаолиятининг табақаланиши ва кооперацияси билан боғлиқ бўлган ягона функционал муносабатларга киритилган шахслар ва гуруҳлар бўлади. Кузатувларнинг кўрсатишича, кўпинча алоҳида фаоллик кўрсатувчилар келишмовчиликка борадилар. Бировларнинг бошқаларга қараганда иш билан камроқ банд бўлиши ёки ишламаслиги низоли вазиятлар келиб чиқишга сабаб бўлиши кузатилган. Бу ўринда асосий нарса қуйидаги зиддиятдир: меҳнат фаолиятининг табақаланиши ва кооперацияси қанчалик мураккаб бўлса, одамларнинг бу фаолиятга муносабати қанчалик фаолроқ ва масъулиятлироқ бўлса, тўқнашувлар имконияти ҳам шунчалик эҳтимолдан холи бўлмайди.

3. *Ролли зиддиятлар.* Ташкилий-меҳнат муносабатларида зиддиятли вазиятлар кўпинча шахслар ва гуруҳлар бажарадиган роллар билан вужудга келтирилади, яъни ролли низо содир бўлади. Унда икки жиҳат объектив ва субъектив жиҳатлар мавжуддир. Объектив равишда турли қарама-қарши мақсадларга ва шахсларнинг турлича муомала усулларига эга бўлган роллар мавжуд бўлади. Масалан, ишлаб чиқарувчилар ва истеъмолчилар, асосий ва ёрдамчи ишлар билан банд бўлган ишчилар ўзаро турли масъулият даражаси, мақсадларнинг номувофиқлиги, қаттиқ боғлиқлик ва расмийлик билан алоқада бўладилар. Бу ерда бир томоннинг муайян хатти-ҳаракатлари бошқасига ё жиддий зарар келтиради ёки муҳим фойда келтиради. Ролли асосдаги зиддиятли вазиятнинг муҳим хусусиятларидан бири — субъектларнинг муайян хатти-ҳаракатларга қаратилганлигидир.

Қарама-қарши вазифалар ва функцияларни бажарувчи ташкилий-меҳнат муносабатларининг субъектлари бир-бирларининг роллари хусусида ўз тасаввурлари ва қарашларига эгадирлар. Агар бир томоннинг ўз ролини бажариши мазкур роль ҳақидаги бошқа томоннинг тасаввурига тўғри келмаса, бундай ҳолда келишмовчилик пайдо бўлади, яъни келишмовчиликнинг сабаби субъектларнинг роллар ҳақидаги ўзаро ниятларининг амалга ошмай қолиши ҳисобланади.

4. *Фақат ишга доир келишмовчиликлар.* Мазкур ҳолатда келишмовчилик ўзлаштириш билан боғлиқ эмас, балки ишни ташкил этиш тўғрисидаги қарашларда касбий тафаккурнинг хилма-хиллигига, ишлаб чиқариш муаммоларини, ўзаро муносабатлар нормаларини тўғри ҳал қилишга ва шу кабиларга асосланади. Бу ўзига хос „ғоявий"

келишмовчиликдир. Одатда ишга доир келишмовчиликлар меҳнат билан боғлиқ низолар бўлиб, гуруҳавий, оммавий бўлмайди, лекин кескин тарзда бўлади.

5. *Айбни, масъулиятни тақсимлаш.* Агар ташкилотнинг иши юришмай, орқага кетаётган бўлса, у норентабель ишлайди, банкротлик ёқасида бўлади, бу эса низоли вазиятни вужудга келтириши мумкин. Бутун меҳнат гуруҳи, ташкилот камдан-кам ҳолатларда жавобгарликни ўз зиммасига олади, кўпинча айбдорни қидириб топиш анча қийин бўлади, айб у шахсдан олиб бошқасига юкланади, бу ҳол меҳнат соҳасидаги низонинг сабабчиси бўлади.

6. *Етакчилик.* Ташкилий-меҳнат муносабатларида расмий раҳбарлик қилиш билан бир қаторда ҳамиша нормал бўлмаган рақобатчилик, ташаббус кўрсатиш, устун бўлишга интилиш ҳоллари намоён бўлади. Шахс ва гуруҳларнинг ўз-ўзини англаши турли хил шахсий, касбий ва ишга доир эҳтиросларни келтириб чиқаради, шунингдек ижтимоий устунлик туйғуларини юзага келтиради, улар ўзаро тўқнашади. Етакчилик ва унга асосланган меҳнат низолари меҳнат фаолиятининг фақат мураккаб турларида эмас, шу билан бирга оддий турларида ҳам вужудга келади, уларда энг оддий вазифалар ва функциялар бажарилади. Биргаликдаги меҳнат фаолиятида ҳар қандай муаммодан етакчилик учун кураш олиб бориш мақсадида атайлаб фойдаланиш мумкин. Натижада меҳнат соҳасидаги низо ҳокимият ва ҳукмронлик учун кураш сифатида, бандлик, ўз ишини сақлаб қолиш, мураббийлик; нуфузли вазифаларни бажариш учун кураш тарзида кечади.

7. *Нормал бўлмаган меҳнат шароитлари.* Улар тез-тез содир бўлиб турадиган қўзғатувчилар бўлиб, ходимлар ўртасида душманлик кайфиятининг пайдо бўлишига, ҳар қандай муаммога тоқатсизлик билан муносабатда бўлишга олиб келади. Иш ўринларининг юқори даражада зичлиги, ходимларнинг хоналарда тўпланганлиги, алоқаларнинг мажбурий равишда интенсивлиги, эски технологиялар қўлланган ҳолда замонавий бўлмаган асбоб-ускуналарда ишлаш — меҳнат соҳасидаги келишмовчиликларнинг ўзига хос мустақил сабаби ҳисобланади, лекин бу нарса ҳамиша ҳам тўлиқ англаб етилмайди.

8. *Мос келмаслик.* Мос келмаслик деганда субъектларнинг тавсифларидаги жиддий тафовутлар тушунилади, улар субъектларнинг нормал муносабатларига тўсқинлик қилади. Ташкилий-меҳнат соҳасида тажриба, малака, маълумот соҳасида, иқтисодий психология ва меҳнатга муносабатда мувофиқ келмаслик юзага келади. Бировлар камроқ фаоллик кўрсатиб, кўпроқ ҳақ олишни истайдилар, бошқалар кўпроқ фаоллик кўрсатиб, кўпроқ ҳақ олишни ўйлайдилар, яна бошқалар камроқ фаол бўлиб, камроқ ҳақ олишга ҳам рози бўладилар; агар бу типлар ўзаро ҳамкорлик қиладиган бўлсалар, улар ўртасида келишмовчилик (низо)лар келиб чиқиши турган гап. Мос келмаслик бу фақат объектив ҳодиса эмас, балки субъектив ҳодиса ҳамдир.

Келишмовчилик ижтимоий меҳнат муносабатларига ҳақиқатда мавжуд бўлган тафовутларни эмас, балки тафовутлар ҳақидаги фикр- мулоҳазаларни ҳам олиб киради.

9. *Ташкилотнинг жинс-ёш таркиби.* Бу хусусда турли нуқтаи назарлар мавжуд. Масалан, жинсларараро фарқлар кўпгина ғоявий сийқа фикрларнинг мос келмаслиги орқасида низолар келтириб чиқариши мумкин; нормал ижтимоий-психологик вазиятга ёрдам бериб, зиддиятлардан сақлаши мумкин.

Ёшдаги фарқларга муносабат соҳасида ташкилий-меҳнат муносабатларида кўпинча келишмовчиликларни келтириб чиқарувчи қуйидаги омиллар ҳақида гап юритилади:

— ёш ходимлар баъзан ўз қобилиятларига ортиқча баҳо бериб, катта ёшдаги кишиларнинг тажрибасига менсимасдан қарайдилар;

— катта ёшдаги тажрибали ходимлар ёшларга, айниқса кўникиш даврида ёрдам кўрсатмайдилар;

— катта ёшдаги тажрибали ходимлар баъзан ёшларнинг қобилиятларига етарли баҳо бермайдилар;

— ёшлар катта авлод ходимларининг айрим ўзига хос мураккабликлари ва эҳтиёжларини, уларнинг мутаассиблигини (катталар ўз билим ва тажрибаларга ортиқча баҳо берадилар, кўпинча ўзларини ҳамма соҳада ҳақ деб ҳисоблайдилар), янгиликни қабул қилиш қобилияти заифлигини ҳамиша ҳам тушунавермайдилар;

— катта авлод ходимлари баъзан ёшларнинг касб соҳасида тез ўсишига, уларнинг ютуқларига ғаразгўйлик билан қарайдилар ва ҳоказо.

Айтишларича, тегишли муносабат маданиятига эга бўлинганда меҳнат ташкилотидаги, гуруҳидаги ходимларнинг айнан турли ёш таркиби ижтимоий психологик вазият соҳасида яхши натижалар беради, касбий ва иқтисодий соҳада муваффақиятларга эришиш имконини беради.

10. *Ижтимоий тафовутлар.* Ташкилотлардаги меҳнат низолари кишилар ўртасидаги турли табақавий-синфий, ирқий, этник, диний, сиёсий тарздаги фарқлар туфайли келиб чиқиши ҳам мумкин. Фақат кишиларнинг ўзлари ўртасидаги маданиятдан ташқари бундай зиддиятларнинг олдини олишда раҳбарларнинг истеъдоди ҳам талаб қилинади. Мураккаб ижтимоий тафовутларни турли ва тўғри тушуниб етиш учун етарли даражада омилкор бўлиш, улар асосида энг қулай ижтимоий-меҳнат муносабатларини вужудга келтириш зарур.

19.3. Меҳнат низоларини ҳал қилиш

Меҳнат низоларини ҳал қилиш — бу уларнинг сабаблари ва оқибатларига барҳам берадиган жараён ёки аниқ мақсадга қаратилган фаолиятдир. Меҳнат низоларини ҳал қилиш уюшган ёки беихтиёр,

стихияли тарзда бўлиши мумкин. Зиддиятни ҳал қилиш ва зиддиятнинг ўзи ўртасига аниқ чегара қўйиш ҳамиша ҳам бўлавермайди, чунки у баъзан меҳнат муаммоларини амалий ҳал этиш тарзда намоён бўлади.

Назарий нуқтаи назардан олганда меҳнат низоларининг ҳал қилиниши унинг мураккаблик даражасига боғлиқ бўлади. Бироқ ҳақиқатда бу мураккаблик даражасини аниқлаш ва башорат қилиш анча қийиндир. Чунки энг арзимаган муаммолар ҳам кескин зиддиятли вазият билан тугаши, анча муҳим муаммолар эса баъзан ошкора ва узоққа чўзиладиган низоларга айланмаслиги ҳам мумкин. Шулардан келиб чиқиб, меҳнат соҳасидаги низоларнинг мураккаблиги билан боғлиқ бир нечта аниқ омилларни таъкидлаб ўтиш мумкин.

1. **Низонинг кўлами.** У низода иштирок этувчи қатнашчиларнинг умумий сони, бунда тилга олиб ўтилган шахслар, томонлар, низодаги нуқтаи назарлар миқдори билан белгиланади. Масалан, келишмовчилик жараёнида уч, тўрт ва ундан ҳам кўпроқ томонлар, нуқтаи назарлар вужудга келиши мумкин, бу эса унинг ҳал этилишини мураккаблаштиради. Қатнашчилар сони унчалик аҳамиятли омил ҳисобланмаслиги мумкин. Гуруҳлар ўртасидаги меҳнат низоси айрим ходимлар ўртасида бўлган низо каби оддий бўлиши, гуруҳлар ўртасидаги низода қатнашчилар унинг кўламдорлигини, у билан боғлиқ бўлган оқибатлар, таваккалчилик, масъулиятни англаб етишлари мумкин, шунинг учун ҳам уни ҳал этишга астойдил интиладилар. Шахслараро устунлик муҳокаманинг оддийлиги билан боғлиқдир. Муҳокама тезда иш тартибида ўтказилиши (агар мутахассис ёки маъмуриятнинг бирор муаммо юзасидан фикр-мулоҳазаси талаб қилинмаса) мумкин, лекин бу ерда „жамоа фикри" зайфроқ, муросамадорага келиш эҳтимоли камроқ бўлади.

2. **Низоли вазиятнинг узоққа чўзилиши.** Унинг бошланғич босқичида низони ҳал этиш осонроқ бўлиши мумкин, чунки у ҳали авж олиб кетмаган (шахсий душманликка айланмаган), низонинг бузғунчилик оқибатлари камроқ, низо қатнашчиларининг мураккаб қиёфаси ҳали намоён бўлмаган бўлади. Бу ҳол низони иложи борича тезроқ ҳал этиш зарурлигидан далолат беради. Шу билан бирга низонинг анча кечроқ босқичи ўзининг устун томонига эга бўлиши мумкин, чунки унинг сабаблари ҳамма учун аниқ-равшан бўлиб қолади, тушунарли бўлади; ҳамма бу жанжалдан чарчаган ва уни тезроқ ҳал этишга интилади.

3. **Низонинг янгилиги ёки ўхшашлиги.** Агар бу хилдаги низо илгари ҳам рўй берган бўлса, у ҳозир бироз камроқ кескинликда ўтади. Унинг қатнашчилари низо муаммосига одатдаги таниш муаммо сифатида қарайдилар, унинг ҳал этилишига ишонч билан муносабатда бўладилар.

4. **Низонинг объектив ёки субъектив сабаблари.** Объектив сабаблар билан келиб чиққан низоларни ҳал қилиш анча мураккабдир, чунки

бунда ташкилий-меҳнат ўзгаришлари қилиш талаб этилади. Айни вақтда қатнашчилар муаммонинг объектив, шахсдан ташқари хусусиятга эга эканлигини англаб етган ҳолда низонинг ўзига анча осойишта, амалий тарзда ёндашишлари мумкин. Мазкур ҳолда низо тегишли ташкилий-меҳнат ўзгаришларини амалга оширишни кутишга айланади.

5. **Низолашувчи томонларнинг субъектив тавсифлари.** Агар низо қатнашчилари тажриба, маданият, маълумотга эга бўлсалар, у ҳолда муаммони қандай қилиб яхшироқ ва тезроқ ҳал этиш йўлларини кўришга, келишмовчилик шароитида энг яхши муомала усулларини топишга қодир бўладилар. Бироқ кескин низолар фақат ишчилар даражасида эмас, балки мутахассислар, раҳбарлар даражасида ҳам рўй беради, фақат ишлаб чиқариш гуруҳларида эмас, балки ақлий меҳнат жамоаларида ҳам бўлиши мумкин. Маданиятнинг юқори даражада бўлиши баъзан аксинча, одамларнинг масалага янада принципиал муносабатда бўлиши туфайли келишмовчиликлар янада авж олиб кетиши ҳам мумкин.

Меҳнат низоларини ҳал қилишнинг қуйидаги аниқ андозаларини ажратиб кўрсатиш мумкин:

1. Агар келишмовчи томонлар муаммони ҳал этиш йўлларини топа олмасалар, улар ташкилотда ёки ташкилотлар ўртасида ижтимоий сулҳни сақлаш мақсадида ўзларининг даъволаридан ўзаро воз кечадилар.

2. Низолашаётган томонлардан бири ўз даъволаридан воз кечади, уларни унчалик муҳим эмас, деб ҳисоблайди.

3. Низолашаётган томонлар муроса-мадорага келиш вариантини қидирадилар, келишиш мақсадида ўз даъволарининг бир қисмидан воз кечадилар (даъволардан тўла-тўкис воз кечиб бўлмайди).

4. Ҳар иккала томон ўз даъволарини амалга ошириши мумкин; агар янги ресурслар топилса, агар низо муаммоси қандайдир учинчи томонга боғлиқ бўлса, яъни ана шу учинчи томон ҳисобига ҳал этилса, шундай бўлади.

Низони ҳал қилишнинг қуйидаги турлари бор: *алоҳида тур,* бунда ижтимоий-меҳнат муносабатлари жараёнида низолашувчи томонлар муаммони мустақил равишда, ўз вазифалари ва функциялари доирасида бартараф этишга қодир бўлади. *Умумташкилий тур,* бунда меҳнат низоси ташкилий ўзгаришлар натижасида ҳал этилади; *мустақил тур,* бунда низолашувчи томонлар ўз имкониятлари, истак ва қобилиятига таяниб, муаммони ҳал этади; *оммавий тур,* бунда муаммони ҳал этишда ён-атрофдагилар қатнашади, улар хайрихоҳлик билдирадилар, маслаҳат берадилар, маъқуллайдилар ёки қоралайдилар; *маъмурий тур,* бунда муаммони тартибга солиш фақат маъмурият аралашуви ва тегишли қарорлар қабул қилиши билан ҳал этилади.

Меҳнат низоларини ҳал этишнинг қуйидаги *шакллари* мавжуд:

1. **Қайта ташкил этиш** — келишмовчиликни келтириб чиқарган ташкилий-меҳнат тартибини ўзгартириш, низолашувчи томонларга нисбатан қарашиб кўндиришга уриниб ўтирмаслик.

2. ***Ахборот шакли, яъни низолашувчи томонлар онгидаги*** вазият тарзини қайта қуришга, келишмовчиликка нисбатан тўғри қарашга эришишга қаратилган ижтимоий-психологик тартибга солиш, мазкур аниқ ҳолатда ҳамкорликка эришишнинг фойдасини тарғиб этиш.

3. ***Ўзгартириш шакли,*** яъни низони фойдасиз душманлик ҳолатидан музокара олиб бориш ҳолатига кўчириш.

4. ***Чалғитиш*** — низолашувчи томонлар диққат-эътиборини бошқа муаммоларга буриш ёки улар муносабатларининг ижобий томонига кўчириш.

5. ***Узоқлаштириш*** — низолашувчи томонларни умумий ташкилий-меҳнат муносабатларидан холи қилиш, масалан, бошқа иш ўрнига, бошқа бўлинмаларга ўтказиш, кадрларни алмаштириш.

6. ***Эътибор бермаслик*** — келишмовчилик ўз-ўзидан ҳал бўлиши учун ёки низога эътибор қаратилиши унинг кескинлашувига таъсир қилмаслиги учун унга беписандлик билан қараш.

7. ***Босиб қўйиш*** — бу шундай вазиятки, унда келишмовчилик сабаблари бартараф этилмайди, лекин ҳар қандай низоли муомала битта ёки ҳар иккала томон учун маъмурий дўқ-пўписа билан тақиқланади.

8. ***Комформ афзаллик*** — муаммоли кўпчилик фойдасига ҳал этиш, ижтимоий жиҳатдан анча кучли бўлган томон манфаатларини қондириш.

Меҳнат низосининг ҳал этилувчанлиги ва ҳал этилиши кўп жиҳатдан шахслар ва гуруҳларнинг муайян шароитларидаги муомала хусусиятлари билан белгиланади. *Низолардаги айрим салбий муомала ҳолларига* мурожаат қиламиз:

низонинг кескин тус олиши — келишмовчи томонларнинг ўз даъволари аҳамиятини, уларни амалга оширмаслик оқибатларини бўрттириб кўрсатишлари;

низони қуруқ мақсад деб баҳолаш — келишмовчиликни ўйинга айлантириш, ўз фикрини принцип даражасига кўтариш, муросамадорани қадр-қимматини ерга уриш деб билиш;

низодан фойдаланиш, яъни қандайдир мақсадга эришиш шарти сифатида ундан манфаатдорлик; кўпинча субъектларга хос бўлган душманлик дағдағаси, ундан ўз-ўзини намоён қилиш, қандайдир йўл тутиш усули сифатида фойдаланиш;

низоларга шахсий тус бериш — объектив муаммога шахсий хусусият ва аҳамият бериш.

Меҳнат соҳасидаги низоларнинг юқорида баён қилинган назарияси умумийдир. У уч йўналишда муайян тарзда ишлаб чиқилиши мумкин: ходимлар билан гуруҳлари ўртасидаги келишмовчиликлар; ходимлар

билан маъмурият ўртасидаги келишмовчиликлар; умуман ташкилот билан ташқи ижтимоий-иқтисодий муҳит ўртасидаги келишмовчиликлар.

Қисқача хулосалар

Меҳнат соҳасидаги низолар муаммоларини тадқиқ этиш шуни кўрсатдики, улар ташкилий-меҳнат муносабатларининг зиддиятлари, шахслар ва ходимлар гуруҳлари ўртасидаги ижтимоий тўқнашувлардан иборатдир. Меҳнат низолари салбий оқибатлар билан бир қаторда айрим ижобий функцияларни ҳам бажаради: масалан, ахборот низолар орқали ошкор бўлади ва ҳаммага функционал жиҳатдан зарур ҳисобланади; шахслар низолар натижасида ижтимоий тажриба ва билимларга эга бўладилар, уларни одатдаги шароитларда қўлга киритиш мумкин эмас. Низоларда тўпланган салбий ҳолат ўз ечимини топади, маънавий йўналишлар покланади; низолар ўзгаришларга сабаб бўлади, улар орқали қандайдир муаммо расман эътироф этилади.

Низоларга доир социологик тадқиқотларга якун ясар эканмиз, уларни ҳал қилишнинг қуйидаги шаклларини ажратиб кўрсатиш керак: қайта ташкил этиш, ахборот бериш, ўзгартириш, чалғитиш, узоқлаштириш, эътибор бермаслик, босиб қўйиш, комформ афзаллик.

Назорат ва муҳокама қилиш учун саволлар

1. Меҳнат соҳасидаги низоларга таъриф беринг.
2. Қандай ҳолларда меҳнат низолари келиб чиқади?
3. Меҳнат низолари турларига доир мезонларни очиб беринг.
4. Меҳнатга муносабат билан низоли муомала хусусиятлари ўртасида қандай боғлиқлик бор?
5. Меҳнат низоларининг салбий оқибатлари ҳақида гапириб беринг.
6. Меҳнат низоларида қандай томонлар бор?
7. Сиз меҳнат низоларининг қандай объектив ва субъектив сабабларини биласиз?
8. Зиддиятлар турларидан келиб чиқиб, меҳнат низолари сабабларини очиб беринг.
9. Ходимларнинг ёш фарқлари меҳнат низоларига қандай таъсир қилади?
10. Меҳнат низоларини ҳал этиш деганда нима тушунилади?
11. Меҳнат низолари билан боғлиқ омилларни айтиб беринг.
12. Меҳнат низоларини ҳал қилишнинг аниқ андозаларини таърифланг.
13. Меҳнат низоларини ҳал этишнинг асосий турларини тавсифланг.
14. Меҳнат низоларини ҳал этишнинг асосий шакллари ҳақида сўзлаб беринг.

20-БОБ. МЕҲНАТ СОҲАСИДА ИЖТИМОИЙ КАФОЛАТЛАР ТИЗИМИ

20.1. Ижтимоий ҳимоя қилиш тушунчаси ва унинг асосий йўналишлари

Ижтимоий ёрдам ёки ижтимоий ҳимоя ҳамма давр, халқлар ва давлатлар учун умумий бўлгандир, чунки бу вазифа давлатнинг асосий мақсадларидан бири бўлган. Шунинг учун собиқ Иттифоқ давлатлари жумладан, Ўрта Осиё ва хусусан Ўзбекистон учун бу муаммони янги деб бўлмайди. Жаҳон тажрибаси кўрсатишича, суверен давлатчиликка эришиш, янги иқтисодий негизнинг шаклланиши, халқнинг ижтимоий ва маънавий жиҳатдан уйғониши, собитқадам ва астойдил ҳаракат қилиш йўли билан ғоят катта қийинчиликларни енгиб ўтиш орқали амалга ошган.

Ижтимоий ҳимоя қилиш — ҳар қандай етарли даражада ривожланган давлат ҳаётининг зарур элементи ҳисобланади. Ижтимоий ҳимоя қилиш концепцияси XIX аср охири — XX аср бошларида пайдо бўлиб, кенг умумсоциологик маънода тегишли атама сифатида биринчи марта АҚШда 30- йилларда юзага келди ва ғарбдаги социологияда ҳар бир фуқарони ишсизлик туфайли иқтисодий ва ижтимоий жиҳатдан азият чекишдан, касаллик туфайли, фарзанд туғилиши, ишлаб чиқаришда шикастланиши ёки касб хасталигига йўлиқиши, ногиронлиги, қарилиги, боқувчисидан ажралиб қолганлиги учун даромадидан маҳрум бўлиши ёки унинг кескин камайишидан ҳимоя қилиш чора-тадбирларини белгилаш учун секин-аста тарқала бошлади.

Мавжуд адабиётларда ижтимоий ҳимоя қилиш тушунчасининг кўпгина таъриф ва талқинлари учрайди. Кенг маънода олганда ижтимоий ҳимоя қилиш тизимининг ўзи — бу ҳуқуқий, ижтимоий-иқтисодий ва сиёсий кафолатларнинг бутун бир тизимини ташкил этади ва тирикчилик воситаларини таъминлаш учун меҳнатга лаёқатли фуқароларга (шахсий меҳнат ҳиссаси, иқтисодий мустақиллиги ва тадбиркорлиги ҳисобига) ҳамда аҳолининг ночор қатламларига (давлат ҳисобидан, лекин бу қонун билан белгиланган тирикчилик учун мўлжалланган энг кам миқдордан оз бўлмаслиги лозим) шарт-шароитлар яратиб беради.

Мазкур талқинларда ва бошқа таърифларда шундай элементлар мавжудки, улар аҳолини ижтимоий ҳимоя қилиш тизимининг моҳиятини турли томонларини акс эттиради ва уларга таянган ҳолда социал-иқтисодий тушунчанинг тор маъносини очиб бериш мумкин. *Аҳолини*

ижтимоий ҳимоя қилиш тизими — қонунчилик, ижтимоий-иқтисодий ва ахлоқий-психологик кафолатлар, воситалар ва чоралардан иборат бўлиб, улар туфайли жамият аъзолари учун тенг шароитлар яратиб берилади, бу шароитлар эса муҳитнинг инсонга ноқулай таъсир кўрсатишига тўсқинлик қилади, унинг муносиб ва ижтимоий мақбул ҳаёт кечириш сифатини таъминлайди.

Аҳолини ижтимоий ҳимоялаш деганда биз аҳолига давлат томонидан яшаш учун барча шарт-шароитларни яратишга мақсадли йўналтирилган кафолатлар тизимини тушунишимиз лозим.

Ижтимоий ҳимоя қилиш бир томондан, функционал тизим, яъни йўналишлар тизими бўлиб, у ана шу йўналишлар асосида амалга оширилади, иккинчи томондан, у ижтимоий ҳимоя қилишни таъминлайдиган институтлар тизимидан иборат бўлиб, унга давлат, суд, касаба уюшмалари ва бошқа *ижтимоий ташкилотлар* киради.

Бозор муносабатларига ўтиш шароитида давлатнинг ижтимоий сиёсати ижтимоий ҳимоялаш механизмларини, давлатнинг, корхоналар ва ижтимоий сиёсатнинг бошқа субъектларининг роли ва вазифаларини ўзгартиради. Амалда бу ижтимоий ҳимоялашга ажратиладиган бюджет маблағлари салмоғининг қисқариши, давлат томонидан бериладиган бепул кафолатларнинг камайишини билдиради. Кўпроқ оғирлик нодавлат молия манбаларига, шу жумладан, корхоналар зиммасига юклатилади. Бу айрим корхоналар учун жиддий муаммолар туғдириб, уларнинг *ижтимоий ҳимоя бўйича тадбирлари ҳажми* ва даражасини меҳнат шароитлари ва уни муҳофазалашга боғлаб қўяди.

Амалга оширилиш усулига қараб ижтимоий сиёсатни актив ва пассив турларга ажратиш мумкин. Пассив ижтимоий сиёсат нархларни сунъий равишда тутиб туриш, шунинг ҳисобига турмуш даражасини ошириш ёки барқарорлаштириш, ижтимоий ҳимояланишнинг барча йўналишлари бўйича дотацияларни оширишни кўзда тутади. Актив сиёсат мақсадга мувофиқроқдир. Унда ташаббус кўрсатиш ва тадбиркорлик учун шароит яратиб бериш, нафақахўрлар, фахрийлар, болалар, бюджет соҳасида хизмат қилувчиларни қўллаб-қувватлашда давлатнинг ролини ошириш устивор мақсадлар ҳисобланади.

Ижтимоий сиёсатда икки асосий йўналишни ажратиб кўрсатиш мумкин: аҳолини ижтимоий таъминлаш ва давлат ижтимоий кафолатлари. Ижтимоий таъминот пенсия таъминоти, нафақалар билан таъминлаш, аҳолининг айрим табақалари учун белгиланган имтиёзлар ва компенсациялар тизими ва ижтимоий хизмат кўрсатишни ўз ичига олади. Иккинчи йўналиш эса жамиятнинг бир меъёрда ривожланишини, яъни соғлиқни сақлаш, таълим, маданият ва соғломлаштириш, шунингдек турар жойга эга бўлиш ҳуқуқини таъминлаш билан боғлиқ.

Давлат ижтимоий таъминоти — бу Ўзбекистон Республикаси фуқароларни кексайганда, касаллик рўй берганда, меҳнатга лаёқатини

қисман ёки бутунлай йўқотганда, боқувчисини йўқотганда, шунингдек болали оилаларни моддий таъминлаш ва уларга хизмат кўрсатиш давлат тизимидир.

Ижтимоий таъминот қуйидаги ташкилий-ҳуқуқий шаклларда амалга оширилади: давлат ижтимоий суғуртаси, республика бюджети маблағлари, маҳаллий бюджетлар маблағлари. Иқтисодиётни ислоҳ қилиш даврида ижтимоий таъминотнинг жамоат ташкилотлари ва хусусий шахслар фаолияти билан боғлиқ шакллари ривож топади.

Меҳнаткашларни ижтимоий ҳимоялашни, бир вақтнинг ўзида, амал қилувчи ва бир-бирини тўлдирувчи тўртта қуйи тизимга ажратиш мумкин. Булар: давлат ижтимоий таъминоти, давлат ижтимоий суғуртаси, жамоа ижтимоий суғуртаси ва шахсий суғурта.

Давлат ижтимоий таъминоти аҳолининг ижтимоий заиф қатламларига пулли нафақалар воситасида кўрсатиладиган ёрдамдир. Солиқлар ва бошқа бюджет тушумлари ҳисобига молияланадиган бу ёрдам уларга белгиланган қуйи (минимал) турмуш даражасини кафолатлайди.

Давлат ижтимоий суғуртаси зарур турмуш даражасини кафолатлайди. У мажбурий бўлиб, иш берувчилар ва меҳнаткашларнинг суғурта бадаллари, давлат томонидан ажратиладиган дотациялар ҳисобига молияланади.

Жамоа суғуртаси етарли турмуш даражасини кафолатлайди. У мажбурий ёки ихтиёрий равишда амалга оширилиши мумкин, бунда иш берувчилар ва меҳнаткашларнинг суғурта бадаллари тўлов манбалари бўлиб хизмат қилади.

Шахсий суғурта фаровонликнинг юқори даражасини кафолатлайди, у ихтиёрий равишда, фуқароларнинг суғурта бадаллари ҳисобига амалга оширилади.

Биринчи икки қуйи тизимнинг иш тамойили — бирдамлик, учинчи иш тамойили — субсидиялаш, тўртинчи, яъни шахсий суғурталанинг иш тамойили эса мутаносибликдир. Бирдамлик тамойили ёрдамни муҳтожлик даражасига қараб, фуқаро тўлаган солиқлар ва суғурта бадаллари миқдорини ҳисобга олмасдан тақсимланишини кўзда тутади. Субсидиялаш тамойилида эса муҳтожлик даражасига қараб, аммо бадаллар миқдори ва мос равишда тўловлар миқдорини ҳисобга олган ҳолда ёрдам кўрсатилади. Мутаносиблик тамойили тўланган суғурта бадалларига мос (пропорционал) миқдорда ёрдам кўрсатишни кўзда тутади.

Юқорида қайд этилганлардан ташқари ижтимоий ҳимоянинг яна бир неча тамойиллари қўлланади:

1) умумийлик;
2) очиқлик;
3) қўштомонламалик;
4) таъминот турларининг турфа хиллиги;
5) мувофиқлик (яъни ижтимоий ёрдам миқдорининг иқтисодий тараққиёт даражасига мослиги).

Биринчи икки тизим ўзаро боғлиқ ва бир-бирини тўлдиради. Давлат ижтимоий таъминоти ва суғуртасининг қуйидаги турлари мавжуд:

— давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақалар ва бошқа *ижтимоий нафақалар;*

— давлат пенсия таъминоти;

— уй-интернатларда кекса ва меҳнатга лаёқатсиз фуқароларга қараш *ва хизмат кўрсатиш;*

— ногиронларни протез-ортопедик буюмлар ва ҳаракатланиш воситалари билан таъминлаш;

— болалар уйлари, *интернатлар ва бошқа муассасаларда болаларга* қараш ва тарбиялаш;

— ногиронларни қайта тиклаш ва касбий реабилитация қилиш;

— аҳолини санаторий-курортлар ва дори-дармонлар билан таъминлаш;

— уйларда ижтимоий хизмат кўрсатиш ва бошқалар.

Тўла маънода олганда, ижтимоий ҳимоя қилиш қуйидаги йўналишларни қамраб олади:

— жамият аъзоларига кун кечириш учун зарур нарсаларнинг энг кам миқдорини таъминлаш ва муҳтожларга моддий ёрдам кўрсатиш, турмуш даражасини пасайтириш омилларидан ҳимоя қилиш;

— фуқароларнинг ўзлари учун қонунга зид келмайдиган ҳар қандай йўллар билан тирикчилик воситаларини ҳеч бир тўсиқсиз ишлаб топишлари учун имкон берадиган шарт-шароитлар яратиш;

— *фуқароларнинг таълим,* тиббий ёрдам ва шу кабиларга бўлган эҳтиёжларини қондиришни таъминлайдиган шарт-шароитлар яратиш, бунда жамият имкониятлари ва ўзига хос миллий-тарихий хусусиятларни *ҳисобга олиш;*

— ёлланиб ишлаётганларга қулай шароитларни таъминлаб бериш, уларни саноат ишлаб чиқаришининг салбий таъсир кўрсатишидан ҳимоя қилиш;

— жамият аъзоларининг экологик хавфсизлигини таъминлаш;

— фуқароларни жиноий хатти-ҳаракатдан ҳимоя қилиш;

— ҳуқуқий, демократик давлат *тамойилларига* мос келувчи фуқаролик ва сиёсий ҳуқуқлар ҳамда эркинликларни ҳимоя қилиш;

— қуролли ижтимоий ва миллатлараро низоларга барҳам берувчи шарт-шароитлар яратиш;

— сиёсий таъқиб ва маъмурий зўравонликдан ҳимоя қилиш;

— маънавий ҳаёт эркинлигини таъминлаш, мафкуравий тазйиқлардан ҳимоя қилиш;

— умуман жамиятда, айрим жамоалар ва таркибий бўлинмаларда қулай психологик иқлим яратиш, психологик тазйиқ ўтказишдан ҳимоя қилиш;

— жамият ҳаётининг иложи борича барқарор имкониятларини *таъминлаш.*

XX асрда анъанавий капиталистик жамият ҳақиқатда ўзгариб, янги ижтимоий-иқтисодий тизимга — ижтимоий йўналтирилган бозор хўжалигига айланди, ҳам умуман жамиятни, ҳам хўжалик органнзмининг таркибий тузилмаларини қамраб оладиган қудратли ижтимоий ҳимоя тизимлари қарор топади; улар корхоналар ва фирмалар, акциядорлар жамиятлари, кооперативлар, меҳнат ташкилотлари ва ҳоказолардир. Ҳозирги вақтда Ғарбда фуқароларни ижтимоий ҳимоя қилишнинг америкача, европача, японча ва ҳоказо андозалари мавжуд бўлиб, улар доирасида яна ўзига хос кўринишлари ҳам фаолият кўрсатмоқда. Бу андозаларнинг умумий хусусиятлари билан бир қаторда ўзига хос умумий белгилари ва миллий жиҳатлари ҳам мавжуддир.

Ўзбекистонда мустақилликнинг дастлабки йилларидан бошлаб иқтисодий ислоҳотларнинг ўзига мос йўли танланди. Ўтиш даври жараёнлари Президент И. А. Каримов олға сурган бешта асосий тамойиллар қаторига кирган кучли ижтимоий ҳимоя соҳасида ҳам узоқ муддатни ўз ичига олган дастур босқичма-босқич амалга оширилмоқда.

„Тўртинчи устувор йўналиш — халқ турмуш даражасининг изчил ва барқарор ўсиши, аҳолини янада кучли ижтимоий ҳимоя қилишни ифода этади"[1] — дейди И. А. Каримов.

Ижтимоий ҳимоянинг ижтимоий-иқтисодий муносабат сифатидаги моҳияти жамият ва аҳоли ўртасидаги муҳтожлик ҳолларида ёрдам, қарияларга кўмаклашиш, соғлиқни сақлаш, ижтимоий аҳвол, ҳаётий зарурий воситалар билан таъминлаш билан боғлиқ муносабатлардан иборат.

Ижтимоий ҳимоянинг иқтисодий негизини моддий ишлаб чиқариш ташкил этади. Тақсимотчилик муносабатлари натижасида жамият олдига қўйган бош мақсадга мувофиқ ялпи миллий маҳсулотнинг муайян қисми аҳолининг ижтимоий ҳимоясига сарфланади. Ижтимоий ҳимоя фондининг аксарият қисми тақсимотчилик жараёнида давлат бюджетида шаклланади. Унинг тўпланиш механизми солиқлар ва мақсадли жамғармалардир.

Тараққиётнинг ҳамма босқичларида одамларнинг ижтимоий кайфиятларини, ижтимоий муаммоларини назар-писанд қилмаслик барқарорликка катта хавф туғдиради. Одамлар учун даъват этувчи ижтимоий сабабларнинг руёбга чиқиши муҳим аҳамиятга молик. Бу борада Президент И.А. Каримов: „Кенг кўламдаги узоқ муддатли ислоҳ қилиш жараёнининг дастлабки босқичини мен энг қийин, ижтимоий портлаш хавфи бўлган босқич, деб атаган бўлардим", деб қайд қилган эди.

---

[1] Халқ сўзи газетаси 1999 й. 15 апрель.

Жаҳон тажрибаси шуни кўрсатмоқдаки, бозор иқтисодиёти тизими ижтимоий-иқтисодий тараққиётнинг инсон омилини фаоллаштириш учун кенг имконият яратади. Шу билан бирга аҳолининг бир қисми учун, айниқса кам таъминланган, ногирон, қариб қолганлар турмуш даражасининг пасайишига олиб келади. Бозор механизмлари, айниқса рақобат, кризислар, инфляция талаб ва таклиф қонунлари баҳолар тизимининг амал қилиши аҳоли ўртасида камбағаллик, қашшоқлик, ишсизлик ҳолатларини пайдо қилади. Бундай ҳол соғлом жамиятда аҳолининг ижтимоий ҳимоясига қаратилган иқтисодий социал муносабатларни келтириб чиқаради. Ўзбекистонда амалга оширилаётган ишлар алоҳида ўрин тутади. Республиканинг ўз янгиланиш ва тараққиёт йўлига асос қилиб олинган етакчи тамойиллардан бири кучли ижтимоий сиёсатни амалга оширишдан иборат.

Ишончли ижтимоий кафолатларни ва аҳолини ижтимоий ҳимоялаш чораларини таъминлаш бозор ўзгаришларининг ҳамма босқичлари орқали ўтади ва жамиятимизни янгилашдан иборат ғоят кенг жараённинг бошқа йўналишларини ҳам қамраб олади.

Мамлакатимизда давом этаётган ва бозор иқтисодиётини қарор топтиришга қаратилган чуқур ижтимоий-иқтисодий ислоҳотлар умуман фуқароларни самарали ижтимоий ҳимоялашни, хусусан корхоналар ходимларини ҳимоя қилишни ниҳоятда муҳим вазифалардан бирига айлантирди. Бир томондан, бу ўзгаришлар фуқароларнинг ижтимоий ҳимояланишини кучайтиради, иккинчи томондан эса, инсон фаолиятининг айрим муҳим томонларида ижтимоий ҳимоя қилиш бўйича кўпроқ куч-ғайрат сарфланишини: ишсизликдан, пулнинг қадрсизланишидан, фуқароларнинг бирмунча қисми моддий томондан таъмин этилмаганидан ва шу кабилардан ҳимоя қилишни талаб этади.

Биздаги амалга оширилаётган ижтимоий-сиёсий ўзгаришларнинг мақсади — чинакам ҳуқуқий фуқаролик жамиятини барпо этишдан иборат. Объектив эҳтиёжлар ғоят кенг йўналишлар бўйича ижтимоий ҳимоя қилишни кучайтириш зарурлигини тақозо этмоқда. Лекин энг асосий ҳимоя меҳнаткашлар турмуш даражасининг пасайиши ва ишсизликдан ҳимоя қилишдир, муайян корхонада эса — бу меҳнат шароити ва мазмуни тўғрисида, ходимлар меҳнатини ташкил этиш ва уларга ҳақ тўлаш тизими ҳақида ғамхўрлик қилишдир. Иш билан банд бўлган аҳолини ижтимоий ҳимоя қилиш бўйича кўпгина муҳим вазифалар айнан корхона даражасида амалга оширилади, ҳолбуки ижтимоий ҳимоя қилиш бўйича ижтимоий институтларнинг бутун бир тизими иш олиб бормоқда.

20.2. Ўзбекистонда кучли ижтимоий кафолатларни шакллантиришнинг вазифалари ва хусусиятлари

Ўзбекистонда олиб борилаётган иқтисодий ислоҳотларнинг марказида ижтимоий сиёсат масаласи туради. Бу сиёсатнинг зарурияти

мамлакатда амалга оширилаётган кенг қўламли ислоҳотлар натижасида аҳоли бошига тушиши муқаррар мушкулликларни енгиллаштириш билан боғликдир. Бундан ташқари ҳар қандай жамиятда шундай шахслар тоифаси доимо мавжудки, улар объектив сабабларга кўра (ёши, соғлиғининг ёмонлиги, мамлакатдаги ишсизлик даражаси ва бошқалар) ишлаб чиқаришда иштирок эта олишмайди. Шунинг учун улар тўғрисида қайғуришни давлат ўз зиммасига олиши зарур, яъни яратилган миллий даромаднинг бир қисмини улар фойдасига қайта тақсимлаши лозим.

Камбағаллик ва аҳоли ўртасида кучли иқтисодий тенгсизликнинг олдини олиш мақсадида даромадни тақсимлаш ва қайта тақсимлаш бўйича давлат чора-тадбирлари тизими ижтимоий сиёсат деб юритилади.

Кенг маънода ижтимоий сиёсат деганда шахснинг ҳаёт фаолиятини шундай шароитларини яратиш ва тутиб туриш бўйича кўрилган барча чора-тадбирлар тушуниладики, у шахснинг ўсишига ёрдам беради ва унинг ижодий имкониятларини тўлиқ намоён қилишга рағбатлантиради.

Бу дастур ўтказилаётган барча ислоҳотларнинг пировард мақсади — инсон ҳаёти ва фаолияти учун муносиб шарт-шароит яратиш мақсади билан чамбарчас боғланган. „Ислоҳот — инсон учун“ деган туб қоида Ўзбекистонда ислоҳотнинг „жазава“ усулларини қўллашни истисно этди ва бозор иқтисодиётига ўтишнинг биринчи босқичидаёқ кишиларни ижтимоий муҳофаза қилиш юзасидан кучли, огоҳлантириш чораларини кўриш зарурлигини тақозо қилди.

Бозор иқтисодиётига ўтишнинг илк босқичларидаги ижтимоий ҳимоя тадбирлари бутун аҳолига нисбатан қўлланилади, бу эса мамлакатда барқарорликни сақлашнинг муҳим омили бўлди. Мунтазам равишда кўриб чиқилаётган турли миқдордаги иш ҳақи, пенсия, стипендия ва ҳар хил нафақа, товон пули кўринишидаги бевосита пул тўловлари кенг қўлланилди, имтиёзлар ҳамда турли қўшимча тўловлар тизими аҳолини социал ҳимоялаш даражасини бирмунча оширди. Энг кам миқдорлардаги меҳнат ҳақи ва пенсияларнинг солиққа тортилмаслиги белгилаб қўйилди. Корхоналарнинг ўз ходимларига ижтимоий ёрдам кўрсатиш борасидаги харажатлари қисман бюджет маблағлари ҳисобидан тўлдирилди. Оммавий равишда талаб қилинадиган товарлар ва хизматлар кўпгина турларининг нархлари ўртасидаги тафовутнинг ўрни қопланди.

Айни вақтда қўшимча ижтимоий тадбирларнинг бутун бир мажмуи — икки ёшга тўлмаган болалар бошланғич синф ўқувчилари ва ёлғиз нафақалар учун ижтимоий ёрдам берилиши, мактаб ўқувчилари ва талабаларнинг имтиёзли овқатланиши, жамоат транспортида имтиёзли қатнаши кабилар йўлга қўйилди. Уй-жойлар хусусийлаштирилган пайтда кўпгина тоифадаги фуқароларга уларни бепул

ўз шахсий мулки қилиб берилди. Аҳолининг талай ижтимоий гуруҳлари учун коммунал хизматлар ва ҳоказоларда имтиёзлар жорий этилди.

Иқтисодий жараёнда айрим муаммоларнинг юзага келишига қарамай, Ўзбекистонда аҳоли учун энг муҳим ижтимоий вазифаларни ҳал этиш мақсадида зарур маблағлар излаб топилди. Ислоҳотларнинг дастлабки босқичида ижтимоий муҳофазага ажратилган давлат харажатлари республика бюджетининг учдан бир қисмини ташкил этди.

Ўша даврда ишлаб чиқилган ижтимоий сиёсат ўз олдида турган вазифаларни амалга оширди ва айни вақтда бозор иқтисодиётига хос заруриятни — ижтимоий ёрдам чоралари ва воситаларини ўзгариб турган шароитга мувофиқ тарзда доимо мослаш заруриятини юзага келтирди.

Барча аҳолига мўлжалланган ижтимоий сиёсат ёрдамга эҳтиёжнинг кўпроқ ва камроқ даражаси каби жуда муҳим омилга нисбатан сезгирликни қўлдан бой берди. Шундай бўлиб чиқдики, кам таъминланган фуқаролар ҳам, тўла таъминланган фуқаролар ҳам бир хилда мадад оларди. Бунинг устига, дотация жорий этилган асосий товар ва хизмат турлари ҳақиқатан истеъмол этилишига нисбатан улардан айни шундай ёрдамга камроқ муҳтож бўлган кишилар кўпроқ фойдаланиб қолишди.

Ҳақиқатан ҳам муҳтож кишилар учун кам самара берган беҳуда сарф-харажат маблағларнинг сочиб юборилишига сабаб бўлди. Шуни айтиш кифояки, фақат республика бюджети орқали 30 хил турли йўналишлар бўйича ёрдам кўрсатилган. Объектив равишда ижтимоий ҳимоя қилиш воситаларини қайта йўналтириш зарурати, ялпи ижтимоий мадад бериш йўлидан чиндан ҳам ёрдамга муҳтож кишиларга ёрдам кўрсатишнинг табақалашган, ***адресли тизимига*** ўтиш зарурати туғилди.

Республикада чиндан ҳам муҳтож одамларга адресли, табақалашган ёрдам беришга адолат ғоясига оғишмай амал қилиш қоидаси асос қилиб олинди.

Адолатга интилиш, — дейди Ўзбекистон Республикаси Президенти И. А. Каримов, — халқимизнинг энг муҳим фазилатидир. Адолатни кучли ҳис қилиш, кўп жиҳатдан Шарқ фалсафаси таъсири остида юзага келганки, унинг ривожланишига ўзбек халқи, ўтмиш мутафаккирлари, олимлари бебаҳо ҳисса қўшганлар.

Ижтимоий ёрдам тизимининг адолат мезонига бўйсундирилиши аҳоли учун ғоят оддий ва равшан бўлган тақсимот воситаларини талаб қилди ва улар ишлаб чиқилди.

Мустақиллик йиллари аҳолини ижтимоий муҳофаза этиш тизими тубдан ўзгартирилди. Мазкур ўзгариш ислоҳотлар ижтимоий дастурини амалга ошириш биринчи босқичининг энг муҳим якуни бўлди ҳамда

бозор муносабатлари ривожланишига мос янги устивор йўналишларга ўтилганлигидан далолат берди.

Янги тизим ижтимоий ёрдамдан аниқ фойдаланувчиларга пухтароқ йўналтирилган. Булар, аввало, мамлакат келажаги — ***болалар, шунингдек кўп болали ва кам таъминланган оилалардир.***

Ижтимоий ўзаро ёрдам тизимида ***оила асосий бўғинга айландики,*** бу эса дунёвий асосий инсонийлик қоидаларига, миллий анъаналар ва хусусиятларга, жамиятда оила мавқеига мувофиқдир.

Ўзбекистоннинг ўзига хослиги шундаки, бу ерда бир уйда биргаликда яшашни афзал кўрадиган, умумий хўжаликка эга бўлган, умумий оилавий бюджет сарфлайдиган мураккаб оилалар кўп учрайди. Бундай шароитда эса оилани ёрдамга муҳтож, кам таъминланган оилалар тоифасига киритиш мезонини танлаш жуда мураккаб иш бўлиб чиқди. Даромадларни декларация қилинидан иборат маълум усул республика учун жуда кам даражада мақбул экан.

Маълумотномаларга расмий аломатларга қараб оилаларга нафақа берилиши адолат устувор мезонидан муқаррар чекинишларга сабаб бўлар эди. Боиси шундаки, республиканинг кўпчилик аҳолиси (60-70%) қишлоқ жойларида яшаб, томорқа хўжалигидан ҳисобга олиш мушкул бўлган даромадлар кўради. Ундан ташқари, даромад ҳисобини яратиш кишиларни ёрдамчи даромадни яширишга ундар, боқимандачиликни рағбатлантирар эди. Барча даромад манбаларини тўла ва аниқ ҳисобга олиш имконини берувчи уй хўжаликларини текшириш воситаси эса ҳозирча ишлаб чиқилмаган.

Ўзбекистонда муҳтожларга ижтимоий ёрдам кўрсатишнинг энг содда, самарали ва ошкора воситаси қилиб маҳалла орқали ёрдам берилиши мақбул, деб топилди. Аҳоли демократик асосда сайлаб қўядиган оқсоқоллар (раислар), уларнинг маслаҳатчилари ва маҳалла фаоллари, фуқаролар йиғинлари (уларга қонун йўли билан маҳаллий ўз-ўзини бошқариш органи мақоми берилган) ҳар бир оиланинг моддий аҳволини, даромад манбаларини яхши билади. Мамлакатда жорий этилган ижтимоий ўзаро ёрдам тизимига биноан, кам таъминланган оилаларга моддий ёрдам тайинлаш масаласи маҳалла фуқаролари йиғилишида ҳал қилинади. Муҳтожларни аниқлаш, ҳисобга олиш ва рўйхатдан ўтказиш, уларга адресли ёрдам бериш ишига бундай мутлақо янгича ёндашувда қўни-қўшниларга ёрдам кўрсатиш, унга ҳамдардлик билдириш, шунингдек текинхўр ва боқимандаларга нисбатан муросасиз бўлиш каби қадимий халқ анъаналари намоён бўлади. Эндиликда адолатсиз қоғозбоз идоралар ўрнини жамоатчилик асосида аҳолининг адолат ҳақидаги тасаввурларига мувофиқ равишда ялпи ички маҳсулотнинг бир қисми чиндан ҳам муҳтож оилаларга тақсимлаб берилаётир.

Мамлакатда оналик ва болалик манфаатларини кўзлаб кўп болали оилаларга давлат ёрдамини кучайтириш, ўсиб келаётган авлодни

камол топтириш ва тарбиялаш учун шароит яратиш мақсадида 16 ёшгача болалари бўлган оилаларга ойлик нафақалари қуйидаги миқдорда оширилди: бир болали оилаларга энг кам иш ҳақининг — 40 фоизи, икки болали оилаларга — 80 фоизи, уч болали оилаларга - 120 фоизи, тўрт ва ундан кўпроқ болали оилаларга — 150 фоизи. Шунингдек мазкур санадан эътиборан иш ҳақи ва меҳнат пенсиясининг энг кам миқдорлари ҳамда бола икки ёшга тўладиган пайттача уни парвариш қилиш бўйича ойлик нафақалар (энг кам иш ҳақининг 150 фоизи миқдорида) оширилди.

Эндиликда кам таъминланган оилаларга ойлик моддий ёрдам тайинлаш ва унинг миқдорини белгилаш шаҳарча, қишлоқ, овул ва шаҳарларда маҳалла фуқаролари вакилларининг йиғилиши томонидан қабул қилинади.

Турли жамоат ноҳукумат ташкилотлари ва фондларининг тузилиши ҳам мамлакатимиз демократик тараққиёт йўлидан бораётганлигининг ёрқин далилидир, уларнинг ҳар бири аҳолини ижтимоий ҳимоя қилиш масалаларида ўз ҳиссасини қўшмоқда. Масалан, „Соғлом авлод учун" фонди оналик ва болаликни муҳофаза қилиш, миллат генофондини яхшилаш, жисмоний, ақлий ва руҳий жиҳатдан соғлом авлодни тарбиялаш масалалари билан шуғулланиб, ўз дастурларини амалга ошириш орқали муносиб улуш қўшмоқда.

Бундан ташқари Республикада фаолият кўрсатаётган фондлар талайгина. Булар сирасига Республика хотин-қизлар қўмитаси, „Экосан" фонди, Болалар фонди, Республика ногиронлар жамияти ва бошқа кўпгина фондлар киради. „Камолот" фондининг таъсис этилиши республика фуқароларининг ярмидан кўпроғини ташкил этган 18 ёшгача бўлган ёшлар ҳақида, моҳият эътибори билан ватанимизнинг иқтисодиёт, фан ва маданият, ижодий имконияти тўғрисида қилинаётган ғамхўрликнинг ёрқин далолатидир.

Бозор муносабатларининг имконияти кенг, аммо айни вақтда улар юят талабчандир. Бозор иқтисодиёти шароитида ҳар кимнинг тақдири кўп жиҳатдан касб маҳоратига, ўзгариб турган муҳитга мослаша олишига, тавакқал қилиши, ҳатто ўз шахсий мол-мулкини хавф остига қўйишдан ҳам қўрқмай, оилавий фаровонлигини таъминлай олиш билан боғликдир. Давлат эса бундай шароитда ижтимоий тотувлик ва барқарорлик кафили бўлиб, адресли ижтимоий саёсатни мазкур мақсадга йўналтириб туради.

Бундай ёрдам кўрсатиш учун ўз-ўзини бошқариш органлари зарур ресурслар билан таъминланади. Маҳаллаларда республика ва маҳаллий бюджетлар, шунингдек корхона ҳамда ташкилотлар, тадбиркорлик тузилмалари ва айрим фуқаролар кўнгилли равишда ўтказган пуллар ҳисобидан махсус фондлар ташкил қилинган.

Ваколатли ва ижроия ҳокимият маҳаллий органлари ўзларига қарашли ҳудудда аҳолининг биринчи навбатдаги эҳтиёжларига

биноан, ижтимоий ёрдам тадбирларига аниқлик кирита борадилар. Уларнинг асосий муаммоларидан бири — ижтимоий-ишлаб чиқариш қўмакчи тузилмаларини ривожлантириш, яъни газ, сув қувурларини, электр ва телефон тармоқларини ўтказишдан иборат. Фақат шундай шароитдагина иш ўринларини вужудга келтириш, янги ишлаб чиқариш корхоналарини ташкил этиш, хизматлар соҳасини жадал ривожлантириш, бинобарин, ижтимоий муаммолар кенг мажмуини ҳал этиш мақсадида энг чекка қишлоқларга зарур сармояни жалб этиш мумкин. Ҳокимият ва ўз-ўзини бошқариш органлари аҳолининг ночор тоифалари учун умумдавлат ёрдам дастурлари амалга оширилишини таъминлаб, минтақа имкониятларини ҳисобга олган ҳолда шу қатламларга мадад бериш юзасидан қўшимча чоралар кўриш ҳуқуқини олган.

Шу тариқа Ўзбекистонда аҳолини ижтимоий ҳимоя қилишнинг ноёб ва бетакрор ***адресли тизими амал қилмоқдаки,*** у халқ анъаналари ва ахлоқий қоидаларига асосланган ҳамда бозор иқтисодиётига ўтиш шароитига мосланган.

Ўтган иқтисодий ислоҳотлар даврида ижтимоий сиёсат қоидалари қуйидаги асосий йўналишларда рўёбга чиқарилди: аҳолининг иш билан бандлигини таъминлаш ва меҳнат бозорини шакллантириш борасида ишга киришни истаганлар учун тегишли шарт-шароит яратилди. Барча туманларда ишга жойлаштириш органлари бўлган меҳнат биржалари тузилди. Иш билан бандлик фондининг маблағлари ҳисобига ходимлар тайёрлаш, қайта тайёрлаш, малакасини ошириш тармоғи ташкил этилиб, молияланди, янги иш ўринлари вужудга келтирилди. Турли кўринишдаги тадбиркорлик, якка тартибда меҳнат фаолияти билан бемалол шуғулланиш имконияти берилган ва давлат секторининг анча кенгайтирилгани туфайли жами ишловчи аҳолининг ярмидан кўпроғини шу соҳада иш билан банд бўлиши таъминланди.

Ўзбекистонда иқтисодий ислоҳотларнинг биринчи босқичи аҳолини ижтимоий ҳимоя қилишнинг бутун тизимини аста-секин ўзгартириш, оқилона йўлга қўйиш ва адресли бўлишини таъминлаш белгиси остида ўтди. Тенгчилик қоидасидан қатъиян воз кечиш йўли танланди. Ижтимоий мададдан асосий фойдаланувчилар аҳолининг энг ночор қисми — болалар, ўқувчи ёшлар, кексалар, ишсизлар, кам таъминланган оилалар, ногиронлар бўлди.

20.3. Ижтимоий институтлар ва ходимларни ижтимоий ҳимоя қилиш механизми

Ҳар қандай давлатда фуқароларни ижтимоий ҳимоя қилишни амалга ошириш билан шуғулланадиган ижтимоий институтларнинг бутун бир тизими мавжуддир. ***Ижтимоий институт*** — *бу одамларнинг*

биргаликдаги фаолиятини ташкилий тузилма тарзида ташкил этишнинг барқарор шакли ёки норматив жиҳатдан тартибга солинадиган қоидалар тизимидан иборатдир. Мазкур тартиб доирасида тегишли институтларнинг фаолияти билан қамраб олинган одамларнинг ижтимоий вазифалари ва мақомларини тақсимлаш рўй беради. Бу сана ўтилган институтлардан айрим турларини (тоифаларини) айрим социологлар ижтимоий-ташкилий институтлар деб, қолганларини ижтимоий-норматив институтлар деб атайдилар.

Энг муҳим ва энг қудратли ижтимоий-ташкилий институт — бу давлатдир, у мураккаб институционал тизимдан иборат бўлиб, турли институтлардан ташкил топган. Ижтимоий ҳимоя қилиш вазифаларини бажаришда суғурта компаниялари, турли ихтисослаштирилган жамғармалар, хайрия ташкилотлари, шунингдек ижтимоий ва сиёсий ташкилотлар синпари институтлар муҳим роль ўйнайдилар, улар ўзлари вакил қилинган соҳада ижтимоий гуруҳлар ва қатламларни ижтимоий ҳимоя қилишни амалга оширадилар.

Ёлланиб ишлайдиган ишчи-ходимларни ҳимоя қилиши лозим бўлган институтлар *касаба уюшмаларидир.* Ҳозирги вақтда жиддий равишда янгиланаётган анъанавий касаба уюшмалари билан бир қаторда ишчиларнинг янги-янги ташкилотлари, „мустақил" касаба уюшмалари ҳам пайдо бўлган. Бироқ фақат уларни ёлланма меҳнат ходимларининг ҳимоячилари деб атаб, анъанавий касаба уюшмаларини „расмий уюшмалар" деб ҳисоблаш, уларни ҳимоячилик ҳуқуқидан маҳрум этиш адолатсизликдир. Ўзгарган касаба уюшмалари ҳақли равишда мустақил касаба уюшмалари бўлиб қолдилар, чунки улар ёлланма меҳнат ходимларининг вакиллари сифатида майдонга чиқадилар ва давлат тузилмаларига боғлиқ бўлмайдилар. Ҳам „мустақил", ҳам мустақил бўлмаган касаба уюшмаларининг ижтимоий-иқтисодий ислоҳотларнинг мазкур даражасидаги асосий фаолияти меҳнаткашларнинг ҳуқуқлари ва манфаатларини ҳимоя қилиш учун ўз фаолиятларида ижтимоий шериклик шаклларидан ҳамда механизмларидан фойдаланиш соҳасига ўтдилар. Мазкур механизм демократия ривожланган мамлакатларда яхши ишлаб чиқилган бўлиб, ўзини ижобий томондан намойиш этмоқда. Бу механизмнинг моҳияти қарама-қаршилик эмас, балки иш берувчилар вакиллари билан давлат ўртасида музокаралар ўтказишдан, шу асосда мурооса-мадорага келиш ҳамда маълум даражада мақбул қарорлар ишлаб чиқишдан иборатдир.

Жамиятдаги ижтимоий-ташкилий институтлар билан бир қаторда кўпгина *ижтимоий-норматив институтлар* ҳам борки, улар бирон-бир ташкилотда намоён бўлмасдан, балки ўзларича мавжуд бўлиб, фаолият кўрсатадилар ҳамда ижтимоий ҳимоя қилишда роль ўйнайдилар. Ҳуқуқнинг ҳар бир соҳаси ана шундай ижтимоий-норматив институтлар тизимидан иборатдир (меҳнат ҳуқуқи, меҳнат қонунлари). Ёлланма ходимларни ижтимоий ҳимоя қилиш тизимидаги

муҳим ижтимоий-норматив институт ҳозирги вақтдаги таъриф битимлари, контрактлар, жамоа шартномалари ва ҳоказолардир.

Жамият шажарасини ташкилотининг бирмунча қуйироқ даражасида тарқалувчи бу ижтимоий ҳимоя қилишнинг институционал тизими бундай тузилмага мавжуд корхона тасарруфида эришади. Корхона, муассаса, фирмалар, кооперативлар ва бошқа меҳнат ташкилотлари ўзларича ижтимоий институтлар бўлиб, жамиятда муҳим роль ўйнайдилар. Агар уларни ижтимоий ҳимоя нуқтаи назаридан олиб қарайдиган бўлсак, уларнинг вазифалари ва фаолияти анча мураккаб ҳамда зиддиятли туюлади, бу эса уларга бир хилда баҳо бериш имконини бермайди. Асосий ишлаб чиқариш фаолияти ўз-ўзича ходимларнинг ҳуқуқлари ва манфаатларини ижтимоий ҳимоя қилишни назарда тутмайди. Асосий мақсадларга эришишга интилиш (ишлаб чиқариш самарадорлигини ошириш, таннархни пасайтириш, ишлаб чиқарилаётган маҳсулот сифатини ошириш ва ҳоказолар) уларнинг ҳуқуқлари ва манфаатлари бузулишига олиб келиши мумкин. Шунинг учун корхонада ходимларни ижтимоий ҳимоя қилиш соҳасида махсус институтлар зарурлиги тақозо этилади.

Ўзининг фаолияти билан бутун корхона жамоасини қамраб оладиган ва бунинг учун зарур ҳуқуқлар ва имкониятларга эга бўлган асосий ижтимоий ҳимоя қилиш институти — *бу касаба уюшмаси ташкилотидир.* Бозор шароитида бу ташкилотнинг ҳимоя қилиш ролини ошириш айниқса зарурдир. Корхона банкрот ёки ёпилган тақдирда ёхуд ўз ихтисосини ўзгартирган шароитда ходимларни ижтимоий ҳимоя қилишни таъминлаш айниқса муҳимдир. Бозор шароитида корхона нормал ишлаб турганда ҳам касаба уюшмалари ташкилотларнинг ижтимоий ҳимоя қилиш вазифасини кескин ошириш талаб қилинади.

Корхонада ходимларни ижтимоий ҳимоя қилишнинг аниқ омили ва воситаси *жамоа шартномасидир.* Бу шартноманинг моҳияти ҳозирги вақтда кескин равишда ўзгариб кетди, чунки ёлланма ходимларга ижтимоий ҳимояланишнинг пишиқ-пухта ҳуқуқий базаси зарур бўлади.

Корхоналаримиз ва турли-туман ташкилотларимиз ҳаётига тобора кенгроқ кириб бораётган ва муайян шароитда ижтимоий ҳимоя воситаси сифатида майдонга чиқиш мумкин бўлган бошқа муҳим ижтимоий-норматив институт *меҳнат контрактидир.* Уни тўғридан-тўғри ва шак-шубҳасиз ижтимоий ҳимоя қилиш институти деб қабул қилиб бўлмайди, лекин корхонадаги (меҳнат ташкилотидаги) контракт тизими ходимлар ҳуқуқини таъминлайдиган махсус тизим сифатида қараладиган бўлса, агар контрактда ижтимоий-иқтисодий кафолатлар берилиши қайд этиб ўтилган бўлса, у айнан ижтимоий ҳимоя қилиш институти сифатида намоён бўлиши мумкин.

Юқорида санаб ўтилган ижтимоий институтлар маълум даражада ижтимоий ҳимоя қилиш механизмига киритилган. Мамлакатимизда

ижтимоий ҳимоя қилиш механизмини шакллантириш жараёни узлуксиз давом этмоқда ва ҳозирги кунга келиб унинг учта таркибий қисми ҳақида гапириш мумкин: ижтимоий ҳимоя қилишнинг барча мавжуд институтларидан фойдаланаётган институционал механизм, ижтимоий ҳимоя қилиш вазифаларини ҳал этиш учун турли воситалардан фойдаланишни ўз ичига олувчи асбоблар механизми: ижтимоий ҳимоя қилиш вазифаларини бажариш соҳасидаги турли шаклардан фойдаланишни татбиқ этадиган, яъни норма ҳосил қилиш, ташкилий, ижтимоий субъектларнинг мувофиқлаштириш ва ҳоказо шакллардан фойдаланадиган фаол механизм ҳақида гапириш мумкин. Мазкур механизм қандай ишлаётганлиги ҳақида социологик тадқиқотлар ўтказиш ёрдамида хулоса чиқариш мумкин.

Пировардида ижтимоий ҳимоя қилиш механизмининг асосий тамойилларини қараб чиқамиз:

— иқтисодий муносабатлар тизимига қўшилиши, ишловчиларнинг самарали меҳнатига асосланиши лозим;

— ҳаётнинг фақат биргина соҳасидаги кафолатлар билан чекланиб қолиши мумкин эмас;

— халқнинг миллий ва маданий анъаналарга асосланиши, уларни ҳисобга олиши лозим;

— тафаккурнинг бошқача тамойилига асосланиши лозим. Фуқаролар биринчи навбатда ўзларини ўзлари ҳимоя қилишга интилишлари, мазкур масала юзасидан муайян сиёсий қарорларни кутиб ўтирмасликлари ёки унга эришишга интилмасликлари керак;

— одамларда ўзини ўзи ҳимоя қилиш элементларини фаол ривожлантиради ва шакллантиради. Чунки ходимни унинг ўзидан бошқа ҳеч ким пухта ҳимоя қила олмайди. Ходим субъект давлат билан бир қаторда ўзи учун жавобгар бўлиши лозим.

20.4. Ижтимоий таъминот турлари

Пенсия — ижтимоий таъминотнинг, кексалар ва меҳнатга қобилиятсиз кишиларга моддий ёрдам кўрсатишнинг энг асосий ва энг оммавий туридир. Пенсия таъминоти барча мамлакатларда ижтимоий дастурларнинг муҳим таркибий қисми саналади. Бугунги кунда Ер юзида ёрдамга муҳтож миллионлаб кишиларнинг энг зарур эҳтиёжлари пенсия тўловлари орқали қондирилади.

Ҳозирда Ўзбекистон Республикасида 2,5 миллиондан ортиқ киши пенсия олади.

Ўзбекистоннинг маънавий-ахлоқий анъаналари — мустаҳкам оила, ижтимоий ўзаро ёрдам анъаналарига мувофиқ кексалар ва болаларнинг эҳтиёжларига нисбатан сезгирлик, диққат-эътибор билан қаралади, ҳимоясиз қолганларга мурувват кўрсатилади. Республика ижтимоий сиёсати ҳам маънавий мезонларни ҳисобга олишга асосланади.

Мустақил Ўзбекистонга мерос бўлиб қолган ижтимоий таъминот, жумладан, пенсия таъминоти тизимини пухта ўйлаб, аста-секин ўзгартириш йўли энг мақбул йўл, деб топилган. Мазкур йўл, бир томондан, бозор иқтисодиёти шароитида қўлласа бўладиган, аҳоли ўрганган ва адолат ҳақидаги ижтимоий тасаввурга мос келадиган унсурларни танлаб олиш ва сақлаб қолиши, иккинчи томондан, хўжалик ривожланишига тўсқинлик қиладиган ёки бозор иқтисодиёти шароитига мос келмайдиган илгариги ижтимоий тизим нуқсонларини аста-секин тузатишни кўзда тутади. Бу эса меҳнатга рағбатни сўндирадиган тенгчилик тамойилларидан воз кечиш, тадбиркорликка, оила жамғармаларини оқилона жойлаштириш орқали даромад олишга ҳавас уйғотиш кабилардир.

Шуни эслатиш жоизки, шўролар даврида ижтимоий соҳанинг ва унинг муҳим барча йўналишларида ҳусусан пенсия соҳасида ҳам таъминотнинг тенглик тамойили асосий кўрсатма бўлган ва шу кўрсатмага биноан пенсия тўловлари тизими шаклланган эди.

Мустақил Ўзбекистонда ижтимоий соҳанинг барча соҳаларида ўз дастурларини амалга ошира бошлади. Мазкур дастурларнинг юқорида таърифланган энг асосий қоидалари ҳозирги вақтда ривожланган меъёрий асосга эга бўлмоқда.

Самарали амал қилувчи пенсия тизимини яратиш давлат ижтимоий сиёсатнинг энг муҳим йўналиши ҳисобланади. Жамият мамлакатнинг иқтисодий тараққиётига ўз ҳиссаларини қўшган кишилар тўғрисида ғамхўрлик қилиши даркор.

Фуқароларнинг кексайганда, меҳнат қобилиятини тўла ёки қисман йўқотганда, шунингдек боқувчисидан маҳрум бўлганда ижтимоий таъминланиш ҳуқуқи Ўзбекистон Республикаси Конституциясида (39-модда) мустаҳкамлаб қўйилган. Ўзбекистон Республикасининг „Фуқароларнинг давлат пенсия таъминоти тўғрисида“ги Қонуни қабул қилиниб, унда давлат пенсияларининг ягона тизими, уларни тайинлаш, ҳисоблаб чиқиш, қайта ҳисоб қилиш ва тўлаш тартиби белгиланди.

Қонунга мувофиқ нафақалар 3 турга бўлинади:

1) қарилик нафақаси;

2) ногиронлик нафақаси;

3) боқувчисини йўқотганлик нафақаси.

Қонун пенсия таъминоти учун иккита асосий талабни белгилайди: 1) пенсия таъминоти учун ҳуқуқ берувчи шартларнинг мавжудлиги (нафақа ёшига етиш, ногирон бўлиб қолиш, боқувчисини йўқотиш); 2) келтирилган шартларга мувофиқ талаб этиладиган иш стажининг мавжудлиги. Ушбу талаблардан бирортаси бўлмаган тақдирда пенсия таъминоти ҳуқуқи йўқотилади.

Маълумки, жаҳон амалиётида пенсия тизимларининг иккита асосий тури мавжуддир:

· ҳамжиҳат масъулият тизими, бунда ишлаётган авлод аввалги авлоднинг пенсияларини тўлашни — маблағ билан таъминлаш учун бадаллар тўлайди (ўз навбатида кейинги авлод ҳозирги вақтда ишлаётган авлоднинг нафақаларини тўлашни маблағ билан таъминлашни йўлга қўяди);

· жамғарув тизимлари, бунда ҳар бир ишловчи ўз меҳнат фаолияти давомида ўзининг қарилик даврини таъминлаш учун маблағлар йиғиши лозим.

Республиканинг пенсияга оид қонун ҳужжатларидаги энг муҳим асосий қоидалардан бири шуки, қарилик нафақаси олиш ҳуқуқига фақат ишлаган фуқаролар эга. Шу асосий қоидага биноан вафот этган ишчи, хизматчи, колхозчи учун ҳам нафақа тайинланади. Иш стажи бўлмаган фуқаролар ва уларнинг оила аъзолари давлат нафақалари олиш ҳуқуқидан маҳрумдир — уларнинг ижтимоий таъминоти Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси белгилайдиган тартибда амалга оширилади.

Ёшга доир нафақа олиш ҳуқуқини белгиловчи асосий шартлар қуйидагидан иборат: нафақа ёшига (эркаклар 60 ёш, аёллар 55 ёш) етиш ва иш стажига (эркаклар учун 25 йил, аёллар учун 20 йил) эга бўлиш. Тўлиқ пенсия олиш учун иш стажи бўлмаган шахсларга ёшга доир нафақалар улар стажига мутаносиб равишда тайинланади. Қонун билан белгиланганидек, тўлиқсиз иш стажи бўлганда бериладиган нафақа миқдори энг кам нафақа миқдорининг 50 фоизидан кам бўлмаслиги керак.

Республика нафақага оид қонун ҳужжатларида бажариладиган ишларнинг хусусияти ва оғирлиги билан боғлиқ ҳолда имтиёзлар беришга муайян ёндашув ишлаб чиқилган. Ана шу асосларда имтиёзли шартлари бўлган нафақалар одатда, ёшидан қатъи назар шундай ишларда муайян стаж бўлганда ёки умум учун белгиланган нафақа ёши 10 йилга ёки 5 йилга камайтирилиб тайинланади. Мазкур имтиёзларни олиш ҳуқуқи, масалан, кончилик саноати етакчи касбларида ишловчи ишчи-хизматчи ходимларга, авиациянинг учиш ёки учиш-синов таркибидаги ана шундай ходимларга, ер ости ишларида, айниқса зарарли ва айниқса оғир меҳнат шароитидаги ишларда (кимё, металлургия саноати, металл қайта ишланадиган қайноқ участкаларда), шунингдек зарарли ва оғир меҳнат шароитидаги ишларда тўла иш куни банд бўлган ходимларга — 1- сонли, 2- сонли ва 3- сонли ишлаб чиқаришлар, муассасалар, ишлар, касблар, лавозимлар, кўрсаткичлар рўйхатлари бўйича имтиёзли шартлар билан нафақа олиш ҳуқуқига эга бўлиб, уларнинг рўйхати Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг махсус қарори билан тасдиқланган.

Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатларида педагог ва тиббий ходимлар учун, экологик фалокат минтақасида ишлаган шахслар учун, бевосита қариялар, ногиронлар ва меҳнатга қобилиятсиз ёлғиз

фуқароларга хизмат қилувчи ижтимоий таъминот тизими ходимлари учун имтиёзли пенсия таъминоти шартлари биринчи бор белгилаб қўйилди. Масалан, ўқитувчилар ва бошқа маориф ходимлари учун нафақа ёшга қараб — эркаклар — 55, аёллар — 50 ёшга етганда ва камида 25 йиллик махсус иш стажига эга бўлганда; врачлар ва бошқа тиббий ходимларга худди шундай ёшга етганда ва қишлоқ жойларда камида 25 йиллик ва шаҳарларда камида 30 йиллик махсус иш стажига эга бўлганда ёшга доир нафақа — Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси тасдиқлайдиган ишлар ва касблар рўйхати бўйича тайинланади.

Қонун ҳужжатларида беш нафар ва ундан ортиқ болани туғиб, саккиз ёшгача тарбиялаган аёллар учун, болаликдан ногирон бўлганларни худди шу ёшгача тарбиялаган оналар учун имтиёзли пенсия таъминоти ҳуқуқи сақлаб қолинган.

Республика қонун ҳужжатларида меҳнат миқдори ва сифатига қараб пенсия таъминотининг табақалашган қоидаси янада кенгайтирилди. Талаб қилинадиган иш стажи маълум бўлганда ёшга доир нафақа ва I ҳамда II гуруҳ ногиронлик нафақасининг асосий миқдори иш ҳақининг 55 фоизини, боқувчисини йўқотганда оиланинг меҳнатга қобилиятсиз ҳар бир аъзоси учун эса иш ҳақининг 30 фоизини ташкил этади. Нафақа тайинлаш учун талаб қилинганидан ташқари ҳар бир тўлиқ иш йили учун ёшга доир нафақа ҳамда I ва II гуруҳ ногиронлик нафақаси миқдори иш ҳақининг 1 фоизи миқдорида; III гуруҳ ногиронлик нафақаси ва боқувчисини йўқотганда оиланинг меҳнатга қобилиятсиз ҳар бир аъзоси учун тўланадиган нафақа миқдори иш ҳақининг 0,5 фоизи миқдорида оширилади. Ёшга доир нафақа ҳамда I ва II гуруҳ ногиронлик нафақасининг энг кўп миқдори иш ҳақининг 75 фоизини, III гуруҳ ногиронлик ҳамда боқувчисини йўқотганда оиланинг меҳнатга қобилиятсиз ҳар бир аъзоси учун нафақанинг энг кўп миқдори иш ҳақининг 40 фоизини ташкил этади.

Ундан ташқари, қонун I ва II гуруҳ ёлғиз ногиронларга, уруш қатнашчилари ва ногиронлари ҳамда фронт орти меҳнаткашларига, ўлими ҳарбий мажбуриятларни бажариш билан боғлиқ ҳарбий хизматчиларнинг ота-оналари ҳамда хотинига нафақаларга устама қўшиб ҳисоблашни кўзда тутади. Устама республикада белгиланган энг кам иш ҳақига қонун билан белгиланган фоиз нисбатида ҳисобланади.

Амалда бўлган пенсия қонун ҳужжатларига биноан пенсия ҳисоблаш учун бутун меҳнат фаолият даврининг исталган кетма-кет беш йилидаги иш ҳақи асос қилиб олинади. Иш ҳақига амалдаги қоидаларга биноан суғурта бадаллари ҳисобланадиган ҳамма меҳнат ҳақи турлари киритилади. Пенсия ҳисоблаш учун асос бўладиган иш ҳақи энг кам иш ҳақи миқдоридан етти баравар кўп қилиб белгиланган.

Пенсия таъминоти тизимида меҳнат стажининг роли анча ошганлиги сабабли, стаж пенсия ҳуқуқининг асоси этиб олинган, нафақа миқдори ҳам стажга қараб белгиланади, қатор ҳолларда эса меҳнат стажига бошқа баъзи бир фаолият турларини ҳам қўшиш кўзда тутилади. Масалан, болали аёлларга болаларни уч ёшгача парвариш қилиш даври, умумий ҳисобда 6 йилгача, иш стажига қўшилади. Моллар ҳайдаб боқиладиган яйловларда чўпон хотини (уни ишга жойлаш имкони бўлмаган жойларда) эри билан биргаликда алоҳида шароитда яшаши ҳам ҳисобга олинган. Мана шу вақт, умумий иш стажи камида 5 йил бўлса, унинг меҳнат стажига қўши билан 10 йил қўшилади.

Айни бир вақтда стажни имтиёзли тарзда ҳисоблаш ҳоллари ҳам назарда тутилган. Ҳаракатдаги армия таркибига кирадиган ҳарбий қисмларда, штаблар ва муассасаларда, жанговар ҳаракатлар даврида партизанлик отрядлари ва қўшинларида кўнгилли равишда ёлланиб ишлаган таркиб сифатидаги хизмат ва иш вақти, байналмилал бурчини бажариш чоғида жанговар ҳаракатларда қатнашган вақт — стажга уч баравар қўшайтириб, ҳарбий хизмат ва фронт ортидаги иш вақти, жумладан иккинчи жаҳон уруши йилларида (1941 йил 22 июндан 1945 йил 9 майгача) эркин ёлланган таркиб сифатидаги иш вақти - стажга икки баравар қўшайтириб; лепрозорий (моховхона), вабога қарши ва юқумли касалликларни даволаш муассасаларидаги иш вақти — икки баравар қўшайтириб; паталогоанатомия ва тиббий-суд муассасаларидаги айрим тиббий ходимлар тоифалари иш вақти — стажга бир ярим баравар қўшайтириб ёзилади ва ҳоказолар.

Амалдаги қонун-ҳужжатларига биноан меҳнат-стажи нафақа тайинланган кунгача ҳисобга олинади.

Ишлаб турган нафақа олувчиларга нафақа 50 фоиз миқдорида тўланади. Нафақа олиши билан бирга ишни давом эттириш ҳуқуқига эга бўлган айрим тоифадаги фуқаролар бундан мустасно сифатида нафақани 100 фоиз олади. Булар — иккинчи жаҳон уруши ногиронлари ва қатнашчилари, уларга тенглаштирилган кишилар, жумладан жанговар ҳаракатлар олиб борилган мамлакатларда байналмилал бурчини бажарган ҳарбий хизматчилар, Чернобил фалокати оқибатида шикастланган шахслар, 1941—1945 йиллардаги уруш даврида фронт ортида ишлаганлар, I ва II гуруҳ ногиронлари ҳамда боқувчисини йўқотганлик учун оила аъзоларига пенсия олаётган шахслардир.

Қонунда бозор иқтисодиётига ўтилаётган, хўжалик субъектлари мустақиллиги ўсиб бораётган шароитда табақаланган пенсия-таъминоти тизими ривожлантирилиб, корхона ва ташкилотларга меҳнат ҳақи тўлаш учун мўлжалланган маблағлар ҳисобидан ўз ходимларига улар меҳнат улуши, моддий жиҳатдан таъминлангани ва салоҳатлиги ҳисобга олинган ҳолда пенсияларга қўшимча ойлик тўловлар жорий этиш ва тўлаш, мана шу меҳнат жамоасида хизмат кўрсатган ходимлар пенсияга чиқаётган вақтда бир карра нафақа

тўлаш, ноқулай меҳнат шароитида банд бўлган ходимларга (агар улар пенсия таъминоти тўғрисидаги қонунга биноан меҳнат шароитига доир имтиёзли пенсия олиш ҳуқуқидан фойдаланмаётган бўлса) муддатидан илгари пенсия тайинлаш ва тўлаш ҳуқуқи берилган.

Нафақалар. Меҳнат улушига қараб табақаланадиган пенсиялардан фарқли ўлароқ, нафақалар моҳияти бошқача — улар ўта муҳтож кишиларга айнан кўмаклашишни керак. Болаликдан ногиронларга, қариялар ва меҳнатга қобилиятсиз кишиларга, пенсия тайинлаш учун зарур иш стажига эга бўлмаган фуқароларга нафақалар худди пенсиялар сингари ойма-ой тўлаб борилади.

Ойлик нафақа ногирон болаларга 16 ёшга етгунига қадар, уни олиш ҳуқуқини берадиган тиббий далиллари бор бўлса; шунингдек иш стажига эга бўлмаган 16 ёшдан ошган, тиббий-меҳнат эксперт комиссиялари томонидан болаликдан I ва II гуруҳ ногирони деб тан олинган шахсларга тўланади. Нафақалар ижтимоий таъминот туман (шаҳар) бўлимлари томонидан тайинланади ва болаликдан I ва II гуруҳ ногирони ёки ногирон болаларга нафақа тайин қилинган ота-оналари яшайдиган жой бўйича тўланади.

Тайинланган нафақа болаликдан I ёки II гуруҳ ногиронига у оладиган иш ҳақи, стипендия, алимент ёки бошқа даромадлардан қатъи назар тўланади. Ногирон болага тайинланган нафақа у оладиган (унга бериладиган) бошқа нафақалардан қатъи назар тўланади. Нафақаларни болаликдан ногиронларга тўлаш, етказиб бериш ва жўнатиш ишлари Ижтимоий суғурта фонди маблағлари ҳисобидан тўланади.

Пенсия тайинлаш учун зарур иш стажи бўлмаган кекса ва меҳнатга қобилиятсиз фуқароларга бериладиган нафақа — давлат ижтимоий таъминоти бўйича нафақанинг бошқа бир тури ҳисобланади.

Ёшга доир нафақа иш стажи ҳамда таъминлаб туриши лозим бўлган қариндошлари бўлмаган шахсларга: эркакларга — 65 ёшдан, аёлларга — 60 ёшдан бошлаб тайинланади. Нафақа олиш юзасидан мурожаат қилган шахснинг қариндошларини моддий аҳволи ночор эканлиги аниқланган тақдирда, моддий ёрдам кўрсатишга қурби етмайдиган қариндошлари бор бўлса ҳам, унга нафақа тайинланиши мумкин.

Ногиронлик нафақаси ногиронлик бошланган ҳолда, яъни доимий ёки узоқ вақт меҳнат қобилияти йўқотилган ҳолда, фақат I ва II гуруҳ ёлғиз ногиронларга тайинланади ҳамда тўланади.

Пенсия тайинлаш учун зарур иш стажи бўлмаган шахс вафот этган тақдирда, унинг қарамоғида бўлган оила аъзолари юқорида кўрсатилган Низомга биноан нафақа олиш ҳуқуқига эга.

Ёшга доир нафақа, ногиронлик нафақаси ва боқувчисини йўқотганлик нафақаси ижтимоий таъминот органлари томонидан тайинланади. Нафақа олувчи Ўзбекистон Республикаси ҳудудидан чиқиб кетган ҳолда нафақа тўлови тўхтатилади.

Ижтимоий таъминот тури бўлган нафақалар сирасига вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик бўйича, қомиладорлик ва туғиш бўйича тўловлар ҳам киради, улар узоқ давом этмайдиган вақт ичида узрли сабаб юзасидан ходим йўқотган иш ҳақи ўрнига ёрдам кўрсатиш мақсадида берилади. Бундай ёрдам нисбатан қисқа муддатли, аммо йўқотилган иш ҳақи миқдорларига тенг ёки яқин суммаларда нафақа тўлашни тақозо этади.

Вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик нафақаси умумий меҳнат стажи давомийлигига боғлиқдир. Амалдаги қонунчиликка биноан умумий иш стажи 8 йил ва ундан ортиқ бўлса — иш ҳақининг 100 фоизи миқдорида, 5 йилдан 8 йилгача бўлса — иш ҳақининг 80 фоизи миқдорида, 5 йилгача бўлса — иш ҳақининг 60 фоизи миқдорида нафақа тўланади. Ишда майиб бўлган ёки касбий касалликка чалинган ишчи-хизматчи ходимлар, 1941 — 1945 йиллардаги уруш қатнашчилари, байналмилалчи жангчилар, Чернобил АЭСда фалокат оқибатларини тугатиш иштирокчилари, қарамоғида уч ва ундан ортиқ 16 (ўқувчилар — 18) ёшга етмаган боласи бўлган ишчи-хизматчи ходимлар каби шахслар тоифаси бундан истиснодир. Уларга меҳнатга қобилиятсизлик нафақаси барча ҳолларда иш ҳақининг 100 фоизи миқдорида тўланади.

Қонун ҳужжатларида болаларни таъминлашда ва тарбиялашда адресли моддий ёрдам кўрсатиш, айрим қўшимча харажатларни қоплаш мақсадида катор нафақалар бериш ҳам кўзда тутилганки, бунинг учун қонун чиқарувчи асосий турмуш воситалари — меҳнат ҳақи, пенсия ва ҳоказоларни етарли деб ҳисобламаган. Мазкур нафақалар асосий турмуш воситаларига қўшимча тўланади, уларга тенглаштирилмайди, балки қўшимча харажатлар зарурлиги ҳисобга олиниб белгиланади. Бундай тўловлар сирасига болали оилаларга ойлик ва галлик нафақалар, бола туғилганлиги муносабати билан, дафн маросими учун бериладиган нафақалар ва бошқалар киради.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг „Болали оилаларга ижтимоий ёрдам тизимини такомиллаштириш тўғрисида“ги Фармонига ва Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг қарори билан тасдиқланган „16 ёшгача болалари бўлган барча оилаларга нафақалар тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисида“ги Низомга биноан болаларга нафақа тўлашнинг янги тартиби жорий қилинди. Янги тартибга биноан 16 ёшгача бўлган болаларга ягона ойлик нафақалар барча оилаларга, оилада болалар сонига қараб белгиланади.

Нафақа миқдори Ўзбекистон Республикасида белгиланган энг кам иш ҳақига фоиз нисбатида ҳисобланади. Нафақа болаларга боқувчисини йўқотганлик учун пенсия, болаликдан ногиронлик учун нафақа, алимент тўланишидан қатъи назар тўланади. Болалар тўла давлат таъминотида бўлган тақдирда нафақа тўланмайди.

Нафақа онанинг иш (хизмат, ўқиш) жойи бўйича, она ишламаган (хизмат қилмаган, ўқишда бўлмаган) ҳолда — ота (васий ёки ҳомий)нинг иш (хизмат, ўқиш) жойи бўйича тайинланади. Болалик оилаларга ойлик нафақа тайинлаш ҳақидаги ариза, ота-она ишламаган тақдирда, болалар бирга яшайдиган ота-она (васий, ҳомий)нинг истиқомат жойидаги ижтимоий таъминот органларига берилади.

Болалик оилаларга ойлик нафақалар давлат бюджет маблағлари ҳисобига молияланади.

16 ёшга тўлмаган болаларга ойлик нафақа билан бир қаторда қонун ҳужжатларида икки ёшга тўлмаган болаларни парвариш қилиш бўйича ойлик нафақа тўлаш ҳам кўзда тутилади.

Болани парвариш қилиш бўйича нафақа, одатда онага, она бўлмаган тақдирда — отага, фарзанд қилиб олган кишига, васийга ёки она ўрнини босаётган ва бола икки ёшга тўлгунига қадар уни амалда парвариш қилаётган бошқа қариндошларга тайинланади ҳамда тўланади. Нафақа ҳар ойда Ўзбекистон Республикасида белгиланган энг кам иш ҳақининг 150 фоизи миқдорида, парвариш қилинаётган болаларнинг сонидан, шунингдек нафақа оладиган шахснинг меҳнат стажидан қатъи назар тўланади.

Ундан ташқари, оилага моддий ёрдам сифатида бола туғилган пайтда — энг кам иш ҳақидан икки баравар кўп миқдорда бир карра нафақа тўлаш орқали кўрсатилади. Бундай нафақа „Давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақалар тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисида“ Низомда кўзда тутилган. Айни шу Низомда аҳоли учун ёрдам кўрсатишнинг яна бир муҳим шакли — дафн маросими учун энг кам иш ҳақининг уч баравари миқдорида бир карра нафақа бериш ҳам кўзда тутилган.

20.5. Кам таъминланган оилаларни ҳисобга олиш ва уларга моддий ёрдам тайинлаш механизми

Кам таъминланган оилаларни аниқлаш ва уларга моддий ёрдам тайинлашда фуқароларнинг ўз-ўзини бошқариш органлари қуйидаги асосий қоидаларга амал қилади:

— ижтимоий адолатга оғишмай риоя этиш;

— бериладиган моддий ёрдамнинг адреслилигини таъминлаш, уни чиндан ҳам муҳтож оилаларга бериш;

— айрим оилалар ва фуқароларнинг аҳолини ижтимоий ҳимоя қилиш тадбирларига боқимандалик муносабатида бўлишига йўл қўймаслик;

— оиланинг ўз аъзолари, айниқса болалар моддий таъминоти, уларнинг ҳар томонлама жисмоний ва маънавий камолоти, маълумот ва касб даражасини ошириши учун зарур шарт-шароит яратиш борасидаги масъулиятини кучайтириш;

Ойлик моддий ёрдам оилага 3 ойлик муддатга тайинланади ва тўланади. Шу муддат ўтганидан сўнг оиланинг моддий аҳволи яхшиланмаган бўлса, ёрдам белгиланган тартибда янги муддатга тайинланиши мумкин.

Оилага ойлик моддий ёрдамни молиялаш манбалари қуйидагилар:

— республика бюджет маблағлари;

— маҳаллий (вилоят, шаҳар ва туман) бюджет маблағлари;

— бюджетдан ташқари турли манбалар (ижтимоий ва хайрия фондлари, корхона ва хўжаликларнинг маблағлари, фуқароларнинг кўнгилли хайриялари ва бошқалар).

Моддий ёрдам объектив сабабларга кўра оила аъзоларининг биринчи навбатдаги эҳтиёжларини таъминлай олмайдиган, маҳалладаги оилаларнинг даромадларига нисбатан кам даромад олувчиларга уларнинг фаровонлигини ошириш мақсадида тайинланади ва тўланади.

Моддий ёрдам ўзини ўзи бошқариш органи жойлашган ҳудуддаги қўрғон, маҳалла, овул фуқаролар йиғини (йиғилиш)и томонидан шу ҳудудда яшаб турган, болалари балоғатга етмаган кўп болали оилаларга, ишсизлар оиласига, боқувчиси меҳнат қобилиятини тўлиқ ёки қисман йўқотган оилаларга, ёлғиз пенсионерларга бошқа оилаларга қараганда афзаллик кўрсатиб тайинланади.

Моддий ёрдам ижтимоий ҳимоялаш учун асосли далиллари бўлган оилалар билан бир қаторда ёлғиз фуқароларга ҳам берилиши мумкин бўлиб, бундай моддий ёрдамнинг миқдори тайинланаётган вақтда бўлган энг кам иш ҳақининг 1,5 дан 3 бараваригача бўлган меъёрда уч ой муддатга тайинланади ва тўланади.

Уч ойлик муддат тугагач, оилада моддий аҳвол яхшиланмаган тақдирда фуқароларнинг аризаси ва ўзини ўзи бошқариш органининг қарори асосида моддий ёрдам янги муддатга, қайтадан яна уч ойга тайинланиши мумкин.

Оилага моддий ёрдам тайинлаш тўғрисида қарор, ўзини ўзи бошқариш органи — фуқаролар йиғини (йиғилиши)да шу бошқариш органи қошида ташкил этилган комиссиянинг оиланинг моддий ёрдамга муҳтожлик даражаси тўғрисидаги хулосаси, айрим ҳолларда эса фуқаролар йиғини раисининг тавсияномаси асосида қабул қилинади ва қарор чиқарган ойдан сўнг келадиган ойдан бошлаб тўланади.

Кам таъминланган оилаларни ҳисобга олиш ва рўйхатдан ўтказиш жараёни амалдаги Низомга кўра ўзини ўзи бошқариш органларида йиғин (йиғилиш) раиси (оқсоқоли)нинг котиби томонидан олиб борилади.

Моддий ёрдам олиш учун оила бошлиғи ёки оила манфаатини ифодалашга вакил қилинган оиланинг бошқа вояга етган аъзосининг ёзма равишда (ариза асосида), айрим ҳолларда эса аризасиз фуқаролар йиғинига мурожаат этади.

Моддий ёрдам фуқаролар йиғини (йиғилиши)нинг раиси (оқсоқоли)нинг тавсияномаси билан тайинланганда, моддий ёрдам тайинланиши керак бўлган оиладан ёзма равишдаги ариза талаб қилинмайди. Бунда оилага моддий ёрдам тайинлаш тўғрисидаги фуқароларнинг ўзини ўзи бошқариш органи раиси (оқсоқоли)нинг тавсияномаси оилага моддий ёрдам тайинлаш сабаблари кўрсатилган ёзма тақдимнома билан расмийлаштирилади.

Фуқароларнинг аризалари, ўзини ўзи бошқариш органининг раиси (оқсоқоли)нинг тавсияномаси уларнинг келиб тушиши санасига қараб алоҳида рўйхатга олиш дафтарида қайд қилинади.

Оиланинг даромади ва мулкий аҳволини текшириш оиланинг моддий фаровонлиги даражасини ва унга ҳар ойда бериладиган моддий ёрдамга муҳтожлиги даражасини холис баҳолаш, шунингдек, бу ёрдам миқдорини белгилаш мақсадида ўтказилади.

Оиланинг даромади ва мулкий аҳволини текшириш учун ўзини ўзи бошқариш органининг раиси (оқсоқоли) томонидан махсус комиссия тузилади ва комиссия таркибига фуқароларнинг ўзини ўзи бошқаришнинг мазкур органи жойлашган ҳудудида яшаб турган, ҳурматга сазовор бўлган фуқаролар, шунингдек, давлат органларининг қаерда жойлашишидан қатъи назар иш билан таъминлаш бўйича бўлимлар, солиқ қўмитаси, молиявий органлар вакиллари киритилади. Комиссия аъзоларининг тавсия қилинадиган сони асосан 7 кишидан иборат бўлиши мумкин.

Комиссия ариза берилгандан сўнг икки ҳафта муддат ичида моддий ёрдам сўраб ариза берган оиланинг яшаш жойига бориб, унинг даромади ва мулкий аҳволини текшириб кўради ва раис (оқсоқоли)нинг тавсияномаси билан моддий ёрдам тайинланган ҳолларда, унинг даромади ва мулкий аҳволини текшириш умумий асосларда амалга оширилади.

Оилавий аҳволини текшириш пайтида комиссия аъзолари ариза берган шахс билан бирма-бир суҳбатлашиб чиқадилар ва комиссия аъзолари аризачидан оила даромади ва мулкий аҳволи тўғрисида сўраб чиқишдан аввал фуқаронинг солиқ далолатномасида қайд этиладиган даромад тўғрисидаги маълумотларни ҳам текширади, баъзи ҳолларда фуқаролар томонидан солиқ миқдори атайлан бузиб айтилган бўлса моддий ёрдам тайинлаш ҳақидаги аризаларини рад этиш мумкинлиги тўғрисида огоҳлантиришлари зарур.

Бунда аризачи берган даромадлари тўғрисидаги маълумотлар ҳар томонлама текширилиб кўрилиши мумкинлигини таъкидлаб ўтилиши зарур. Даромадлари ва оила аъзолари ҳақидаги маълумотларни кам таъминланган оилалар қаторига ўз оиласини қўшиш мақсадида атайлан бузиб (камайтириб ёки кўпайтириб) кўрсатилганлиги маълум бўлиб қолса, у фуқаро зарур даражадаги ишончни йўқотиши мумкин.

Моддий ёрдам олишга ариза берган шахснинг оилавий аҳволи текширилганда, оила даромади ва мулкий аҳволининг далолатномаси Низомда кўрсатилган шаклдаги махсус бланкада расмийлаштирилади.

Далолатномада қуйидаги маълумотлар акс эттирилади:

— оила таркиби, унда қариндош бўлган ва бирга умумий рўзғор юритиб, бирга яшовчиларнинг барчаси; бунда доимий даромад манбаига эга бўлмаган, меҳнатга лаёқатли оила аъзолари, бола 2 ёшга тўлгунга қадар уни парваришлаётган аёллар ва 16 ёшгача бўлган болаларнинг сони алоҳида кўрсатилади;

— оила аъзоларининг текшириш ойидан олдин ўтган ойда олган даромадларининг миқдори;

— оиланинг мулкий аҳволининг баҳоланиши;

— томорқа участкасининг майдони ва ундан олинадиган даромад имкониятларининг баҳоланиши.

Оила таркибини ҳисобга олиш оила жами даромадини шакллантиришда қатнашмаган, яъни мустақил даромадга эга бўлмаган меҳнатга лаёқатли шахсларни аниқлаш, шунингдек жами даромаднинг оила аъзосига тўғри келадиган миқдорини аниқлаб олиш мақсадида амалга оширилади.

Текшириш далолатномасида оила аъзоларининг сони, яъни бирга яшаб турган (уй китоби рўйхатида қайд қилинган ва бирга рўзғор юритувчи қариндош бўлган) шахслар сони акс эттирилади. Оиланинг иш билан банд бўлмаган, меҳнатга лаёқатли аъзолари алоҳида кўрсатилади. Иш билан банд бўлмаганлар қаторига 16 ёшдан то белгиланган пенсия ёши (эркаклар 60 ёш, аёллар 55 ёш)гача бўлган, давлат, хусусий ёки жамоат секторида ишламайдиган, шу муносабат билан мустақил даромадга эга бўлмаган шахслар қўшилади. Бунда ишламайдиганлар қаторига меҳнат биржасида белгиланган тартибда рўйхатдан ўтган шахсларни, шунингдек 2 ёшгача бўлган болаларни парвариш қилаётган оналарни (бола туғилишидан олдин у ишлаган ёки ишламаганлигида қатъи назар) қўшиб бўлмайди. Шу билан бирга 16 ёшгача бўлган болаларнинг сони алоҳида қайд қилинади.

Комиссия аъзолари текшириш ўтказаётганларида оила даромадини текшириш ойидан олдин ўтган ойдаги даромаднинг жами ҳисоблаб чиқилади. Оиланинг жами даромадларига оила аъзоларининг меҳнат фаолияти натижасида оладиган даромади, пенсиялар, (16 ёшгача болалари бўлган оилаларга тўланадиган, бола 2 ёшга етгунга қадар оналарга тўланадиган) нафақалар ва бошқа даромадлар киради.

Низом бўйича оила аъзоларининг даромади тўғрисидаги маълумотни аризачи айтиб беради. Агар комиссия аъзоларида оила аъзолари оладиган даромаднинг ҳақиқийлиги ёки тўлиқ бўлиши тўғрисида шубҳа пайдо бўлиб қолса, комиссия оиланинг бошқа аъзоларидан улар оладиган даромад тўғрисида сўрашлари ёки маълум қилинган

маълумотларнинг тўғрилигини тасдиқловчи ҳужжатларни талаб қилишлари мумкин.

Оила даромади тўғрисидаги маълумотларнинг ҳақиқийлигини тасдиқлаш зарурияти пайдо бўлиб қолган бўлса, аризачига бир ҳафта муддат ичида ўзини ўзи бошқариш органи зарур бўлган оила аъзоларининг даромадини тасдиқловчи ҳужжатларни тақдим этишни таклиф қилиниши мумкин.

Оиланинг мулкий аҳволини аниқлашда оиланинг кундалик ҳаёт кечириши учун зарур бўлмаган қимматбаҳо мулкнинг оилада борлиги аниқланиши керак. Бундай мулкнинг борлиги моддий ёрдамга даъво қилаётган оилаларнинг кўпчилиги етиша олмайдиган буюмлар бўлиб (масалан, автомобил, дала ҳовли, зеб-зийнат буюмлари ва бошқаларнинг бўлиши), улар оммабоп истеъмол моллари эмаслиги текшириш далолатномасида кўрсатиб ўтилиши зарур.

Оиланинг ер участкасидан фойдаланишдан оладиган даромадини аниқлашда, мазкур жойдаги шахсий ер томорқа хўжалигидан фойдаланиш тажрибасидан келиб чиқиш керак — масалан, аризачининг оиласи билан қўшни (бир маҳалладан) бўлган оила 10 сотих ердан ўрта ҳисобда бир ойда белгиланган миқдордаги даромад олаётган бўлса, бунда тўла асос билан аризачи ҳам худди шундай миқдордаги шахсий ер томорқаси хўжалигидан белгиланган сўмлик даромад олянти, деб тахмин қилиш мумкин.

Шуни назарда тутиш керакки, одатда, ер томорқаси бўлган оилалар ундан оқилона фойдаланганларида даромаднинг кўп қисмини оладилар, қилинган ҳисоб-китобларга қараганда, 10 сотих ердан олинадиган даромад бир ойдаги энг кам иш ҳақи миқдоридан кам бўлмаган, даромадни, республиканинг баъзи туманларида эса ундан ҳам кўпроқни ташкил этиши мумкин.

Комиссия текширувни ўтказгандан сўнг оилага моддий ёрдам кўрсатиш мақсадга мувофиқлигини ва унинг миқдорини белгилаш тўғрисида қарор қабул қилади. Комиссиянинг хулоса сифатида расмийлаштирилган қарори тавсияномадек бўлиб, у фуқароларнинг йиғини (йиғилиши)да кўриб чиқилиши ва тасдиқланиши зарур.

Моддий ёрдам тайинлашнинг мақсадга мувофиқлиги ҳақида қарорни қабул қилишда моддий аҳволни ўз маблағлари ҳисобига мустақил равишда яхшилаш имконияти бўлмаган, кам таъминланган оилаларга ёрдам кўрсатиш кераклиги ҳисобга олиниши лозим.

Комиссия оилаларга моддий ёрдам беришнинг мақсадга мувофиқлигини белгилашда, бу ёрдамни тайинлашнинг принциплари ва мезонлари ҳамда миқдорини мустақил аниқлашга, шунингдек, балоғатга етмаган болалари кўп бўлган оилаларга катта миқдордаги моддий ёрдам тайинлашга ҳақли.

Бунда тайинланган моддий ёрдамни ҳисобга олган ҳолда, оиланинг жами даромадининг ҳар бир оила аъзосига тўғри келадиган миқдори республикада белгиланган энг кам иш ҳақининг миқдорини ташкил этиши ёхуд унга яқинроқ бўлиши керак.

Кам таъминланган оилаларга моддий ёрдам миқдорини белгилашда фуқароларнинг ўзини ўзи бошқариш органларининг ҳисоб рақамларидаги маблағлар миқдори (қолдиғи) ва моддий ёрдам сўраб ариза берган оилалар сони кам таъминланган оилаларга бериладиган моддий ёрдамнинг жами миқдори фуқароларнинг ўзини ўзи бошқариш органларининг махсус ҳисоб рақамидаги жорий чоракка ажратилган маблағлар билан кўчириладиган қолдиқ йиғиндисидан ошиб кетмаслигига ва мазкур оиланинг моддий ёрдамга муҳтожлик даражасига амал қилиш керак.

Тайинланган моддий ёрдам пулининг миқдори ажратилган маблағ (махсус ҳисоб рақамига ёзилган) миқдоридан ошиб кетишининг олдини олиш учун, бу масалани фуқаролар йиғини (йиғилиши)да кўриб чиқиш ва қатъий қарорни қабул қилишдан олдин оилаларга берилиши мумкин бўлган моддий ёрдам миқдорини ҳисобга олган ҳолда, тўғрилаб белгиланиши керак.

Маблағлардан мақсадга мувофиқ фойдаланиш ва махсус ҳисоб рақамидаги қолдиқнинг миқдори устидан назоратни комиссия котиби олиб боради.

Фуқароларнинг ўзини ўзи бошқариш органининг котиби комиссиянинг хулосаси бўйича тўланишга тавсия этилган пул маблағлари суммасининг йиғма ҳисобини мунтазам олиб бориши керак ва фуқаролар йиғини (йиғилиши)и қарор қабул қилганидан сўнг амалга оширишни керак ва бу ҳақда ўзини ўзи бошқариш органининг раиси (оқсоқоли)га ахборот бериб бориши керак.

Комиссия моддий ёрдамни тайинлашни рад этишда қуйидаги асослардан келиб чиқиши керак:

— оилада иш билан банд бўлмаган ишга лаёқатли аъзоларнинг борлиги (ишсизлар ва 2 ёшгача бўлган болаларни тарбияловчи оналардан бўлак). Рад этишда оила иш билан банд бўлмаган аъзоларни фойдали меҳнатга жалб қилиш ҳисобига мустақил равишда ўз моддий аҳволини яхшилаб олишнинг объектив имкониятлари борлигини сабаб қилиб келтириши мумкин;

— ҳар бир оила аъзоси тўғри келадиган жами даромад юқори бўлса, масалан, оиланинг ҳар бир аъзосига тўғри келадиган жами даромади, мазкур ўзини ўзи бошқариш ҳудудида яшаётган оилаларнинг кўпчилик қисмига қараганда юқорироқ бўлса;

— агар оила ихтиёрида бўлган шахсий ёрдамчи хўжалик олиб боришга мўлжалланган ер участкаси аризачи томонидан унумсиз фойдаланаётган бўлса.

Бу ҳолда аризачига ер участкаси қўшимча даромад манбаи эканлигини ва у ердан билиб фойдаланса, у ўз моддий аҳволини жиддий яхшилаб олиши мумкинлигига эътиборини қаратиш зарур. Бунда шахсий ёрдамчи хўжаликни олиб боришга мўлжалланган ер участ-

касига эга бўла туриб, ундан объектив сабабларга кўра самарали фойдалана олмайдиган оилалар мавжудлигини назарда тутиш керак — одатда бу ўз таркибида ишга лаёқатли аъзолари йўқ оилалардир. Бу ҳолда шахсий ёрдамчи хўжалик олиб боришдан тушиши мумкин бўлган даромадни ҳисобга олмаса ҳам бўлади;

— агар ўз оиласини кам таъминланганлар қаторига қўшишга даъво қилаётган аризачи, ҳатто, у унчалик юқори бўлмаган кундалик даромадларни кўрсатиб, каттагина суммада корхона акциялари, автомобил, қимматбаҳо электр техникаси ва ҳоказолари бўлса, бу ҳолда ушбу оила кам таъминланган оилалардан эканлиги эҳтимолдан узоқдир. Шунинг учун аризачига унинг моддий ва мулкий турмуш даражаси унчалик паст эмаслигини хушмуомалалик билан тушунтириш лозим. Масалан: у автомобилини сотса (агар бу автомобил ногиронининг кун кўришига яраб турмаган ва шунга мосланмаган бўлса) бу оила узоқ вақт мобайнида яхши кун кечириши учун катта миқдордаги пул маблағига эга бўлиши мумкин.

Моддий ёрдам беришда рад қилинса, бу ҳолда оила даромади ва мулкий аҳволни текшириш далолатномасида рад жавобининг сабаблари кўрсатилиши керак.

Оила даромади ва мулкий аҳволини текшириш далолатномаси оиланинг моддий аҳволини текширишда қатнашган комиссиянинг барча аъзоларининг имзолари билан тасдиқланади.

Кам таъминланган оилаларга моддий ёрдам тайёрлаш ёки (рад этиш) тўғрисида қарор қабул қилиш учун қўрғон, қишлоқ, овул ва маҳалла фуқароларининг йиғин (йиғилиш)и чақирилади.

Айрим ҳолларда фуқаролар йиғин (йиғилиши)ини чақириш имконияти бўлмаса, моддий ёрдам тайёрлаш ёки (рад этиш) масаласини ҳал қилиш учун кўчалар, турар жойлар, қишлоқ, овул маҳаллалари вакилларининг йиғин (йиғилиш)и чақирилади. Фуқаролар йиғин (йиғилиш)и ваколатли ҳисобланади, қачонки унда мазкур ўзини ўзи бошқариш органи ҳудудида яшаб турган шахсларнинг ярмидан кўпи қатнашса ҳамда фуқаролар йиғини (йиғилиши)да иштирок этиш ҳуқуқига эга бўлса (18 ёшга етганлар), вакиллар мажлиси вакилларнинг учдан икки қисмидан кам бўлмаган сони қатнашаётган бўлса вакиллар мажлиси ваколатли ҳисобланади („Фуқароларнинг ўзини ўзи бошқариш органлари тўғрисида"ги Низомга мувофиқ).

Фуқаролар йиғини моддий ёрдам сўраб аризалар берган оилалар рўйхатининг шаклланишига қараб, аммо камида йилнинг ҳар чорагида бир марта чақирилади.

Агар фуқароларнинг йиғин (йиғилиши)ни ўтказгунга қадар, оиланинг даромади ва мулкий аҳволи белгиланган тартибда текширилган ва комиссиянинг тегишли хулосаси бўлса, фуқаролар йиғин (йиғилиши)ни жорий ойда фуқароларнинг тушган аризаларини ҳам кўриб чиқиши мумкин.

Моддий ёрдам тайинлаш тўғрисида қарор қабул қилишдан олдин комиссиянинг хулосаси муҳокама қилиниши керак ва уни фуқаролар йиғини (йиғилиши)нинг котиби ўқиб беради.

Комиссиянинг хулосаси асосида ҳар бир оилага моддий ёрдам тайинлаш ёки (рад этиш) ва миқдорини белгилаш тўғрисида алоҳида қарор қабул қилиниши лозим ва йиғин (йиғилиш)нинг алоҳида ёки умумий баённомаси билан расмийлаштирилиши керак. Умумий баённома расмийлаштирилганда ҳар бир оила бўйича чиқарилган қарор баённоманинг алоҳида бўлим (параграфи) билан расмийлаштирилиб, унда овоз бериш натижалари ва қарор қисми кўрсатилади.

Моддий ёрдам тайинлаш рад этилганда, баённомага рад жавобининг сабаблари батафсил ёзиб қўйилади.

Оилага моддий ёрдам тайинлаш ёки (рад қилиш) тўғрисидаги қарорни қабул қилиш учун йиғинда қатнашган фуқаролар сонининг кўпчилиги овоз берган бўлса, у қабул қилинган ҳисобланади. Қарор очиқ овоз бериш йўли билан қабул қилинади.

20.6. Кам таъминланган оилаларга моддий ёрдам тўлашни ташкил этиш

Моддий ёрдамни тўлаш фуқаролар йиғини (йиғилиши)нинг қарори асосида қарор баённомасига мувофиқ амалга оширилади.

Фуқаролар йиғини (йиғилиши)нинг котиби Фуқаролар йиғини, (йиғилиши)нинг баённомаси асосида ҳар ойнинг биринчи кунига мазкур фуқаролар йиғини жойлашган ҳудудда яшаб турган оилаларга *моддий ёрдам пулини бериш рўйхатини* тузади ва белгиланган тартибда расмийлаштирилган тўлов топшириқномаси билан бирга жамғарма банкининг тегишли бўлимига тақдим этади.

Рўйхатда аризачининг фамилияси, моддий ёрдам олувчининг паспорт рақами ҳамда тўланадиган моддий ёрдамнинг миқдори (суммаси) кўрсатилади.

Моддий ёрдамни бериш рўйхати қатъий ҳисобда турадиган ҳужжат бўлиб, у қўчирғич қоғоз қўйиб, икки нусхада тузилади. Биринчи нусхаси жамғарма банкининг тегишли бўлимига юборилади, иккинчиси — фуқароларнинг ўзини ўзи бошқариш органида алоҳида папкада пул ҳужжатлари билан биргаликда сақланади.

Рўйхатда кўрсатилган жами маблағ миқдори тўлов талабномасидаги маблағлар миқдори билан расмийлаштирилади.

Аризачига моддий ёрдам махсус ҳисоб рақамлари очилган жамғарма банкларида ҳар ойнинг 1- кунидан бошлаб рўйхат бўйича паспортига қараб берилади.

Моддий ёрдамни олувчи маблағларни жорий ойда олмаган бўлса, бу маблағлар кейинги ойда қўшиб тўланади.

Фуқаролар йиғини (йиғилиши)нинг котиби ҳар ойда белгиланган моддий ёрдам пулларини фуқаролар олаётганлигини текширади ва фуқароларнинг моддий ёрдамни ўз вақтида олмаслик сабабларини аниқлайди. Текширув натижалари аниқ чоралар кўриш учун фуқаролар йиғин (йиғилиш)и раиси (оқсоқоли)га ахборот берилади.

Аризачининг моддий ёрдам олишга имконияти бўлмай қолса (аризачи бетоб бўлиб қолган ҳолларда ва ҳоказо), у белгиланган тартибда расмийлаштирилган ишончнома қоғози асосида аризачи вафот этган ҳолда эса, фуқароларнинг ўзини ўзи бошқариш органининг маълумотномаси асосида, моддий ёрдам оиланинг бошқа аъзосига берилиши мумкин.

Жамғарма банкидаги махсус ҳисоб рақамларида қолган ҳамда оилаларга моддий ёрдам тўлаш учун ишлатилмай қолган маблағлар йил якуни бўйича қайтариб олинмайди ва фуқаролар йиғинининг қарори асосида бошқа ижтимоий муаммоларни ҳал қилишга ишлатилиши мумкин.

Фуқароларга қуйидаги ҳолларда:

Фуқароларнинг саломатлиги ёмонлашганда, оила аъзоларини вафоти муносабати билан ва узоқ вақт касал бўлиб ётган фуқароларга, байрам муносабати билан қўшимча равишда моддий ёрдам тайинланиши мумкин.

Ободонлаштириш мақсадларига маблағлар нақд пулсиз тўловлар шаклида амалга оширилади.

Моддий ёрдам тўлашдан қолган маблағларни ўзини ўзи бошқариш органи ходимларнинг иш ҳақи ва бошқа мукофотларга тўлашга рухсат этилмайди.

Фуқароларнинг ўзини ўзи бошқариш органлари томонидан ҳар чоракда моддий ёрдам кўрсатишга ажратилган маблағлардан фойдаланиш тўғрисида ҳисобот (илова 1) бериб турилади, бунда қуйидагилар акс эттирилади:

— ҳисобот чорагида моддий ёрдам кўрсатиладиган оилалар сони;

ИЛОВА 1

Кам таъминланган оилаларга моддий ёрдам кўрсатиш ҳақида

_____

(фуқаролар йиғин (йиғилиш)нинг номи

Фуқаролар йиғин (йиғилиш)и фаолияти ҳақида 2001___йил _____ ойига бўлган

Х И С О Б О Т

_____ Жамғарма банкидаги №_____махсус хисоб рақамида

№		Жорий ойда	Йил бошидан бери
	1. Мазкур ҳудудда яшовчи умумий оилалар сони		
	2. Ўзини-ўзи бошқариш органи(фуқаролар йиғини)и моддий ёрдам кўрсатилиши илтимоси билан тушган аризалар сони		
	3. Фуқаролар ўзини-ўзи бошқариш органи томонидан қўрилган аризалар сони Шу жумладан:		
	3.1. Моддий ёрдам тайинланган оилалар сони (ҳаммаси) Шу жумладан:		
	3.1. Моддий ёрдам такроран тайинланган оилалар сони		
	3.1. Кам миқдорда моддий ёрдам тайинланган оилалар сони		
	3.1. Кўп миқдорда моддий ёрдам тайинланган оилалар сони		
	4. Моддий ёрдам берилиши рад этилган оилалар		
	5. Фуқаролар ўзини-ўзи бошқариш органи махсус ҳисоб рақамига тушган маблағлари миқдори (минг сўм) Шу жумладан:		
	5.1. Давлат бюджетидан тушган маблағлар миқдори (минг сўм)		
	5.2. Бошқа манбалардан (минг сўм)		
	6. Моддий ёрдам кўрсатилиши учун рўйхатга киритилган оилалар сони		
	7. Рўйхат бўйича тўланишига мўлжалланган маблағлар миқдори (минг сўм)		

давоми

№		*Жорий ойда*	Йил бошидан бүён
	8. Кам таъминланган оилаларга моддий ёрдам учун тўланган жами маблағ миқдори (минг сўм)		
	9.Моддий ёрдам кўрсатишдан бошқа мақсадларга ишлатилган маблағлар миқдори (сўм)		
	10.Ўзини-ўзи бошқариш органи махсус ҳисоб рақамида қолдиқ маблағлар миқдори Шу жумладан:		
	10.1.Ҳисобот даврининг бошида		
	10.1.Ҳисобот даврининг охирида		

Оиланинг моддий муҳтожлигини тўғри баҳолаш маҳалида оиланинг даромад ва моддий аҳволини ўрганишда, ўрганиш ўтказилаётган ойдан олдинги ойдаги оиланинг умумий даромадини аниқлаш лозим. Масалан, оиланинг даромал ва моддий аҳволи 2000 йил ноябрь ойида ўтказилаётган бўлса, оиланинг умумий даромади 2001 йил октябрь ойи учун аниқланади.

Оиланинг умумий даромади бу ўрганиш ўтказилаётган ойдан олдинги ойда оиланинг барча аъзолари олган даромадларининг жамидир. Оиланинг умумий даромадини аниқлашда бирга яшовчи (бир манзилгоҳдан рўйхатдан ўтган) қариндош бўлган ва биргаликда хўжалик юритувчи барча шахслар даромали ҳисобга олинади.

Умумий даромал таркибида қуйидагилардан ташқари барча даромал турлари ҳисобга олинади:

— тўланадиган алиментлар;

— кундузги ўрта мактаблар, ўрта ва олий махсус билим юртлари талабаларининг таътил ва ишлаб чиқариш практикаси давриди, жумладан студент отрядларидан ёки қишлоқ хўжалик ишларига *юборилганда ишлаб топган пуллари*;

— ишдан бўшатилганда бериладиган нафақа;

— фавқулодда ҳолат, *табиий офат*, қариндошлари, яқинлари вафоти муносабати билан бир вақтда бериладиган моддий ёрдам;

— дафн этиш нафақаси;

— хизмат сафарларига чиқишларни қоплаш учун бериладиган суткалик ва бошқа тўловлар;

— корхона, ташкилотлар томонидан ҳунар-билим юртларига, ўқувчиларнинг ишлаб чиқариш практикаси давридаги иши учун ажратиладиган пулдан ҳунар-техника билим юрти ўқувчиларига бериладиган пуллик мукофотлар;

— бола туғилганда тўланадиган бир маротабалик нафақа;

— болалар уйлари за болаларни ота (васий)ликка олган оилаларда болалар тарбияси учун ажратиладиган пуллик маблағлар;

— қарилик пенсиясига чиқувчи меҳнат фахрийларига тўланадиган бир маротабалик нафақа;

— бошқа ҳудудларга ишдан-ишга кўчирилганда, бошқа ишга қабул қилинганда ва йўлланма берилганда тўланадиган бир маротабалик нафақа ва суткалик пуллар ҳамда фуқароларни экологик ҳолати талофатли туманларида яшаётганлиги ва бошқа туманларга кўчиши билан боғлиқ бўлган харажатларни қоплаш пуллари(маблағи) (нафақа тўлаш, йўл кира харажатлари, юк учун кира пули);

— фуқароларни мажбурий ва ихтиёрий равишда суғурталашдан оладиган суммалари (меҳнат жамоаси суғурталари суммаси бундан истисно);

— хайрия ташкилотларининг моддий ёрдами;

— натурал кўринишда бериладиган махсус иш кийими, махсус пойабзал, шахсий ҳимоя воситалари, совун ва бошқа кир ювиш воситалари, сут ва профилактик-даволаниш овқатлари қиймати, махсус кийим бошқаларни сотиб олинганлиги учун маъмурият томонидан ходимларга чиқимни қоплаш учун бериладиган маблағ;

— кам таъминланган оилага тўланган моддий ёрдам;

— ҳисобот чорагида тўланган моддий ёрдамнинг жами пули;

— моддий ёрдам беришдан ташқари, ўзини-ўзи бошқариш органининг қарори билан бошқа мақсадларга ишлатилган жами пул маблағлари, бунда маблағлар қандай мақсадларга ишлатилганлиги аниқ кўрсатилган бўлиши керак;

— жамғарма банкидаги махсус ҳисоб рақамларидаги пул маблағларининг кейинги чорак бошидаги ҳолати бўйича қолдиғи;

— жамғарма банклар бўлимлардаги махсус ҳисоб рақамларига жорий чоракда келиб тушган ва ёзиб қўйилган пул маблағлари. Пул маблағларининг қайси манбаларидан келиб тушганлиги кўрсатилиши лозим; давлат бюджети маблағлари, бюджетдан ташқари манбалар, (қаерданлиги, албатта кўрсатилиши керак).

Моддий ёрдам кўрсатишга ажратилган маблағлардан фойдаланиш тўғрисидаги ҳисоботни (илова 1) қўрғон, қишлоқ, овул ёки маҳалла йиғин (йиғилиш)лари раис (оқсоқоли)нинг имзоси ва шу йиғиннинг муҳри билан тасдиқланиб, ҳисобот ойидан кейинги ойнинг 5- кунига

қадар ўзини ўзи бошқариш органига тақдим этилади ва таҳлил қилиб, раис (оқсоқол) имзоси ва муҳри билан тасдиқлаб, ҳисобот ойидан кейинги ойнинг 10- кунига қадар туман молия бўлимига тақдим этади. Туман молия бўлимлари ушбу ҳисоботларни таҳлил қилиб, аниқланган камчиликлари бўйича чора-тадбирлар кўриб, ҳисобот ойидан кейинги ойнинг 15- кунига қадар вилоят молия бўлимига тақдим этади.

Вилоят молия бўлимлари кўрилган чора-тадбирлар асосида бартараф этилган камчиликларни ҳисобга олган ҳолда ҳисобот ойидан кейинги ойнинг 20- кунига қадар Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлигига тақдим этади.

Илова 2

Фуқароларни ўзини ўзи бошқариш органларининг кам таъминланган оилаларни ҳисобга олиш, уларга моддий ёрдам тайинлаш ва тўлаш ишларини ташкил этиши бўйича йўриқномага _____ ойлик форма

Кам таъминланган оилаларга моддий ёрдам кўрсатиш ҳақида _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ туман _____вилоятининг ўзини ўзи бошқариш органларининг 200___йил_____ойи учун

Ҳ И С О Б О Т И

№		Жорий ойда	Йил бошидан буён
	1. Мазкур ҳудудда яшовчи умумий оилалар сони		
	2. Юридик шахс мақомига эга бўлган шаҳар (қишлоқ) фуқаролар йиғинининг сони, жами Шу жумладан:		
	2.1. Кам таъминланган оилаларга моддий ёрдам кўрсатганлари		
	3. Ўзини-ўзи бошқариш органлари учун очилган махсус ҳисоб рақамлари сони		

	4.Ўзини-ўзи бошқариш орган (фуқаролар йиғини)ига моддий ёрдам кўрсатилиши илтимоси билан тушган аризалар сони		
	5.Фуқаролар ўзини-ўзи бошқариш органи томонидан кўрилган аризалар сони, жами		
	5.1.*Моддий ёрдам тақроран* тайинланган оилалар сони		
	5.1.1.Моддий ёрдам тақроран тайинланган оилалар сони		
	5.1.2. Энг кам миқдорда моддий ёрдам тайинланган оилалар сони		
	5.1.3. Энг кўп миқдорда моддий ёрдам тайинланган оилалар сони		
	5.1.4.Моддий ёрдам берилиши рад этилган оилалар сони		
	6.Фуқароларни ўзини-ўзи бошқариш органи махсус ҳисоб рақамига ўтказилган маблағлари миқдори, жами (минг сўм) Шу жумладан:		
	6.1. Маҳаллий бюджет маблағлари ҳисобидан (минг сўм)		
	6.2.Бошқа манба ҳисобидан (минг сўм)		
	7.Рўйхат бўйича ҳам таъминланган оилаларга ажратилган пул маблағи миқдори (*минг сўм*).		

№		Жорий ойда	Йил бошидан буён
	8. Кам таъминланган оилаларга тўланган пул миқдори (минг сўм)		
	9. Моддий ёрдамдан ташқари бошқа мақсадларга сарфлаган пул маблағи миқдори (минг сўм)		
	10. Ўзини-ўзи бошқариш органи махсус ҳисоб рақамида қолдиқ маблағлар миқдори, жами (минг сўм)		
	10.1. Ҳисобот даврининг бошида		

20.7. Ижтимоий кафолатлар

Ҳар қандай ижтимоий ҳимоя ижтимоий кафолатлар асосига қурилади. Улар ҳам муайян тизимдан иборатдир. Кафолатлар қуйидагиларни амалга ошириши лозим:

— иш кучи бозорини унинг талаб ва таклифлари ўртасида вужудга келадиган зиддиятларни юмшатиш орқали тартибга солиши;

— жамиятнинг меҳнатга қобилиятли барча аъзоларини иш билан банд бўлишига кўмаклашмоғи (ҳеч ким ўз хоҳишига зид ўлароқ ишсиз қолиши мумкин эмас);

— меҳнатга қобилиятли барча аҳоли қатламларига таяниши, айниқса ишга муҳтожларга эътиборни қаратиш лозим.

Кафолатлар тизими муайян минтақанинг аҳолиси тузилишини ҳисобга олиши, у меҳнат потенциали бўйича қуйидаги гуруҳларга бўлиниши мумкин:

— ҳозирги шароитда ишлаш учун яроқлиларга;

— фақат тегишли касбий тайёргарликдан кейингина фойдаланиш мумкин бўлганларга;

— тўғри келадиган меҳнат шароити яратиб берилгандан кейингина ишлай олиши мумкин бўлганларга;

— умуман ишлай олмайдиганларга;

— ишлашга интилувчиларга.

Ижтимоий кафолатлар ҳақида аниқ тасаввурга эга бўлиши учун мазкур масалага доир қонунлардан айрим кўчирмалар келтирамиз.

1. Меҳнат ҳуқуқини амалга оширишдаги кафолатлар:

— машғулотлар ва ишни эркин танлаш;

— давлат ҳақ тўланадиган бандликни ҳаёт кечиришининг асоси сифатида эътироф қилади;

— давлат тўғри келадиган ишни танлашда бепул ёрдамлашади;

— давлат ишсизларни янги касбларга бепул ўқитади ва ҳоказо.

2. Фуқароларнинг айрим тоифаларига: ёпларга, пенсионерларга, ёлғиз ва кўп болали ота-оналарга, балоғатга етмаган болаларни тарбияловчиларга, мактабгача ёшдаги болаларни ва ногирон болаларни парвариш қилаётган аёлларга; ишсизларга; жазони ўташ жойларидан бўшатилганларга; қочоқларга ва ҳоказоларга қўшимча кафолатлар.

3. Касаба уюшмалари меҳнатга қобилиятли аҳолининг бандлигига фаол ёрдам кўрсатади.

4. Ишсизларни касбий жиҳатдан тайёрлаш ва қайта тайёрлаш учун барча зарур шарт-шароитлар ва кафолатлар яратилади.

5. Ишсизларни меҳнат фаолиятига жалб қилиш учун жамоат ишлари ташкил этилади.

6. Иш берувчилар аҳолининг бандлигини ижтимоий жиҳатдан кафолатлашлари шарт.

7. Жамиятда ижтимоий-иқтисодий ислоҳотлар ўтказиш шароитида давлат аҳолининг моддий ва ижтимоий томондан қўллаб-қувватланишини кафолатлайди.

8. Қонун ишсизлик бўйича нафақалар миқдорини қатъиян белгилаб беради.

9. Қонун шунингдек ишсизлик бўйича нафақалар бериш шарт-шароитлари ва муддатларини белгилаб беради ва ҳоказо.

Қисқача хулосалар

Хўжалик юритишнинг бозор тизимини шакллантириш шароитида қаттиқ иқтисодий сиёсат ўтказиш билан одамларнинг ижтимоий ҳимоя қилинишининг етарли даражада мустаҳкам эмаслиги ўртасидаги зиддият кескинлашади. Одамларни ижтимоий ҳимоя қилиш маънавиятли жамият мавжуд бўлишининг зарур шартларидан бири ҳисобланади.

Мазкур муаммони ўрганиш инсоннинг муносиб ва ижтимоий мақбул сифатга эга бўлган турмуш кечиришини таъминлайдиган қонунчилик, ижтимоий-иқтисодий ва маънавий-психологик тизим ижтимоий ҳимояни аниқлаш имконини беради. Инсонни ижтимоий ҳимоя қилишнинг асосий институтлари — давлат, касаба уюшмалари ва бошқа жамоат бирлашмаларидир. Айни вақтда ижтимоий ҳимоя қилиш ижтимоий кафолатларга асосланади. Бу кафолатлар қонунларда қайд этилган.

Назорат ва муҳокама қилиш учун саволлар

1. Ижтимоий ҳимоя қилиш концепциясини шакллантириш тарихи ҳақида сўзлаб беринг.
2. „Ижтимоий ҳимоя қилиш" тушунчасига таъриф беринг.
3. Ижтимоий таъминлаш ва ижтимоий кафолатлар нималардан иборат, улар қайси кўрсаткичлари билан фарқланади?
4. Ижтимоий ҳимоянинг қайси тамойилларини биласиз ва уларнинг *қўлланиш даражаси қандай*.
5. Ўзбекистонда ижтимоий ҳимоянинг шаклланиши ва ижтимоий ўрнини белгилаб беринг.
6. Ўзбекистонда кучли ижтимоий кафолатларни шакллантириш вазифалари ва хусусиятлари нималардан иборат?
7. Ижтимоий ҳимоянинг адресли тизими ва унинг хусусиятлари нималардан иборат?
8. Ижтимоий институтлар ва ходимларни ижтимоий ҳимоя қилиш механизми.
9. Ижтимоий таъминот ва унинг турлари.
10. Ижтимоий ҳимоя тизимида нафақаларнинг ўрни.
11. Кам таъминланган оилаларни ҳисобга олиш ва уларга моддий ёрдам тайинлаш механизми.
12. Ижтимоий ҳимоялаш даврида оиланинг даромади ва мулкий аҳволини текшириш қандай амалга оширилади?
13. Кам таъминланган оилаларга моддий ёрдам тўлаш қандай ташкил этилади.
14. Ижтимоий кафолатлар тизими нималардан иборат?

21- БОБ. МЕҲНАТ СОҲАСИДАГИ АНИҚ СОЦИОЛОГИК ТАДҚИҚОТЛАРНИ ЎТКАЗИШ

21.1. Аниқ социологик тадқиқотларни ўтказиш услубиёти

Ижтимоий ҳодисалар, предметлар, муаммоларни ўрганиш, улар бўйича маълумот тўплашга қаратилган фаолият тизимини ижтимоий тадқиқот деб аталади.

Замонавий социологияда маълумот тўплаш ва таҳлил этишнинг ўнлаб усуллари ва йўллари мавжуд. Социологик тадқиқотлар методологияси эмпирик маълумотларни тўплаш, қайта ишлаш ва таҳлил этиш бўйича турли махсус усуллар, воситалар ва йўлларни ўзида мужассамлаштиради. Умумий кўринишда социологик тадқиқотларни кейинчалик ижтимоий бошқарув амалиётида қўллаш учун ўрганилаётган ҳодиса ёки жараён ҳақида ишончли маълумотлар олишга қаратилган ягона мақсад йўлида ўзаро боғланган методологик, услубий ва ташкилий процедураларнинг мантиқан узвий боғлиқ тизими деб қараш мумкин.

Социологик тадқиқотлар бир қатор уйғун, бир-бирини алмаштирувчи, шу билан бирга мазмунан боғлиқ босқичларни ўз ичига олади, улар:

* социологик тадқиқотлар дастурини ишлаб чиқиш;
* танлов тури ва ҳажмини аниқлаш;
* пилотаж тадқиқоти ўтказиш;
* ижтимоий тадқиқотни ўтказишни ташкил этиш;
* бирламчи социологик маълумот тўплаш;
* йиғилган маълумотни қайта ишлаш;
* социологик маълумотни таҳлил этиш, тадқиқот натижалари бўйича ҳисобот тайёрлаш, хулосалар ва тавсиялар ишлаб чиқиш.

Социологик тадқиқотларни ташкил этишнинг энг муҳим босқичларидан бири тадқиқотнинг мақсад ва вазифалари, фаразларини тайёрлаш, тушунчаларини ойдинлаштириш ва уларни операционализациялашни ўзида акс эттирувчи социологик тадқиқотлар дастурларини ишлаб чиқишдир.

Социологик тадқиқотлар дастури қуйидаги бўлимларни ўз ичига олади:

1. *Тадқиқот муаммосини шакллантириш, тадқиқот объекти ва предметини аниқлаш.*

Тадқиқот муаммоси — бу ижтимоий зиддиятларни ҳал этиш ва уларни тартибга солиш учун турмушнинг бирон-бир жабҳасини ўрганишга бўлган эҳтиёждир.

Ижтимоий тадқиқот объекти бу англаш жараёни қаратилган ҳодиса, жараён. Ижтимоий зиддият мавжуд бўлган ҳар қандай ижтимоий ҳодиса, жамоат муносабатлари ижтимоий тадқиқот объекти бўлиши мумкин.

Тадқиқот предмети — объектининг бевосита ўрганишга лойиқ энг муҳим хусусиятлари, жиҳатлари ва хоссалари.

2. Тадқиқотнинг мақсад ва вазифаларини аниқлаш.

Тадқиқотнинг мақсади муаммони назарий ва амалий йўналишларда таҳлил этишни кўзда тутса, вазифалар муаммони таҳлил қилиш бўйича асосий ва қўшимча талабларни шакллантиради.

3. Асосий тушунчаларни шарҳлаш.

У тушунчаларнинг назарий ва эмпирик маъноларини излаш, уларни аниқлаш, шунингдек тадқиқотнинг асосий тушунчаларини ойдинлаштиришни кўзда тутади.

4. Тадқиқот объектини олдиндан батафсил таҳлил этиш.

Тадқиқот предмети тўғрисида янги билимларни излаш йўлини асослаш учун мавжуд социологик билимларни тизимга келтириш лозим.

5. Иш фаразларини (гипотеза) илгари суриш.

Фараз социологик тадқиқотларда бош методологик қурол инструмент ҳисобланади ва ўрганилаётган муаммо ҳамда жараёнлар ўртасида алоқаларнинг характери хусусида асосли тахминларни ўзида акс эттиради.

Ёзма ва изоҳли фаразлар мавжуд.

Ёзма фаразлар қуйидаги турларга бўлинади:

а) классификацион — бу объектнинг энг жиддий хоссалари тўғрисидаги тахминлар;

б) структуравий — ўрганилаётган объектнинг алоҳида элементлари орасидаги алоқаларнинг характери тўғрисида тахминлар;

в) функционал — ўзаро муносабатлар зичлиги даражаси тўғрисидаги тахминлар.

Изоҳли фаразлар — ўрганилаётган ижтимоий жараёнлар ва ҳодисалардаги сабаб-оқибат муносабатлари тўғрисидаги тахминлар.

6. Тадқиқотнинг принципиал ва стратегик режасини ишлаб чиқиш. Социологик тадқиқотлар стратегиясининг учта варианти мавжуд:

а) тадқиқот объекти тўғрисида тасаввурлар етарли бўлмаса ёки фаразлар йўқ бўлса, текшириш режаси қўлланилади. Ушбу режанинг мақсади муаммони аниқлаш ва фаразлар ишлаб чиқишдан иборат;

б) ёзма вариант ёзма фаразларни илгари суриш учун объект тўғрисидаги билимлар етарли бўлмаган тақдирда қўлланилади. Режадаги мақсад — ижтимоий структуралар ва ҳодисаларни батафсил ва тўла баён қилиш;

в) тажриба режасидан фақат ўрганилаётган жабҳадаги билимлар юқори бўлиб, асосли гипотезаларни олға суришга имконият мавжуд

шароитларда фойдаланилади. Режанинг мақсади — визуал ва сабаб-оқибат алоқадорлигини тадқиқ этиш.

7. Бирламчи маълумотларни тўплаш ва таҳлил этиш бўйича иш тартибини танлаш.

Маълумотлар таҳлили схемалари, оммавий сўровлар анкеталари, интервью режалари, идентификацион ҳисоб варақалари, иш вақтини ҳисобга олиш варақаси, контекстуал таҳлилга мансуб ҳужжатлар ва матнларни ўрганиш бўйича йўриқномалар, кузатиш схемалари — буларнинг барчаси маълумот тўплаш воситасидир.

Муаммоларни аниқлаб, бошланғич тушунчаларни киритиш ва тадқиқот фаразларини ишлаб чиқишдан сўнг танлов тури ва ҳажми аниқланади.

Танловли тадқиқотнинг асосий афзаллиги шундаки, объектни кенг ва мураккаб дастур бўйича чуқур ўрганиш ва тадқиқотни қисқа муддатда ўтказишга имкон туғилади.

Танловли тадқиқот ноялпи кузатув тури бўлиб, умумий мажмуага кирувчи алоҳида бирликни махсус кузатишдан иборат.

Умумий мажмуа умумий хусусиятларга эга бўлган кузатув бирликларининг *йиғиндисидан тузилади, масалан ишчилар мажмуаси* каби.

Танлов мажмуаси деганда умумий мажмуанинг олдиндан тайёрланган дастур ёки услубиётга кўра бевосита тадқиқ этиш учун танлаб олинган қисми тушунилади.

Кузатув бирлиги — социологик тадқиқотларда бевосита маълумот манбаси, тадқиқотнинг мақсад ва вазифаларига қараб инсон, шахслар гуруҳи, корхона ёки ташкилот кузатув бирлиги бўлиши мумкин.

Танловли усулни қўллашнинг бош масаласи умумий ва танлов мажмуасининг нисбати, яъни танлов мажмуасини таҳлил этиш орқали олинган хулосаларни умумий мажмуага нисбатан қўллашнинг қонуний-лигини аниқлашдан иборат. Танлов қоидаларига қатъий амал қилинганда танловли тадқиқот **репрезентатив** бўлиб, танлов мажмуаси умумийсига мос келади.

21.2. Аниқ социологик тадқиқотларда асосий танлов турлари

1. Мутлақ тасодифий танлов

Танловнинг ушбу тури умумий мажмуанинг исталган элементига танланиш учун тенг имкониятлар яратилишини таъминлашни кўзда тутади. Бунинг учун умумий рўйхат (фамилия, алфавит, рақам бўйича) тузилади. Сўнг муайян ижтимоий ёки ижтимоий-демографик белги бўйича рўйхатга кирувчи элементларни группалаб, умумий мажмуанинг турли структураларига эга бўламиз, масалан жинс, ёш, маълумот бўйича.

Мутлақ тасодифий танловни ташкил этишнинг икки асосий усули мавжуд: тадқиқот бирлигини танлашнинг тасодифий қайтарилувчи ва қайтарилмайдиган усули. Улар қурға қутиси (лотарея) моделига асосланган бўлиб, қуйидагича амалга оширилади: ягона рўйхатда умумий мажмуанинг ҳар бир элементига ҳосилавий рақам тамойили бўйича тартиб рақами берилади ва ҳар бир рақам „чипта"га ёзилади, улар қутида обдан аралаштирилгач, танлов мажмуасига қанча миқдорда кузатув бирлиги лозим бўлса, шунча дона чипта ажратиб олинади. Бунда танлаб олинган чипталардаги рақамлар сўров ўтказилиши лозим бўлган респондентни кўрсатади.

Мутлақ тасодифий танлов социологик тадқиқотларда жуда кам қўлланилади, чунки умумий мажмуанинг ҳажми жуда катта.

2. Механик танлов.

Қўллашнинг осонлиги туфайли танловнинг бу усулидан кенг фойдаланилади. Механик танловнинг моҳияти қуйидагича: танлов мажмуаси қанча элементдан ташкил топиши керак бўлса, умумий мажмуа шунча гуруҳга бўлинади ва ҳар бир гуруҳдан биттадан кузатув бирлиги танлаб олинади. Умумий мажмуадан респондентни ажратиб олишда кузатув бирлигининг умумий рўйхатидан фойдаланилади. Бундай рўйхатлар сифатида алфавитли рўйхат, сайловчилар рўйхати, тасодифий рақамлар жадвали ёрдамида рақамланган рўйхатларни келтириш мумкин.

Сўнг танлов процедураси амалга оширилади, бунинг учун кузатув бирлиги орасидаги масофани ифодаловчи ҳисоб рақами аниқланади. У қуйидаги тенглик орқали аниқланади:

$$R — \frac{N}{n},$$

бунда: N — умумий мажмуа ҳажми; n — танлов мажмуаси ҳажми.

3. Типик танлов.

Типик танлов тамойили қуйидагича: умумий мажмуа айрим белгилар бўйича типик гуруҳларга бўлинади ва тадқиқот кузатув бирлиги ҳар бир гуруҳдан алоҳида танлаб олинади.

Типик танловда асосий вазифа умумий мажмуани типик гуруҳларга, масалан, маълумот, ёш, меҳнат стажи ва ҳоказо ажратиладиган ижтимоий-демографик характеристикаларни тўғри танлаб олишдан иборат. Тоифалаш асоси сифатида умумий мажмуани кўпроқ вариациялайдиган белгини танлаш мақсадга мувофиқ. Бу ҳолда тоифалаш орқали нисбатан турдош гуруҳлар олинади ва шу тариқа танловнинг аниқлиги ошади.

4. Серияли танлов.

Баъзи ҳолларда социологик тадқиқотларнинг асосий вазифасини бажариш учун кузатув бирлиги сифатида алоҳида респондентни танлаб олиш етарли бўлмайди (масалан, бригадалар, гуруҳларнинг меҳнат

самарадорлигини ўрганишда), балки бирлик сифатида бутун жамоани танлаш мақсадга мувофиқ ва жамоанинг ҳар бир аъзоси билан алоҳида сўров ўтказилади. Серияли танловда кузатув бирлиги сифатида гуруҳлар танланади ва уларда тўлиқ сўров ўтказилади.

Тадқиқот учун серияларни танлаб олиш мутлақ тасодифий ёки механик танлов орқали амалга оширилиши мумкин.

5. Кўп босқичли танлов.

Агар ижтимоий тадқиқот объекти йирик корхона бўлса, бевосита кузатув бирлигини танлаб олишга киришишдан аввал, оралиқ босқичларда танлов амалга оширилади ва ҳар бир босқичда бир хил танлов усули қўлланилади.

Кузатув бирлигини танлашда умумий мажмуа турли саноқдаги гуруҳлар, қуйи гуруҳлар ва ш.к.дан ташкил топади. Биринчи босқичда танлов йирик гуруҳларда, сўнг қуйи гуруҳларда ўтказилади. Энг охирги босқичда кузатув бирлигининг ўзи танлаб олинади.

6. Квотали танлов.

Ушбу усулни қўллаш учун умумий мажмуада ижтимоий-демографик характеристикаларнинг тақсимланиши тўғрисида маълумот зарур. Шундагина структураси танланган характеристикалари бўйича умумий мажмуа структурасига монанд танлов мажмуаси тузилиши мумкин.

Квота олдиндан белгиланган квота параметрларига эга танлов мажмуасига нечта кузатув бирлиги киришини кўрсатадиган қатъий белгиланган катталикдир.

Танлов мажмуаси ва панель мажмуаси тўла мос келадиган характеристикаларини квота параметрлари дейилади.

Агар танлов ва умумий мажмуанинг структуралари жинс ва маълумот бўйича мос келса, у ҳолда шу икки характеристика бўйича квота параметрлари тузилади.

Квотали танлов усули социологик тадқиқотлар амалиётида кенг фойдаланилади ва тадқиқотларни бошқа танлов усуллари қўлланиладиган ҳолларга қараганда тез ва камроқ харажат қилиб ўтказиш имконини беради.

21.3. Социологик тадқиқотларда ахборот тўплашнинг асосий усуллари

Социологик тадқиқотларда ижтимоий маълумот тўплашнинг қуйидаги усуллари кўпроқ қўлланилади:

* анкета сўрови;
* интервью;
* кузатиш;
* ҳужжатларни таҳлил этиш;
* социометрик сўров;

* тест ўтказиш;
* тажриба ва бошқалар.

Ижтимоий жараёнлар тўғрисида маълумот олиш учун, шунингдек амалий ва ташкилий ўйинлардан ҳам фойдаланилади. Улар касб фаолиятининг ўхшаш моделини тузиш, муайян ишлаб чиқариш вазиятлари учун характерли бўлган меҳнат муносабатларини моделлаштиришга имкон беради.

Исталган усулни қўллаш учун аввало инстументарий ишлаб чиқиш лозим. Социологияда **инстументарий** деганда махсус тайёрланган ҳужжатлар: анкета, интервью варақаси, социохарита, кузатув варақаси ва б. тушунилади.

Тайёрланган инстументарийнинг сифатини текшириш учун пилотаж тадқиқоти ўтказиш мақсадга мувофиқдир. Фақат инстументарийнинг яроқлилигини текширгандан сўнгтина майдон тадқиқотига киришиш мумкин.

Ижтимоий тадқиқотда бирданига бир неча маълумот тўплаш усулларидан фойдаланиш мақсадга мувофиқ.

Социология амалиётида анкеталар ёрдамида респондентдан маълумот олишдан иборат бўлган анкетали сўров усули кенг тарқалган. Сўров инсонларнинг ижтимоий мақсадлари, қадриятлар ориентациялари, қизиқишлари, эҳтиёжлари, фаолият мотивлари тўғрисида тасаввур олишга имкон яратади.

Анкетали сўровда саволларнинг туркумланиши

Структураси бўйича саволлар очиқ, ярим ёпиқ ва ёпиқ саволларга ажратилади. Очиқ саволларга респондент ёзма жавоб тузиши керак, масалан, „У ёки бу воқеа тўғрисида қандай фикрдасиз?" каби. Очиқ саволларнинг камчилиги шундаки, жавоблар турлича бўлади ва қайта ишлаш қийинлашади, бундан ташқари субъектив талқин эҳтимоллиги ошади ва натижаларга салбий таъсир кўрсатади. Ёпиқ саволларда берилиши мумкин бўлган жавоблар рўйхати келтирилади. Саволларнинг бу турини камчилиги шундаки, социолог барча жавоб вариантларини олдиндан кўра билмайди ва одатда (ижтимоий сўровлар ўтказиш амалиётининг кўрсатишича) респондентнинг ғашини келтиради. Шу нуқтаи назардан, ярим ёпиқ саволлар энг идеал вариант ҳисобланади, уларда берилган муқобил жавоблар рўйхатидан сўнг респондентга ўзининг алоҳида фикрини билдириш имконияти яратилади.

Шаклан саволлар тўғри ва прожектив ёки билвосита бўлиши мумкин. Тўғри саволлар бевосита мавжуд вазиятга тааллуқли бўлади, масалан „Сизни ишингиз, бошлиғингиз, ҳамкасбларингиз ва ҳоказо қониқтирадими?"каби. Бевосита саволларнинг камчилиги шундаки, респондентлар уларга объектив жавоб беришни истамайди. Прожектив ёки билвосита саволлар жамоа, кичик гуруҳларидаги шахслар ўрта-

сидаги муносабатларни ойдинлаштириш учун қулайроқ ҳисобланиб, анкетали сўровлардан ташқари социометрик тадқиқотларда ҳам қўлланилади. Саволнинг бу тури, одатда, қуйидагича тузилади: „Фараз қилинг (ёки агарда) сиз бошқа ишга ўтдингиз, олдинги бошлиғингиз, ҳамкасбларингиз ва ҳоказо билан ишлашни истармидингиз?" каби.

Вазифасига қараб саволлар асосий, фильтрловчи, назорат ва контакт саволларга бўлинади.

Асосий саволлар-ҳодисалар ва ижтимоий фактлар ҳақида маълумот олишга мўлжалланган. Фильтрловчи саволлардан керакли респондентни аниқлаш ёки унинг ахборотга эгалик даражасини текшириш учун фойдаланилади.

Назорат саволлари — асосий саволларга берилган жавобларнинг тўғрилигини, олинган маълумотнинг ишончлилиги ва сифатини аниқлаш учун қўйилади.

Контакт саволлар-респондентни анкетага ўргатиш ва у билан алоқага кириш учун қўлланилади. Анкета контакт саволдан бошланади, шунинг учун у респондент тушунадиган ва кейинги саволларга жавоб беришга қизиқиш уйғотадиган даражада содда ва қизиқарли бўлиши керак.

Анкета кириш, асосий ва демографик қисмларни ўз ичига олади.

Кириш қисми сўров ўтказаётган ташкилотнинг номи, сўровнинг мақсади ва ижтимоий тадқиқот натижаларидан қай тахлит фойдаланиш кўрсатиладиган респондентга мурожаатдан иборат бўлиб, унда респондент шахсий иштирокининг аҳамияти ва муҳимлиги таъкидланади, жавобларнинг сир сақланиши кафолатланади, анкетани тўлдириш қоидалари тушунтирилади.

Асосий қисм, одатда, бир неча саволлар блокларини ўз ичига олади. Биринчи блок ҳақиқий маълумот олишга қаратилади ва унча қийин бўлмаган саволлардан ташкил топади. Иккинчи блокда саволлар мураккаблашиб боради, масалан, респондентнинг қадриятлар ориентациялари, ижтимоий мақсадлари, фикрлари ва муносабатлари аниқланади. Учинчи блок энг нозик на назорат саволларидан иборат бўлиб, маълумотни чуқурлаштириш ва текширишга қаратилади.

Анкетанинг **демографик қисми** респондентнинг ижтимоий мақоми ва ижтимоий-демографик характеристикалари, масалан лавозими, касби, оилавий аҳволи, жинси, ёши, меҳнат стажи, оиланинг жон бошига тўғри келадиган даромади ва ҳоказо сингари тааллуқли саволлардан тузилади.

Сўров сифатини таъминлайдиган асосий қоидалар

Биринчидан, фақат маълумот тўплашнинг бошқа йўллари билан, масалан, расмий ҳужжатлар орқали жавоб олиш мумкин бўлмаган, асосий саволларгина киритилиши лозим.

Иккинчидан, саволлар респондентга тушунарли қилиб тузилиши, турлича маънолар касб этмаслиги, респондентнинг маълумоти ва билимлар даражасига монанд бўлиши керак, бунинг учун ҳар бир савол синовдан (муҳокамадан) ўтказилади.

Учинчидан, саволлар умуман олганда респондент жавоб бера оладиган қилиб тузилиши зарур, бунда хотира омили ва воқеанинг қачон юз бергани инобатга олинади.

Тўртинчидан, саволлар респондентда ижобий реакция уйғотиб, аниқ жавоб беришга ундаши лозим, бунинг учун улар етарли даражада мантиқли ва мулойим қилиб тузилиши керак.

Интервью усули

Интервью — бу интервьюернинг респондент билан бевосита, мақсадга мувофиқ суҳбати орқали маълумот олиш усулидир. Фойдаланиш даражаси ва олинган маълумотнинг ишончлилиги бўйича у энг асосий усуллардан саналади. Социологик тадқиқотларда интервью усулини қўллашнинг асосий соҳалари қуйидагилар:

— гипотезалар тузиш ва муаммони аниқлаш;

— йирик миқёсдаги ижтимоий сўровлар ўтказиш услубиётини ишлаб чиқиш;

— кичик танловли ижтимоий-психологик тадқиқотларда маълумот тўплашнинг қўшимча усули сифатида;

— маълумот базасини аниқлаш ва текшириш учун назорат тадқиқотларида.

Анкетали усул билан таққослаганда интервью усули бир қатор камчиликлар ва афзалликларга эга, шу боис режалашда улардан қайси бири афзалроқ, яъни кам вақт ва маблағ сарфлаб муҳимроқ ва ишончли маълумот олиш мумкинлигини аниқлашга тўғри келади. Бу танлов тадқиқотнинг аниқ мақсад ва вазифалари, шунингдек унинг ташкилий имкониятлари ва шароитларига боғлиқ.

Анкетали ва интервью усуллари социолог ва респондентнинг савол-жавобга киришиш шакли билан фарқланади.

Интервью усулида тадқиқотчи ва респондент ўртасидаги контакт тадқиқотчи кўзда тутган саволларни бериш, ҳар бир киши билан суҳбат ташкил этиш ва ўтказиш, олинган жавобларни йўриқномага мувофиқ белгилаш билан шуғулланадиган интервьюер орқали амалга оширилади.

Муайян ҳажмдаги маълумотни олиш учун тадқиқотчи интервью усулида анкетали усулга қараганда кўпроқ вақт ва маблағ сарфлайди.

21.4. Интервьюларни туркумлаш

Техникаси ва шакли бўйича интервьюларни шаклга эга (стандартга келтирилган) ва шаклга эга бўлмаган (ностандарт) интервьюларга ажратилади. Шаклга эга интервьюларда саволларнинг тузили-

ши, тартиби, мумкин бўлган жавобларнинг рўйхати, сони ёзув шакли олдиндан белгилаб қўйилади.

Ностандарт интервьюда эса суҳбат умумий мавзуда юритилади, саволлар ва жавоблар олдиндан аниқлаб қўйилмайди ва ёзув стандартлаштирилмайди. Бу интервьюнинг табиий вазиятдаги энг қулай ва самарали тури ҳисобланиб, гипотезалар ишлаб чиқиш ва анкета тузиш учун объект хусусида билимларни кенгайтириш зарур бўлган, яъни социологик тадқиқотларни ўрганиш (разведка) босқичида жуда муҳим.

Материалларни қайта ишлаш ва таҳлилнинг қийинлиги, интервьюернинг касб маҳорати ва унинг субъектив тасаввурига боғлиқлиги, яъни муаммонинг моҳиятини ихтиёрий равишда талқин қилиш мумкинлиги ностандарт интервьюнинг камчиликларидан саналади.

Интервьюларни ўтказилиш тартиби бўйича турқумлаш

Шахсий интервью — бирон-бир муаммони ўрганишнинг энг кенг тарқалган усули. У интервьюни махсус ўргатилган интервьюерлар томонидан кўчада, ишхонада, уйларда ёки одам гавжум жойларда ўтказилишини кўзда тутади. Ушбу усулни „юзма-юз" деб аталади ва интервьюер билан респондентнинг бевосита алоқасига асосланади.

Гуруҳий интервью — бирданига унча кўп бўлмаган кишилар — гуруҳ, оила, бригада билан сўров ўтказишни кўзда тутади. Одатда, бунда умумий мавзуларда мунозара юритилади. Гуруҳий интервью учун гуруҳ танланади (10 кишигача) улар билан маълум бир мавзуда муҳокама ўтказилади, суҳбатнинг боришини махсус тайёрланган интервьюер — модатор белгилайди.

Теран (клиник) интервью — респондентнинг ижтимоий мақсадлари, қадриятлари ориентацияси, манфаатлари, мотивлари тўғрисида батафсил маълумот олишга қаратилган. Якка тартибдаги теран интервью гуруҳларда муҳокама қилинмайдиган ўта шахсий, нозик масалаларни ўрганишда, айниқса, қўл келади.

Телефон орқали интервью — ҳозирги вақтда турли харажатларсиз ва ижтимоий тадқиқотни қисқа муддатда ўтказишга изн берувчи усул сифатида кенг тарқалмоқда. У мамлакатнинг турли жойларида яшовчи респондентлар билан қийинчиликсиз алоқага киришиш имконини беради. Телефон орқали интервьюни ташкил этиш қийинчилик туғдирмайди, чунки репрезентатив танловни телефон маълумотномалари орқали амалга ошириш мумкин. Аммо телефон орқали интервью бир қатор чеклашлар туғдиради, масалан, бунда кўргазмали материаллар киритилмайдиган, тушунишга осон саволлардан тузилган энг қисқа анкеталари қўлланилади; агар сўров мавзуси абонентларни қизиқтирмаса ёки улар учун долзарб бўлмаса абонентлар анкета саволларига жавоб қайтаришдан бош тортишлари мумкин.

Почта орқали сўровларнинг моҳияти қуйидагича: социолог анкетани почта орқали махсус хат ва ўзининг манзили ёзилган хатжилд билан биргаликда жўнатади. Ушбу усулнинг афзаллиги унинг тежамлилигида, географик жиҳатдан тарқоқ респондентлар, масалан, фермерлар, бирон кам миллат вакиллари, алоҳида аҳоли пунктларида истиқомат қилувчилар ўртасида тадқиқот ўтказишга қулайлигида. Интервьюер билан респондент ўртасида ўзаро алоқанинг йўқлиги (саволни тушунтириб беришнинг имкони йўқ) ва жўнатилаётган жавобларнинг камлиги (30 фоиз атрофида) ушбу усулнинг камчиликлари ҳисобланади.

Социологияда маълумот тўплашнинг муҳим усулларидан яна бири тадқиқот вазифаларига мос тарзда ижтимоий жараёнларни мақсадга мувофиқ ва системали равишда қайд этиб боришдан иборат бўлган кузатиш усулидир.

Кузатиш усулининг хусусияти шундаки, бунда ўрганилаётган объект ҳақида нообъектив, бузилган маълумот олиш эҳтимоллиги катта, чунки кузатиш фактининг ўзи кузатилаётганлар хулқини ўзгартиради.

Кузатиш усулини объект ҳақида бошланғич маълумот олиш, муаммони *ойдинлаштириш, фараз қилинаётган ишлаб чиқиш* зарур бўлган дастур тузиш жараёнида, шунингдек бошқа усуллар билан олинган маълумотларни текшириб кўриш учун қўллаш мумкин.

Ҳужжатларни таҳлил этиш усули социологияда кенг қўлланилади. Ҳужжатлар деганда маълумотни қайд этиш, узатиш ва сақлаш учун мўлжалланган ахборот ташувчилар тушунилади. Тадқиқот вазифасини ҳал этиш объект ҳақидаги маълумотлар ишончли бўлиши учун қандай ҳужжатларни ўрганиш кераклигини аниқлаб олишни талаб этади.

Маълумот қайд этилган шаклига қараб ҳужжатлар қуйидагича бўлиши мумкин:

* ёзма матнлар (босма, машинада ёзилган, қўлёзма);
* иконограф (кино, видео, фотоҳужжатлар);
* фонетик (магнитафон ёзувлари).

Мақомига қараб ҳужжатлар расмий, яъни у ёки бу ҳукумат идоралари чиқарган ҳужжатлар (ҳукумат материаллари, қарорлари, архивлар ва шу кабилар) ва норасмий ҳужжатларга (шахсий варақалар, анкеталар, аризалар ва бошқалар) туркумланади.

Маълумот манбасига қараб ҳужжатлар бевосита кузатув ёки сўров асосида тузилган бирламчи ва иккиламчи ҳужжатларга (бирламчи манбалар маълумот асосида умумлаштирган ва қайта ишлаб яратилган) бўлинади.

Сўровнинг ўзига хос тури— **социометрик сўровдир.** „Социометрия" атамасининг луғавий маъноси дўстона муносабатлар даражасини

аниқлашдир. Социометрик сўров — ижтимоий-психологик усулларга киради. У бригадаларнинг ишлаши ва бирламчи меҳнат жамоаларидаги меҳнат муносабатларининг хусусиятларини ўрганиш учун кенг қўлланилади, шу боис уни ижтимоий тадқиқот усулларидан бири деб қараш мумкин. Бу усулдан турли шахслараро муносабатларни тадқиқ этишда фойдаланилади. Социометрик сўров ўтказишнинг асосий инструменти бирламчи жамоанинг ҳар бир аъзоси томонидан тўлдириладиган социометрик варақадир. Социометрик варақаларни таҳлил этиш орқали қуйидаги шахслараро муносабатларни аниқлаш мумкин: мойиллик, афзал кўриш (яъни, ижтимоий танлов) ва юз ўгириш, оғиш, яъни салбий танлов, шунингдек рад этиш ва бефарқлик.

Социометрик варақа саволи **социометрик мезон** дейилади. Ҳар бир мезон бўйича социохариталарни тўлдириш асосида социометрик матрица тузилади. У „шахмат" жадвали шаклида бўлиб, қаторларида „ким танлаши", устунларида эса „кимни танлаши" кўрсатилади. Бунда социоматрица қаторлари ва устунлари сони меҳнат жамоаси аъзолари сонига тенг, уларнинг фамилияси горизонтал ва вертикал бўйича тугашади.

Маълумот тўплаш усулларидан яна бири **тест ўтказишдир**. Тест бу қисқа стандартлаштирилган синов бўлиб, инсонда шахсий жиҳатлар, қобилият ва лаёқат, мотивлар ва руҳий ҳолатнинг мавжудлиги ва намоён бўлиш даражасини аниқлашга қаратилади. Ёпларнинг касб ориентациялари, шахснинг турли фаолият жабҳаларидаги қобилият ва тадбиркорлик, ижтимоий мақсадлари, қизиқишлари, эҳтиёжлари, типологиясини аниқлашда тестдан кенг фойдаланилади.

Қисқача хулосалар

Социологик тадқиқотлар социологиянинг энг муҳим йўналишларидан биридир. Меҳнат социологияси меҳнат соҳасидаги социологик тадқиқотларни ташкил этиш, ўтказиш усулларини ўрганиш ва амалиётга татбиқ этишни ўргатади. Мазкур тадқиқотларни тўғри амалга ошириш орқали меҳнат соҳасидаги ижтимоий-меҳнат жараёнларини ва муаммоларни ўрганиш ва таҳлил этиш олинган маълумотлар асосида хулосалар ва тавсиялар ишлаб чиқиш мумкин. Бу амалий жиҳатдан жуда муҳим, шу боис социологик тадқиқотлар услубиёти ва усулларини тўла ўзлаштириш мақсадга мувофиқдир.

Назорат ва муҳокама қилиш учун саволлар

1. Социологик тадқиқотларнинг мақсад ва вазифаларини айтиб беринг. Социологик тадқиқотларнинг қандай босқичларини биласиз?

2. Социологик тадқиқотларда қандай танлов усулларидан фойдаланиладн? Танлов мажмуаси нима? Танлов қадамини аниқлаш формуласини келтиринг.

3. Социологик тадқиқотларда маълумот тўплашнинг қандай усуллари мавжуд?

4. Анкета ва интервью усулларининг фарқини айтиб беринг. Анкетали усулда саволлар қандай туркумланади?

5. Социометрик матрица нима?

6. Социологик ахборот тўплашда тест услубининг моҳиятини очиб беринг.

22-БОБ. ХАЛҚАРО МЕҲНАТ ТАШКИЛОТИ ВА ИЖТИМОИЙ-МЕҲНАТ МУНОСАБАТЛАРИНИ ТАРТИБГА СОЛИШ

22.1. Халқаро Меҳнат Ташкилотининг ташкил этилиши ва ривожланиши

Бозор иқтисодиётига ўтилиши ижтимоий-меҳнат муносабатларини тартибга солишдаги туб ўзгаришлар билан боғлиқдир.

Собиқ Иттифоқда бу муносабатларни тартибга солиш иттифоқ миқёсидаги қонунлар ва марказий органларнинг қабул қилган қарорлари билан тартибга солинар эди.

Корхоналар ва улар раҳбарларининг ҳуқуқлари ижтимоий-меҳнат муносабатларини ҳал қилишда ҳам анча чекланган эди. Барча асосий масалалар марказий органлар томонидан ҳал қилинарди. Корхоналарда маъмурият билан касаба уюшмалари ташкилоти ўртасида қабул қилинадиган коллектив (жамоа) шартномалари Меҳнат Кодексининг айрим нормаларини такрорлаш ёки битим тузиш йўли билан иккинчи даражали масалаларни ҳал этарди. Айни вақтда бозор иқтисодиёти шароитида, жаҳон тажрибаси, шу билан бирга ватанимиздаги дастлабки тажрибанинг кўрсатишича, ижтимоий-меҳнат муносабатлари борган сари уч томонлама битимлар асосида ҳал қилинмоқда. Ижтимоий-меҳнат муносабатларининг бу тизими бозор иқтисодиётига эга бўлган мамлакатларда кенг ривож топгандир.

Ижтимоий сулҳни барпо этиш ва сақлаш, инсон ҳуқуқларини ҳимоя қилиш, уч томонлама музокаралар ўтказиш, ижтимоий-меҳнат муносабатларини тартибга солиш мақсадида Халқаро Меҳнат Ташкилоти тузилган эди. У ўзининг фаолияти мобайнида жуда катта тажриба тўплади ва музокаралар ўтказиш жараёнини ривожлантириш ҳамда вужудга келган ижтимоий-меҳнат муаммоларини ва ихтилофларни уч томонлама музокаралар ва битимлар асосида тартибга солиш юзасидан жуда катта ишларни амалга оширди.

Халқаро Меҳнат Ташкилоти 1919 йилда ғарб социал-демократиясининг ташаббуси ва фаол иштироки билан ташкил этилган эди. Халқаро Меҳнат Ташкилоти жамиятда зўравонлик билан бўладиган зиддиятларнинг олдини олиш учун халқаро ташкилот сифатида ташкил этилди. У ижтимоий тараққиётга, жамиятнинг турли қатламлари ўртасида ижтимоий сулҳ ўрнатилиши ва уни қўллаб-қувватлашга ҳар томонлама ёрдам бериши, кескин масалаларни тадрижий, тинч йўл билан ҳал қилишга имкон бериши лозим эди. Биринчи халқаро

меҳнат Конференцияси 1919 йил 29 октябрда очилди. У меҳнат масалалари юзасидан дастлабки олтита халқаро конвенция қабул қилди.

Халқаро Меҳнат Ташкилоти — энг кекса ва энг йирик халқаро ташкилотлардан биридир. Версал сулҳ шартномасига мувофиқ Миллатлар Лигаси ҳузурида автоном ташкилот сифатида вужудга келган, бу ташкилот 1946 йилдан бошлаб Бирлашган Миллатлар Ташкилотининг дастлабки ихтисослаштирилган муассасаси бўлди.

Унинг энг фаол ташкилотчиларидан бири ва биринчи раҳбари(1919 — 1932 йиллар) — Халқаро Меҳнат Бюросининг директори Альберт Тома сиёсий арбоб ва Франция ҳукуматида вазир бўлган эди.

1944 йилда Халқаро Меҳнат Ташкилоти ташкил топганига 25 йил тўлганда Халқаро Меҳнат Конференцияси Филадельфияда Декларация қабул қилади, унда Устав билан биргаликда ташкилотнинг мақсад ва вазифалари белгилаб берилдики, улар ҳозирги кунгача ўз аҳамиятини асосан сақлаб келмоқда.

Декларацияда бундай дейилади: „Халқаро Меҳнат Ташкилотининг: мустаҳкам тинчлик ижтимоий адолат асосидагина ўрнатилиши мумкин деган қоидасини тажриба тўла-тўкис тасдиқлади, деб ҳисоблаб қуйидагиларни маълум қилади;

а) барча кишилар ирқи, қайси динга эътиқод қилиши ёки жинсидан қатъи назар, ўзларининг моддий фаровонлигини ва маънавий ривожланишини эркинлик ва қадр-қиммат, иқтисодий барқарорлик ва тенг имкониятлар шароитида амалга ошириш ҳуқуқига эгадирлар;

б) миллий ва халқаро сиёсатнинг асосий мақсади буларни рўёбга чиқарса бўладиган шарт-шароитларга эришишдан иборатдир"[1].

Ана шу мақсадлардан келиб чиқиб, Халқаро Меҳнат Ташкилотининг асосий вазифалари қуйидагилардан иборат:

— ижтимоий-меҳнат муаммоларини ҳал қилишга қаратилган халқаро сиёсат ва дастурларни ишлаб чиқиш;

— мазкур сиёсатни амалга ошириш мақсадида Конвенциялар ва Тавсиялар тарзида меҳнат нормаларини яратиш ва қабул қилиш;

— *иштирок этувчи мамлакатларга ижтимоий-меҳнат муаммоларини* ҳал қилишда ёрдам (техникавий ва бошқа ҳамкорлик) бериш;

— инсон ҳуқуқларини ҳимоя қилиш (меҳнат қилиш ҳуқуқи, бирлашиш ҳуқуқи, мажбурловчи меҳнатдан, камситишдан ҳимоя қилиш ва шу кабилар);

— меҳнаткашларнинг турмуш даражасини яхшилаш учун камбағалликка қарши кураш олиб бориш, ижтимоий таъминотни ривожлантириш;

— меҳнат шароитларини ва ишлаб чиқариш муҳитини яхшилаш, хавфсизлик техникаси ва меҳнат гигиенаси дастурларини ишлаб чиқиш, атроф муҳитни муҳофаза қилиш ва тиклаш;

---

[1] Устав Международной организации труда и Регламент Международной конференции труда. . Женева. 1988. С. 24 — 25.

— меҳнаткашлар ва тадбиркорлар ташкилотларига уларнинг ижтимоий меҳнат муносабатларини тартибга солиш соҳасида ҳукумат билан биргаликда олиб боралиган ишларида ёрдам бериш;

— меҳнаткашларнинг энг ночор гуруҳларини: хотин-қизлар, ёшлар, ногиронлар, кекса кишилар, келгинди (меҳнат)кишиларини муҳофаза қилиш чора-тадбирларини ишлаб чиқиш.

Бу вазифалардан айримлари, тўғрисини айтганда, айни вақтда иш усуллари ҳам ҳисобланади. Бу айниқса халқаро меҳнат нормаларини ишлаб чиқишга тааллуқлидир.

Санаб ўтилган вазифалар Халқаро Меҳнат Ташкилотининг бутун фаолиятида асосий вазифалар бўлиб келди ва шундай бўлиб қолмоқда. Шу билан бирга ҳозирги шароитда ташкилот фаолиятининг устивор йўналишларини белгилаб олиш зарурлиги пайдо бўлди. Халқаро Меҳнат Ташкилотининг кейинги йиллардаги фаолият дастурларида бу йўналишларни асосан қуйидагилардан иборат деб ҳисоблаш мумкин:

— демократиялаш жараёнини қўллаб-қувватлаш, токи у уч томонлама музокаралар асосида, яъни ҳар бир давлатдаги санаб ўтилган уч шерик ўртасидаги мулоқотни ривожлантиришга ёрдам берсин;

— камбағалликка қарши курашни айниқса аҳолининг иш билан бандлигини оширии ҳисобига, хусусан, ишчи кучини кенг суратда қайта тайёрлашни ташкил этиш йўли билан давом эттириш;

— меҳнаткашларнинг барча шаклдардаги меҳнат ва фуқаролик ҳуқуқларни ҳимоя қилиш.

Халқаро Меҳнат Ташкилоти барча халқаро ташкилотлардан фақат ўз ишининг мазмуни билан эмас, шу билан бирга унинг уч томонлама тузилиши билан ҳам фарқ қилади. Бу ташкилотнинг барча даражаларида мамлакатлар номидан ҳукуматлар, меҳнаткашлар ва тадбиркорлар ташкилотлари хусусан Ўзбекистон Республикаси вакиллари ҳам иштирок этадилар, улар баравар ҳуқуқларга эгадирлар. Уларнинг мулоқотлари, мунозаралари ва қарорлар қабул қилиши ижтимоий битимлар тузиш шароитида манфаатларни ўзаро ҳисобга олишни ва битимларга эришишни назарда тутади. Турли-туман кўпинча эса бутунлай қарама-қарши манфаатларни келишиб олиш жуда мураккаб ва қийин иш ҳисобланади, бу эса ташкилотнинг тузилиш хусусиятларини ва бутун ишини белгилаб беради.

Халқаро Меҳнат Ташкилоти мураккаб ривожланиш йўлини босиб ўтди. Унинг ташкил этилиши вақтида 45 давлат иштирок этган бўлса, 1944 йилда 171 та давлат иштирок этди, уларда жаҳоннинг 98 фоиз аҳолиси истиқомат қилар эди. Собиқ Иттифоқ Халқаро Меҳнат Ташкилотига 1934 йилдан 1940 йилгача аъзо бўлиб турди. Иккинчи жаҳон урушининг бошланиши муносабати билан ва урушдан кейинги дастлабки йилларда собиқ Иттифоқ Халқаро Меҳнат Ташкилотига иштирок этишни тўхтатди ва ўзининг бу ташкилотга иштирокини 1954 йилда тиклади. Айни вақтда Халқаро Меҳнат Ташкилотига Украина ва Белоруссия аъзо бўлиб кирдилар. Иттифоқ инқирозга

учрагандан кейин Ўзбекистон Республикаси ҳам мустақил давлат сифатида Халқаро Меҳнат Ташкилоти аъзоси бўлди.

1969 йилда Ташкилотнинг 50 йиллиги муносабати билан унга Нобель мукофоти берилди.

Шуни ҳам айтиш керакки, шўролар ҳукумати даврида унинг раҳбарияти бир қанча сабабларга кўра Халқаро Меҳнат Ташкилотига салбий муносабатда бўлиб келди, бу эса собиқ Иттифоқ вакилларининг бу ташкилотдаги ишини мураккаблаштирди.

Халқаро Меҳнат Ташкилотининг бутун фаолияти унинг Устави билан белгиланади, бу Уставга вақт-вақти билан зарур ўзгартишлар ва қўшимчалар киритиб борилади. Ўзбекитон Республикаси ҳам бошқа мамлакатлар қатори Халқаро Меҳнат Ташкилотига кириш вақтида унинг Уставига риоя қилиш ва аъзолик бадалларини тўлаб туриш мажбуриятини олди. Ташкилот ва унинг барча уч гуруҳи раҳбарлари ҳамиша Халқаро Меҳнат Ташкилотини сиёсатдан холи ташкилот қилиш зарурлигини ва унинг бутун куч - ғайратини асосий ижтимоий-меҳнат муаммоларини ҳал этишга қаратиш лозимлигини баён қилиб келдилар. Бу ғоя анча тўғри ғоядир. Бироқ ижтимоий-меҳнат муаммоларини давлатлар ва ҳукуматларнинг сиёсатидан ажратиш амалда реал бўлмаган иш бўлиб келди ва шундай бўлиб қолмоқда. Иккинчи жаҳон урушидан кейин Халқаро Меҳнат Ташкилоти ишида социалистик мамлакатларнинг иштирок этиши ташкилотни сиёсийлаштиришни кучайтирди. Бунга Исроил билан араб мамлакатлари ўртасидаги зиддиятларнинг кучайиши, ЖАРда апартеидга қарши кураш ҳам ёрдам берди. Сиёсий йўналишдан бутунлай қутулишнинг имкони йўқлиги шунда намоён бўладики, ҳар йили бош Конференцияда резолюциялар бўйича комитет тузилларди, у одатда муайян сиёсий йўналишга эга бўларди. АҚШ Ташкилотнинг сиёсий тусда эканлиги ва уни ривожланаётган ва социалистик мамлакатлар танқид қилишини асоссиз деб ҳисоблаб, 1977 йилда Халқаро Меҳнат Ташкилотидан чиқиб кетди. Бироқ АҚШ 1980 йилда ўзининг доимий тарафдорлари таъсирида яна Ташкилотга қайтди. Шу билан бирга Халқаро Меҳнат Ташкилотининг социалистик мамлакатларга сиёсий тазйиқи кучайиб борди.

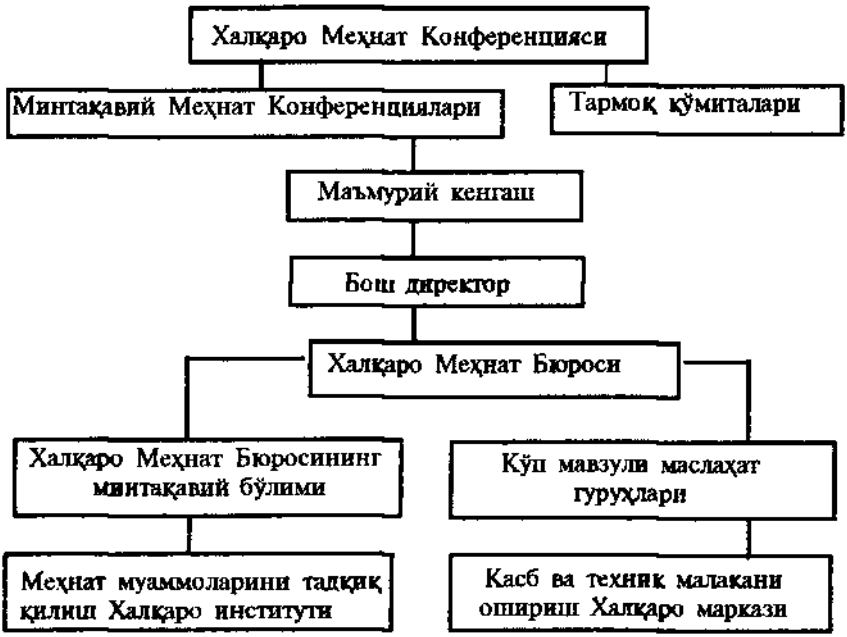
Собиқ Иттифоқ давлатлари ва Шарқий Европа мамлакатларининг бозор иқтисодиётига ўтиши ва социалистик йўл тутишдан воз кечиши Халқаро Меҳнат Ташкилотининг сиёсий йўл тутиши муайян даражада заифлашди, лекин буни тақозо этувчи бир қанча сабаблар ҳали сақланиб қолаётган эди.

Ҳозирги вақтда Халқаро Меҳнат Ташкилотининг иши қанчалик мураккаб ва зиддиятли бўлмасин, у бутун дунёда обрў-эътиборини сақлаб келмоқда.

22.2. Халқаро Меҳнат Конференциясининг тузилиши

Халқаро Меҳнат Конференциясининг тузилиши анча мураккаб ва кўп қатламлидир. Бу тузилиш 22.1- чизмада кўрсатилган.

Халқаро Меҳнат Конференцияси. Бу Халқаро Меҳнат Ташкилотининг юқори органи ҳисобланади. Халқаро Меҳнат Конференциясининг иши махсус *Регламент* билан белгиланади. Халқаро Меҳнат Конференцияси ҳар йили июнь ойининг бошларида Женевада тўпланади. Унинг иши илгари уч ҳафта давом этарди. 1944 йилдан бошлаб Конференциянинг иши тўрт кунга қисқаради. Ҳар бир давлат Конференцияга тўрт делегат юборади, улар ҳал қилувчи овозга эга бўладилар. Бу делегатларнинг икки нафари ҳукуматдан ва биттадан меҳнаткашлар ва тадбиркорлардан бўлади. Бундан ташқари, кўп мамлакатларнинг делегацияларига маслаҳатчилар ҳам киритилади, йирик делегацияларнинг таркиби 40 — 50 кишига етади. Конференцияда ҳаммаси бўлиб Халқаро Меҳнат Ташкилоти аъзолари бўлган мамлакатларнинг 1500 — 2000 вакили иштирок этади. Ҳукуматлар делегатларининг кўплари ўз мамлакатларида меҳнат масалаларига жавоб берадиган шахслар бўладилар. Ҳар бир Конференцияда фахрий меҳмонлар сифатида бир ёки икки давлат ёхуд ҳукуматнинг бошлиқлари сўзга чиқадилар. Хоҳ ҳукуматга қарашли, хоҳ ноҳукумат халқаро ташкилотлар Конференцияда кузатувчилар сифатида иштирок этадилар.



22.1. - чизма. Халқаро Меҳнат Конференциясининг тузилиши

Барча делегатлар тенг ҳуқуқлардан фойдаланадилар ва ўз эътиқодларига мувофиқ овоз берадилар. Шу билан бирга меҳнаткашлар ва тадбиркорларнинг делегатлари ўз ҳукуматларининг вакилларига

бир-бирларидан мустақил равишда овоз берадилар. Адолат юзасидан шуни айтиш керакки, кўпгина делегациялар ўз мамлакатлари раҳбариятининг муҳокама қилинаётган масалаларга ва улар бўйича овоз беришга делегатларнинг муносабати тўғрисидаги келишилган директиваларига эга бўладилар. Турли нуқтаи назарлар қарорларнинг кўпчилик овоз билан қабул қилинишига халақит бермайди. Кўп ҳолларда қарорлар кўпчилик овоз ёки консенсус билан қабул қилинади.

Халқаро Меҳнат Конференцияси умуман Халқаро Меҳнат Ташкилотининг иш йўналишларини муҳокама қилади, конвенциялар ва тавсиялар шаклида халқаро меҳнат нормаларини ишлаб чиқади ҳамда тасдиқлайди, Ташкилот фаолиятининг айрим масалалари юзасидан резолюциялар қабул қилади. Ҳар икки йилда Конференция Халқаро Меҳнат Ташкилоти ишининг икки йиллик дастурини ва бюджетини тасдиқлайди.

Ташкилотнинг маблағлари асосан аъзо давлатларнинг тўлайдиган аъзолик бадалларидан таркиб топади. Кейинги йилларда ҳукуматларнинг вакиллари, айниқса Халқаро Меҳнат Ташкилотининг асосий тўловчилари бюджетнинг нолдан иборат реал ўсишини ёқлаб чиқмоқдалар. Улар бюджетнинг фақат рўй бераётган долларнинг қадрсизланиши доирасида номинал миқдорларда кўпайишига рози бўлмоқдалар. Бироқ янги-янги вазифаларнинг вужудга келиши ва янги дастурларнинг пайдо бўлиши бюджетни бирмунча ошириш зарурлигини тақозо этмоқдаки, буни кўпгина ривожланаётган мамлакатлар қўллаб-қувватламоқдалар.

Уч йилда бир марта Бош Конференцияда янги Маъмурий Кенгашни сайлаш амалга оширилади.

Бош Конференциянинг иши ҳар кунги мажлислар ва турли қўмиталарнинг Халқаро Меҳнат Конференциясида ташкил этиладиган мувозий ишларидан иборат бўлади. Ялпи мажлисларда умумий мунозаралар бўлиб ўтади. Уларда Халқаро Меҳнат Ташкилотининг муайян даврдаги фаолияти тўғрисидаги ҳисобот ва Бош директорнинг энг муҳим ижтимоий — меҳнат мавзуларидан бири ҳақидаги маърузаси тингланади.

Халқаро Меҳнат Конференциясининг ялпи мажлисларда бўладиган мунозараларда делегацияларнинг фақат ҳақиқий аъзоларигина иштирок этадилар. Катта мамлакатларнинг делегацияларидан одатда ҳам ҳукумат делегатлари, ҳам меҳнаткашлар ва тадбиркорлар делегатлари қатнашадилар. Унчалик катта бўлмаган мамлакатлардан 1—2 делегат сўзга чиқади, айрим делегациялар умумий мунозараларда иштирок этмайдилар. Конференцияда овоз бериш электрон тизим ёрдамида ўтказилади.

Умумий мунозараларда фақат муҳокамага қўйилган маърузаларга доир масалалар эмас, шу билан бирга Конференция қўмиталарида қараб чиқиладиган масалалар ҳам, шунингдек сўзга чиқувчи делегатларнинг фикри бўйича муҳим бўлган масалалар ҳам муҳокама

қилинади. Шундай қилиб, умумий мунозараларнинг масалалар доираси ниҳоятда кенгдир.

Конференцияда ташкил этиладиган бир қатор қўмиталар доимий қўмиталар ҳисобланади. Уларга қуйидагилар киради:

Фирмойиш берувчи қўмита; у Конференция ва қўмиталар ишининг дастури ва вақтини тартибга солади, янги қўмиталар тузиш ҳақидаги таклифларни ишлаб чиқади.

Ваколатларни текшириш қўмитаси; у делегатлар ва улар маслаҳатчиларининг ваколатларини текширади, шунингдек ваколатлар муносабати билан шикоятларни қараб чиқади. Ваколатлар кўриб чиқилгандан кейин Конференциянинг барча делегатлари ва қатнашчилари рўйхати эълон қилинади.

Молиявий қўмита ҳукумат вакилларига тааллуқли бўлиб, ҳукуматларнинг аъзолик бадалларини тўлаш, қарзларни узиш, бюджет сметалари дастурлар ва минтақалар бўйича харажатларни тақсимлаш юзасидан таклифлар масалаларини қараб чиқади. Унга ташкилотнинг Конференцияга тақдим этилган ҳар бир аъзодан биттадан ҳукумат делегати киради.

Конвенциялар ва тавсияларни татбиқ этиш қўмитаси Халқаро Меҳнат Ташкилоти аъзолари бўлган мамлакатлар ҳукуматлари томонидан тақдим этиладиган конвенцияларнинг бажарилиши тўғрисидаги маълумотлар ва маърузаларни қараб чиқади, ана шу масалалар юзасидан айрим мамлакатлар ҳукумат вакилларининг чиқишларини эшитади ва Конференцияга маъруза тақдим этади. Конференциянинг бу қўмитаси учун катта тайёргарлик ишларини Маъмурий кенгашнинг конвенциялар ва тавсияларини татбиқ этиш бўйича экспертлар қўмитаси бажаради.

Ҳар бир Конференцияда янги конвенциялар ва тавсияларни ишлаб чиқадиган битта ёки бир нечта қўмиталар иш олиб боради. Ҳар бир конвенция бўйича иш одатда икки йил давом этиши сабабли бундай қўмиталар тегишли равишда иккита Конференцияда иш олиб борадилар. Конвенциялар ва резолюцияларни ишлаб чиқиш тартиби ҳақида қуйироқда гапирилади. Молиявий қўмитадан ташқари барча қўмиталар уч томонламадир.

Тармоқ қўмиталари. Тармоқ қўмиталари Конференция доирасидан ташқари халқ хўжалигининг айрим тармоқлари учун характерли бўлган ижтимоий-меҳнат муносабатларини халқаро даражада муҳокама қилиш учун ташкил этилган. Тармоқ қўмиталари кимё, кўмирчилик, қурилиш, озиқ-овқат, хизмат кўрсатиш соҳасида, ички транспорт, металлургия, нефть, металлни қайта ишлаш, тўқимачилик, ёғоч ишлаш саноати, *шунингдек плантация каби тармоқларни қамраб олади.* Қўмиталар доимий органлар ҳисобланади, лекин мажлислар ўтказиш учун номунтазам — бир неча йилда бир марта тўпланадилар. Хизматчилар меҳнати ва ақлий меҳнат ходимлари масалалари юзасидан

Маслаҳат қўмитаси ва қишлоқ районларини ривожлантириш бўйича Маслаҳат қўмитаси ҳам тармоқ қўмиталари сингари иш олиб боради-лар.

Бундан ташқари, вақт-вақти билан бошқа тармоқлар учун ҳам уч томонлама техникавий кенгашлар чақириб турилади.

Уч томонлама Тармоқ қўмиталари ўрнига бир қатор тармоқлар учун икки томонлама тармоқ органлари ташкил этилган ва ишлаб турибди. Масалан, давлат хизматчилари меҳнати масалалари юзасидан қўмита ҳукуматларнинг вакилларидан ва давлат хизматчиларининг касаба уюшмаларидан тузилган.

Кема эгалари ва денгизчилар вакилларидан иборат қилиб тузилган Денгиз паритет комиссияси Халқаро Меҳнат Конференциясининг махсус денгизчилар сессияларига таклифлар тайёрлаш тартибида денгизчиларнинг меҳнат шароити масалаларини ўрганади.

Регионал Конференциялар. Регионал (минтақавий) Конференция-лар Халқаро Меҳнат Ташкилотининг дунёнинг турли жойлари билан доимий алоқаларини қўллаб-қувватлаш ва у жойларда рўй бераётган ижтимоий-иқтисодий ўзгаришларни ўрганиш учун чақирилади.

Конференциялар зарурат ва имкониятларга қараб вақт-вақти билан чақириб турилади. Уларда мазкур минтақа учун алоҳида қизиқиш уйғотадиган масалалар қараб чиқилади. Бундай Конференцияларнинг қарорлари ё Халқаро Меҳнат Ташкилотига ёки ҳукуматларга, минта-қадаги мамлакатлар меҳнаткашлар бирлашмалари ва вакилларига юборилади.

Осиё, Америка, Африкада Конференциялар ўртасидаги даврда минтақавий маслаҳат қўмиталарининг кенгашлари чақирилади, уларда ҳам худди юқоридаги каби вазифалар ҳал этилади.

Қўмиталар ҳам, Конференциялар сингари, уч томонлама вакил-ликка эга бўлиб, Халқаро Меҳнат Ташкилотининг минтақалардаги куч-ғайратини амалга оширишга ва васийликка хизмат қилади.

22.3. Халқаро Меҳнат Бюроси фаоллигини ташкил этиш

Халқаро Меҳнат Бюроси. Штаб хонаси Женевада бўлган Халқаро Меҳнат Бюроси Халқаро Меҳнат Ташкилотининг доимий котибияти унинг маъмурий ва ижроия органи, тадқиқотчи ва ахборот маркази ҳисобланади. Халқаро Меҳнат Бюросининг Женевадаги марказий аппа-ратида банд бўлган ва Халқаро Меҳнат Ташкилоти ўзининг ижтимоий ҳамкорлик лойиҳаларини амалга оширадиган мамлакатлардаги, шу-нингдек Халқаро Меҳнат Ташкилотининг 40 та бўлимидаги ходим-ларнинг сони — булар тахминан 1,9 минг хизматчи ва техник экспертлар бўлиб, тахминан 110 миллат вакилларидир. Халқаро Меҳнат Бюросининг кўпчилик ҳамдўстлик мамлакатларига хизмат қилувчи бўлими Москва шаҳрида жойлашган.

Халқаро Меҳнат Бюросига **Бош директор** бошчилик қилади, у Маъмурий кенгаш томонидан 5 йилга сайланади. Халқаро меҳнат бюроси ва унинг раҳбарияти таркиби доимийдир. Чунончи 1919 йилдан бошлаб ҳозирги вақтгача ҳаммаси бўлиб саккизта бош директор ишлаб келди. Халқаро Меҳнат Бюросининг бир қатор ходимлари муддатсиз контрактларга эгадирлар.

Халқаро Меҳнат Ташкилотининг доимий ижроия органи бўлган Халқаро Меҳнат Бюроси ижтимоий-меҳнат муаммоларига доир жаҳон миқёсидаги тадқиқотчилик ва ижтимоий-ахборот маркази вазифасини ҳам адо этиб келади. У меҳнат шароитлари ва меҳнаткашларнинг аҳволини халқаро миқёсда тартибга солишга доир барча масалалар юзасидан ахборот тўплайди ва тарқатади. Бюро Конференцияда қараб чиқилиши керак бўлган масалаларни, шунингдек халқаро конвенциялар ва тавсиялар қабул қилиш мақсадида ўрганиб чиқади. Икки йиллик дастурда назарда тутилган турли махсус текширишлар ўтказади. Маъмурий кенгаш топшириғига мувофиқ бюро Конференция ва Маъмурий кенгаш кун тартибига кирадиган масалалар юзасидан ҳужжатлар тайёрлайди, ҳукуматларнинг илтимосига кўра уларга миллий қонунчилик ҳужжатлар лойиҳаларини ишлаб чиқишда ўз имкониятлари даражасида ёрдам кўрсатади; қабул қилинган ва ратификация этилган конвенцияларга риоя қилинишини кузатиб боради; ижтимоий-меҳнат масалалари юзасидан халқаро миқёсда қизиқиш уйғотадиган турли хил китобларни нашр этади.

Ўзбекистон ва халқаро меҳнат ташкилоти.

Халқаро Меҳнат Ташкилотида Ўзбекистон Республикасининг иштирок этиши фақат мустақиллик даврининг мевасидир. Ўзбекистон Республикаси делегациясининг Конференциядаги таркиби Халқаро Меҳнат Ташкилоти тузилишига анча мувофиқ келадиган бўлди.

22.4. Халқаро Меҳнат Бюросининг иш усуллари

Халқаро меҳнат ташкилоти ўз ишида турли усуллардан фойдаланади. Улардан учта асосийсини ажратиб кўрсатиш мумкин.

1. Халқаро меҳнат нормаларини ишлаб чиқиш ва қабул қилиш; конвенциялар ва тавсиялар ҳамда уларнинг бажарилишини назорат қилиш.

2. Ижтимоий-меҳнат муаммоларини ҳал қилишда мамлакатларга ёрдам кўрсатиш (Халқаро Меҳнат Ташкилотида буни техникавий ҳамкорлик дейишади).

3. Ижтимоий-меҳнат муаммолари соҳасида тадқиқотлар ўтказиш ва нашр ишларини амалга ошириш.

Конвенциялар ва тавсиялар ишлаб чиқиш ҳамда уларнинг татбиқ қилинишини назорат қилиш. Бу ишлар Халқаро Меҳнат Ташкилотининг бутун фаолиятида бош вазифа бўлиб келган ва шундай бўлиб қолади.

Халқаро Меҳнат Ташкилоти ўз мақсадларига эришиш ва вазифаларини адо этиш учун халқаро дастурлар ишлаб чиқади, улар меҳнаткашларнинг меҳнат ва ҳаёт шароитини яхшилашга, бандлик имкониятларини оширишга ва инсоннинг асосий ҳуқуқларини қўллаб-қувватлашга, умумий ва касб таълимини такомиллаштиришга қаратилади. Халқаро меҳнат нормалари бундай сиёсатни амалга ошириш учун асос бўлиб хизмат қилади.

Халқаро Меҳнат Ташкилоти тузилган вақтдан буён ўтган давр ичида қабул қилинган бу нормалар шундай соҳаларни, чунончи: инсоннинг меҳнат соҳасидаги асосий ҳуқуқлари (ассоциация эркинлиги, мажбурий меҳнатни тугатиш, имкониятлар ва муроҳаатнинг тенглиги), бандликка кўмаклашиш, меҳнат шароитининг ва ишлаб чиқариш муҳитининг яхшиланиши, меҳнат назорати ва меҳнат муносабатлари, меҳнаткашларнинг ижтимоий таъминоти, айрим тармоқларда меҳнатнинг ўзига хос хусусиятлари, меҳнаткашлар айрим тоифаларининг меҳнати каби соҳаларини қамраб олади.

Нормаларни ишлаб чиқиш тартиби. Икки хил турдаги халқаро-ҳуқуқий ҳужжатлар Халқаро Меҳнат Ташкилоти Уставида ва унинг бошқа айрим ҳужжатларида мустаҳкамланган тадбирлар доирасида қабул қилинади. Ташкилот тажрибаси учун анъанавий бўлган тадбир икки марта муҳокама қилиш тадбиридир.

Биринчи муҳокама — Конференциялар мазкур масалани муҳокама қилиш учун таъсис этилган уч томонлама қўмитада ўтказилади. Қўмита ўз аъзоларининг умумий розилиги билан хулосаларнинг узил-кесил матнини ишлаб чиқиш учун Конференциянинг ялпи мажлисига киритади.

Биринчи муҳокамада хулоса матнини Конференцияда қараб чиқиш тамом бўлгандан кейин Халқаро Меҳнат Бюроси шу асосда конвенция ёки тавсия лойиҳасини тайёрлайди (Конференцияда қабул қилинган қарорга мувофиқ). Бу матн иккинчи муҳокамадан ўтгандан сўнг (бунда бўлажак конвенция ёки тавсия лойиҳасига ўзгаришлар ва тузатишлар киритилади) овоз бериш учун Конференциянинг ялпи мажлисига киритилади. Бўлажак халқаро-ҳуқуқий ҳужжат қабул қилиниши учун иштирок этаётган делегатлар овозининг учдан икки қисмини олиши лозим.

Бундан ташқари, бир марта муҳокама қилиш тадбирини ҳам ўтказиш мумкин, унинг доирасида Конференциянинг тегишли қўмитаси бўлажак конвенция ёки тавсиянинг лойиҳасини дарҳол қараб чиқади.

Конвенциялар ва тавсияларнинг юридик табиати. Конвенция ва тавсиялар Халқаро Меҳнат Ташкилоти халқаро ҳуқуқий ҳужжатларининг иккинчи тури сифатида ўзининг юридик табиати билан фарқ қилади. Конвенциялар — халқаро-ҳуқуқий шартномалар бўлиб, уларни ратификация қилган аъзо давлатларнинг юридик тарздаги

мажбуриятларини мустаҳкамлайди. Тавсиялар эса Халқаро Меҳнат Ташкилоти аъзолари бўлган давлатлар меҳнат муносабатларининг у ёки бу соҳасидаги ўз сиёсатини ишлаб чиқишда, миллий қонунчилик ва амалий тадбирларни ишлаб чиқишда фақат йўлланма олиш учун мўлжалланган бўлади.

Конвенциялар ва тавсиялар Халқаро Меҳнат Ташкилоти томонидан аъзо давлатлар учун минимал андозалар сифатида қараб чиқилади ва улар томонидан меҳнаткашлар ва тадбиркорларнинг аҳволини ёмонлаштириш учун фойдаланмаслиги лозим.

Илгари қабул қилинган конвенциялар ва тавсиялар тўлиқ ёки қисман қайта қараб чиқилиши мумкин, у Маъмурий кенгаш ташаббуси билан ўтказилиши мумкин. Маъмурий кенгаш аъзо давлатлар ҳукуматлари билан тегишли масалани дастлабки тарзда маслаҳатлашиб олгандан кейин уни навбатдаги Халқаро Конференциянинг кун тартибига киритади. Конвенцияларни қайта қараб чиқиш юқорида тасвирланган иккинчи муҳокамага ўхшаш тадбир доирасида рўй беради.

Халқаро Меҳнат Конференцияси қабул қилган конвенциялар ва тавсиялар сессиялар ёпилгандан кейин ўн икки ой мобайнида аъзо давлатларнинг ваколатли миллий органлари қараб чиқиши учун тақдим этилиши лозим. Конвенциялар ва тавсияларни ваколатли ҳокимият органларига тақдим этиш вазифаси аъзо давлатлар ҳукуматлари зиммасига юкланади. Давлатларнинг парламентлари ёки бошқа қонун чиқарувчи органлари ваколатли органлар бўлиши мумкин. Улар конвенцияларни ратификация қилиш ҳақида қарор қабул қиладилар, шунингдек ратификация қилинган конвенцияларнинг қоидаларини амалга ошириш учун миллий қонунчиликка қандай ўзгаришлар киритиш тўғрисида ҳам қарор қабул қиладилар. Барча ҳолларда Халқаро Меҳнат Ташкилотига аъзо бўлган мамлакатнинг ҳукумати Халқаро Меҳнат Бюросига халқаро-ҳуқуқий ҳужжатларни ваколатли органлар кўриб чиққандан кейин қандай тадбирлар белгиланган ҳақида маъруза юборади.

Тақдим этилган конвенцияларнинг ратификация қилиниши, шунингдек тавсиялардан миллий тажриба учун фойдаланиш ҳамиша ҳам содир бўлавермайди. Бундан ташқари, у ёки бу ҳужжатлар вақт ўтиши билан эсдан чиқариб юборилиши ва муайян бир мамлакатдаги муносабатларнинг мазкур соҳасидаги аҳволга ҳеч қандай таъсир кўрсатмаслиги мумкин. Конвенцияларнинг ратификация қилиниши муҳим халқаро-ҳуқуқий ҳужжат бўлиб, унинг воситасида Халқаро Меҳнат Ташкилотига аъзо бўлган давлат ўзига улардан келиб чиқадиган халқаро мажбуриятларни қабул қилади.

Янги конвенция уни ратификация қилган муайян давлат учун Халқаро Меҳнат Ташкилотининг Бош директори томонидан ратификация ёрлиғи қайд қилинган кундан эътиборан 12 ойдан кейин кучга киради. Конвенция кучга кирган пайтдан бошлаб мазкур давлат унинг татбиқ этилишини кафолатлаш учун зарур чоралар кўриши

зарур, булар хоҳ қонун актлари (қонунлар ёки кичик қонун актлари) ёки хоҳ амалий тадбирлар бўлиши мумкин.

Айрим давлатларнинг конституцион ҳуқуқи шу нарсани назарда тутадики, конвенциялар ратификация қилиниши биланоқ миллий қонунлар билан бир қаторда ички ҳуқуқ манбаига айланади. Бироқ бундай ҳолда миллий қонунлар билан конвенция қоидалари ўртасида зиддиятлар келиб чиқмаслигига қаратилган қўшимча чоралар кўрилиши зарур. Бундан ташқари, конвенцияда қайд қилинган талабларнинг бажарилмай қолиши учун санкция белгиланиши, шунингдек конвенция мазкур давлат учун кучга кирганлигидан барча манфаатдор шахслар (тадбиркорлар, меҳнаткашлар, меҳнат инспекцияси хизматлари, суд органлари) нинг тўла хабардор бўлиши таъмин этилиши лозим. Бу хилдаги чораларни кўришда тадбиркорларнинг ассоциациялари ва касаба уюшмалари маслаҳатлашиб олган бўлишлари мақсадга мувофиқдир.

Конвенцияни ратификация қилиш йўли билан ўзига ундан келиб чиқадиган мажбуриятларни қабул қилган давлат **денонсация** (бекор қилиш) йўли билан унинг бундан кейин татбиқ этилишидан воз кечишга, яъни у билан боғлиқ бўлган қоидалар билан ҳисоблашмасликка ҳақлидир. Ҳар бир конвенцияда уни денонсация қилиш тартиби ва муддатини белгилаб берадиган модда бор.

Халқаро меҳнат нормаларининг татбиқ этилишини назорат қилиш. Халқаро Меҳнат Ташкилоти конвенциялари ва тавсияларини татбиқ этишни назорат қилиш тизими шу Ташкилотнинг Уставига асосланган. Бу тизим ўзига, **биринчидан,** аъзо давлатлар ҳукуматлари вакилларининг маърузаларига асосланган мунтазам назоратни ва **иккинчидан,** тақдимотлар ва шикоятларни қараб чиқишга асосланган бир қатор махсус назорат тадбирларини қамраб олади. Халқаро Меҳнат Ташкилоти Уставига кўра, аъзо давлатлар ратификация қилинган конвенцияларни татбиқ этиш юзасидан кўрилган чора-тадбирлар ҳақида ҳар йилги маърузаларни тақдим этишлари лозим. Амалда ҳозирги вақтда амал қилиб турган маърузаларни тақдим қилиш тизимига мувофиқ энг муҳим конвенциялар бўйича маърузалар инсоннинг меҳнат соҳасидаги асосий ҳуқуқларига тааллуқли бўлиб, икки йилда бир марта тақдим этилади, бошқа конвенциялар бўйича эса тўрт йилда бир марта тақдим этилади.

Ҳукумат маърузаларини қараб чиқадиган органлар, юқорида айтиб ўтилганидек, Маъмурий кенгашнинг конвенциялар ва тавсияларни татбиқ этиш бўйича экспертлар қўмитаси ва Халқаро Меҳнат Конференциясининг конвенциялар ва тавсияларни татбиқ этиш қўмитасидир.

Маърузаларни қараб чиқиш тизими шундай тадбир билан тўлдириладики, унга мувофиқ аъзо давлатлар Халқаро Меҳнат Бюросига муайян вақт оралиғидаги конвенциялар ва тавсияларни ратификация қилиш масалалари юзасидан ўз қонунчилиги ва амалиётининг аҳволи

тўғрисида маърузалар тақдим этиб туриши лозим. Бундай маърузалар бирорта конвенцияга ёки ўзаро бир-бири билан маҳкам боғланган конвенциялар ва уларга мос келадиган тавсиялар бўйича тақдим этилади. Мазкур тадбирнинг мақсадларидан бири ратификация қилиш ёки уни орқага суриш ҳолатларини аниқлашдир.

Кейинги 30 йил ичида назорат органлари ратификация қилинган конвенциялар талабларига мувофиқ миллий қонунчилик ва сиёсат ўзгарган 2000 га яқин ҳолатни қайд қилишга муваффақ бўлдилар.

Халқаро техникавий ҳамкорлик. Бундай ҳамкорлик 30- йилларнинг бошларидаёқ Халқаро Меҳнат Бюроси ходимларини мамлакатларга маслаҳат бериш мақсадлари билан юбориш тарзида йўлга қўйилган эди. Сўнгра экспертлар институти ташкил этилди. Экспертлар дунёнинг турли мамлакатларидан танлаб олинади ва улар асосан ривожланаётган мамлакатларда Халқаро Меҳнат Ташкилоти лойиҳалари асосида иш олиб борадилар.

Кейинги вақтларда экспертларнинг фаолияти тобора ортиб, тараққиётнинг миллий режалари таркибий қисмига айланиб бораётир. Бу фаолият тўлиқ бандликка кўмаклашишдан иборатдир. Инсон ресурсларини ривожлантириш, турмуш даражасини яхшилаш, меҳнат қонунчилигини такомиллаштириш, меҳнат муносабатларини, касб-техника маълумоти олишни яхшилаш, бошқаришнинг замонавий усулларини жорий қилиш, меҳнат шароитларини яхшилаш ва шу каби асосий масалалар бўйича иш олиб борилмоқда.

Халқаро Меҳнат Ташкилоти „Фаол шериклик сиёсати“ дан келиб чиқиб 1992 йилда техникавий ҳамкорликни ташкилий қайта қуришни бошлади. Унинг мақсади — Халқаро Меҳнат Ташкилотининг ўз штаб-хонасида ва жойларда амалга оширадиган бутун фаолияти Ташкилот қатнашчиларининг манфаатларига тобора кўпроқ жавоб беришини таъминлашдан иборат. Бунинг учун кўп тармоқли маслаҳат гуруҳлари Африка, Америка, Осиё ва Тинч океан районида, шунингдек Марказий ва Шарқий Европа мамлакатлари ва араб давлатлари учун ташкил этилган. Бу гуруҳлар таркибига билимларнинг турли тармоқлари бўйича маслаҳатчилар кирган.

Экспертлар ва маслаҳатчиларнинг ишларидан ташқари техникавий ёрдам кўрсатиш учун зарур асбоб-ускуналар етказиб бериш, миллий кадрлар тайёрлаш учун стипендиялар ажратишни ўз ичига олади. Бу иш жойларнинг ўзида амалга оширилади ҳамда бошқа мамлакатларга меҳнат сафарига юбориш, асосан ривожланаётган мамлакатларнинг вакиллари учун турли семинарлар ташкил этиш йўли билан амалга оширилади.

Халқаро Меҳнат Ташкилотининг техникавий ёрдам кўрсатиш миқёси маълум даражада уни маблағ билан таъминлаш имкониятларига боғлиқдир. Халқаро Меҳнат Ташкилотининг техникавий ёрдам кўрсатиши учун ажратилган маблағлар унчалик кўп эмас. Лекин унинг

бюджетида маблағлар миқдори йил сайин ортиб бормоқда. Халқаро техникавий ҳамкорлик тадбирлари маълум даражада Бирлашган Миллатлар Ташкилотининг ривожланиш дастури томонидан маблағ билан таъминланади. У Халқаро Меҳнат Ташкилотига йирик миқёсли *лойиҳаларни амалга оширишни топширади*, хусусан кадрлар тайёрлаш соҳасидаги лойиҳаларни рўёбга чиқаришни юклайди. Булар ҳар бир айрим ҳолатда экспертлар гуруҳининг бир неча йил давомида иш олиб боришини талаб қилади. Саноати ривожланган мамлакатларнинг айримлари (Германия, Италия, Бельгия, Финляндия, Швеция) техникавий ҳамкорлик лойиҳаларини амалга ошириш учун муайян миқдорда маблағ ажратадилар. Халқаро Меҳнат Ташкилоти ишида кўпгина тажриба тўпланган бўлишига қарамасдан ҳали кўп муаммолар кўзга ташланади. Улар орасида қуйидагиларни ажратиб кўрсатиш мумкин:

1. Халқаро Меҳнат Ташкилоти гарчи сиёсатдан холи ташкилот деб эълон қилинган бўлишига қарамасдан, барибир ҳали маълум даражада сиёсий ташкилот бўлиб қолаётир. Бу ҳол Марказий ва Шарқий Европанинг собиқ социалистик мамлакатларига салбий ва ажратувчилик билан муносабатда бўлишда ўз ифодасини топган эди. Мазкур мамлакатларнинг раҳбариятлари социалистик йўналишдан воз кечгандан кейин ва бозор муносабатларига ўтишгач, Халқаро Меҳнат Ташкилотининг бу мамлакатларга нисбатан муносабати ўзгармоқда. Лекин келгусида бу муносабатларнинг қандай бўлиши ҳозирча номаълумдир.

2. Халқаро Меҳнат Ташкилотининг катта тажрибасидан, унинг ишлаб чиққан ва қабул қилган ижтимоий-меҳнат муносабатлари соҳасидаги конвенциялари ва тавсияларидан нималарни ва қандай фойдаланиш мумкинлиги ҳали ўрганиш ва амалда синаб, текшириб кўришни талаб қилади. Россиянинг Халқаро Меҳнат Ташкилоти билан ўтказган дастлабки маслаҳатлари ҳамда Халқаро Меҳнат Бюросининг бандлик масалалари юзасидан берган тавсиялари шуни кўрсатадики, ҳали унинг фаолиятида Россия халқларининг миллий хусусиятлари, анъаналари, тафаккур тарзи етарли даражада ҳисобга олинаётгани йўқ.

3. Жаҳонда рўй бераётган иқтисодий, сиёсий ва ижтимоий ўзгаришлар Ташкилотнинг мақсадлари, вазифалари ва иш йўналишларида тегишли ўзгаришлар қилинишини талаб этади. Бундан бир неча йил муқаддам Халқаро Меҳнат Ташкилотининг Уставига айрим ўзгаришлар киритилган эди, бугунги кунга келиб булар етарли бўлмай қолди. Ҳаётнинг кўрсатишича, иш режаларини ўртача муддатли (6 йилга мўлжаллаб) тузиш тажрибаси ўзини унчалик оқламади. Бироқ узоқ муддатли вазифалар ва режаларни белгилаб чиқиш ва тузиш муҳим

вазифалардан бўлиб келмоқда. Шу муносабат билан Халқаро Меҳнат Ташкилотининг 82- юбилейи сессиясида 1994 йилда Халқаро Меҳнат Ташкилотининг келажаги масаласи муҳокама қилиниши долзарб масала бўлди.

4. Ташкилот ва унинг асосий органларининг тузилишида бир қатор муаммолар бор. Халқаро Меҳнат Конференцияси ҳар йили тўпланади ва унинг ишида кўпгина делегатлар ва маслаҳатчилар иштирок этадилар. Бу эса Халқаро Меҳнат Ташкилотидан ҳам, шунингдек иштирок этувчи мамлакатлардан ҳам кўпгина куч-ғайрат ва маблағ сарфлашни талаб қилади. 1994 йилда унинг иш тартибига айрим ўзгаришлар киритилди, лекин улар ҳали етарли эмасдек туюлади. Халқаро Меҳнат Ташкилотининг назорат қилиш механизмини диққат-эътибор билан қараб чиқиш ва уни такомиллаштириш лозим бўлади.

5. Халқаро Меҳнат Ташкилоти Маъмурий кенгашнинг тузилиши бир неча ўн йиллардан бери ўзгармай келади. Саноат жиҳатидан анча ривожланган мамлакатлардан Халқаро Меҳнат Ташкилоти ҳукумат аъзоларининг доимий сони (10) ҳақидаги масала қайта қараб чиқилиши керак, чунки у ривожланаётган мамлакатларнинг норозилигига сабаб бўлиб келаётир. Бирлашган Миллатлар Ташкилотининг хавфсизлик кенгашидан фарқли ўлароқ (унда доимий аъзолар вето ҳуқуқига эгадирлар) Маъмурий кенгашнинг доимий аъзолари бундай ҳуқуққа эга эмаслар, шунинг учун ҳам уларнинг сонини ўзгармас қилиб қолдириш ўз аҳамиятини йўқотади. Иккинчи томондан, Ташкилот аъзолари сонини кўпайтириш Маъмурий кенгаш аъзолари таркибини бирмунча кўпайтиришни талаб қилади. Унинг ишини ташкил этиш ва тузилишида бошқа муаммолар ҳам мавжуд.

6. Халқаро Меҳнат Ташкилотининг бутун ишида уни мутахассис кадрлар билан тўлдириб бориш, шунингдек экспертлар ва маслаҳатчиларни минтақаларда ишлаш учун танлаш ҳам юят муҳим аҳамиятга эгадир. Бу ерда кадрларнинг барқарорлигини таъминлаш ижобий ҳолдир. Лекин унинг ўз камчиликлари ҳам бор. Бу мутахассислар ўзларининг мамлакатларидан узилиб қолган, батамом халқаро амалдорларга айланган Халқаро Меҳнат Бюросининг ходимлари ўз халқидан, унинг орзу-умидлари ва манфаатларидан ажралиб қоладилар. Турли мамлакатлар ва минтақаларнинг вакиллари Халқаро Меҳнат Бюросида бир текисда тақсимланмаган. Бу муаммо маълум бўлса ҳам, лекин ҳал қилинмасдан келмоқда.

Қисқача хулосалар

Бозор иқтисодиётига ўтган мамлакатларда ижтимоий-меҳнат муносабатлари тизими кенг ва ҳар томонлама ривожланган. Бу муносабатлар, ижтимоий-меҳнат, миллий қонунлар томонидан ҳам

тартибга солиб турилади, шунингдек тобора кўпроқ ҳукумат, меҳнаткашлар ва тадбиркорлар вакиллари ўртасида тузилган уч томонлама битимлар асосида ҳам бошқариб борилади.

Ижтимоий тараққиёт ва тинчликка кўмаклашиш, инсон ҳуқуқларини ҳимоя қилиш ва халқаро меҳнат нормаларини ишлаб чиқиш мақсадида 1919 йилда Халқаро Меҳнат Ташкилоти тузилган эди. Дунёда рўй берган барча мураккаб ўзгаришларга қарамасдан Миллатлар иттифоқи ҳузурида автоном Ташкилот сифатида тузилган бу ташкилот жуда кўп воқеаларни бошдан кечирди ва 1946 йилдан бошлаб Бирлашган Миллатлар Ташкилотининг биринчи ихтисослашган муассасаси бўлди ва ўзининг зарурлиги ҳамда фойдали эканлигини исботлади.

Халқаро Меҳнат Ташкилоти ижтимоий-меҳнат қонунчилигининг ва уч томонлама битимлар тузишнинг халқаро маркази ҳисобланади. Унинг барча органларининг уч томонлама тузилиши Халқаро Меҳнат Ташкилотининг фарқ қилувчи белгиларидан биридир. Унинг доирасида ҳукуматлар, меҳнаткашлар ташкилотлари ва тадбиркорлар ўртасидаги мулоқот амалга оширилади. Ташкилот ўзи ташкил топган ва мавжуд бўлиб келган йиллар мобайнида ижтимоий-меҳнат муносабатларини ва уларни тартибга солиш соҳасида жуда катта тажриба тўплаган. Унинг ишида Бирлашган Миллатлар Ташкилоти тизимига кирувчи барча мамлакатлар амалда иштирок этадилар.

Халқаро Меҳнат Ташкилотининг асосий мақсадлари — ижтимоий-иқтисодий тараққиётга, кишилар фаровонлиги ва меҳнат шароитини яхшилашга ёрдам бериш, инсон ҳуқуқларини ҳимоя қилишдир. У давлатлар ва халқаро ҳамжамиятнинг янада тўлароқ бандликка эришиш, турмуш даражасини ошириш, ижтимоий адолат ўрнатилиши, меҳнаткашларнинг турмуши ва соғлиғини муҳофаза қилиш, ишлаб чиқариш ва атроф муҳитни яхшилаш, меҳнаткашларнинг энг ночор гуруҳларини ҳимоя қилишга қаратилган куч-ғайратини қўллаб-қувватлайди. Шундай қилиб, Халқаро Меҳнат Ташкилоти олижаноб умуминсоний вазифаларни бажармоқда.

Халқаро Меҳнат Ташкилотининг тузилиши мураккабдир. У Халқаро Меҳнат Конференциясини, тармоқ қўмиталари, минтақавий Конференциялар ва минтақавий маслаҳат қўмиталари, Маъмурий кенгаш, Бош директор бошчилигидаги Халқаро меҳнат бюросини қамраб олади. ХМБ дан ташқари барча органлар уч томонлама вакилликка эгадир.

Халқаро Меҳнат Конференцияси Халқаро Меҳнат Ташкилотининг юқори органи бўлиб, ҳар йили тўпланади. Ҳар бир аъзо давлат Конференцияда ўзининг тўрт нафар ҳал қилувчи овозга эга бўлган делегати билан иштирок этади, улардан иккитаси ҳукуматдан, биттаси меҳнаткашлардан ва яна биттаси тадбиркорлардан бўлади. Ҳар бир

делегат зарур миқдордаги маслаҳатчиларига эга бўлиши мумкин. Конференция Ташкилот фаолиятининг барча асосий масалаларини ҳал қилади.

Маъмурий кенгаш — Халқаро Меҳнат Ташкилотининг ижроия органидир. У 56 кишидан ташкил топади: 28 киши ҳукумат вакиллари, 14 киши меҳнаткашлар, 14 киши эса тадбиркорлар вакилларидир. Маъмурий кенгаш Халқаро Конференцияда ўзининг гуруҳлари бўйича уч йил муддатга сайланади. У йилига уч марта тўпланади ва Конференция қарорларини амалга оширади, Халқаро Меҳнат Бюросининг фаолиятини йўналтириб туради, Халқаро Меҳнат Бюросининг Бош директорини беш йил муддатга сайлайди.

Халқаро Меҳнат Бюроси — Халқаро Меҳнат Ташкилотининг доимий иш олиб борувчи ижроия органи, унинг тадқиқотчилик ва ахборот марказидир. Халқаро Меҳнат Бюросининг ходимлари кўпгина мамлакатларнинг мутахассисларидан ташкил топади. Улар Женевадаги штаб-хонасида ҳам, Халқаро Меҳнат Бюросининг турли мамлакатлардаги бўлимларида ва минтақавий кўп тармоқли маслаҳат гуруҳларида ҳам иш олиб борадилар. Халқаро Меҳнат Бюроси ҳузурида экспертлар ва маслаҳатчиларнинг доимий ёки муваққат гуруҳлари ташкил этилади. Халқаро Меҳнат Бюроси ижтимоий-меҳнат тадқиқотлари Халқаро институтига ва Туриндаги кадрлар тайёрлаш ва қайта тайёрлаш маркази ҳамда илмий кутубхонасига эгадир.

Ўзбекистон Республикаси бозор муносабатларига ўтиши муносабати билан унинг Халқаро Меҳнат Ташкилоти билан алоқалари ривожланиб бораётир. Ўзбекистон Республикаси билан Халқаро Меҳнат Ташкилоти ўртасида ҳамкорлик дастури ишлаб чиқилди. Бу ҳамкорлик ва ёрдам анча фойдали бўлса ҳам, лекин улар халқларнинг ривожланиш хусусиятлари, тафаккур тарзини ҳамиша ҳам ҳисобга олавермайди, бу эса унинг самарадорлигини пасайтиради.

Халқаро Меҳнат Ташкилоти ўзининг вазифаларини муваффақиятли адо этиш учун бир-бирини тўлдирувчи қуйидаги учта иш усулидан фойдаланади:

— халқаро меҳнат нормаларини ишлаб чиқиш ва қабул қилиш, уларнинг бажарилишини назорат қилиш;

— мамлакатларга ижтимоий-меҳнат муаммоларини ҳал қилишда ёрдам кўрсатиш — техникавий ҳамкорлик;

— тадқиқотчилик ишларини амалга ошириш ва нашр этилган ишларни тарқатиш.

Халқаро Меҳнат Ташкилотининг фаолиятида энг муҳим иш усули конвенциялар ва тавсиялар тарзидаги халқаро меҳнат нормаларини ишлаб чиқиш ҳамда уларнинг бажарилишини назорат қилишдир. 1919 — 1944 йилларда 175 та конвенция ва 182 та тавсия қабул қилинди, улар ижтимоий-меҳнат муносабатларининг барча асосий томонларига тааллуқлидир.

Халқаро Меҳнат Ташкилоти аъзолари бўлган давлатлар конвенцияларни ратификация қилар эканлар, бу ҳужжатлар қоидаларини ҳаётий қонунлар асосида татбиқ этиш мажбуриятини оладилар. Халқаро Меҳнат Ташкилоти конвенцияларининг бажарилиши устидан кузатиб бориш учун назоратнинг самарали усуллари жорий этилган. Бирлашмалар эркинлиги ва ташкилот тузиш ҳуқуқининг бузилганлиги устидан қилинган шикоятларни қараб чиқиш учун алоҳида тартиб мавжуд.

Назорат ва муҳокама қилиш учун саволлар

1. Халқаро Меҳнат Ташкилотининг ташкил этилиши ва ривожланиши ҳақида гапириб беринг.
2. Халқаро Меҳнат Ташкилотининг вазифалари нимадан иборат?
3. Халқаро Меҳнат Ташкилотининг тузилишини чизма орқали изоҳлаб беринг.
4. Халқаро Меҳнат Бюроси ҳақида сўзлаб беринг. Унинг қандай иш усулларини биласиз?
5. Халқаро Меҳнат Конференциясининг асосий мақсадлари нималардан иборат?

АСОСИЙ АДАБИЁТЛАР РЎЙХАТИ

1. Каримов И.А. Ўзбекистон: иқтисодий ислоҳатларни чуқурлаштириш йўлида. — Тошкент, „Ўзбекистон“, 1995.

2. Каримов И.А. Ўзбекистон: миллий истиқлол, иқтисод, сиёсат, мафкура. Т.1., — Тошкент., „Ўзбекистон“, 1996. — 349 б.

3. Каримов И.А. Биз келажагимизни ўз қўлимиз билан қурамиз. Т.2., Тошкент, „Ўзбекистон“, 1996. — 380 б.

4. Каримов И.А. Ватан саждагоҳ каби муқаддасдир. Т.3., — Тошкент, Ўзбекистон, 1996. — 348 б.

5. Каримов И.А. Бунёдкорлик йўлидан Т.4, Тошкент, „Ўзбекистон“, 1997. — 332 б.

6. Каримов И.А. Янгича фикрлаш ва ишлаш давр талаби. Т.5, — Тошкент, „Ўзбекистон“, 1997. — 332 б.

7. Каримов И.А. Хавфсизлик ва барқарор тараққиёт йўлида. Т.6, — Тошкент, „Ўзбекистон“, 1998. — 413 б.

8. Каримов И.А. Ўз келажагимизни ўз қўлимиз билан қурмоқдамиз. Т.7, Тошкент, „Ўзбекистон“, 1999. — 382 б.

9. Ўзбекистон Республикасининг „Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида“ги қонунига шарҳлар, (ЎзР Меҳнат вазири Ш.Ибрагимов умумий таҳрири остида; шарҳ муаллифлари: А.Акбаров, А.Тўраев). Тошкент, „Шарқ“, 2000. — 384 б.

10. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат Кодекси. Тошкент, „Шарқ“, 199. — 255 б.

11. Абакумова Н.Н., Подовалова Р.Я. Политика доходов и заработной платы: Учебное пособие. — М.: ИНФРА-М,: 1999. — 224 с.

12. Абдураҳмонов Қ.Х., Мамарасулов Ф.У. Меҳнат иқтисоди. Тошкент, ТДИУ, 1996. — 230 б.

13. Абдураҳмонов Қ.Х., Муртазаев Б.Ч. Меҳнат бозори. (Ўқув қўлланма.) — Тошкент, ТДИУ. 1999. — 100 б.

14. Абдураҳмонов Қ.Х. ва бошқ. Персонални бошқариш. — Тошкент, „Шарқ“, 1998. — 272 б.

15. Абдуғаниев А., Мирзакаримова М. Ўтиш даври иқтисодиётида меҳнат бозори. — Тошкент, „Меҳнат“, 1999. — 100 б.

16. Адамчук В.В. и др. Экономика труда. Учебник. — М.: ЗАО „Финстатинформ“, 1999. — 431 с.

17. Адамчук В.В. и др. Экономика и социология труда. Учебник для вузов. — М.: ЮНИТИ, 1999. — 406 с.

18. Аникеев С.Д. Анализ и совершенствование регулирования доходов населения в современной России. — М.: 1997. — 234 с.

19. Владимирова Л.П. Экономика труда. Учебное пособие. — М.: Издательский Дом „Дашков и К", 2000. — 200 с.

20. Волгин Н.А. Японский опыт решения экономических и социально-трудовых проблем. М.: 1998. — 300 с.

21. Гасанов М.Ю., Соколов Е.А. Ўзбекистон Республикасида меҳнат шартномаси (контракт). 1 — 2 китоблар, Тошкент, 1996.

22. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. — М.: Норма - ИНФРА-М, 1998. — 340 с.

23. Гулямов С.С. и др. Основа современного менеджмента. Учебник, Ташкент, 1997. — 474 с.

24. Инсон тараққиёти тўғрисида ҳисобот. Тошкент, „Ўзбекистон." 1997. — 180 с.

25. Колосницына М.Г. Экономика труда. Учебное пособие для студентов бакалавриата экономических вузов. М.: „Магистр" 1998 — 240 с.

26. Костин Л.А. и др. Рынок труда и теории занятости. М.: 1997.

27. Кулинцев И.И. Экономика и социология труда. — М.: Центр экономики и маркетинга, 1997. — 288 с.

28. Маслова И.С. Современная экономика. — М.: Ин-т Экономики РАН., 1992.

29. Никифорова А.А. Рынок труда: занятость и безработица. — М.: Международные отношения. 1991.

30. Одегов Ю.Г. и др. Рынок труда и социальное партнерство: — Хронограф, 1998. — 240 с.

31. Одегов Ю.Г., Журавлев П.В. Управление персоналом. — М.: Финстатинформ, 1997. — 877 с.

32. Основы управления персоналом организации. Учебное пособие, Под общей ред. проф. К.Х.Абдураҳманова. Ташкент, ТГЭУ, 2000. — 185 с.

33. Павленков В.А. Рынок труда. — М.: Анкил, 1992.

34. Российский рынок труда Под. ред. И.С. Масловой., — М.: 1993.

35. Рощин С.Ю., Разумова Т.О. Экономика труда (экономическая теория труда) Учебное пособие. — М.: ИНФРА-М, 2000. — 400 с.

36. Рофе А.И., Жуков А.Л. Теоретические основы экономики и социологии труда. Учебник для студентов вузов. — М.: МИК, 1999. — 336 с.

37. Рофе А.И. и др. Экономика труда. Учебник для вузов Под. ред. проф. А.И. Рофе. — М.: МИК, 2000. 248 с.

38. Рофе А.И. Научная организация труда. Учебное пособие М.: 1998.

39. Рынок труда. Под ред. В.С. Буланова и проф. Н.А. Волгина. Учебник. — М.: „Экзамен", 2000. — 448 с.

40. Слезингер Г.Э. Труд в условиях рыночной экономики. М., Инфра-М — .: 1996. — 366 с.
41. Темур тузуклари. — Тошкент, 1991. — 109 б.
42. Холмуминов Ш.Р. Моделирование сельского рынка труда. Ташкент, „Фан", 1996. — 196 с.
43. Чжен В.А. ва бошқ. Бозор қонунияти асослари. — Тошкент, 1996. — 540 б.
44. Эренберг Р.Дж., Смит Р.С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. Пер. с англ. Под науч. ред. Р.П. Колосовой, Т.О. Разумовой, С.Ю.Рощина. — М.: 1996. — 777 с.
45. Экономика труда и социально-трудовые отношения. Под ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой. — М.: ЧЕРО, МГУ, 1996. — 623 с.
46. Экономика и социология труда. Под. ред. Б.Ю. Сербиновского и В.А. Чуланова. Учебное пособие. М.: — Ростов-на-Дону, „Феникс", 1999. — 512 с.
47. Фишер С., Дорнбуш Р. Экономика. — М.: Дело., 1993.
48. Яковлев Р.А. Концепция реформирования заработной платы. — М.: НИИ труда, 1998. — 125 с.
49. Ўлмасов А. Иқтисодиёт асослари. — Тошкент, „Меҳнат", 1997. — 223 б.

_____меҳнат бўлими
(туман, шаҳарнинг номи)

_____- сон
(автоматик киритилганда берилади).

Меҳнат органига маслаҳат олиш учун мурожаат қилган шахсни ҳисобга олиш варақаси

Маслаҳат олиш учун мурожаат қилган санаси: _____
(к/о/й)

Рўйхатга олиш дафтари бўйича тартиб рақами:

1. Фамилияси _____ Исми _____

Отасининг исми _____

2. Жинси _____ Эрк. ____ Аёл. 3. Туғилиш санаси _____
(кераксизи ўчирилсин) (к/о/й)

4. Яшаш манзили _____

5. Маълумоти _____

6. Иш (ўқиш) жойи _____

7. Касби (мутахассислиги) _____

8. Мурожаат этиш сабаби _____
(мурожаат этишга оид масалалар батафсил кўрсатилсин)

Маслаҳат олувчига берилган ахборотнинг мазмуни _____

_____

_____

_____

10. Қўшимча маслаҳат тайинланди _____
(қўшимча маслаҳат ўтказиш санаси)

_____ иштирокида
(маслаҳат бериш учун таклиф қилинган мутахассиснинг лавозими ва фамилияси кўрсатилсин).

11. Маслаҳатни ўтказиш санаси _____
(к/о/й).

Маслаҳат ўтказувчининг имзоси: _____

Маслаҳат олган шахснинг имзоси: _____

ИШ ҚИДИРАЁТГАН ФУҚАРОНИ ШАХСИЙ ҲИСОБГА ОЛИШ ВАРАҚАСИ

_____-сон БОШЛАНИШ САНАСИ_____ (к/о/й)
Варақани очган ходимнинг Ф.И.О., лавозими:

1. Умумий маълумотлар

Фамилияси_____ Исми_____

Отасининг исми_____

Туғилиш санаси_____Туғилган жойи_____

Жинси_____

Доимий яшаш жойининг манзили:_____

_____

Паспорт: серияси _____ рақами _____ Бошқа ҳужжат _____

Рўйхатга олиш пайтидаги бандлик мақоми _____

Маълумоти _____

Касби (мутахассислиги): Мазкур мутахассислик бўйича иш стажи:

_____ йил, ой;

_____ йил, ой;

_____йил, ой;

_____ йил, ой;

_____ йил, ой.

Охирги иш жойи: _____

Умумий меҳнат стажи (йил, ой) _____

Охирги 12 ойда иш стажи _____ ой, кунлар;

Охирги 12 ойда ўртача ойлик иш ҳақи _____ сўм;

Охирги иш жойида меҳнат шартномасининг бекор қилиниш санаси: _____

Оилавий аҳволи _____16 ёшгача бўлган болаларининг сони _____

Қарамоғидаги бошқа оила аъзоларининг сони _____

Алоҳида белгилар _____

Бошқа маълумотлар _____

_____

2. Бўлажак ишга қўйиладиган талаблар

Иқтисодиёт тармоғи _____ Касби (мутахассислиги) _____

_____

Иш ҳақи миқдори: хоҳлаётгани _____ сўм: энг кам иш ҳақи_____ сўм;

Иш тури (характери) _____

Бўлажак ишнинг жойлашиш ўрни _____

Қўшимча талаблар _____

_____ўқув юртида_____касби (мутахассислиги) бўйича ўқишга тайёрлиги;

Бошқа талаблар: _____

Иш қидираётган шахснинг имзоси: _____

3. Мақбул келадиган иш таклиф қилиш ва ишга жойлаштириш

Т/р	Санаси	Корхонанинг номи	Касби, мутахассислиги	Иш хақи миқдори, сўм	Таклифни рад этиш сабаби	Иш қидираётган шахснинг имзоси	Берилган йўлланманинг рақами ва санаси	Ишга жойлаштириш натижалари	Меҳнат органи ходимининг имзоси

4. Касбга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малакасини оширишга таклиф қилиш

Т/р	Санаси	Ўқув юртининг номи	Касби, мутахассислиги	Иш қидираётган шахснинг розилиги ёки таклифни рад этиш сабаби	Ўқишга йўлланманинг санаси ва рақами	Ўқиш бошланишининг санаси ва муддати (ой)	Белгиланган стипендия (сўм)	Иш қидираётган шахснинг имзоси	Меҳнат органи ходимининг имзоси

Касбий тайёргарликни тугатдими: Ҳа ёки йўқ; Агар „Ҳа“ бўлса, санаси_____касби ва малакасини олди. Гувоҳнома рақами_____ Агар тугатмаган бўлса, сабаби_____

5. Касбий тайёргарлик ва қайта тайёргарликдан ўтаётган шахсларга ишсизлик нафақаси ва стипендиялар тайинлаш ва тўлаш

Фуқаро_____ сон буйруқ _____
(иш қидирувчининг Ф.И.О.)

асосида ишсиз сифатида рўйхатга олинган ва унга _____
сўм миқдорида _____ ҳафта муддатга, _____ дан бошлаб, ишсизлик нафақаси тайинланди

Жорий ишсизлик нафақасини тўлаш

Т/р	Ой	Тўлов варақаси рақами	Сумма си (сўм)	Тўлов қайси давр учун амалга оширилган
1				
2				
3				
4				

Т/р	Ой	Тўлов варақаси рақами	Сумма си (сўм)	Тўлов қайси давр учун амалга оширилган
5				
6				
7				
8				

Ишсизлик нафақасини тўлашни тўхтатиб қўйиш:

1. _____ -сон буйруқ _____; Сабаби _____
(санаси)
2. _____-сон буйруқ _____; Сабаби _____
(санаси

Ишсизлик нафақасининг миқдорини камайтириш:

1. _____-сон буйруқ _____ Сабаби_____
(санаси)
2. _____ -сон буйруқ _____ Сабаби _____
(санаси)

Касбий тайёргарлик, қайта тайёргарлик ва малакасини оширишни ўтаётган шахсларга жорий стипендия тўлаш

Т/р	Ой	Тўлов варақаси рақами	Сумма си (сўм)	Тўлов қайси давр учун амалга оширилган
1				
2				

Т/р	Ой	Тўлов варақаси рақами	Сумма си (сўм)	Тўлов қайси давр учун амалга оширилган
3				
4				

Стипендия тўланини бекор қилиш:

1. _____ -сон буйруқ _____ Сабаби_____
(санаси)

2. _____ -сон буйруқ _____ Сабаби _____
(санаси)

6. Ишсиз шахсга моддий ёрдам тайинлаш ва тўлаш

Фуқаро _____ **га**

_____ **сўм миқдорида моддий ёрдам тайинлансин.**

Т/р	Моддий ёрдам тайинлаш тўғрисидаги буйруқнинг санаси ва рақами	Суммаси	Тўлов варақасининг рақами	Тайинлаш сабаби
1				
2				

7. Ишсизликнинг ҳақ тўланадиган жамоат ишларига қатнашиши

Т/р	Шартноманинг рақами	Муддати: бошланиши—якуни	Жамоат ишларини бажариш жойи	Бажариладиган иш тури	Ишнинг амалда бошланиш санаси	Ишнинг амалда якунланиш санаси
1						
2						
3						
4						
5						
6						

8. Ишсиз шахсни қайтадан рўйхатга олиш

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Белгиланган сана												
Амалда келган сана												
Келмаслик сабаби (кечикиши)												

9. Ҳисобдан чиқариш

Фуқаро _____ дан
(ҳисобдан чиқариш санаси)

_____
(ҳисобдан чиқариш сабаблари кўрсатилади)

_____ кўра, меҳнат бўлимида ҳисобдан чиқарилди.

_____ йил _____ -сон буйруқ асосида.

Варақа ёпилда _____
(варақанинг ёпилиш санаси)

Варақани ёпган шахснинг лавозими _____

Варақани ёпган шахснинг Ф.И.О._____

Варақани ёпган шахснинг имзоси _____

МУНДАРИЖА

КИРИШ 4

1- Боб. „Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси“ фанининг предмети ва мазмуни.

1.1 „Меҳнат ҳақидаги асосий тушунчалар“ 8
1.2. Инсон ва жамиятнинг ривожланишида меҳнатнинг аҳамияти 10
1.3. Меҳнатнинг мазмуни ва хусусияти 15
1.4. „Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси“ фанининг предмети, мақсади ва вазифалари 21
1.5. „Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси“ фанининг ижтимоий-иқтисодий фанлар билан алоқаси 24
Қисқача хулосалар 26
Назорат ва муҳокама қилиш учун саволлар 27

2- Боб. Меҳнат фаолиятини ташкил этиш

2.1. Меҳнат фаолиятини ташкил этиш бўйича асосий тушунчалар ва муаммолар 28
2.2. Меҳнатни ташкил этиш ва унинг меҳнат фаолиятидаги роли 31
2.3. Меҳнат тақсимоти ва кооперацияси 33
2.4. Иш ўринларини ташкил этиш, режалаштириш ва хизмат кўрсатиш 47
2.5. Меҳнат интизоми ва уни рағбатлантириш 54
2.6. Меҳнат шароитлари ва уларга баҳо бериш 58
2.7. Меҳнатни ташкил этишда меҳнатни нормалашнинг аҳамияти 61
Қисқача хулосалар 64
Назорат ва муҳокама қилиш учун саволлар 65

3 - Боб. Меҳнат ресурсларининг шаклланиши ва улардан фойдаланиш

3.1. Меҳнат ресурслари ижтимоий-иқтисодий категория сифатида 66
3.2. Меҳнат ресурсларининг шаклланиши 71
3.3. Меҳнат ресурсларидан фойдаланиш 76
Қисқача хулосалар 80
Назорат ва муҳокама қилиш учун саволлар 80

4- Боб. Аҳолини иш билан таъминлаш ва ишсизлик

4.1. Аҳолини иш билан таъминлашнинг моҳияти ва шакллари 81
4.2. Аҳолини иш билан таъминлашни тартибга солиш 84
4.3. Ишсизлик тушунчаси ва унинг синфлашуви 86
4.4. Ишсизликнинг табиий даражаси. А. Оукен қонуни 89
4.5. Аҳолини ишсизликдан ҳимоя қилиш борасида давлат тадбирлари 91
Қисқача хулосалар 92
Назорат ва муҳокама қилиш учун саволлар 93

5- Боб. Меҳнат бозори: шаклланиши ва ривожланиши

5.1. Меҳнат бозори: тушунчалари ва ижтимоий-иқтисодий моҳияти 94
5.2. Меҳнат бозорининг шаклланиши 97
5.3. Меҳнат бозорини тартибга солиш 101
5.4. Яқин келажакда меҳнат бозорининг ривожланиш концепцияси 106
Қисқача хулосалар 109
Назорат ва муҳокама қилиш учун саволлар 110

6- Боб. Аҳолининг турмуш даражаси ва даромадлари

6.1. Турмуш даражаси тушунчаси ва концепцияси 111
6.2. Турмуш даражаси кўрсаткичлари тизими 115
6.3. Турмуш даражаси динамикаси омиллари 126
6.4. Бозор иқтисодиёти шароитида аҳоли даромадлари 130
6.5. Даромадлар ва унинг турлари 138
6.6. Истеъмол бюджетларининг моҳияти ва турлари 145
6.7. Яшаш минимуми ва истеъмол савати 151
Қисқача хулосалар 153
Назорат ва муҳокама қилиш учун саволлар 154

7- Боб. Бозор иқтисодиёти шароитида ходимларнинг иш ҳақи

7.1. Иш ҳақи: моҳияти ва унинг шаклланиши 156
7.2. Иш ҳақининг функциялари, элементлари ва уни ташкил этиш тамойиллари 164
7.3. Иш ҳақининг ташкилий асослари 168
7.4. Тариф тизимининг моҳияти ва элементлари 173
7.5. Корхонанинг ўз тариф сеткаларини ишлаб чиқиш 182
Қисқача хулосалар 185
Назорат ва муҳокама қилиш учун саволлар 185

8- Боб. Меҳнатга ҳақ тўлаш тизимлари ва шаклларининг моҳияти ҳамда уларни таснифлаш

8.1. Иш ҳақи тизими 187
8.2. Иш ҳақи тизимларини тавсифлаш 188
8.3. Асосий ва қўшимча иш ҳақи 195
8.4. Меҳнатга ҳақ тўлаш: ишбай ва вақтбай усулларини қўлланиш шартлари. 198
8.5. Меҳнатга ҳақ тўлашнинг оддий тизими 207
Қисқача хулосалар 218
Назорат ва муҳокама қилиш учун саволлар 219

9- Боб. Рағбатлантирувчи тизимлар. Иш ҳақига қўшимчалар ва устамалар, мукофотлаш

9.1. Рағбатлантирувчи тўловларнинг асосий турлари 221
9.2. Меҳнатнинг асосий натижалари бўйича мукофотлаш. 225
9.3. Мукофотлаш тизимларининг самарадорлигини аниқлаш услубиёти 235
9.4. Асосий иш ҳақига қўшимчалар ва устама ҳақлар 243
9.5. Бир марталик мукофотлар ва тақдирлашлар 252
Қисқача хулосалар 258
Назорат ва муҳокама қилиш учун саволлар 259

10- Боб. Хорижда иш ҳақини ташкил этиш ва тартибга солиш

10.1. Иш хақини тартибга солиш тизимлари 260
10.2. Иш ҳақининг шакллари 263
10.3. Бозор иқтисодиёти ривожланган мамлакатларда иш ҳақини тақсимлаш муносабатларини ташкил этишдаги янги йўналишлар 274
Қисқача хулосалар 278
Назорат ва муҳокама қилиш учун саволар 279

11- Боб. Меҳнат унумдорлиги, уни ошириш омиллари ва фойдаланилмаган имкониятлари (резервлари)

11.1. „Меҳнат самарадорлиги ва унумдорлиги" ҳақида тушунча. 280
11.2. Меҳнат унумдорлигини аниқлаш усуллари 286

11.3. Меҳнат унумдорлиги ўзгаришининг омиллари ва шарт-шароитлари 294

11.4. Меҳнат унумдорлигини оширишнинг резервлари: моҳияти ва синфланиши 302
Қисқача хулосалар 313
Назорат ва муҳокама қилиш учун саволлар 314

12- Боб. Меҳнат унумдорлигини таҳлил қилиш

12.1. Меҳнат унумдорлигининг умумлаштирувчи, хусусий ва ёрдамчи кўрсаткичлари ва уларни ҳисоблаш 315

12.2. Меҳнат унумдорлигини ошириш манбалари ва унинг резервларини ҳисоблаш тартиби 320
12.3. Меҳнат ресурсларидан фойдаланиш самарадорлигини таҳлил қилиш 324
Қисқача хулосалар 326
Назорат ва муҳокама қилиш учун саволлар 326

13 - Боб. Корхонада иш ҳақи жамғармасини таҳлил этиш

13.1. Иш ҳақини таҳлил этишнинг аҳамияти ва вазифалари. Иш ҳақи фонди (жамғармаси) бўйича мутлақ ва нисбий фарқланишни аниқлаш 327
13.2. Корхоналарда ходим (персонал) меҳнатига ҳақ тўлаш омилларини таҳлил этиш 332
13.3. Меҳнат унумдорлигининг ўсиш суръатлари ва меҳнатга ҳақ тўлаш даражаси ўртасидаги нисбатни ўрганиш 335
13.4. Иш ҳақи жамғармасидан фойдаланиш самарадорлигини таҳлил қилиш 337
Қисқача хулосалар 340
Назорат ва муҳокама қилиш учун саволлар 340

14 - Боб. Корхонанинг меҳнат ресурслари билан таъминланишини таҳлил қилиш (ёки таъминланганлигини)

14.1. Корхонани меҳнат ресурслари билан таъминланишини таҳлил қилишнинг аҳамияти ва вазифалари 341
14.2. Корхонанинг меҳнат ресурслари билан таъминланганлигини аниқлаш 341
Қисқача хулосалар 343
Назорат ва муҳокама қилиш учун саволлар 343

15 - Боб. Меҳнат фаолиятини асослаш (мотивация)

15.1. Эҳтиёж ва манфаатлар меҳнат хулқ-атвори омили сифатида 344
15.2. Рағбатлантириш жараёнидаги қадриятлар ва қадриятга йўналтириш 347
15.3. Меҳнатга рағбатлантирувчи омилларнинг моддий ва маънавий тузилиши 349
Қисқача хулосалар 352
Назорат ва муҳокама қилиш учун саволлар 352

16 - Боб. Меҳнат муомаласи

16.1. Меҳнат муомаласи: тушунча ва тузилиши 353
16.2. Меҳнат муомаласининг турлари ва тартибга солиш механизми 355

16.3. Муомала турларининг хусусиятлари ва тавсифи 357
16.4. Хўжалик юритишнинг бозор шароитларида меҳнат муомаласи 359
Қисқача хулосалар 362
Назорат ва муҳокама қилиш учун саволлар 363

17 - Боб. Меҳнатга муносабат ва ундан қониқиш жараёни

17.1. „Меҳнатга муносабат" тушунчасининг мазмуни ва тузилиши 364
17.2. Меҳнатга муносабатни тавсифловчи асосий омиллар ва эмпирик воситалар, уларнинг типологияси 367
17.3. Меҳнатдан қониқиш ҳосил қилишнинг ижтимоий моҳияти, унинг тузилиши ва эмпирик омиллари 369
Қисқача хулосалар 373
Назорат ва муҳокама қилиш учун саволлар 373

18 - Боб. Ходимларнинг меҳнатга мослашуви

18.1. Меҳнатга мослашувнинг моҳияти ва тузилиши 374
18.2. Меҳнатга мослашувнинг объектив ва субъектив омиллари 376
18.3. Касбга йўналтириш, мослашув ва корхонада юқори лавозимларга кўтарилишнинг комплекс тизими 377
Қисқача хулосалар 381
Назорат ва муҳокама қилиш учун саволлар 382

19 - Боб. Меҳнат соҳасидаги низолар

19.1. Меҳнат соҳасидаги низоларнинг моҳияти, кўрсаткичлари, типлари ва ижтимоий тузилиши 383
19.2. Меҳнат низоларининг сабаблари 387
19.3. Меҳнат низоларини ҳал қилиш 391
Қисқача хулосалар 395
Назорат ва муҳокама қилиш учун саволлар 395

20 - Боб. Меҳнат соҳасида ижтимоий кафолатлар тизими

20.1. Ижтимоий ҳимоя қилиш тушунчаси ва унинг асосий йўналишлари 396
20.2. Ўзбекистонда кучли ижтимоий кафолатларни шакллантириш вазифалари ва хусусиятлари 401
20.3. Ижтимоий институтлар ва ходимларни ижтимоий ҳимоя қилиш механизми 406
20.4. Ижтимоий таъминот турлари 409
20.5. Кам таъминланган оилаларни ҳисобга олиш ва уларга моддий ёрдам тайинлаш механизми 416

20.6. Кам таъминланган оилаларга моддий ёрдам беришни ташкил этиш 423
20.7. Ижтимоий кафолатлар 430
Қисқача хулосалар 431
Назорат ва муҳокама қилиш учун саволлар 432

21-Боб. Меҳнат соҳасидаги аниқ социологик тадқиқотларни ўтказиш

21.1. Аниқ социологик тадқиқотларни ўтказиш услубиёти 433
21.2. Аниқ социологик тадқиқотларда асосий танлов турлари 435
21.3. Социологик тадқиқотларда ахборот тўплашнинг асосий усуллари 437
21.4. Интервьюларни туркумлаш 440
Қисқача хулосалар 443
Назорат ва муҳокама қилиш учун саволлар 443

22-Боб. Халқаро Меҳнат Ташкилоти (ХМТ) ва ижтимоий-меҳнат муносабатларини тартибга солиш

22.1. Халқаро Меҳнат Ташкилотининг ташкил этилиши ва ривожланиши 445
22.2. Халқаро Меҳнат Конференциясининг тузилиши 448
22.3. Халқаро Меҳнат Бюроси фаоллигини ташкил этиш 452
22.4. Халқаро Меҳнат Бюроси (ХМБ)нинг иш усуллари 453
Қисқача хулосалар 459
Назорат ва муҳокама қилиш учун саволлар 462
АСОСИЙ АДАБИЁТЛАР РЎЙХАТИ 463
ИЛОВАЛАР 466

Муаллифлар жамоаси

МЕҲНАТ ИҚТИСОДИЁТИ ВА СОЦИОЛОГИЯСИ

Олий ўқув юртларининг иқтисодиёт соҳаси бўйича талабалар учун дарслик

Тошкент „Ўқитувчи“ 2001

Муҳаррир *С. Мирзахўжаев*
Бадиий муҳаррир *М. Калинин*
Техник муҳаррир *Т. Грешникова*
Мусаҳҳиҳ *Д. Умарова*
Компьютерда саҳифаловчи *Д. Қосимова*

ИБ № 7936

Оригинал-макетдан босишга рухсат этилди 29.05.2001. Бичими 60x90 1/16. Кегли 10 шпонли. Таймс гарн. Офсет босма усулида босилди. Шартли б.т. 30,0. Шартли кр.-отт. 30,5. Нашр. т. 28, 02. 3000 нусхада босилди. Буюртма № 2166.

„Ўқитувчи“ нашриёти. Тошкент, 129. Навоий кўчаси, 30. Шартнома № 07—130—2000.

Оригинал-макет „Ўқитувчи“ нашриётининг компьютер бўлимида тайёрланди.

Ўзбекистон Республикаси Давлат матбуот қўмитасининг ижарадаги Тошкент полиграфия комбинати. Тошкент, Навоий кўчаси, 30. 2001.