Қ.Х. АБДУРАҲМОНОВ

# МЕҲНАТ ИҚТИСОДИЁТИ ва СОЦИОЛОГИЯСИ

ДАРСЛИК

ТОШКЕНТ

Қ.Х.АБДУРАҲМОНОВ

# МЕҲНАТ ИҚТИСОДИЁТИ ВА СОЦИОЛОГИЯСИ

ДАРСЛИК

18.01.18

ТОШКЕНТ–2012

Ф 5.У(2)я4

**УДК: 330.138.13:316 (075)**
**КБК 65.24**
**А15**

**А15 Қ.Х.Абдураҳмонов. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси. Дарслик. –Т.: «Fan va texnologiya», 2012 йил, 388 бет.**

Дарсликда "Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси" фани муаммолари билан боғлиқ қатор назарий ва амалий масалаларнинг мазмун-моҳияти очиб берилган. Фаннинг предмети ва мазмуни, меҳнат фаолиятини ташкил этиш, аҳолининг иш билан бандлиги шаклланиши ва моҳияти, ишсизлик ва унинг даражасини пасайтириш йўналишлари, меҳнат бозорининг шаклланиши ва ривожланиши, аҳолининг турмуш даражаси ва даромадлари, иш ҳақини ташкил этиш ва уни ислоҳ қилиш, меҳнат унумдорлигини ошириш омиллари ва манбалари каби иқтисодий муаммолар батафсил ёритилган. Шунингдек, дарсликда меҳнат мотивацияси ва меҳнат муомаласи, меҳнатга муносабат ва ундан қониқиш жараёни, меҳнат соҳасидаги низолар ва уларни ҳал этиш йўллари, аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш, меҳнат соҳасида социологик тадқиқотлар ўтказиш масалаларига ҳам кенг ўрин берилган. Бунда меҳнат иқтисодиёти ва социологиясига доир масалалар Ўзбекистонда демократик бозор ислоҳотларини ва иқтисодиётни либераллаштиришни янада чуқурлаштиришнинг ҳозирги даврдаги ўзига хос хусусиятлари ҳисобга олинганига алоҳида эътибор қаратилган.

Дарслик олий ўқув юртларида иқтисод соҳаси бўйича таълим олаётган талабалар ва профессор–ўқитувчилар, меҳнат муаммолари бўйича илмий тадқиқот ишларини олиб бораётган стажёр-тадқиқотчилар, илмий ходимлар, амалиётчиларга, умуман, кенг доирадаги китобхонларга мўлжалланган.

**Тақризчилар:** **Р.А.Убайдуллаева** – Ўзбекистон Фанлар академиясининг академиги, иқтисод фанлари доктори, профессор;
**Н.У.Арабов** – Самарқанд давлат университети "Иқтисодиёт ва меҳнат социологияси" кафедраси мудири, иқтисод фанлари номзоди, доцент.

**Экспертлар:** **Н.Қ.Зокирова** – Г.В.Плеханов номидаги Россия иқтисодиёт университетининг Тошкент шаҳридаги филиали директорининг фан ва инновациялар бўйича ўринбосари, иқтисод фанлари доктори;
**Х.Х.Абдураманов** – Тошкент давлат иқтисодиёт университети "Меҳнат ва ижтимоий соҳа иқтисодиёти" кафедраси доценти, иқтисод фанлари номзоди.

**ISBN 978-9943-10-784-7**

**© «Fan va texnologiya» нашриёти, 2012.**

# КИРИШ

Ўзбекистонда бозор муносабатларининг шакллантирилиши ва ривожлантирилиши жараёнларида меҳнат фаолияти тўғрисидаги назарий ва амалий тушунчалар ўзгарди, жамият ҳаётига туб жиҳатдан янгича қарашлар пайдо бўлди. Маъмурий-буйруқбозлик тизимининг қуйи даража бошқарувининг юқоридагиларга сўзсиз итоат қилиши, ҳукмронлик, буйруқ асосида иш кўриш, қатъий режалаш принципларидан фарқли равишда бозор иқтисодиёти муносабатларининг объекти фақат ишлаб чиқариш, хўжалик юритувчи субъект бўлиб қолмасдан, биринчи навбатда инсон, унинг эҳтиёжлари ва манфаатлари ҳисобланади.

Ҳозирги даврда ишлаб чиқаришга иқтисодий ва ижтимоий жараёнлар узвий ўзаро боғлиқ мураккаб ижтимоий-иқтисодий категория сифатида қаралиб, юқори унум билан меҳнат қиладиган, юқори малакали, бозор конъюнктурасига ҳозиржавоб, ташаббускор, масъулиятни ўз зиммасига олишга қодир бўлган ходимлар меҳнат фаолиятини ташкил этиш ва тартибга солиш энг муҳим вазифа ҳисобланади.

Ўзбекистон Республикаси Президенти И.А.Каримов шунинг учун ҳам "Биз ривожланган бозор иқтисодиётига асосланган замонавий давлат қуриш йўлига қадам қўйиб, кучли давлатдан кучли фуқаролик жамияти сари изчиллик билан ўтишни таъминлар эканмиз, фақат миллий ва умумбашарий қадриятлар уйғунлиги заруратини теран англайдиган, замонавий билимларни, интеллектуал салоҳият ва илғор технологияларни эгаллаган инсонларгина ўз олдимизга қўйган стратегик тараққиёт мақсадларига эришиши мумкин эканини ҳамиша ўзимизга яхши тасаввур этиб келмоқдамиз"[1] деб алоҳида таъкидлади.

Ходимларнинг ишлаб чиқаришдаги биргаликдаги меҳнат фаолияти ижтимоий хусусиятга эгадир. Бу мураккаб ҳодиса ва жараён бўлиб, уларни ташкил этиш, тартибга солиш, самарали бошқариш талаб қилинади. Ходим меҳнат жараёнида фақат ўз эҳтиёжларини қондиришгагина эмас, балки корхонасининг меҳнат жамоасининг

[1] Каримов И.А. Юксак билимли ва интеллектуал ривожланган авлодни тарбиялаш – мамлакатни барқарор тараққий эттириш ва модернизация қилишнинг энг муҳим шарти // Халқ сўзи, 2012 йил 18 февраль.



53546

биргаликдаги фаолиятидан фойда олишига ҳиссасини қўшишга ҳам интилади. Бу жамоавий меҳнат фаолиятининг маҳсули жамият ва унинг алоҳида аъзолари эҳтиёжларини қондиришга йўналтирилган.

Меҳнат соҳасидаги фан тизимида нисбатан мустақил, лекин ўзаро боғлиқ бўлган икки фан – "Меҳнат иқтисодиёти" ва "Меҳнат социологияси" мавжуддир. Улар ҳар иккиси тадқиқотининг объекти моддий неъматлар яратиш ва хизмат кўрсатишга йўналтирилган меҳнатдир. Агар меҳнат иқтисодиётини ўрганиш предмети меҳнатдан фойдаланиш муносабати билан пайдо бўладиган иқтисодий муносабатлар бўлса, меҳнат социологиясининг предмети – меҳнат соҳасидаги ижтимоий муносабатлар ва жараёнлардир.

Амалиётда эса меҳнат иқтисодиёти ва социологиясининг муаммоларига узвий боғликликда дуч келинади. Масалан, меҳнатни ташкил этишнинг юксак даражасига ҳам иқтисодий, ҳам ижтимоий мезонларга таянган ҳолда эришиш мумкин. Меҳнат меъёрси фақат техника ва иқтисодий нуқтаи назардангина эмас, балки ижтимоий томондан ҳам асосланган бўлиши керак. Меҳнат шароитлари, меҳнатга ҳақ тўлаш каби категориялар ҳам иқтисодий, ҳам ижтимоий хусусиятларга эгадир.

Шу сабабли бу икки фан меҳнат иқтисодиёти ва меҳнат социологиясига бўлинмасдан, улар бирлаштирилган ҳолда "Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси" яхлит дарслиги сифатида тузилган[1]. Бунда бу икки фан учун умумий ҳисобланган "меҳнат салоҳияти", "эҳтиёжлар", "манфаатлар", рағбатлар, "меҳнат шароитлари", "ижтимоий–меҳнат муносабатлари", "жамиятнинг ижтимоий ривожланиши", "аҳолининг турмуш даражаси ва турмуш сифати", "инсоний ривожланиш", "ижтимоий кафолатлар" каби туб асосли категорияларга мурожаат қилинди.

"Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси"нинг предмети ижтимоий–меҳнат муносабатларининг таркиби ва механизмлари, шунингдек, меҳнат соҳасидаги ижтимоий жараёнлар ташкил этади. Меҳнат муносабатлари икки – функционал ва ижтимоий жиҳатдан қараб чиқилиши мумкин. Меҳнат муносабатларининг функционал жиҳати меҳнатнинг ижтимоий тақсимоти ва кооперациясига асосланган бўлиб, иш кучи миқдори, касбий ва малака таркиби

[1] Умуман олганда ҳозирги вақтда "Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси" фанини ўқитишга икки хил ёндашув кузатилади. Уларнинг биринчиси бу икки фанни алоҳида-алоҳида ўқитишни назарда тутса, иккинчиси мазкур фанларнинг узвий боғлиқлиги ҳисобга олинган ҳолда талабаларга яхлит ҳолда тақдим этишни маъқул кўради. Ушбу дарслик муаллифлари ҳам иккинчи ёндашув тарафдорларидир.

муносабатларини белгилашда намоён бўлади. Бу таркиб маҳсулот ишлаб чиқариш, хизматлар кўрсатиш учун талаб қилинадиган иш вақти билан белгиланади ва меҳнат иқтисодиёти томонидан ўрганилади. Меҳнат муносабатларининг социологик жиҳати турли ижтимоий гуруҳлар ва ходимларнинг ижтимоий аҳволи, уларнинг манфаатлари ва меҳнатга муносабатларида ўз ифодасини топади.

"Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси" дарслигининг асосий вазифаси – ишлаб чиқаришнинг бўлажак мутахассислари ва раҳбарларини билимлар, малака, кўникма, тажриба, шахсий фазилатларга эга бўлган ходимлар меҳнатини самарали ташкил этиш ва ундан юкори унум билан фойдалана олиш бўйича назария ва амалиёт билан таништиришдир.

# *I боб.* МЕҲНАТ – ИҚТИСОДИЙ ВА СОЦИОЛОГИК ТАДҚИҚОТ ОБЪЕКТИ СИФАТИДА

## 1.1. Меҳнатнинг моҳияти ва функциялари, ижтимоий хусусиятлари

**Меҳнат** – инсон ҳаётининг асоси ва энг муҳим шартидир. Одамлар табиатга таъсирини ўтказиб, уни ўзгартириб, ўз эҳтиёжларига мослаштириб фақат тирикчилигини таъминлабгина қолмасдан, шу билан биргаликда жамиятнинг ривожланиши ва тараққий этиши учун шарт-шароитлар яратадилар.

Ўзбекистон Республикаси Президенти И.А.Каримов таъкидлаганидек: "...саҳоватли Ўзбекистон заминида яшаётган ҳар қайси одам мамлакатимизда олиб борилаётган ва кўзда тутилаётган барча ислоҳотлар авваломбор, унинг манфаати, унинг оиласи ва фарзандлари учун шу юртнинг фаровонлиги ва тараққиёти учун амалга оширилаётганини аниқ - равшан англаб етиши ниҳоятда муҳим аҳамият касб этади"[1].

Ўзбек мутафаккирлари меҳнатнинг жамиятдаги ролига, меҳнаткаш инсонга юқори баҳо берганлар. Чунончи Юсуф Хос Ҳожиб: "Хизмат аҳли ўз меҳнати натижасидан умидвор туради... Хизматига лойиқ тақдир кўрган ходимнинг боши кўкка етади"[2], деб ёзади.

Алишер Навоий ғазалларида меҳнатнинг ижтимоий аҳамияти қуйидагича баён этилган:

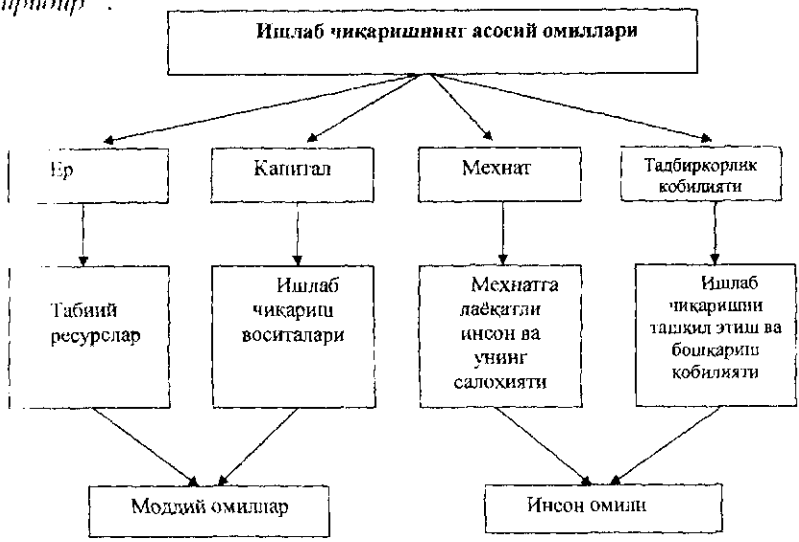
Халқ аро яхширок дединг, кимдур?
Эшитиб, айла шубҳа, рафъ андин,
Яхшироқ бил ани улу ароким
Етса кўпроқ улуска нафъ андин[3].

Амир Темур ҳам ўз салтанатида меҳнат аҳли, касб-кор эгалари ҳурмати ўрнига қўйилишига алоҳида эътибор берган: "Агар касбу ҳунар ва маърифат аҳлларидан бўлсалар, бундайларга салтанат корхоналаридан юмуш берилсин. Булардан бошқа билагида кучи

[1] И.А.Каримов. Бизнинг йўлимиз – демократик ислоҳотларни чуқурлаштириш ва модернизация жараёнларини изчил давом эттириш йўлидир."Халқ сўзи" 2011 йил 8 декабрь.
[2] Юсуф Хос Ҳожиб. Қутадғу билиг. –Т.: 1990. -63- б.
[3] Алишер Навоий. Маҳбуб ул-қулуб. –Т.: 1983. -21-б.

бор фақир-мискинлар эса ўз аҳволи ва касбу корига қараб иш тутишлар"[1].

Иқтисодиёт фанида "меҳнат" атамасининг талқинлари кўп. Улар қомусий таърифига кўра: *"Меҳнат – инсоннинг онгли, мақсадга мувофиқ фаолияти; ишлаб чиқаришнинг тўрт асосий омилларидан биридир"*[2].




**1.1-расм. Ишлаб чиқаришнинг асосий омиллари**

Ишлаб чиқаришнинг асосий омиллари икки таркибий қисмга – *моддий ресурслар* (хом-ашё, асбоб-ускуналар ва ҳоказолар) ҳамда *меҳнат ресурсларига* (муайян меҳнатни бажаришга қодир, билими, малака ва тажрибаси бор бўлган ходим) ажратилади. С.Фишер, Р.Дорнбуш, Р.Шмалензи капитал ва ер ресурсларини моддий бойликлар, ишлаб чиқаришнинг ашёвий омиллари, деб ҳисоблашади[3]. К.Р.Макконнелл ва С.Л.Брюларнинг фикрига кўра, иқтисодий ресурслар моддий ва инсон ресурсларидан иборатдир[4].

---

[1] Темур тузуклари. –Т.:«Шарқ», 2005. -80-б.

[2] Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь. - 5-е изд., перераб. и доп. — М.: ИНФРА-М, 2006. — С. 342.

[3] Фишер С., Дорнбуш Р., Шмалензи Р. Экономика/ Пер. с англ. со 2-го изд. –М.: Дело ЛТД, 1995. –С..323.

[4] Макконнелл К.Р., Брю С.Л. Экономикс: Принципы, проблемы и политика. В 2 т./ Пер. с англ. 2-е изд. Т.1. –М.: «Республика», 1992. –С.37.

*Ишлаб чиқариш омиллари* – ишлаб чиқаришда фойдаланиладиган, маҳсулот ишлаб чиқаришнинг миқдори, ҳажми ҳал қилувчи даражада боғлиқ бўлган ресурслардир. Бу омиллар ер, капитал, меҳнат ва тадбиркорлик фаолиятидир (тадбиркорлик қобилиятидир) (1.1-расм).

Бизнинг фикримизча: "Меҳнат – инсоннинг муайян эҳтиёжларини қондира оладиган ва ўзига керак бўладиган моддий ёки маънавий неъматлардан иборат буюм, товар, хизмат, фан, маданият, санъат асарлари ва ҳоказоларни ишлаб чиқариш бўйича онгли, мақсадли ва тақиқланмаган фаолияти"[1]дир.

*1.1–жадвал*

**Меҳнат фаолияти принциплари**

| Принциплар | Принциплар моҳияти |
|---|---|
| Ҳаракатнинг онглилиги | Инсон меҳнат жараёни бошланишидан олдин бўлажак меҳнат натижасини онгли равишда англаб етади. Онгсиз, инстинктив ҳаракат меҳнат ҳисобланмайди |
| Ҳаракатларнинг мақсадга мувофиқлиги | Инсон ўз ниятларини амалга оширишдан олдин ҳаракатларининг алгоритмини режалаб олади. У маҳсулотни қандай ишлаб чиқариш, қайси ресурслардан фойдаланиш, қайси технологияни қўллаш қарорларини қабул қилади |
| Ҳаракатларнинг самарадорлиги | Ҳар қандай фаолият муайян ижтимоий фойдали неъмат яратиш билан якунига етади |
| Ҳаракатларнинг ижтимоий фойдалиги | Одамлар меҳнат жамоаларига бирлашиб, бир-бирлари билан муносабатда бўлиб, ўзларига ва жамият учун неъматлар яратадилар. |
| Ҳаракатларнинг куч-қувватни сарфлашни талаб этиши | Одамлар меҳнат фаолиятини амалга оширар эканлар, муайян миқдорда жисмоний, асабий, ақлий куч-қувват сарф қиладилар |

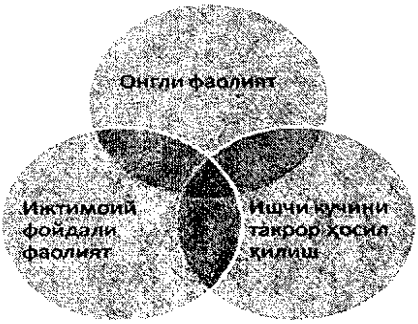
Юқорида қайд қилинганлардан меҳнат – инсоннинг қуйидаги принциплар талабларига жавоб берадиган фаолиятидир:

- онглилик;
- мақсадга мувофиқлик;

[1] Абдурахмонов Қ.А. Меҳнат иқтисодиёти. –Т.: «Меҳнат», 2009. -54-б.

• самарадорлик;
• ижтимоий фойдали;
• куч-қувват сарф қилинишини талаб этади (1.1–жадвал).

Инсон ўз меҳнатининг мақсади, усули ва натижасини аниқлаш давомида, қандай маҳсулотлар қанча миқдорда ва қачон ишлаб чиқарилиши кераклиги, бу маҳсулотларни қандай ресурслардан, қай тарзда, қандай технология ёрдамида ишлаб чиқариш лозимлиги, бу маҳсулотлар ким учун ишлаб чиқарилиши зарурлиги деган учта муҳим масалани ҳал қилади. Бинобарин, биринчи масалада меҳнат онгли фаолият, иккинчисида – иш кучини такрор ҳосил қилиш, учинчисида – ижтимоий фойдали фаолият сифатида намоён бўлади (1.2- расм).

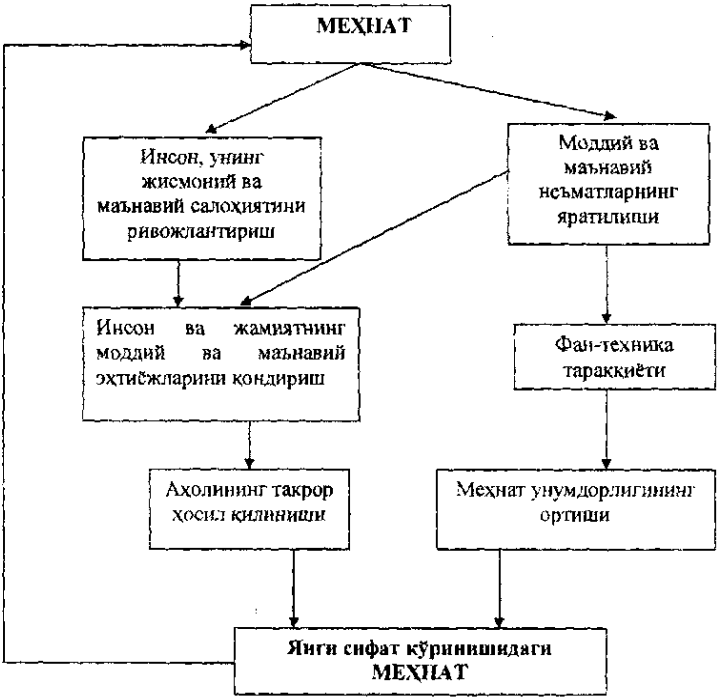



**1.2- расм. Инсон меҳнатининг муҳим томонлари**

Меҳнатнинг инсон ва жамиятни тараққий эттиришдаги роли меҳнат жараёнида фақат одамларнинг эҳтиёжларини қондиришга мўлжалланган моддий ва маънавий неъматларгина яратилиб қолмасдан, янги билимлар, кўникмаларга эга бўладиган, маҳорати, истеъдодини намоён этадиган ходимларнинг ўзлари ривожланишида ҳам акс этади.

Шу тариқа меҳнат фаолияти натижасида, бир томондан, бозорлар маҳсулотлар, хизматлар билан тўлдирилади, иккинчи томондан ишлаб чиқаришнинг тараққий эттирилиши янги эҳтиёжларни туғдиради ва уларни қондиришга киришилади.

Ишлаб чиқаришнинг ривожлантирилиши аҳолининг такрор ҳосил қилиниши, унинг моддий ва маънавий даражаси ортишига ижобий таъсир кўрсатади (1.3-расм).

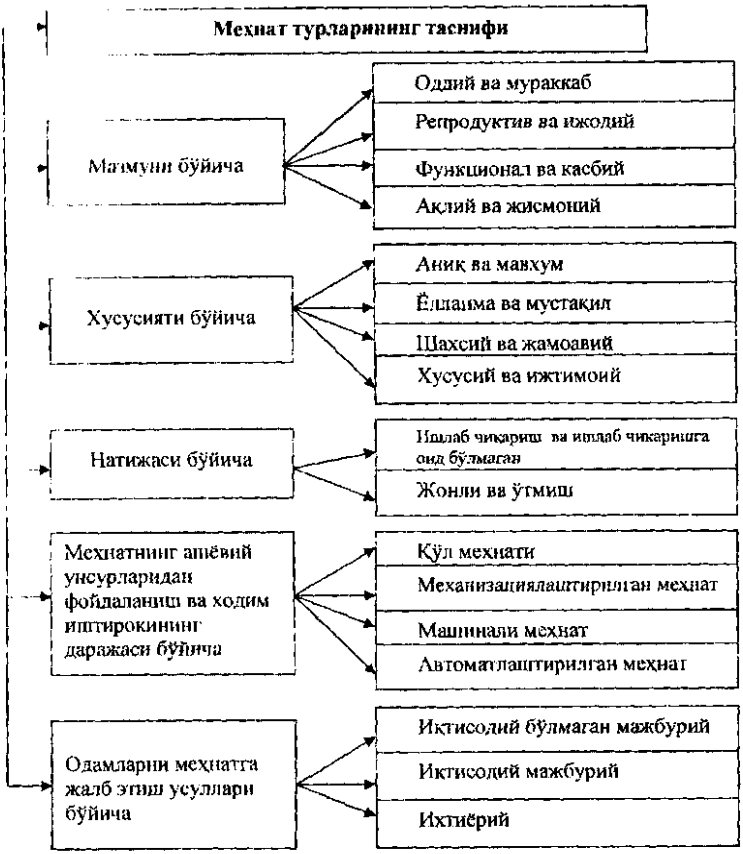



**1.3-расм. Меҳнатнинг инсон ва жамиятни ривожлантиришдаги роли**[1]

Меҳнатнинг турлари кўп. Уларни қуйидаги мезонлар бўйича таснифлаш мумкин (1.4-расм):

- меҳнат мазмуни бўйича;
- меҳнат хусусияти бўйича;
- меҳнат натижалари бўйича;
- меҳнатнинг ашёвий унсурларидан фойдаланиш ва ходим иштирокининг даражаси бўйича;
- одамларни меҳнатга жалб этиш усуллари бўйича.

[1] Рофе А.И. Экономика и социология труда: учебное пособие. – М.:, 1996. – С.8.




**1.4-расм. Меҳнат турларининг таснифи**

Меҳнатнинг *иқтисодий мазмуни* қуйидаги хусусиятларга эгадир:

• ишлаб чиқариш (шу жумладан, меҳнат) функцияси қўяётган талабларга нисбатан меҳнат воситалари ва предметларининг техника даражаси ҳамда технологик жараёнлар ва ишлаб чиқаришни ташкил этишнинг даражаси;

• ходимларга қўйилаётган талабларга нисбатан ишлаб чиқариш (шу жумладан, меҳнат) функциясининг таркиби, хусусиятлари ва сифати;

• меҳнат жараёнининг фан ва техниканинг энг сўнгги ютуқлари билан қуролланганлигини кўзда тутадиган меҳнатнинг интеллектуаллиги.

*Меҳнат мазмуни* иш жойида аниқ меҳнат функцияларининг тақсимланишида ўз ифодасини топади. Бу функциялар меҳнат қуролларини, меҳнатни ташкил этишни такомиллаштириш, меҳнатнинг ижтимоий ва касбий тақсимоти, ходим малакасининг, ишлаб чиқарувчи кучлар ривожланишининг даражаси, ишлаб чиқаришнинг инсоний ва ашёвий унсурлари бирлаштирилишининг воситалари, яъни, энг аввало, меҳнат жараёнида инсоннинг табиат, меҳнат воситалари ва предметлари билан ўзаро муносабатлари орқали намоён бўлади.

Меҳнат унинг мазмунига қараб қуйидагича таснифланади:

• оддий меҳнат – бу одатда оддий иш кучи сарфидан иборат;

• мураккаб меҳнат – оддий меҳнатнинг даражага кўтарилгани ёки кўпайтирилган. Қоидага кўра, бир соатлик мураккаб меҳнатда бир неча соатли оддий меҳнат мужассамлашган бўлади, шунинг учун малакали ишчилар вақт бирлиги ҳисобига малакасиз ходимларга нисбатан анча кўп қиймат яратадилар;

• репродуктив меҳнат – такрорланган, аввал бошидан маълум бўлган меҳнат;

• ижодий меҳнат – бу бунёдкорлик жараёни бўлиб, унинг натижасида сифат жиҳатидан янги, ноёб моддий ва маънавий неъматлар яратилади;

• функционал меҳнат – функция таркиби ва хусусияти билан фарқланадиган (масалан, ишлаб чиқариш, муҳандислик, бошқарув, илмий ва шу каби) меҳнат;

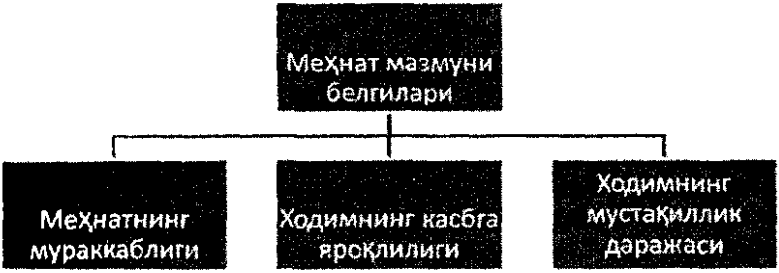
• касбий меҳнат – ҳар бир меҳнат гуруҳидаги алоҳида ихтисосликлар фарқланадиган (жумладан, муҳандис-технолог, муҳандис-конструктор, муҳандис-қурувчи ва ҳоказолар) меҳнат.

Меҳнат мазмуни, шунингдек, қуйидаги хусусиятларга ҳам эгадир:

• меҳнатнинг мураккаблиги;

• ходимнинг касбга яроқлилиги;

• ходимнинг мустақиллик даражаси (1.5 – расм).

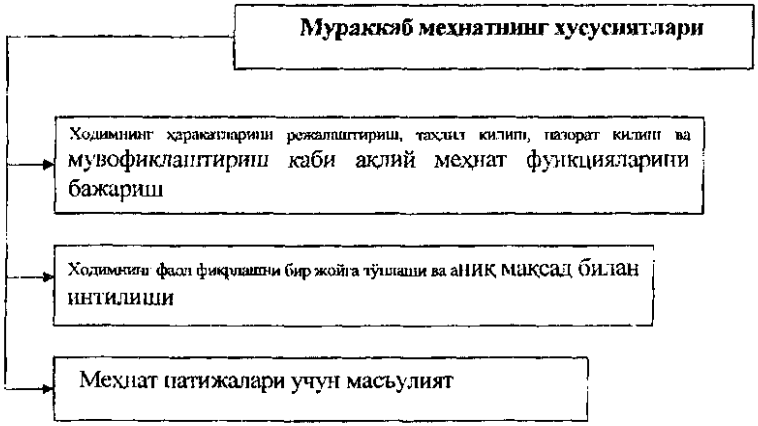



**1.5 - расм. Меҳнат мазмунини ифодаловчи белгилар**

Меҳнат мазмуни, энг аввало, мураккаблик даражаси билан фарқ қилади. Олимнинг меҳнати чилангарнинг меҳнатидан мураккаброқ, магазин мудирининг меҳнати эса ҳазначи меҳнатидан қийинроқ эканлиги тушунарлидир. Меҳнатнинг мураккаблигига қараб ҳақ тўлаш мезонларини асослаш учун уларни таққослаш керак бўлади.

Ишлаб чиқариш тараққий этиши сари унда мураккаб меҳнат улуши ортиб боради. Бу корхонанинг техника билан жиҳозланиш даражаси ортиши натижасида ходимлар билими, малакаси, кўникма ва тажрибасига талабнинг кучайишини англатади.

Мураккаб меҳнат оддий меҳнатдан қатор хусусиятлари билан фарқ қилади (1.6 – расм):




**1.6 - расм. Мураккаб меҳнатнинг ўзига хос хусусиятлари**

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

Меҳнат мазмунининг учинчи белгиси – ходимнинг мустақиллик даражаси бўлиб, у мулкчилик шакли билан боғлиқ ташқи чекланишларга ҳам, шунингдек, ишнинг мураккаблик миқёси ва даражаси тақозо этувчи ички чекланишларга ҳам алоқадордир. Масъулият даражасининг ортиши қарорлар қабул қилишда чеклашларнинг камайиши, ҳаракатларнинг кўпроқ эркин бўлиши, ижодий ташаббускорлик ва муаммоларни ҳал этишга норасмий ёндашишни тақозо этади. Ҳар қандай эркинлик каби мустақиллик даражасининг ортиши ҳам ҳамма нарсани хоҳлаганча қилиш мумкинлигини билдирмайди. Ходимнинг мустақиллиги ривожланган шахснинг ўзига топширилган иш натижалари учун масъулияти кучайганлигини англатади.

Ҳозирги вақтда меҳнат тақсимотининг у ёки бу шакли соф ҳолда қўлланиладиган касбни топиш қийин. Касбда фақат у ёки бу шаклнинг устунлиги ҳақидагина гапириш мумкин. Масалан, юк ташувчининг меҳнати оддий, жисмоний, бир хилдаги меҳнатдир. Ўқитувчи меҳнати учун ақлий, жонли ва ижодий меҳнат хосдир. Кўпчилик касбларни меҳнат тақсимоти шакллари бўйича аралаш меҳнат деб аташ мумкин. Уларга сотувчи, иқтисодчи, менежер каби касб эгаларининг меҳнатини мисол қилиб кўрсатиш мумкин.

Яъни меҳнат тақсимоти шартли ҳисобланади. Бироқ у муайян касбдаги ходим меҳнатига ҳақ тўлаш мезонини, унинг меҳнат ҳиссаси ва жамиятдаги мавқеини аниқлашга тўғри ёндашиш имконини беради.

*Меҳнат хусусияти* меҳнатни ишлаб чиқаришнинг ижтимоий шарт–шароитлари, инсонни меҳнатга жалб қилишнинг шакл ва усуллари, ходимнинг меҳнатга муносабатининг ижтимоий моҳияти нуқтаи назаридан қараб чиқиш имконини беради. Демак, меҳнат ҳар бир ижтимоий–иқтисодий тузумда меҳнатга хос хусусиятларни ва жамиятда ҳукмрон бўлган ишлаб чиқариш муносабатларини акс эттиради.

Мулкчиликнинг турли ташкилий–ҳуқуқий шаклларига ҳамда меҳнат бозорида таклиф ва талаб орқали иш кучини эркин ёллашга асосланган тадбиркорлик ривожланаётган ҳозирги шароитларда

меҳнат жараёнининг тайёр маҳсулотни пировард истеъмол қийматигача бўлган бутун занжирида одамлар ўртасидаги муносабатлар тубдан ўзгарди.

Меҳнатнинг хусусиятларига мувофиқ қуйидагилар ажратилади:

• аниқ меҳнат – бунёдкорликка йўналтирилган, истеъмол қийматги яратадиган меҳнат;

• мавҳум меҳнат – иш кучи меҳнатнинг сифат хусусиятларини ажратмасдан сарфланадиган, бир турдаги, товар қийматини яратадиган меҳнат;

• ёлланма меҳнат – ишлаб чиқариш воситаларининг эгаси бўлган иш берувчи билан унга ёлланган ходим ўртасидаги меҳнат муносабатларини ифодалайдиган меҳнат;

• мустақил меҳнат – ўз бизнеси, тадбиркорлик фаолияти билан боғлиқ меҳнат;

• шахсий меҳнат – айрим ходимларнинг (чилангирлар, қурувчилар кабиларнинг) ёки мустақил ишлаб чиқарувчиларнинг (тадбиркорларнинг) меҳнати;

• жамоавий меҳнат – ходимларнинг жамоалар, гуруҳларга бирлашган ҳолдаги умумий меҳнати;

• хусусий меҳнат – товар ишлаб чиқаришда айрим ишлаб чиқарувчиларнинг муайян товарлар ишлаб чиқариш билан машғул бўлиши шахсий меҳнатни хусусий меҳнат сифатида намоён қилиши;

• ижтимоий меҳнат – фақат шахсий эҳтиёж учунгина эмас, балки жамият аъзолари эҳтиёжлари учун ҳам неъматлар яратишга йўналтирилган меҳнат.

*Меҳнат* ўз *натижалари* нуқтаи назаридан қуйидагича таснифланади:

• ишлаб чиқариш меҳнати – меҳнат жараёнида моддий неъматлар яратадиган, хизматлар кўрсатадиган, фойда келтирадиган меҳнат;

• ишлаб чиқаришга иод бўлмаган меҳнат – ижтимоий ва маънавий неъматлар яратадиган, ижтимоий фойдали меҳнат;

• жонли меҳнат – бевосита меҳнат жараёни пайтида сарф қилинадиган, натижаси номаълум бўлган меҳнат;

• аввалги меҳнат – меҳнат жараёнида фойдаланилаётган, аввал сарф қилинган (хомашё ва материаллар, дастгоҳлар, асбоб–ускуналар ва ҳоказолар) меҳнат.

*Меҳнатнинг ашёвий унсурларидан фойдаланиш ва ходим иштирокининг даражаси* бўйича меҳнат қуйидагиларга ажратилади:

• қўл меҳнати – бевосита қўл ёки меҳнат қуроллари ёрдамида бажариладиган меҳнат;

• механизациялаштирилган меҳнат – механизациялаштирилган меҳнат қуроллари ёрдамида бажариладиган меҳнат;

• машина меҳнати – ходим томонидан бошқариладиган машиналар ёрдамида бажариладиган меҳнат;

• автоматлаштирилган меҳнат – асосий иш унсурлари тўла автоматлаштирилган, ёрдамчи ишлар эса тўла ёки қисман автоматлаштирилган меҳнат.

Одамларни *меҳнатга жалб қилиш бўйича* қуйидагилар фарқланади:

• иқтисодий бўлмаган мажбурий меҳнат – бевосита мажбурланадиган (масалан, бевосита қуллик ёки карз ҳисобига ишлатиш) ёки маъмурий–ҳуқуқий асосда мажбурий бўлган (жумладан, собиқ СССРдаги ялпи меҳнат мажбурияти) меҳнат;

• иқтисодий мажбурий меҳнат – бу зарурат бўйича (ҳаёт кечириш, эҳтиёжларни қондириш) меҳнат;

• ихтиёрий меҳнат – иқтисодий жиҳатдан таъминланган шахсларнинг ўз иҳтиёрлари бўйича меҳнат қилиши.

Таъкидлаш керакки, меҳнат турларини бундай гуруҳлаш шартли хусусиятга эга бўлиб, меҳнатнинг муҳим жиҳатларини ажратиб кўрсатиш мақсадига хизмат қилади. Амалиётда ҳар бир аниқ меҳнатда юқорида қайд этилган меҳнат турлари, шакллари ва усуллари турли кўринишда акс этган бўлиши мумкин.

Меҳнатнинг асосий хусусиятларини белгиловчи ишлаб чиқариш муносабатлари тизимининг муҳим унсурлари 1.7-расмда ифодаланган.

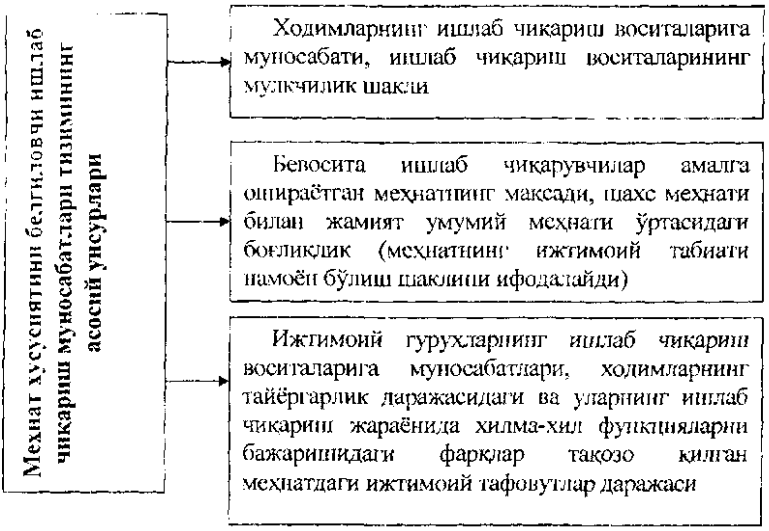
Меҳнатни таҳлил этишнинг энг муҳим методологик жиҳатларидан бири меҳнат функцияларига аниқлик киритишдир. Меҳнат ўзининг асосий ижтимоий функцияларида қуйидагича намоён бўлади:

• эҳтиёжларни қондириш (бу меҳнатнинг биринчи ва энг муҳим функцияси бўлиб, инсоннинг ижтимоий ҳаёти ана шундан бошланади);

• ижтимоий неъмат яратиш (унинг ёрдамида инсон ўзининг ва жамиятнинг эҳтиёжларини қондиради);

• жамият пиодкори ва ижтимоий тараққиёт омили (меҳнат натижаларини қондириш ва моддий неъмат яратиш билан бутун ижтимоий тараққиётга асос бўлади - жамиятнинг ижтимоий алоқаларини ва уларнинг ўзаро ҳамжиҳатлиги асосларини шакллантиради);

• инсонни ривожлантирувчи (инсон моддий ва маънавий неъматлар яратар экан, ижтимоий тараққиёт субъекти сифатида майдонга чиқади, у ўзини ҳам ривожлантириб боради, билим ва кўп малакаларини эгаллайди, муомала ва ўзаро ёрдам кўникмаларини шакллантиради).




**1.7 -расм. Меҳнат хусусиятини белгиловчи асосий унсурлар**

Меҳнатни тадқиқ этишда меҳнат жараёнига ҳам аниқлик киритиш талаб этилади. Меҳнат жараёнига уч нуқтаи назардан ёндашиш мумкин:

1. *Психофизиологик.* Бунда меҳнат фаолияти инсон куч-қувватини мушаклар, мия, асаб, ҳис этиш органлари орқали сарфлаш натижасида амалга оширилади. Инсон куч-қувватининг меҳнатга сарфи меҳнатнинг оғирлиги ва асаб-психологик зўриқиш даражасига боғлиқ бўлади. Ходимнинг иш қобилияти, соғлиғи ва



53546

ривожланиши ҳам унинг меҳнат фаолиятига сарфлайдиган куч-қуввати даражасига боғликдир.

2. *Ташкилий-техника.* Бунда меҳнат фаолияти ходимнинг меҳнат воситалари ва предметлари орқали оширилади ва меҳнатнинг техника билан қуролланганлиги, механизациялаш ва автоматлаштириш даражаси, технологиянинг мукаммаллиги, *меҳнатнинг ва иш ўрнининг ташкил этилиши, ходимнинг малакаси* ва тажрибаси, у томонидан қўлланиладиган иш усуллари ва шаклларига қараб баҳоланади. Фаолиятнинг ташкилий-техника кўрсаткичлари ходимнинг махсус тайёргарлиги, малака даражаси, кўникмаларига ўз талабларини қўяди.

3. *Иқтисодий.* Бунда ходимларнинг меҳнат фаолиятида меҳнат тақсимоти ва кооперациясининг даражаси, меҳнатнинг ташкил этиш шакллари (шахсий ёки жамоавий), иш билан бандларнинг сони, хўжалик юритувчи субъектнинг ташкилий-ҳуқуқий шакллари ва бошқа иқтисодий мезонлар асосий рол ўйнайди (1.8-расм).




**1.8-расм. Меҳнат жараёнининг хусусиятлари**

Ходимнинг меҳнат жараёнидаги ролидан келиб чиққан ҳолда қуйидаги *меҳнат функциялари* фарқланади:

• энергетик – бу функция ходимнинг меҳнат воситаларини ишга тушириши билан боғлиқ;

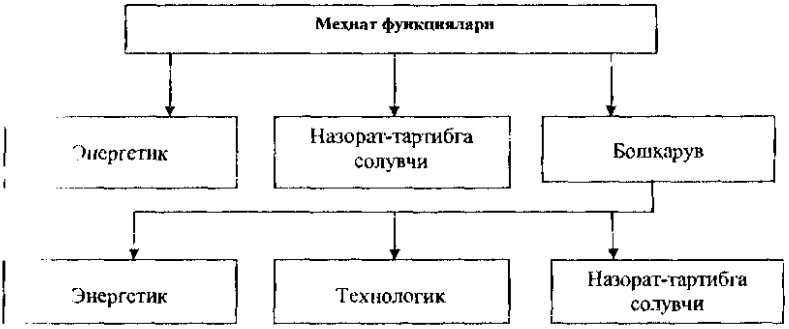
• назорат-тартибга солувчи – бу меҳнат предметлари ва воситаларининг ҳаракатини кузатиш ва назорат қилиш, техника воситаларини созлаш, бошқариш билан боғлиқ;

• бошқарув – бу ходимларни бошқариш, қарорларни ишлаб чиқиш, қабул қилиш ва амалга оширишни асослаш билан боғлиқдир. Бошқарув функцияси, ўз навбатида, бошқарув меҳнати шарт-шароитларидан келиб чиққан ҳолда қуйидагиларни қамраб олади:

• энергетик;

• технологик;

• назорат-тартибга солувчи (1.9-расм).




**1.9-расм. Ходимнинг меҳнат жараёнидаги ролидан келиб чиққан ҳолдаги меҳнат функциялари**

Юқорида қайд қилинганлардан меҳнат жараёни мураккаб, кўп хусусиятли, ўзаро муносабатда бўладиган турли иқтисодий унсурларни мужассамлаштирадиган ҳодиса эканлиги англашилиб турилибди. Меҳнат жараёни – ходим томонидан моддий неъматлар яратиш, хизматлар кўрсатиш ёки фаолиятнинг бошқа турларини бажаришда муайян изчилликда амалга оширадиган меҳнат шаклли ва унсурларининг жамланмасидир.

## 1.2. "Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси" фанининг предмети ва мазмуни

Иқтисодиёт фанида меҳнат иқтисодиётига тизим ва фан сифатида қаралади. Россиялик иқтисодчи олимлар Н.А. Волгин ва Ю.Г.Одеговларнинг ҳисоблашларича, "Меҳнат иқтисодиёти – иш кучини такрор ҳосил қилиш жараёнлари рўй берадиган, шунингдек ходимлар, меҳнат воситалари ва предметларининг ўзаро муносабатларининг шароитлари ва жараёнлари таъминланадиган динамик ижтимоий – ташкилий тизимдир"[1].

*Меҳнат иқтисодиёти фан сифатида эса меҳнат бозори, меҳнат ресурслари ва иш билан бандлик, меҳнат муносабатлари, ишга ҳақ тўлаш ва ходимларнинг даромадлари масалаларини батафсил таҳлил қилади, меҳнат унумдорлиги ва самарадорлигини ўрганади, корхоналардаги ходимлар сонини асослаш усулларини ишлаб чиқади, инсон капитали муаммоларини тадқиқ этади.* Баъзи олимлар меҳнат иқтисодиёти фани доирасига меҳнатни меъёрлаш, персонални бошқариш усулларини ҳам киритадилар.

Меҳнат иқтисодиёти фани инсон куч-қувватининг меҳнатга сарфи ва бунинг самарадорлигини, меҳнат ва иш ҳақини ташкил этишни, меҳнатни меъёрлаш ва унинг унумдорлигини, меҳнат шароитларини, меҳнат мотивациясини, ходимлар ва улар оилалари аъзоларининг ижтимоий ҳимояланганлиги ва бошқа муҳим иқтисодий масаларни акс эттиради.

Меҳнат иқтисодиёти фанининг предмети меҳнат жараёнида турли – техника, ташкилий, персоналга оид ва бошқа хусусиятларга эга бўлган омиллар таъсирида таркиб топадиган ижтимоий-иқтисодий муносабатларни ўрганишдан иборат[2].

Меҳнат иқтисодиёти фанининг *предмети* доирасида қуйидагилар кўриб чиқилади:

• *иш ҳақи ва иш билан банд бўлиш имконияти* ўртасидаги ўзаро алоқадорлик;

• иш ҳақи, даромад ва меҳнатда иштирок этиш тўғрисида қарорга келишнинг ўзаро боғлиқлиги;

• бозор умумий рағбатларининг касб танлашга таъсири;

• меҳнат шароитлари, меҳнатни муҳофаза қилиш ва меҳнат хавфсизлиги;

---

[1] Экономика труда: (социально-трудовые отношения)/ Под ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова — М.: «ЭКЗАМЕН», 2002. — С. 9.

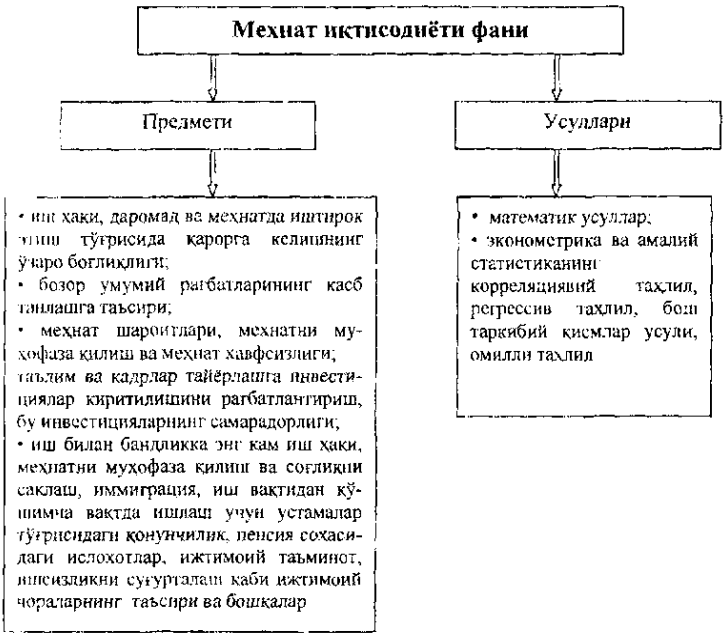
[2] Генкин Б. М. Экономика и социология труда. Учебник для вузов — М.: Издательская группа «МЕЪЁР - ИНФРА»— 1998. — С. 15.

• таълим ва кадрлар тайёрлашга инвестициялар киритилишини рағбатлантириш, ушбу инвестицияларнинг самарадорлиги;

• иш билан бандликка энг кам иш ҳақи, меҳнатни муҳофаза қилиш ва соғлиқни сақлаш, иммиграция, иш вақтидан қўшимча вақтда ишлаш учун устамалар тўғрисидаги қонунчилик, пенсия соҳасидаги ислоҳотлар, ижтимоий таъминот, ишсизликни суғурталаш каби ижтимоий чораларнинг таъсири ва бошқалар.

Ҳозирги даврда меҳнат иқтисодиёти фанида математик усуллардан кенг фойдаланилади. Улар меҳнат соҳасида ижтимоий-иқтисодий жараёнларни таҳлил этиш, иқтисодий ҳаётда мавжуд алоқаларни акс эттириш имконини берадиган назарий моделларни тузиш, иқтисодий субъектлар хатти-ҳаракатларини прогноз қилишнинг энг муҳим воситаси ҳисобланади.

Шу билан бирга меҳнат бозори ва унинг таркибий қисмларининг кўп жиҳатлари эконометрика ва амалий статистиканинг корреляциявий таҳлил, регрессив таҳлил, бош таркибий қисмлар усули, омилли таҳлил каби бўлимларидан кўпчилик ҳисобига амалга оширилади (1.10-расм).




**1.10-расм. Меҳнат иқтисодиёти фанининг предмети ва усуллари**

Меҳнат иқтисодиёти фанининг *устувор йўналишлари* қуйидагилардан иборат:

• меҳнат фаолияти ва унинг шаклланиши энг муҳим сифат ва миқдор мезонларини баҳолаш;

• меҳнат соҳасидаги асосий тенденцияларга аниқлик киритиш;

• меҳнат соҳасидаги турли жараёнларни таҳлил қилиш ва прогнозлаш;

• меҳнат бозорини ва ходимлар ҳаракатчанлигининг асосий хусусиятларини ўрганиш;

• меҳнатни бошқариш ва тартибга солиш жараёнларини, ходимларни рағбатлантириш тизимлари ва компенсация тўловларининг амалга оширилишини қараб чиқиш;

• меҳнат соҳасида давлат сиёсатини амалга ошириш механизмлари ва уларнинг меҳнат соҳасига таъсирини ўрганиш;

• ижтимоий-меҳнат кўрсаткичларини таҳлил этиш ва бошқалар.

Юқорида қайд қилинганидек, меҳнат жуда мураккаб ва кўп қиррали тушунча бўлганлиги сабабли у кўпгина фанлар, шу жумладан меҳнат социологияси томонидан ҳам меҳнатни ижтимоий-иқтисодий жараён сифатида тадқиқ этади.

Меҳнат социологияси социология фанининг асосий йўналишларилан бири ҳисобланади. *Меҳнат социологияси – инсоннинг меҳнатга муносабати, унинг ижтимоий фаоллигида ўз ифодасини топадиган жараёнларни, ишлаб чиқариш жамоаларидаги ходимлар ва ижтимоий гуруҳлар ўзаро муносабатларини ўрганадиган фандир.* Тор маънода меҳнат социологияси меҳнатга иқтисодий ва ижтимоий рағбатга жавобан иш берувчилар ва ходимларнинг муносабатларини ўрганадиган фан ҳисобланади[1].

Меҳнат социологияси тадқиқ этадиган *объект* меҳнат фаолиятида мужассамлашган жараён ва ҳодисалардир.

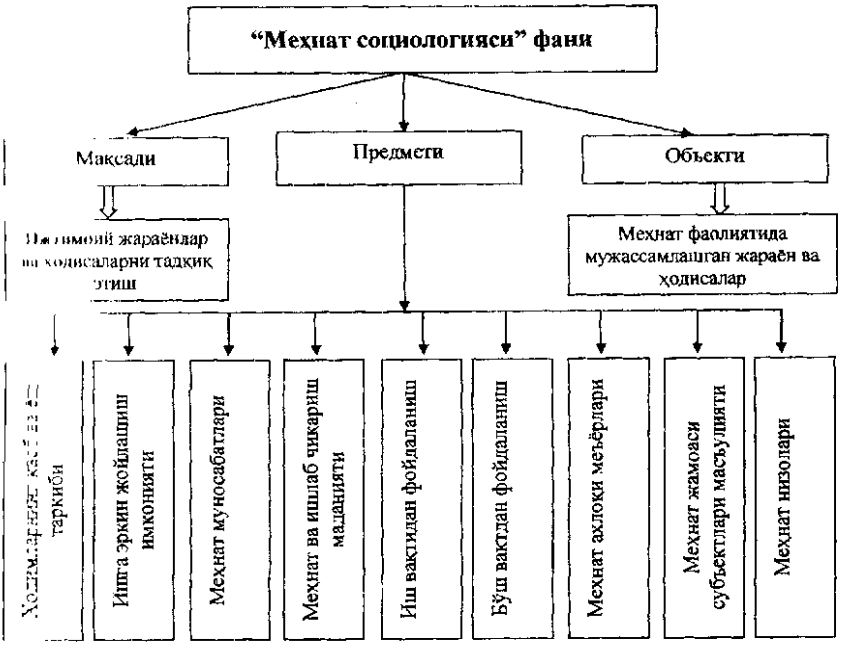
Меҳнат социологиясининг *мақсади* ижтимоий ҳодисалар, жараёнларни тадқиқ этиш, уларни тартибга солиш ва бошқариш, прогнозлаш ва режалаш бўйича тавсиялар ишлаб чиқиш, жамиятни, меҳнат соҳасида жамоалар, гуруҳлар, алоҳида шахсларни ривожлантириш учун қулай шарт-шароитларни яратиш бўйича

[1] Экономика и социология труда: учебник для вузов/Б.М.Генкин. – 7-е изд., доп. – М.:«Меъёр»,2007. – С. 12.

таъминлар ишлаб чиқиш ҳамда шу асосда манфаатлар мутаносиблигини таъминлашдир (1.11–расм).

Меҳнат социологиясининг *вазифалари* қуйидагилардан иборатдир:

• жамият, меҳнат жамоасининг ижтимоий таркибини ўрганиш ва мақбуллаштириш;




**1.11–расм. "Меҳнат социологияси" фанининг мақсади, объекти ва предмети**

• меҳнат бозорини меҳнат ресурсларининг энг мақбул ва оқилона ҳаракатчанлигини тартибга солиб турувчи механизм сифатида таҳлил этиш;

• бозор иқтисодиёти шароитларида маънавий ва моддий рағбат омиллари нисбатининг оқилоналиги ҳамда меҳнатга муносабатни такомиллаштириш йўлларини излаш;

• меҳнат низоларининг сабабларини ўрганиш, уларнинг олдини олиш ва низоларни ҳал этиш бўйича чоралар тизимини ишлаб чиқиш;

• ходимларни ҳимоя қилиш ижтимоий кафолатларининг самарали тизимини танлаш.

Меҳнат социологияси *предмети* иш кучи – инсон омилидир. Бу иш кучи:

• *касбий ва ёш таркиби;*

• *ишга эркин жойлашиш имконияти*, яъни инсоннинг меҳнат қилиш конституциявий ҳуқуқини амалга ошириш;

• *ходимларни касбий тайёрлаш тизими*, яъни фан-техника тараққиётини ҳисобга олган ҳолда меҳнат жараёнида айрим ишлаб чиқариш топшириқларини бажариш учун зарур малакага эга бўлиш мақсадида назарий билимлар ва амалий кўникмаларни эгаллашни қамраб олади.

Шу билан бирга меҳнат социологияси тадқиқининг қуйидаги предметлари ҳам фарқланади:

1) *меҳнат муносабатлари.* Бу муносабатлар ходим меҳнат жараёнига жалб қилиниши вақтидан бошланади ва унинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш мақсадида ҳуқуқий меъёрлар билан тартибга солишни назарда тутади. Ходимларнинг меҳнат муносабатларини тартибга солувчи ҳуқуқий меъёрлар унинг меҳнат соҳасидаги ҳолатини белгиловчи муҳим омил бўлиб, айни пайтда давлат миқёсида муҳим ижтимоий-иқтисодий функцияни бажаради;

2) *меҳнат ва ишлаб чиқариш маданияти.* Бу ижтимоий муносабатлар ривожланишининг қонуниятлари ва инсоннинг меҳнат соҳасидаги ўрнини аниқлаш мақсадида ўрганилади. Меҳнат маданияти дейилганда ходим хусусиятига мувофиқ бўладиган ҳамда меҳнат жараёни қатнашчиларида меҳнат ва ишлаб чиқариш муҳити, шунингдек ишлаб чиқарилаётган маҳсулотни эстетик ҳис этиш туйғусини ривожлантирадиган иш муҳитини яратишга йўналтирилган чоралар англанади;

3) *иш вақтидан фойдаланиш.* Жамият ва инсон учун бутун меҳнат жараёни давомида иш вақтини ташкил этиш жараёни ва ходимнинг иш вақтидан оқилона фойдаланишга муносабати катта аҳамиятга эгадир;

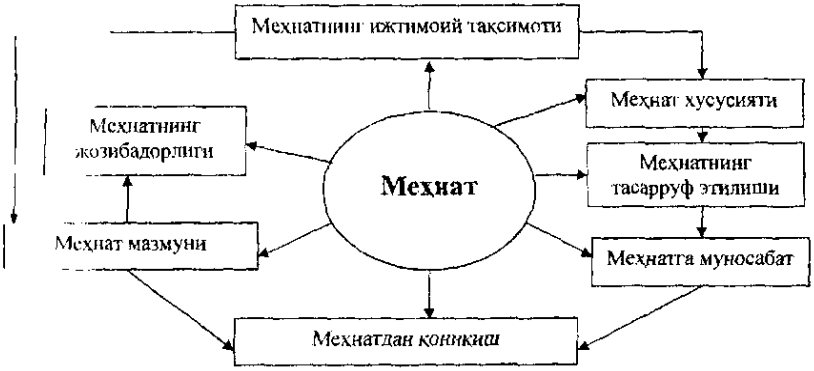
4) *бўш вақтдан фойдаланиш.* Меҳнат социологияси учун ходимнинг бўш вақтини қандай ўтказиши ҳам муҳимдир, чунки бу унинг иш вақтидан фойдаланишига хам бевосита таъсир кўрсатади;

*е) меҳнат ахлоқи меъёрлари.* Бу ходимнинг меҳнат жараёни давомида ўз функцияларини бажариши пайтидаги хатти-ҳаракатларини камраб олади;

*ё) меҳнат жамоаси субъектлари масъулияти даражаси.* Бу ҳар бир жамиятдаги меҳнатнинг роли ва аҳамиятига асосланади;

*ж) меҳнат низолари.* Меҳнат социологияси расмий ёки норасмий ишчилар гуруҳида низоли вазиятлар юзага келишининг сабабларини, улар намоён бўлишининг шаклларини ҳамда бу низоларни ҳал этиш йўлларини таҳлил этади.

Ҳар бир фан каби меҳнат социологиясининг асосий категориялари ҳам унинг туб тушунчалари бўлиб, бу тушунчаларнинг мантиқий ўзаро боғлиқлиги мазкур фаннинг назарий асосини ташкил этади. Бу асосий тушунчалар қуйидагилардан иборатдир (1.12-расм):




**1.12-расм. Меҳнат социологияси махсус тушунчаларининг тизими**

• *меҳнатнинг ижтимоий тақсимоти* – бу касбий ихтисослашув жараёни ва ижтимоий ҳаётнинг фаолият турлари бўйича тақсимланишидир. Меҳнат социологияси "меҳнатнинг ижтимоий тақсимоти" тушунчаси орқали ижтимоий муносабатларнинг тадрижий ривожланиши ҳамда уларнинг фан-техника ва меҳнат воситалари тараққий этиши даражаси, миллий анъаналар билан алоқадорлигини ўрганади;

• *меҳнат хусусияти* – бу меҳнат муносабатларининг жамиятнинг ижтимоий–сиёсий тузилиши белгиси бўлиб, жамият

аъзоларининг макроиктисодий сабабларга кўра меҳнатнинг хилма-хил турларидан фойдаланишдаги тенгсизликни англатади. Мазкур тушунчада ижтимоий мажбурлаш, меҳнат воситаларига эгалик қиладиганлар томонидан меҳнат натижаларини тасарруф этишлари имкониятлари ўз аксини топган;

• *меҳнатни тасарруф этиш* - бу меҳнат хусусиятининг салбий кўринишларидан ҳисобланиб, меҳнат натижаларини ким ва қандай тасарруф этиши билан боғликдир. Бунда меҳнат натижалари деганда фақат бевосита меҳнат маҳсули ва қилинган меҳнат учун рағбатлантириш миқдоригина эмас, шунингдек меҳнат туфайли яратиладиган ва мавжуд барча ижтимоий шароитлар англанади;

• *меҳнатга муносабат* – бу шахснинг меҳнат фаолияти билан шуғулланиши сабабларини (мотивларини) англатадиган тушунча бўлиб, иш ҳақи, ҳамкасблар билан ўзаро муносабатлар, меҳнатнинг ижтимоий нуфузи, унинг мазмуни ва ҳоказоларни мужассамлаштиради;

• *меҳнатдан қониқиш* – бу меҳнатга муносабатнинг умумлаштирилган эмпирик кўрсаткичидир. Бу кўрсаткичга ходимларнинг шахсий хусусиятлари, қадриятлари, ниятлари, хабардорлиги, меҳнат фаолияти айрим жиҳатларини шахсий баҳолашлари ва бошқалар киради. Корхонадаги меҳнат ходимларнинг эҳтиёж ва талабларига қанчалик жавоб берса, улар ўз меҳнат фаолиятларидан шу қадар қониқадилар;

• *меҳнат мазмуни* – бу меҳнат фаолияти жараёнида меҳнат субъекти ва воситасининг ўзаро муносабатларини ифода этади ҳамда ходимлар меҳнат функциялари ва фаолияти жамланмасини билдиради. Фан-техника тараққиёти таъсирида жисмоний куч интеллектуал меҳнатга, зерикарли иш операциялари ижодкорлик, ноанъанавий иш усулларини излашга ўрнини бўшатиб беради;

• *меҳнатнинг жозибадорлиги* – меҳнатнинг инсон фаолиятидаги энг муҳим сифат жиҳатларини акс эттиради. Меҳнат жозибадорлиги дейилганда унинг стандарт (каммаҳсул) унсурларига нисбатан ижодий (унумли) унсурлари устунлиги англанади.

*"Меҳнат иқтисодиёти"* ва *"Меҳнат социологияси"* биргаликда иш берувчилар ва ходимлар ўртасида меҳнат жараёнидаги иктисодий ва ижтимоий муносабатларни ўрганади.

"Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси" фанининг *предмети* – меҳнат жараёнида техникавий, ташкилий, кадрлар ёки бошқа

хусусиятдаги омиллар таъсири остида қарор топадиган ижтимоий-иқтисодий муносабатлардир.

"Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси" фанининг *мақсади* ижтимоий-иқтисодий жараёнларни ўрганиш, таҳлил қилиш, тартибга солиш, бошқариш, режалаштириш ва прогнозлаш асосида ижтимоий-меҳнат муносабатларини такомиллаштириш бўйича хулоса ва тавсиялар ишлаб чиқишдир.

"Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси" *фанининг асосий вазифалари* қуйидагилардан иборат:

• меҳнатнинг жамият тараққиётидаги ўрнини ўрганиш;

• иш ҳақининг тизими, унинг унсурлари, турлари ва принципини тадқиқ этиш;

• аҳоли ва меҳнат ресурсларини такрор ҳосил қилиш ҳамда бандлик ва ишсизликни меҳнат бозорининг фаолияти билан боғлиқ ҳолда таҳлил этиш;

• ходимлар даромадларининг меҳнат ҳақи турли шакллари билан алоқадорлигини белгилаш;

• меҳнат унумдорлигини ошириш омиллари ва имкониятларини аниқлаб, уларнинг ҳолатини таҳлил этиш ва режалаштириш;

• корхона ходимларининг шаклланиши ҳамда ривожланишини таҳлил қилиш ва режалаштириш;

• меҳнат фаолиятини рағбатлантириш, меҳнат муносабатини яхшилаш ва унга мослашиш даражасини ошириш;

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

• жамиятда ва меҳнат жамоаларида ходимларни ижтимоий ҳимоя қилиш тизимини яратиш;

• меҳнат соҳасида социологик тадқиқотлар ўтказиш;

• ижтимоий меҳнат муносабатларини тартибга солишни такомиллаштириш.

"Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси"да қуйидаги *усуллар* қўлланилади:

• тенглаштириш ва тақосслаш;

• гуруҳлаш ва кузатиш;

• статистик таҳлил;

• иқтисодий-математик;

• эксперт баҳолаши;

• социологик тадқиқот.

«Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси» фани доирасида ўтказиладиган тадқиқотлар ижтимоий-иқтисодий ривожланишнинг илмий асосланган дастурларини, ходимларнинг меҳнат фаолиятига доир ижтимоий муаммоларни ҳал этиш юзасидан амалий тавсияларни ишлаб чиқишга хизмат қилади.

## 1.3. Меҳнат социологиясининг фан сифатида шаклланиши ва ривожланиши

Социология фанининг тадрижий ривожланиш жараёнида меҳнат социологияси шаклланди.

*Социология* (лотинча "socius" — "ижтимоий"; кўҳна юнонча "λόγος" — "фан" сўзларидан) — жамият, унинг таркибий тизимлари, амал этиши ва ривожланишининг қонуниятлари, ижтимоий институтлари, жамият аъзоларининг ўзаро муносабатлари тўғрисидаги фан[1].

Э.Гидденс социологияни "инсон ижтимоий ҳаётини, гуруҳлари ва жамиятини ўрганиш"[2] сифатида таърифласа, В.А.Ядовнинг фикрига кўра, "социология – жамият амал этиши, одамларнинг ўзаро муносабатлари тўғрисидаги фандир"[3].

"Социология" атамасини илмий муомалага биринчи бўлиб Огюст Конт[4] 1842 йилда "Ижобий фалсафа курси" асарида киритган. Бу йиллар табиий фанларда йирик кашфиётлар даври эди. О.Конт социологияни одамлар ўртасидаги муносабатларни мақбуллаштириш учун зарур билимлар манбаи деб ҳисобларди. У янги фан жамиятга таркибий организм сифатида қараши керак ва бу мавжудотнинг ҳар бир ҳужайрасини ижтимоий манфаат нуқтаи назаридан чуқур тадқиқ қилиши зарурлигини кўрсатган.

О.Конт социология жамият аъзолари ҳаётларида амал қиладиган умумий қоидаларни ўрганишини уқтирган. Унинг фикрича, бу фан икки қисм – ижтимоий статика ва ижтимоий динамикадан иборат. Агар ижтимоий статика ижтимоий

---

[1] Социологический словарь: Пер. с англ. / Н. Аберкромби, С. Хилл, Б. С. Тернер. — М.: ЗАО "Издательство «Экономика», 2004. — стр. 449.

[2] Гидденс Э. Социология. — М.: Эдиториал УРСС, 1999. — С. 24.

[3] Ядов В. А. Социологическое исследование: методология, программа, методы.— Самара: Издательство «Самарский университет», 1995.— С.135.

[4] Конт Исидор Огюст Мария Франсуа Ксавье (Komte Auguste,1798–1857) – француз файласуфи, ижобий (позитив) фалсафа ижодкори, социологиянинг мустакил фан сифатидаги асосчиси.

институтлар ўртасидаги муносабатларни ифода этса, ижтимоий динамикада ижтимоий ўзгариш жараёнлари таҳлил этилади.

О.Конт "ижтимоий ҳаётнинг ҳамма жиҳатлари шу қадар ўзаро чамбарчас боғлиққи, уларнинг ҳар бирини махсус тадқиқ этиш фойдасиздир" деб таъкидлаган. Бу фикрга Ж.С.Милль ҳам қўшилган: "Агар одам иқтисодиётдан бошқа ҳеч нарса билан шуғулланмаса, унинг яхши иқтисодчи бўлишининг эҳтимоли кам"[1].

О.Конт индустриал жамиятининг энг муҳим белгиларини кўрсатган. Унинг ҳисоблашича, саноат меҳнатни илмий ташкил қилишга асосланади, бу эса бойликнинг жуда кўпайишига ҳамда ишчиларнинг фабрикалар, шаҳарлар атрофларида жамланишига олиб келади. Ана шундай ҳолат иш берувчилар ва ёлланма ишчилар ўртасидаги зиддиятлар кучайишига сабаб бўлади. Бу низоларни ҳал этиш учун меҳнатни илмий ташкил этиш талаб қилинади.

Социологиянинг фан сифатида шаклланиши Макс Вебер ва Эмиль Дюркгейм номлари билан боғлиқ.

Йирик немис олими Макс Вебер[2] ҳозирги давр социологиясига катта таъсир кўрсатган ўз социология назариясини яратган. Бу назариянинг асосий қоидаларидан бири – одамлар ўзаро муносабатларининг мураккаб тизимини мужассамлаштирадиган шахснинг жамиятдаги ижтимоий ҳатти-ҳаракатларининг туб моҳиятини аниқлашга асосланган. М.Вебернинг ҳисоблашича, жамият аъзоси бўлган ҳар бир шахс ўз шахсий мақсадларига эришишга интилади. Бу айрим шахсларнинг хатти-ҳаракатлари манфаатлар муштараклиги асосида кооперациялашиб, ижтимоий гуруҳлар ва ижтимоий институтларнинг ташкил топишига олиб келади. Бунда одамлар шахсий мақсадларга биргаликда самаралироқ эришиш мумкинлигини онгли равишда англайдилар.

Француз социология мактабининг асосчиси Эмиль Дюркгейм[3] ўз замондошларидан фарқли равишда жамиятнинг амал этиши ва ривожланиши айрим шахсларнинг хатти-ҳаракатларига боғлиқ эмас деб ҳисоблаган. Унинг фикрига мувофиқ, одамлар ижтимоий гуруҳларга бирлашиб, ўзлари "жамоавий тафаккур" деб атаган онда ва меъёрларга бўйсунади. Бунда жамиятнинг ҳар бир аъзоси

---

[1] *Қаранг:* Маршалл А. *Принципы экономической науки.* - М.: «Прогресс», 1993. - С. 208-209.

[2] Максимилиан Карл Эмиль Вебер (Max Weber, 1864 — 1920) — немис социологи, тарихчи ва иқтисодчи.

[3] Давид Эмиль Дюркгейм (David Émile Durkheim, 1858—1917) — француз социологи ва файласуфи, француз социология мактабининг асосчиси, социологияни мустақил фан сифатида шаклланиши асосчиларидан бири.

бу жамият амал этиши учун муайян зарур функцияни бажариши керак бўлади.

Социология объектларига қуйидагилар киради (1.13-расм):

- яхлит ижтимоий реаллик сифатидаги жамият;
- ижтимоий институтлар;
- ижтимоий ўзаро муносабатлар;
- ижтимоий ҳодисалар;
- ижтимоий жараёнлар;
- ижтимоий муносабатлар;
- ижтимоий гуруҳлар;
- ижтимоий субъектлар.

Меҳнат социологияси жамият тараққиёти ва умумий социология билан узвий боғлиқдир. Меҳнат социологиясининг мустақил фан сифатида пайдо бўлиши ва шаклланиши XIX-XX асрлар чегарасига тўғри келади. Ишлаб чиқаришдаги меҳнат ва ишлаб чиқариш фаолиятида инсоннинг роли биринчи марта А.Смит[1] асарларида илмий таҳлил қилинган. У ходимнинг ўз меҳнат мажбуриятларини бажаришини ҳар тарафлама қўллаб-қувватлаш, ишига, билим ва кўникмаларни айрибошлашга мойиллигига тўсқинлик қилмаслик ҳамда унинг манфаатларини ҳурмат қилиш зарурлигидан иборат жўн, аммо жуда асосли хулосалар чиқарган.

А.Смит иқтисодий назарияга "иқтисодий инсон" ва "табиий тартиб" тушунчаларини киритган. У инсон бутун жамиятнинг асосини ташкил этади деб ҳисоблаган ва инсонни меҳнат фаолиятига жалб этадиган сабабларни (мотивларни) ва унинг шахсий манфаатини тадқиқ этган. А.Смит тасаввурида табиий тартиб — бозор муносабатлари бўлиб, ҳар бир инсон бу муносабатларни шахсий манфаатлар асосига қуради. Бу шахсий манфаатларнинг йиғиндиси эса жамият манфаатларини ҳосил қилади. Бундай тартиб ҳам алоҳида инсон, ҳам бутун жамият бойлиги, фаровонлиги ва ривожланишини таъминлайди[2].

Кейинчалик ахлоқий арифметика номини олган илмий мактаб асосчилари ходим учун асосий меҳнат принципи – ўз меҳнат фаолиятидан энг катта қониқиш ҳосил қилиш ва уқубатларга дучор бўлмасликка интилиш эканлиги тўғрисидаги ғоя олға сурилди. Бу

[1] Адам Смит (Adam Smith,1723—1790) — шотланд иқтисодчиси, замонавий иқтисодий назария асосчиларидан бири.

[2] Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. — М.: «Эксмо», 2007. — 960 с.

гоя Ж.С.Милл[1]нинг "Эркинлик тўғрисида"ги ва бошқа асарларида ривожлантирилди. У томонидан бошқа одамлар ибрат олиши лозим бўлган "идеал иқтисодий ходим" хусусиятлари таърифлаб берилди. Ж.С.Милль ва ахлоқий фалсафа оқими бошқа тарафдорларининг фикрига кўра, ишлаб чиқариш жараёнлари ва меҳнат фаолиятини оқилона ташкил этишнинг асосий маъноси сифатида неъматлар кўрсатилди.

Ж.Милль сиёсий иқтисод қонунларини иккига: инсонлар продасига боғлиқ бўлмаган ишлаб чиқариш қонунлари ҳамда одамларнинг ўзларининг хоҳишлари ва фикрлари билан белгиланадиган, ижтимоий тузум хусусиятларига боғлиқ равишда ўзгарадиган тақсимлаш принципларига бўлади. Бунинг оқибатида тақсимлаш қоидалари биринчи тоифа конунларига хос бўлган зарурат хусусиятига эга бўлмайди[2].

Аммо бу даврларда ишлаб чиқариш жараёнларида инсоннинг ўрни ва ролига қарашлар ходимга таъсир кўрсатиш объекти сифатидаги муносабатда бўлиш доирасидан чиқмади. Айрим асарларда инсоннинг меҳнат фаолиятидаги фаол роли хусусида айрим тахминларга дуч келинса ҳам, умуман ходим тўла итоаткор ижрочи сифатида баҳоланарди.

Саноат ишлаб чиқаришидаги ходимларнинг сони муттасил кўпайиб бораётган шароитларда меҳнатни мануфактура ишлаб чиқариши даврида қўлланилганига нисбатан анча оқилонароқ ташкил этиш талаб қилинаётган эди. Лекин бутун XIX аср давомида бундай усулларни излаш фақат экстенсив омилларни кўллаш йўналишида давом этди. Улардан бири иш вақти давомийлигини дам олиш вақтини камайтириш ҳисобига ўзгартиришни назарда тутарди. Кўпгина ишлаб чиқаришларда иш куни давомийлиги 18 соатга етказилиб, ходимларнинг дам олишига атиги 6 соат вақт қолдириларди. Бундай принципга амал қилиш уларга ҳам ижтимоий, ҳам физиологик нуқтаи назаридан ўта зарарли эканлиги инобатга олинмасди.

Экстенсив усуллардан яна бири ишлаб чиқаришда аёллар ва болалар меҳнатидан кенг фойдаланишга қаратилган эди. Аҳоли бу тоифаси иш ҳақи миқдорининг пастлиги сабабли улар меҳнатининг қиймати арзон бўлиб, иш берувчиларга қўшимча фойда олиш имконини берарди.

---

[1] Жон Стюарт Милль (John Stuart Mill,1806 –1873) — таниқли инглиз мутафаккири ва иқтисодчиси.

[2] Милль Дж. О свободе / Пер. с англ. А. Фридмана // Наука и жизнь. - 1993. № 11. -С. 10-15; № 12. -С. 21-26.

Ишлаб чиқаришдаги техника янгиликлардан фойдаланиш учинчи бир йўналиш эди. Бироқ яратилаётган янги техника воситалари фақат ишлаб чиқариш қувватларини оширишга қаратилган бўлиб, ходимнинг физиологик имкониятлари ва унинг хавфсизлиги ҳисобга олинмасди. Инсоннинг ўзи хавфли ва оғир меҳнат шароитларига мослашишга мажбур қилинарди.

Инсон омили билан ҳисоблашмаслик ёлланма ходимлар меҳнат фаолияти устидан ялпи узлуксиз қатъий назорат ўрнатилиши усулларининг такомиллаштирилишида ҳам ўз ифодасини топди. Инсонга ўз ишини бажаришдан ҳар қандай четга чиқиш қатъиян ман этилганди. Бу қоидалар бузилишига йўл қўйилган ҳолларда ходим иш ҳақининг 90,0 % гача қисми миқдорида жарима тўлаши белгилаб қўйилганди.

Бу даврга келиб юксак меҳнат унумдорлигига эришиш, ишлаб чиқариш жараёнлари самарадорлигини ошириш воситалари билан ходимларнинг ижтимоий фикрлари ўртасида зиддият пайдо бўлди. Бу уларнинг ниятлари, манфаатлари ва эҳтиёжларини ҳисобга олиш заруратини туғдирди. Натижада XIX асрнинг охири–XX асрнинг бошида меҳнат унумдорлигини ходимда мавжуд салоҳиятдан тўлиқ фойдаланиш ҳисобига ошириш инкилобий ғояси юзага чиқди.

Ушбу ғояни америкалик муҳандис Фредерик Тейлор[1] номи билан боғлашади. У бошлаб берган илмий тадқиқотлар, энг аввало, ишлаб чиқариш операцияларини оқилона бажариш усулларини излашга қаратилган эди.

У ўзининг меҳнатни илмий асосда ташкил этишга қарашларини "Корхонани бошқариш" (1903) ва "Илмий бошқариш принциплари" (1911)[2] асарларида баён этган. Ушбу асарларда илмий бошқариш тўрт асосий соҳаларга бўлинган: меҳнатни меъёрлаш; менежерларнинг роли; персонални танлаш ва ўқитиш; мукофотлаш ва рағбатлантириш.

Ф.Тейлорнинг меҳнатни илмий асосда ташкил этишга ёндашувлари қуйидагилардан иборат эди:

- инсониятга қулайликлар яратиш ва одамларнинг фаровонлигини ошириш ишлаб чиқаришнинг бош мақсадидир;
- тадбиркорлар ўз хусусий капитали учунгина эмас, шунингдек бутун жамият манфаатларига риоя этиш учун масъул бўлишлари керак;

[1]Фредерик Уинслоу Тейлор ( Frederick Winslow Taylor, 1856—1915) — америкалик муҳандис, меҳнатни илмий ташкил этиш ва менежментнинг асосчиси.
[2]Taylor F. W. Shop Management. - N.Y., 1903; Principles of Scientific Management. - N.Y., 1911.

• ишлаб чиқаришни оқилона ташкил этиш иложи борича кўпроқ фойда олиш ва рақобатбардош бўлиш учун зарур;

• илмий бошқариш тадбиркорларни ишлаб чиқаришни оқилона юргизишга ўргатиши лозим.

Ф.Тейлор ижтимоий ишлаб чиқариш имкониятларини ишга солишнинг самараларини илмий жиҳатдан асослашни босқичма-босқич амалга оширди. Унинг меҳнатни оқилона ташкил этиш соҳасида янги технологияларни жорий этишнинг асосий босқичлари қуйидагича:

• 1880 йил – асбоб-ускуналарни стандартлаштириш;

• 1882 йил – функциявий маъмурият;

• 1883 йил – хронометраж;

• 1893 йил - технологик жиҳозларни оқилона жойлаштириш ва оқилона баланс усули;

• 1896 йил – маҳсулотлар сотишни ва заҳиралар тизимини такомиллаштириш.

Америкалик муҳандис 1890-йилларнинг ўрталарида иш берувчилар олдига ходимларнинг янада самарали, сифатли ва унумли ишларини рағбатлантирадиган шароитларни яратиш зарурлиги тўғрисидаги масалани қўйди. У ходимлар мажбур қилинмасдан ва жарималар билан жазоланмасдан ўз салоҳиятларини тўла намойиш қилишлари мумкин бўлган ишлаб чиқаришни йўлга қўйиш мумкинлигини илмий жиҳатдан асослаб берди. Натижада кейинчалик "меҳнатни илмий ташкил этиш" номини олган илмий йўналиш шаклланди. Ушбу илмий йўналиш доирасида "меҳнатни меъёрлаш", "иш ҳақи", "касбий саралаш" тушунчалари юзага келди.

Бироқ XX асрнинг 20-йилларига келиб, Ф.Тейлорнинг ғоялари инсоннинг тўлақонли ривожланиши имкониятларини тўлиқ ҳисобга олмаганлиги маълум бўлиб қолди. Бу ишлаб чиқаришда фойда олиш даражасининг пасайишида ўз ифодасини топди.

1927-1939 йилларда АҚШдаги Гарвард университетининг Э.Мейо[1] бошчилигидаги бир гуруҳ олимлари Чикаго яқинидаги Хоторн шаҳри номи билан аталган машҳур тажрибалар ўтказадилар. Улар ўз тадқиқотларининг биринчи босқичида "Вестерн Элекрикс" компанияси ишлаб чиқариш биноларини ёритишнинг яхшиланиши меҳнат унумдорлигини кескин

[1] Жорж Элтон Мэйо (George Elton Mayo, 1880—1949) — америкалик социолог ва психолог, Америка индустриал социологияси ва "инсоний муносабатлар" доктринаси асочиларидан бири.

оширишини аниқладилар. Аммо кейин бинони ёритишнинг ёмонлашиши ҳам ҳудди шундай натижа берди! Лекин вақт ўтиши билан меҳнат унумдорлигининг даражаси дастлабки ҳолатига қайтди.

Олимларнинг тадқиқотлари бу ҳолатлар ташқи муҳит эмас, балки ички муҳит сабаблари эканлигини асослашди. Яъни тажрибаларнинг биринчи босқичида меҳнат унумдорлигининг кескин ортиши ходимларнинг иш жараёнига қизиқиши, маъмуриятнинг ходимларга эътибори ортиши самараси бўлган. Иккинчи босқичда ҳам худди шу ижтимоий омиллар – гуруҳдаги муҳит, яъни бир ходимнинг конвейердаги шериги қилиши мумкин бўлган ишдан кўпроқ иш қилишдан ўзини тийиб туриши бўлган.

Хоторн тажрибаси асосида "инсоний муносабатлар" номини олган назария ишлаб чиқилди. Унинг асосий қоидалари қуйидагилардан иборатдир:

• маъмурият ва ёлланма ходимлар ўртасида дўстона муносабатлар ўрнатилиши лозим, бунда ишчилар билан маъмурият ўртасида воситачи вазифасини бажарадиган устанинг ҳамда "зодагон ишчилар" – энг тажрибали ва малакали ходимлар муҳим роль ўйнайди;

• ходимларда ишлаб чиқариш самарадорлигини оширишдан ҳамда фирмага алоқадорлик, унинг нуфузини оширишдан бевосита манфаатдорликлари туйғусини шакллантириш;

• низоли вазиятларнинг олдини олиш ва ходимларнинг кайфиятини билиш учун уларнинг танқидий фикр билдиришларини рағбатлантириш;

• маъмуриятнинг ходимлар, уларнинг эҳтиёжларига эътиборини кучайтириш, меҳнат жамоаси аъзоларига турли ижтимоий хизматлар кўрсатиш.

XX асрнинг 50-йилларида Ф.Герцберг[1] янги – "ишни бойитиш" назариясини ишлаб чиқди. У томонидан яратилган мотивациянинг икки омилли назариясига кўра иш жойида меҳнатдан қониқиш ҳосил қиладиган муайян омиллар билан бирга ишдан қониқмасликни туғдирадиган алоҳида омиллар ҳам учрайди.

Ф.Герцберг меҳнатга рағбат бўладиган шароитларнинг хусусиятларига кўра икки гуруҳга ажратади:

1. Муҳитнинг ташқи шароитлари – иш ҳақи, гуруҳда шахслараро муносабатлар, меҳнат шароитлари ва бошқалар.

[1] Фредерик Герцберг (Frederick Herzberg, 1923) — америкалик олим.

Бевосита ана шу омиллар кўпроқ норозиликларни келтириб чиқаради. Агар иш шароитлари ёмон бўлса, ишга келмаслик, қўпимсизлик, ишлаб чиқаришда жароҳатланишлар ортади. Ташқи муҳитнинг яхшиланиши дастлабки пайтда рағбат вазифасини ўтайди. Аммо ходимлар тезда бунга кўникиб қоладилар, норозиликлар камайгани билан самарали меҳнатга рағбат ҳис этилмайди.

2. Муҳитнинг ички омиллари (меҳнат мазмуни) меҳнатдан қониқишни кучайтиришга хизмат қилади. Агар ходим ўзининг меҳнати кадрланаётганлигини ҳис этиб турса, оғир ташқи муҳитга ҳам чидайдилар. Ички омиллар ташқаридагилардан фарқли равишда меҳнатга узоқ вақт ва ишончлироқ рағбатлантириб туради.

Ф.Герцберг "меҳнатни бойитиш"да қуйидаги принципларни энг муҳим деб ҳисоблайди:

• меҳнат функциялари хилма-хиллиги оқилона даражасини таъминлаш;

• меҳнатнинг зерикарли бўлишини чегаралаш;

• ишлаб чиқариш қарорлари қабул қилиш учун масъулиятнинг оқилона даражасини таъминлаш;

• ходимга ўз меҳнати жараёнини ўзи назорат қилиши учун имконият яратиш;

• бажарилаётган иш ижтимоий фойдали хусусиятга эга эканлигини англаб етиш;

• меҳнат натижаси умумий саъй-ҳаракатга боғлиқ эканлиги ҳиссини тарбиялаш;

• касб маҳоратини тўла намоён этиш шароитини яратиш.

XX аср 50–йилларининг охирида "турмуш сифати" атамаси пайдо бўлди. Ушбу аср 60–йилларида эса Л.Дэвис "ишчи турмуши сифати" концепциясини илгари сурди. Бу концепцияни меҳнатни ва бошқарувни мақбуллаштиришнинг ижтимоий дастури деб аташ мумкин. У меҳнат ва маданият яхлитлигини тиклаш, инсонни мустақил ижодкор шахс сифатида ривожлантириш мақсадига қаратилган эди.

Меҳнат турмуши сифатини таъминлайдиган асосий шарт–шароитлар сифатида қуйидагилар келтирилади:

• меҳнат учун адолатли ва зарур даражада рағбатлантириш;

• меҳнатнинг хавфсиз ва соғлом шароитлари;

• ўз қобилиятидан бевосита фойдаланиш, ўз салоҳиятини намоён қилишга эҳтиёжни қондириш имконияти;

• меҳнат демократияси ва ходимнинг ҳуқуқий ҳимояланганлиги;

• касбда ўсиш имконияти ва келажакка ишонч;

• инсон ҳаётида меҳнатнинг муносиб ўрни;

• меҳнатнинг ижтимоий фойдали эканлиги.

Меҳнат социологияси фани ривожланиб борар экан, унинг категория ва тушунчаларининг муттасил шаклланиб ва бойиб бориши кузатилади. Ҳозирги даврда уларга жумладан, қуйидагилар киради:

• ижтимоий гуруҳ;

• ижтимоий муносабатлар;

• меҳнатга мослашув;

• ижтимоий мақом;

• меҳнат қадриятлари;

• ишлаб чиқаришдаги хулқ-атвор меъёрлари;

• ишлаб чиқаришдаги хулқ-атворни тартибга солиш;

• меҳнат мотивацияси ва бошқалар.

Меҳнат социологияси фанининг шаклланиши ва ривожланиши меҳнат салоҳиятидан самарали фойдаланишнинг йўллари ва усулларини аниқлаш, уларни давр талабидан келиб чиққан ҳолда муттасил такомиллаштириб боришни таъминламоқда.

## 1.4. "Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси" фанининг бошқа фанлар билан алоқадорлиги

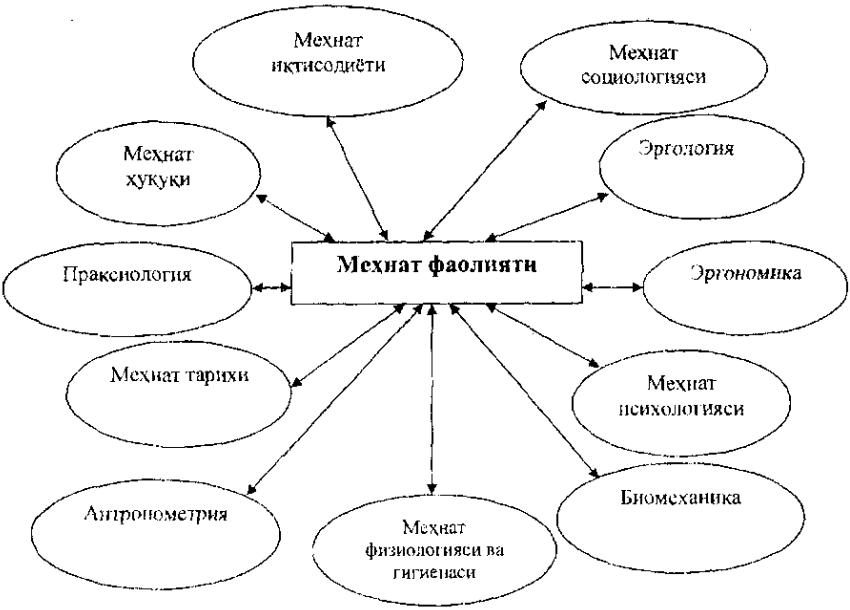
Меҳнат ва меҳнат фаолияти мураккаб ва кўп қиррали ижтимоий ҳодиса бўлганлиги сабабли у кўпгина фанлар томонидан ўрганилади (1.13-расм).

Меҳнат фаолиятини тадқиқ қилиш доираси кенгайиб борган сари бу соҳада фаннинг янги йўналишлари ҳам кўпаймоқда. Ҳозирги вақтда улар қаторида қуйидагиларни кўрсатиш мумкин:

• *эргология* – меҳнатда энг кам куч-қувват сарф қилган ҳолда энг юқори натижаларга эришиш тўғрисидаги фан;

• *праксиология* – энг юксак натижаларга эришининг мақбул технологияларини ишлаб чиқариш билан шуғулланадиган фан;

• *эргономика* – инсоннинг меҳнат воситалари билан ўзаро муносабатларини ўрганадиган фан;




**1.13-расм. Меҳнат фаолиятини ўрганадиган фанлар**

• *антропометрия* – меҳнат фаолияти билан машғул инсоннинг функцияли органларини ўлчашга йўналтирилган фан;

• *биомеханика* – меҳнат жараёни давомида инсон мушак куч-қувватининг самарали сарфини ўрганадиган фан ва бошқалар[1].

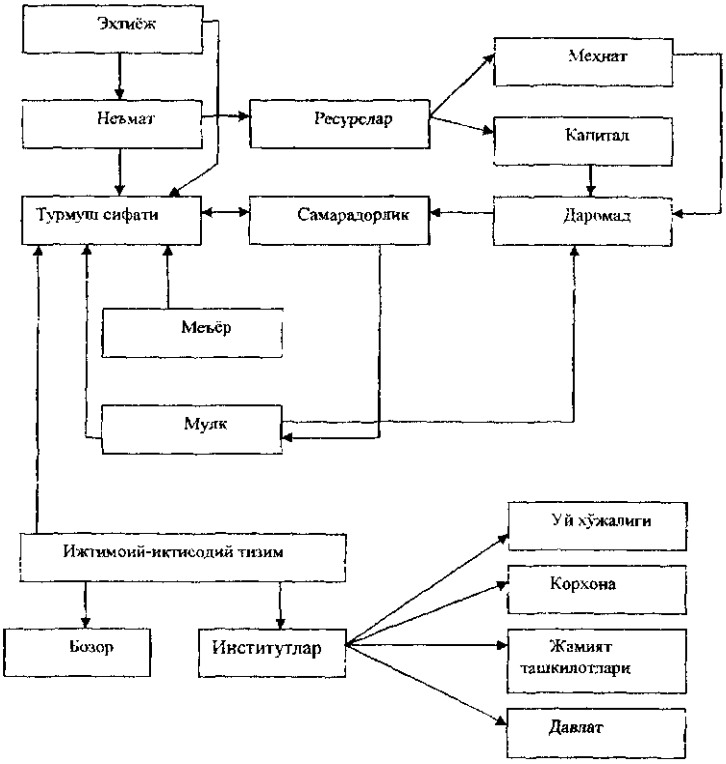
Меҳнат тўғрисидаги фанлар ҳам эмпирик маълумотлар асосида, ҳам иқтисодий назария, математика, статистика, инсон физиологияси ва психологияси, социология, ҳуқуқ, технология, ишлаб чиқаришни ташкил этиш соҳасидаги ютуқлардан фойдаланиш натижасида шаклланиб ва ривожланиб бормоқда.

Ҳозирги вақтда меҳнат тўғрисидаги фанлар қуйидаги асосий муаммоларни ўрганмоқда:

*1. Меҳнат унумдорлиги.* Бу муаммода меҳнат сарфи ва натижалари, корхона фаолиятининг умумий якунларига ходимлар ва жамоанинг ҳиссаси, маҳсулот ишлаб чиқариш ҳажмини кўпайтириш ва чиқимларни камайтириш марказий ўринни эгаллайди. Унумдорлик назарияси асосида ходимлар ва хўжалик

[1] Абдурахманов К.Х., Шарифуллина Т.А. Экономика и социология труда. Учебное пособие. – М.: Изд-во «РЭА им. Г.В.Плеханова», 2002. – С..22.

тизимлари фаолияти самарадорлигини баҳолашнинг мезонлари шакллантирилади.




**1.14-расм. Иқтисодий фанлар тушунчаларининг тизими**

*2. Инсон капитали* ходимнинг меҳнат фаолияти ва даромадларига таъсир кўрсатувчи асосий омилдир. Инсон капитали назарияси даромадларнинг кўзда тутилаётган кўпайиши ва олинган билимлардан фойдаланиш давомийлигига қараб таълим учун харажатларнинг мақсадга мувофиқлигини баҳолаш имконини беради.

*3. Меҳнат шароитлари.* Унинг энг асосий хусусияти меҳнат хавфсизлигидир. Меҳнат шароитларининг яхшиланиши меҳнат унумдорлигини оширишнинг самарали воситаларидан биридир.

Аммо бу жиддий харажатларни талаб этади. Шунинг учун меҳнат шароитлари муаммосини оқилона ҳал этиш усулларини илмий асослаш зарурати мавжуддир.

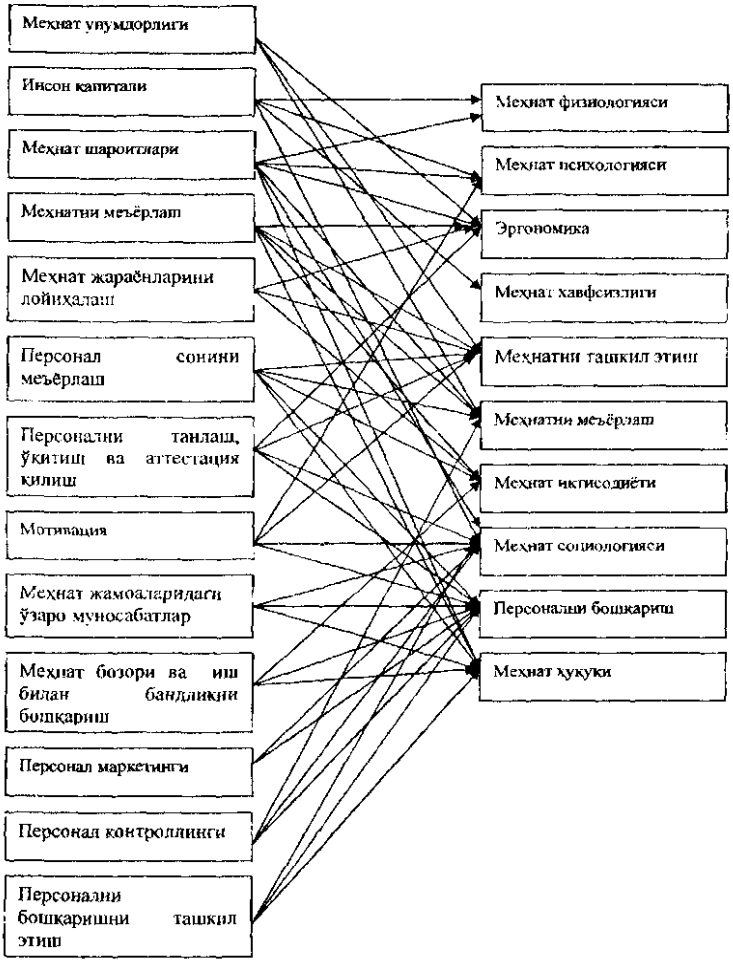
*4. Меҳнат шароитларини лойиҳалаш* ишни бажаришнинг энг мақбул усулларини танлаш, унинг умумий ҳажмини ижрочилар ўртасида тақсимлаш, иш жойларини лойиҳалаш, уларни зарур ускуналар, асбоблар, материаллар, бошқа ресурслар билан таъминлаш муаммоларига йўналтирилган.

*5. Меҳнатни меъёрлаш* ишлаб чиқариш жараёнининг унсурлари бўйича объектив жиҳатдан зарур харажатларни ва меҳнат натижаларини белгилашга даъват этилган. У билан бир қаторда *персонал сонининг меъёри, меҳнат интенсивлиги меъёри* ва бошқа меъёрлар ҳам мавжуддир.

*6. Персонални танлаш, ўқитиш ва аттестация қилиш* ходимлар сифат даражасини оширишга қаратилган. Бу мақсадга эришиш учун ишга танлов асосида қабул қилиш, ходимлар малакасини ошириш, улар меҳнатини баҳолаш тизимлари ишлаб чиқилган.

*7. Мотивация* — корхона эҳтиёжлари ва мақсадларидан келиб чиққан ҳолда ходимларни самарали меҳнат қилишга рағбатлантириш жараёнидир. Ходимлар ва *корхона манфаатларини* уйғунлаштириш персонал хусусияти ва ишлаб чиқариш вазиятидан келиб чиққан ҳолда амалга оширилади.

*8. Даромадларни шакллантириш ва меҳнатга ҳақ тўлаш.* Бу илмий муаммони ҳал этишда даромадларнинг манбалари, уларнинг табақаланиши сабаблари, меҳнатга ҳақ тўлаш таркиби ва даражасини белгилайдиган омиллар, иш ҳақининг шакллари ва тизимлари тадқиқ этилади.




**1.15-расм. Меҳнат жараёни хусусиятларининг "Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси" фани йўналишлари билан ўзаро боғлиқлиги**

*9. Меҳнат жамоаларидаги ўзаро муносабатлар*ни иқтисодий, психологик ва ижтимоий омиллар белгилайди. Бу жамоалар

аъзоларининг ёши, жинси, маълумоти, қизиқишлари, ижтимоий аҳволи турлича бўлганлиги сабабли объектив жиҳатдан зиддиятлар ва низолар пайдо бўлиши мумкин. Улар унумли меҳнатга халақит бериши табиий. Шахслар ва ижтимоий гуруҳлар ўртасида соғлом муҳитни шакллантириш персонални бошқаришнинг энг муҳим вазифаларидан биридир.

*10. Меҳнат бозори ва иш билан бандликни бошқариш.* Бу йўналишда меҳнат бозорлари, аҳолининг иш билан бандлиги омилларини, корхоналарнинг бандлик сиёсати, ишга жойлаштиришни ташкил этиш, ишсизларни ўқитиш, аҳолининг кам таъминланган тоифаларини ижтимоий ҳимоя қилиш таҳлил этилади.

*11.Персонал бошқаришни ташкил этиш* корхонанинг ходимлар хизмати иш самарадорлигини таъминлайдиган шакллар, усуллар ва тартибларни ўрганади. Шу билан бирга *персонал маркетинги* ва *персонал контроллинги* йўналишлари мавжуд бўлиб, уларнинг тадқикот доираси меҳнат бозорида иш кучига талаб ва таклиф ҳамда ходимлар меҳнати самарадорлигини баҳолашни қамраб олади.

Агар меҳнат тўғрисидаги фанлар ривожланишининг бошланғич босқичларида технократик усулларга устунлик берилиб, асосий эътибор жисмоний меҳнат унумдорлигини оширишга қаратилган бўлса, XX асрнинг иккинчи ярмида ҳар бир ходимнинг шахси, унинг салоҳияти, ижодий имкониятлари муммолари марказий ўринни эгаллади.

Бу меҳнат социологияси фани ривожланишида ҳам ўз ифодасини топди. Меҳнат социологияси нисбатан мустақил йўналишларига эга комплекс, кўптармоқли фанга айланди. Меҳнат социологияси фанининг асосий йўналишлари сифатида қуйидагиларни келтириш мумкин:

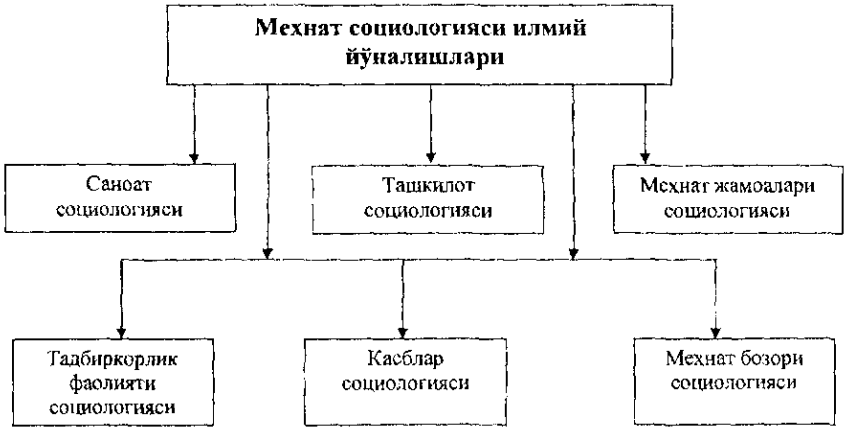
*а) саноат социологияси.* У томонидан ўрганиладиган илмий муаммолар қаторига қуйидагилар киради:

- корхона ижтимоий соҳа сифатида;
- ишлаб чиқариш гуруҳлари (бригадалар, цехлар) ва айрим ходимларнинг функционал хусусиятлари;
- ишлаб чиқариш жамоаларини бошқариш назарияси;
- ижтимоий коммуникациялар муаммолари;
- меҳнат жамоаси ичида ва ижтимоий гуруҳлар ўртасидаги мунасобатлар;

• ижтимоий назорат таркиби;

• ишлаб чиқариш корхоналарининг қиёсий таҳлили ва бошқалар;

*б) ташкилотлар социологияси.* Бу ўринда ташкилотлар деганда, биринчидан, ижтимоий таркиб унсури; иккинчидан, фаолият тури; учинчидан, яхлит таркиб қисмларининг ички тартиби ва мувофиқлашганлиги тушунилади. Ташкилотлар социологияси ишлаб чиқаришни бошқаришнинг таркиби, расмий ва норасмий гуруҳлар, ҳокимият ва бўйсуниш тизими, шунингдек ташкилотда мослашиш, етакчилик ва ўсиш муаммоларини тадқиқ этади;




**1.16-расм. Меҳнат социологиясининг илмий йўналишлари**

*в) меҳнат жамоалари социологияси* ходимларнинг биргаликдаги меҳнат фаолияти қонуниятлари, меҳнат жамоаларининг турлари, функциялари ва таркибини ҳамда ижтимоий технологияларни қўллаш асосида улар фаолиятини мақбуллаштириш имкониятларини ўрганади. Бундай ижтимоий технологияларга, жумладан, меҳнат низоларини бошқариш ва ҳал этишни мақбуллаштириш, меҳнат жамоаларининг турли шаклларида меҳнатга мослаштириш жараёнларини бошқаришнинг шакл ва усуллари киради;

*г) касблар социологияси*нинг предмети жамият касбий таркиби статикаси ва динамикасини, у ёки бу касбни танлаш сабаблари, турли касб эгаларининг ўзаро муносабатлари ва бошқа муаммолар киради;

*д) тадбиркорлик фаолиятининг социологияси* бугунги кунда меҳнат социологиясининг негизини ташкил этади. Тадбиркорликнинг бундай мақоми унинг мулк эгаси бўлган ходимни ривожлантиришдаги мутлақ роли билан белгиланади. Бу илмий йўналиш тадбиркорлик фаолиятининг ижтимоий-психологик қонуниятларини ўрганади;

*е) меҳнат бозорининг социологияси* иш билан бандлик, ишсизлик, меҳнат харакатчанлигининг ижтимоий муаммолари билан шуғулланади, меҳнат бозорини шакллантириш ва тартибга солиш мақсадларига қаратилган социологик тадқиқотларни олиб боради.

Меҳнат иқтисодиёти ва меҳнат социологияси ўртасида узвий боғлиқлик мавжуд. Улар амалга ошираётган тадқиқотлар бир-бирларини бойитиб боради. Масалан, ҳам меҳнат иқтисодиёти, ҳам меҳнат социологияси томонидан меҳнат тақсимоти, меҳнат фаолиятини умумий рағбатлантириш, кадрлар ҳаракатчанлиги, ходимларнинг малакасини ва маҳоратини ошириш, инсонни ривожлантириш, ишлаб чиқариш маданияти ва бошқа масалалар устида изланишлар олиб борилади. Аммо бу муаммолар турли нуқта назардан қараб чиқилади.

Жумладан, меҳнат иқтисодиёти фани иқтисодий қонунларнинг меҳнат соҳасида қўлланилишининг механизмлари, уларнинг меҳнатни ташкил этишдаги ролини ўрганади. Бунда меҳнат иқтисодиёти учун меҳнат жараёнида маҳсулот нархининг шаклланиши катта қизиқиш уйғотади. Айни пайтда мазкур фан учун тайёр маҳсулот ишлаб чиқариш ёки хизматлар кўрсатишнинг турли босқичларида меҳнат сарфини аниқ ҳисобга олиши билан ҳам муҳимдир.

Меҳнат социологияси учун эса, биринчи навбатда, тайёр маҳсулот ишлаб чиқаришда иштирок этаётган ходимлар ўртасидаги меҳнат муносабатлари аҳамиятлидир. Меҳнат фаолиятини таҳлил этишда меҳнат социологиясида ҳам, меҳнат иқтисодиётида ҳам мазкур фанлар учун умумий бўлган, айни пайтда бу фанлар ҳар бирига хос категориялар қўлланилади.

Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси учун меҳнат тақсимоти ва меҳнатни мақбуллаштириш категориялари, ходимларнинг малака даражаси, ходим меҳнат фаолиятини рағбатлантириш, иш билан бандлик, меҳнат миграцияси ва ҳоказолар умумий ҳисобланади. Лекин ходимлар ва ишларни таърифлаш, тариф тизимлари ва коэффициентлари, ходимлар иш ҳақи фонди, моддий рағбатлантириш фондини шакллантириш меъёрлари, ишлаб

чиқаришдаги ва хизмат кўрсатишдаги вақт меъёрлари меҳнатни тадқиқ этишга иқтисодий ёндашувда қўлланилади.

Меҳнат иқтисодиёти ва меҳнат социологияси нафақат ўзаро, балки бошқа фанлар билан ҳам боғликдир.

Хусусан, меҳнат социологияси меҳнат тақсимоти мезонларини белгилаб берадиган меҳнатни илмий ташкил этиш фани билан яқин алоқададир. Меҳнатни илмий ташкил этиш соҳасида иқтисодиёт тармоклари ва корхоналарда иш жойлари ва ишлаб чиқариш участкаларини такомиллаштириш мақсадини кўзлаб амалга ошириладиган тадбирларда бу ташкилий ўзгартиришларнинг эҳтимол тутилган оқибатлари, уларнинг меҳнат шароитлари ва мазмунига таъсири ҳисобга олинмаса, самарали бўлмайди.

Асосий *ижтимоий* кўрсаткич – ишдан қониқиш меҳнатни илмий ташкил этиш тадбирларини ишлаб чиқаришга жорий этиш самарасини баҳолашда қўлланилади. Иш жойларини аттестация қилиш ва мақбуллаштириш, энг аввало, ходимнинг ўз меҳнати ва унинг натижаларидан қониқиш ҳосил қилиш мақсадига қаратилган бўлиши лозим.

Меҳнат физиологияси ходим организми ривожланиши ва функционал ҳолатининг қонуниятларини ўрганади. У меҳнат социологияси билан биргаликда бир маромдаги зерикарли меҳнатнинг салбий оқибатларини бартараф этиш йўлларини тадқиқ қилади. Меҳнат социологияси соҳасидаги мутахассислар физиологларнинг инсонда меҳнат фаоллигини шакллантириш, ходимларнинг меҳнат соҳасидаги билимлари, кўникма ва маҳоратларини ошириш, юқори иш қобилиятларини сақлаб туриш, организм чарчашини камайтириш ва бошқа масалалар бўйича тавсияларини амалиётда қўллайдилар.

Ходимларда меҳнат фаолияти мақсадлари ва меҳнат фаолиятини мотивациялаш, юқори унум билан сифатли меҳнат қилишга тайёрликни шакллантириш меҳнат социологияси учун ҳам, шахснинг руҳий хусусиятларини ўрганадиган психология фани учун ҳам ўхшаш илмий вазифалардир. Бу муаммоларни ҳал этиш асосига касбий танлаш ва касбга йўналтириш, инсонда муҳим касбий фазилатларни тарбиялаш қўйилган. Буннинг учун мазкур ҳар икки фанга умумий бўлган тушунча ва таърифлар – ҳатти-ҳаракат, фаолият сабаби (мотиви), кичик гуруҳ, шахс, тест синовлари ўтказиш, шахслараро тасаввур ва бошқалар қўлланилади.

Шу билан бир қаторда меҳнат социологияси фақат шахсий хатти-ҳаракатларнигина эмас, балки турли ижтимоий гуруҳларнинг меҳнат жамоасида ўзларини тутишларини ҳам ўрганади. Ходимларни меҳнатга мослаштиришда шахснинг психологик хусусиятлари, ўзлигини англаш даражаси асосий омиллар ҳисобланади. Ходимларни танлаш, жой-жойига қўйиш, меҳнат жамоаси ишини ташкил этишда ижтимоий психология ва меҳнат психологияси соҳасидаги мутахассисларнинг ходимлар бир-бирларига психологик жиҳатдан мослиги, раҳбарнинг шахсий ва ташкилотчилик сифатлари каби меҳнат муносабатларига доир маслаҳатлари ҳисобга олинади.

Ходимнинг психологик хусусиятларини ўрганишда психология асосларидан хабардор бўлиш аҳил меҳнат жамоаларини шакллантириш ва ривожлантиришни, низоли вазиятлар вужудга келлмаслигини таъминлайди. Шу билан бирга ходимларни меҳнатга мослаштиришнинг муваффақияти ишлаб чиқаришдаги меҳнат шароитлари, санитария-гигиена қоидаларига риоя этилиши, меҳнатни муҳофаза қилиш ва меҳнат хавфсизлиги соҳасида кўрилаётган чораларнинг самарадорлигига бевосита боғлиқдир.

Меҳнат социологияси билан меҳнат ресурсларини такрор ҳосил қилишнинг миқдор хусусиятларини белгилайдиган ва бирламчи ижтимоий маълумотларни таҳлил этишда қўлланиладиган меҳнат статистикаси ўртасида ҳам алоқадорлик мавжуд. Олинган маълумотларни гуруҳлаш, ўртача миқдорни, индексларни ҳисоблаб чиқиш, модал кўрсаткичларини белгилаш, корреляция таҳлили, тақсимлаш қаторларини тузиш каби статистика усуллари меҳнат хусусиятларининг миқдор жиҳатидан таҳлил этиш, шунингдек меҳнатда тадқиқ қилинаётган ижтимоий ҳодисалар ва жараёнларнинг қонуниятлари ва ўзаро алоқадорлигини ўрганишда муҳим восита вазифасини ўтайди.

Меҳнат социологиясининг ҳуқуқий фанлар, жумладан меҳнат қонунчилигининг асосини ташкил этадиган меҳнат ҳуқуқи билан алоқадорлигини ҳам кузатиш мумкин. Меҳнат ҳуқуқида ижтимоий назорат амалга оширилади. Таъсир кўрсатиш (рағбатлантириш, жазолаш), маъмурий назорат меҳнат муносабатларининг асосий принципларини тартибга соладиган, меъёртив ҳужжатларда расмий белгилаб қўйилган ҳуқуқ меъёрларига асосланади.

Меҳнат социологияси билан меҳнатни меъёрлаш ўртасидаги алоқадорлик эса ишлаб чиқариш ва иш вақти меъёрларини ҳамда

ишлар турлари бўйича меҳнат ва вақт сарфини асослаш заруратида ўз ифодасини топади.

Юқорида қайд қилинганлардан меҳнат иқтисодиёти ва социологияси фақат бошқа фанлар хулосаларидан фойдаланиб қолмасдан, шунингдек ўзи ҳам амалга оширилган иқтисодий ва социологик тадқиқотлар асосида олинган зарур маълумотларни тақдим этиш орқали айрим фанларнинг тасаввурларини тўлдиради. Умуман, меҳнат муносабатларининг хусусиятларини ўрганаётган турдош фанлар ўртасида ахборот айирибошлаш узлуксиз жараёни давом этади.

Ҳозирги вақтда меҳнат социологияси билан бирга ўз вазифаларига кўра муштарак бўлган алоҳида ижтимоий-психологик ва социологик назариялар ҳам ривожланиб бормоқда. Улар қаторига ташкилот социологияси, ишлаб чиқариш жамоаси социологияси, саноат социологияси, социологик статистика, саноат ижтимоий психологиясини киритиш мумкин.

## Қисқача хулосалар

Меҳнатнинг инсон ва жамиятни тараққий эттиришдаги роли меҳнат жараёнида фақат одамларнинг эҳтиёжларини қондиришга мўлжалланган моддий ва маънавий неъматларигина яратилиб қолмасдан, янги билимлар, кўникмаларга эга бўладиган, маҳорати, истеъдодини намоён этадиган ходимларнинг ўзлари ривожланишида ҳам акс этади. Шу тариқа меҳнат фаолияти натижасида, бир томондан, бозорлар маҳсулотлар, хизматлар билан тўлдирилади, иккинчи томондан, ишлаб чиқаришнинг тараққий эттирилиши янги эҳтиёжларни туғдиради ва уларни қондиришга киришилади.

Иқтисодиёт фанида меҳнат иқтисодиёти ва социологиясига тизим ва фан сифатида қаралади.

Меҳнат иқтисодиёти фан сифатида меҳнат бозори, меҳнат ресурслари ва иш билан бандлик, меҳнат муносабатлари, ишга ҳақ тўлаш ва ходимларнинг даромадлари каби масалаларни батафсил таҳлил қилади, меҳнат унумдорлиги ва самарадорлигини ўрганади, корхоналардаги ходимлар сонини асослаш усулларини ишлаб чиқади, инсон капитали муаммоларини тадқиқ этади.

Меҳнат социологияси жамият тараққиёти ва умумий социология билан узвий боғлиқ бўлиб, инсоннинг меҳнатга

муносабати, унинг ижтимоий фаоллигида ўз ифодасини топадиган жараёнлари, ишлаб чиқариш жамоаларидаги ходимлар ва ижтимоий гуруҳлар ўзаро муносабатларини ўрганади.

Меҳнат фаолиятини тадқиқ қилиш доираси кенгайиб борган сари бу соҳада фаннинг янги йўналишлари ҳам кўпаймоқда. Меҳнат тўғрисидаги фанлар ҳам эмпирик маълумотлар асосида, ҳам иқтисодий назария, математика, статистика, инсон физиологияси ва психологияси, социология, ҳуқуқ, технология, ишлаб чиқаришни ташкил этиш соҳасидаги ютуқлардан фойдаланиш натижасида шаклланиб ва ривожланиб бормоқда.

## Назорат ва муҳокама учун саволлар

1."Меҳнат" тушунчасининг мазмуни ва моҳияти нимадан иборат?

2.Ишлаб чиқариш омилларига нималар киради?

3.Меҳнат жараёнининг оддий таркибий унсурлари нималардан иборат?

4.Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси предметларининг моҳияти нимада?

5.Инсонни ривожлантиришда меҳнатнинг ролини таърифлаб беринг.

6.Меҳнатнинг мазмуни, характери, унинг унсурларини ҳамда ишлаб чиқариш муносабатларининг вужудга келиши ва ривожланишида меҳнатнинг ролини таърифлаб беринг.

7.Меҳнат жараёнининг асосий ижтимоий функцияларини санаб беринг, уларнинг ўзаро боғлиқлиги ва ўзаро бир-бирини тақозо этиши нималардан иборат?

8. Меҳнат соҳасидаги ижтимоий-меҳнат муносабатларини таърифланг.

9."Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси" фанининг предметини аниқланг.

10.Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси ёрдамида эришиш мумкин бўлган асосий мақсад нимадан иборат?

11.Жамият тараққиётининг ҳозирги босқичида меҳнат иқтисодиёти ва социологияси қандай вазифаларни ҳал эта олади?

12.Меҳнат иқтисодиёти ва социологиясидаги тадқиқотларнинг асосий усулларини таърифлаб беринг.

13."Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси" фанининг ижтимоий-иқтисодий фанлар билан алоқаси нималарда кўзга ташланади?

## Адабиётлар


1. И.А.Каримов. Мамлакатимизда демократик ислоҳотларни янада чуқурлаштириш ва фуқаролик жамиятини ривожлантириш концепцияси. Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Қонунчилик палатаси ва Сенатининг қўшма мажлисидаги маърузаси. Т.: «Ўзбекистон», 2010. – 56 бет.

2. И.А.Каримов. Барча режа ва дастурларимиз Ватанимиз тараққиётини юксалтириш, халқимиз фаровонлигини оширишга хизмат қилади: 2010 йилда мамалакатимизни ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш якунлари ва 2011 йилга мўлжалланган энг муҳим устувор йўналишларга бағишланган Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг мажлисидаги маърузаси. – Т.: «Ўзбекистон», 2011. – 48 бет.

3. Ўзбекистон Республикаси Президенти Ислом Каримовнинг Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Қонунчилик палатаси ва Сенатининг 2010 йил 12 ноябрдаги қўшма мажлисидаги "Мамлакатимизда демократик ислоҳотларни янада чуқурлаштириш ва фуқаролик жамиятини ривожлантириш концепцияси" мавзусидаги маърузасини ўрганиш бўйича ўқув-услубий мажмуа. Т.: "Иқтисодиёт" 2010.-281 бет.

4. Ўзбекистон Республикаси Президенти И.А.Каримовнинг 2010 йилда мамлакатимизни ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш якунлари ва 2011 йилга мўлжалланган энг муҳим устувор йўналишларга бағишланган Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг мажлисидаги "Барча режа ва дастурларимиз Ватанимиз тараққиётини юксалтириш, халқимиз фаровонлигини оширишга хизмат қилади" мавзусидаги маърузасини ўрганиш бўйича ўқув-услубий мажмуа. – Т.: Иқтисодиёт, - 2011. – 377 бет.

5. Q.X.Abdurahmonov va N.T.Shoyusupova. Mehnat iqtisodiyoti: Ijtimoiy mehnat munosabatlari: Darslik. - T.: TDIU, 2011

6. Қ.Х.Абдураҳмонов. Меҳнат иқтисодиёти. Дарслик. – Т. : «Mehnat», 2009. -763 бет.

7. В.В.Адамчук,О.В.Ромашов, М.Е.Сорокина. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. – М.: ЮНИТИ, 1999. – 407 с.

8. М.И.Бухалков Организация производства на предприятиях

машиностроения. Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 511 с.

9. Ю.Г.Одегов, Г.Г.Руденко.Экономика труда.Учебник.-М.Волтерс Клувер,2010. - 800с.

10. Холмуродов С.Э., Шоюсупова Н.Т. "Иқтисодий социология" фани (маърузалар матни). – Т.: ТДИУ, 2005. – 175 б.

11. Экономика труда .Учебное пособие. Под ред. Абдурахманова К.Х.,Одегова Ю.Г.-Т. 2010- 459 с.

12. Экономика и социология труда. Учебник. Под ред. А.Я.Кибанова, –М.: ИНФРА-М, 2010. - 548 с.

13. Q.X.Abdurahmonov, SH.R.Xolmo'minov., A.M.Akbarov, A.B. Xayitov Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi (o'quv qo'llanma) – T.O'zbekiston Yozuvchilar uyushmasi Adabiyot jamg'armasi nashriyoti, 2005. – 160 б.

14. http: // www.gov.uz – Ўзбекистон Республикасининг давлат портали.

15. http: //www.mineconomu.uz – Ўзбекистон Республикаси Иқтисодиёт вазирлигининг расмий сайти

16. http: // www.edu.uz – Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлигининг расмий сайти

17. http: // www.mexnat.uz – Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий ҳимоя қилиш вазирлигининг расмий сайти.

18. http: // www.stat.uz – Ўзбекистон Республикаси Давлат статистика қўмитасининг расмий сайти

19. http: // www.lex.uz – Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги қонунчилик ҳужжатларининг сайти

20. http: // www.eLibrary.ru – илмий электрон кутубхона сайти

21. http: // www.edu.uz – Ўзбекистон таълим сайти

22. http: // www ula.uzsci.net – Ўзбекистон Республикаси кутубхоналар ассоциациясининг сайти

23. http: // www.e-ilim.uz – масофадан туриб ўқитиш тизимининг сайти

24. http: // www.uzsci.net – илмий–таълим тармоғи

## *II боб.* МЕҲНАТ РЕСУРСЛАРИ ВА УЛАРНИНГ ТАРКИБИ

### 2.1. Инсон ресурслари ва уларнинг ижтимоий-иқтисодий муносабатлардаги роли

Иқтисодиёт фани ривожланиши турли босқичларида иқтисодиёт ёки ишлаб чиқариш ресурсларининг энг муҳим таркибий қисми – инсон ресурслари турлича – "иш кучи", "меҳнат ресурслари", "меҳнат потенциали", "инсон омили", "инсон капитали", деб номланиб келди (2.1-жадвал). Бу жамиятда инсоннинг иқтисодиётдаги ролига муносабат тадрижий ўзгариб боришини ифода этиши билан бирга мазкур масалани ўрганишга комплекс ёндашиш заруратини ҳам англатади.

Иқтисодиёт фанида инсоннинг меҳнат фаолияти билан боғлиқ жараёнларга XIX асрдан бошлаб "иш кучи" атамаси муомалага киритилган. Ҳозирги давр тадқиқотчилари "иш кучи" атамасини инсон товарлар ишлаб чиқариш ёки хизматлар кўрсатишдан иборат меҳнат жараёнида у томондан фойдаланиладиган ўз жисмоний ва маънавий салоҳияти сифатида талқин этадилар. Бошқача қилиб айтганда, *иш кучи шахснинг меҳнат қилиш ва неъматлар яратиш лаёқатидир*[1].

Иш кучи бир неча талқинга эга. Иқтисодий нуқтаи назардан товарлар ишлаб чиқариш ва хизматлар кўрсатиш жараёнида бажариладиган иш учун зарур меҳнатга қобилият – жисмоний ва интеллектуал салоҳият, билим, кўникма, малака жамланмаси тушунилади.

Бозор муносабатларига нисбатан эса иш кучи иқтисодий фаол аҳоли синоними сифатида ишлатилади. Яъни иш кучи – меҳнатга лаёқатли аҳолининг бир қисми, иш билан бандлар ва иш излаётганлардир. Бундай талқинда иш кучи – 16 ёшдан катта бўлган, иш билан банд ёки фаол иш изловчи ёхуд ишдан бўшаган бўлса ҳам уни яна ишга қабул қилишларини кутаётган шахслардир[2].

---

[1] Экономика труда (социально-трудовые отношения) // Под.ред.Абдурахманова К.Х., Волгина Н.А. и Одегова Ю.Г. –М.: «Экзамен», 2006. -С.33-34.

[2] Эренберг Р.Д., Смит Р.С. Современная экономика труда. *Теория и государственная политика* / Пер. с англ. – М., 1996. – С.34.

*2.1-жадвал*

**Иқтисодий ривожланиш турли босқичларида инсон ресурсларининг баҳоланиши**[1]

| Категория | Қўлланиш даври | Иқтисодиёт субъекти тўғрисидаги тасаввур | Амалга киритилиши сабаблари |
|---|---|---|---|
| Иш кучи | XIX аср - ҳозирги давр | Инсон - меҳнат жараёнида самарали фойдаланиш имконияти бўлган қобилият ва сифатлар соҳиби сифатида | Ишлаб чиқаришда шахс омилини ҳисобга олиш зарурати |
| Меҳнат ресурслари | XX асрнинг 20-йиллари – ҳозирги давр | Инсон – ташқи бошқарувнинг нофаол объекти, режа-ҳисоб бирлиги сифатида | Иқтисодиётни марказлаштирган ҳолда бошқариш шароитида иш кучини такрор ҳосил қилиш жараёни кўрсаткичларини ҳисобга олиш зарурати |
| Меҳнат потенциали | XX асрнинг 70-80-йиллари – ҳозирги давр | Инсон – меҳнат соҳасида ўз эҳтиёж ва манфаатларига эга субъект сифатида | Шахсий омил имкониятларини фаоллаштириш ва улардан самарали фойдаланиш зарурати |
| Инсон омили | XX аср 80-йилларининг охири – 90-йилларининг бошлари – ҳозирги давр | Инсон – ижтимоий ишлаб чиқаришнинг асосий ҳаракатга келтирувчи кучи, унинг | Ижтимоий-сиёсий шарт-шароитлар, шахсий омил самарадорлигини ошириш зарурати |

[1] Экономика труда: социально-трудовые отношения. Учебник. М.: Экзамен, 2006. – С.34.

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | самарадорлигини ошириш воситаси | |
| Инсон капитали | XX аср 90-йилларининг бошлари – ҳозирги давр | Инсон – энг самарали капитал киритишнинг объекти, бу капитал билим ва маҳоратни оширишга хизмат қилиб, келгусида энг юқори самара келтириши мақсадини кўзлаш | Инсон салоҳиятини ҳамда инсонга инвестицияларнинг иқтисодий хусусиятини эътироф этиш |

*Иш кучи сифати* ходимнинг жисмоний ва интеллектуал салоҳияти ривожланганлигининг, билими, махсус ва касб тайёгарлиги даражаси, эгаллаган меҳнат кўникмаларини акс эттиради.

*Иш кучининг меъёртив миқдори* турли меҳнат фаолиятининг ижтимоий баҳоланиши ёки ходимнинг ижтимоий ташкиллаштирилган меҳнатдаги иштироки даражасини кўрсатади.

А. Смит иш кучи маъносида *"иқтисодий одам"* атамасини ҳам муомалага киритган.

Унинг фикрига кўра, "иқтисодий одам" ўз шахсий манфаати ва мақсадини кўзлаб, турмушини яхшилашга интилади. Шу боисдан, инсон бозор иқтисодиётида ишлаб чиқарилаётган маҳсулотининг қиймати юқори бўлган ва кўп фойда келтирадиган фаолият турини, соҳасини танлашга ҳаракат қилади. Фақатгина "кўзга кўринмас қўл", яъни эркин рақобат, бозор қонунларигина ўз мақсадларини кўзлаб фаолият юритувчиларни тартибга солинган тизимга бирлаштиради. Шу боисдан "иқтисодий одам" ўз манфаатини кўзлагани ҳолда жамият манфаати учун ҳам меҳнат қилади[1].

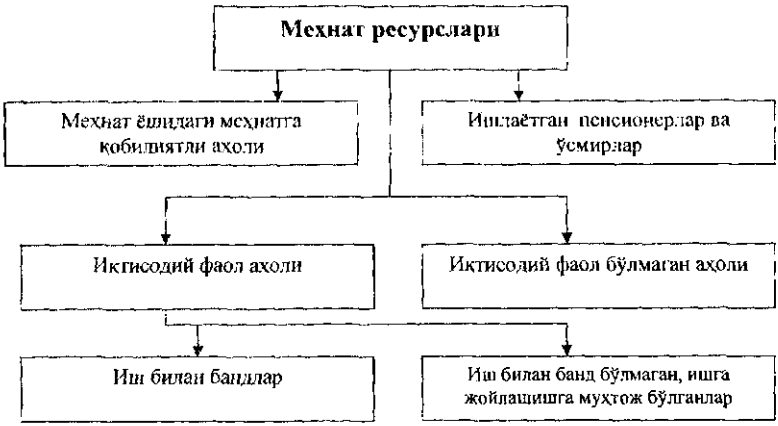
XX аср бошларида иш кучини такрор ҳосил қилиш жараёни кўрсаткичларини баҳолаш мақсадида "меҳнат ресурслари" атамаси муомалага киритилди.

[1] Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. –М.: «Эксмо», 2007. –С..330-335.

Бугунги кунда меҳнат ресурслари дейилганда одатда меҳнатга лаёқатли аҳоли тушунилади. Иқтисодчи олимлар П.Э. Шлендер ва Ю.П.Кокинларнинг фикрича, "Меҳнат ресурслари категорияси "аҳоли" ва "жамланма иш кучи" иқтисодий категориялари оралиғида бўлиб, уларни ўзида мужассамлаштирган. Меҳнат ресурслари – аҳолининг меҳнатга лаёқатли қисми бўлиб, улар жисмоний ва интеллектуал қобилиятлари орқали моддий бойлик ишлаб чиқаради ва хизматлар кўрсатади"[1].

Н.А. Волгин ва Ю.Г.Одеговлар "*Меҳнат ресурслари* – жамиятнинг ва бутун ижтимоий фаол аҳолининг меҳнатга бўлган ялпи қобилиятларини акс эттиради. Жамият ва минтақанинг меҳнат ресурслари демографик, тармоқлараро кўрсаткичлар ва касб-малака тузилмаси орқали тавсифланади"[2], деб ҳисобланади.

Халқаро Меҳнат Ташкилотининг услубиётига мувофиқ меҳнат ресурслари меҳнатга лаёқатли ёшда бўлган меҳнатга лаёқатли аҳоли ҳамда меҳнатга лаёқатли ёшдан ташқари ёшда (пенсионерлар ва ўсмирлар) меҳнат қилаётган шахсларнинг йиғиндисидир[3].




**2.1-расм. Халқаро Меҳнат Ташкилоти услубиётига кўра меҳнат ресурслари**

Америкалик иқтисодчи олимлар К.Р. Макконнелл ва С.Л.Брюлар иқтисодий ўсишга таъсир кўрсатувчи омил сифатида

[1] Экономика труда: Учебник. / под ред. П.Э. Шлендера и Ю.П.Кокина. –М.: Юристъ, 2002. – С..75.
[2] Экономика труда (социально-трудовые отношения): Учебник. / Под ред. Н.А.Волгина, Ю.Г.Одегова. –М.: «Экзамен», 2006.-С.35.
[3] Утивова С.С. Методологические подходы к анализу проблем занятости и рынка труда // -М.: Ж.*Вопросы статистики*. 2003. № 7. - с. 34.

меҳнат ресурсларининг миқдори ва сифатини алоҳида ажратиб кўрсатишади. Улар назариясига мувофиқ меҳнат ресурсларининг миқдори иқтисодиётда банд бўлган кишилар сони ҳамда уларнинг меҳнатга лаёқатли аҳоли таркибидаги улуши билан белгиланади. Меҳнат ресурсларининг сифатини ифодаловчи ва меҳнат унумдорлигига таъсир кўрсатувчи омиллар сифатида эса кишилар саломатлигининг яхшиланиши, касб тайёргарлиги, билими ва манфаатдорлигининг ўсиши кўрсаткичлари келтирилади[1].

Ўзбекистон Республикасининг амалдаги меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатларига мувофиқ, *"Меҳнат ресурслари* - меҳнатга лаёқатли ёшдаги меҳнатга лаёқатли аҳоли ҳамда меҳнатга лаёқатли ёшдан кичик ва катта ёшдаги ишлаётган шахслар" эканлиги кўрсатилган.

Меҳнатга лаёқатли ёш - аҳолининг меҳнатга лаёқатли давридир. Ўзбекистон Республикасининг амалдаги қонунчилигига мувофиқ бу эркаклар учун 44 йилни (16 ёшдан 60 ёшгача), аёллар учун эса 39 йилни (16 ёшдан 55 ёшгача) ташкил этади. I ва II гуруҳ ногиронлар ҳамда имтиёзли пенсия олувчилар бундан истиснодир[2].

Меҳнат муносабатларида ҳозирги вақтда иқтисодий фаол аҳоли тушунчаси ҳам мавжуддир. *"Иқтисодий фаол аҳоли"* тушунчаси халқаро меҳнат статистикаси атамашунослигига Бирлашган Миллатлар Ташкилоти ҳузуридаги Статистика комиссиясининг 14-сессияси тавсиясига мувофиқ 1966 йилда киритилган[3]. Ўзбекистон Республикаси статистика органлари бу атамани 1993 йилдан эътиборан фаол қўллашга киришдилар.

Халқаро Меҳнат Ташкилоти услубиётига мувофиқ иқтисодий фаол аҳоли иқтисодий фаоллигини белгилаш учун ўрнатилган ёшда (15-72 ёш) бўлган, товарлар ишлаб чиқариш ва хизматлар кўрсатиш учун иш кучи таклиф этилишини таъминлайдиган аҳоли қисмидир. Иқтисодий фаол аҳоли иқтисодий фаолиятининг барча соҳаларида иш билан банд бўлганлар ва ишсизларни қамраб олади.

Халқаро Меҳнат Ташкилоти таснифига кўра статистика органлари иқтисодий фаол аҳолини уч гуруҳга ажратади:

- иш билан бандлар ва ишсизлар;
- иш кучини таклиф этаётганлар;

---

[1] Макконнелл К.Р., Брю С.Л. Экономикс: Принципы, проблемы и политика. В 2 т./Пер. с англ. 2-е изд. Т.1. –М.: «Республика», 1992. –с.382-383.

[2] Ўзбекистон Республикаси меҳнат қонунчилиги бўйича меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатлар тўплами. –Т.: «Ўзбекистон», 2006. – 30- б.

[3] Wilson S. Economical outlooks and research of labor market. –NY.: Economics. 1995. -p.25.

• иш билан банд бўлмаган ҳолда иш қидирмаётганлар ва ишлашга тайёр эмаслар.

Халқаро Меҳнат Ташкилоти аҳоли иқтисодий фаоллигини белгилаш учун ўрнатилган ёшда бўлган, иш билан банд бўлмаганлар, лекин иш қидирмаётганлар ва ишлашга тайёр эмасларни иқтисодий фаол бўлмаган аҳоли таркибига киритади.

Ўзбекистонда иқтисодий фаол бўлмаган аҳоли таркибига меҳнат қилишга қобилиятли ва ишсиз деб ҳисобланмайдиган шахслар, шу жумладан:

• ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда таълим олаётган ҳамда иш ҳақига ёки меҳнат даромадига эга бўлмаган ўқувчилар ва талабалар;

• ишламаётган учинчи гуруҳ ногиронлари;

• уй бекалари ҳамда болаларни парвариш қилиш билан банд бўлган ишламаётган аёллар;

• кўчар ва кўчмас мулкдан даромад олаётган ишламаётган шахслар;

• ихтиёрий равишда меҳнат билан банд бўлмаган шахслар киради.

Ишлаб чиқаришда ходимнинг ролига янгича ёндашувларнинг пайдо бўлиши натижасида XX асрнинг 80-йилларидан бошлаб иқтисодий адабиётда *"инсон омили"* атамаси кенг қўлланила бошланди. Бу билан инсон омили тушунчасига иш кучи ва меҳнат ресурсларига нисбатан кенгроқ маъно берилаётганлигига эътибор қаратилди.

Инсон омили дейилганда ходимнинг меҳнат фаолиятига таъсир кўрсатадиган барча шахсий хусусиятлари англанади. Кенг маънода инсон омили – биргаликда фаолият олиб бориш учун корхонада уюшган ходимлардир.

Ишлаб чиқаришдаги инсон омили корхонадаги фақат ходимлар сони, демографик, тармоқ, касб, малака хусусиятларинигина эмас, балки уларнинг меҳнатга муносабати, ташаббускорликлари, ишбилармонликлари, манфаатдорликлари, эҳтиёжлари, қадриятларини ҳам қамраб олади (2.2-расм).

Бугунги кунда инсон омили меҳнат иқтисодиёти ва социологияси билан бир қаторда, фаннинг психология, эргономика, тизимлар назарияси ва бошқа йўналишлари томонидан ўрганилмоқда.




**2.2–расм. Инсон омилининг хусусиятлари**

Иқтисодиёт фанида *инсон капитали* дейилганда инсоннинг интеллектуал, жисмоний ва маънавий салоҳияти, яъни билими, малакаси, саломатлиги ва бошқа хусусиятлари жамланмаси тушунилади. Инсон капитали тушунчаси ҳозирги даврда ходимнинг жамиятнинг иқтисодий тизимидаги ролига мутаносибдир. Бу концепциянинг аҳамиятлиги қуйидагиларда ўз ифодасини топган:

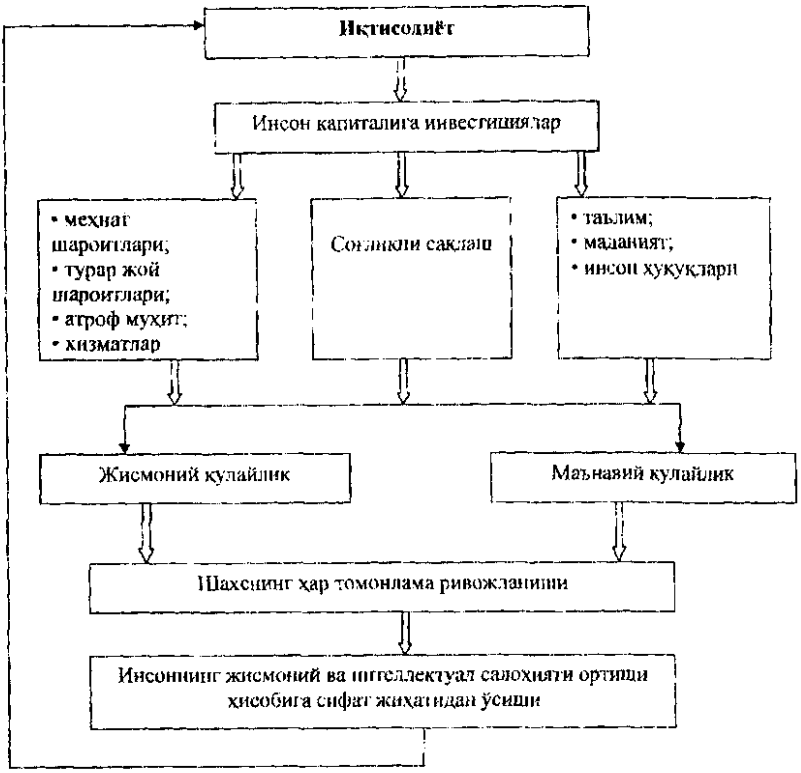
• инсонга иқтисодий, ижтимоий ва шахсий ёндашувларнинг яхлитлиги;

• ходимнинг меҳнат фаолиятида жисмоний куч-қуввати билан интеллектуал салоҳияти ва психологик хусусиятига муносиб баҳо берилиши;

• инсон капиталига инвестициялар киритиш ва бундан қўшимча даромад олиш (2.3-расм).

Жумладан, Б.М. Генкин "Инсон капитали инсон қобилиятлари йиғиндиси бўлиб, инсоннинг, унинг оиласи, ишлаб турган

корхонаси ҳамда жамиятнинг даромад манбаи ҳисобланади"[1] деган таърифни берган. Россиялик олим И.А.Кокаревнинг фикрига кўра, "Инсон капитали – бу тирик инсонлар эмас, балки уларнинг ишлаб чиқариш қобилиятлари, билимлари ва укувларидир"[2].




**2.3-расм. Инсон капиталига инвестициялар**

Инсон капитали шахснинг жисмоний, интеллектуал ва психологик салоҳияти ва қобилияти жамланмасини ифода этадиган билими, малакаси, соғлиғига инвестициялар киритилиши натижасида шаклланади. Инсон капитали унинг жамланиши узлуксиз давом этиши сабабли капитал шаклини олиб, меҳнат унумдорлигини оширишни таъминлайди ҳамда инсон ва умуман

[1] Генкин Б.М. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. Изд. 3-е изм. и доп. –М.: «МЕЪЁР-ИНФРА», 2007. – С.66.
[2] Кокарев И.А. Управление персоналом в рамках концепции человеческого капитала. –М.: 2006..-С.66.

иқтисодиёт даромадларига таъсир кўрсатади. Шунинг учун инсон капитали худди ишлаб чиқариш ва молия капитали каби даромад келтира олади.

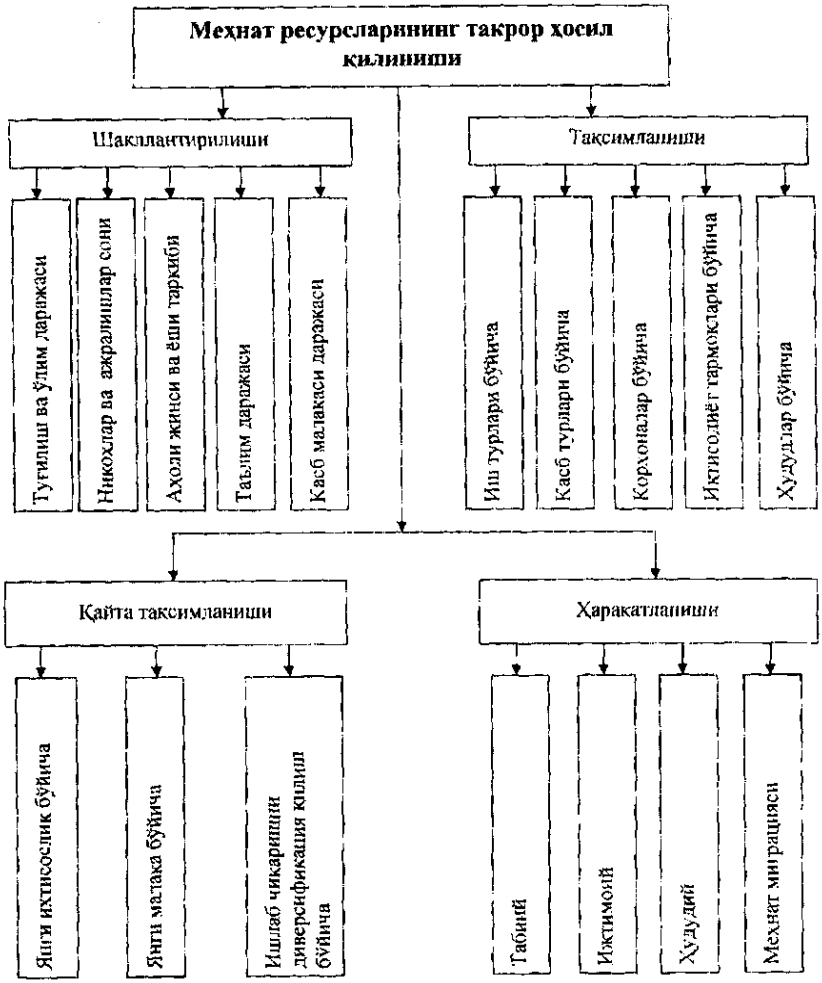
## 2.2. Меҳнат ресурсларининг такрор ҳосил қилиниши

*Меҳнат ресурсларини қайта ҳосил қилиш* жараёни меҳнат ресурсларини шакллантириш, тақсимлаш, қайта тақсимлаш ва улардан фойдаланишдан иборатдир (2.4-расм).

*Меҳнат ресурсларининг шаклланиши* бевосита демографик жараёнлар билан боғлиқ. Демографик жараёнлар нафақат аҳоли сони, айни пайтда меҳнат ресурслари, иқтисодий жиҳатдан фаол аҳоли миқдорига бевосита таъсир кўрсатувчи асосий омилдир. Яъни меҳнат ресурсларининг шаклланиши ва ривожланиши мамлакат ва унинг минтақаларида туғилиш ва ўлим даражаси, аҳоли жинсий таркибининг, никоҳлар ва ажралишлар сонининг, оилалар таркибининг, оиладаги болалар сонининг ўзгариши билан бевосита боғлиқдир.

Аҳоли таркибидаги ўзгаришлар меҳнат ресурслари таркибининг миқдор ва сифат кўрсаткичларига ўз таъсирини кўрсатади. Юқори даражадаги туғилиш келгусида меҳнат бозорига иш кучи кириб келиши ортиши, бинобарин иш кучи таклифи талабга нисбатан ортиқ бўлишини англатади. Шу билан бирга туғилиш сонининг кўпайиши иқтисодий фаол бўлмаган аҳоли сонига таъсир кўрсатади. Чунки болали оналар туғруқ таътилига чиқиши натижасида иқтисодий фаол аҳоли таркибидан иқтисодий фаол бўлмаганлар қаторига қўшилади.

Ўзбекистон Республикаси аҳоли сони муттасил ортиб бораётган мамлакатлар қаторига киради. Маълумотларга кўра, 1897 йилда ҳозирги Ўзбекистон ҳудудида 3,9 млн.киши истиқомат қилган. 2012 йил 1 январига ҳолатига кўра эса мамлакат аҳолисининг сони 29 559,1 минг кишини ташкил қилди.




**2.4-расм. Меҳнат ресурсларининг такрор ҳосил қилиниши**

Ўзбекистонда аҳоли сонининг ортиб бориши бевосита туғилиш даражаси юқорилигига боғликдир. Шу билан бирга М.Бўриева ва А.Абдурахмоновлар фикрича, 1980 йил билан таққосланганда, Ўзбекистонда туғилишнинг жамланма коэффициенти деярли 2 баробарга, шу жумладан, қишлоқ жойларида – 2,5, шаҳарларда эса – 1,4 марта камайган. Ҳозирга

келиб туғилиш кўрсаткичлари аҳоли такрор ҳосил қилинишининг оддий турини таъминлаш даражасига етган. Яъни Ўзбекистон туғилиш даражаси ўртача бўлган мамлакатга айланмоқда[1].

*2.2-жадвал.*

**Ўзбекистон Республикасида меҳнат ресурслари таркибининг ўзгариши (минг киши ҳисобида)[2]**

| Кўрсаткичлар | Йиллар | | | | | 2011 йилда 2007 йилга нисбатан ўзгариши,% |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | |
| Жами аҳоли сони | 26488,2 | 27555,3 | 28000,8 | 28466,4 | 29559,1 | 111,6 |
| Меҳнат ресурслари сони | 14816,5 | 15644,9 | 16123,6 | 16504,2 | 17309,8 | 116,8 |
| шундан: | | | | | | |
| Иқтисодий фаол аҳоли сони | 10492,5 | 11603,1 | 11929,2 | 12286,6 | 12541,5 | 119,5 |
| Иш билан банд аҳоли сони | 10467,0 | 11035,4 | 11327,7 | 11628,4 | 11919,1 | 113,9 |
| Иқтисодий фаол бўлмаган аҳоли сони | 4324,0 | 4041,8 | 4186,4 | 4217,6 | 4768,3 | 110,3 |

Мамлакат аҳолисининг ҳозирги вақтдаги ўртача ёши - 25,5, шу жумладан, қишлоқда 24,1, шаҳарда эса – 27,9. У халқаро демографик таснифга кўра, Ўзбекистонни ёш давлатлар қаторига киритиш имконини беради. Яқин ва узоқ истиқболда Ўзбекистон

[1] Буриева М., Абдурахманов А. Динамика коэффициента воспроизводства населения Узбекистана // Социально-демографические процессы в современном Узбекистане. Материалы Республиканской научно-практической конференции. - Т., 2009. С

[2] Ўзбекистон Республикаси Давлат статистика қўмитаси маълумотлари // *http:* www.stat.uz

катта меҳнат салоҳиятига эга бўлади.

Республика аҳоли сонининг ортиб бориши билан бирга меҳнат ресурсларининг сони ҳам кўпайиб бормоқда (2.2-жадвал).

2.2-жадвалдан кўриниб турибдики, 2007-2011 йиллар давомида Ўзбекистон Республикаси аҳолисининг сони 11,6 % га, меҳнат ресурсларининг сони 16,8 % га кўпайган. Мамлакатда меҳнат ресурсларининг ўртача йиллик ўсиш суръати 2,64 % жами аҳолининг ўртача йиллик ўсиш суръати эса 1,22 % бўлган.

Республикада меҳнат ресурслари таркибида меҳнатга лаёқатли ёшдаги аҳоли (16-54 ёшдаги аёллар, 16-59 ёшдаги эркаклар) сони ҳам ортиб бормоқда. Статистик маълумотлар кўрсатганидек, 2007-2011 йиллар давомида Ўзбекистонда меҳнатга лаёқатли ёшдаги аҳоли сони 13630,0 минг кишидан 15998,7 минг кишигача ёки 17,3 % га кўпайган. Шуни алоҳида таъкидлаш лозимки, меҳнат ресурслари таркибида ишлаётган пенсионер ва ўсмирларнинг мутлақ сони ҳам 1,7 % га ўсган.

Мамлакатда иқтисодий фаол ва иш билан банд бўлган аҳоли сони йил сайин ҳам кўпайиб бормоқда. Хусусан, 2007-2011 йилларда иқтисодий фаол аҳоли сони 19,5 % га, иш билан банд аҳоли сони 13,9 % га ортган.

Ўзбекистон Республикасида меҳнат ресурслари сони ўсишининг динамикаси 2.3-жадвалда ўз аксини топган.

Мамлакатда 2011 йилга келиб жами меҳнат ресурслари 17309,8 минг кишига, яъни жами аҳолининг 58,6 % га етган. 2011 йилда меҳнат ресурсларининг сони 2008 йилга нисбатан 10,6 % га кўпайган. Шу билан бирга, меҳнат ресурслари сонининг ўсиш суръатлари 1998 йилдаги 4,8 % дан 2011 йилда 2,7 % гача пасайди. Айни пайтда ушбу даврда шаҳарда меҳнат ресурслари сони 13,1 % га, қишлоқ жойларида эса 39,1 % га кўпайган.

Ушбу йилларда Ўзбекистоннинг барча ҳудудларида меҳнат ресурсларининг ўртача йиллик ўсиш даражасининг пасайиши кузатилди. Яъни ушбу кўрсаткич 2008 йилда 4,5 % ни ташкил килган бўлса, 2011 йилда у 3,0 % гача камайди. Айникса, шаҳар меҳнат ресурсларининг ўртача йиллик ўсиш даражаси 7,9 % гача пасайди.

Умуман, қишлоқ жойларидаги меҳнат ресурсларининг республика жами меҳнат ресурсларидаги салмоғи 1998 йилда 61,8 % ни ташкил қилган бўлса, 2011 йилда 67,3 % гача ошди. Яъни, меҳнат ресурслари таркибининг учдан икки қисми қишлоқ аҳолиси

ҳисобига кўпайди. Шунинг учун ҳам аҳолини иш билан таъминлаш муаммоларини ҳал этишда биринчи навбатда қишлоқ жойларига алоҳида эътибор қаратиш талаб этилади.

*2.3 -жадвал*

**Ўзбекистон Республикасида меҳнат ресурслари сони ўсишининг динамикаси (минг киши)**[1]

| Ҳудудлар | Йиллар | | | | 2011 йилда 2008 йилга нисбатан ўзгариши | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | **2008** | **2009** | **2010** | **2011** | +; - | % |
| Ўзбекистон | **15644,9** | **16123,6** | **16504,2** | **17309,8** | **1664,9** | **110,6** |
| Қорақалпоғи стон | **904,4** | **931,4** | **938,0** | **970,2** | **65,8** | **107,3** |
| **Вилоятлар:** | | | | | | |
| Андижон | 1433,5 | 1497,6 | 1536,0 | 1626,4 | 192,9 | 113,5 |
| Бухоро | 928,7 | 949,2 | 967,4 | 1013,4 | 84,7 | 109,1 |
| Жиззах | 601,1 | 622,2 | 636,1 | 675,2 | 74,1 | 112,3 |
| Қашқадарё | 1395,8 | 1438,3 | 1481,7 | 1568,9 | 173,1 | 112,4 |
| Навоий | 509,8 | 527,3 | 532,1 | 537,1 | 27,3 | 105,4 |
| Наманган | 1246,5 | 1288,2 | 1328,5 | 1432,8 | 186,3 | 114,9 |
| Самарқанд | 1672,2 | 1725,8 | 1782,1 | 1900,2 | 228 | 113,6 |
| Сурхондарё | 401,9 | 407,8 | 415,5 | 430,9 | 29 | 107,2 |
| Сирдарё | 1096,5 | 1133,5 | 1172,9 | 1246,5 | 150 | 113,7 |
| Тошкент | 1477,9 | 1499,3 | 1518,2 | 1564,6 | 86,7 | 105,9 |
| Фарғона | 1667,2 | 1720,1 | 1769,3 | 1897,1 | 229,9 | 113,8 |
| Хоразм | 847,7 | 874,1 | 892,8 | 922,4 | 74,7 | 108,8 |
| Тошкент ш. | 1461,5 | 1508,8 | 1533,6 | 1524,2 | 62,7 | 104,3 |

*Меҳнат ресурслари таркиби*да аҳолининг жинси ва ёши ҳисобга олинади. Ёш бўйича тўртта асосий гуруҳ ажратиб кўрсатилади:

- 16-29 ёшдагилар;
- 30-49 ёшдаги фуқаролар;

[1]Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза килиш вазирлиги маълумотлари // http: www.mexnat.uz

• пенсия арафасидаги шахслар (50-59 ёшдаги эркаклар - 50-54 ёшдаги аёллар);

• меҳнат фаолиятини давом эттираётган пенсия ёшидагилар (эркаклар -60 ёшдан сўнг, аёллар - 55 ёшдан сўнг).

Ёш бўйича аҳолининг турли гуруҳлари меҳнат фаоллиги даражаси билан фарқланадилар. Жумладан, 16-29 ёшдагиларнинг асосий қисми таълим олиш, касб-ҳунар ўрганиш, муддатли ҳарбий хизматни ўташ билан машғул бўлади.

Энг юқори меҳнат фаоллиги ва иш билан бандлик 25-49 ёшдаги фуқаролар учун хосдир. Улар 50 ёшга тўлганларидан кейин меҳнат фаолликлари аста-секин камая боради. Фуқароларнинг бир қисми пенсия ёшига тўлганидан кейин ҳам меҳнат фаолиятини давом эттирадилар. Бироқ экспертларнинг фикрларига кўра, уларнинг меҳнат фаоллиги пенсия ёшига тўлганларидан сўнг дастлабки 5-7 йил давомида сақланиб қолади.

Мазкур муаммога турлича ёндашувларни кузатиш мумкин. Айниқса, кўпгина ривожланган мамлакатларда аҳоли таркибида кексайганлар салмоғининг ортиб бориши бу масала долзарблигини кучайтирмоқда. Экспертларнинг ҳисоблашларича, аҳоли умумий сонида ёши кексаларнинг салмоғи 7,0-8,0 % дан ортадиган бўлса, бундай давлатлар кексаётган мамлакатлар ҳисобланади. Бунда кексайиш ёши ривожланган мамлакатларнинг кўпчилигида 65 ёш, айримларида – 60 ёш сифатида қабул қилинган. Ана шу мезонлар бўйича ҳозирги вақтда аҳоли умумий сонида кексайганлар улуши Буюк Британияда 16,0 %, Франция ва Германияда – 15,0 %, Японияда 13,0 % ни ташкил этади.

Мазкур демографик вазият жиддий ижтимоий-иқтисодий муаммоларни келтириб чиқаради. Аҳоли таркибида кекса, яъни меҳнатга етарлича лаёқатли ҳисобланмаган фуқаролар сонининг ортиши иқтисодий самарадорлик пасайишига олиб келиши мумкин деган хавфлар ҳам кучаймоқда. Жумладан, айрим демографларнинг фикрича, кексайиб бораётган жамият консерватив лашади, бу иқтисодиёт тармоқларини модернизация қилиш, янги технологияларни жорий қилиш суръатларини секинлаштиради. Бу эса инвестиция ресурсларининг камайиши, меҳнат унумдорлиги ортиши суръатларининг пасайиши каби салбий оқибатларга сабаб бўлиши мумкин.

Шу билан бирга жамиятнинг қариши ижтимоий соҳага босимни кучайтиради, пенсия фондига кўпроқ маблағ

йўналтирилишини, ижтимоий хизматлар тармоғини янада кенгайтиришни талаб қилади.

Аммо бу нуқтаи назарга зид қарашлар ҳам мавжуд. Қатор тадқиқотчилар, жумладан, Швецияда аҳоли таркибида 65 ёш ва ундан катта ёшдагилар 17,0 % дан кўпроқ бўлса ҳам, бу мамлакат иқтисодиётининг ўсиш суръатларига жиддий таъсир кўрсатмаётганлигини мисол қилиб келтирадилар. Экспертларнинг ҳисоблаб чиқишларича, мамлакат иқтисодиётининг ўсиш суръатлари йилига 3,0-5,0 % ни ташкил этса, аҳоли таркибидаги пенсионерларнинг моддий таъминоти мамлакат бюджети учун жиддий муаммо туғдирмайди.

Ўзбекистондаги вазият мутлақо бошқача. Ҳозирги вақтда мамлакат аҳолисининг таркибида меҳнатга лаёқатли ёшдагилар 60,2 % ни, 16 ёшгача бўлган ўсмирлар ва болалар – 32,6 % ни, меҳнатга лаёқатли ёшдан катталар – 7,2 % ни ташкил қилади (2.4–жадвал).

*2.4–жадвал*

**Ўзбекистон аҳолисининг ёши бўйича таркиби ўзгариши динамикаси (% ҳисобида)**[1]

| Йиллар | 0–15 ёшдагилар | 16–59 ёшдагилар | 60 ёш ва ундан катталар |
|---|---|---|---|
| 2000 | 39,8 | 53,0 | 7,2 |
| 2005 | 35,0 | 57,9 | 7,1 |
| 2006 | 34,2 | 58,7 | 7,1 |
| 2007 | 33,3 | 59,5 | 7,2 |
| 2008 | 32,7 | 60,1 | 7,2 |
| 2009 | 32,5 | 60,3 | 7,2 |
| 2010 | 32,6 | 60,2 | 7,2 |
| 2011 | 32,8 | 60,2 | 7,1 |

*Меҳнат ресурсларининг сифат таркиби* улар маълумоти ва касб малакаси даражаси асосида аниқланади. Бу иқтисодиётни ривожлантириш, иш жойларига эҳтиёжни аниқлаш, меҳнат ресурсларини фаолият турлари бўйича тақсимлаш, ишлаб чиқаришни модернизация ва диверсификация қилиш талабидан келиб чиққан ҳолда кадрлар тайёрлашни истиқболли ва жорий режалаш мақсадларига хизмат қилади.

[1]Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги маълумотлари // http: www.stat.uz

*Меҳнат ресурсларини тақсимлаш* босқичи меҳнат ресурсларини иш, фаолият турлари, корхоналар, тармоқлар ва ҳудудлар бўйича бирламчи тақсимлашдан иборатдир. Бозор иқтисодиётида бу босқич функциясини меҳнат бозори бажаради. Меҳнат ресурслари меҳнат бозоридаги талаб ва таклифдан келиб чиққан ҳолда меҳнат ресурсларини тақсимлайдилар.

*Меҳнат ресурсларини қайта тақсимлаш* ходимларнинг янги ихтисосликларни эгаллашлари ёки малакаларини оширишлари, шунингдек иқтисодиёт тармоқларидаги диверсификациялаш жараёнлари билан боғлиқ бўлади.

Меҳнат ресурсларини тақсимлаш ва қайта тақсимлаш меҳнат ресурслари миқдор ва сифат хусусиятларининг ўзгаришига сабаб бўладиган мураккаб ижтимоий-иқтисодий ва демографик жараёндир.

*Меҳнат ресурсларининг ҳаракатланиши* объектив ижтимоий, иқтисодий ва демографик вазият билан боғлик бўлади. Уларни қуйидагича таснифлаш мумкин:

- *меҳнат ресурсларининг табиий ҳаракати* – бу фуқароларнинг меҳнатга лаёқатли ёшга тўлиши ва меҳнат фаолиятини бошлаши ҳамда табиий қариши ёки ногиронлиги сабабли бу фаолиятини тугаллашидир;
- *меҳнат ресурсларининг ижтимоий ҳаракати* – бу фуқароларнинг қишлоқ аҳолиси таркибидан шаҳар аҳолиси таркибига, жисмоний меҳнат фаолиятидан ақлий меҳнат фаолиятига ўтиши хусусиятига эгадир;
- *меҳнат ресурсларининг ҳудудий ҳаракати* – бу ходимларининг иш жойининг уларнинг бошқа ҳудудга кўчиб ўтиши ёки ташкилий равишда бошқа ҳудуддаги корхонага ўтказилиши билан боғликдир;

*меҳнат миграцияси* – бу меҳнат ресурсларининг халқаро меҳнат таксимотидаги иштироки бўлиб, уларнинг маъмурий–ҳудудий чегараларни кесиб ўтган ҳолда янги иш жойларига жойлашишидир. Ҳозирги глобаллашув шароитларида меҳнат миграцияси оммавий тус олган.

*Меҳнат ресурсларидан фойдаланиш босқичи* ходимларнинг жисмоний ва интеллектуал қобилияти бевосита меҳнат жараёнига жалб қилиниши ва меҳнатга лаёқатли аҳолининг иш билан бандлиги таъминланиши билан боғликдир.

## 2.3. Меҳнат потенциали: моҳияти, таркиби ва индикаторлари

Меҳнат ресурсларининг иш кучига айланиш жараёни бир неча босқичлардан иборат. Унинг биринчи босқичида меҳнат ресурслари фойдаланиш мумкин бўлган, муайян жисмоний ва интеллектуал салоҳиятга эга иш кучи сифатида намоён бўлади. Лекин бу иш кучи ишлаб чиқариш омилларисиз – табиий ресурслар, меҳнат қуролларисиз ижтимоий фойдали меҳнатни амалга оширишга қодир бўлмайди.

Иккинчи босқичда меҳнат ресурслари иш жойлари бўйича тақсимланади, ишлаб чиқариш воситалари билан таъминланади ва моддий ҳамда маънавий неъматлар яратадиган иш кучига айланади.

Учинчи босқичда иш кучи иш вақтида меҳнат жараёнида ишлатилиб истеъмол қийматини яратади.

Иш кучи меҳнат фаолиятини тугатганидан кейин яна меҳнат ресурсларига айланади. Шундай экан, меҳнат потенциали меҳнат ресурсларидан фаркли равишда меҳнат жараёнида бевосита иштирок этадиган ходимлардир.

Шунинг учун Ҳ.П. Абулқосимов "инсон ресурслари" ва "меҳнат ресурслари", билан "меҳнат потенциали" тушунчаларини фарклаш кераклигини кўрсатади. Унинг фикрига кўра, "Меҳнат ресурслари – бу меҳнат қилиш қобилиятига эга бўлган аҳолини ифодалайди...Меҳнат потенциали – меҳнатга лаёқатли ёшгача ва ундан катта ёшда бўлган жисмоний ва соғлом аҳоли тоифасини ифодалаш учун ишлатилади. Меҳнат ресурслари ва меҳнат потенциали биргаликда инсон ресурсларини ифодалайди. Инсон ресурслари деганда мамлакат аҳолисининг фойдали меҳнат фаолияти юритиш учун зарур жисмоний ва ақлий соғлом ҳамда касбий билимга эга бўлган қисми тушунилади"[1].

Юқоридагиларни умумлаштирган ҳолда қуйидаги хулосани чиқариш мумкин: меҳнат потенциали – ишлаб чиқаришнинг инсон омили кўриниши шакли, инсон қобилияти ва уни ишлаб чиқаришнинг ўзгариши шароитларида ишлатиш имкониятларининг диалектик бирлигидир. Бу иқтисодий категория корхонанинг ишлаб чиқариш қуввати билан биргаликда моддий ва маънавий неъматлар яратиш имкониятини ифодалайди.

---

[1] Ижтимоий-иқтисодий жараёнларни бошқариш/Абулқосимов Ҳ.П. ва бошқалар.Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат ва жамият қурилиши академияси.–Т.: «Ғ.Ғулом номидаги нашриёт-матбаа ижодий уйи», 2007. -236-237-б .

Меҳнат потенциалининг таркибий қисмлари сифатида ходимнинг қуйидаги хусусиятларини кўрсатиш мумкин:

• ижтимоий фойдали меҳнатда иштирок этишнинг психофизиологик имкониятлари;

• ижтимоий муносабатлар ўрнатиш имкониятлари;

• янги ғоялар, иш усулларини таклиф этиш салоҳияти;

• ўзини оқилона тутиши;

• муайян иш турлари ва вазифаларни бажариш учун зарур билимлар ва кўникмаларга эга бўлиш;

• меҳнат бозорида рақобатбардошлик ва бошқалар.

Бундай хусусиятлар алоҳида ходимгагина эмас, меҳнат жамоаси ва жамият учун ҳам хос бўлиши мумкин (2.5-жадвал).

*2.5-жадвал*

**Меҳнат потенциалининг хусусиятлари**

| Меҳнат потенциалининг таркибий қисмлари | Меҳнат потенциалининг хусусиятлари | | |
|---|---|---|---|
| | Ходим учун | Корхона учун | Жамият учун |
| Соғлиқ | Меҳнат қобилияти. Касалланиши сабабли ишга чиқмаслик | Ходим касалланиши ва жароҳатланиши сабабли иш вақти йўқотилиши. Ходим соғлиғини сақлашга харажатлар | Ўртача умр кўриш. Соғлиқни сақлаш соҳасига ҳаражатлар |
| Маънавият | Атрофдагиларга нисбатан муносабат | Ходимлар ўртасидаги муносабатлар. Низолар сабабли йўқотишлар | Ногиронлар, болалар, кексаларга муносабат. Ижтимоий танглик |
| Ижодий салоҳият | Шахсий қобилиятини | Ҳар бир ходим ҳисобига | Муаллифлик ҳуқуқларидан |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | намоён қилиш. Ишбилармонлик | киритилган янгиликлар, рационализаторлик таклифлари, янги маҳсулотлар. | даромад. Патентлар сони. Техника тараққиёти суръатлари |
| Интизом | Меҳнатда сидқидиллик, тартиб, интизом | Меҳнат интизоми ҳисобига йўқотишлар | Амалдаги қонунчилик, меҳнат шартномаларига риоя қилиш |
| Маълумот | Мактаб, коллеж, лицей, олий ўқув юртида неча йил ўқиганлиги | Ходимлар умумий сонида олий ва ўрта махсус маълумотлилар улуши. Ходимларнинг малакасини ошириш учун харажатлар | Давлат бюджетида таълимга харажатлар |
| Касб маҳорати | Малака даражаси, иш стажи | Маҳсулот сифати, брак маҳсулот ҳисобига йўқотишлар | Экспортдан олиндиган даромад, ишлаб чиқаришдаги авариялардан йўқотишлар |
| Иш вақти ресурси | Йил давомида иш билан бандлик | Ходимлар сони, уларнинг ҳар бир ҳисобига йил давомида тўғри келадиган иш вақти | Меҳнатга лаёқатли аҳоли, иш билан банлар сони. Ишсизлик даражаси |

Ходим меҳнат потенциалининг ҳар бир таркибий қисми иқтисодий ресурсларнинг нисбатан мустақил тури хисобланади. Яқингача асосий эътибор иш вақти ресурслари, персонал сонига қаратиб келинган эди. Лекин замонавий ишлаб чиқаришда,

биринчи навбатда, ижодий салоҳият, фаоллик, таълим даражаси, касб малакаси каби ресурслар ҳал қилувчи роль ўйнайди.

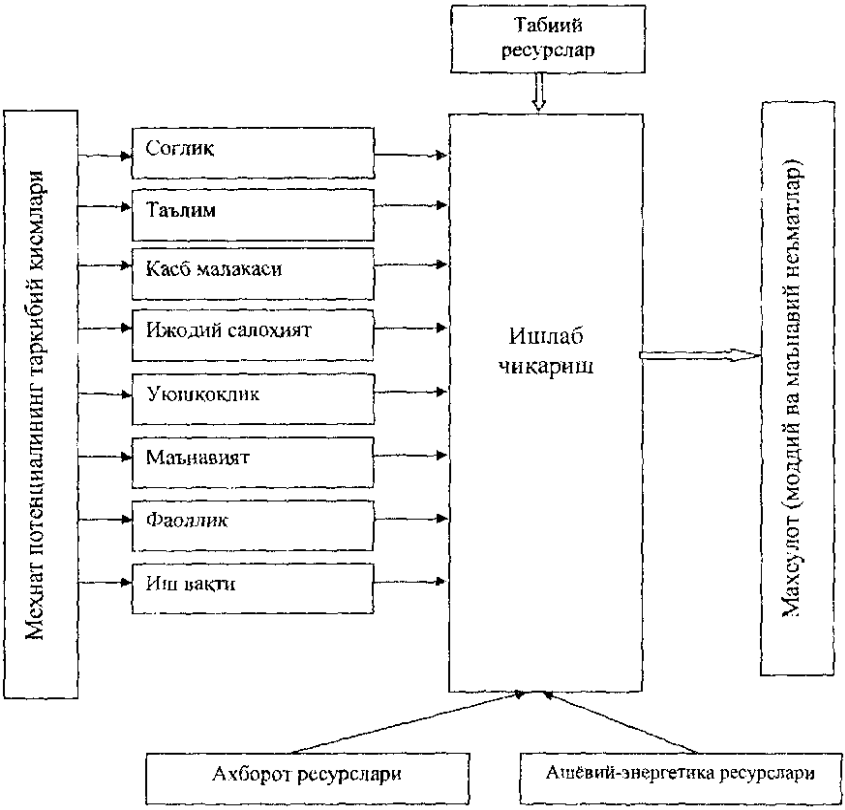
Ходим меҳнат потенциали ҳисобига яратилган ресурслар иншоотлар, машина ва механизмлар, материаллар, энергия, ахборот ва ҳоказоларни қамраб олади. Яъни улардан истеъмол товарлари ишлаб чиқариш, хизматлар кўрсатиш, шунингдек, бошқа ресурсларни яратишда фойдаланиш мумкин.

Бунда яратилган икки – ахборот ва ашёвий–энергетика ресурсларни ажратиб кўрсатиш мумкин. Шундай қилиб, меҳнат потенциали табиат ҳамда ахборот ва буюм–энергетик ресурслар билан биргаликда маҳсулот – моддий ва маънавий неъматлар яратади (2.5 –расм).

Ходимнинг меҳнат потенциали доимий бир хил бўлмасдан, узлуксиз ўзгариб туради. Ходимнинг меҳнат қилишга қодирлиги ва унинг меҳнат жараёнида жамланиб борадиган бунёдкорлик салоҳиятининг даражаси билимлари ва кўникмалари такомиллашиб, соғлиғи мустаҳкамланиб, меҳнат шароитлари яхшиланиб боргани сари ортиб боради. Аммо ходимнинг меҳнат потенциали соғлиғи ёмонлашса, меҳнат шароитлари ёмонлашса камайиши ҳам мумкин.

Меҳнат потенциали даражасини аниқлашда унинг индикаторларини тўғри танлаш керак. Кўп йиллар давомида меҳнат потенциалининг ҳажми сифатида ходимлар сони, меҳнат потенциалидан фойдаланиш индикатори сифатида эса киши–йилдан фойдаланиб келинмоқда. Аммо россиялик экспертлар томонидан амалга оширилган тадқиқотлар саноатда меҳнат сарфини киши–соат ҳамда ходимларнинг рўйхат бўйича ўртача сони индикаторлари бўйича ҳисоблаш 15,0 % фарқни келтириб чиқарган. Бундан ходимларнинг рўйхат бўйича ўртача сони меҳнат потенциалини ҳисоблашда аниқ мезон вазифасини ўта олмаслигидан далолат бермоқда. Бундай таҳлилда фарқ коэффициентини қўллашга мажбур бўлинади. Бироқ бундай фарқ коэффициентини белгилаш ўта мушкул вазифа ҳисобланади[1].

[1] Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда. – М.: «ЮНИТИ», 1999. – С.26.




**2.5 –расм. Меҳнат потенциалининг бошқа иқтисодий ресурслар билан биргаликда моддий ва маънавий неъматлар яратишдаги иштироки**

Шунинг учун меҳнат потенциалини ҳисоблаб чиқишда киши-соатдан фойдаланиш мақбулдир. Бу индикатор барқарорлиги ҳамда ҳар қандай даражада иқтисодий таҳлилда қўлланиши мумкинлиги хусусиятига эгадир.

Меҳнат потенциалини ҳисоблаб чиқишда асосий индикатор иш вақти фонди бўлганлиги учун бошқа индикаторларни ҳам тўғри танлаш фақат назарий эмас, балки амалий аҳамиятга ҳам эгадир.

Бу ҳисобга олинган ҳолда корхона меҳнат потенциалини қуйидаги формула асосида ҳисоблаб чиқиш мумкин:

$$Фк = С \times К \times Икд,$$

бунда: Фк – корхона иш вақти жамланма фонди:

С – иш билан банд ходимлар сони;

К – ишланган кун сони;

Икд– иш куни давомийлиги.

Демак, корхонадаги меҳнат жамоаси иш вақти жамланма фонди иш билан банд ходимлар сони, улар ишлаган кунларининг сони ҳамда иш куни давомийлиги қўпайтирилиши асосида аниқлаб олинади.

Корхонанинг меҳнат потенциали бу ерда меҳнат қилаётган барча ходимлар меҳнат потенциали жамланмаси бўлганлиги учун бу ходимларнинг жисмоний ва интеллектуал салоҳиятлари турли эканлигини ҳисобга олган ҳолда меҳнат потенциали индикаторларини умумий бир кўрсаткичда мужассамлаштириш зарурати пайдо бўлади. Бу умумлашма индикаторни қуйидаги формула бўйича белгилаб олиш мумкин:

$$Кмп = Фк : Хй,$$

бунда: Кмп – корхонанинг меҳнат потенциали;

Фк – корхона ходимларининг меҳнат потенциали;

Хй – бир ходимнинг йил давомидаги иш вақти ҳисоби.

Ҳозирги вақтда халқаро миқёсда меҳнат потенциали ўрнига *инсон потенциалини ривожлантириш* ёки *инсон тараққиёти* тушунчаси қўлланилмоқда. Бунга 1987 йилда Бирлашган Миллатлар Ташкилотининг Ривожлантиришни режалаштириш бўйича қўмита томонидан иқтисодиётни таркибий қайта куришда инсон роли бўйича амалга оширган тадқиқотлари туртки бўлган. 1988 йилда М.Ул-Ҳақ[1], шунингдек, К.Гриффин ва Ж.Найт томонидан "Ривожланишни режалаштириш бўйича журнал"да "Инсон потенциалини ривожлантириш: ривожланиш стратегиясининг ёддан чиқарилган ўлчови" мақоласи эълон қилиниб, кейин шу номда китоб чиқарилди.

Инсон потенциалини ривожлантириш концепциясини шакллантиришга Нобель мукофоти лауреати Амартия Сан[2], айниқса улкан ҳисса қўшди. У томонидан 1989 йилда эълон

[1] Махбуб ул-Ҳақ (1934-1996) – покистонлик буюк иқтисодчи.

[2] Амартия Кумар Сен (Amartya Kumar Sen, 1933 йилда туғилган) – хиндистонлик иқтисодчи, "фаровонлик иқтисодий назариясига хиссаси учун" 1988 йилги Нобель мукофоти лауреати.

қилинган "Ривожлантириш имкониятларни кенгайтириш сифатида" китобида тараққиёт жараёни фақат моддий ва иқтисодий фаровонлик жиҳатидан эмас, балки инсон имкониятларини кенгайтириш жараёни сифатида таҳлил этилган.




**2.6-расм. Инсон тараққиёти индекси**

А.Сеннинг концепцияси асосида Бирлашган Миллатлар Ташкилотининг Ривожланиш дастури (ПРООН) томонидан инсонни ривожлантиришга концептуал ёндашиш ишлаб чиқилди ва

биринчи марта 1990 йилда Инсон тараққиёти тўғрисида глобал маъруза эълон қилинди.

Мазкур концепция инсон тараққиётига икки тарафлама ёндашишни назарда тутади. Биринчидан, инсоннинг имкониятларини унинг саломатлигини мустаҳкамлаш, билим олиши, касб кўникмаларини такомиллаштириш ҳисобига кенгайтириш. Иккинчидан, инсон эгаллаган қобилиятларини ишлаб чиқариш мақсадлари, маданий, сиёсий фаолият, дам олиши учун ишлатиши. Яъни бу концепцияда инсонни ривожлантириш фақат ресурсларни ишлаб чиқариш фаолияти ва моддий бойликларни кўпайтириш мақсадлари учун шакллантириш билан чегараланиб қолмайди.

Жаҳоннинг турли мамлакатларидаги турмуш сифатини баҳолаш мақсадида Бирлашган Миллатлар Ташкилотининг М.Ул-Ҳақ бошчилигидаги экспертлар гуруҳи томонидан интеграл кўрсаткич – *Инсон тараққиёти индекси* ишлаб чиқилди (2.6-расм).

Инсон тараққиёти индекси — жаҳон мамлакатларида асосий тўрт: турмуш, саводхонлик, таълим ҳамда умр давомийлиги даражасини баҳолаш учун қўлланиладиган интеграл кўрсаткичидир. У турли мамлакатлар ва минтақалардаги турмуш даражасини умумий таққослашнинг стандарт воситаси ҳисобланади. Инсон тараққиёти индекси *Бирлашган Миллатлар Ташкилоти Ривожланиш дастурининг* ҳар йилги *Инсон тараққиёти концепцияси маърузасида* эълон қилиб борилади.

## 2.4. Меҳнат ресурсларининг балансини тузиш ва таҳлил этиш

*Меҳнат ресурсларининг баланси* – бу меҳнат ресурсларининг иқтисодиёт тармоқлари ва иқтисодий фаолият турлари бўйича тақсимланишини тавсифловчи кўрсаткичлар тизимидир. Мазкур баланс ҳисобот ва прогноз кўринишларида тузилади. Меҳнат ресурсларининг ҳисобот баланси меҳнат ресурсларининг амалдаги кўрсаткичлари ва уларнинг ҳисобот даврида (йилда) тақсимланиши бўлиб, у ҳисобот йилида ўтказилган мониторинг натижалари асосида ишлаб чиқилади. Меҳнат ресурслари баланси меҳнат ресурслари сони, таркиби, улардан фойдаланиш даражаси ва иқтисодиёт секторларидаги сафарбарлигини тавсифлайди.

Меҳнат ресурсларининг ҳисобот баланси ҳар бир йил ва унинг даврлари якунларига қараб, республика ва унинг ҳудудлари бўйича тузилади.

Ундан қуйидаги кўрсаткичларни ҳисоблаб топиш мумкин:

• *меҳнатга лаёқатлилик даражаси* = МЁМЛА : МЁА х 100,0%;

• *иқтисодий фаоллик даражаси* = ИФА :МР х 100,0%;

• *иш билан бандлик даражаси* = БА :ИФА х 100,0%;

• *расмий иш билан бандлик даражаси* = РБА :БА х 100,0%;

• *ишсизлик даржаси* = ИА :ИФА х 100,0%;

• *расмий ишсизлик даражаси* = РИА :ИФА х 100,0%.

Меҳнат ресурслари балансини тузишда, энг аввало, *меҳнат ресурсларининг сони* аниқланади. Меҳнат ресурсларининг сони меҳнатга лаёқатли ёшдаги аҳоли сони ва меҳнатга лаёқатли ёшдан кичик ва катта ёшдаги ишловчилар сони йиғиндиси сифатида қуйидаги формула бўйича аниқланади:

$$МР = МЛА + ИЎП \quad (3.2.),$$

бунда:

МР - меҳнат ресурслари;

МЛА -меҳнатга лаёқатли ёшдаги аҳоли;

ИЎП - ишлаётган ўсмирлар ва пенсионерлар.

*Меҳнатга лаёқатли аҳоли сони* меҳнатга лаёқатли ёшдаги аҳоли (16 ёшдан 60 ёшгача бўлган эркаклар ва 16 ёшдан 55 ёшгача бўлган хотин-қизлар) сонидан меҳнатга лаёқатли ёшдаги I ва II гуруҳ ногиронлари, шунингдек, имтиёзли шартларда пенсия олаётган меҳнатга лаёқатли ёшдаги шахслар сонини чиқариб ташлаш йўли билан аниқланади:

$$МЛА = Э(16\text{-}60) + Х(16\text{-}55) - Ног - Пи \quad (3.3.),$$

бунда:

Э (16-60) - 16 ёшдан 60 ёшгача бўлган эркаклар;

Х (16-55) - 16 ёшдан 55 ёшгача бўлган хотин-қизлар;

Ног - меҳнатга лаёқатли ёшдаги I ва II гуруҳ ногиронлари (ишламайдиган қисми );

Пи - имтиёзли шартларда пенсия олаётган меҳнатга лаёқатли ёшдаги пенсионерлар.

*Ахборот олиш манбаи:*

Э (16-60), Х(16-55) бўйича - аҳолининг жинс ва ёш таркиби тўғрисидаги давлат статистика маълумотлари;

Ног бўйича - Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигининг меҳнатга лаёқатли ёшдаги ногиронлар сони тўғрисидаги маълумотлари;

Пи бўйича - Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигининг имтиёзли шартларда пенсия олаётган меҳнатга лаёқатли ёшдаги пенсионерлар тўғрисидаги маълумотлари;

ИЎП бўйича - давлат статистика маълумотлари.

*Меҳнат билан бандлар сонини аниқлаш.* Меҳнат билан бандлар сони қуйидаги формула бўйича ҳисоблаб чиқилади:

$$ИТ = ИТр + ИТнр + ММ \qquad (3.4.),$$

бунда:

ИТр - иқтисодиётнинг расмий секторида ишловчилар;

ИТнр - иқтисодиётнинг норасмий секторида ишловчилар;

ММ - мигрант меҳнаткашлар - чет элларда ишлаётган Ўзбекистон Республикаси резидентлари, уларнинг мазкур мамлакатда рўйхатга олинган ёки олинмаганлигидан қатъи назар.

*Ахборот олиш манбаи:*

ИТр бўйича - давлат статистика маълумотлари;

ИТнр бўйича - меҳнат билан бандликни ўрганиб чиқиш маълумотлари;

ММ бўйича - статистика, божхона органларининг ҳамда меҳнат органлари томонидан махсус саволнома бўйича бандлик, меҳнат миграцияси масалалари бўйича ўтказиладиган ўрганишларнинг маълумотлари.

*Расмий секторда иш билан банд бўлганлар сонини аниқлаш.* Расмий секторда иш билан банд бўлганлар давлат статистика ҳисоботи маълумотлари бўйича аниқланади ва ҳисоблаб чиқилади ҳамда қуйидагилардан иборат бўлади:

• ёлланиб (меҳнат шартномаси бўйича), шу жумладан сайланадиган лавозимларда ишлаётган доимий, вақтинчалик ва мавсумий ходимлар;

• ҳарбий хизматчилар, ички ишлар органлари ва бошқа ташкилотлар ходимлари;

• кооперативлар ва ширкатлар аъзолари;

• хусусий корхоналар эгалари (иш берувчилар), шу жумладан фермерлар;

• юридик шахс бўлмасдан тадбиркорлик фаолияти билан шуғулланувчилар;

• юридик шахс сифатида расман рўйхатга олинган фуқаролар;

• юридик шахс сифатида рўйхатдан ўтказилган деҳқон хўжаликлари аъзолари ҳамда шахсий ёрдамчи хўжаликларда ва деҳқон хўжаликларида қорамол ўстириш билан банд бўлган шахслар;

• нодавлат нотижорат ташкилотлари ходимлари.

*Норасмий секторда банд бўлганлар сонини аниқлаш ва ҳисоблаб чиқиш.* Халқаро меҳнат ташкилоти меъёрларидан келиб чиқиб ҳамда Ўзбекистон Республикаси Давлат статистика қўмитасининг ҳисобга олиш ва таснифлаш амалиётига мувофиқ иқтисодиётнинг норасмий секторида банд бўлганлар жумласига ижтимоий суғурта ва солиқ органларида ҳисобга турмаган қуйидаги шахслар киради:

• юридик шахс сифатида рўйхатдан ўтказилмаган деҳқон хўжаликлари аъзолари;

• уйда пулли хизматлар кўрсатиш билан банд бўлган шахслар (энагалар, уй хизматчилари, уй ошпазлари, автомобиль ҳайдовчилар, қоровуллар ва бошқалар);

• жисмоний шахсларда ҳақ олиб ишловчи шахслар;

• оила бошлиқларига тадбиркорлик фаолиятида ёрдам берувчи оила аъзолари;

• тегишли рўйхатдан ўтмай ишловчи тадбиркорлар.

Иқтисодиётнинг норасмий секторида иш билан банд шахслар сони меҳнат органлари томонидан бандлик масалалари бўйича ҳар чоракда амалга ошириладиган ўрганиб чиқиш асосида аниқланади.

Иқтисодиётнинг норасмий секторида иш билан банд аҳоли сонини аниқлаш учун бандлик масалалари бўйича танлаб ўрганиб чиқиш маълумотлари асосида:

а) иқтисодиётнинг норасмий секторида фаолиятнинг тегишли турлари билан шуғулланувчи шахслар сонининг меҳнатга лаёқатли ёшдаги сўраб чиқилганларнинг умумий сонидаги салмоғи қуйидаги формула бўйича аниқланади:

$$СЧСi = ССi : СС \times 100 \qquad (3.5.),$$

бунда:

СЧСі - иқтисодиётнинг норасмий секторида фаолиятнинг аниқ тури билан шуғулланувчи сўраб чиқилганлар салмоғи;

ССі - иқтисодиётнинг норасмий секторида фаолиятнинг аниқ тури билан шуғулланувчи сўраб чиқилганлар сони;

СС - меҳнатга лаёқатли ёшдаги сўралганлар сони, ҳаммаси;

б) олинган салмоқ кўрсаткичи бўйича иқтисодиётнинг норасмий секторида фаолиятнинг аниқ тури билан шуғулланувчи аҳоли сонининг ҳисоби қуйидаги формула бўйича аниқланади:

$$ИТНРі = МЛА \times СЧСі : 100 \qquad (3.6.),$$

бунда:

ИТНРі - иқтисодиётнинг норасмий секторида фаолиятнинг аниқ тури билан шуғулланувчилар сони;

МЛА - меҳнатга лаёқатли ёшдаги меҳнатга лаёқатли аҳоли сони.

*Ахборот олиш манбаи:*

Аҳолининг жинси ва ёши бўйича таркиби тўғрисидаги давлат статистика маълумотлари;

в) иқтисодиётнинг норасмий секторида иш билан бандларнинг умумий сонини аниқлаш учун фаолиятнинг ҳар бир аниқ тури бўйича ИТНР тўғрисидаги маълумотлар жамланади:

$$ИТНР = СЧСі\ ИТНРі \qquad (3.7.),$$

бунда:

ИТНР - иқтисодиётнинг норасмий секторида иш билан бандлар сони, ҳаммаси.

*Меҳнат фаолиятини чет элда амалга ошираётган шахслар сонини аниқлаш.* Меҳнат фаолиятини чет элда амалга ошираётган шахслар сони қуйидаги тартибда босқичма-босқич аниқланади:

1) ишга жойлаштиришга муҳтожларни аниқлаш мақсади учун меҳнат органлари томонидан меҳнат эмиграцияси бўйича саволномага мувофиқ, меҳнат билан бандлик масалалари бўйича ўрганишларни ўтказиш пайтида мигрант меҳнаткашлар сифатида чет элда турганлар сони аниқланади. Бунинг учун:

а) уй хўжаликларини меҳнат билан бандлик масалалари бўйича (меҳнат эмиграцияси модулига биноан) ҳар чорақдаги ўрганишлар маълумотлари асосида меҳнат фаолиятини чет элда амалга ошираётган шахсларнинг сўралганлар умумий сонидаги салмоғи қуйидаги формула бўйича аниқланади:

$$ММС = КММС : СС \times 100 \quad (3.8.),$$

бунда:

ММС - мигрант меҳнаткашларнинг сўралганларнинг умумий сонидаги салмоғи;

КММС - меҳнат фаолиятини амалга ошириш учун чет элга кетган шахсларнинг (мигрант меҳнаткашларнинг) меҳнат билан бандлик масаласи бўйича уй хўжаликларини ўрганиш давомида аниқланган сони;

СС - меҳнатга лаёқатли ёшдаги сўралганлар сони, ҳаммаси[1];

б) мигрант меҳнатчиларнинг сўралганларнинг умумий сонидаги салмоғи бўйича мигрант меҳнаткашларнинг меҳнатга лаёқатли ёшдаги меҳнатга лаёқатли аҳоли таркибидаги умумий сони қуйидаги формула бўйича ҳисоблаб чиқилади:

$$ММ = ММС \times МЛА : 100 \quad (3.9.),$$

бунда:

ММ - мигрант меҳнаткашлар сони, ҳаммаси;

МЛА - меҳнатга лаёқатли ёшдаги меҳнатга лаёқатли аҳоли сони;

в) зарурат бўлганда, меҳнат фаолиятини чет элда амалга ошираётганларнинг сони жўнаб кетган йўналиши (мамлакати) бўйича аниқланади.

Бунинг учун:

• ўрганишлар маълумотлари бўйича ҳар қайси мамлакатдаги меҳнат фаолиятини амалга ошираётган мигрант меҳнаткашларнинг сўралганлар умумий сонидаги салмоғи аниқланади;

• меҳнатга лаёқатли ёшдаги меҳнатга лаёқатли аҳоли умумий сонига нисбатан салмоқни пропорционал равишда ҳисоблаб чиқиш ва жамлаш йўли билан муайян мамлакатларда меҳнат фаолиятини амалга ошираётган мигрант меҳнаткашлар сони аниқланади;

2) умуман республика бўйича меҳнат ресурсларини ҳисоблаб чиқишда меҳнат фаолиятини амалга ошириш учун чет элга кетган шахслар сони ҳисобга олинади. Уларнинг сони Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг "Меҳнат фаолиятини амалга ошириш учун чет элларга кетаётган Ўзбекистон Республикаси фуқароларини ҳисобга олишни такомиллаштириш тўғрисида"ги 2007 йил 15 майдаги 97-сон қарори билан

[1] *Изоҳ:* чет элдаги мигрант меҳнатчиларнинг уй хўжаликларини ўрганишда бевосита қатнашмаслигини (сўров пайтида бўлмаслигини) ҳисобга олиб, ушбу шахслар сони тўғрисидаги маълумотлар сўралаётган уй хўжаликлари ваколатли аъзоларидан сўралган ҳолда олинади.

тасдиқланган Схема бўйича, қуйидагиларни ўз ичига олувчи интеграциялашган ахборотлар модули асосида аниқланади:

а) чет элга кетганларнинг сони ва мақсади тўғрисида божхона декларациясининг такомиллаштирилган шакли асосидаги ҳар чораклик статистика ҳисоботи маълумотлари;

б) меҳнат эмиграцияси масалалари бўйича ҳар йилги социологик ўрганишлар маълумотлари;

в) меҳнат фаолиятини чет элда амалга ошириш учун фуқароларга Ташқи меҳнат миграцияси масалалари агентлиги томонидан берилган рухсатномалар маълумотлари;

г) Ташқи ишлар вазирлигининг чет элдаги консуллик муассасаларидан олинган маълумотлар;

д) уй хўжаликларини меҳнат билан бандлик масалалари бўйича ҳар чораклик ўрганишлар маълумотлари.

Иқтисодий фаол бўлмаган аҳоли сони қуйидаги формула асосида аниқланади:

$$ИФА = Ў + А + ИН + ИББ \qquad (3.10.),$$

бунда:

ИФА - иқтисодий фаол бўлмаган аҳоли;

Ў - ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда ўқиётган ҳамда иш ҳақи ва меҳнат даромадига эга бўлмаган ўқувчилар ва талабалар;

А - уй бекалари ва болаларни парвариш қилаётган ишламайдиган аёллар;

ИН - ишламайдиган учинчи гуруҳ ногиронлари;

ИББ - ихтиёрий равишда иш билан банд бўлмаган шахслар, шунингдек кўчар ва кўчмас мулкдан даромад оладиган ишламайдиган шахслар.

*Мустақил равишда иш қидираётган шахслар сонини аниқлаш.* Мустақил равишда иш қидираётганлар сони ишга жойлаштиришга эҳтиёж сезадиган аҳолининг ҳисобланган сонидан (мазкур Методиканинг 3-бандида кўрсатилган формула бўйича аниқланган) ҳисобот даври охиридаги ҳолати бўйича Туман (шаҳар) Бандликка кўмаклашиш ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш марказларида расман ишсизлар сифатида рўйхатдан ўтказилган шахслар сонини чиқариб ташлаш йўли билан қуйидаги формула бўйича аниқланади:

$$ИМ = ИБ - РР \qquad (3.11.),$$

бунда:

ИМ - иш билан банд бўлмаганлар, мустақил равишда иш қидираётганлар;

ИБ - ишга жойлаштиришга муҳтож, меҳнат билан банд бўлмаган аҳоли (ишсизлар);

РР - ишга жойлаштиришга муҳтож бўлганларни аниқлаш пайтида расман рўйхатдан ўтказилган ишсизлар.

Туман (шаҳар) Бандликка кўмаклашиш ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш марказлари маълумотлари расман рўйхатдан ўтказилган ишсизлар бўйича ахборот олиш манбаи ҳисобланади.

Аҳолининг иш билан бандлигини ўрганиш махсус танлаб олинган уй хўжаликлари аъзоларидан сўраб чиқиш йўли билан амалга оширилади.

Уй хўжаликларини сўраб чиқиш ҳар чораклик асосида туман (шаҳар) Бандликка кўмаклашиш ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш марказлари ходимлари томонидан ҳар чоракнинг охирги ойи иккинчи ўн кунлиги мобайнида ўтказилади.

Сўраб чиқилиши керак бўлган уй хўжаликларини танлаш ҳар бир туман бўйича маълумотларнинг репрезентативлигини таъминлайдиган ҳар бир туман (шаҳар) бўйича уй хўжаликларининг камида бир фоизини сўров билан қамраб олиш ҳисобга олинган ҳолда пропорционал танлов бўйича ўтказилади.

Уй хўжаликларини сўраб чиқиш туман (шаҳар) Бандликка кўмаклашиш ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш марказлари томонидан туман (шаҳар) статистика бўлимлари билан биргаликда тўрт босқичда ўтказилади:

а) биринчи босқичда ҳар бир туман бўйича ўрганилиши керак бўлган уй хўжаликлари сони қуйидаги формула бўйича аниқланади:

$$УХС = УХ \times 1\% \qquad (3.12.),$$

бунда:

УХС - ҳар бир туман (шаҳар)да сўраб чиқилиши керак бўлган уй хўжаликлари сони;

УХ - туман (шаҳар)даги уй хўжаликлари сони;

б) иккинчи босқичда уй хўжаликлари ўрганиладиган аҳоли пунктлари аниқланади, бунда:

• танлаб олинган аҳоли пунктлари ёнма-ён чегараларга эга бўлмаслиги керак;

• туман марказлари ва улардан йироқда жойлашган аҳоли пунктлари мажбурий тартибда ўрганилиши керак;

• ҳар бир туманда камида 5 та аҳоли пункти (туман маркази ҳам шу жумлага киради) ўрганилиши керак;

• ҳар бир шаҳарда ёнма-ён чегараларга эга бўлмаган камида 5 та маҳалла ўрганилиши керак.

Аҳоли пунктларини танлаш туман (шаҳар) статистика бўлими билан келишган ҳолда туман (шаҳар) Бандликка кўмаклашиш ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш марказлари томонидан амалга оширилади;

в) учинчи босқичда ҳар бир аҳоли пунктида ўрганилиши керак бўлган уй хўжаликлари сони аниқланади;

г) тўртинчи босқичда аҳоли пунктларида (маҳаллаларда) мавжуд уй хўжаликлари рўйхатлари асосида ўрганилиши керак бўлган уй хўжаликларининг аниқ рўйхати аниқланади.

Бунда танлашнинг қуйидаги тартиб-қоидасини назарда тутадиган "пропорционал босқичма-босқич танлаш" усулидан фойдаланилади:

• мазкур аҳоли пунктида (маҳаллада) жойлашган уй хўжаликларининг ҳисобланган сонини ўрганилиши керак бўлган уй хўжаликларининг ҳисобланган сонига бўлиш йўли билан "танлаш босқичи" аниқланади (масалан, танлаб олинган аҳоли пунктида 300 та уй хўжалиги мавжуд бўлиб, ўрганиладиган уй хўжаликлари сони эса 30 тани ташкил этиши керак бўлса, "танлаш босқичи" "10" ни (300:10) ташкил этади);

• *уй* хўжаликларининг умумий сонидан "танлаш босқичи"га бир карра ҳар бир уй хўжалигига тартиб рақами берилади ва танлаб олинади.

Уй хўжаликлари сўрови Давлат статистика қўмитаси билан келишган ҳолда Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги томонидан тасдиқланадиган махсус сўровнома бўйича амалга оширилади.

Уй хўжаликларининг меҳнатга лаёқатли ёшдаги барча аъзоларидан сўраб чиқилиши керак. Улар хозир бўлмаган тақдирда эса ҳозир бўлмаган уй хўжаликлари аъзоларига тегишли жавобларни уй хўжалигининг бошқа ваколатли аъзосидан олишга йўл қўйилади.

Сўровни амалга оширган ходимлардан уй хўжаликлари сўровининг тўлдирилган сўровномаларини қабул қилиш туман

(шаҳар) Бандликка кўмаклашиш ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш марказининг ишга жойлаштиришга муҳтож бўлган аҳолини ҳисобга олиш ва улар бўйича маълумотлар банкини шакллантириш бўлими бошлиғи томонидан амалга оширилади.

Тўлдирилган сўровномаларни қабул қилишда:

• сўраб чиққан ходим томонидан уй хўжаликлари сўровининг аниқ тарзда танланишига риоя қилинганлиги;

• сўровнома саволлари тўлиқ тўлдирилганлиги;

• сўровнома саволларига жавобларнинг мантиқлилиги ва бир-бирига зид эмаслигини текшириш таъминланиши керак.

Уй хўжаликлари сўрови ўтказилишининг сифати учун жавобгарлик уй хўжаликлари сўровини ўтказган ходимга ва сўровномани қабул қилиб олган шахсга юкланади.

Сўровнома материали қабул қилиб олингандан кейин уни таҳлил қилиш махсус компьютер дастури ёрдамида амалга оширилади. Маълумотлар базасини шакллантириш (маълумотларни компьютерга киритиш) Қорақалпоғистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги, вилоятлар ва Тошкент шаҳар меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш бош бошқармалари томонидан амалга оширилади.

Маълумотлар компьютерга тўлиқ киритилгандан кейин маълумотлар базаси ҳар бир туман бўйича алоҳида файллар шаклида кейинчалик узил-кесил пухта ишлаш ва таҳлил қилиш учун Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигига юборилади.

Маълумотларни пухта ишлаш ва таҳлил қилиш қуйидаги муддатларда амалга оширилади:

• маълумотлар базасини шакллантириш (компьютерга киритиш) - ҳисобот чораги охирги ойидан кейинги ойнинг 1-кунигача;

• ҳар бир туман бўйича йиғма жадвалларни пухта ишлаш ва олиш - ҳисобот чораги охирги ойидан кейинги ойнинг 10-кунигача;

• текшириш натижалари бўйича таҳлилий маълумотнома ва таҳлилий жадваллар тайёрлаш - ҳисобот чораги охирги ойидан кейинги ойнинг 15-кунигача.

*Меҳнат ресурслари балансларини ишлаб чиқиш.* Маълумотлар ва мазкур Методикага мувофиқ амалга оширилган ҳисоб-китоблар асосида мазкур Методикага 1-иловада келтирилган кўрсаткичлар

гизими бўйича меҳнат ресурсларининг ҳисоб-китоб, ҳисобот прогноз балансларини ишлаб чиқилади.

*Меҳнат ресурсларининг ҳисоб-китоб балансини* – меҳнат бозорининг ҳолати ва меҳнат билан бандлик тўғрисида тезкор ва холисона ахборот олиш ҳамда туманлар ва шаҳарлар бўйича алоҳида минтақалар бўйича, шунингдек, умуман республика бўйича ишга жойлаштиришга муҳтож бўлган шахслар сонини аниқлаш мақсадида меҳнат органлари, статистика органлари, иқтисодиёт органлари томонидан биргаликда ишлаб чиқилади.

Ҳисоб-китоб баланси асосида маҳаллий давлат ҳокимияти ва бошқарув органлари (ҳокимликлар) томонидан аҳолини иш билан таъминлаш бўйича аниқ чора-тадбирларни ишлаб чиқиш, шу жумладан, ҳудудлар бўйича иш ўринлари ташкил этиш параметрларини ишлаб чиқиш ва зарурат бўлганда, уларга тузатишлар киритиш, шунингдек, ишсизларни ижтимоий қўллаб-қувватлаш чора-тадбирларига йўналтириладиган молиявий ресурслар ҳажмини аниқлаш амалга оширилади.

Меҳнат ресурсларининг ҳисоб-китоб баланси қуйидагилардан келиб чиққан ҳолда йилнинг ҳар чорагида ишлаб чиқилади:

• мазкур Методиканинг 3.2.1-бандида кўрсатилган иш билан банд бўлганлар тоифаларининг сони тўғрисида давлат статистика ҳисоботининг дастлабки маълумотлари;

• 3.2.2-бандга мувофиқ аниқланган норасмий секторда иш билан банд бўлган шахслар сони ва мазкур Методиканинг 3.2.3-бандига мувофиқ аниқланган чет элда меҳнат фаолиятини амалга ошираётган шахслар сони;

• мазкур Методиканинг 3.3-бандига мувофиқ аниқланган иқтисодий фаол бўлмаган аҳоли сони;

• мазкур Методиканинг 3 ва 3.4-бандларига мувофиқ аниқланган иш билан банд бўлмаган аҳоли сони;

• мазкур Методика 3.2.3-бандининг б) қисмига мувофиқ аниқланган эмигрант меҳнаткашлар сони. Бунда туманлар, шаҳарлар, вилоятлар бўйича меҳнат ресурслари баланси ҳисоб-китобида иш билан бандлик бўйича уй хўжаликларини ўрганиб чиқишга киритилган меҳнат эмиграцияси юзасидан модул саволларига жавоблар бўйича олинган чет элдаги мигрант меҳнаткашлар тўғрисидаги маълумотлар ҳисобга олинади.

*2.6-жадвал*

**Меҳнат ресурсларининг ҳисобот баланси кўрсаткичлари**

| Кўрсаткичлар | Жами | Шаҳар | Қишлоқ |
|---|---|---|---|
| I. Ҳамма меҳнат ресурслари | | | |
| Шу жумладан: | | | |
| Меҳнат ёшидаги меҳнатга қобилиятли аҳоли | | | |
| Ишлаётган ўсмирлар ва пенсионерлар | | | |
| II. Меҳнат ресурсларининг тақсимланиши | | | |
| II.1. Иқтисодий фаол аҳоли | | | |
| Шу жумладан: | | | |
| 1. Иш билан бандлар | | | |
| Шулардан: | | | |
| Расмий секторда | | | |
| Норасмий секторда | | | |
| 2.Иш билан банд бўлмаган, ишга жойлашишга муҳтож шахслар | | | |
| Шулардан: | | | |
| Расман рўйхатдан ўтган ишчилар | | | |
| Меҳнат органларида иш излаётган сифатида ҳисобда турувчилар | | | |
| Меҳнат органларида рўйхатдан ўтмасдан мустақил равишда иш қидираётганлар | | | |
| II.2. Иқтисодий фаол бўлмаган аҳоли | | | |

Меҳнат ресурслари ҳисоб-китоб балансини Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги, Иқтисодиёт вазирлиги Давлат статистика қўмитаси билан биргаликда ишлаб чиқади.

Меҳнат ресурсларининг ҳисобот баланси ҳар бир йил якунлари бўйича тасдиқланган статистика ишлари дастурига мувофиқ Давлат статистика қўмитаси томонидан ишлаб чиқилади.

Меҳнат ресурсларининг ҳисобот баланси ҳар бир йил якунларига қараб Ўзбекистон Республикаси, Қорақалпоғистон Республикаси, вилоятлар ва Тошкент шаҳри бўйича тузилади,

шаҳар ва қишлоқ аҳолисига бўлинади. У йириклаштирилган ҳолда 2.6-жадвалда келтирилган.

## Қисқача хулосалар

Инсонга иқтисодий ҳаётнинг субъекти сифатидаги тасаввурлар ривожланишининг узоқ давом этган жараёни натижасида қўйидаги қатор тушунчалар пайдо бўлди:

- иш кучи – меҳнат жараёнида самарали фойдаланиши мумкин бўлган қобилиятлар ва сифатлар эгаси;
- меҳнат ресурслари – бутун жамиятнинг меҳнатга қобилияти жамланмаси;
- меҳнат салоҳияти – барча сифат хусусиятлари жамланмаси сифатида қараладиган иш кучи;
- инсон омили – сифат хусусиятлари жамланмаси сифатида қараладиган амал этаётган иш кучи;
- инсон капитали – инсон томонидан неъматлар ишлаб чиқариш ва хизматлар кўрсатиш жараёнида фойдаланиладиган қобилият ва сифатлар заҳирасининг жамланмаси.

Меҳнат салоҳияти, инсон омили, инсон капитали тушунчалари иқтисодиётда инсонга ресурс сифатида эмас, балки ишлаб чиқаришнинг асосий субъекти деб қаралиши билан боғликдир.

XXI асрда жаҳон иқтисодиёти ривожланишининг тенденциялари ишлаб чиқарувчи кучлар тараққий этишининг янги босқичи - механизациялашган йирик машина ишлаб чиқариши устунлик қилган саноат ривожланиши босқичидан хизматлар, фан, таълим ва ҳоказолар устунлик қиладиган саноат ишлаб чиқаришидан кейинги босқичга ўтиш бошланганидан далолат беради. Моддий неъматлар ишлаб чиқариш ўз аҳамиятини сақлаб қолиши шубҳасиздир. Лекин унинг иқтисодий самарадорлиги юқори малакали ходимлар, янги билимлар, технологияларга боғлиқ бўлади.

Шунинг учун инсон, унинг салоҳияти саноат ривожланишидан кейинги жамиятнинг энг қимматли, табиий ёки тўпланган бойликдан анча муҳимроқ ресурсга айланди. Бевосита инсон омили иқтисодий ривожланиш суръатларини белгилаб беради.

### *Назорат ва муҳокама учун саволлар*

1. Меҳнат ресурслари деганда нималарни тушунасиз?
2. Меҳнат ресурслари таснифини гапириб беринг.
3. Меҳнат ресурслари таркибини гапириб беринг.
4. Ишчи кучи деганда нималарни тушунасиз?
5. Ишчи кучининг асосий элементларини гапириб беринг.
6. Иқтисодий жиҳатдан фаол аҳоли тушунчасини гапириб беринг.
7. Ишчи кучининг таркибий кўрсаткичи.
8. Меҳнат потенциали деганда нималарни тушунасиз?
9. Меҳнат потенциали ва у билан яқин бўлган қандай тушунчалар бор,улар нималар билан бир - биридан фарқ қилади?
10. Жамиятнинг, ташкилотнинг, шахснинг (ходим) меҳнат потенциали.
11. Меҳнат потенциалининг таркибий қисми ва ташкилий қуввати қандай ўлчанади?
12. Инсон омили ва у билан боғлиқ тушунчаларни гапиринг
13. Инсон капитали тушунчасини баён этинг.
14. Меҳнат ресурсларининг шаклланишини изоҳлаб беринг.
15. Меҳнат ресурсларидан фойдаланиш йўлларини гапириб беринг.
16. Меҳнат ресурслари балансини тузиш услубияти қандай тузилади ва қандай хусусиятларга эга?

### Адабиётлар

1. И.А.Каримов. Мамлакатимизда демократик ислоҳотларни янада чуқурлаштириш ва фуқаролик жамиятини ривожлантириш концепцияси. Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Қонунчилик палатаси ва Сенатининг қўшма мажлисидаги маърузаси. Т.: «Ўзбекистон», 2010. – 56 бет.

2. И.А.Каримов. Барча режа ва дастурларимиз Ватанимиз тараққиётини юксалтириш, халқимиз фаровонлигини оширишга хизмат қилади: 2010 йилда мамалакатимизни ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш якунлари ва 2011 йилга мўлжалланган энг муҳим устувор йўналишларга бағишланган Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг мажлисидаги маърузаси. – Т.: «Ўзбекистон», 2011. – 48 бет.

3. Ўзбекистон Республикаси Президенти Ислом Каримовнинг Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Қонунчилик палатаси ва Сенатининг 2010 йил 12 ноябрдаги қўшма мажлисидаги "Мамлакатимизда демократик ислоҳотларни янада чуқурлаштириш ва фуқаролик жамиятини ривожлантириш концепцияси" мавзусидаги маърузасини ўрганиш бўйича ўқув-услубий мажмуа. Т.: "Иқтисодиёт", 2010.-281 бет.

4. Ўзбекистон Республикаси Президенти И.А.Каримовнинг 2010 йилда мамлакатимизни ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш якунлари ва 2011 йилга мўлжалланган энг муҳим устувор йўналишларга бағишланган Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг мажлисидаги "Барча режа ва дастурларимиз Ватанимиз тараққиётини юксалтириш, халқимиз фаровонлигини оширишга хизмат қилади" мавзусидаги маърузасини ўрганиш бўйича ўқув-услубий мажмуа. – Т.: «Иқтисодиёт», - 2011. – 377 бет.

5. Q.X.Abdurahmonov va N.T.Shoyusupova. Mehnat iqtisodiyoti: Ijtimoiy mehnat munosabatlari: Darslik. - T.: «TDIU», 2011

6. Қ.Х.Абдураҳмонов. Меҳнат иқтисодиёти. Дарслик. – Т. : «Mehnat», 2009. -763 бет.

7. В.В.Адамчук,О.В.Ромашов, М.Е.Сорокина. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. – М.: «ЮНИТИ», 1999. – 407 с.

8. М.И.Бухалков Организация производства на предприятиях машиностроения. Учебник. – М.: «ИНФРА-М», 2010. – 511 с.

9. Ю.Г.Одегов, Г.Г.Руденко. Экономика труда. Учебник.-М.: «Волтерс Клувер», 2010. - 800с.

10. Холмуротов С.Э., Шоюсупова Н.Т. "Иқтисодий социология" фани (маърузалар матни). – Т.: «ТДИУ», 2005. – 175 б.

11. Экономика труда. Учебное пособие. Под ред. Абдурахманова К.Х., Одегова Ю.Г.-Т.: 2010.- 459 с.

12. Экономика и социология труда. Учебник. Под ред. А.Я.Кибанова. –М.: «ИНФРА-М», 2010. - 548 с.

13. Q.X.Abdurahmonov, SH.R Xolmo'minov., A.M Akbarov , A.B. Xayitov Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi (o'quv qo'llanma) – T.: «O'zbekiston Yozuvchilar uyishmasi Adabiyot jamg'armasi nashriyoti», 2005. – 160 б.

14. http: // www.gov.uz – Ўзбекистон Республикасининг давлат портали.

15. http: //www.mineconomu.uz – Ўзбекистон Республикаси

Иқтисодиёт вазирлигининг расмий сайти

16. http: // www.edu.uz – Ўзбекистоя Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлигининг расмий сайти

17. http: // www.mexnat.uz – Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий ҳимоя қилиш вазирлигининг расмий сайти.

18. http: // www.stat.uz – Ўзбекистон Республикаси Давлат статистика қўмитасининг расмий сайти

19. http: // www.lex.uz – Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги қонунчилик ҳужжатларининг сайти

20. http: // www.eLibrary.ru – илмий электрон кутубхона сайти

21. http: // www.edu.uz – Ўзбекистон таълим сайти

22.http: // www ula.uzsci.net – Ўзбекистон Республикаси кутубхоналар ассоциациясининг сайти

23. http: // www.e-ilm.uz – масофадан туриб ўкитиш тизимининг сайти

24. http: // www.uzsci.net – илмий–таълим тармоғи

## *III боб.* МЕҲНАТ БОЗОРИНИНГ ШАКЛЛАНИШИ ВА РИВОЖЛАНИШИ

### 3.1. Бозор иқтисодиёти шароитларида меҳнат бозорининг амал этиши

Бозор иқтисодиёти тизимида бозор марказий ўринни эгаллайди. Иқтисодий адабиётда "бозор" тушунчасининг турлича талқинлари учрайди. Масалан, А.И. Рофе ва А.Л. Жуков умумий тарзда қаралганда, "бозор – товарлар ва хизматлар сотувчилари ва харидорлари ўртасидаги иқтисодий муносабатлар тизими, товарлар ва хизматлар айрибошлашадиган томонлар ўртасидаги алоқа шакли бўлиб, бу жараёнда айрибошлаш объектининг бозор нархи ўрнатилади ва бу объект эгаси алмашади"[1] деб ҳисоблайдилар.

Бозор, шунингдек, "бозор субъектлари ўртасида товарлар эгалик ҳуқуқи ўтиши ёки хизмат кўрсатилиши имконияти муносабатлари билан ўзаро келишувга асосланган иқтисодий муносабатлар жамланмаси"[2] сифатида тасаввур этилиши мумкин. Ғарб иқтисодчи олимлари К.Р. Макконнелл ва С.Л. Брю фикрларига кўра эса, бозор – "харидорлар (талабгорлар) ҳамда айрим товарлар ва хизматлар сотувчиларини (етказиб берувчиларни) ўзаро учраштирадиган институт ёки механизмдир"[3].

Ушбу таърифларнинг ҳар бири (муносабатлар тизими, ҳудуд, институт ёки механизм) "бозор" тушунчаси моҳиятига аниқлик киритиш билан биргаликда унинг кенг кирралигини акс эттиради.

Бозорнинг қуйидаги функциялари фарқланади:

- *ахборот* – бозор ўз иштирокчиларига талаб этилаётган товарлар ва хизматлар, уларнинг турлари ва миқдори тўғрисида маълумот беради;
- *воситачилик* – бозор ишлаб чиқарувчи ва истеъмолчи ўртасида воситачилик қилади;
- *нарх–навони шакллантирувчи* – бозорда нарх–наво рақобат

---

[1] Рофе А.И., Жуков А.Л. Теоретические основы экономики и социологии труда: Учебник для студентов вузов. – М.: «Изд-во МИК», 1999. -С.108.

[2] Рынок // http: // www.ru.wikipedia.org.

[3] Макконнелл К.Р., Брю С.Л. Экономика: принципы, проблемы и политика. Том I. // Пер. с 13 - го анг. изд. - М.: «ИНФРА – М», 2003. -С.61.

ҳисобга олинган, талаб ва таклифдан келиб чиққан ҳолда шакллантирилади;

- *тартибга солувчи* – бозор талаб ва таклифни мутаносиблик ҳолатига келтиради;
- *мувофиқлаштирувчи* – бозор ишлаб чиқарувчилар ва хизмат кўрсатувчиларни жамият эҳтиёжи учун зарур иқтисодий неъматларни энг кам ҳаражат билан яратиш ва етарли даражада фойда олишга рағбатлантиради.

Бозорлар ҳудуд бўйича, айирибошлашда иштирок этадиган субъектлар, айирибошлаш объектлари, товарлар ва хизматлари турлари, қонунийлик, тўйинтирилиши, ривожланганлиги даражаси бўйича таснифланади.

Меҳнат бозори иш берувчилар ва ёлланма ходимлар манфаатларини мувофиқлаштиришга даъват қилинган ижтимоий муносабатлар тизими ҳисобланади. У бозор иқтисодиётининг асосидир. Иқтисодиётни бошқариш, энг аввало, инсонларнинг меҳнат фаолиятини бошқаришни назарда тутади. Бунга иқтисодчи олим Л.А.Еловиков образли таъриф берган: "Агар бозор иқтисодиётининг қисмларини турли бозорлардан иборат бўлган бино сифатида тасаввур этсак, ноқулай об-ҳаво пайтида унинг томидан чакка, тирқишларидан шамол ўтадиган бўлса ҳам бу бино сақланиб туриши мумкин. Аммо пойдевор (меҳнат бозори) сиз у қулаб тушади"[1].

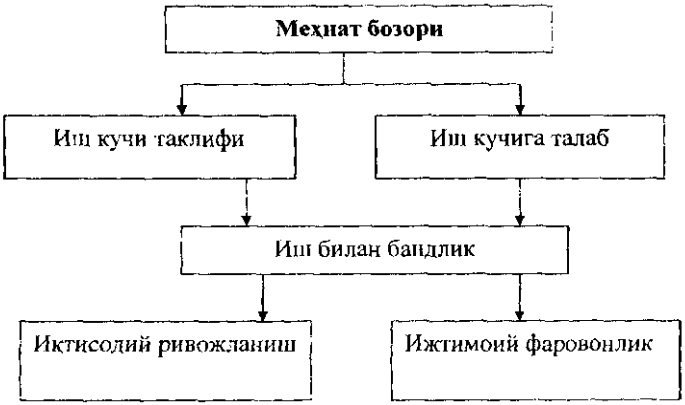
Умуман меҳнат бозорини бозор иқтисодиётининг иш кучи таклифи ҳамда унга талабни акс эттирадиган ўзига хос тузилмаси сифатида тасаввур қилиш мумкин (3.1-расм).

Меҳнат бозорининг назарий асослари узоқ йиллар давомида шаклланган ва ривожлантирилган. Бу таълимотда, асосан тўртта: классиклар, кейнсчилар, монетарчилар ва институционалчилар мактаблари фарқланади (3.2-расм).

*1. Классик назария.* Бу мактаб вакиллари (А.Смит, Д.Рикардо, Ж.Милль, А. Маршалл ва бошқалар) иш билан тўла бандлик - бозор иқтисодиётининг меъёрси, давлатнинг бу жараёнга аралашмалиги энг яхши сиёсатдир деб ҳисоблаганлар. Жумладан, Д. Рикардо иш ҳақини тартибга солувчи қонунларни тадқиқ этар экан, иш ҳақи даражаси иш кучи таклифига боғлиқлиги тўғрисидаги қоидани асослаган[2]. Олимнинг ҳисоблашича, меҳнат бозоридаги рақобат

[1] Еловиков Л.А. Экономика труда: Учебное пособие.- Омск.: ОГУ, 2000. –С.101.
[2] Рикардо Д. Сочинения. – М.:1961. -С. 25-30.

даражаси иш кучининг таклифи билан иш берувчилар томонидан бунга талабга боғлиқликдир.




**3.1-расм. Меҳнат бозори**

Классик назария асосчиларидан яна бири А.Маршалл бу ғояни ривожлантирар экан "товар бозорида битимга келишилганда устуворлик икки томон ўртасида жуда тенг тақсимланиши мумкин бўлгани ҳолда иш кучи бозорида устуворлик кўпинча сотувчилар томонида эмас, балки харид қилувчилар томонида бўлади"[1] деган муҳим қоидани илгари сурган. Бу мактаб вакилларининг назариялари умумлаштирилган ҳолда қуйидагичадир:

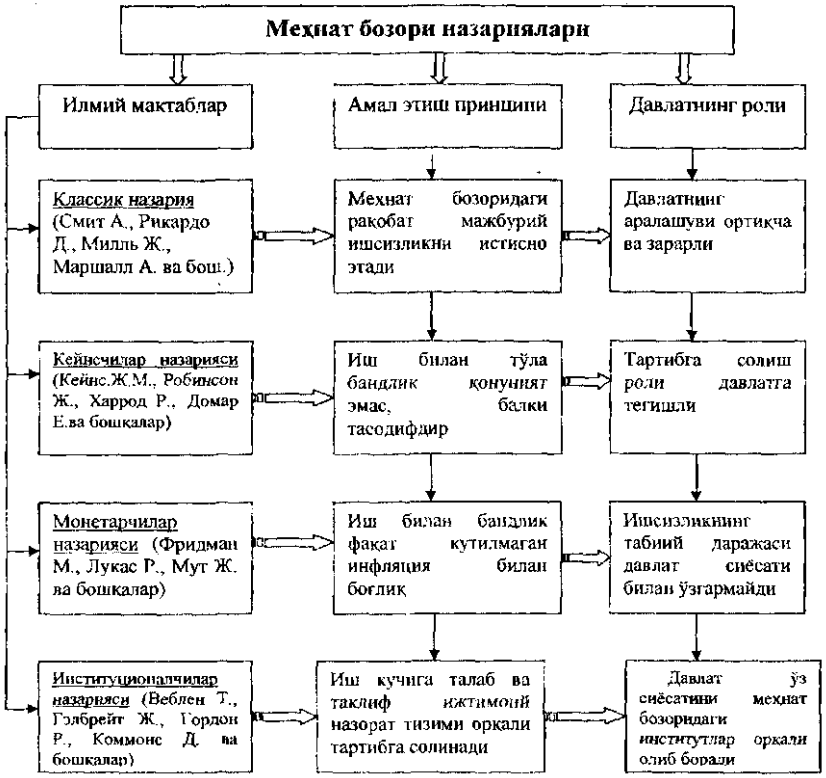
• иш кучи таклифининг ўзи иш кучига талабни туғдириши сабабли умумий ортиқча ишлаб чиқариш содир бўлмайди;

• иш билан тўла бандлик шароитида маҳсулот харид қилиш учун маблағ етарли бўлади;

• умумий сарф-харажатлар учун маблағ етишмай қолган тақдирда мувофиқлаштиришнинг нарх-наво ва иш ҳақи каби воситалари тез ишга тушиб, умумий сарф-харажатларнинг камайиши ишлаб чиқариш ҳажми, иш билан бандлик даражаси ва реал даромадлар камайишига йўл қўймайди;

• меҳнат бозоридаги рақобат мажбурий ишсизликни истисно этади;

[1] Маршалл А. Принципы экономической науки. – М.: «Прогресс». –Т.3.1984. – С. 56.




**3.2.расм. Меҳнат бозори назариялари**

• меҳнат қилишни хоҳлаган ҳар бир одам меҳнат бозори томонидан белгиланадиган иш ҳақи оладиган ишни осон топа олади;

• иқтисодиётга давлатнинг аралашуви ортиқча ва зарарлидир.

*2.Кейнсчилар назарияси* (Ж.М.Кейнс, Ж.Робинсон, Р.Харрод, Е. Домар ва бошқалар). Ж.М.Кейнс меҳнат бозорини давлат томонидан тартибга солишнинг энг асосий вазифаларидан бири иш билан тўла бандликка эришиш, деб ҳисоблаган[1]. Бу мактабнинг меҳнат бозорига доир назарияси қуйидагиларни назарда тутади:

• иқтисодиётда иш билан тўла бандликни кафолотловчи ҳеч қандай механизм мавжуд эмас;

[1] *Кейнс Дж. Общая теория занятости, процента и денег.* – М.: 1978.

• иш билан тўла бандлик қонуният эмас, балки тасодифдир;

• меҳнат бозорига фоиз ставкаси ўзгариши ҳамда нарх-наво ва иш ҳақи нисбати эгилувчанлиги ёрдамида таъсир кўрсатиш имконияти мавжуд эмас;

• иш кучи баҳоси қатъий белгилаб қўйилган ва амалда, айниқса камайиш томонига ўзгармайди, иш кучи баҳоси меҳнат бозорини мувофиқлаштириш воситаси бўла олмайди;

• меҳнат бозорини тартибга солиш роли давлатга тегишлидир, у жамланма талабни кўпайтириб ёки камайтириб меҳнат бозоридаги мувозанатсизликни бартараф эта олади;

• иш кучига талаб меҳнатга бозор баҳоси ўзгариши орқали эмас, балки жамланма талаб ёки ишлаб чиқариш ҳажми орқали мувофиқлаштирилади;

• ишсизлик мажбурийдир, аммо бунда ишсизликнинг бир қисми ихтиёрий хусусиятга эгалиги инкор этилмайди.

*3.Монетарчилар назарияси* (М.Фридман, Р.Лукас, Ж.Мут ва бошқалар). Монетарчилар нуқтаи назаридан иш билан бандлик фақат кутилмаган инфляция билан боғлиқ, чунки унинг даражаси қанчалик юқори бўлса, такрор ишлаб чиқариш иштирокчилари нарх-навонинг бўлажак кўтарилишини шунчалик кўпроқ ҳисобга оладилар ва буни меҳнат шартномалари, контрактларда турли махсус қайдлар орқали бартараф қилишга интиладилар. Бу назарияда М.Фридманнинг ишсизликнинг табиий даражаси мавжудлиги тўғрисидаги хулосаси муҳим методологик аҳамиятга эгадир. Бу даража меҳнат бозори шароитлари билан қатъий чегаралаб қўйилган ва давлат сиёсати билан ўзгартирилиши мумкин эмас. Агар давлат иш билан бандликни унинг табиий даражасини талабни кўпайтиришнинг анъанавий-бюджет ва кредит усуллари билан оширмоқчи бўлса, бу чоралар қисқа муддатда бериб, келтириб, фақат нарх-наво кўтарилишига олиб келади[1].

*4.Институционалчилар назарияси* (Т.Веблен, Ж.Гэлбрейт, Р.Городон, Д.Коммонс ва бошқалар). Институционалчилар меҳнат бозорини иқтисодиётнинг энг муҳим сектори деб ҳисоблаб, у иқтисодий тизимда марказий ўринни эгаллашини кўрсатадилар. Т.Жумладан, Веблен бозорнинг тарихий ривожланишини таҳлил этар экан, индустриал жамият тараққий этиши билан рақобат кураши маркази товарлар ва хизматлар баҳоси учун кураш соҳасидан меҳнат баҳоси ва шароити учун курашиш соҳасига

[1] Friedman M. Money and Economic Development/ M.Friedman// 1973. №4. –p.70.

кўчишини аниқлаган[1].

Институционалчилар фикрига кўра, меҳнат бозоридаги талаб ва таклифнинг номутаносиблигини ижтимоий назорат тизимини ўрнатиш орқали ҳал этиш мумкин. Давлат эса меҳнат бозоридаги режали сиёсатини меҳнат бозорида амал қиладиган институтлар орқали амалга ошириши зарур. Гэлбрейт Ж. фикрига кўра, бевосита меҳнат бозорида энг муҳим ижтимоий муаммолар ҳал этилади, шунинг учун давлат мазкур жараёнда иштирок этиши шарт, зеро кўплаб одамлар ишдан ва тирикчилик кечириш учун зарур неъматлардан маҳрум. Давлат иш билан бандлик даражаси юқори бўлишидан манфаатдор, чунки бу ҳолат бюджетнинг даромад қисмини кўпайтиради ва мамлакат бойлиги кўпайишини таъминлайди[2].

Меҳнат бозори ва иш билан бандликнинг замонавий назарияларида (Л.Брю, К.Р.Макконелл, П.Самуэльсон ва бошқалар) умуман бозор муносабатлари каби меҳнат бозори ҳам мукаммал тизим эмаслиги эътироф этилади. Бунда меҳнат бозори бошқа бозорлардан тубдан фарқ қилинишига алоҳида эътибор қаратилади.

Меҳнат бозори, унинг хусусиятлари аҳолини иш билан самарали банд қилиш ислоҳотларини ўз модели бўйича амалга ошираётган Ўзбекистон учун ниҳоятда муҳимдир. Шунинг учун мамлакат иқтисодчи олимлари бу йўналишда жиддий тадқиқотлар амалга оширмоқда.

Биз меҳнат бозорига муфассал қуйидагича таъриф бердик: "Меҳнат бозори деганда иш кучи такрор юзага келишининг барча босқичларида: унинг етиштирилиши (ижтимоий–демографик жиҳат, янги ишчи кучи пайдо бўлиши), айирибошланиши (сотиб олиш–сотиш ҳаракати амалга оширилиши), тақсимланиши (ишчи кучининг ижтимоий, касбий ва ҳудудий кўчиши орқали тақсимланиши) ва меҳнат соҳасида фойдаланилиши босқичларида ходим билан иш берувчи ўртасида кечадиган ижтимоий муносабатлар тизими тушунилиши керак"[3].

Ш.Р. Холмўминов меҳнат бозори бозор иқтисодиётининг мураккаб, кенг кўламли, ҳаракатчан ва очиқ ижтимоий–иқтисодий тизими эканлигини, бу ерда аҳолининг иш билан банд ва банд бўлмаган тоифалари билан иш берувчи ўртасида улар шахсий муносабатлари, талаб ва таклиф ҳисобга олинган ҳолда

[1] Веблен Т. Теория праздного класса. – М.: «Прогресс», 1984. С.56 .
[2] Гэлбрайт Д. Экономическая теория и цели общества. -М.: «Наука», 1979. -С.40.
[3] Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. –Т.: «Меҳнат», 2009. – Б.105.

контрактлар (шартномалар) асосида меҳнат қилиш қобилиятининг олди–сотдиси содир бўлишини кўрсатади[1].

Д.А.Ортиқованинг фикрига кўра, меҳнат бозори соҳаси меҳнатнинг жамланма талаби ва таклифини шакллантириш бўйича меҳнат муносабатлари бутун мажмуасини қамраб олиши керак. У меҳнат бозорининг асосий унсурлари иш кучи, иш кучига талаб ва унинг таклифи экан, меҳнат бозори таркибига расмий иқтисодиётда барча иш билан бандлар, расмий ҳисобга олинаётган иш қидираётганлар ва мустақил иш қидираётганларни киритиш керак деган фикрни илгари суради. Шу билан бирга "меҳнат бозори ривожланишининг ҳозирги босқичи вазифаси – иш кучи талаби ва таклифининг мувозанатига эришишдир. Бу биргина миқдор кўрсаткичларини эмас, балки сифат кўрсаткичларини ҳам мувофиқлаштиришни талаб этади"[2] деб кўрсатилади.

Меҳнат бозорининг амал қилиши механизми ва унда аҳолини иш билан банд этишнинг ижтимоий–иқтисодий моҳиятига аниқлик киритишда Халқаро Меҳнат Ташкилотининг бу масаладаги нуқтаи назарини ҳам ҳисобга олиш керак. Яъни ХМТ таърифига мувофиқ, меҳнат бозори – тадбиркорлар ва меҳнаткашлар иш ҳақи ва меҳнат шароитлари хусусида жамоавий ёки шахсий музокаралар олиб борадиган соҳадир[3].

Иқтисодий адабиётда меҳнат бозори таркибий тузилмаси қуйидача таснифланади:

*1. Меҳнат бозори субъектлари:* ёлланма ходимлар (уларнинг жамоат бирлашмалари), иш берувчилар (уларнинг уюшмалари), давлат (унинг органлари).

Амалдаги қонунчиикка мувофиқ, *"Белгиланган ёшга етган ҳамда иш берувчи билан меҳнат шартномаси тузган Ўзбекистон Республикаси фуқаролари, шунингдек чет эл фуқаролари ва фуқаролиги бўлмаган шахслар меҳнатга оид муносабатларнинг субъектлари бўлиши мумкин"*. Корхоналардаги касаба уюшмалари ва уларнинг сайлаб қўйиладиган органлари ёки ходимлар томонидан сайланадиган бошқа органлар ходимларнинг манфаатларини ифода этиши ва бу манфаатларни ҳимоя қилиши мумкин.

---

[1] Холмуминов Ш.Р. Моделирование сельского рынка труда. –Т.: «Фан», 1996. –С.7.

[2] Артыкова Д.А. Проблемы достижения равновесия на рынке труда в условиях углубления рыночных реформ. Автореферат на соискание ученой степени доктора экономических наук. – Т.: ИЭ АН РУз, 2006. – 44 с.

3 Халқаро Меҳнат Ташкилотининг асосий конвенциялари ва тавсиялари. –Т.: *Инсон ҳуқуқлари* бўйича Ўзбекистон Республикаси миллий маркази, 2008. Б.123.

Қуйидагилар эса *иш берувчилар* бўлиши мумкин:

1) корхоналар, шу жумладан, уларнинг алоҳида таркибий бўлинмалари ўз раҳбарлари тимсолида;

2) мулкдорнинг ўзи айни бир вақтда раҳбар бўлган хусусий корхоналар;

3) ўн саккиз ёшга тўлган айрим шахслар қонун ҳужжатларида назарда тутилган ҳолларда.

Иш берувчилар уюшмаларга, ассоциацияларга ва бошқа жамоат бирлашмаларига бирлашишга ҳақлидир.

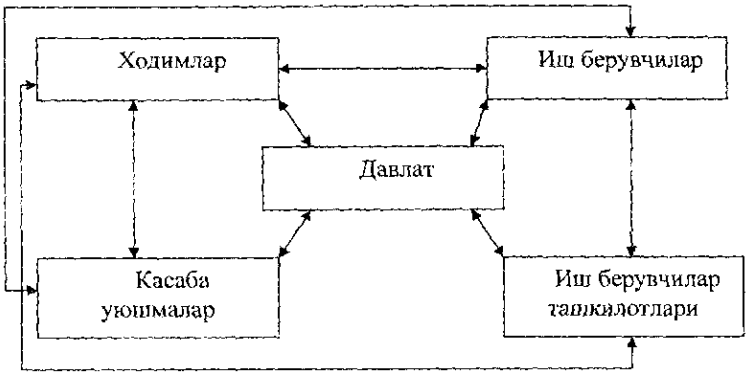
Меҳнат соҳасидаги давлат бошқарувини эса Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги ва унинг ҳудудий органлари амалга оширади[1].

Бундан меҳнат бозоридаги муносабатлар тизими қуйидаги тарзда амал этиши англашилади:

- ходимлар ва иш берувчилар ўртасидаги муносабатлар;
- меҳнат бозори субъектлари ва улар вакиллари ўртасидаги муносабатлар;
- меҳнат бозори субъектлари ва давлат ўртасидаги муносабатлар (3.3–расм).

*2. Ҳуқуқий меъёрлар, иқтисодий дастурлар, уч томонлама келишувлар, меҳнат шартномалари.* Мамлакатда меҳнат бозоридаги меҳнат муносабатлари Ўзбекистон Республикаси Конституцияси, Меҳнат кодекси "Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида"ги Қонун, Ўзбекистон Республикаси Президентининг фармон ва қарорлари, Ҳукумат қарорлари, бошқа меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатлар билан тартибга солинади. Мамлакатда, шунингдек, аҳолини иш билан таъминлаш бўйича умумдавлат ва ҳудудий дастурлар ишлаб чиқилади ва амалга оширилади.

[1] Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат Кодекси // http : // www.lex.uz.




**3.3–расм. Меҳнат бозоридаги муносабатлар тизими**

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексига мувофиқ, корхонада иш берувчи билан ходимлар ўртасидаги меҳнатга оид, ижтимоий-иқтисодий ва касбга оид муносабатларни тартибга солиш мақсадида меъёртив ҳужжат - жамоа шартномаси тузилади. Шунингдек, Ўзбекистон Касаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши (ходимларнинг бошқа вакиллик органлари) ва иш берувчиларнинг республика миқёсидаги бирлашмалари ўртасида, тарафларнинг таклифига кўра эса Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати билан ҳам ижтимоий-иқтисодий масалалар хусусида келишиб сиёсат олиб боришнинг умумий принципларини белгилаб берадиган Бош келишув тузилади.

Амалдаги қонунчиликда тармоқ ва ҳудудий келишувлар тузилиши ҳам назарда тутилган. Тармоқни ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришнинг асосий йўналишларини, меҳнат шартлари ва меҳнатга ҳақ тўлашни, тармоқ ходимларининг (касбдошлар гуруҳларининг) ижтимоий кафолатларини белгилаб бериш мақсадида тегишли касаба уюшмалари (ходимларнинг бошқа вакиллик органлари) ва иш берувчилар (уларнинг бирлашмалари) ўртасида, тарафларнинг таклифига кўра эса Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги билан ҳам Тармоқ келишувлари тузилади.

Ҳудудларнинг хусусиятлари билан боғлиқ муайян ижтимоий-иқтисодий муаммоларни ҳал қилиш шартларини белгилайдиган Ҳудудий келишувлар тегишли касаба уюшмалари (ходимларнинг

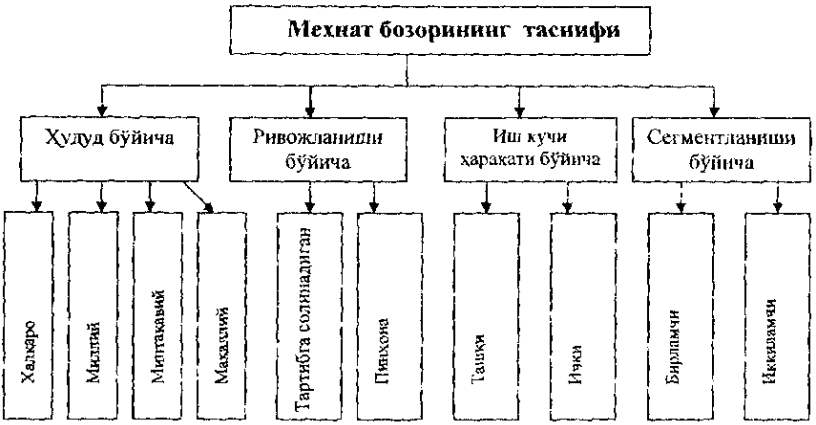
бошқа вакиллик органлари) ва иш берувчилар (уларнинг бирлашмалари) ўртасида, тарафларнинг таклифига кўра эса маҳаллий ижро этувчи ҳокимият органлари билан ҳам тузилади.

*3. Меҳнат бозори механизми* ( иш кучига талаб ва унинг таклифи, меҳнат баҳоси, рақобат). Меҳнат бозори талаб ва таклифни тартибга солишнинг ижтимоий–иқтисодий механизми сифатида номутаносибликка қараганда мувозанат кўпроқ хос бўлган бошқа бозорлардан жиддий равишда фарқ қилади. Агар бошқа бозорларда бозорга тааллуқли бўлмаган омиллар амал этишига қарамасдан талаб ва таклиф нарх–наво орқали мувозанатга келтириб турилса, меҳнат бозорлари учун мувозанатга қараганда номутаносиблик мақбулдир.

## 3.2. Меҳнат бозорининг турлари ва уларнинг хусусиятлари

Меҳнат бозорининг турли таснифлари мавжуд. Уларни умумлаштирган ҳолда меҳнат бозорини қуйидагича ифода этиш мумкин:

- ҳудуд бўйича: халқаро, миллий, ҳудудий, маҳаллий (ички фирма);
- ривожланиш даражаси бўйича: тартибга солинадиган, пинҳона;
- иш кучи ҳаракати бўйича: ташқи ва ички;
- сегментланиши бўйича: бирламчи, иккиламчи (3.4–расм).




**3.4–расм. Меҳнат бозорининг таснифи**

*Халқаро меҳнат бозори* миллий ва худудий меҳнат бозорларини ҳам қамраб олиб, меҳнат ва капитал миграциясини назарда тутади.

*Миллий меҳнат бозори* мамлакат бутун ижтимоий ишлаб чиқаришини қамраб олади. У орқали ҳар бир тармоқ ўзи учун зарур бўлган ходимларни танлаб олиш имкониятига эга бўлади.

*Минтақавий меҳнат бозорлари* меҳнат ресурсларини иш кучи ортиқча бўлган худудлардан иш кучига талаб юқори бўлган худудларга тақсимлаш имкониятини беради.

*Маҳаллий меҳнат бозори* иш кучининг хўжалик юритувчи субъектлар ўртасида ҳаракатчанлигини кўзда тутади. Ички фирма меҳнат бозори эса ходимларнинг бир корхона ичидаги ҳаракатланишига асосланган, бунда ходим ёки ўзи ишлаб турган иш жойида бажараётган ишлар ва хизмати хусусиятига ўхшаш янги иш жойига ўтади ёки юқорироқ хизмат мансаби ва разрядига ўтказилади.

Ривожланиш даражасига кўра *тартибга солинадиган меҳнат бозори* субъектлари ўртасидаги меҳнат муносабатлари қуйидаги кенг меъёрий-ҳуқуқий базага асосланади:

- меҳнат ва ижтимоий қонунчилик;
- жамоа шартномалари;
- меҳнат битимлари, шахсий контрактлар тизими;
- арбитраж ва суд қарорлари, хўжалик юритувчи субъектлардаги ички тартиб коидалари орқали тартибга солиш.

Бу меҳнат бозори икки сифат хусусияти – институционал ва таркибий жиҳатлари билан ажралиб туради.

Институционал хусусиятлар таркибий меҳнат бозорида:

- касбга тайёргарлик, узлуксиз таълим тизими;
- ишга вақтинча ёллаш тизими;
- ишсизларни муҳофаза қилиш давлат дастурларининг мавжудлиги назарда тутилади.

*Тартибга солинадиган меҳнат бозори*да яхлит миллий меҳнат бозори доирасида касб-корлар, демографик ва бошқа хусусиятлар ҳисобга олинадиган алоҳида меҳнат бозорлари мавжуд бўлади. Масалан, иқтисодчилар, муҳандислар, шифокорлар, ўқитувчилар ва бошқа касб эгалари меҳнат бозорлари мавжуд бўлади.

*Пинҳона меҳнат бозори* – пинҳона иқтисодиёт маҳсулидир. Меҳнат бозорининг бундай турида ёлланма ходимлар бирон-бир

ижтимоий ҳимояга эга эмаслар. Шу билан бирга муайян даражада юқори моддий рағбатлантириш ҳисобига ёлланма ходимлар иш билан бандлик ҳамда меҳнат муҳофазаси кафолатлари бўлмаса ҳам ишлашга тайёр бўлади.

*Иш кучи ҳаракати (миграцияси) бўйича ички меҳнат бозори* меҳнат ресурсларининг бир мамлакат миқёсида, минтақалар, туман ва шаҳарлар ўртасида қайта тақсимланишини назарда тутади. Ташқи иш кучи ҳаракати дейилганда меҳнат ресурсларининг бир давлатдан бошқа давлатга кўчиб ўтиши тушунилади.

Меҳнат бозори иш кучини таклиф этаётган турли тоифаларнинг сегментларини мужассамлаштирган бўлади. Бу сегментларнинг ҳар бирида ўзаро рақобатлашадиган, аммо меҳнат бозорининг иш кучи бошқа тоифалари сегментларидаги иш кучига рақобатчи бўлмайдиган ходимлар жамланган. Бу сегментлар бирламчи ва иккиламчи меҳнат бозорларидан иборатдир.

*Бирламчи меҳнат бозорлари* нуфузли иш турларидан шаклланади. Улардаги мустақил иш жойлари олий маълумотга эга ходимлар, маъмурий–бошқарув персонали, юқори малакали мутахассислар, ёрдамчи иш жойлари эса ўрта малакали ва техник ходимлар томонидан эгалланади.

*Иккиламчи меҳнат бозорлари* юқори малака ва махсус тайёргарлик талаб этилмайдиган иш жойларидан иборат бўлади. Бу иш жойлари малакали ишчилар, хизмат кўрсатадиган ва қуйи категорияли ходимларга мўлжалланган дир (3.1-жадвал).

Бирламчи меҳнат бозорида меҳнатга ҳақ тўлаш даражаси, иш тартиби, меҳнат шароитлари, иш билан барқарор таъминланиш, ижтимоий ҳимояланиш, пировард натижа учун масъулият, хизмат вазифаси бўйича кўтарилиш, ишлаб чиқаришни бошқаришда иштирок этиш имкониятлари иккиламчи меҳнат бозоридагига қараганда сифат жиҳатидан юқори даражададир.

Турли мамлакатлар меҳнат бозорларининг ўзига хос моделлари ҳам мавжуддир. Жумладан, Швецияда меҳнат бозоридаги сиёсат бўш иш жойларини ишсизлар билан тўлдириш ҳамда ишсизларга нафақа тўлаш билан чегараланиб қолмаслиги керак, деган принципга асосланади. Бу мамлакатда давлатнинг меҳнат бозоридаги фаол сиёсати қуйидагиларни назарда тутади:

*3.1-жадвал*

**Бирламчи ва иккиламчи меҳнат бозорларининг асосий хусусиятлари**

| **Асосий хусусиятлар** | **Бирламчи меҳнат бозори** | **Иккиламчи меҳнат бозори** |
|---|---|---|
| Меҳнатга ҳақ тўлаш даражаси | Юқори | Паст |
| Иш ҳақи шакллари хусусиятлари | Бир йўла тўловлар улушининг юқорилиги, меҳнатга ҳақ тўлашнинг шахсий шакли | Асосий иш ҳақининг асосий роль ўйнаши, меҳнатга жамоавий ҳақ тўлаш |
| Меҳнат фаолияти мазмуни | Ижодий, юқори малакали | Ижро этувчи, зерикарли иш |
| Меҳнат шароитлари | Қулай | Қониқарсиз |
| Пировард натижалар учун масъулият | Юқори | Паст |
| Иш билан бандлик хусусияти | Барқарор | Узлукли |
| Иш вақтининг хусусиятлари | Меъёр ёки меъёрланган иш куни, ҳафтаси, йили | Тўлиқ бўлмаган иш куни, ҳафтаси, мавсумий ва вақтинча иш |
| Меҳнат контрактларининг давомийлиги | Узоқ муддатли | Қисқа муддатли |
| Алоҳида ижтимоий ҳимояга мухтожлар улуши | Паст | Юқори |
| Ижтимоий ҳимояланганлик даражаси | Юқори | Паст |
| Таълим ва касб тайёргарлиги учун ажоатиладиган маблағлар | Катта | Кам |
| Хизмат вазифаси бўйича кўтарилиш имконияти | Катта | Кам |

| | | |
|---|---|---|
| Ишлаб чиқаришни бошқаришда иштирок этиш даражаси | Юқори | Кам |

• биринчидан, чекловчи фискал сиёсат орқали рентабеллик даражаси паст ҳамда юқори бўлган компания ва фирмаларни солиққа тортиш табақалаштирилади;

• иккинчидан, хўжалик юритувчи субъектларнинг молиявий аҳволидан қатъи назар тенг меҳнатга тенг иш ҳақи тўлашга риоя этилиши таъминланади;

• учинчидан, янги иш ўринлари яратиш, ходимларни касбга тайёрлаш ва қайта тайёрлаш рағбатлантирилади;

• тўртинчидан, иқтисодий кўрсаткичлари паст, лекин мамлакатга ижтимоий зарур хизмат кўрсатадиган секторларда иш билан бандликнинг давлат томонидан қўллаб-қувватланишидир[1].

Америка Қўшма Штатлари меҳнат бозорида ишсизлик даражасининг ортиб кетишини олдини олишга алоҳида эътибор каратилади. Давлат меҳнат бозорида фаол сиёсат олиб бориш учун ялпи ички маҳсулотнинг 0,19 % ни сарфлайди. Ушбу давлат меҳнат бозорининг моделига иш кучининг касб бўйича ҳам, жўғрофий жиҳатдан ҳам юқори даражада ҳаракатчанлиги хосдир.

Япония меҳнат бозори ходимларни умрбод ёллашга асосланади. Ходимлар пенсияга чиққунга қадар иш билан банд бўлишлари кафолатланиши кўзда тутилади. Меҳнат бозоридаги давлат сиёсатини амалга ошириш учун харажатлар ялпи ички маҳсулотнинг 0,52 % ни ташкил этади. Бунинг 0,13 % фаол, 0,39 % фаол бўлмаган сиёсат ўтказишга ажратилади.

### 3.3. Меҳнат бозорида иш кучи таклифи ва унга талаб

Меҳнат бозорининг объекти – меҳнат, субъектлари – иш берувчилар, ёлланма ходимлар, ишсизлар, иш билан мустақил бандлар бўлса, унинг таркибий қисмлари – иш кучига талаб ва унинг таклифидир.

Меҳнат бозорида *иш кучига талаб* иш берувчилар томонидан шакллантирилади. Иш кучига талаб – меҳнатга эҳтиёжни

[1] Абдурахманов К.Х.,Шарифуллина Т.А. Экономика и социология труда: Учебное пособие. –М.: Российская экономическая академия. 2002. –С.63.

англатади, яъни ишлаб чиқувчилар муайян вақтда белгиланган иш ҳақига қанча ходимни ёллашлари мумкинлигини ифода этади

Меҳнат бозорида иш кучига талаб ўзига хос хусусиятга эга. У истеъмол бозоридаги оддий товарлардан фаркли равишда харидор эҳтиёжини қондириш учун эмас, балки муайян иш бажариш, хизмат кўрсатиш мақсадида сотиб олинади. Бу иш кучини эса меҳнатга лаёқатли муайян гуруҳлар:

• ишга муҳтож бўлиб иш қидираётганлар;

• ишга эга бўлган ҳолда ўз меҳнат фаолиятидан қониқмасдан, бошқа муносиброқ иш қидираётганлар;

• ҳозир иш билан банд бўлса ҳам яқин орада иш ўрнини йўқотиши хавфи бўлгани учун ҳар эҳтимолга янги иш жойи қидираётганлар таклиф қилади.

Иш кучига талабни мулкчилик шакллари, иқтисодиёт тармоқлари, иш ўринларининг бандлиги ёки банд эмаслиги кўринишида ифода этиш мумкин (3.5-расм).




**3.5-расм. Иқтисодиётда иш кучига талабнинг шаклланиши**

Иш кучига талабнинг ўзгаришига қатор омиллар:

• меҳнат баҳоси (иш ҳақи миқдори);

• маҳсулотга эҳтиёж;

• ишлаб чиқариш ҳажми;

• қўлланилаётган технологиялар таъсир кўрсатади.

Жумладан, у ёки бу ишлаб чиқаришда технология, дастгоҳ ва ускуналар, бошқа воситалар ўзгармагани ҳолда иш ҳақи миқдори кўпайса, табиийки, маҳсулот таннархи ҳамда унинг нархи ортади. Харидор қимматлашган товарни камроқ сотиб олишга мажбур бўлади, бу иш берувчини ҳам ишлаб чиқариш ҳажмини камайтиришга мажбур қилади. Оқибатда иш билан бандлик даражаси пасаяди. Бу иқтисодиёт фанида кўлам эффекти, деб аталади.

Иш берувчи ходим иш ҳақи миқдорини оширган ҳолда маҳсулот таннархини ишлаб чиқариш чиқимларини замонавий технологияларни жорий этиш йўли билан камайтириш орқали арзонлаштиришга муваффақ бўлиши мумкин. Бу ҳолда ҳам ишлаб чиқариш технологиялари меҳнат сарфини камайтириб, иш билан бандликни қискартиради. Бу иқтисодиёт фанида ўриндошлик эффекти номини олган. Яъни мазкур ҳолда капитал (замонавий технологиялар учун сармоя сарфи) иш кучи ўрнини босади.

Умуман олганда меҳнат бозорида иш кучига талабнинг шаклланиши иш берувчи эҳтиёжлари ва манфаатларига бўйсунади. Бунда иш берувчи учун асосий омил – ишлаб чиқараётган маҳсулоти(хизмати)нинг бозорда рақобатбардошлигини таъминлаб, фойда олишдир.

Ўз навбатида *иш кучи таклифи*нинг шаклланишида ходимнинг эҳтиёж ва манфаатлари муҳимдир. Ходим учун энг асосийси – таклиф этаётган иш кучи учун имкони борича юқори ҳақ олиш, меҳнат фаолиятининг мазмун ва шарт-шароитлари муносиб бўлишидир.

Меҳнат бозорида унинг таркибий қисмлари ўртасида таркиб топаётган муносабатлар бозор конъюнктурасини англатади. Меҳнат бозори конъюнктураси уч хил бўлади (3.6-расм):

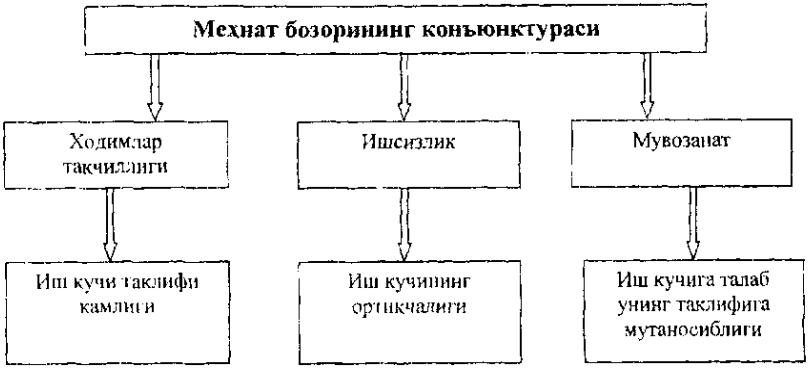
1) ёлланма ходимлар тақчиллиги, яъни меҳнат бозорида иш кучи таклифи камлиги;

2) ишсизлик, яъни меҳнат бозорида иш кучининг ортиқчалиги;

3) мувозанат, яъни иш кучига талаб унинг таклифига мутаносиблиги.

Шунинг учун Р.Ж. Эренберг ва Р.С.Смит меҳнат бозорини тадқиқ этиш бу талаб ва таклиф билан бошланади ва ҳудди шу билан тугайди ҳамда меҳнат бозори амал этишининг ҳар қандай натижаси ҳамма вақт у ёки бу даражада мазкур таркибий қисмларнинг даражаси ва ўзаро муносабатига боғлиқ деб

кўрсатадилар[1].




**3.6-расм. Меҳнат бозорининг конъюнктураси**

Меҳнат бозоридаги иш кучига талаб ва унинг таклифи хусусиятларидан келиб чиққан ҳолда унинг бир неча моделларини фарқлайдилар (3.7-расм):

*1. Соф рақобат бозори.* Унда:

• кўп миқдордаги фирмалар меҳнат бозорида муайян турдаги меҳнатга ходимларни ёллашда бир-бирлари билан рақобатда бўлади;

• бир хил малакага эга кўп сонли малакали ишчилар меҳнат бозорида мустақил равишда мазкур меҳнат хизматини таклиф этади;

• фирмалар ҳам, ёлланма ходимлар ҳам иш ҳақининг бозор ставкаси устидан назоратни амалга ошира олмайди. Улар иш ҳаки даражаси қандай бўлишини ҳам белгилаб бера олмайди.

*2. Монопсония модели.* Уни бир харидор монополияси бозори хам деб аташади. Меҳнат бозорининг мазкур моделида иш кучини харид қилувчи монопол кучга эга бўлади. Ушбу модель учун қуйидаги хусусиятлар хосдир:

• монопол харидор кучига эга фирмада иш билан бандлар меҳнатнинг муайян тури билан банд бўлган ходимларнинг асосий қисмини ташкил этади;

[1] Эренберг Р.Дж., Смит Р.С. Современная экономика труда: теория и государственная политика. – М.: 1996. -С.3.




**3.7-расм. Меҳнат бозорининг иш кучига талаб ва унинг таклифи моделлари**

• меҳнатнинг мазкур тури жўғрофий омилларга кўра нисбатан ҳаракатчан бўлмайди ёки ходимлар иш топа олмасликлари сабабли янги касб-корни эгаллаш ёки малака оширишга мажбур;

• иш ҳақи даражаси қандай бўлишини монопол фирма белгилайди. Бунда фирма ёлланма ходимларга тўлайдиган иш ҳақининг ставкаси ёлланадиган ходимлар сонига бевосита боғлиқ бўлади.

Монопсония моделига кичик шаҳарлар ҳамда олисда жойлашган туманлардаги меҳнатга лаёқатли аҳоли учун асосий иш жойлари таклиф этадиган ягона корхона мавжудлиги хосдир. Агар маҳаллий меҳнат бозорида иш кучи харидори сифатида бир нечта (учта ёки тўртта) фирма монопол ҳукуққа эга бўлса, бу олигопсония модели ҳисобланади.

*3. Касаба уюшмалари фаолияти ҳисобга олинадиган меҳнат бозори модели.* Меҳнат бозорининг бу тури учун касаба уюшмалари иш ҳақини ошириш талабини қўйишлари хосдир. Улар

ўзларининг бу иқтисодий мақсадларига қуйидагича эришишлари мумкин:

• меҳнат хизматига талабни сиёсий тазйиқ ёки реклама ёрдамида ошириш. Баъзи касаба уюшмалари иш берувчиларга талабдан ортиқча ходимларни иш билан таъминлаш тазйиқини ўтказиш орқали ҳам таъсир кўрсатади;

• меҳнат унумдорлигини ошириш орқали. Бунинг учун корхоналарда ишчи – маъмурий кўмиталар ташкил этилади;

• иш ҳақи ставкаларини ошириш орқали. Касаба уюшмалари ёлланма ходимларни бирлаштириб, меҳнат таклифини ўз назоратлари остига олишлари ҳамда иш берувчиларга рақобат даражасидан юқори бўлган иш ҳаки ставкасини ўрнатиш бўйича тазйиқини ўтказишлари мумкин.

*4. Икки тарафлама монопсония модели.* Меҳнат бозорининг бу модели кучли тармоқ касаба уюшмалари мавжуд бўлган монопсония бозори учун хосдир. Бошқача қилиб айтганда, монопсония модели касаба уюшмалари фаолияти ҳисобга олинадиган модель билан қўшилганда ана шундай модель ҳосил бўлади. Меҳнат бозорининг бу тури учун касаба уюшмаларининг иш кучи сотувчисининг монопол ҳуқуққа эгалиги хосдир. Бунда касаба уюшмалари иш ҳақи миқдорини иш билан бандликни камайтириш ёки кўпайтириш ҳисобига ўзгартирадиган монопсоник иш берувчиларга қарши туради.

Ижтимоий меҳнат тақсимотининг чуқурлашуви, аниқ меҳнат турларининг доираси кенгайиши билан иш кучига талаб таркибида ҳам силжишлар юз беради. Хусусан, ёлланма иш кучининг касб-малака даражаси нуқтаи назаридан талаб қуйидаги асосий гуруҳларга бўлинади:

а) юқори малакали иш кучига талаб;

б) ўртача малакали иш кучига талаб;

в) паст малакали иш кучига талаб;

г) малакасиз иш кучига талаб.

Фан-техника тараққиёти шароитида юқори малакали иш кучига талаб устунлик қилади. Агар ишлаб чиқариш замонавий даражада бўлмаса, ўрта ва паст малакали иш кучига, кўп ҳолларда эса малакасиз кўл меҳнатига талаб юқори бўлади.

### 3.4. Меҳнат бозорини давлат томонидан тартибга солиш усуллари ва механизмлари

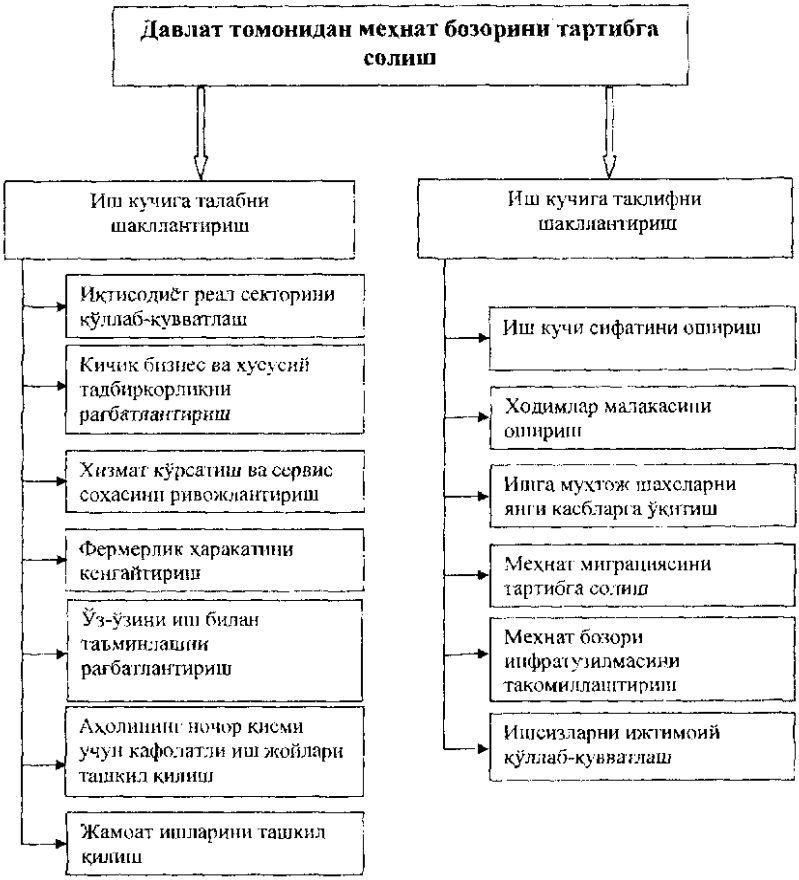
Тадқиқотлар меҳнат бозори тартибга солинишни талаб этишини кўрсатди. Бу қуйидагилар билан тасдиқланади:

1. Меҳнат бозори мукаммал бўлмаган тизимдир. Унинг бозор механизми қатор камчиликларга эга. Жумладан, меҳнат бозори иш билан тўла бандликни таъминлай олмайди ва ходимларни ишсизликдан ҳимоя қилмайди. Бу ерда энг рақобатбардош ходимларни шафқатсиз танлаб олиш рўй беради. Меҳнат бозорида ёлланма ходимларнинг мавқеи аввал бошдан иш берувчилар мавкеига қараганда пастдир. Шунинг учун улар манфаатини ҳимоя қилиш учун меҳнат бозорига ташқи таъсир кўрсатиш керак бўлади.

2. Меҳнат бозори очиқ тизимдир. Унга турли ташки: демографик, илмий-техникавий, ижтимоий, иқтисодий, ҳуқуқий ва бошқа омиллар таъсир кўрсатади. Меҳнат бозорига, шунингдек, иқтисодиётнинг ривожланиши, иш билан бандлик соҳасида олиб борилаётган сиёсат, ўзгариб борадиган тарихий, миллий ва жуғрофий хусусиятлар ҳам таъсир кўрсатади. Бу ўзгариб борувчи шарт-шароитлар кўпинча тадқиқ этилаётган бозорга салбий таъсир кўрсатади. Бу салбий омиллар таъсирини камайтириш учун меҳнат бозори доимий равишда тартибга солиб турилиши керак.

3. Меҳнат бозори макроиктисодиётга, бу билан эса жамиятдаги ижтимоий вазиятга таъсир кўрсатади. Меҳнат хизматига талаб ва унинг таклифи номутаносиблиги ортиб борганда, яъни меҳнат бозор конъюктураси ўзгарганда ижтимоий беқарорлик вужудга келиши мумкин.

Бозор муносабатлари шароитларида меҳнат бозорининг давлат томонидан тартибга солиниши катта аҳамиятга эга. Давлат ўзининг *меҳнат бозоридаги сиёсати асосий йўналишларини* белгилайди (3.8-расм). Миллий меҳнат бозорида бу қуйидагиларни кўзда тутади:




**3.8-расм. Давлат томонидан меҳнат бозорини тартибга солиш**

• иқтисодиёт реал секторини қўллаб-қувватлаш, шунингдек, даромадларни қайта таксимлаш ва тартибга солишга йўналтирилган солиққа тортишнинг энг мақбул даражасини ўрнатиш;

• кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликни қўллаб-қувватлаш: иш ўринлари сонини кўпайтириш мақсадида кредитлар ажратиш, солиқ имтиёзлари бериш, яъни меҳнат хизматига талабни рағбатлантириш;

• иш кучи ҳаракатчанлигини таъминлаш, хусусан оилаларни иш кучи ортиқча бўлган минтақалардан иш кучи етарлича бўлмаган

минтақаларга кўчиб ўтишлари учун субсидиялар бериш ва кредитлар ажратиш йўли билан таъминлаш;

• меҳнат бозорида рақобатбардош бўлмаган аҳоли қатламини давлат томонидан қўллаб-қувватлаш;

• ишчилар умумий таълим даражасини ошириш, уларни меҳнат бозорида барқарор талабга эга касбларга ўқитиш ва қайтадан ўқитиш.

Давлат тартибга солиш мақсад ва вазифаларидан келиб чиққан ҳолда, меҳнат бозорига таъсир кўрсатишнинг турли усул ва воситаларини танлайди. *Давлатнинг аҳолини иш билан таъминлашни тартибга солиш усуллари* асосан уч гуруҳга таснифланади:

1. Иқтисодий усуллар ( бюджет сиёсатида янги иш ўринлари яратишни рағбатлантириш учун иш берувчилар, айниқса тадбиркорларга имтиёзли кредитлар ажратиш, солиқ юкини камайтириш, ишга муҳтож аҳолини меҳнат бозорида рақобатбардош касбларга ўқитиш ва ҳоказоларни устувор йўналиш сифатида белгилаш).

2. Ташкилий усуллар (ўқитиш бандлик ва аҳолини иш билан таъминлаш хизматлари, меҳнат бозорига хизмат кўрсатувчи ахборот тизимларини, касбга йўналтириш ҳамда кадрларни тайёрлаш ва қайта тайёрлаш тизимларини шакллантириш ва ривожлантириш).

3. Маъмурий-қонунчилик усуллари (меҳнат шартномалари тузиш, иш вақти, иш вақтидан қўшимча вақт иш давомийлигини тартибга солиш, бандлик давлат жамғармаларига мажбурий тўловларни жорий этиш, аҳолининг ночор қисми учун кафолатли иш жойлари сонини квоталаш ва ҳоказо).

Айни пайтда давлатнинг аҳолини иш билан таъминлашга қаратилган сиёсати фаол бўлиши ва бўлмаслиги мумкин. Фаол сиёсат меҳнат таклифи ҳамда меҳнатга талабни ҳар тарафлама рағбатлантириш, бандлик дастурларини ишлаб чиқиш ва уларни изчил амалга ошириш ва бошқа тадбирларни мужассамлаштиради. Фаол бўлмаган, сиёсат, асосан, ишсизларга ижтимоий ёрдам кўрсатиш билан чекланади.

Ўзбекистонда бозор муносабатлари шакллантирилар ва ривожлантирилар экан, *давлатнинг меҳнат бозорини тартибга солиши* бир неча босқичларни босиб ўтди.

Меҳнат бозорини тартибга солишни ривожлантиришнинг дастлабки босқичи - 1991-1994 йиллар ижтимоий-меҳнат соҳасида меҳнат муносабатларининг пайдо бўлиши ҳамда уларни тартибга солиш зарурати билан фарқланиб туради. Бу даврда аҳоли биринчи маротаба меҳнат бозорининг салбий ҳодисалари: иш ўринларининг қисқариши, ишсизлик, иш ҳақи миқдорининг камайиши, мажбуран тўлиқсиз иш билан бандлик каби ҳолатларга дуч келди.

Мазкур босқичда меҳнат бозорини тартибга солишнинг асосий субъекти сифатида давлат ишсизларни миллий ва минтақавий даражада меҳнат бозорини тартибга солишнинг маъмурий шакллари ёрдамида қўллаб-қувватлашга қаратилган *сиёсатни олиб* борди. Бу давр меҳнат хизматига талабни унинг таклифига мос даражада сақлашга интилиш, тўлиқсиз иш ҳафтаси ва тўлиқсиз иш куни режимига ўтилиши билан ҳамда кўпгина тармоқларда иш ҳақи миқдорининг турмуш кечириш энг паст даражасидан ҳам паст бўлганлиги хусусиятига эга эди.

"Аҳолининг иш билан бандлиги тўғрисида"ги Қонун ва Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексининг қабул қилиниши бу босқичда тартибга солиш жараёнининг энг муҳим институционал асоси бўлди. Бу қонун ҳужжатларида ишсизлик, иш билан бандлик шаклини танлаш ҳуқуқи, ишсизликдан ижтимоий ҳимоя қилиш кафолатлари ва бошқа қоидалар эътироф этилди.

Меҳнат бозорини тартибга солишнинг навбатдаги босқичи - 1994-1999 йилларда иқтисодий ўсиш пасайишининг тезлашиши меҳнат бозори динамикасига салбий таъсир кўрсатди. Бундай шароитларда корхоналарда иш билан бандлик даражасини сақлаб туришга интилиш кўп ҳолларда молиявий тақчилликни келтириб чиқарди. Давлат тўловга қодир бўлмаган корхоналарга банклар томонидан кредит ажратиш давом этаётганлиги билан муроса қилиб келди ҳамда банкротлик тўғрисидаги қонун қабул қилинишини тезлаштирмади.

Ҳамма учун ягона бўлган қатъий бюджет чекловларини жорий этиш ва тўловга қодир бўлмаган корхоналарни банкрот деб эълон қилиш ходимларни оммавий ишдан бўшатишга олиб келарди. Бу босқичда кичик бизнес ва хусусий сектор нисбатан тез ривожланаётган бўлса ҳам, даставвал у иш билан бандликни зарур даражада таъминлаш учун қодир эмасди. *Ана шу даврда иш билан* бандлик даражасининг камайиши иқтисодиётнинг саноат ва қишлоқ хўжалиги каби энг муҳим тармоқларида рўй берди.

Иш билан бандлар сони, айникса, машинасозликда, енгил ва курилиш материаллари саноатларида кескин қисқарди.

Мазкур босқичда давлатнинг тартибга солишдаги асосий мақсади ишсизликни камайтириш ва унинг оқибатларини юмшатишдан иборат эди. Шу билан бир қаторда, иш кучи талаби ва таклифи нисбатини яхшилаш меҳнат бозорини тартибга солишнинг вазифаларидан бирига айланди. Давлат ушбу даврда меҳнат бозорини тартибга солишнинг ижтимоий йўналтирилган моделини қўллаш ва фаол сиёсат олиб бориш чора-тадбирларини кўрганлигига қарамасдан, меҳнат органлари талаб қисқаришини тўхтатиш ҳамда талаб ўсишини рағбатлантириш имконига эга бўлмади.

Меҳнат бозорини тартибга солишнинг навбатдаги босқичи – 2000 йилдан кейин мамлакат макроиқтисодий вазиятида рўй берган ижобий ўзгаришлар иш кучига талаб ва унинг таклифига жиддий таъсир кўрсатди. Ушбу даврда аҳолининг иш билан бандлиги меъёртив-ҳуқуқий ва институционал асосларини такомиллаштириш жараёни давом этди. Мазкур босқичда иш билан бандликни тартибга солишда янги таҳрирдаги "Аҳолининг иш билан бандлиги тўғрисида"ги Қонун ва Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси қабул қилиниши, шунингдек иш билан бандлик хизматлари фаолиятини такомиллаштириш муайян ижобий аҳамиятга эга бўлди.

Ўзбекистонда ҳозирги вақтда меҳнат бозорини тартибга солишни такомиллаштириш, аҳолининг иш билан бандлиги даражасини ошириш учун қуйидаги чора-тадбирлар кўрилмоқда:

1. Меҳнат қонунчилиги тобора такомиллаштирилиб, жойлардаги Иш билан бандликка кўмаклашувчи марказлар фаолияти кучайтирилмоқда.

2. Янги иш ўринлари яратаётган иш берувчилар рағбатлантирилмоқда, уларга солиқ, кредит имтиёзлари ва бошқа имтиёзлар бериляпти.

3. Меҳнат бозорида иш кучи сифати ва рақобатбардошлигини ошириш чора-тадбирлари кўриляпти. Бунинг учун меҳнат ресурсларини касбга тайёрлаш ва қайта тайёрлаш тизими янада такомиллаштирилмоқда.

4. Аҳолини иш билан таъминлашнинг энг самарали воситалари бўлган кичик бизнес, хусусий тадбиркорлик, касаначилик, хизмат кўрсатиш ва сервис соҳаси янада жадал суръатларда

ривожлантирилмоқда.

5. Аҳолининг ижтимоий ҳимояга мухтож тоифалари моддий қўллаб-қувватланмоқда, улар учун иш ўринларини квоталаш тартиби йўлга қўйилган.

6. Давлат ва маҳаллий бюджетлар маблағлари ҳисобидан вақтинчалик ва жамоат ишлари ташкил этиляпти.

7. Ташқи ва ички миграцияни тартибга солишга эътибор кучайтирилмоқда.

## Қисқача хулосалар

Меҳнат бозори иш кучининг «меҳнатга бўлган қобилиятини» сотиш ва сотиб олиш тизимидир.

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

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

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

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

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

Ўзбекистон Республикасида меҳнат бозорини тартибга солишнинг асосий мақсади – меҳнатга лаёқатли аҳолининг иш билан бандлигини ошириш мақсадида иқтисодиёт реал сектори, кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик, хизмат кўрсатиш соҳаларини жадал ривожлантириш, янги иш ўринлари яратаётган иш берувчиларни ҳар тарафлама қўллаб-қувватлашдан иборатдир.

## Назорат ва муҳокама учун саволлар

1. Меҳнат бозори нима ва у бошқа бозорлардан нима билан фарқланади?
2. Меҳнат бозорининг 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. Меҳнат бозори шаклланишининг қандай омиллари бор?
7. Иш кучига талаб ва таклиф шаклланишига нималар тўсиқ бўлади?
8. Меҳнат бозорини тартибга солишнинг аҳамияти қандай?
9. Жамоа ва шахсий меҳнат шартномаларида ижтимоий-иқтисодий муносабатлар қандай тартибга солинади?
10. Меҳнат ресурслари билан кўп ва кам таъминланган худудларда меҳнат бозори қандай усуллар асосида тартибга солинади?
11. Меҳнат бозори ривожланиши концепциясининг асосий мақсадини тушунтириб беринг.
12. Меҳнат бозорини қандай ривожланиш босқичлари мавжуд?

## Адабиётлар

1. И.А.Каримов. Мамлакатимизда демократик ислоҳотларни янада чуқурлаштириш ва фуқаролик жамиятини ривожлантириш концепцияси. Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Қонунчилик палатаси ва Сенатининг қўшма мажлисидаги маърузаси. Т.: Ўзбекистон, 2010 – 56 бет

2. И.А.Каримов. Барча режа ва дастурларимиз Ватанимиз тараққиётини юксалтириш, халқимиз фаровонлигини оширишга хизмат қилади: 2010 йилда мамалакатимизни ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш якунлари ва 2011 йилга мўлжалланган энг муҳим устувор йўналишларга бағишланган Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг мажлисидаги маърузаси. – Т.: Ўзбекистон, 2011 – 48 бет

3. Ўзбекистон Республикаси Президенти Ислом Каримовнинг Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Қонунчилик палатаси ва Сенатининг 2010 йил 12 ноябрдаги қўшма мажлисидаги

"Мамлакатимизда демократик ислоҳотларни янада чуқурлаштириш ва фуқаролик жамиятини ривожлантириш концепцияси" мавзусидаги маърузасини ўрганиш бўйича ўқув-услубий мажмуа. Т.: "Иқтисодиёт", 2010 - 281 бет

4. Ўзбекистон Республикаси Президенти И.А.Каримовнинг 2010 йилда мамлакатимизни ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш якунлари ва 2011 йилга мўлжалланган энг муҳим устувор йўналишларга бағишланган Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг мажлисидаги "Барча режа ва дастурларимиз Ватанимиз тараққиётини юксалтириш, халқимиз фаровонлигини оширишга хизмат қилади" мавзусидаги маърузасини ўрганиш бўйича ўқув-услубий мажмуа. – Т.: "Иқтисодиёт", 2011 – 377 бет

5. Q.X.Abdurahmonov va N.T.Shoyusupova. Mehnat iqtisodiyoti: ijtimoiy mehnat munosabatlari: Darslik. - T.: «TDIU», 2011 – 420 bet

6. Q.Abdurahmonov, N.T.Shoyusupova, X.Abduramanov. Aholining ish bilan bandligi: O'quv-qo'llanma.-T.: «TDIU», 2011 - 230 bet

7. X.Abduramanov. Mehnat resurslari safarbarligi. O'quv-qo'llanma. -T.: «TDIU», 2011- 193 bet

8. Экономика и социология труда. Учебник. Под ред. А.Я.Кибанова. –М.: «ИНФРА-М», 2010 - 548 с.

10. Абдураҳмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. Дарслик (назария ва амалиёт) –Т.: "Меҳнат", 2009 - 512 бет.

11. Кокина Ю.П. Экономика труда. Учебник. –М.: «Магистр», 2010.- 686с.

12. Рязанцев С.В., Ткаченко М.Ф. Мировой рынок труда и международная миграция. Учебное пособие. М.: «Экономика», 2010 – 303 с.

13. Рофе А.И., Збышко Б.Г., Ищин В.В. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда – М.: 2010 – 154с.

14. Экономика и социология труда. Учебник. / Под. ред. А.Я. Кибанова – М.: «ИНФРА-М», 2010 – 584 с.

15. http: // www.gov.uz – Ўзбекистон Республикасининг давлат портали.

16. http: //www.mineconomu.uz – Ўзбекистон Республикаси Иқтисодиёт вазирлигининг расмий сайти

17. http: // www.edu.uz – Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлигининг расмий сайти

18. http: // www.mexnat.uz – Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий ҳимоя қилиш вазирлигининг расмий сайти.

19. http: // www.stat.uz – Ўзбекистон Республикаси Давлат статистика қўмитасининг расмий сайти

20. http: // www.lex.uz – Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги қонунчилик ҳужжатларининг сайти

21. http: // www.eLibrary.ru – илмий электрон кутубхона сайти

22. http: // www.edu.uz – Ўзбекистон таълим сайти

23.http: // www ula.uzsci.net – Ўзбекистон Республикаси кутубхоналар ассоциациясининг сайти

24. http: // www.e-ilm.uz – масофадан туриб ўқитиш тизимининг сайти

25. http: // www.uzsci.net – илмий–таълим тармоғи

# *IV боб.* АҲОЛИ ИШ БИЛАН БАНДЛИГИНИНГ ИЖТИМОИЙ-ИҚТИСОДИЙ МОҲИЯТИ

## 4.1. Аҳоли иш билан бандлигининг ижтимоий–иқтисодий моҳияти

Иқтисодий тараққиёт ва инсон салоҳиятини ривожлантириш бевосита иш билан бандликка боғликдир. Меҳнат бозорида иш кучига талаб ва унинг таклифи ўртасида номутаносибликнинг юзага келиши, меҳнатга лаёқатли аҳолининг иш билан самарали банд бўлмаслиги миллий иқтисодиётнинг барқарор ўсишига салбий таъсир кўрсатиб қолмасдан, жиддий ижтимоий муаммоларни ҳам келтириб чиқаради. Бундай номутаносиблик оқибатида:

• ялпи ички маҳсулот ҳажмининг ўсиш суръатлари пасаяди;

• иқтисодиёт таркибида ҳам номутаносибликлар (тармоқлар ва ишлаб чиқариш инфратузилмалари ривожланишининг номутаносиблиги) пайдо бўлади;

• ҳудудларнинг иқтисодий тараққиёт даражаси бўйича табақаланиши кучаяди;

• норасмий секторларда тўлиқ бўлмаган ва самарасиз иш билан бандлик кенгаяди;

• давлат бюджети ва аҳолини ижтимоий муҳофаза этиш тизимида сарф- ҳаражатлар ортади;

• меҳнат унумдорлиги ва ишлаб чиқариш ҳажмининг пасайиши кучаяди;

• жамиятда ижтимоий танглик вазияти юзага келади.

Мамлакатда меҳнатга лаёқатли аҳолининг меҳнат қилиш ҳуқуқи кафолатланган. Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг 37-моддасига мувофик, *"Ҳар бир шахс меҳнат килиш, эркин касб танлаш, адолатли меҳнат шароитларида ишлаш ва қонунда кўрсатилган тартибда ишсизликдан ҳимояланиш ҳуқуқига эгадир"*.

Аҳолининг иш билан тўла бандлигини таъминлаш халқаро ҳужжатларда ҳам ўз ифодасини топган. Хусусан, Халқаро Меҳнат Ташкилотининг иш билан бандлик соҳасидаги сиёсатга тааллукли 122-конвенциясида мазкур ҳужжатни ратификация қилган

мамлакатлар зиммасига тўла, самарали ва эркин танланган иш билан бандлик сиёсатини олиб бориш масъулияти юкланган. Мазкур конвенцияда иш билан тўла бандлик меҳнат қилишга қодир бўлган, иш жойини эгаллашни хоҳлайдиган ва фаол иш қидирадиган ҳамма учун бандлик сифатида белгилаб қўйилган[1].

Ўзбекистонда аҳолининг иш билан бандлиги ва уни ижтимоий муҳофаза қилиш *давлат сиёсатининг асосий устувор йўналишлари* сифатида қуйидагилар белгиланган:

• ишсиз фуқаролар ва иш билан банд бўлмаган аҳолини касбий йўналтириш;

• ходимларни мақсадли равишда қайта ўқитиш ва қайта тайёрлаш;

• кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликни ривожлантириш учун ушбу соҳаларга кадрлар тайёрлаш кўламларини кенгайтириш ҳамда бу соҳаларни молиявий қўллаб-қувватлаш;

• шаҳар ташкил этувчи корхоналарда аҳолининг иш билан бандлигини қўллаб-қувватлаш ва таъминлаш;

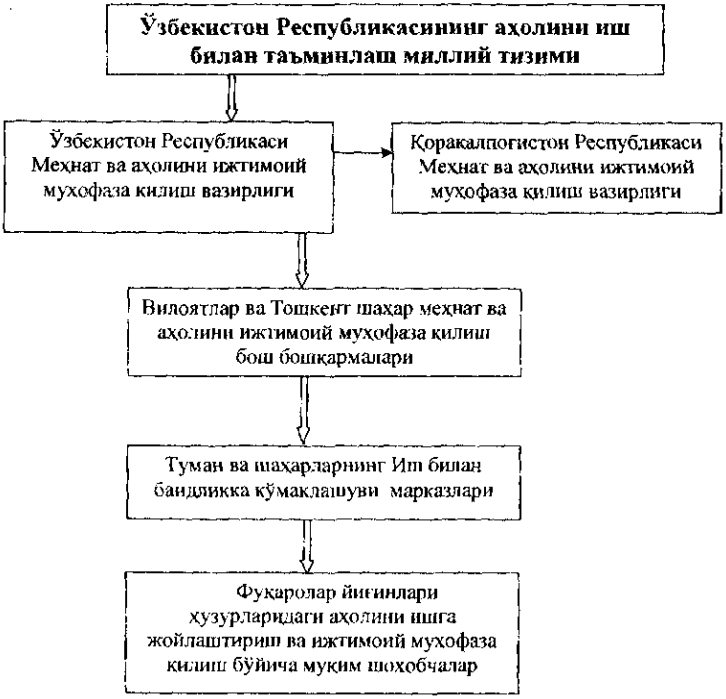
• ижтимоий ҳимояга муҳтож фуқароларнинг айрим гуруҳлари учун даврий ва доимий иш жойлари ташкил этаётган, шунингдек ходимларнинг касбий қайта тайёргарлигини амалга ошираётган иш берувчиларни молиявий қўллаб-қувватлаш;

• ишсизларни вақтинча иш билан таъминлаш кўламини кенгайтириш.

Ўзбекистон Республикасида меҳнат ресурсларини иш билан таъминлаш хизматларининг тизими шакллантирилган (4.1-расм). Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги ҳамда Қорақалпоғистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги, вилоятлар ва Тошкент шаҳри меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш бош бошқармалари аҳолини иш билан таъминлаш давлат органлари ҳисобланади. Шу билан бирга ҳар бир туман ва шаҳарда Иш билан бандликка кўмаклашувчи марказ ташкил этилган. Мамлакатнинг деярли ҳар бир йирик фуқаролар йиғини ҳузурида – жами 1372 та аҳолини ишга жойлаштириш ва ижтимоий муҳофаза қилиш бўйича муқим шохобча мавжуддир. Бу шохобчаларнинг ҳар бири 10-12 мингга яқин қишлоқ аҳолисига хизмат кўрсатади.

---

[1] Халқаро Меҳнат Ташкилотининг асосий конвенциялари ва тавсиялари. –Т.: Инсон ҳуқуқлари бўйича Ўзбекистон Республикаси миллий маркази, 2008. – Б.116.




**4.1-расм. Ўзбекистон Республикасининг аҳолини иш билан таъминлаш миллий тизими**

Ўзбекистон Республикаси *Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги*нинг асосий вазифаси ижтимоий-меҳнат соҳасида давлат сиёсатини амалга ошириш ҳисобланади. У, жумладан, қуйидагилардан иборатдир:

• аҳолишунослик комплекс муаммоларини ҳал этиш бўйича таклифлар тайёрлаш;

• аҳоли турмуш даражаси ва даромадларини ошириш;

• кадрлар салоҳиятини ривожлантириш;

• меҳнатга ҳақ тўлаш тизими ва ижтимоий шерикчиликни такомиллаштириш;

• меҳнат шароитларини ва меҳнатни муҳофаза қилишни яхшилаш;

• аҳолининг иш билан самарали бандлигини ва ижтимоий

кафолатларини таъминлаш;

• иш билан бандлик хизматларини шакллантириш ва ривожлантириш;

• меҳнат ва аҳолининг иш билан бандлиги ҳамда ижтимоий муҳофаза қилиш тўғрисидаги қонунчиликни такомиллаштириш.

Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш бош бошқармаси ҳамда унинг тузилмалари ҳисобланган *туман ва шаҳарлардаги Иш билан бандликка кўмаклашувчи марказлари* аҳолини иш билан таъминлаш соҳасидаги вазифалари қуйидагилардан иборат:

• фуқароларга мақбул ишни танлашда, корхоналар, муассасалар, ташкилотлар ва бошқа иш берувчиларга эса зарур ходимларни танлашда ёрдамлашади;

• меҳнат органларига мурожаат қилган фуқаролар ҳамда иш берувчиларга иш топиш ва иш кучи билан таъминлаш имкониятлари тўғрисида маълумотлар тақдим этади;

• ишга муҳтож фуқароларни касбга ўргатиш, қайта ўргатиш ва малакасини ошириш тўғрисида ўқув юртлари, корхоналар, муассасалар, ташкилотлар билан шартномалар тузади;

• аҳолини иш билан таъминлаш дастурларини ишлаб чиқади ва амалга оширади[1].

Вилоят, шаҳар ва туманларидаги *Иш билан бандликка кўмаклашувчи марказлар* зиммасига эса:

• ҳар бир иш қидирувчига касблар, тармоқлар ва мамлакат минтақалари бўйича бўш иш ўринлари тўғрисида тўлиқ маълумотларни тақдим этиш ҳамда шу максадда ҳамма жойда барча фойдаланиши имконияти бўлган маълумотлар банкини яратиш;

• минтақавий иш билан бандликни фаоллаштириш йўлларини излаш максадида асосан ёлланма ходимларнинг ҳимоясиз гуруҳлари учун ижтимоий ишларни ташкил этиш;

• минтақа иқтисодиёти таркибини ҳисобга олган ҳолда кичик корхоналарга, айниқса тадбиркорлик фаолиятини бошлаётганларга имтиёзлар бериш;

• ишга жойлаштириш хизматларини ташкил этиш;

• минтақа иқтисодиётидаги таркибий-технологик ўзгаришларни таҳлил этиш;

• минтақа иқтисодиёти талабларидан келиб чиккан ҳолда инсон капиталига маблағ сарф қилишни тартибга солиш;

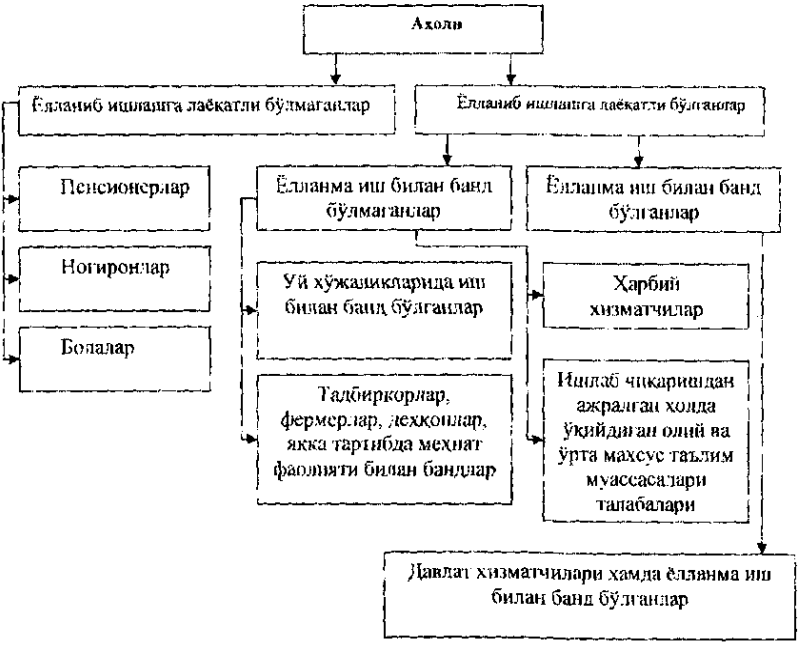
---

[1] "Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида"ги Ўзбекистон Республикасининг Қонуни // http: // www.lex.uz

• меҳнат бозори статистикаси маркетинг тадқиқотларини таҳлил этиш, улар асосида аҳоли учун энг қулай йўналишларда тегишли шарт-шароитлар яратиш вазифалари юклатилган[1].

Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексига кўра, меҳнатга оид муносабатлар субъекти - белгиланган ёшга етган ҳамда иш берувчи билан меҳнат шартномаси тузган шахслар ҳисобланади. Меҳнат кодексининг 77-моддасига биноан мамлакатда ишга қабул қилишга 16 ёшдан йўл қўйилиши. 15 ёшга тўлган шахслар эса ота-онасидан бирининг ёки улар ўрнини босувчи шахснинг ёзма равишдаги розилиги билан ишга қабул қилиниши мумкинлиги қайд этилган.

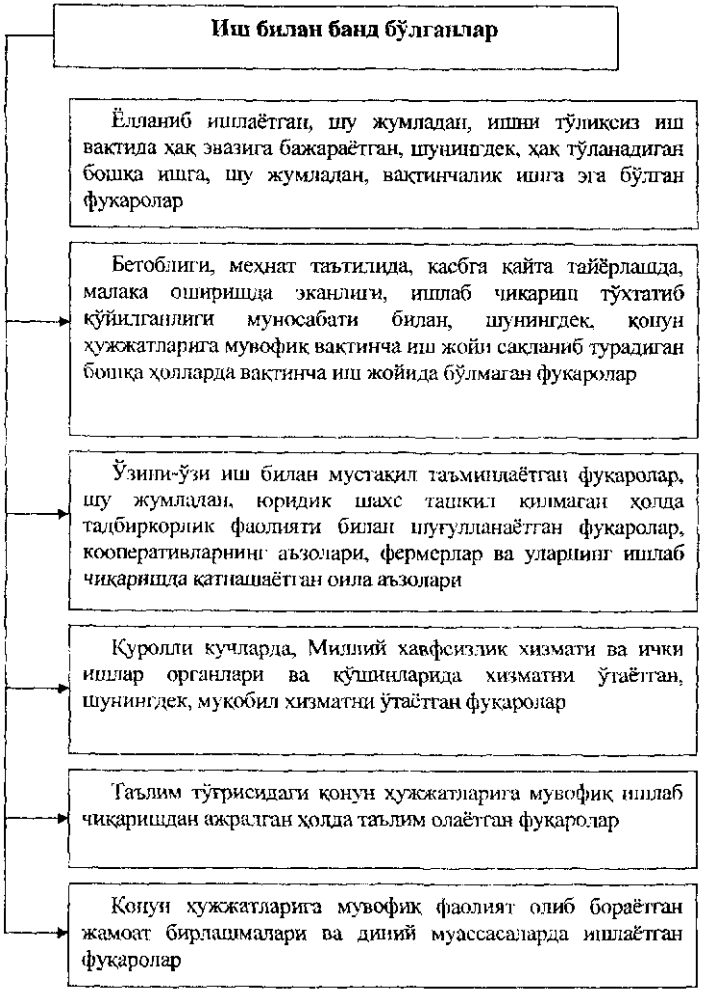
Аҳоли ёлланиб ишлашга лаёқатли бўлмаганлар (пенсионерлар, ногиронлар, болалар) ҳамда лаёқатли бўлганларга бўлинади (4.2-расм).




**4.2-расм. Ижтимоий меҳнат муносабатларининг субъектлари**

[1] Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2007 йил 6 апрелдаги "Аҳоли бандлигини оширши ҳамда меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш органлари фаолиятини такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида"ги ПК-616-сон Қарори // http: // www.lex.uz

Ёлланиб ишлашга лаёқатли бўлганлар ўз навбатида иш билан бандларга бўлинади. Иш билан банд бўлганлар 4.3-расмда акс этган.




**4.3 -расм. Иш билан банд бўлганлар таркиби**

Айни пайтда Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексига мувофиқ, қуйидаги сабабларга кўра вақтинчалик иш жойида

бўлмаган фуқароларнинг иш жойи сақланиб қолади ва улар иш билан таъминланган, деб ҳисобланади:

• давлат ва жамоат вазифаларини бажараётган вақтда;

• иш берувчи ва меҳнат жамоаси манфаатларига доир вазифаларни бажарганда;

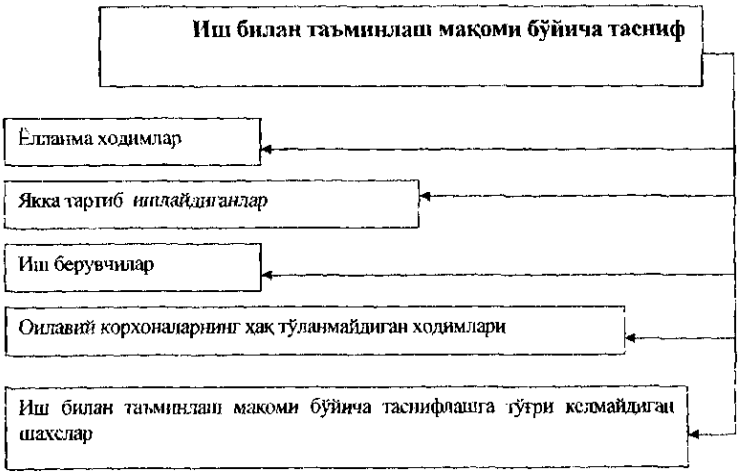
• жамият манфаатларига доир вазифаларни бажарганда.

Ўзини-ўзи иш билан мустақил таъминлайдиган фуқаролар тоифасига қуйидагилар киради:

• тадбиркорлар;

• фермерлар ва уларнинг ишлаб чиқаришда иштирок этаётган оила аъзолари.

Иқтисодий бўлган аҳоли, шу жумладан, ишсизлар мақомини белгилаб олиш муҳимдир. Одатда бундай мақомнинг беш тури фарқланади (4.4 – расм).




**4.4-расм. Иқтисодий фаол аҳоли учун иш билан таъминлаш мақоми**

*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 тартибда 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 шу каби 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 ўз зиммасида қолдириши мумкин.

*4. Оилавий корхоналарнинг ҳақ тўланмайдиган ходимлари* - қариндошига тегишли 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.

### 4.2. Аҳоли иш билан бандлигининг асосий турлари

Ўзбекистонда аҳолини иш билан бандлиги даражасини ошириш учун давлат меҳнат бозорида фаол сиёсат олиб бормоқда. Бу сиёсатнинг устувор йўналишлари қуйидагилардан иборат:

1. Аҳолининг иш билан бандлиги таркибий тузилмасини такомиллаштириш ҳамда ишсиз аҳолини янги, меҳнат бозорида рақобатбардош касб-ҳунарларга ўргатиш.

2. Ишлаб чиқаришни модернизациялаш, техник ва технологик жиҳатдан қайта жиҳозлаш, айниқса таркибий ўзгартириш ва диверсификациялашга эътиборни кучайтириш. Бу янги иш ўринлари яратиш билан бир қаторда ички ва ташқи истеъмолга мўлжалланган янги маҳсулотлар ишлаб чиқаришни ва хизматлар кўрсатишни ҳам кўзда тутади.

3. Иш билан бандликка кўмаклашувчи марказлар фаолиятини такомиллаштириш, бунда, энг авалло, ушбу марказлар тузилмасини мақбуллаштириш, глобал инқироз шароитларида устувор чора-тадбирларни белгилаб олиш, ижтимоий-иқтисодий ривожланиш вазифалардан келиб чиққан ҳолда аҳолини иш билан таъминлаш учун ажратилаётган молиявий маблағларни оқилона тақсимлаш

чора-тадбирлар амалга оширилиши талаб этилади.

Ўзбекистон Республикасида *иш билан банд бўлганлар*:

а) ёлланиб ишлаётганлар, шу жумладан ишларни тўлиқ бўлмаган вақти мобайнида ёки уйда иш ҳақи олиб бажараётган, шунингдек тўланадиган бошқа ишга, шу жумладан вақтинчалик ишга эга бўлган фуқаролар;

б) касаллик, таътил, қайта тайёргарлик, малака ошириш, ишлаб чиқаришнинг тўхтаб туриши туфайли, шунингдек қонун ҳужжатларига мувофиқ вақтинчалик ишда бўлмаган ходим учун иш жойи сақланиб қоладиган бошқа ҳолларда иш жойида вақтинчалик бўлмаган фуқаролар;

в) ўзини-ўзи мустақил равишда иш билан таъминловчи фуқаролар, тадбиркорлар, шу жумладан юридик шахс бўлмасдан тадбиркорлик фаолияти билан шуғулланувчи тадбиркорлар, кооператив аъзолари, фермерлар, шахсий ёрдамчи ва деҳқон хўжаликларида меҳнат билан банд бўлганлар, бевосита чорвачилик ва бошқа қишлоқ хўжалиги маҳсулотлари етиштирувчилар ва сотувчилар, шунингдек кўрсатиб ўтилган тоифадаги фуқароларнинг ишлаб чиқаришда қатнашадиган оила аъзолари;

г) Қуролли Кучларда, Миллий ҳавфсизлик ҳамда ички ишлар органлари ва қўшинларида хизматни, шунингдек муқобил хизматни ўтаётган фуқаролар;

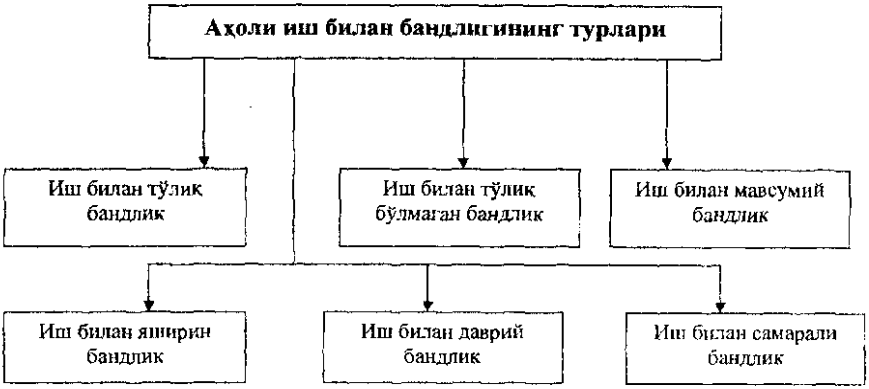
д) жамоат бирлашмаларида ва диний ташкилотларда ишлаётган, ўз фаолиятини қонун ҳужжатларига мувофиқ амалга ошираётган фуқаролар ҳисобланади[1].

Аҳолининг иш билан бандлигининг қуйидаги *турлари* фарқланади (4.5-расм):

1. *Иш билан тўлиқ бандлик* – меҳнатга қобилиятли аҳолининг ижтимоий фойдали меҳнатга энг кўп жалб этиш. Амалда бу ялпи бандлик бўлиб, бунда меҳнатга қобилиятли аҳолининг 90,0-92,0 % иш билан таъминланади. Яъни меҳнат қилишга муҳтожлар ва меҳнат қилишни хоҳловчилар деярли тўлиқ иш билан таъминланади. Бу иш кучига талаб ва таклифнинг мутаносиблигини англатади. Халқаро Меҳнат Ташкилоти иш билан тўла бандликка қуйидаги таъриф беради: "Иш билан тўла бандлик – меҳнат қила оладиган ва фаол иш қидираётган барча шахслар меҳнат бозорида ўзлари учун иш топа олишларини билдиради. Қулай иқтисодий

[1] Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2007 йил 24 майдаги 106-сон қарори. www.pravo.uz

муҳит, яъни иқтисодий ва молиявий барқарорлик, пулнинг кескин қадрсизланиб кетишига йўл қўймаслик иш билан бандлик учун энг зарур шарт-шароит ҳисобланади"[1].




**4,5-расм. Аҳоли иш билан бандлигининг турлари**

2. *Иш билан тўлиқ бўлмаган бандлик* иқтисодий фаол аҳолининг бир қисмигина ижтимоий фойдали меҳнат билан таъминланганлигини кўрсатади. Иш билан тўлиқ бўлмаган бандликнинг қуйидаги турлари фарқланади:

• *тўлиқ бўлмаган иш вақтида иш билан бандлик* (қисқартирилган иш куни, қисқартирилган иш ҳафтаси) – бу асосан молия-хўжалик аҳволи танглик ҳолатидаги корхоналарда малакали ва тажрибали ходимларни сақлаб туриш ҳамда ишсизликка йўл қўймаслик мақсадида қўлланилади;

• *тўлиқ бўлмаган иш ҳафтаси* – бу иш куни вақти узайтирилган ҳолда иш ҳафтасининг тўрт ярим кун, тўрт, уч кун қилиб белгилаб қўйилишидир. Мазкур тадбир одатдаги иш ҳафтасига нисбатан иш ўринлари сонини кўпайтириш мақсадида қўлланилади;

• *иш жойини тақсимлаш* – бу ҳам корхонадаги танглик ҳолатларида қўлланиб бир иш ўрнини икки ходимга улар ўртасида иш куни соатлари, иш ҳақи, ижтимоий имтиёзларни тақсимлаш тарзида амалга оширилади;

• *иш вақтининг муқобил тартиби* – бу ҳам иш ўрнини

[1] Костин Л.А. Международная Организация Труда. –М.: «Экзамен». 2002. –с.170.

тақсимлаш усулига ўхшаш, бироқ бу ҳолда ходимлардан бири бир ҳафта, иккинчиси кейинги ҳафта ишлашини назарда тутади.

3. *Иш билан мавсумий бандлик* дейилганда меҳнатга қобилиятли аҳоли табиий-иқлим хусусиятлари ҳисобга олинган ҳолда вақти-вақти (одатда муайян мавсумларда) ижтимоий фойдали меҳнатга жалб этилиши тушунилади.

4. *Иш билан яширин бандлик* ҳақ тўланмайдиган узоқ муддатли таътилда бўлганларнинг норасмий равишда (иш билан банд сифатида расман рўйхатга олинмасдан) турли савдо-сотиқ, аҳолига хизмат кўрсатиш билан машғул бўлишларидир.

5. *Иш билан даврий бандлик* муайян муддатда меҳнат фаолияти билан машғул бўлиш, муайян муддатда дам олишни билдиради. Иш билан бандликнинг бу тури асосан нефть, газ саноати, балиқчилик тармоқларида вахта усулида *ишловчиларни* назарда тутади.

6. *Иш билан самарали бандлик* аҳолининг иш билан бандликка эҳтиёжи мавжуд иш ўринларига мувофиқ келишининг сифат хусусияти бўлиб, иқтисодий нуқтаи назардан меҳнат ресурсларидан энг оқилона фойдаланишни, ижтимоий жиҳатдан меҳнат фаолиятининг инсон манфаатларига энг мувофиқ келишини билдиради.

Профессор И.И. Елисеева *иш билан бандликнинг* бу турлари *билан бирга иккиламчи* бандликни ҳам кўрсатади. Унинг фикрича, бу меҳнат фаолиятига жалб этилган иш кучидан қўшимча (иккиламчи) фойдаланишдир[1].

*Иш билан иккиламчи бандлик* амалда ўриндошлик ҳисобланиб, ходимнинг қўшимча даромадга эга бўлиш учун ўз иш кучини асосий иш вақтидан бўш вақтда таклиф этишини англатади.

Аҳоли иш билан бандлигининг даражаси икки усулда аниқланади.

1. Иш билан бандларнинг аҳоли умумий сонидаги улуши. У қуйидагича аниқланади:

$$Уб1 = Ау : Бс$$

2. Иш билан бандларнинг иқтисодий фаол аҳоли умумий сонидаги салмоғи:

$$Уб2 = Бс : (Бс + Ис),$$

[1] Статистика: Учебник /Под.ред.проф.Елисеевой И.И. -М.: «ВИТРЭМ», 2002. -С. 296.

бунда: Уб – иш билан бандларнинг улуши;

Ау – аҳолининг умумий сони;

Бс – иш билан бандлар сони;

Ис – ишсизлар сони.

Халқаро статистикада эса иш билан бандлик даражасини таҳлил этиш учун иқтисодий фаол аҳолининг даражаси асосий мезон ҳисобланади. Бу кўрсаткич аҳоли умумий сонида иқтисодий фаол аҳолининг улуши бўйича аниқланади:

$$Фа = (Бс + Ис) : Ау,$$

бунда: Фа – иқтисодий фаол аҳолининг улуши.

Иш билан бандлик таҳлил этилганида аҳоли турли тоифаларининг меҳнат фаолиятига жалб қилиниши даражаси ҳам катта аҳамиятга эгадир. Ана шундай ёндашув , хусусан, ёшлар ва аёлларга нисбатан қўлланилади.

Мамлакатнинг амалдаги қонунчилигида меҳнат жараёнига жалб этилган *ёшлар*нинг ижтимоий, иқтисодий, ҳуқуқий манфаатлари кафолатланган. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексида, жумладан, 18 ёшга тўлмаган ёшлар учун қуйидаги қўшимча кафолатлар белгиланган:

• улар белгиланган минимал иш ўринлари ҳисобидан иш ўринларига маҳаллий меҳнат органи ва бошқа органлар томонидан юборилган тақдирда иш берувчи бу ёшларни ишга жойлаштириш тартибида ишга қабул қилиши шарт;

• улар меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатларда катта ёшдаги ходимлар билан тенг ҳуқуқли бўлади, қонун ҳужжатларида белгиланган қўшимча имтиёзлардан фойдаланади;

• улар меҳнатидан соғлиғи, хавфсизлиги ёки ахлоқ-одобига зиён етказиши мумкин, жумладан, меҳнат шароити ноқулай, ер ости ва бошқа ишларда фойдаланиш, белгилаб қўйилган меъёрдан ортиқ оғир юк кўтаришлари ва ташишларига йўл қўйилмайди;

• уларни тунги вақтидан ташқари дам олиш кунларида ишларга жалб этиш тақиқланади;

• 16 дан 18 ёшгача бўлганлар иш вақтининг давомийлиги ҳафтасига 36 соатдан, 15 дан 16 ёшгача бўлганлар (таътил даврида ишлаётган 14 дан 16 ёшгача бўлган ўқувчилар) учун эса ҳафтасига 24 соатдан ошмайдиган қилиб белгиланади;

• 18 ёшга тўлмаганларнинг кундалик иш вақти

қисқартирилган ҳоллардаги меҳнатига ҳақ кундалик иш вақти тўлиқ бўлган чоғда тегишли тоифадаги ходимларга бериладиган миқдорда тўланади;

• 18 ёшга тўлмаган шахсларга камида 30 календар кунидан иборат йиллик таътил берилади;

• 18 ёшга тўлмаган ходимлар билан тузилган меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга фақат меҳнат органининг розилиги билан йўл қўйилади[1].

Шу билан бир қаторда ишни таълим билан бирга қўшиб олиб бораётганлар қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда иш жойидан ҳақ тўланадиган қўшимча таътилга чиқиш, қисқартирилган иш ҳафтаси шароитида ишлаш ва бошқа имтиёзлар олиш ҳуқуқига эгадир.

Ҳозирги вақтда мамлакатимизда иш билан банд бўлган аҳолининг 48,0 % ни хотин-қизлар ташкил этади.

Одатда иш билан бандлик деганда ижтимоий ишлаб чиқаришда меҳнат фаолияти билан шуғулланиш англанилса, аёлларга нисбатан эса бу "икки тарафлама иш билан бандлик", яъни уларнинг ижтимоий ишлаб чиқаришда, шунингдек оилавий-маиший соҳада бандлиги назарда тутилади. Ана шундан келиб чиққан ҳолда *аёллар иш билан бандлиги*нинг уч турини ажратиб кўрсатиш мумкин:

1. Ижтимоий ишлаб чиқаришда иш билан тўла бандлик.
2. Ижтимоий ишлаб чиқаришда иш билан тўлиқ бўлмаган бандлик.
3. Ижтимоий ишлаб чиқаришда иш билан банд бўлмаслик.

Бу уч турнинг ҳар бири касбий ҳамда ижтимоий – маиший соҳалардаги нисбатни билдиради.

Ижтимоий ишлаб чиқаришда иш билан тўлиқ бўлмаган бандликнинг аёллар учун ҳам, умуман жамият учун ҳам афзаллик томонлари мавжуд. Экспертларнинг ҳисоблашларича, келгусида аёллар учун иш билан бандликнинг бу тури асосийга айланади.

Иш билан тўлиқ бўлмаган бандликнинг турига Ўзбекистонда тобора оммалашиб бораётган касаначиликни мисол қилиб кўрсатиш мумкин.

Иш билан тўлиқ бўлмаган бандлик аёллар учун қуйидагилар сабабли маъқул тушади:

• аёлларнинг ижтимоий ишлаб чиқаришда иштирок этиши

[1] Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси. –Т.: "Иқтисодиёт ва ҳуқуқ дунёси", 2004. –Б. 118-120.

сақлаб қолинади, улар ўз салоҳиятлари, билим ва тажрибаларини намоён қилиш, ижтимоий алоқа ва муносабатларга эҳтиёжларини қондириш, меҳнат фаолиятидан мустақил даромад олиш имкониятига эга бўладилар;

• шу билан бирга аёлларда фарзандларини тарбиялаш, оилавий – маиший вазифаларини бажариш, таълим ва малака даражаларини ошириш, дунёқарашларини кенгайтириш учун нисбатан кўпроқ бўш вақт бўлади.

Иш билан тўлиқ бўлмаган бандлик жамият учун ҳам фойдалидир. Чунки:

• аёлларнинг меҳнат салоҳиятидан самарали фойдаланилади;

• мактабгача тарбия муассасаларининг етишмаслиги муаммосини ҳал қилиш имкониятлари кенгаяди;

• иш кучини такрор ҳосил қилиш, айниқса уни шакллантириш жараёнлари мақбуллашади.

### 4.3. Инсон потенциали ўсишининг аҳоли иш билан бандлиги даражасига таъсири

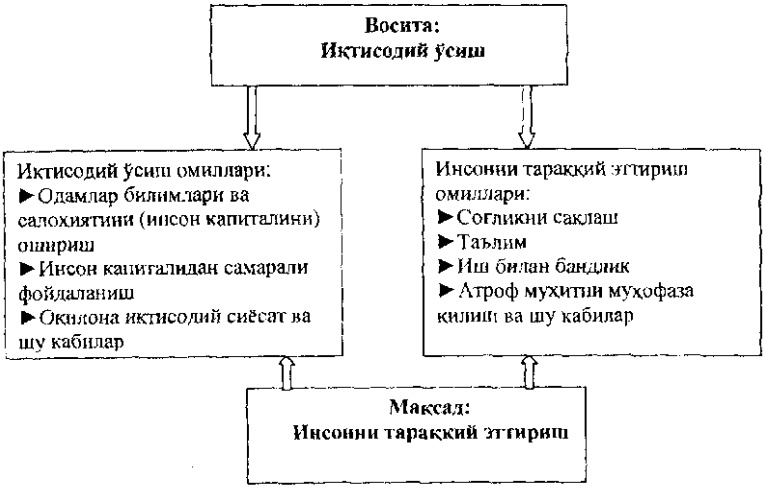
Тараққий этган давлатларнинг тажрибаси инсон потенциалини ривожлантиришга инвестициялар киритиш энг самарали эканлигини исботлаб турибди. Иқтисодчиларнинг ҳисоблаб чиқишларича, хусусан таълимга сарфланаётган ҳар бир доллар нисбатан қисқа муддатда 3–6 долларгача фойда келтирмоқда.

Ўзбекистон Республикаси Президенти И.А.Каримов XXI аср глобаллашув, дунё бозорида тобора кучайиб бораётган рақобат асри эканлигини, "бундай шароитда инсон капиталига йўналтирилаётган инвестиция ва қўйилмаларнинг ўсишини, ҳозирги замонда демократик тараққиёт, модернизация ва янгиланиш борасида белгиланган мақсадларга эришишда энг муҳим қадрият ва ҳал қилувчи куч бўлган билимли ва интеллектуал ривожланган авлодни тарбиялаш вазифасини доимо ўзининг асосий устувор йўналишлари қаторига қўядиган давлатгина ўзини намоён эта олиши мумкин"[1] деб алоҳида уқтирди.

Инсонни тараққий эттириш нуқтаи назаридан *иқтисодий ўсиш сифатининг* қуйидаги мезонларини ажратиб кўрсатиш мумкин (4.6-расм):

[1] Каримов И.А. Юксак билимли ва интеллектуал ривожланган авлодни тарбиялаш – мамлакатни барқарор тараққий эттириш ва модернизатсия килишнинг энг мухим шарти // Халк сўзи, 2012 йил 18 февраль.

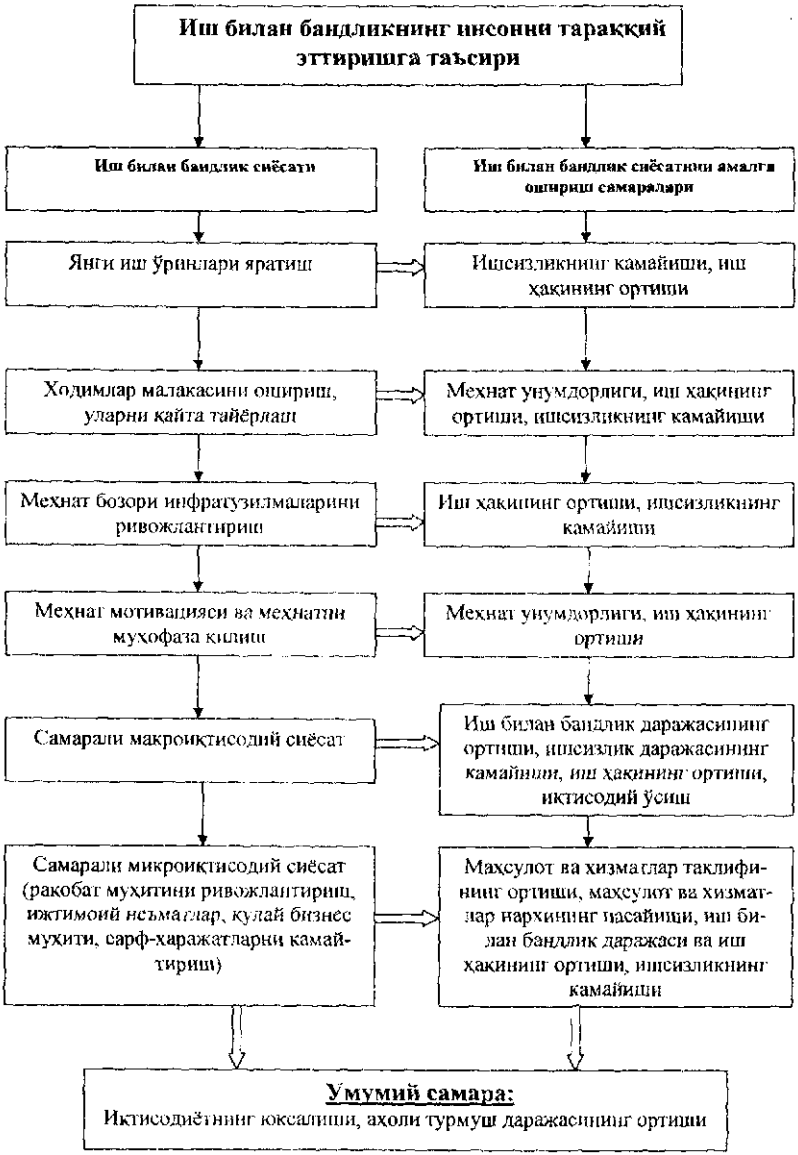
- Иш билан тўла бандликни таъминлаш.
- Турмуш кечириш учун маблағ кафолатланиши.
- Даромадлар ва ресурсларнинг оқилона тақсимланиши.
- Жамиятда ижтимоий тотувлик ва ҳамкорликнинг таъминланиши.
- Эркинлик ва демократия таъминланишининг кафолати.
- Барқарор ўсиш учун шарт–шароитнинг яратилиши.




**4.6–расм. Иқтисодий ўсиш ва инсонни тараққий эттириш**

Айни пайтда инсонни тараққий эттиришга тааллуқли бўлмаган *иш билан бандликсиз ўсиш* ҳам фарқланади . Бу янги иш ўринлари яратилмаган яъни иш билан бандликни таъминламаган ҳолда иқтисодий ўсиш.

Инсон ривожланиши концепцияси нуқтаи назаридан иш билан бандлик ҳал қилувчи аҳамиятга эгадир. Инсон меҳнат фаолиятини амалга оширар экан, муносиб турмуш кечириш учун даромад топади. Бу даромад эса инсонга фақат ўз салоҳиятини намоён этишни таъминлабгина қолмасдан, инсон капитали – таълим, соғлиқни сақлаш соҳаларига шахсий инвестициялар киритиш имконнини беради. Айни пайтда бевосита меҳнат фаолияти иш билан банд ҳар бир кишига ўзи томонидан жамғарилган инсон капиталини ижтимоий ишлаб чиқаришга сарф этишга хизмат қилади. Бу эса иқтисодиётни жадал суръатларида ривожлантириш ва халқ фаровонлигини оширишнинг асосий омилидир (4.7–расм).




**4.7-расм. Иш билан бандликнинг инсонни тараққий эттиришга таъсири.**

Ўзбекистонда аҳолининг қарийб 35,0 % ни 16 ёшгача бўлган болалар, 62,0 % дан зиёдини эса 30 ёшгача бўлган ёшлар ташкил этади. Бу ҳисобга олинган ҳолда мамлакатда Кадрлар тайёрлаш миллий дастури ишлаб чиқилди ва изчил амалга оширилмоқда.

Ушбу дастурга мувофиқ мамлакатда 12 йиллик умумий мажбурий бепул таълим тизими жорий этилди. Амалга оширилаётган моделнинг принципиал хусусияти умумтаълим мактабидаги 9 йиллик ўқишдан сўнг ўқувчилар кейинги 3 йил давомида ихтисослаштирилган касб-ҳунар коллежлари ва академик лицейларда таҳсил олиб, уларнинг ҳар бири умумтаълим фанлари билан бирга меҳнат бозорида талаб қилинадиган 2-3 та мутахассислик бўйича касб-ҳунар эгаллашмоқда.

Республикада таълим тизимини тубдан янгилаш ва ислоҳ этиш бўйича миқёси ва кўламига кўра улкан ишлар амалга оширилди. Қарийб 9,5 минг ёки мавжуд мактабларнинг деярли барчаси янгидан қурилди, капитал реконструкция қилинди ва замонавий ўқув-лаборатория асбоб-ускуналари билан таъминланди.

Ўзбекистоннинг ўрта махсус, касб-ҳунар таълими тизимида 1500 дан ортиқ янги касб-ҳунар коллежи ва академик лицей барпо этилди. Касб-ҳунар коллежларидаги замонавий ўқув-лаборатория, компьютер ва ишлаб чиқариш асбоб-ускуналари ўқувчилар учун умумий фанлар бўйича нафақат тўлиқ билимлар ҳажмини эгаллаш, айни вақтда ушбу ўқув юртларидаги замонавий техника ва технологияларни ўзлаштириш имконини ҳам беради.

Мамлакатдаги барча таълим, фан, маданият ва маърифат муассасалари таълим портали ва Интернетга уланган. Бу эса таълим жараёнига масофадан туриб ўқитиш усулларини, ўқувчи ёшлар учун ахборот-коммуникация хизматларининг кенг мажмуини жорий этиш имконини бермоқда.

Кадрлар тайёрлаш миллий дастурини амалга ошириш натижасида касб-ҳунар коллежлари ва академик лицейларни 2 миллион 300 мингдан зиёд ёшлар битириб чиқди. Биргина 2012 йилда 500 мингдан ортиқ ўқувчи ўрта тоифадаги мутахассис дипломини олади. Бу ёшлар нафақат иқтисодиётни модернизация ва диверсификация қилишнинг, айни вақтда мамлакат кадрлар таркибини сифат жиҳатидан янгилашнинг қудратли омили ҳисобланади.

Таълим жараёнини ислоҳ этиш ва меҳнат бозорида талаб қилинадиган юқори малакали кадрлар тайёрлашда олий ўқув

юртлари муҳим ўрин эгалламоқда. Бугунги кунда мамлакатдаги 59 та университет ва олий ўқув юртида 230 мингдан зиёд талаба таълим олмоқда.

Ўзбекистонда Вестминстер университети, Сингапур менежментни ривожлантириш институти, Турин политехника университети, Россия нефть ва газ университети, Москва давлат университети, Россия иқтисодиёт университети каби юксак халқаро обрў-эътибор ва чуқур тарихий илдизларга эга бўлган Европа ва Осиёнинг етакчи олий ўқув юртларининг филиаллари ташкил этилган. Ушбу олий ўқув юртларида машинасозлик, нефт-газ иши, ахборот технологиялари, иқтисодиёт ва бизнес бошқаруви, молиявий менежмент, тижорат ҳуқуқи каби меҳнат бозорида талаб юқори бўлган мутахассисликлар бўйича бакалавр ва магистрлар тайёрланмоқда ва уларнинг битирувчилари бутун дунёда тан олинадиган дипломларга эга бўлмоқда.

Умуман ҳозирги давр иқтисодиётида ишлаб чиқаришда қўшимча қиймат иш кучининг ишлаб чиқариш воситалари билан қўшилиши натижасида яратилиши сабабли ходимнинг малакаси, билимининг даражаси инсон капиталига инвестициялар киритишни кўпайтириш талаб этилади.

## 4.4. Давлатнинг аҳолини иш билан бандлиги соҳасидаги сиёсати

Иқтисодий назарияда аҳолининг иш билан бандлигини тартибга солиш давлатнинг меҳнат бозорида рўй бераётган жараёнларга аралашуви даражаси ҳамда меҳнат бозорини тартибга солиш усуллари ва тадбирлари нуқтаи назаридан тадқиқ этилади.

Меҳнат бозорини давлат томонидан тартибга солиш механизмларини шакллантириш зарурати иқтисодий ҳаётдаги тафовутлар, турли ижтимоий қатламлар манфаатлари, иқтисодий тизимларнинг ўзига хос хусусиятлари билан боғлиқдир[1].

Иш билан бандлик сиёсатини такомиллаштиришда давлат томонидан меҳнат бозорида мавжуд турли шарт-шароитлар ҳисобга олиниши зарур. Бундай ёндашувда меҳнат бозорини шунчаки: очиқ ёки ёпиқ, расмий ёки норасмий, айрим касб-ҳунар гуруҳлари меҳнат бозори ва бошқа мезон бўйича тасниф қилишнинг ўзи етарли эмас. Халқаро Меҳнат Ташкилоти мутахассисларининг

[1]К.Х. Абдурахмонов Меҳнат иқтисодиёти: олий ўқув юртлари учун дарслик. – Т.: «Меҳнат», 2009. 114- б.

фикрича, у ёки бу меҳнат бозорида давлат томонидан фаол сиёсат олиб бориш бўйича комплекс чора-тадбирларни ишлаб чиқиш ва амалга оширишда қуйидаги маълумотлар муҳим ҳисобланади:

• иш билан бандлар, иш билан банд бўлмаганлар, ишсизларнинг жинсий ва ёш таркиби;

• иш кучи сафига қўшилаётганларнинг ўртача ёши ва бунинг меҳнаткашлар малакаси даражасига таъсири;

• оила даромадида ёлланиб ишлашдан олинадиган иш ҳақи, давлат нафақалари, мустақил иш билан бандликдан, ижарадан, кўчмас мулкдан олинадиган даромадлар улуши;

• урбанизация даражаси ҳамда шаҳарлардаги расмий ва норасмий иш билан бандлик кўлами, қишлоқ хўжалигида ва қишлоқ хўжалигига тааллукли бўлмаган соҳаларда иш билан бандликнинг даражаси;

• корхоналарни уларнинг кўлами ва мулкчилик шаклига қараб таснифлаш;

• иқтисодиётнинг халқаро рақобат учун очиқлиги, шу жумладан, миллий даромадда савдонинг улуши ва хорижий инвестицияларнинг аҳамияти;

• меҳнат институтлари, шу жумладан, иш берувчилар ва меҳнаткашлар ташкилотларининг ривожланганлиги ва самарадорлиги;

• меҳнат қонунчилигининг кўлами, қамраб олиши ва даражаси, бу қонунчиликнинг ижро этилиши, меҳнаткашларнинг ижтимоий ҳимоя қилиниши ва ижтимоий суғурта.

Давлатнинг аҳолини иш билан таъминлашни тартибга солиш усуллари асосан уч гуруҳга таснифланади:

1. *Иқтисодий усуллар* (бюджет сиёсатида янги иш ўринлари яратишни рағбатлантириш учун иш берувчилар, айниқса тадбиркорларга имтиёзли кредитлар ажратиш, солиқ юкини камайтириш, ишга муҳтож аҳолини меҳнат бозорида рақобатбардош касбларга ўргатиш ва ҳоказоларни устувор йўналиш сифатида белгилаш).

2. Ташкилий усуллар (иш билан бандлик ва аҳолини иш билан таъминлаш хизматлари, меҳнат бозорига хизмат кўрсатувчи ахборот тизимларини, касбга йўналтириш ҳамда кадрларни тайёрлаш ва кайта тайёрлаш тизимларини шакллантириш ва ривожлантириш).

3. Маъмурий-қонунчилик усуллари (меҳнат шартномалари

тузиш, иш вақти, иш вақтидан қўшимча вақт иш давомийлигини тартибга солиш, иш билан бандлик давлат жамғармаларига мажбурий тўловларни жорий этиш, аҳолининг ночор қисми учун кафолатли иш жойлари сонини квоталаш ва ҳоказолар).

Айни пайтда давлатнинг аҳолини иш билан таъминлашга қаратилган сиёсати фаол бўлиши ва бўлмаслиги мумкин.

Аҳолини иш билан таъминлашга қаратилган фаол сиёсат шакли бўйича ишсизларни тезлик билан фаол меҳнатга қайтариш учун иш билан бандлик хизмати томонидан олиб бориладиган иш билан бандлик хизмати бўлиб, у қўйидагиларни ўз ичига олади: иш кучига талабни ошириш мақсадида турли молиявий манбалар ҳисобига янги иш ўринларини яратиш, корхоналарга қўшимча иш ўринларини яратиш мақсадида кредитлар бериш йўли билан иқтисодий барқарорликни таъминлаш, ишга жойлашишда ёрдам кўрсатиш, касбга тайёрлаш ва қайта тайёрлашга кўмаклашиш, мустақил меҳнат фаолияти билан шуғулланишни ривожлантириш, ишга жойлашиш ва касб соҳасида маслаҳатлар бериш, мактабни битириб чиққанларга ва бошқа минтақага кўчиб бориш учун субсидия бериш ва ҳоказо.

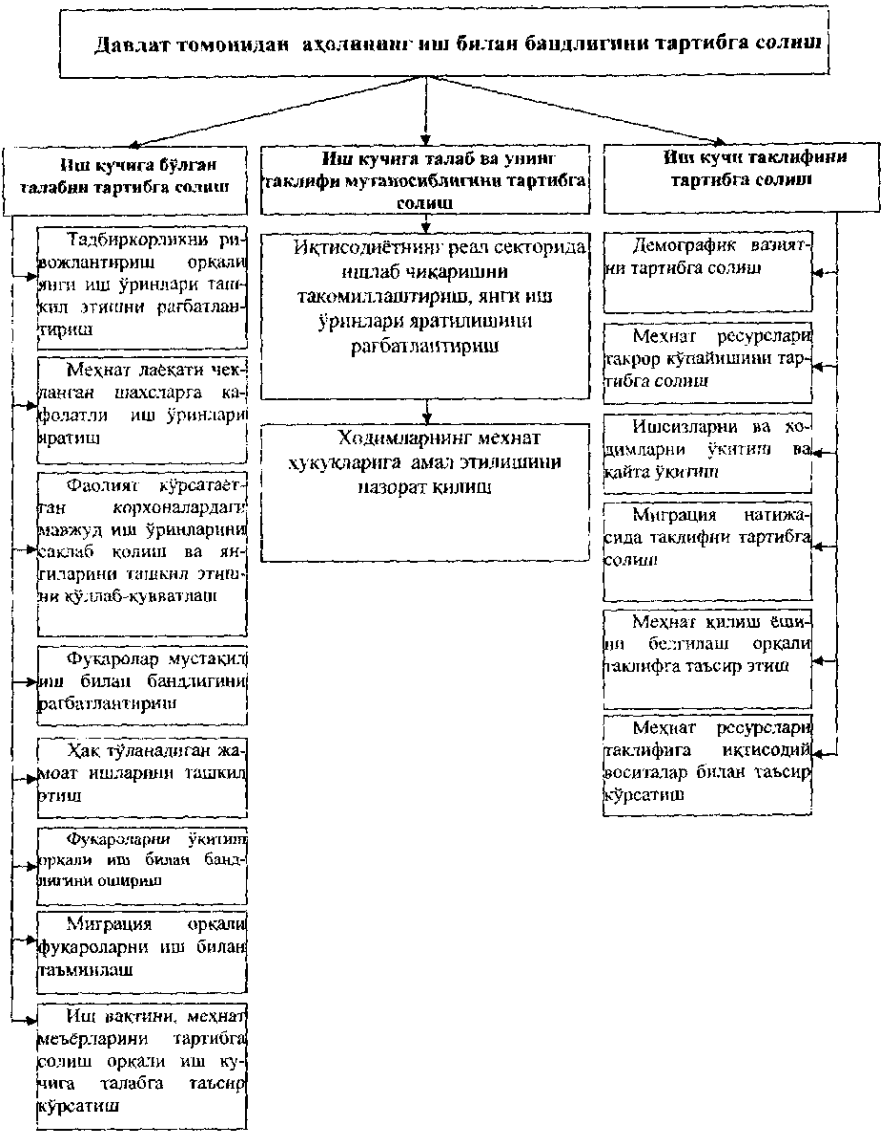
Аҳолини иш билан таъминлашга қаратилган фаол бўлмаган сиёсат, асосан, ишсизларга ижтимоий ёрдам кўрсатиш билан чекланади.

Меҳнат бозорини тартибга солишнинг ижтимоий-иқтисодий механизми ишчи кучига талаб ва таклиф нисбати бўйича мувозанатга эришиш, ишсизликни камайтириш, иш ҳақини тўлаш ва ташкил этиш борасида бозор субъектлари ўртасидаги муносабатлар, касбга тайёрлаш ва қайта тайёрлаш тизими, иш кучининг касбий ҳаракатчанлигини таъминлаш каби тадбирларни ўз ичига олади.

Мамлакатда демократик бозор ислоҳотлари ва иқтисодиётни либераллаштиришнинг ҳозирги босқичида аҳолининг иш билан самарали бандлигини тартибга солиш бўйича давлат сиёсати қуйидаги устувор йўналишларни қамраб олади (4.8-расм):

• иқтисодиётда таркибий ўзгаришлар ҳамда диверсификациялаш тадбирларини амалга ошириш, иқтисодиёт реал секторини қўллаб-қувватлаш;

• кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик, хизмат кўрсатиш ва сервис соҳасини жадал ривожлантиришни қўллаб-қувватлаш, уларда иш ўринлари сонини кўпайтириш мақсадида имтиёзли




**4.8-расм. Давлат томонидан аҳолининг иш билан бандлигини тартибга солиш**

кредитлар ажратиш, солиққа тортишда имтиёзлар бериш, яъни иш кучига талабни рағбатлантириш;

• аҳолининг иш билан бандлиги даражасини оширишнинг янги усул ва шаклларидан самарали фойдаланиш, хусусан, касаначиликни жадал ривожлантириш учун барча шарт-шароитларни яратиш;

• оилаларни иш кучи ортиқча бўлган минтақалардан иш кучи етарлича бўлмаган минтақаларга кўчиб ўтишлари учун субсидиялар бериш ва кредитлар ажратиш йўли билан меҳнат ресурслари ҳаракатчанлигини қўллаб-қувватлаш;

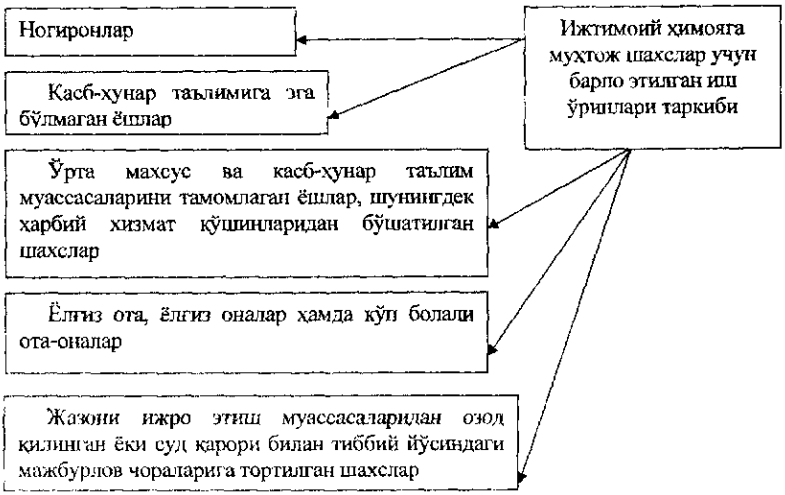
• янги иш ўринлари яратаётган иш берувчилар моддий манфаатдорлигини оширишнинг ҳуқуқий асосларини такомиллаштириш;

• меҳнат бозорида рақобатбардош бўлмаган ходимларни давлат томонидан ижтимоий муҳофаза қилиш.

Меҳнат бозорини тартибга солишнинг яна бир воситаси давлат дастурларидир. Давлат иқтисодий дастурлари меҳнат бозорини тартибга солиш қатор муаммоларни ҳал этишда етарли даражада самаралидир. Одатда дастурлар меҳнат бозорини ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришни кўзланган йўналишда амалга оширилади.

Аҳолининг иш билан бандлигини тартибга солишдаги давлат сиёсатининг энг муҳим йўналишларидан бири меҳнат бозорида рақобатбардош бўлмаган ва ижтимоий ҳимояга мухтож шахсларни ишга жойлаштириш бўйича чора-тадбирларни амалга оширишдир. Бунинг учун ижтимоий ҳимояга мухтож, иш топишда қийналадиган ва меҳнат бозорида тенг шароитларда рақобатлашишга қодир бўлмаган шахсларни корхоналар, муассасалар ва ташкилотларга ишга жойлаштириш учун уларда иш ўринларининг кафолатланган энг кам миқдори белгиланади.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1998 йил 1 декабрдаги 504-сон қарори билан тасдиқланган «Ижтимоий ҳимояга мухтож, иш топишда қийналадиган ва меҳнат бозорида тенг шароитларда рақобатлашишга қодир бўлмаган шахсларни ишга жойлаштириш учун иш жойларининг энг кам миқдорини белгилаш тартиби тўғрисида»ги Низомга мувофиқ фуқароларнинг ушбу тоифасига қуйидагилар киради (4.9-расм):




**4.9- расм. Ижтимоий ҳимояга муҳтож шахслар учун кафолатланган иш ўринлари таркиби**

• ўн тўрт ёшга тўлмаган болалари ва ногирон болалари бор ёлғиз ота, ёлғиз оналар ҳамда кўп болали ота-оналар;

• таълим муассасаларини тамомлаган ёшлар (улар таълим муассасасини тамомлагандан кейин бир йил давомида);

• Ўзбекистон Республикаси Қуролли Кучларидан, Ички ишлар вазирлиги, Миллий хавфсизлик хизмати ва Фавкулодда вазиятлар вазирлиги қўшинларидан бўшатилганлар;

• ногиронлар ва пенсия ёшига яқинлашиб қолган шахслар;

• жазони ижро этиш муассасаларидан озод қилинган ёки суд қарори билан тиббий йўсиндаги мажбурлов чораларига тортилган шахслар.

Ногиронлар учун иш ўринларининг энг кам миқдори ходимларнинг рўйхатдаги ўртача сони камида 34 кишини ташкил этадиган корхоналар учун, ижтимоий ҳимояга муҳтож шахсларнинг бошқа тоифалари учун эса, иш ўринларининг энг кам миқдори ходимларнинг рўйхатдаги ўртача сони 100 ва ундан ортиқ кишини ташкил этадиган корхоналар учун белгиланади.

Амалдаги қонунчиликка кўра, ижтимоий ҳимояга муҳтож шахслар учун барпо этилган ёки ажратилган меҳнат ўринларига жойлаштириш иш берувчи томонидан туман (шаҳар) Бандликка

кўмаклашиш ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш марказининг йўлланмаси бўйича ёки мустақил равишда амалга оширилади.

Ногиронлар учун барпо этиладиган ёки ажратиладиган иш жойларининг энг кам миқдори ходимларнинг рўйхатдаги ўртача сонининг камида 3,0 % миқдорида белгиланади. Ижтимоий ҳимояга муҳтож шахсларнинг бошқа тоифалари учун корхоналар томонидан яратиладиган ёки ажратиладиган иш ўринларининг энг кам сони корхоналарнинг салоҳияти ва уларнинг молиявий аҳволидан келиб чиқиб белгиланади. Бунда ижтимоий ҳимояга муҳтож шахслар учун, ногиронлардан ташқари, яратиладиган (ажратиладиган) иш ўринлари сони ходимларнинг рўйхатдаги ўртача сонининг 4,0 % гача белгиланади.

## Қисқача хулосалар

Иш билан бандлик - фуқароларнинг қонун ҳужжатларига зид келмайдиган ўз шахсий ва ижтимоий эҳтиёжларини қондириш билан боғлиқ, уларга иш ҳақи ёки меҳнат даромади келтирадиган фаолиятидир.

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 иш 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. Мазкур тамойил ҳар бир ходимнинг иш танлашида тўғри йўл тутишини, ҳар қандай маъмурий тарзда ишга жалб қилишни тақиқлашни кафолатлайди.

Аҳолини иш билан таъминлашга давлатнинг таъсир кўрсатиш турлари:

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; фаол бўлмаган таъсир кўрсатиш – иш билан банд бўлмаган аҳолига ижтимоий ёрдам кўрсатиш.

### Назорат ва муҳокама учун саволлар

1. Аҳолини иш билан таъминлашнинг ижтимоий-иқтисодий мазмуни нималардан иборат?
2. Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонунининг мазмун ва моҳиятини тушунтириб беринг.
3. Аҳолини иш билан таъминлашнинг қандай асосий турлари мавжуд?
4. Давлат аҳолининг иш билан бандлигини ошириш бўйича қандай тадбирларни амалга оширади?
5. Ижтимоий сиёсатнинг таркибий қисмлари нималардан иборат?
6. Аҳолининг иш билан бандлиги даражасини яхшилаш йўналишларини аниқлаб беринг?
7. Кимлар иш билан таъминланмаган аҳоли таркибига киради?
8. Ижтимоий ҳимояга муҳтож шахслар учун барпо этилган (ажратилган ёки банд қилиб қуйилган) иш ўрни таркибини кўрсатинг.
9. Бандлик жамғармаси қайси манбалар ҳисобига шаклланади?
10. Давлат ишсизларни иш билан таъминлаш борасида қандай тадбирларни амалга оширади?

### Адабиётлар

1. И.А.Каримов. Мамлакатимизда демократик ислоҳотларни янада чуқурлаштириш ва фуқаролик жамиятини ривожлантириш концепцияси. Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Қонунчилик палатаси ва Сенатининг қўшма мажлисидаги маърузаси. Т.: Ўзбекистон, 2010 – 56 бет

2. И.А.Каримов. Барча режа ва дастурларимиз Ватанимиз тараққиётини юксалтириш, халқимиз фаровонлигини оширишга хизмат қилади: 2010 йилда мамалакатимизни ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш якунлари ва 2011 йилга мўлжалланган энг муҳим устувор йўналишларга бағишланган Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг мажлисидаги маърузаси. – Т.: Ўзбекистон, 2011 – 48 бет.

3. Ўзбекистон Республикаси Президенти Ислом Каримовнинг Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Қонунчилик палатаси ва Сенатининг 2010 йил 12 ноябрдаги қўшма мажлисидаги "Мамлакатимизда демократик ислоҳотларни янада чуқурлаштириш ва фуқаролик жамиятини ривожлантириш концепцияси" мавзусидаги маърузасини ўрганиш бўйича ўқув-услубий мажмуа. Т.: "Иқтисодиёт", 2010 -281 бет.

4. Ўзбекистон Республикаси Президенти И.А.Каримовнинг 2010 йилда мамлакатимизни ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш якунлари ва 2011 йилга мўлжалланган энг муҳим устувор йўналишларга бағишланган Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг мажлисидаги "Барча режа ва дастурларимиз Ватанимиз тараққиётини юксалтириш, халқимиз фаровонлигини оширишга хизмат қилади" мавзусидаги маърузасини ўрганиш бўйича Ўқув-услубий мажмуа. – Т.: "Иқтисодиёт", 2011 – 377 бет

5. Q.X.Abdurahmonov va N.T.Shoyusupova. Mehnat iqtisodiyoti: ijtimoiy mehnat munosabatlari: Darslik. - T.: «TDIU», 2011- 420 bet

6. Q.X.Abdurahmonov , N.T.Shoyusupova , X.X.Abduramanov. Aholining ish bilan bandligi: O'quv-qo'llanma.-T.: «TDIU», 2011 - 230 bet

7. X.X.Abduramanov. Mehnat resurslari safarbarligi. O'quv-qo'llanma.-T.: «TDIU», 2011 -193 bet

8. Q.X.Abdurahmonov, X.XAbduramanov. Demografiya: O'quv-qo'llanma.-T.: «TDIU», 2011- 214 bet

9. Экономика и социология труда. Учебник. Под ред. А.Я.Кибанова. –М.: «ИНФРА-М», 2010 - 548 с.

10. Қ.Х. Абдураҳмонов Меҳнат иқтисодиёти. Дарслик. – Т. : «Mehnat», 2009 -763 бет

11. Н.Қ.Зокирова, Н.Т. Шоюсупова В.Т. Габзалилова, Г.Қ.Абдураҳманова. Аҳолини иш билан бандлигини тартибга солиш: Монография.-Т.: «ТДИУ»,2011- 200 бет

12. Ю.Г.Одегов, Г.Г.Руденко. Экономика труда. Учебник.-М.:Волтерс Клувер, 2010-800с.

13. А.Я.Кибанов. Управление трудовыми ресурсами. Учебник.-М.: «ИНФРА», 2010- 284 с.

14. Экономика труда. Учебное пособие. Под ред. Абдурахманова К.Х., Одегова Ю.Г.-Т.: 2010- 459 с.

15. Q.X.Abdurahmonov, SH.R Xolmo'minov., A.M Akbarov , A.B. Xayitov Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi ( o'quv qo'llanma ) – T.:

«O'zbekiston Yozuvchilar uyishmasi Adabiyot jamg'armasi nashriyoti», 2005 – 160 bet

16. http: // www.gov.uz – Ўзбекистон Республикасининг давлат портали.

17.http: //www.mineconomu.uz – Ўзбекистон Республикаси Иқтисодиёт вазирлигининг расмий сайти

18.http: // www.edu.uz – Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлигининг расмий сайти

19.http: // www.mexnat.uz – Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий ҳимоя қилиш вазирлигининг расмий сайти.

20. http: // www.stat.uz – Ўзбекистон Республикаси Давлат статистика қўмитасининг расмий сайти

21. http: // www.lex.uz – Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги қонунчилик ҳужжатларининг сайти

22. http: // www.eLibrary.ru – илмий электрон кутубхона сайти

23.http: // www.edu.uz – Ўзбекистон таълим сайти

24.http: // www ula.uzsci.net – Ўзбекистон Республикаси кутубхоналар ассоциациясининг сайти

25. http: // www.e-ilm.uz – масофадан туриб ўқитиш тизимининг сайти

26. http: // www.uzsci.net – илмий–таълим тармоғи

# *V боб.* ИШСИЗЛИК САБАБЛАРИ, УНИНГ ХУСУСИЯТЛАРИ, ИШСИЗЛИК ДАРАЖАСИНИ КАМАЙТИРИШ ЙЎЛЛАРИ

## 5.1. Ишсизликка доир назариялар ва уларнинг ҳозирги даврдаги талқини

Меҳнат бозори ва аҳолининг иш билан бандлиги билан узвий боғлиқ ижтимоий-меҳнат соҳасининг энг мураккаб муаммоларидан бири – ишсизликдир. *Ишсизлик – иқтисодий фаол, меҳнат қилишга лаёқатли ва меҳнат қилишни хоҳлайдиган аҳоли муайян қисмининг иш билан банд бўлмаслигидир.*

Халқаро Меҳнат Ташкилоти қоидаларига мувофиқ, ишлашга тайёр ва меҳнат қилишни хоҳлайдиган, даромад келтирадиган машғулотга эга бўлмаган шахс *ишсиз* ҳисобланади.

"Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида"ги Ўзбекистон Республикаси Қонунининг 3-моддасига мувофиқ: "16 ёшдан бошлаб то пенсия билан таъминланиш ҳуқуқини олишгача бўлган ёшдаги, ишга ва иш ҳақига (меҳнат даромадига) эга бўлмаган, иш қидирувчи шахс сифатида маҳаллий меҳнат органларида рўйхатга олинган, меҳнат қилишга, касбга тайёрлаш ва қайта тайёрлашдан ўтишга, малакасини оширишга тайёр меҳнатга қобилиятли шахслар ишсизлар деб эътироф этилади"[1] (5.1–расм).

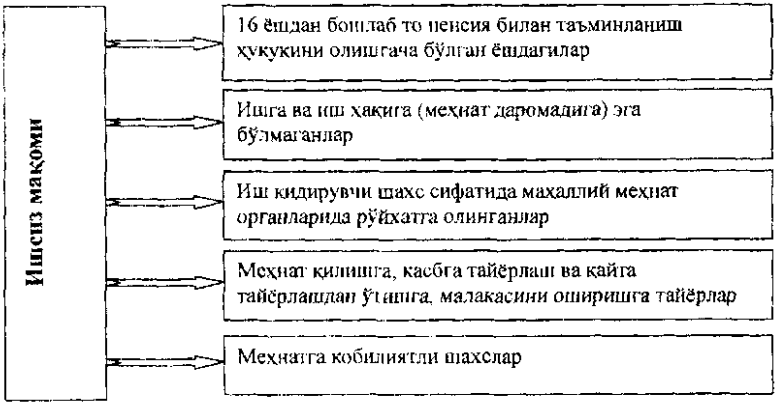
Ишсизлик, унинг моҳияти, сабаблари, турлари иқтисодий назарияда ҳар тарафлама ўрганилган.

*Иқтисодий назария классик мактаби* вакилларининг (Д.Рикардо, Ж.С.Милль, А.Маршалл ва бошқалар) фикрича, меҳнат бозоридаги рақобат мажбурий ишсизликни истисно этади. Бозор томонидан белгиланган иш ҳақига меҳнат қилишни хоҳлаган ҳар бир киши осонгина иш топа олади.

*Янги классик мактаб назариячилари* (Ж.Перри, М.Фелдстайн, Р.Холл ва бошқалар) фикрига кўра, меҳнат бозорида мувозанат, яъни иш кучига талаб ва унинг таклифи тенг бўлса, ишсизлик бўлмайди.

*Кейнсчилар* (Ж.М.Кейнс, Р.Годон ва бошқалар) ишсизлик мажбурий хусусиятга эга, аммо баъзи ҳолларда ихтиёрий бўлиши мумкин деган ғояни илгари сурганлар.

[1] Ўзбекистон Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 1998 йил, 5-6-сонлар, 166-167-бетлар.




**5.1–расм. Ўзбекистон Республикасида ишсиз мақоми**

Кейнсчилар назариясида иқтисодиётни давлат томонидан тартибга солиш, жумладан, меҳнат бозорини иш билан бандлик тизимининг қисми сифатида тартибга солиш масалаларига алоҳида эътибор қаратилади. Ж.М.Кейнс иш билан тўла бандликка эришишни давлат томонидан тартибга солишнинг энг асосий вазифаларидан бири, деб ҳисоблаган. У биринчи бўлиб мажбурий ишсизлик тўғрисидаги ғояни илгари сурди.

Ж.М. Кейнс ривожланган бозор хўжалигида миллий бойлик ортиб борган сари аҳолининг кўпчилиги томонидан олинган даромаднинг ҳаммаси истеъмол қилинмасдан, балки унинг бир қисми жамғариб борилади, деган хулосага келган. Жамғарилган маблағ инвестицияга айланиши учун самарали талаб, истеъмол ва инвестиция даражаси деб номланувчи муайян даража зарурдир[1].

*Монетарчилар* (М.Фридман, Ф.Кеген, Д.Майзельман, К.Бруннер, А.Мольцер ва бошқалар) иш билан бандлик фақат кутилмаган инфляция билан боғлиқ, чунки у ишсизликнинг табиий даражасини ўзгартиради, деган тушунчага асосланадилар. М.Фридманнинг ишсизликнинг табиий даражаси мавжудлиги тўғрисидаги хулосаси муҳим методологик аҳамиятга эгадир. Бу даража меҳнат бозори шароитлари билан қатъий чегаралаб қўйилган ва давлат сиёсати билан ўзгартирилиши мумкин эмас.

[1] *Кейнс Дж. Общая теория занятости, процента и денег.* – М.: 1978. – С.68.

Агар ҳукумат иш билан бандликни унинг табиий даражасини талабни кўпайтиришнинг анъанавий- бюджет ва кредит усуллари билан оширмоқчи бўлса, бу чоралар қисқа муддат самара келтириб, фақат нарх-наво кўтарилишига олиб келади.

М.Фридманнинг фикрига кўра, табиий ишсизлик макроиқтисодий омилларга боғлиқ эмас, балки микроиқтисодий омиллар билан изоҳланади[1].

*Институционал иқтисодиёт назариясида* (Т.Веблен, Ж.Гэлбрейт, Д.Коммонс ва бошқалар) меҳнат бозорига иқтисодиётнинг энг муҳим сектори сифатида қаралади. Т.Веблен бозорнинг тарихий ривожланишини таҳлил этар экан, индустриал жамият тараққий этиши билан рақобат кураши маркази товарлар ва хизматлар баҳоси учун кураш соҳасидан меҳнат баҳоси ва шароити учун курашиш соҳасига кўчишини аниқлади[2].

Мазкур йўналиш тарафдорлари давлат меҳнат бозоридаги режали сиёсатини бу ерда амал қиладиган институтлар орқали амалга ошириши зарур деган фикрда бўлганлар. Ж.Гэлбрейт давлат иш билан бандлик даражаси юқори бўлишидан манфаатдор, чунки бу ҳолат бюджетнинг даромад қисмини кўпайтиради ва мамлакат бойлигининг ортишини таъминлайди деб кўрсатган[3].

Институционал мактаб вакиллари қарашларини таҳлил этиш асосида уларнинг меҳнат бозорини тартибга солиш бўйича нуқтаи назарлари тўғрисида қуйидаги хулосага келиш мумкин. Яъни, шахс эркин ҳамда касб малакасини ошириш имкониятига эга бўладиган ижтимоий тартиб ўрнатиш учун ижтимоий-иқтисодий сиёсат қуйидаги вазифалар ҳал этилишини таъминлаши зарур:

• одамларнинг қобилиятига мувофиқ танлаган касбга ўқиш учун тенг имконият яратиш;

• ходимларнинг меҳнат жараёнига қўшилиш, малака ошириш, хизмат вазифаси бўйича кўтарилиш учун тенг имкониятлар яратиш;

• меҳнатни рағбатлантириш ходим ва унинг оиласи муносиб турмуш кечиришини таъминлайдиган даражада бўлиши;

• ходимлар билан иш берувчилар ўртасидаги меҳнат муносабатларини тартибга солиш.

---

[1] Friedman M. Money and Economic Development/ M.Friedman// 1973. № 4. –p.70.
[2] Веблен Т. Теория праздного класса. – М.: «Прогресс», 1984. –С.56.
[3] Д.Гэлбрайт. Экономическая теория и цели общества. -М.: «Наука». 1979. –С.406.

## 5.2. Ишсизлик турларининг таснифи

Иш билан бандликнинг замонавий назарияларига кўра, ишсизликка бозор иқтисодиётининг табиий ва ажралмас қисми сифатида қаралади. Шу муносабат билан *ишсизлик турлари* ва уларнинг хусусиятларини таҳлил этиш мақсадга мувофиқдир.

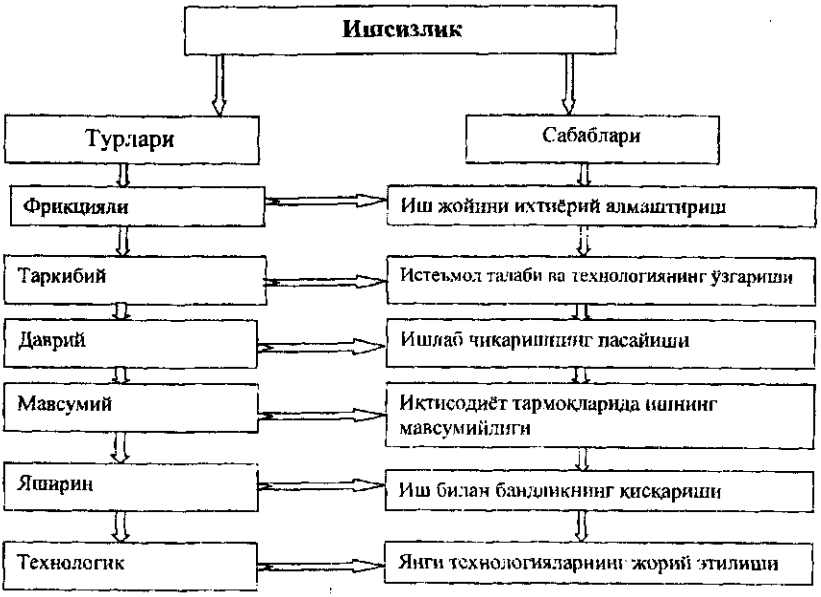
Ишсизлик турлари тадқиқотчилар томонидан хилма-хил талқин этилади. Уларнинг асосийлари қуйидагилардан иборатдир (5.2-расм);

1. *Фрикцияли* – у меҳнат таклифи ўзгариши билан боғликдир. Ҳозирги даврда фуқароларга фаолият тури ва иш жойини танлаш ҳуқуқи кафолатганлиги учун улар, одатда, бу ҳуқукларидан фойдаланадилар. Уларнинг айримлари иш жойларини ўз ихтиёрийларига кўра ўзгартиради, бошқалари ишдан бўшатилганликлари сабабли янги иш ўрни қидиради, яна баъзилар вақтинчалик, мавсумий ишларидан маҳрум бўлади, ёшлар эса илк бор меҳнат бозорига кириб келади.

Ишсизлар бу тоифаларининг айримлари ишга жойлашишга муваффақ бўлади, бошқалари иш излашни давом эттиради. Айни пайтда юқорида қайд килинган сабабларга мувофиқ ходимларнинг баъзиларини ишдан бўшатиш давом этади. Бу меҳнат бозорининг меҳнатга лаёқатли ва ишлашга тайёр ходимлар билан иш ўрниларини мутаносиб бўлишига қодир эмаслиги оқибатидир.

Фрикцияли ишсизлик муқаррар ва у бўлиши керак деб ҳисобланади. Чунки ишсизликнинг ушбу турида ишдан бўшаш ходимларнинг ихтиёрига кўра бўлади ва улар кўп ҳолларда иш ҳақи нисбатан кам бўлган иш жойларидан меҳнатга кўпроқ ҳақ тўланадиган иш жойларига ўтади.

2. *Таркибий.* Ишсизликнинг бу тури истеъмол талаби ўзгариши ва бунга мувофиқ равишда технология ҳамда иш кучига умумий талабнинг ўзгариши билан боғликдир. Технология ўзгариши натижасида қисқа муддатда янги ходимларни тайёрлаш ва мавжуд ходимларни қайта тайёрлаш қийин эканлиги учун иқтисодиёт турли тармоқларида иш кучига талаб ва унинг таклифи мутаносиблиги юзага келади. Таркибий ишсизлик узоқ давом этади ва иқтисодиёт учун номақбул ҳисобланади.




**5.2-расм. Ишсизлик турлари ва унинг сабаблари**

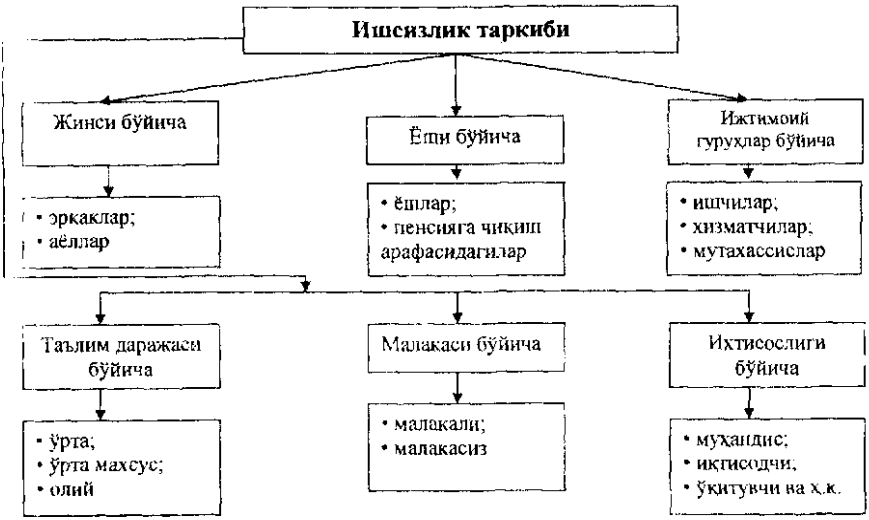
*3. Даврий.* Ишсизликнинг бу турига ишлаб чиқариш суръатлари пасайиши ва иқтисодиётга инвестиция киритиш ҳажмининг камайиши сабаб бўлади. Товарлар ва хизматларга талаб камайган шароитларда иш билан бандлик даражаси пасайиб, ишсизлик ортади.

*4. Мавсумий.* Ишсизликнинг бу тури иқтисодиёт тармоқларидаги, хусусан қишлоқ хўжалиги ишлаб чиқаришидаги ишнинг мавсумийлиги билан боғлиқ.

*5. Яширин.* Ишсизликнинг бу тури ҳам ишлаб чиқариш ўсиши суръатларининг пасайиши билан боғлиқ. Иш берувчилар малакали ишчиларни йўқотмаслик мақсадида уларни қисқартирилган иш куни, иш ҳафтасига ўтказади ёки иш ҳақи тўланмайдиган таътилга мажбуран чиқаради.

*6. Технологик.* Бу фан-техника тараққиёти билан боғлиқ бўлиб, ишлаб чиқаришга янги техника воситалари ўрнатилиши, замонавий технологиялар жорий қилиниши натижасида мавжуд ходимлар сони қисқартирилиши натижасида пайдо бўлади.

Ишсизлик турлари таснифининг мантиқий давоми унинг таркибини қуйидаги хусусиятларга мувофиқ таснифлашни тақозо этади (5.3-расм):




**5.3-расм. Ишсизлик таркиби**

- *жинси бўйича;*
- *ёши бўйича;*
- *ижтимоий гуруҳлар бўйича;*
- *таълим даражаси бўйича;*
- *малакаси бўйича;*
- *ихтисослиги бўйича.*

## 5.3. Ишсизлик даражаси ва унинг асосий кўрсаткичлари

*Ишсизлик даражаси* — меҳнат бозорининг айни пайтдаги аҳволи ҳақида ва унда муайян вақт мобайнида рўй берган ўзгаришлар тўғрисида тасаввур берадиган асосий кўрсаткичдир. Ишсизилик даражаси таҳлил этилаётган даврнинг боши (ёки охири) даги аҳволга кўра тегишли санада ишсизлик мақомига эга бўлган кишилар сонининг ($И_т$) ана шу санадаги иқтисодий фаол аҳоли сонига ($Фа_т$) нисбати сифатида аниқланади.

$$Ид_т = И_т : Фа_т \cdot 100{,}0\ \%,$$

бунда: $Ид_т$ – ишсизлик даражаси.

Меҳнат потенциалидан фойдаланишнинг ижтимоий-иқтисодий самарадорлигининг ошиши кўпроқ ишсизлик даражасига боғлиқ бўлиб, бу хорижий ва маҳаллий иқтисодий адабиётларда турлича талқин қилинган. Масалан, япон статистикасида ишсизлик даражаси (Ид) икки усулда аниқланади:

$$Ид = \frac{\text{ишсизлар сони}}{\text{ёлланма ишчилар + ишсизлар}} \qquad (1)$$

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

$$Ид = \frac{\text{ишсизлар сони}}{\text{иш билан бандлар + ишсизлар}} \qquad (2)$$

Иккинчи усулда ишсизлик меъёрсини аниқлашда меҳнатга лаёқатли аҳоли сонидан фойдаланилган. Лекин меҳнатга лаёқатли аҳолининг ҳаммаси ҳам иш жойларига эга бўлавермайди.

Фикримизча, ишсизлик даражасини ишсизлар сонини иқтисодий фаол аҳоли сонига бўлиш орқали аниқлаш мақсадга мувофиқдир:

$$Ид = \frac{\text{ишсизлар сони}}{\text{иқтисодий фаол аҳоли сони}} \times 100{,}0\ \%$$

*1. Ишсизлик даражасининг асосий кўрсаткичлари* қуйидагилардан иборат:

*а) рўйхатга олинган ишсизлик даражаси (Рид):*

$$Рид = Рис / Ифас \times 100 = Рис / (Бс+Рис) \times 100$$

*б) умумий ишсизлик даражаси (Уид):*

$$Уид = Иус / Ифас \times 100 = Иус / (Бс+Иус) \times 100$$

*в) тўлиқ ишсизлик даражаси (Тид):*

$$Тид = Шббс / Ифас \times 100,$$

бунда:

Рис – рўйхатга олинган ишсизлар сони (киши)

Ифас – иқтисодий фаол аҳоли сони (киши)

Иус – ишсизлар умумий сони (киши) меҳнатга лаёқатли аҳоли орасида танлама тарзда ўтказиладиган сўровлар натижасида аниқланади;

Шббс – шартли маънодаги иш билан банд бўлмаган фуқаролар сони (киши)

$$Шббс = (УТф - УАф): Хф)$$

бунда:

УТф – минтақа иқтисодий фаол аҳолисининг тадқиқ қилинадиган даврдаги иш вақти (киши-соатлар, киши-кунлар)нинг тўлиқ жамланма фонди;

УАф – амалда ишлаб берилган вақтнинг жамланма фонди;

Хф – бир нафар ходимнинг тадқиқ қилинаётган даврдаги иш вақти (соатлар, кунлар)нинг тўлик фонди.

2. *Ишсизликнинг давомийлиги (ой)* – таҳлил этилаётган даврнинг охирига келиб ишсиз мақомига эга бўлган шахсларнинг, шунингдек ушбу даврда ишга жойлашган ишсизларнинг иш излашларининг ўрта ҳисобдаги давомлилигини тавсифлайдиган миқдор.

3. *Меҳнат бозоридаги тигизлик коэффициенти* (Тк) бир бўш ўринга тўғри келадиган, рўйхатга олинган ишсизлар сони (Рис) билан аниқланади:

$$Тк = Рис : УБс$$

бунда:

УБс – мазкур даврдаги бўш иш ўринларининг жамланма сони.

Америкалик иқтисодчи Артур Оукен нотабиий ёки даврий ишсизликнинг салбий таъсирга эга эканлигини математик ҳолда

исботлаб берди. А.Оукен қонунига кўра, ишсизликнинг табиий даражаси 1,0 % га ошганда ялпи миллий маҳсулот 2,5 %га камаяди ёки 2,5 % ялпи миллий маҳсулот йўқолади. Демак, мос равишда уларнинг нисбати 1:2,5 га тенг. Шу нисбатга асосланиб, йўқотилган ялпи миллий маҳсулотнинг мутлақ қийматини аниқлаш мумкин.

### 5.4. Ишсизлик даражасини камайтиришнинг асосий йўналишлари

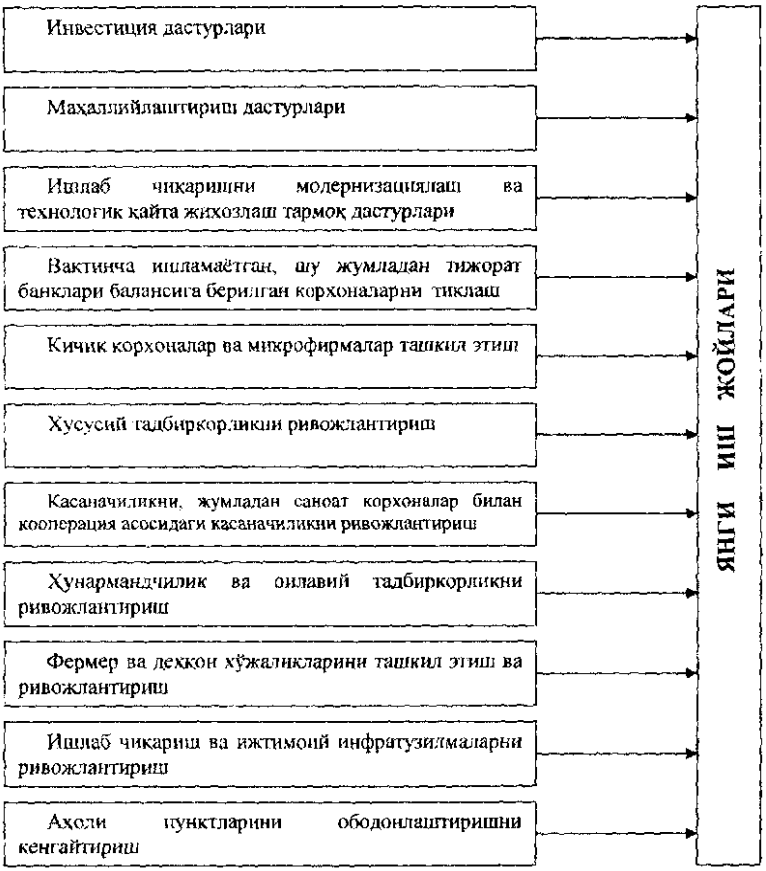
Ишсизлик даражасини камайтириш, биринчи навбатда, иш кучи таклифидан келиб чиққан ҳолда янги иш жойлари яратишга боғлиқдир. Мамлакатда янги иш ўринлари яратишнинг ўзига хос тизими яратилган.

Янги иш ўринлари инвестиция дастурлари, маҳаллийлаштириш дастурлари, ишлаб чиқаришни модернизациялаш ва технологик қайта жиҳозлаш тармоқ дастурлари, вақтинча ишламаётган корхоналарни, шу жумладан тижорат банклари балансига берилган корхоналарни тиклаш, кичик корхоналар ва микрофирмалар ташкил этиш, хусусий тадбиркорликни ривожлантириш, касаначиликни, энг аввало, саноат корхоналари билан меҳнат шартномаси бўйича кооперациялашга асосланган касаначиликни ҳамда ҳунармандчилик ва оилавий тадбиркорликни ривожлантириш, фермер ва деҳқон хўжаликларини, айниқса паррандачилик, баликчилик, асаларичиликка, шунингдек мева-сабзавот ва бошқа турдаги қишлоқ хўжалиги маҳсулотларини қайта ишлашга ихтисослашган тузилмаларни ташкил этиш ва ривожлантириш, ишлаб чиқариш ва ижтимоий инфратузилмаларни ривожлантириш, аҳоли пунктларини ободонлаштиришни кенгайтириш ҳисобига яратилмоқда (5.4 - расм).

Хусусан, 2011 йилда янги иш ўринларининг 64,0 % дан ортиги кичик бизнес, хусусий тадбиркорликни ривожлантириш ва фермерлик ҳаракатини кенгайтиришни рағбатлантиришни янада кучайтириш, жумладан уларга янги имтиёз ва преференциялар бериш, 28,0 % зиёди эса янги корхоналар ташкил этиш, касаначиликнинг турли шаклларини кенгайтириш ҳисобидан яратилди.

Ўзбекистонда иқтисодий ночор корхоналарни банклар балансига ўтказиб, уларни соғломлаштириш борасида қўлланган ноанъанавий ёндашув ўзини оқлади ва самарадорлигини кўрсатди. Тижорат банкларига берилган 164 та банкрот корхонадан 2012 йил

бошигача 156 тасида ишлаб чиқариш фаолияти тўлиқ тикланди, 110 та корхона янги инвесторларга сотилди. Бундай корхоналарни техник қайта жиҳозлаш ва модернизация қилиш ишларига тижорат банклари томонидан 275,0 миллиард сўм миқдорида инвестиция киритилди, натижада 22 мингдан зиёд иш ўрни яратилди.




**5.4-расм. Ўзбекистонда янги иш жойлари яратиш тизими[1].**

Кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликни жадал ривожлантириш Ўзбекистон иқтисодий сиёсатининг энг усутувор

[1] Муаллиф томонидан ишлаб чиқилган.

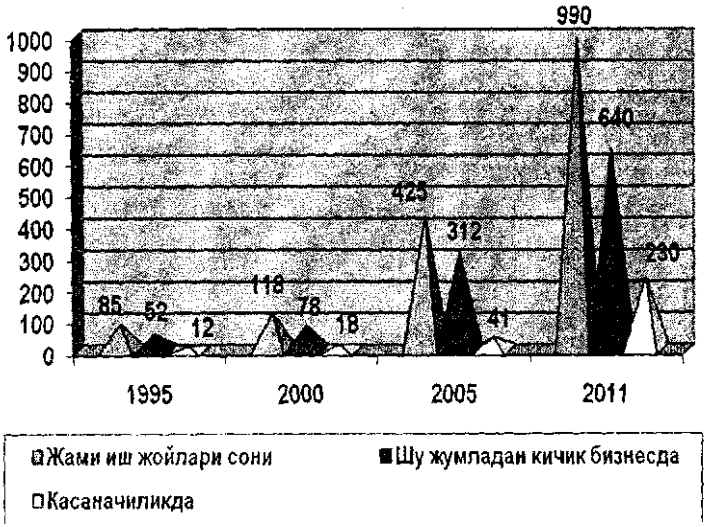
йўналишларидан бирига айланган. Бунда миллий анъаналар, ривожланган давлатларнинг тажрибаси, кичик бизнеснинг бозор конъюнктурасига жуда тез мослашиши, аҳолини иш билан таъминлаш ва даромадларини кўпайтиришдаги роли, шунингдек жамиятнинг ижтимоий - барқарорлигини таъминлашдаги аҳамияти ҳисобга олинган.

Иқтисодиётнинг ушбу соҳасини ҳар тарафлама қўллаб-қувватлаш, жумладан 2006-2011 йиллар мобайнида микрофирмалар ва кичик корхоналар учун ягона солиқ тўлови 12,0 % дан 7,0 %, 2012 йилда 6,0 % га, юридик шахслар учун фойда солиғи 15,0 % дан 10,0 % га туширилганида ўз ифодасини топди. Бундан ташқари, экология солиғи, ягона солиқ, ялпи даромад солиғи ва айрим бошқа солиқларнинг бекор қилиниши тадбиркорларга салмоқли маблағларни тежаш имконини бермоқда.

2012 йилга келиб жами иқтисодиётда банд бўлганларнинг 74,8% ёки 8913,5 минг нафар кишининг бандлиги кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик улушига тўғри келди.

Агар 1995 йилда мамлакатда 85,0 мингта янги иш жойи ташкил этилган бўлса, 2011 йилда бу кўрсаткич қарийб 1,0 млн. тага етди (5.5-расм). Фақат 2006-2011 йиллар мобайнида Ўзбекистон иқтисодиёти тармоқларида 3,8 млн.та янги иш жойи яратилди. Биргина Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги ҳузуридаги Иш билан бандликка кўмаклашувчи фонд ҳисобидан асосан олис жойларда хизмат кўрсатиш ва сервис, касаначилик ва оилавий тадбиркорлик соҳаларида янги иш жойлари яратишга 8,1 млрд.сўм маблағ ажратилди.

Янги иш жойлари яратиш муттасил кўпайтириб борилаётганлиги аҳолини иш билан таъминлаш зарур даражада бўлмоқда. 1990 йилдан 2011 йилгача бўлган даврда Ўзбекистонда иш билан банд аҳоли сони 3,7 млн.кишига кўпайди ва 2012 йил 1 январь ҳолатига 11,6 млн.кишини ташкил этди. Иш билан бандликнинг таркибида ҳам ижобий ўзгаришлар кузатилмоқда. Мамлакатда 1990 йилларнинг бошида иш билан бандлар умумий сонининг 60,0 % га якини давлат сектори улушига тўғри келган бўлса, бугунги кунда мазкур кўрсаткич 20,9 % ни ташкил этади, яъни, иш билан бандларнинг 79,1 % нодавлат секторида меҳнат қилмоқда.




**5.5-расм. Ўзбекистонда янги иш жойлари яратиш динамикаси (минг иш жойи ҳисобида).**

Мамлакатда ишсизлик даражаси Халқаро Меҳнат Ташкилотининг услубиёти асосида ҳисоблаб чиқилган ва у йўл қўйиш мумкин деб ҳисобланадиган - иқтисодий фаол аҳолининг 5,0 % доирасида ушлаб турилибди.

Ўзбекистонда ишсизларни ишга жойлаштириш бўйича етарли даражада самарали иш олиб борилмоқда, бу меҳнат бозорининг юқори даражадаги фаоллигининг далилидир.

Статистик маълумотларга кўра, 2007-2011 йилларда Бандликка кўмаклашувчи ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш марказларида мурожаат қилган фуқароларнинг ишга жойлаштирилиши даражаси 87,3-90,1 % ни ташкил этмоқда. Шуни таъкидлаш жоизки, ишга жойлашишнинг энг юқори даражаси (66,5%) ўрта маълумотлиларга тегишли. Бу маълум даражада меҳнат бозорининг хусусиятларидан далолат беради. Энг ёш гуруҳда (18 ёшгача) ишга жойлашиш даражаси 84,8 % ни, 19-29 ёшда эса 88,2 % ни ташкил этади.

**5.1-жадвал**

**Ўзбекистон Республикасида Бандликка кўмаклашиш ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш марказларига иш сўраб мурожаат қилганлар ва ишга жойлаштирилганларсони динамикаси***

| Ҳудудлар | Бандликка кўмаклашиш ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш марказларига иш сўраб мурожаат қилганлар сони, бирлик | | | Ишга жойлаштирилганлар сони, бирлик | | | Мурожаат қилганларга нисбатан ишга жойлаштирилганлар улуши, фоиз | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2007 й | 2009 й | 2011 й | 2007 й | 2009 й | 2011 й | 2007 й | 2009 й | 2011 й |
| Қорақалпоғистон Республикаси | 40151 | 47339 | 45115 | 36227 | 42976 | 43333 | 90,2 | 90,8 | 96,1 |
| *вилоятлар:* | | | | | | | | | |
| Андижон | 44852 | 55229 | 68236 | 39451 | 48313 | 62577 | 87,9 | 87,5 | 91,7 |
| Бухоро | 31976 | 39819 | 44475 | 27272 | 31668 | 40507 | 85,2 | 79,5 | 91,1 |
| Жиззах | 27693 | 32526 | 21457 | 23821 | 27957 | 18170 | 86,0 | 86,0 | 84,7 |
| Қашқадарё | 55603 | 58855 | 56419 | 49712 | 52175 | 50671 | 89,4 | 88,7 | 89,8 |
| Навоий | 29940 | 30269 | 23121 | 26220 | 26811 | 21373 | 87,5 | 88,6 | 92,4 |
| Наманган | 50010 | 58851 | 49655 | 41450 | 49861 | 45103 | 82,8 | 84,7 | 90,8 |
| Самарқанд | 53753 | 64355 | 76350 | 48708 | 59020 | 68360 | 90,6 | 91,7 | 89,5 |
| Сирдарё | 18367 | 20908 | 16210 | 15212 | 17725 | 14407 | 82,8 | 84,8 | 88,9 |
| Сурхондарё | 30695 | 38012 | 42689 | 28220 | 32911 | 38913 | 91,9 | 86,6 | 91,2 |
| Тошкент | 37216 | 43343 | 56743 | 33099 | 39203 | 52943 | 88,9 | 90,4 | 93,3 |
| Фарғона | 65777 | 76723 | 87934 | 57332 | 66596 | 77128 | 87,1 | 86,8 | 87,7 |
| Хоразм | 37055 | 46111 | 36291 | 28266 | 32073 | 31401 | 76,2 | 69,6 | 86,5 |
| Тошкент ш. | 34350 | 46158 | 36746 | 31545 | 38018 | 30805 | 91,8 | 82,4 | 83,8 |
| **Республика бўйича** | **557438** | **658498** | **661441** | **486535** | **565307** | **595691** | **87,3** | **85,8** | **90,1** |

** Жадвал Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги маълумотлари асосида тузилган.*

Шундай қилиб, иш излаб меҳнат муассасаларига мурожаат қилганлар, иш билан таъминланганлар сони йилдан-йилга ошиб, ишсизлар сони ва даражаси пасайиб бориши кўзга ташланади. Бунинг асосий сабаби:

– иқтисодий фаол аҳоли ва иш билан банд аҳолининг ўсиб бориши;

– меҳнат ресурсларининг юқори суръатларда ўсиши, меҳнат муассасалари хизматларининг яхшиланиши ва уларга иш излаб мурожаат қилаётганлар сонининг ошиши;

– меҳнат муассасалари таклиф этаётган кўплаб бўш иш ўринларининг мавжудлиги, фуқароларни ишга жойлаштириш фаолиятининг яхшиланиши ва бунинг натижасида иш излаб мурожаат қилганлар аксарият қисмининг ишга таъминланиши.

Ўзбекистон Республикасида Бандликка кўмаклашиш ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш туман (шаҳар) марказларига иш сўраб мурожаат қилганларни ишга жойлаштириш масаласига алоҳида эътибор қаратилган. 2007-2011 йилларда Бандликка кўмаклашиш ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш марказларига иш сўраб мурожаат қилганлар сони 18,6 фоизга, ишга жойлаштирилганлар сони эса 5,3 фоизга ортган. Шу ўринда айтиш жоизки, иш сўраб мурожаат қилганларга нисбатан ишга жойлашганлар улуши 87,3 фоиздан 90,1 фоизга кўпайган (5.1.-жадвал).

Меҳнат муассасалари томонидан фуқароларни ишга жойлаштириш билан бирга, меҳнат бозоридаги талаб ва таклифни мувофиқлаштириш, ишсиз фуқароларни турли касбларга тайёрлаш, пул тўланадиган жамоат ишларини ташкил этиш, меҳнат ярмаркалари уюштириш, меҳнат бозоридаги талабнинг ва таклифни тадқиқ қилиш, бу бозордаги талабни ўсишига кўмаклашиш, ҳукуматнинг меҳнат муносабатларидаги ижтимоий кафолатларини амалга ошириш бўйича кўп ишлар қилинмоқда.

Давлатнинг меҳнат бозоридаги фаол сиёсати фақат янги иш *жойлари ташкил этишни кўпайтириш билан бир қаторда* бошқа чора-тадбирларни ҳам камраб олади. Хусусан, ишсизликнинг фрикцион ва бошқа турлари ортишига йўл қўймаслик мақсадида меҳнат органлари томонидан ишга муҳтож фуқаролар:

- янги касбларга ўргатилади;
- мавжуд бўш иш жойларидан хабардор қилади;

*5.2-жадвал*

**Ўзбекистон Республикаси вилоятлари бўйича бир марталик ва мавсумий ишларни бажарадиган фуқаролар сони[1]**

**(минг киши)**

| Ҳудудлар | 2008 йил | | | 2009 йил | | | 2010 йил | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | жами | шу жумладан вақтинчалик | | жами | шу жумладан вақтинчалик | | жами | шу жумладан вақтинчалик | |
| | | бир марталик ишлар | мавсумий ишлар | | бир марталик ишлар | мавсумий ишлар | | бир марталик ишлар | мавсумий ишлар |
| Ўзбекистон | 1161,8 | 433,1 | 728,7 | 1183,7 | 445,8 | 737,9 | 1530,5 | 751,2 | 779,3 |
| Қорақалпоғистон | 90,4 | 51,9 | 38,5 | 90,5 | 52,5 | 38,0 | 79,0 | 44,1 | 34,9 |
| Вилоятлар: | | | | | | | | | |
| Андижон | 110,6 | 42,7 | 67,9 | 110,9 | 44,0 | 66,9 | 154,6 | 68,0 | 86,6 |
| Бухоро | 38,8 | 17,7 | 21,1 | 39,0 | 18,3 | 20,8 | 86,2 | 12,8 | 43,8 |
| Жиззах | 50,5 | 14,9 | 35,7 | 51,7 | 15,3 | 36,3 | 40,7 | 22,4 | 18,3 |
| Қашқадарё | 146,4 | 45,0 | 101,4 | 151,2 | 46,5 | 104,8 | 101,0 | 50,2 | 50,9 |
| Навоий | 38,9 | 12,9 | 26,0 | 38,9 | 13,3 | 25,6 | 36,5 | 17,5 | 18,9 |
| Наманган | 52,2 | 19,5 | 32,8 | 55,4 | 20,1 | 35,3 | 105,6 | 55,2 | 50,4 |
| Самарқанд | 94,8 | 43,9 | 50,9 | 103,4 | 45,3 | 58,1 | 242,0 | 15,9 | 126,1 |
| Сирдарё | 80,9 | 7,8 | 73,1 | 83,2 | 8,0 | 75,2 | 91,3 | 34,0 | 57,3 |
| Сурхондарё | 21,9 | 12,9 | 9,0 | 22,2 | 13,3 | 8,9 | 51,6 | 20,1 | 31,4 |
| Тошкент | 86,5 | 29,6 | 56,9 | 86,6 | 30,5 | 56,1 | 71,0 | 94,7 | 76,4 |
| Фарғона | 164,0 | 44,0 | 120,0 | 163,3 | 45,4 | 117,9 | 246,1 | 107,0 | 139,1 |
| Хоразм | 46,2 | 16,9 | 29,3 | 46,3 | 17,4 | 28,8 | 49,9 | 21,3 | 28,6 |
| Тошкент шаҳри | 139,6 | 73,5 | 66,1 | 141,1 | 75,8 | 65,1 | 74,9 | 58,3 | 16,6 |

Ишсизлик даврий хусусият касб этганда давлат бюджети, фискал, кредит-пул воситаларини ишга солади, яъни:

• иш билан таъминлашни кучайтириш учун иш берувчиларни янги иш жойлари яратишга рағбатлантиради;

[1] Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги маълумотлари //http: // www.mexnat.uz.

• тадбиркорларни қўллаб-кувватлаш мақсадида уларга солиқ, кредит ажратишда имтиёзлар беради;

• меҳнат биржаларига маблағ ажратишни кўпайтиради.

Меҳнатга лаёқатли аҳолини иш билан таъминлашнинг яна бир усули уларни бир марталик ва мавсумий ишларга жалб этишдир. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигининг маълумотлари ишга муҳтож меҳнат ресурсларининг аксарият қисми бир маротабалик ва мавсумий ишларга банд этилганлигини кўрсатади (5.2-жадвал).

Мазкур статистика маълумотлари 2010 йилда республика бўйича норасмий меҳнат бозорида иқтисодий фаол аҳолининг 13,5 % бир марталик ва мавсумий ишларга жалб этилганидан далолат беради. Ушбу ишлар барқарор иш ўрни вазифасини ўтамаса-да, аҳолининг маълум қисми учун даромад манбаи бўлиб хизмат қилмоқда.

## Қисқача хулосалар

*Ишсизлик – иқтисодий фаол, меҳнат қилишга лаёқатли ва меҳнат қилишни хоҳлайдиган аҳоли муайян қисмининг иш билан банд бўлмаслигидир.*

Ишсизлик турлари тадқиқотчилар томонидан хилма-хил талқин этилади. Уларнинг асосийлари қуйидагилардан иборатдир:

1.*Фрикцияли* – у меҳнат таклифи ўзгариши билан боғлиқдир. Ҳозирги даврда фуқароларга фаолият тури ва иш жойини танлаш ҳуқуқи кафолатганлиги учун улар, одатда, бу ҳуқуқларидан фойдаланадилар.

*2.Таркибий.* Ишсизликнинг бу тури истеъмол талаби ўзгариши ва бунга мувофиқ равишда технология ҳамда иш кучига умумий талабнинг ўзгариши билан боғлиқдир.

*3.Даврий.* Ишсизликнинг бу турига ишлаб чиқариш суръатлари пасайиши ва иқтисодиётга инвестиция киритиш ҳажмининг камайиши сабаб бўлади. Товарлар ва хизматларга талаб камайган шароитларда иш билан бандлик даражаси пасайиб, ишсизлик ортади.

*4.Мавсумий.* Ишсизликнинг бу тури иқтисодиёт тармоқларидаги, хусусан қишлоқ хўжалиги ишлаб чиқаришидаги ишнинг мавсумийлиги билан боғлиқ.

*5.Яширин.* Ишсизликнинг бу тури ҳам ишлаб чиқариш ўсиши суръатларининг пасайиши билан боғлиқ. Иш берувчилар малакали ишчиларни йўқотмаслик мақсадида уларни қисқартирилган иш куни, иш ҳафтасига ўтказади ёки иш ҳақи тўланмайдиган таътилга мажбуран чиқаради.

*6.Технологик.* Бу фан-техника тараққиёти билан боғлиқ бўлиб, ишлаб чиқаришга янги техника воситалари ўрнатилиши, замонавий технологиялар жорий қилиниши натижасида мавжуд ходимлар сони қисқартирилиши натижасида пайдо бўлади.

## Назорат ва муҳокама учун саволлар

1. Ишсизлик тушунчасининг ижтимоий-иқтисодий мазмуни нималардан иборат?
2. Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонунининг мазмун ва моҳиятини тушунтириб беринг?
3. Аҳолини иш билан таъминлашнинг қандай асосий турлари мавжуд?
4. Ишсизлик сабаблари ва унинг хусусиятлари мазмун ва моҳиятини тушунтириб беринг?
5. Ишсизлик даражасини камайтириш йўллари нималардан иборат?
6. Ишсизлик турларининг таснифи моҳиятини тушунтириб беринг?
7. Ишсизлик даражаси ва унинг асосий кўрсаткичлари қандай аниқланади?
8. Ишсизлик даражасини камайтиришнинг асосий йўналишлари нималардан иборат?

## Адабиётлар

1. И.А.Каримов. Мамлакатимизда демократик ислоҳотларни янада чуқурлаштириш ва фуқаролик жамиятини ривожлантириш концепцияси Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Қонунчилик палатаси ва Сенатининг қўшма мажлисидаги маърузаси. Т.: Ўзбекистон, 2010 – 56 бет. И.А.Каримов. Барча режа

ва дастурларимиз Ватанимиз тараққиётини юксалтириш, халқимиз фаровонлигини оширишга хизмат қилади: 2010 йилда мамалакатимизни ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш якунлари ва 2011 йилга мўлжалланган энг муҳим устувор йўналишларга бағишланган Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг мажлисидаги маърузаси. – Т.: Ўзбекистон, 2011. – 48 бет

2. Ўзбекистон Республикаси Президенти Ислом Каримовнинг Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Қонунчилик палатаси ва Сенатининг 2010 йил 12 ноябрдаги қўшма мажлисидаги "Мамлакатимизда демократик ислоҳотларни янада чуқурлаштириш ва фуқаролик жамиятини ривожлантириш концепцияси" мавзусидаги маърузасини ўрганиш бўйича ўқув-услубий мажмуа. Т. "Иқтисодиёт" 2010 -281 бет

3. Ўзбекистон Республикаси Президенти И.А.Каримовнинг 2010 йилда мамлакатимизни ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш якунлари ва 2011 йилга мўлжалланган энг муҳим устувор йўналишларга бағишланган Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг мажлисидаги "Барча режа ва дастурларимиз Ватанимиз тараққиётини юксалтириш, халқимиз фаровонлигини оширишга хизмат қилади" мавзусидаги маърузасини ўрганиш бўйича ўқув-услубий мажмуа. – Т. "Иқтисодиёт", 2011 – 377 бет

4. Q.X.Abdurahmonov va N.T.Shoyusupova. Mehnat iqtisodiyoti: ijtimoiy mehnat munosabatlari: Darslik. - T.: «TDIU», 2011- 420 bet

5. Q.X.Abdurahmonov, N.T.Shoyusupova, X.X.Abduramanov. Aholining ish bilan bandligi: O'quv qo'llanma.-T.: «TDIU», 2011 - 230 bet

6. X.X.Abduramanov. Mehnat resurslari safarbarligi. O'quv-qo'llanma.-T.: «TDIU», 2011 -193 bet

7. Q.X.Abdurahmonov, X.XAbduramanov. Demografiya: O'quv-qo'llanma.-T.: «TDIU», 2011.- 214 bet

8. Экономика и социология труда. Учебник. Под ред. А.Я.Кибанова. –М.: «ИНФРА-М», 2010. - 548 с.

1. Қ.Х. Абдураҳмонов. Меҳнат иқтисодиёти. Дарслик. – Т. : «Mehnat», 2009 -763 бет

9. Н.Қ.Зокирова, Н.Т.Шоюсупова, В.Т.Габзалилова, Г.Қ.Абдураҳманова. Аҳолини иш билан бандлигини тартибга солиш: Монография.-Т.: «ТДИУ», 2011- 200 бет

10. Ю.Г.Одегов, Г.Г.Руденко. Экономика труда. Учебник.-М.: «Волтерс Клувер», 2010.-800с.

11. А.Я.Кибанов. Управление трудовыми ресурсами. Учебник.-М.: «ИНФРА», 2010- 284 с.

12. Экономика труда. Учебное пособие. Под ред. Абдурахманова К.Х., Одегова Ю.Г.-Т.: 2010.- 459 с.

13. Q.X.Abdurahmonov, SH.R.Xolmo'minov., A.M.Akbarov, A.B. Xayitov. Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi (o'quv qo'llanma ) – T.: «O'zbekiston Yozuvchilar uyushmasi Adabiyot jamg'armasi nashriyoti», 2005. – 160 bet

14. http:// www.gov.uz – Ўзбекистон Республикасининг давлат портали.

15. http://www.mineconomu.uz – Ўзбекистон Республикаси Иқтисодиёт вазирлигининг расмий сайти

16. http:// www.edu.uz – Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлигининг расмий сайти

17. http:// www.mexnat.uz – Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий ҳимоя қилиш вазирлигининг расмий сайти.

18. http:// www.stat.uz – Ўзбекистон Республикаси Давлат статистика қўмитасининг расмий сайти

19. http:// www.lex.uz – Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги қонунчилик ҳужжатларининг сайти

20. http:// www.eLibrary.ru – илмий электрон кутубхона сайти

21. http:// www.edu.uz – Ўзбекистон таълим сайти

22.http:// www ula.uzsci.net – Ўзбекистон Республикаси кутубхоналар ассоциациясининг сайти

23. http:// www.e-ilm.uz – масофадан туриб ўқитиш тизимининг сайти

24. http:// www.uzsci.net – илмий–таълим тармоғи

## *VI боб.* МЕҲНАТНИ ТАШКИЛ ЭТИШ ВА МЕЪЁРЛАШ

### 6.1. Меҳнатни ташкил этиш ва меъёрлашнинг моҳияти

Меҳнат ижтимоий ҳодиса сифатида алоҳида корхона, иқтисодиёт тармоғи, умуман жамият миқёсида ташкил этилишини талаб этади. Иқтисодий адабиётда меҳнатни ижтимоий ташкил этиш деганда меҳнат фаолияти соҳалари, демак ижтимоий ишлаб чиқариш билан бошқа ноишлаб чиқариш бўлмаган тармоқлар ўртасида табиий, оқилона нисбатни шакллантириш ва сақлаб туриш англанади.

Ижтимоий меҳнатни ташкил этиш:

• ишлаб чиқариш ва ноишлаб чиқариш бошқа бўлмаган тармоқлар ўртасида;

• тармоқлар ва тармоқлараро;

• алоҳида корхоналар ва уларнинг бўлинмаларида (цехлар, участкалар ва бошқаларда);

• ходимлар ўзларининг меҳнатини ташкил қилишни назарда тутади.

*Корхонада меҳнатни ташкил этиш* – бу ходимларнинг меҳнат жараёнида ишлаб чиқариш воситалари билан ҳамда ўзаро муносабатларнинг тизимидир.

*Бу тизим унсурлари* қуйидагиларни қамраб олади (6.1–расм):

• ходимларни танлаш, тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш;

• меҳнат тақсимоти – ходимларни иш жойларига тақсимлаш ва улар меҳнат фаолиятини белгилаб қўйиш;

• меҳнат кооперацияси – ходимлар ўртасида ишлаб чиқариш алоқалари тизимини яратиш;

• иш жойларини ташкил этиш;

• меҳнат фаолиятининг оқилона усулларини ишлаб чиқиш;

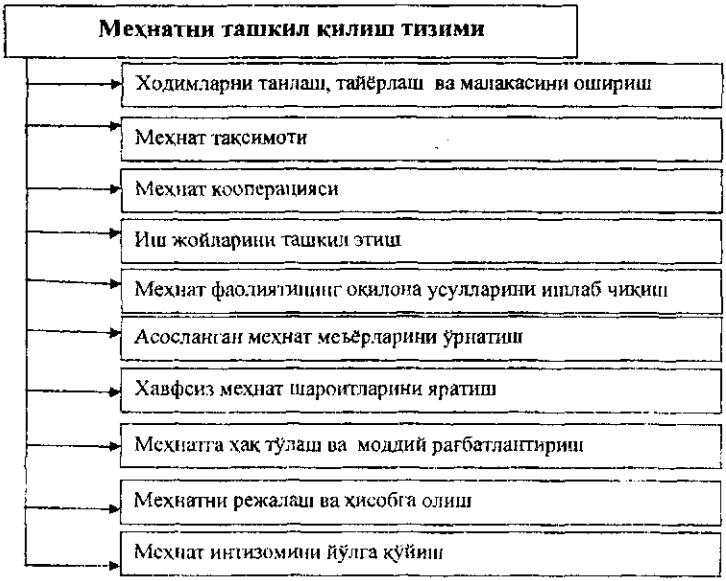
• асосланган меҳнат меъёрларини ўрнатиш;

• хавфсиз меҳнат шароитларини яратиш;

• меҳнатга ҳақ тўлаш ва ходимларни моддий рағбатлантиришни ташкил қилиш;

• меҳнатни режалаш ва ҳисобга олиш;

• меҳнат интизомини йўлга қўйиш.




**6.1–расм. Корхонада меҳнатни ташкил қилиш тизими**

*Ходимлар билан ишлаш* меҳнатни ташкил қилишнинг таркибий қисмидир, чунки уларнинг муайян иш қобилиятисиз, касб малакасисиз ишлаб чиқаришнинг самарали бўлишини тасаввур қилиб бўлмайди. Энг аввало, ҳар бир иш жойига муносиб ходим танлаш талаб қилинади.

Замонавий ишлаб чиқариш учун ходимлар касб-ҳунар коллежлари тизими ва ишлаб чиқаришда ўқитиш орқали тайёрланади. *Ишлаб чиқаришда ходимларни тайёрлаш* уларни иш жойларида зарур иш операцияларини бажариш ва кўникмаларни ҳосил қилишга ўргатишдан иборатдир.

Ходимларни *қайта тайёрлаш* ишлаб чиқаришда янги технологияларни жорий қилиш муносабати билан уларни янги касбларга ўқитишдир.

Ходимларни *иккинчи касбга ўқитиш* меҳнат унумдорлигини ошириш, меҳнат мазмунини бойитиш мақсадида амалга оширилади.

Замонавий ишлаб чиқариш ходимлар касб малакасини муттасил ошириб боришни талаб қилади. Шу мақсадда

ходимларнинг *малакасини ошириш* тизими яратилган. Бу тизим малака ошириш курсларидан иборатдир.

*Меҳнат тақсимоти* меҳнатни ташкил қилишнинг муҳим унсури ҳисобланади. Бу ишлаб чиқариш мақсадларидан келиб чиққан ҳолда ҳар бир ходим ва ҳар бир ишлаб чиқариш бўлинмасига хизмат вазифалари, иш турлари, технологик операциялар бўлиб берилади (6.2–расм).

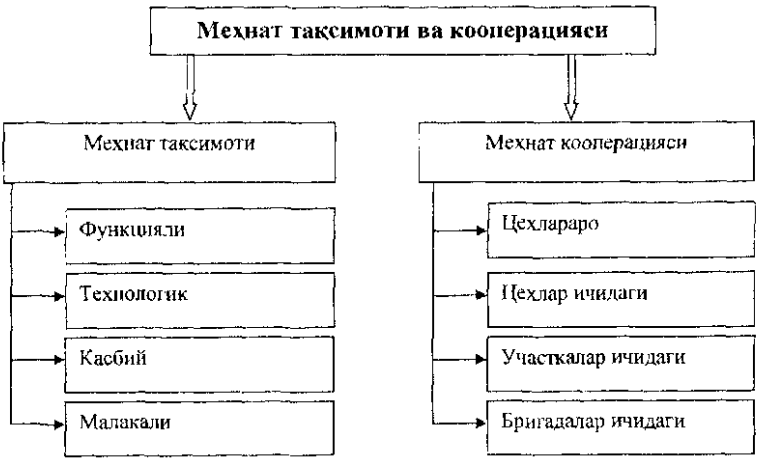
Меҳнат тақсимотининг қуйидаги *турлари* фарқланади:

*функцияли* – ходимларнинг ишлаб чиқаришдаги функцияларидан келиб чиққан ҳолда улар ишчилар, хизматчилар, шогирдлар ва ҳоказоларга бўлинади;

*технологик* – бу иш ва маҳсулот турлари, технологик операциялар бўйича тақсимотдир. Меҳнат тақсимотининг бу тури иш мазмунини белгилайди. Ходим меҳнат жараёнида тор ихтисослашиш асосида иштирок этса, унинг ишида зерикарлилик, кенг ихтисослашишида эса ишни сифатсиз бажариш эҳтимоли пайдо бўлади;

*касбий* – меҳнат тақсимотининг бу туридан келиб чиққан ҳолда ишлаб чиқаришда турли касб–кордагиларга эҳтиёж аниқланади;

*малакали* – ходимлар касб малакаси ва иш тажрибасидан келиб чиққан ҳолда ихтисосликлар ва касблар бўйича тақсимланади.




**6.2-расм. Меҳнат тақсимоти ва кооперацияси турлари**

*Меҳнат кооперацияси* меҳнат тақсимоти билан узвий боғлиқдир. Меҳнат кооперациясининг қуйидаги турлари мавжуддир:

*цехлараро кооперация* – корхона пировард маҳсулотини ишлаб чиқаришни таъминлаш мақсадида цехларнинг ихтисослашишидир;

*цехлар ичидаги кооперация* – цех пировард маҳсулотини ишлаб чиқариш учун ихтисослашган участкаларнинг кооперациялашувидир;

*участкалар ичидаги кооперация* – участкага топширилган вазифаларни бажариш учун ишлаб чиқариш бригадалари ёки алоҳида ходимларнинг кооперациялашувидир;

*бригадалар ичидаги кооперация* – ишлаб чиқаришнинг бу бўлинмаси учун ягона бўлган топшириқни бажариш мақсадида жамоавий масъулиятни белиглайдиган кооперациялашувидир.

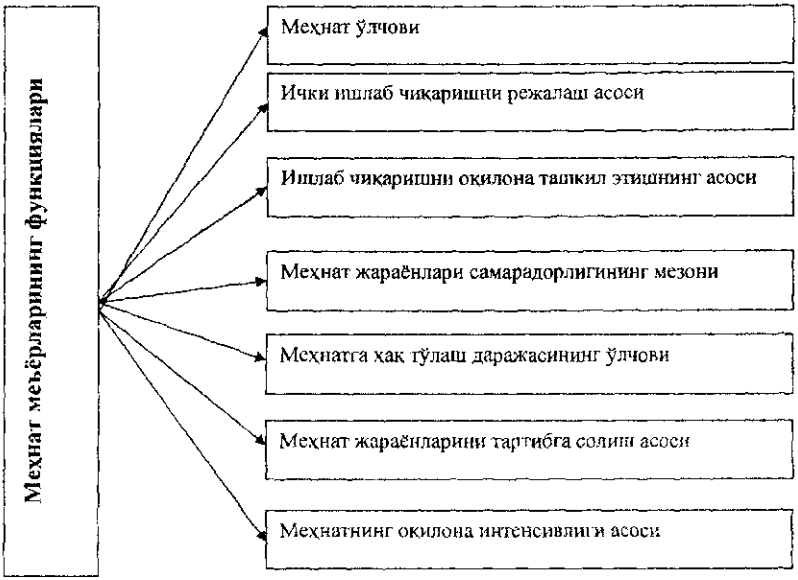
*Меҳнатни меъёрлаш* корхонада ишлаб чиқаришни ташкил этишнинг таркибий қисми ҳисобланади. Меҳнатни меъёрлаш деганда бирор ишни бажариш учун илмий асосланган меъёрни белгилаш тушунилади. Меъёрларни илмий асослаш ишлаб чиқаришнинг техник ва технологик имкониятларини, қўлланилаётган меҳнат предметларини, меҳнат усуллари, ишнинг интенсивлиги, меҳнат шароитларини ҳисобга олишни назарда тутади.

*Меҳнат меъёрлари* ёрдамида ишлаб чиқариш операцияларини бажариш учун меҳнат сарфи, талаб этиладиган ходимлар сони ва меҳнат таркиби ҳисоблаб чиқилади.

Ишлаб чиқариш жараёнларини самарали ташкил этиш ва уларни бошқаришнинг муҳим унсури бўлган меҳнат меъёрлари қатор муҳим функцияларни бажаради (6.3–расм).

Меҳнатни меъёрлаш, энг аввало, меҳнат жараёнида у ёки бу меҳнат операциясини бажариш учун талаб этиладиган меҳнат сарфини ҳисобга олади, *меҳнат ўлчовини* белгилайди. Яъни меҳнат меъёрси шахсий ва жамоавий меҳнат унумдорлигининг аниқ ва бевосита мезони ҳисобланади.

Меъёрлаш ёрдамида *ички ишлаб чиқариш режаланади*, цехлар, участкалар, алоҳида иш жойларининг ишлаб чиқариш меъёрлари ҳисоблаб чиқилади.




**6.3–расм. Меҳнат меъёрларининг функциялари**

Меҳнат меъёрлари *ишлаб чиқаришда меҳнатни ташкил этишнинг асоси* вазифасини ўтайди. Меъёрларни ҳисоблаб чиқиш асосида ишларни бажаришнинг, иш жойларини ташкил этиш ва уларга хизмат кўрсатишнинг оқилона тартиби белгиланади.

Меҳнат меъёрлари, *ишга ҳақ тўлаш мезонларини* ҳам белгилайди. Меҳнатни меъёрлаш иш ҳақини ташкил этишнинг унсурларидан бири сифатида иш ҳақи миқдорига қанча меҳнат сарфланиши ва унинг натижаси тўғри келиши кераклигига аниқлик киритади.

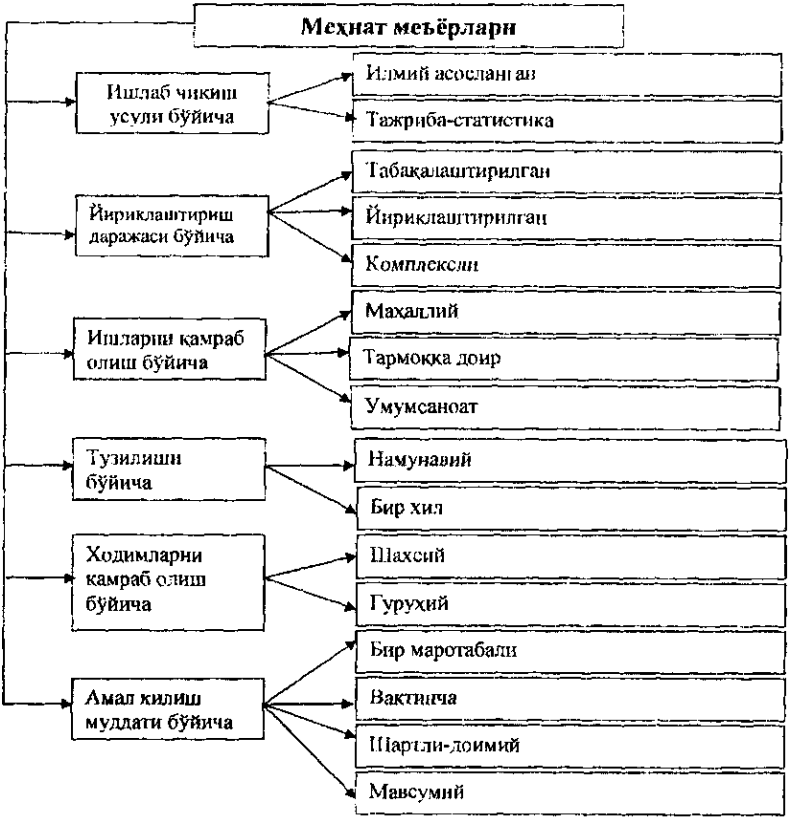
Меҳнатни меъёрлаш *ишлаб чиқариш ва меҳнат жараёнларини тартибга солиш* функциясини ҳам бажаради.

Илмий асосланган меҳнат меъёрлари ходимларнинг узоқ муддат давомида меҳнат қобилиятини сақлаб туриш имконини берадиган *меҳнатнинг оқилона интенсивлигини* таъминлашга ҳам хизмат қилади.

## 6.2. Меҳнатни меъёрлашнинг таснифи

Ҳозирги вақтда корхоналарда меҳнат фаолиятининг турли жиҳатларини акс эттирадиган меъёрлар тизимидан фойдаланилади. Меҳнат меъёрларининг барча турлари қуйидаги белгиларига мувофиқ таснифланади (6.4–расм):

1. *Ишлаб чиқиш усуллари бўйича* улар илмий асосланган ва тажриба–статистика турларига бўлинади. *Илмий асосланган меъёрлар*га ишлаб чиқаришнинг техник, технологик ва ташкилий имкониятларидан самарали фойдаланиш, шунингдек психофизиологик ва ижтимоий–иқтисодий асосларига эга меъёрлар киради. *Тажриба–статистика меъёрлари* меъёрловчи ёки устанинг тажрибаси ёхуд статистика маълумотлари асосида ишлаб чиқилади.




**6.4–расм. Меҳнат меъёрларининг таснифи**

2. *Йириклаштириш даражаси бўйича* меъёрларнинг табақалаштирилгани, йириклаштирилгани ва комплекслиги фарқланади. *Табақалаштирилган меъёрлар* дейилганда меъёртивларни табақалаштириш асосида меҳнат операцияларини бажариш учун белгиланган вақт меъёрлари тушунилади. Ишлаб чиқариладиган маҳсулот, умуман технологик жараён, муайян иш ҳажми учун *йириклаштирилган меъёрлар* белгиланади. *Комплексли меъёрлар* эса ўзаро боғлиқ ишлар комплексини ифода этадиган пировард йириклаштирилган ўлчовдир.

3. Меҳнат меъёрлари *ишларни қамраб олишига* кўра маҳаллий, тармоққа қадар ва умумсаноат меъёрларига ажратилади. *Маҳаллий меъёрлар* бир ёки бир гуруҳ турдош корхоналар учун хос бўлган ишлар ёки меҳнат операциялари учун ишлаб чиқилади. *Тармоқ меъёрлари* идоравий бўйсунишидан қатъи назар тармоқнинг барча корхоналари учун ишлаб чиқилади. *Умумсаноат меъёрлари* эса корхоналарнинг барчаси ёки кўпчилигига, уларнинг ҳудудий жойлашиши ва тармоққа мансублигидан қатъи назар, тааллуқли бўлади.

4. Меҳнат меъёрлари *ходимларни қамраб олиш бўйича шахсий* (бир ходим учун) ёки гуруҳий (меҳнат жамоаси учун) бўлади.

5. Меҳнат меъёрлари *тузилишига қараб намунавий* (намунавий технологик жараён асосида ишлаб чиқилган) ёки *бир хил*дагига (бир турдаги технологик ишларни бажариш учун) ажратилади.

6. Меҳнат меъёрлари *амал қилиш муддати бўйича* қуйидагиларга ажратилади:

• *бир маротабали* – алоҳида режадан ташқари (авариялар, тасодифан ишлар ва бошқалар) ёки технологияда кўзда тутилмаган меҳнат операциялари учун ишлаб чиқилган меҳнат меъёрлари;

• *вақтинча* – янги техника, технология, маҳсулот ишлаб чиқаришни ўзлаштириш учун тузиладиган меҳнат меъёрлари;

• *шартли-доимий* – бу меҳнат меъёрларининг амал этиш муддатлари белгиланмайди ва улар мўлжалланган шароитлар ўзгарганлиги сабабли қўлланилади;

• *мавсумий* – мазкур меҳнат меъёрлари мавсумий ишларга мўлжаллаб тузилади ва фақат белгилаб қўйилган муддатда амал қилади.

Ҳар бир меҳнат жараёни муайян вақт давомида кечади. Меҳнат жараёнларининг давомийлигига меҳнат қуроллари ва

предметлари, иш усуллари таъсир кўрсатади. Ходимларнинг меҳнатини ташкил этишда улар томонидан сарф қилинаётган вақт қайси унсурлардан иборат эканлиги, бу вақтдан нақадар самарали фойдаланаётганликни билиш, бунинг учун меҳнатни ўлчаш керак бўлади.

*Меҳнатни ўлчаш – муайян бир ишни ёки унинг қисмини бажариш учун сарф қилинган вақтни аниқлашдир.* Меҳнатни ўлчаш учун турли усуллар ва кузатишлар қўлланилади (6.5–расм).




**6.5–расм. Меҳнатни ўлчаш усуллари**

*Иш вақти сарфини ўлчаш* учун қуйидаги усуллардан фойдаланилади:

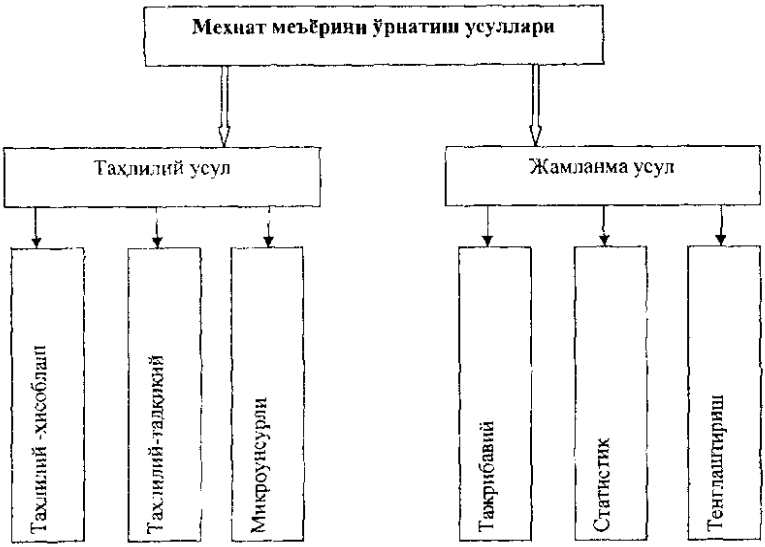
• *иш вақтининг фотографияси* – бу усул иш куни ёки унинг бир қисми давомида истисносиз барча иш вақти сарфини ўрганиш мақсадида амалга оширилади. Ўрганилаётган объект хусусиятидан келиб чиққан ҳолда иш вақтининг фотографияси уч турда бўлади: ходим томонидан иш вақти сарфининг фотографияси; меҳнат қуролларидан фойдаланиш фотографияси ва ишлаб чиқариш жараёнининг фотографияси;

• *хронометраж* – бу иш вақти сарфини меҳнат операцияларининг такрорланадиган айрим унсурларини кузатиш ва ўлчаш усулидир. Хронометраж меҳнат жараёни таркибий қисмларини ўрганиш учун биринчи маротаба АҚШда Ф.Тейлор

томонидан пўлат қуйиш заводида қўлланилган эди. Хронометраж меҳнат операциясини бажариш учун вақт сарфи меъёрсини, қўлланилаётган меъёрларни текшириш ва уларга аниқлик киритиш, илғор ходимлар иш усулларини ўрганиш ҳамда вақт меъёртивларини ишлаб чиқиш учун қўлланилади;

• *фотохронометраж* – юқорида қайд қилинган ҳар икки усулдан биргаликда фойдаланишдир.

Меҳнатни ўлчаш натижасида *меҳнат меъёрлари* ўрнатилади. Меҳнат меъёрларини ўрнатишнинг қуйидаги усуллари мавжуд (6.6-расм):




**6.6-расм. Меҳнат меъёрини ўрнатиш усуллари**

*1. Таҳлилий усул.* У муайян меҳнат жараёнини ўрганиш ва таҳлил этишга пасосланган. Мехнат меъёрларини бу услда ўрнатиш қуйидаги тартибда амалга оширилади:

• меҳнат операцияси (иш) таркибий унсурларга ажратилади;

• ҳар бир унсурни бажаришга таъсир кўрсатадиган омиллар аниқланади;

• белгиланган унсурлар бўйича меҳнат операцияларининг таркиби ва уларни бажаришнинг тартиби таҳлил этилади;

• ҳар бир меҳнат операциясини меҳнат қуроллари ва предметларидан самарали фойдаланилган ҳолда энг кам сарф билан бажаришнинг ишлаб чиқаришдаги имкониятлари ўрганилади;

• меҳнат операцияси ва ишлаб чиқариш муҳити омилларининг инсон психофизиологик ҳолатига таъсирининг хусусиятлари аниқланади;

• меҳнат операцияси таркибий унсурлари ва умуман ишни бажаришнинг давомийлиги белгиланади;

• ҳисоблаб чиқилган меҳнат меъёри жорий этилади.

Бу усулнинг *таҳлилий-ҳисоблаш* турида меҳнат операциялари (иш) йирик унсурларга бўлинади ва уларни бажаришнинг давомийлиги ишлаб чиқилган меъёртивлар асосида белгиланади.

*Таҳлилий-тадқиқ* усулида меҳнат операциялари (иш) бажарилиши меъёрлари иш жойида даставвал меҳнатни ташкил қилиш оқилона таъминланган шароитда хронометраж асосида амалга оширилади.

*Микроунсурли* усул АҚШ, Германия, Франция, Япония каби тараққий этган мамлакатларда кенг қўлланилиб, ходим томонидан меҳнат операцияларини энг мақбул тарзда амалга ошириш меъёрларини ишлаб чиқишга йўналтирилган.

2. *Жамланма усуллар* эса меҳнат меъёрларини муайян меҳнат жараёни таҳлил этилмасдан ўрнатилади. Хусусан, унинг *тажрибавий* усулида меҳнат меъёрлари меъёрловчи ёки уста тажрибаси, *статистик* усулда статистика маълумотлари, *тенглаштириш*да шу турдаги меҳнат операцияларига ўрнатилган меъёрлар асосида белгиланади.

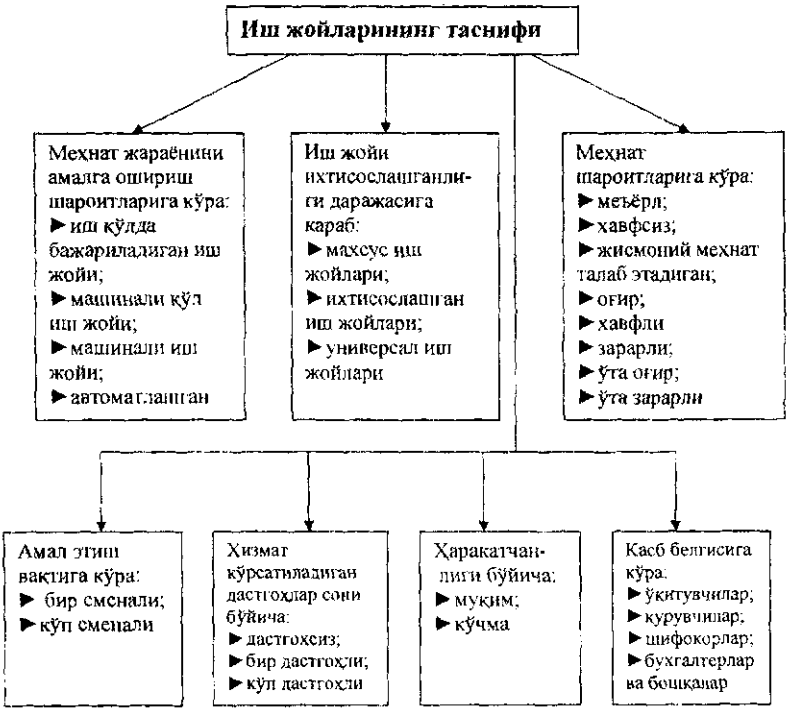
### 6.3. Иш жойларини ташкил этиш ва уларни баҳолаш

*Иш жойи* дейилганда *"муайян касбга эга бир ходим томонидан меҳнат функциясини амалга оширишга мослаштирилган жой ҳамда бу ернинг иш бажариш учун ишлаб чиқариш воситалари, асбоб–ускуналар билан жиҳозланганлиги"*[1] англанади.

Иш жойи меҳнат жараёнини амалга ошириш шароитларига кўра қуйидагича таснифланади (6.7–расм):

● *иш қўлда бажариладиган иш жойи*;

[1] *Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б.* Современный экономический словарь. 5-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА- М, 2007. -С.321.




**6.7–расм. Иш жойларининг турлари ва уларнинг хусусиятлари**

• *машинали қўл иш жойи* – механизациялашган асбобларидан фойдаланган ҳолда қўлда иш бажарилиши;

• *машинали иш жойи* – бунда асосий меҳнат жараёнлари машиналар ёрдамида бажарилади, уларни бошқариш ходим томонидан амалга оширилади;

• *автоматлашган иш жойи* – бунда асосий иш машиналарда бажарилади, ёрдамчи ишлар кисман ёки тўла механизациялаштирилган бўлади.

Иш жойи *ихтисослаштирилганлиги даражаси*га қараб қуйидагича фарқланади:

• *махсус иш жойлари*: улар 1 тадан 3 тагача операцияни бажаришга мўлжалланган бўлиб, ишлаб чиқаришнинг оқим усулида ташкил этилади;

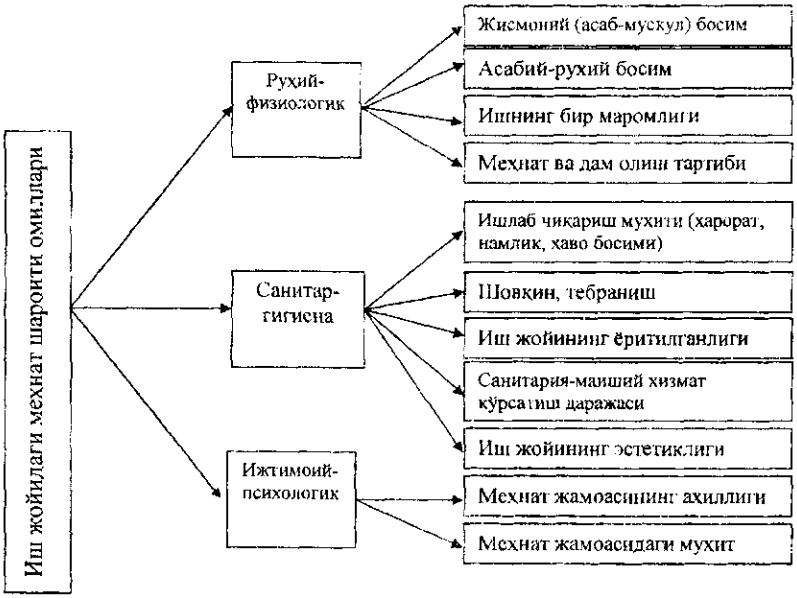
• *ихтисослаштирилган иш жойлари*: улар 3 тадан 10 тагача операцияни бажаришга мўлжалланган бўлиб, ишлаб чиқаришнинг

серияли усулида ташкил этилади;

• *универсал иш жойлари*: 10 тадан ортиқ операцияни бажаришга мўлжалланган бўлиб, маҳсулотли индивидуал усулда ишлаб чиқаришда қўлланилади.

Иш жойлари, шунингдек *меҳнат шароитлари* (меҳнат шароитлари меъёрл; хавфсиз; жисмоний меҳнат талаб этадиган; оғир; хавфли; зарарли; ўта оғир; ўта зарарли ва ҳоказолар); *амал этиши вақти* (бир сменали, кўп сменали); хизмат кўрсатиладиган дастгоҳлар сони (дастгоҳсиз, бир дастгоҳли, кўп дастгоҳли); *ҳаракатчанлиги* (муқим, кўчма); *касб белгиси* (ўқитувчилар, бухгалтерлар, механизаторлар, қурувчилар ва бошқалар) бўйича иш жойларига бўлинади[1].

*Иш жойини ташкил этиш* ходимларнинг юксак унум билан ишлашлари учун зарур шарт–шароитларни яратишдир. Бунинг учун иш жойларини баҳолаш талаб этилади (6.8-расм).




**6.8-расм. Иш жойидаги меҳнат шароити омиллари**

*Иш жойларини баҳолаш* – уларни аттестация қилиш орқали амалга оширилади. Иш жойларини аттестация қилиш

[1] Бухалков М. Организация и планирование труда: учебник. - М.: «Инфра-М», 2007. -С.132.

ходимларнинг меҳнат шароитларини баҳолаш ҳамда оғир ва зарарли меҳнат шароитлари учун ходимларга компенсация тўлаш ва имтиёзлар беришни асослаш мақсадларида ташкил этилади.

Иш жойларини баҳолаш амалдаги меҳнат шароитларини белгилаб қўйилган меъёрларга таққослаш асосида амалга оширилади. Иш жойларининг аттестациясини ўтказишнинг мақсадлари қуйидагилардан иборатдир:

• иш жойларидаги ишлаб чиқариш муҳити, меҳнат жараёнининг оғирлиги ва тигизлиги, хавфлилиги ва зарарлиги даражасини комплекс таҳлил этиш;

• иш жойларида ноқулай меҳнат шароитлари пайдо бўлишининг сабабларини аниқлаш ва уларни бартараф этиш бўйича амалий тадбирларни ишлаб чиқишга қаратилган.

Иш жойларини аттестация қилишнинг натижалари уларнинг меҳнат муҳофазаси талабларига мувофиқ эканлиги тўғрисида сертификат (хавфсизлик сертификати) берилиши учун асос бўлади. Агар иш жойлари меҳнат муҳофазаси талабларига жавоб бермаса, иш берувчига аниқланган камчиликларни бартараф этиш бўйича тақдимнома берилади ва муайян вақтдан сўнг улар қайтадан аттестация қилинади.

Корхоналарда ишлаб чиқаришдаги техника воситалари алмаштирилса, янги технологиялар жорий этилса, бу ўзгаришлар натижасида меҳнат шароитларининг ҳолатини аниқлаш мақсадида иш жойлари қайта аттестация қилиниши лозим.

Замонавий ишлаб чиқаришда меҳнат жараёнлари ва технологияларни инсонпарварлаштириш асосий роль ўйнамоқда. *Меҳнат жараёнлари ва технологияларни инсонпарварлаштириш* – ходимларда меҳнат мазмуни, қўлланилаётган усуллар ва ишлатилаётган техникадан қониқиш ҳосил қилишини таъминлаш, уларнинг касб маҳоратлари ортиши ва хизмат вазифасида ўсишига ёрдам бериш, энг асосийси – хавфсиз ва зарарсиз меҳнат шароитларини яратиб беришдир.

Меҳнат жараёнлари ва технологияларни инсонпарварлаштириш қуйидаги тадбирлар амалга оширилишини талаб қилади:

• ишлаб чиқариш муҳитини санитария–гигиена талабларига жавоб беришини таъминлаш;

• иш жойининг эстетик талабларга жавоб беришига, меҳнат жараёнининг ходим учун қулай ва завқли бўлишига эришиш;

• меҳнатнинг хавфсизлигини таъминлаш.

## 6.4. Меҳнат жараёнини тартибга солиш

*Меҳнатни тартибга солиш – ходимларнинг меҳнат функцияларини амалга оширишда фаолиятлари тартибини белгилайдиган қоидалар, йўриқномалар, меъёрларни ўрнатишдир.*

Бошқарув вазифаларини ҳал этишга йўналтирилган тизим мавжуд бўлгандагина Ишлаб чиқаришдаги меҳнатни тартибга солиш мумкин. Бу тизим, бир томондан, меҳнат соҳасидаги бошқарув муносабатларининг жамланмаси сифатида *(функционал шакл)* намоён бўлади. Мазкур ҳолатда меҳнатни бошқариш тизими ходимларни бошқариш, меҳнат фаолияти ташкилий таъминланишини бошқариш, меҳнат унумдорлиги ва сифатини бошқариш, меҳнат мотивацияси ва меҳнатни рағбатлантиришни бошқариш, ижтимоий–меҳнат муносабатларини бошқариш функцияларини акс эттиради. Яъни амалиётда меҳнатни бошқариш тизими бир неча таркибий қисмлардан иборат бўлган алоҳида бошқарув тизимидир (6.9–расм).




**6.9–расм. Меҳнатни бошқариш тизими**

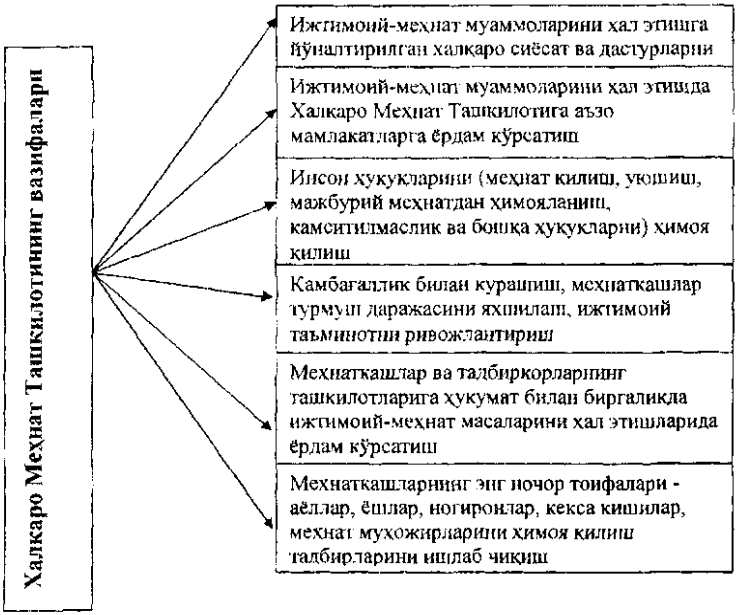
Иккинчи томондан эса, бошқариш тизимининг таркибий қисмлари ўзига хос муносабатлар билан ажралиб туради. Меҳнатни бошқариш умумий тизимини ташкил этадиган бу таркибий қисмлар

махсус хизматлар томонидан ташкиллаштирилади ва тартибга солиб турилади *(институционал шакл)*. Меҳнатни бошқаришнинг институционал шаклига корхонанинг меҳнат ва иш ҳақи бўлими, меҳнатни ташкил қилиш бўлими, кадрлар бўлими, персонални бошқариш бўлими ва бошқалар киради.

*Меҳнатни бошқариш*нинг уч даражаси фарқланади:

- халқаро даража;
- миллий даража;
- корхона даражаси.

Меҳнатни *халқаро даражада* бошқариш *Халқаро Меҳнат Ташкилоти* томонидан амалга оширилади. Халқаро Меҳнат ташкилоти 1919 йилда ижтимоий тараққиётни ҳар тарафлама қўллаб–қувватлаш, жамиятнинг турли қатламлари ўртасида ижтимоий тотувликни қарор топтириш, кескин ижтимоий–иқтисодий муаммоларни тадрижий тинчлик йўли билан ҳал этиш мақсадида ташкил қилишган. Бугунги кунда Халқаро Меҳнат Ташкилоти жаҳон аҳолисининг 98,0 % яшайдиган 171 мамлакатни, (шу жумладан, Ўзбекистонни) бирлаштириб туради (6.10–расм).




**6.10–расм. Халқаро Меҳнат Ташкилотининг вазифалари**

Меҳнатни *миллий даражада* бошқариш учун ҳар бир мамлакатда умумдавлат органлари тизими яратилади. Ўзбекистонда меҳнатни бошқариш бўйича умумдавлат органи *Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги*дир.

Ҳар бир корхонада, унинг кўлами ва фаолият соҳасидан қатъи назар, меҳнатни бошқариш амалга оширилади.

Корхонада меҳнатни бошқаришнинг *мақсади* – ходимлардан, ресурслардан оқилона ва самарали фойдаланиш, меҳнатни рағбатлантириш, фуқароларнинг конституциявий ҳуқуқ ва бурчларига риоя этилишини таъминлашдир.

Корхонада меҳнатни бошқаришнинг *объекти* бевосита меҳнат жараёни ва иш кучини такрор ҳосил қилишдир.

Корхонада меҳнатни бошқаришнинг *функциялари* режалаштириш, ҳисобга олиш, таҳлил этиш, назорат ва баҳолашдир.




**6.11–расм. Меҳнатни тартибга солишнинг меъёрий асослари**

Бозор иқтисодиёти шароитларида корхона ходимлари меҳнатини тартибга солиш мазкур ҳўжалик юритувчи субъект доирасида ишлаб чиқилган ҳужжатларга асосланади. Шу билан бирга бу ҳужжатлар Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси, Фуқаролик кодекси, меҳнатга доир бошқа меъёртив–ҳуқуқий ҳужжатларга асосланади.

Меҳнатни тартибга солиш учун меҳнат жамоаси аъзолари меҳнат фаолиятининг қоидаларини мужассамлаштирган ҳужжатлар мавжуд бўлиши талаб қилинади. Бу ҳужжатлар корхона устави, унинг бўлинмалари низоми, ички меҳнат тартиби, мансаб ва хизмат вазифаси йўриқномалари, иш вақти, меҳнат меъёрлари, бошқарув қарорлари ва бошқа ҳужжатлардан иборат (6.11–расм).

Корхонада меҳнатни ташкил этиш объектив ва субъектив омилларга боғлиқдир. Объектив омилларга корхона кўлами, унинг ишлаб чиқараётган маҳсулоти, технологик жараённинг мураккаблиги, ишлаб чиқаришнинг хусусияти ва бошқалар, субъектив омилларга эса раҳбарият томонидан ижтимоий–меҳнат масалаларига ёндашувлар киради.

## Қисқача хулосалар

Меҳнат ижтимоий ҳодиса сифатида алоҳида корхона, иқтисодиёт тармоғи, умуман жамият миқёсида ташкил этилишини талаб этади.

Корхонада меҳнатни ташкил этиш – бу ходимларнинг меҳнат жараёнида ишлаб чиқариш воситалари билан ҳамда ўзаро муносабатларининг тизимидир. Ходимлар билан ишлаш меҳнатни ташкил қилишнинг таркибий қисмидир, чунки уларнинг муайян иш қобилиятисиз, касб малакасисиз ишлаб чиқаришнинг самарали бўлишини тасаввур қилиб бўлмайди. Энг аввало, ҳар бир иш жойига муносиб ходим танлаш талаб қилинади.

Меҳнат тақсимоти меҳнатни ташкил қилишнинг муҳим унсури ҳисобланади. Бу ишлаб чиқариш мақсадларидан келиб чиққан ҳолда ҳар бир ходим ва ҳар бир ишлаб чиқариш бўлинмасига хизмат вазифалари, иш турлари, технологик операциялар бўлиб берилади. Меҳнат кооперацияси меҳнат тақсимоти билан узвий боғлиқдир. У цехлараро, цехлар, участкалар, бригадалар ичидаги меҳнат тақсимоти сифатида намоён бўлади.

Меҳнатни меъёрлаш корхонада ишлаб чиқаришни ташкил этишнинг таркибий қисми ҳисобланади. Меҳнатни меъёрлаш деганда бирор ишни бажариш учун илмий асосланган меъёрларни белгилаш тушунилади. Меъёрларни илмий асослаш ишлаб чиқаришнинг техник ва технологик имкониятларини, қўлланилаётган меҳнат предметларини, меҳнат усуллари, ишнинг интенсивлиги, меҳнат шароитларини ҳисобга олишни назарда тутади.

Иш жойи дейилганда муайян касбга эга бир ходим томонидан меҳнат функциясини амалга оширишга мослаштирилган жой ҳамда бу ернинг иш бажариш учун ишлаб чиқариш воситалари, асбоб–ускуналар билан жиҳозланганлиги англанади. Иш жойини ташкил этиш ходимларнинг юксак унум билан ишлашлари учун зарур шарт–шароитларни яратишдир.

Иш жойларини баҳолаш – уларни аттестация қилиш орқали амалга оширилади. Иш жойларини аттестация қилиш ходимларнинг меҳнат шароитларини баҳолаш ҳамда оғир ва зарарли меҳнат шароитлари учун ходимларга компенсация тўлаш ва имтиёзлар беришни асослаш мақсадларида ташкил этилади.

Меҳнатни тартибга солиш – ходимларнинг меҳнат функцияларини амалга оширишда фаолиятлари тартибини белгилайдиган қоидалар, йўриқномалар, меъёрларни ўрнатишдир.

**Назорат ва муҳокама учун саволлар**

1. Меҳнатни ўлчашнинг моҳияти ва мақсади нимадан иборат?
2. Меҳнатни ўлчашнинг қайси турларини биласиз?
3. Иш вақти сарфини таснифлаб беринг.
4. Меҳнатни меъёрлаш деганда нимани тушунасиз?
5. Меҳнат номалари нимага асосланади?
6. Сиз меҳнатнинг қайси меъёрларини биласиз?
7. Меҳнат шароитлари нималарга боғлиқ?
8. Меҳнат шароитларини шакллантиришга қайси омиллар таъсир кўрсатади?
9. Меҳнат шароитларини инсонпарвалаштириш қандай мақсадларни кўзда тутади?
10. Меҳнатни ташкил этишнинг моҳияти нимадан иборат?
11. Халқаро Меҳнат Ташкилоти вазифаларига нималар киради?

12. Корхона даражасида меҳнатни ташкил қилиш қандай амалга оширилади?

## Адабиётлар


1. И.А.Каримов. Мамлакатимизда демократик ислоҳотларни янада чуқурлаштириш ва фуқаролик жамиятини ривожлантириш концепцияси. Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Қонунчилик палатаси ва Сенатининг қўшма мажлисидаги маърузаси. Т.: «Ўзбекистон», 2010 – 56 бет

И.А.Каримов. Барча режа ва дастурларимиз Ватанимиз тараққиётини юксалтириш, халқимиз фаровонлигини оширишга хизмат қилади: 2010 йилда мамалакатимизни ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш якунлари ва 2011 йилга мўлжалланган энг муҳим устувор йўналишларга бағишланган Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг мажлисидаги маърузаси. – Т.: «Ўзбекистон», 2011 – 48 бет.

2. Ўзбекистон Республикаси Президенти Ислом Каримовнинг Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Қонунчилик палатаси ва Сенатининг 2010 йил 12 ноябрдаги қўшма мажлисидаги "Мамлакатимизда демократик ислоҳотларни янада чуқурлаштириш ва фуқаролик жамиятини ривожлантириш концепцияси" мавзусидаги маърузасини ўрганиш бўйича ўқув-услубий мажмуа. Т.: "Иқтисодиёт", 2010 -281 бет

3. Ўзбекистон Республикаси Президенти И.А.Каримовнинг 2010 йилда мамлакатимизни ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш якунлари ва 2011 йилга мўлжалланган энг муҳим устувор йўналишларга бағишланган Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг мажлисидаги "Барча режа ва дастурларимиз Ватанимиз тараққиётини юксалтириш, халқимиз фаровонлигини оширишга хизмат қилади" мавзусидаги маърузасини ўрганиш бўйича ўқув-услубий мажмуа. – Т.: "Иқтисодиёт", 2011 – 377 бет

4. Q.X.Abdurahmonov va N.T.Shoyusupova. Mehnat iqtisodiyoti: ijtimoiy mehnat munosabatlari: Darslik. - T.: «TDIU», 2011- 420 bet

5. Q.X.Abdurahmonov , N.T.Shoyusupova , X.X.Abduramanov. Aholining ish bilan bandligi: O'quv-qo'llanma.-T.: «TDIU», 2011 - 230 bet.

6. X.X.Abduramanov. Mehnat resurslari safarbarligi. O'quv-qo'llanma.-T.: «TDIU», 2011 -193 bet

7. Q.X.Abdurahmonov, X.XAbduramanov. Demografiya: O'quv-qo'llanma.-T.: TDIU, 2011- 214 bet

8. Экономика и социология труда. Учебник. Под ред. А.Я.Кибанова. –М.: ИНФРА-М, 2010 - 548 с.

9. Қ.Х. Абдураҳмонов Меҳнат иқтисодиёти. Дарслик. – Т. : Mehnat, 2009 -763 бет.

10. Н.Қ.Зокирова, Н.Т. Шоюсупова, В.Т. Габзалилова, Г.Қ.Абдураҳманова. Аҳолини иш билан бандлигини тартибга солиш: Монография.-Т.: ТДИУ,2011.- 200 бет

11. Ю.Г.Одегов, Г.Г.Руденко. Экономика труда. Учебник. -М.: Волтерс Клувер, 2010-800с.

12. А.Я.Кибанов. Управление трудовыми ресурсами. Учебник. -М.ИНФРА, 2010.- 284 с.

13. Экономика труда. Учебное пособие. Под ред. Абдурахманова К.Х.,Одегова Ю.Г. -Т.: 2010.- 459 с.

14. Q.X.Abdurahmonov, SH.R Xolmo'minov., A.M Akbarov , A.B. Xayitov Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi ( o'quv qo'llanma ) – T.: «O'zbekiston Yozuvchilar uyishmasi Adabiyot jamg'armasi nashriyoti», 2005 – 160 bet

15. http: // www.gov.uz – Ўзбекистон Республикасининг давлат портали.

16. http: //www.mineconomu.uz – Ўзбекистон Республикаси Иқтисодиёт вазирлигининг расмий сайти

17. http: // www.edu.uz – Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлигининг расмий сайти

18. http: // www.mexnat.uz – Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий ҳимоя қилиш вазирлигининг расмий сайти.

19. http: // www.stat.uz – Ўзбекистон Республикаси Давлат статистика қўмитасининг расмий сайти

20. http: // www.lex.uz – Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги қонунчилик ҳужжатларининг сайти

21. http: // www.eLibrary.ru – илмий электрон кутубхона сайти

22. http: // www.edu.uz – Ўзбекистон таълим сайти

23.http: // www. ula.uzsci.net – Ўзбекистон Республикаси кутубхоналар ассоциациясининг сайти

24. http:// www.e-ilm.uz – масофадан туриб ўқитиш тизимининг сайти

25. http:// www.uzsci.net – илмий–таълим тармоғи

# *VII боб.* ИШ ҲАҚИНИ ТАШКИЛ ЭТИШ ВА МЕҲНАТГА ҲАҚ ТЎЛАШНИ ТАКОМИЛЛАШТИРИШ

## 7.1. Иш ҳақининг назарий ва методологик асослари

Иқтисодиёт фанида *иш ҳақи* категорияси иш берувчи ҳамда муайян ишни бажаришга қодир иш кучи эгаси бўлган ёлланма ходим ўртасидаги иқтисодий муносабатларни ифода этиши кўрсатилган. Чунончи, ишлаб чиқариш омиллари назариясига мувофиқ ҳар бир мулк эгаси иқтисодий ресурслардан фойдаланган учун фойда, рента ва фоиз шаклида манфаат кўради. Ёлланма меҳнатга нисбатан бундай манфаат - иш ҳақидир[1].

Яхши маълумки, иш ҳақига доир иқтисодий назарияларнинг классик, неоклассик ҳамда институционал йўналишлари мавжуд. *Классик сиёсий иқтисодиёт* вакиллари А.Смит, Д.Рикардо, Д.С. Миль ва бошқалар иш ҳақини иш фонди доирасида яшаш минимуми билан боғлиқ тарзда талқин этадилар. Бунда яшаш минимуми дейилганда меҳнат хизматининг "табиий" баҳоси – одам ҳаёт кечириши учун зарур иш ҳақи даражаси англанади. Яъни иш ҳақи ишчи (унинг оиласи, фарзандлари бўлиши ҳисобга олинмаган ҳолда) кўриши керак бўлган энг кам манфаатни ифодалайди.

Мазкур назарияда иш ҳақи фонди худди иш кучига талаб каби мавжуд иш кучи таклифига қарама-қарши қўйилади. Бу қараш тарафдорлари фикрига кўра, иш ҳақи меъёрси ёлланган ишчиларга тўлашга мўлжалланган пулни улар сонига оддий бўлиш орқали аниқланиши керак. Яъни иш ҳақи миқдорини ошириш учун ёки ишлаб чиқариш ҳажмини кўпайтириш, ёки ёлланма ишчилар сонини камайтириш зарур бўлади.

XIX асрда *"иш кучи товар қийматининг пулдаги ифодаси"*, деб ҳисобланадиган концепция ҳам бор эди. Товар меҳнат қилишга қодир бўлган иш кучи бўлиб, иш ҳақи мазкур товарнинг қийматнинг пулда ифодаланган пеняси деб ҳисобланган. Ходим бутун меҳнати учун эмас, балки зарур меҳнат учун иш ҳақи олади. Иш ҳақининг иқтисодий табиати ушбу даромад ҳисобига иш кучи такрор ҳосил қилинишини таъминлайдиган моддий ва маънавий

[1] Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Бабинова Л.С. Экономика труда: Учебник. –М: «Альфа-пресс», 2007. – С. 548.

эҳтиёжларини қондиради.

Иш ҳақининг меҳнат унумдорлиги билан боғлиқлиги масалаларини тадқиқ этган *маржинал назария* асосчилари – Ж.Б. Сеем ва Ж.Б. Кларк ишлаб чиқаришнинг асосий омиллари пул ва ишлаб чиқариш воситаси сифатида капитал ҳамда ер, тадбиркорлик қобилияти ва ёлланма ишчилар меҳнатини ажратиб кўрсатган. Уларнинг фикрича, бу асосий омилларнинг ҳар бири муайян унумдорлик белгиси бўлиб, даромадни шакллантиришга хизмат қилади. Бу даромаднинг бир қисми ишлаб чиқариш аниқ бир воситасининг эгасига тегишлидир.

Маржиналистлар ишлаб чиқариш омиллари мувозанат ҳолатига келганидан кейин уларнинг ҳар бирига энг юксак унумдорлигига қараб ҳақ тўланади, деб ҳисоблашган. Бунда энг юксак меҳнат унумдорлиги меҳнатидан фойдаланиш фойда келтираётган ходимнинг вақт бирлигида ишлаб чиқарган маҳсулоти ҳажмига қараб белгиланган. Шу сабабли, улар фикрича, иш ҳақи энг юксак меҳнат унумдорлигига тенгдир.

XX аср 40-йилларида *кейнсча тизим* ғоялари тарқала бошлаган. Ж. Кейнс ҳамда унинг тарафдорлари Х.Хансен, П.Самуэльсон ва бошқалар ўз тадқиқотлари марказига пул ва нарх-наво ўрнига даромад ва бандликни қўйганлар.

Ж.Кейнс иш ҳақи эгилувчан (камайиш томонига) эмаслиги тўғрисидаги фикрини ишсизлар иш ҳақи камайтирилса, меҳнат қилиш истагида бўлмасликлари, аммо нарх-наво кўтарилиши оқибатида камроқ реал иш ҳақи олсалар ҳам ишлайверишлари мисоли билан асослайди[1].

XX аср иккинчи ярмида иқтисодиётда янги – *монетаризм* йўналиши вакиллари М.Фридман, А.У.Филлипс, Ф.А. Хайек ва бошқалар кейнсчилардан фарқли равишда даромадлар мультипликаторлари эмас, балки пул массаси иқтисодиётни самаралироқ тартибга солувчи омил, деб ҳисоблаган. Моҳият жиҳатидан монетаризм ҳам бозор иқтисодиётининг классик назарияси каби эркин бозор ўзини-ўзи тартибга солувчи, автомат тарзда юксак иқтисодий барқарорликни таъминловчи тизим, деган қарашга асосланади. Бу ғояга кўра, энг муҳими – пулга талабни оширишдир. Бу талаб эса, ўз навбатида, бошқа даромадларга нисбатан пул даромади орқали белгиланади.

Монетаризмда «ишсизликнинг табиий меъёрси» концепцияси

[1] Кейнс Дж.М.Общая теория занятости, процента и денег. –М.: «Экономика», 1993. - С. 52-60.

марказий ўрин эгаллайди. Бунда ихтиёрий ишсизлик шу даражада бўлиши керакки, бу меҳнат бозорида талаб ва таклиф мувозанатини ҳосил қилиб, реал иш ҳақи барча бозорлардаги мувозанатга мувофиқ бўлиши лозим. Хусусан, М.Фридман фикрига кўра, бозорлардаги талабнинг кенгайиши товарлар нархини ҳам, иш ҳақи даражасини ҳам оширади. Аммо бу ўзгаришларга товарлар нархининг ортишига иш ҳақи кўпайишига нисбатан тезроқ таъсир кўрсатади. Нарх-наво меҳнатга ҳақ тўлашга кўра тезроқ қимматлашиши реал иш ҳақи миқдорини камайтиради. Бу иш берувчиларни ходимлар сонини кўпайтиришга мажбур қилади. Иш кучига талаб кўтарилиши ўз самарасини беради, чунки ходимлар нарх-наво барқарорлашини кутадилар ҳамда иш ҳақи миқдори кўпайишига реал иш ҳақи ортиши сифатида қарайдилар[1].

Иш ҳақига *институционалчиларнинг* (Р.Коуз, Д.Норт, ва бошқалар) қарашларича, инсон хатти-ҳаракатлари жамиятда қарор топган қоида ва меъёрлар таъсири остида бўлади. Шунинг учун у мазкур институтлар (қоида ва меъёрлар) томонидан белгиланган чекловларни ҳисобга олган ҳолда меҳнат қилади.

Иқтисодий назариянинг классик, неоклассик ва институционал йўналишлари илмий тадқиқотлари натижалари умумлаштириладиган бўлса, иш ҳақи, бир томондан, иш кучи такрор ҳосил қилиниши учун зарур ҳаётий воситалар фонди, иккинчи томондан, фойда келтиришни кафолатлайдиган иш кучини ёллаган иш берувчининг харажатлари сифатида намоён бўлади. Шу сабабли иш ҳақи бир йўла ҳам ёлланма ходим даромади, ҳам иш берувчи харажати сифатида намоён бўлади. Бу меҳнат муносабатлари томонлари манфаати зидлигини англатади (7.1-расм).

Мазкур манфаатларни мувофиқлаштириш учун иш кучи қиймати (баҳоси) ни акс эттирадиган иш ҳақи ставкаси белгиланади. Унинг даражаси меҳнат бозори асосий субъектларининг иқтисодий манфаатлари предмети ҳамда бу манфаатлар узвий боғлиқ бўлишига хизмат қиладиган восита ҳисобланади.

[1] Фридман М. Методология позитивной экономической науки. Т.2.-М.: «Экономика», 1994 -С. 54-55.




**7.1-расм. Иш берувчи ва ёлланма ходим нуқтаи назаридан иш ҳақининг моҳияти**

Замонавий иқтисодиёт фанида иш ҳақи моҳияти бўйича жуда кўп, турли таърифлар мавжуд бўлса-да, улар асосан тўрт маънони англатади (7.1-жадвал):

- иш ҳақи – бу меҳнат қиймати;
- иш ҳақи – бу иш кучи қиймати;
- иш ҳақи – бу меҳнат баҳоси;
- иш ҳақи – бу иш кучи баҳоси.

Сўнгги йилларда иш ҳақига меҳнат субъекти ривожланиши нуқтаи назаридан ёндашувни ҳам кузатиш мумкин. Хусусан, Б.М. Генкин иш ҳақига иш кучининг сифат жиҳатидан янги хусусиятлари – меҳнат салоҳияти ва инсон капитали билан боғлиқ тарзда ифодалайди: "Иш ҳақи ёки умуман олганда корхона ходимлари даромадлари муайян шароитларга кўра икки: инсон капитали учун фоиз ҳамда меҳнат салоҳияти ижроси учун ҳам сифатда бўлиши мумкин"[1].

Аммо мазкур таърифга фоиз ва рента - ёлланма ходимнинг иш ҳақи эмас, балки ишлаб чиқариш омиллари эгалари манфаат кўришининг бошқа шакллари, деган изоҳ талаб этилади.

*7.1-жадвал*

**Иш ҳақи иқтисодий моҳиятига доир замонавий таърифлар**

| Таъриф | Манба |
|---|---|
| "Назарий жиҳатдан иш ҳақини меҳнат ёки иш кучи баҳоси, деб аташ тўғрироқдир". | Волгин Н.А. Оплата труда: производство, социальная сфера, государственная служба. Анализ, проблемы, решения. –М.: Экза- |

[1] Генкин Б.М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях: учебник. 3-е издание. –М.: Меъёр, 2007. –С.245.

| | |
|---|---|
| | мен. 2003. – с.198. |
| "Бозор иқтисодиёти шароитларида иш ҳақи умумий тарзда – меҳнат учун тўланадиган ҳақ, унинг миқдори эса – меҳнат баҳосидир". | Рофе А.И.Труд: теория, экономика, организация. Учебник. – М.: «МИК». 2005. –с. 484. |
| "Бозор иқтисодиётида иш ҳақи – бу меҳнатдан фойдаланганлик учун тўланган ҳақ, унинг негизида меҳнат баҳоси туради". | Жуков А.Л.Регулирование и организация оплаты труда: Учебное пособие. –М.: «МИК». 2003. –с.11. |
| "Иш ҳақи моҳияти бўйича иш кучи баҳосидир". | Егоршин А.П. Мотивация трудовой деятельности: Учебное пособие. –Нижний Новгород. НИМБ.2003.-с.114. |
| "Иш ҳақи бозор иқтисодиёти категорияси сифатида иш кучи баҳоси (киймати)дир". | Политика доходов и заработной платы: Учебник/ Под. ред.Савченко П.В., Кокина Ю.П. –М.: «Экономисть», 2004. – С.122. |
| "Иш ҳақи иш кучининг ўз киймати, баҳосига айлантирилган шаклидир". | Федченко А.А. Доходы работников: сущность и регулирование: -Воронеж. ВГУ. 2001. –С.180. |
| "Иш ҳақи категория сифатида иш кучининг товар хусусияти бўлган муносабатларни, яъни ходим томонидан меҳнат бозорида ўз иш кучини (ёки меҳнатга лаёқатини) сотишни акс эттиради". | Современная экономика труда/ Под ред. Куликова В.В. –М.: Финстатинфарм. 2001. –С 246. |
| "Иш ҳақи меҳнатнинг баҳосига айлантирилган шаклидир" | Экономика труда/ Под ред. Винокурова М.А., Горелова Н.А. –СПб. Питер. 2004. –С 277. |
| "Меҳнат товарга, иш ҳақи эса иш кучи қийматининг шаклига айланди". | Ракоти В.Д. Заработная плата и предпринимательский доход. – М.: Финансы и статистика. 2001. –С. 3. |
| "Иш ҳақининг моҳияти иш | Кибанов А.Я. Управление пер- |

| | |
|---|---|
| кучининг меҳнат бозоридаги баҳосидир". | соналом организации.-М.: «ИНФРА –М», 1998. – С 369. |
| "Замонавий иқтисодиёт фанида иш ҳақи деб ёлланма ходим меҳнатидан фойдаланганлик учун тўланадиган ҳақ тушунилади". | Нуреев Р.М. Курс микроэкономики: Учебник. 2-е издание. –М: «Меъёр». 2006. –С. 280. |

Бизнинг фикримизча, ҳақли равишда юқоридаги таърифларнинг кўпчилиги иқтисодиётнинг экстенсив ривожланишини акс эттиради, деб кўрсатдик. Бизнинг ҳисоблашимизча, иш ҳақини бу тарзда талқин этишда камида тўртта нуқсон кўзга ташланади:

1. Мазкур иқтисодий категориянинг асосий хусусияти сифатида фақат иш ҳақи манбалари келтирилади, аммо унинг чуқур моҳияти тилга олинмайди.

2. Иш ҳақига доир таърифларда иш ҳақи манбалари (ялпи ижтимоий маҳсулот, миллий даромад ва бошқалар) келтирилмаган.

3. Таърифлардан англанилишича, иш ҳақи гўё меҳнат миқдори ва сифатига кўра тақсимланади. Аслида эса иш ҳақи миқдори кўп жиҳатдан ходимнинг ҳақиқий меҳнат улуши ҳамда корхона хўжалик фаолиятининг пировард натижаларига боғлиқдир.

4. Ходимнинг бозор иқтисодиёти шароитларида мулк эгаси бўлиши ёки мулкка шериклиги ҳисобга олинмаган.

Биз юқоридагилардан келиб чиққан ҳолда қуйидагича яъни: "*Иш ҳақи* - бу иш кучи қиймати сифатида ишчилар ўртасида сарфланган меҳнат миқдори ва сифатига қўшилган ҳиссага мувофиқ тақсимланадиган ҳамда корхона фаолияти пировард натижалари(фойда)нинг асосий қисмидир"[1], деган хулоса чиқардик.

Халқаро Меҳнат Ташкилоти ҳам иш ҳақига ўз таърифини берган. ХМТнинг 1949 йилги "Иш ҳақини муҳофаза қилиш тўғрисида"ги 95-Конвенциясида: "Иш ҳақи атамаси, номланиши ва ҳисоблаб чиқиш усулидан қатъий назар, пул шаклидаги ҳамда битим ёки миллий қонунчилик томонидан белгиланадиган ҳар қандай рағбатлантириш ёки ҳар қандай иш ҳақи бўлиб, уни тадбиркор бажарилган ёки бажарилиши керак бўлган меҳнат, ёки кўрсатилган ёхуд кўрсатилиши керак бўлган хизматлар учун

[1] Абдурахмонов К.Х. Меҳнат иқтисодиёти: Дарслик. –Т.: «Меҳнат». 2009. - Б.412-413.

ўлайди"[1], деб кўрсатилган.

Иқтисод фанлари доктори Н.Қ.Зокирова: "Номинал иш ҳақи – ходимлар ўз меҳнатларига унинг миқдори ва сифатига қараб оладиган пул маблағларидир"[2], деб ҳисоблайди.

Иш ҳақининг қомусий таърифи ҳам мавжуд , яъни: "Иш ҳаки – меҳнатга пул шаклида тўланадиган ҳақ; қийматнинг ўзгарган шакли, иш кучи (тақдим этилган меҳнат хизматининг) баҳоси"[3].

Иш ҳақи *ижтимоий-иқтисодий функциялар*га эгадир. Улар қуйидагилардан иборатдир (7.2-расм):

1. *Тақсимловчи функция.* У ходимнинг янгидан ҳосил қилинган маҳсулотдаги улушини белгилашга хизмат қилади. Мазкур функцияда истеъмол жамғармасининг ёлланма ходимлари ва ишлаб чиқарувчи воситалар эгалари ўртасида тақсимланиши ўз ифодасини топади.




**7.2-расм. Иш ҳақининг функциялари**

[1] Инсон ҳуқуқлари бўйича халқаро шартномалар. –Т: «Адолат», 2004. –Б.115.
[2] Зокирова Н.К. Социально-трудовые отношения: международный и национальный аспекты. –Т: «Фан», 2008. –С. 125.
[3] Ўзбекистон миллий энциклопедияси. 4-том.-Т.: «Ўзбекистон миллий энциклопедияси», 2002. - Б.308.

2. *Такрор ҳосил қилиш функцияси.* У иш кучини ижтимоий жиҳатдан меъёрл ҳисобланган даражада истеъмол этиш имконини берган ҳолда такрор ҳосил қилишни таъминлашга қаратилган. Яъни, А.Смит кўрсатиб ўтганидек: "Инсон ҳамма вақт ўз меҳнати ҳисобига турмуш кечириш имконига эга бўлиши, унинг иш ҳақи кам деганда яшаши учун етарли миқдорда бўлиши керак. Аксарият ҳолларда эса иш ҳақи миқдори бу даражадан юқори бўлиши лозим, аксинча у оиласини боқа олмайди"[1].

Умуман олганда, такрор ҳосил қилиш функцияси бошқаларга нисбатан устувор ҳисобланди. Чунки ходимнинг асосий иш жойидаги иш ҳақи ўзи ва оиласи муносиб турмуш кечиришини таъминламаса, унинг олдида қўшимча маблағ топиш муаммоси туғилади. Бунинг учун иккинчи, учинчи жойдан иш қидириш ходимнинг меҳнат салоҳиятини емиради, касб малакасини пасайтиради, меҳнат ва ишлаб чиқариш интизомига путур етказади.

3. *Рағбатлантирувчи функция* тақсимлаш ва такрор ҳосил қилиш функцияларига боғлиқ бўлиб, ходим меҳнат мотивациясини кучайтириш – ишда фаоллик, ташаббус кўрсатиш, меҳнат унумдорлигини оширишга рағбатлантиради. Иш ҳақи даражасини ҳар бир ходимнинг меҳнатда эришган натижасига қараб белгилаш шу мақсадга хизмат қилади.

Иш ҳақи миқдорининг ходим меҳнат унумдорлигига узвий боғлиқ бўлмаслиги иш ҳақи асосига путур етказади, унинг рағбатлантирувчи функцияси самарадорлигини камайтиради, инсон ташаббускорлиги ва ғайрат-шижоатини бўғади.

Ходим юқори миқдорда иш ҳақи олиш учун ўз малакасини оширишдан манфаатдор бўлиши керак. Иш берувчи эса ўз корхонасида ишлаб чиқариш самарадорлигини ошириш, маҳсулот сифатини яхшилаш қобилиятига эга юқори малакали ходимни ишга ёллашдан манфаатдордир. Шунинг учун рағбатлантирувчи функция иш ҳақини ташкил этишнинг меҳнат натижаларига узвий боғлиқ тизимлари орқали амал қилади.

4. *Ижтимоий функция* иш ҳақи ходимларни ижтимоий суғурталаш манбаси сифатида ходимни фақат меҳнатга лаёқатли давридагина эмас, шунингдек пенсиядаги пайтида ҳам тиббий хизматдан фойдалана олиш имкониятини яратиши керак. Бу бозор муносабатлари шароитида ниҳоятда муҳимдир. Чунки мулкчиликнинг турли шаклларига асосланган иқтисодиётда

[1] Смит А. Исследование о природе и причине богатства народов. –С.72

ходимни ижтимоий жиҳатдан муҳофаза қилишни таъминлаш биргина давлатнинг эмас, айни вақтда иш берувчиларнинг ҳам вазифасидир.

5. *Харид талабини шакллантирувчи функция* иш ҳақининг харид талабига таъсири билан ажралиб туради. Иш ҳақи даражасини тартибга солиш бозорда товарлар ва хизматларга талаб билан таклифнинг оқилона нисбатини ўрнатиш мақсадига хизмат қилади.

6.*Тартибга солиш функцияси* дейилганда меҳнат ресурсларининг минтақалар, иқтисодиёт тармоқлари, хўжалик юритувчи субъектлар бўйича энг мақбул тарзда жойлаштирилиши тушунилади. Бунда иш ҳақи дифференцияланган ставкалар ўрнатиш орқали иш кучига талаб ва унинг таклифи мувозанати тартибга солинади. Ушбу функциянинг таъсири натижасида меҳнат ресурсларини энг самарали равишда минтақа ва иқтисодиёт тармоқларига жойлаштириш таъминланади.

7. *Мақом функцияси* иш ҳақининг миқдори ва хизмат лавозими ходим мақомига мос бўлишига асосланади. Меҳнат мақоми ходимнинг ҳам вертикал, ҳам горизонтал бўйича бошқа ходимларга нисбатан ўрнини белгилаб беради.

Мақом функцияси, энг аввало, ходимлар учун жуда муҳимдир. Улар бу функцияга асосланган ҳолда иш берувчидан касб малакалари, хизмат лавозимлари бўйича иқтисодиёт бошқа тармоқларидаги ҳамкасбларига белгиланган иш ҳақи даражаси ўрнатилишини асослаш имкониятига эга бўладилар.

## 7.2. Иш ҳақини ташкил этиш

Бозор иқтисодиёти шароитларида *иш ҳақини тартибга солиш*нинг асосан уч тизими қарор топган:

1. *Иш ҳақининг давлат томонидан тартибга солиниши.* Бу қонунчилик, маъмурий, иш ҳақи миқдори ва тўлаш тартибини назорат қилиш йўли, бюджет ташкилотларида иш ҳақи миқдори ва уни тўлашни тартибга солиш орқали амалга оширилади.

2. *Иш ҳақининг жамоа – шартнома асосида ташкил этилиши.* Бу ижтимоий шериклар – ёлланма ходимлар, иш берувчилар ҳамда уларнинг вакиллари (касаба уюшмалари, ассоциация ва ҳоказолар) ўртасидаги ўзаро келишувга мувофиқ тартибга солинади.

3. *Иш ҳақининг корпоратив, ўзини-ўзи* (бозор томонидан ўзини-

ўзи) *мувофиқлаштириш усуллари асосида ташкил этиш.* Бу хўжалик юритувчи субъектларда иш ҳақини иш кучи бозор баҳосининг ўзгариши билан боғлиқ ҳолда тартибга солиш усулидир.

Ўзбекистон Республикасида мустақиллик йилларида маъмурий-буйруқбозлик тизимидан бозор иқтисодиётига ўтишда иш ҳақини ташкил этишда бир неча босқичлар бўлди.

*Биринчи босқич – 1991-1994 йилларда* аҳоли умумий даромадларида субсидиялар улуши нисбатан юқори бўлди. Бундан иқтисодиётнинг рентабелли бўлмаган тармоқларида ходимлар бир қисмининг ишдан бўшатилиши оқибатларини юмшатиш мақсади кўзланган эди. Шу билан бирга қишлоқ жойларида томорқа майдонларининг кенгайтирилиши мамлакат аҳолиси кўпчилигини ташкил қилган фуқароларга натура ҳолидаги даромадларини шакллантиришга ёрдам берди.

*Иккинчи босқич – 1994-1996 йилларда* нарх-наволарнинг сезиларли даражада ўсиши сабабли иш ҳақини индексациялаш фақат иқтисодиётнинг бюджет соҳаларида сақланиб қолди. Истъемол субсидиялари, асосан, уй-жой-коммунал соҳага ажратилди. Мазкур чора-тадбирлар инфляцияни жиловлаш билан бир қаторда аҳолининг бозор муносабатларига мослашишига имкон берди.

Учинчи босқич – 1996 йилдан сўнг аҳолининг реал иш ҳақи, пул ва умумий даромадлари ўса бошлади, уларнинг шаклланиш манбалари кенгайди. Хусусий мулк, тадбиркорлик фаолиятидан олинадиган даромадлар салмоғи жадал ортиб борди, иқтисодиётнинг нодавлат секторида иш билан бандлар ҳисобига иш ҳақи ва даромадларда дифференцияланиш кучайди[1].

Бугунги кунда мамлакатда иш ҳақини ташкил этишда унинг ходимлар меҳнат мотивациясини кучайтиришга хизмат қиладиган рағбатлантирувчи функцияси тўлиқ амал этиши долзарб вазифадир. Бу меҳнатга ҳақ тўлаш сиёсатини ижтимоий дастурлар, инфляция даражасини янада пасайтириш билан узвий боғлиқ ҳолда олиб боришни талаб этади.

Иш ҳақини ташкил этиш негизида миллий иқтисодиёт тармоқларининг ривожланиш даражаси ижтимоий ишлаб чиқаришнинг мулкчилик шакллари, давлатнинг меҳнатга ҳақ тўлашни тартибга солиш сиёсати ва бошқа кўпгина омиллар ётади.

[1] Социал иқтисодиёт: Ўқув қўлланма. –Т.: «Ўзбекистон», 2006.-Б.163-164.

Уларни шартли равишда бозор, омиллари бозорга тааллуқли бўлмаган, ташқи ва ички омилларга ажратиш мумкин (7.3-расм).




**7.3-расм. Иш ҳақига таъсир кўрсатувчи омиллар**

Ўзбекистон Республикаси иқтисодиёт тармоқларидаги хўжалик юритувчи субъектларда иш ҳақини ташкил этиш қуйидаги принципларга асосланади.

1. Иш ҳақи миқдори иш берувчи билан ходим ўртасидаги келишувга биноан белгиланади.

2. Иш ҳақи амалдаги қонун ҳужжатлари билан белгиланган энг кам миқдордан оз бўлиши мумкин эмас ва унинг энг кўп миқдори бирон бир тарзда чекланмайди.

3. Иш ҳақи шакл ва тизимлари, мукофотлар, қўшимча тўловлар, устамалар, рағбатлантириш тарзидаги тўловлар жамоа шартномаларида, шунингдек иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи

билан келишиб қабул қилинадиган бошқа локал ҳужжатларда белгиланади.

4. Иш ҳақи, қоида, тариқасида, пул шаклида тўланади. Иш ҳақини натура шаклида тўлаш тақиқланади. Ўзбекистон Республикаси ҳукумати томонидан белгиланган ҳоллар бундан мустасноди.

5. Бюджет ҳисобидан молиялаштириладиган муассаса ва ташкилотлар, давлат корхоналари ходимлари меҳнатига ҳақ тўлаш шартларининг энг кам даражаси қонун ҳужжатлари билан белгиланади.

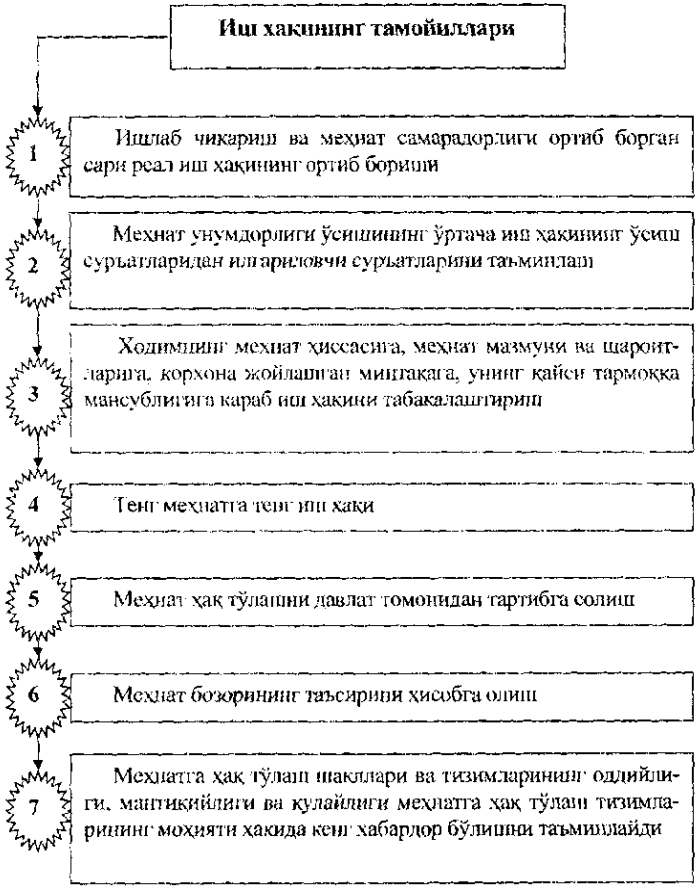
6. Табиий иқлим ва турмуш шароитлари ноқулай бўлган жойларда иш ҳақига район коэффициентлари ва устамалар белгиланади. Чунончи, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 136-138-моддаларида меҳнат шароити ноқулай ва ўзига хос бўлган ишларда банд бўлган (шу жумладан, ўта зарарли ва ўта оғир меҳнат шароитида), оғир ва ноқулай табиий-иқлим шароитларда иш бажараётган ходимларга Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати томонидан белгилаб қўйиладиган тартибда пуллик қўшимча таътиллар берилиши кўрсатилган[1].

Юқорида қайд қилинган функцияларни амалга ошириш учун қуйидаги энг муҳим *тамойилларга* риоя қилиниши зарур (7.4-расм):

*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, иккинчи томондан эса, пасайтирилган, меҳнат ҳиссасининг самарадорлигига мос келмайдиган номинал иш ҳақининг тўланишига олиб келиши мумкин. Натижада ходимларнинг ортиб бораётган эҳтиёжларини

[1] Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат Кодекси // http:// www.Lex.uz.

қондириш имконияти ва иш ҳақининг кўпайиш имконияти мавжуд бўлмайди.




**7.4-расм. Иш ҳақининг тамойиллари**

*2. Меҳнат унумдорлиги ўсишининг ўртача иш ҳақининг ўсиш суръатларидан илгариловчи суръатларини таъминлаш.* Бу тамойилнинг моҳияти - ишлаб чиқаришни ривожлантириш ва унинг самарадорлигини ошириш асосида меҳнат даромадларини максимал даражага етказишдан иборат. Бу тамойилга риоя қилиниши жамғариш жараёнининг, кенгайтирилган ишлаб

чиқаришнинг узлуксизлигини тақозо этади ва корхонанинг ривожланиши ҳамда равнақ топишининг зарур шарти ҳисобланади.

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

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

*5. Меҳнатга ҳақ тўлашни давлат томонидан тартибга солиш.*

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

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

Хўжалик юритувчи субъектларда иш ҳақини ташкил этишда кўп омилларни ҳисобга олиш талаб килинади. Улардан энг муҳимларидан бири-иш берувчининг иш кучига сарф-харажатларидир.

Халқаро Меҳнат Ташкилотининг 160-Конвенциясида иш берувчиларнинг иш кучига сарф-харажатларини таснифлаш миллий стандартлари принциплари кўрсатиб берилган. Улар қуйидагиларни кўзда тутади:

• бевосита иш ҳақи миқдори;

• ишламаган вакт учун тўлов;

• бир йўла мукофот ва рағбатлантиришлар;

• озиқ-овқат, ёқилғи ва бошқа натурал тарзда бериладиган нарсалар харажатлари;

• ходимларни турар жой билан таъминлаш харажатлари;

• ходимларни ижтимоий муҳофаза қилиш учун харажатлар;

• ходимларни касбга ўқитиш, малакасини ошириш учун харажатлар;

• ходимларга маданий-маиший хизмат кўрсатиш учун харажатлар.

• юқорида кайд этилган гуруҳларга кирмай қолган харажатлар;

• иш кучига харажатларга доир солиқлар[1].

Ёлланма ходим учун бажарган меҳнатига, кўрсатган хизматига берилган барча пул маблағлари иш ҳақи ҳисобланади. Аммо иш берувчига солик юкини камайтириш учун барча тўловларни макбуллаштириш муҳим аҳамиятга эга.

Иш ҳақини ташкил этишнинг бюджет ташкилотлари ва нодавлат секторида ўзига хос хусусиятлари мавжуддир (7.2-жадвал). Улар нодавлат секторидаги иш берувчилар иш ҳақи шаклларини танлаш ҳамда мукофотлар, қўшимча тўловларни амалга оширишда мустақил эканликларига асосланади.

*7.2-жадвал*

**Бюджет ташкилотлари ва нодавлат секторида иш ҳақини ташкил этиш**

| Кўрсаткичлар | Бюджет ташкилотларида | Нодавлат секторда |
|---|---|---|
| Иш ҳақи база (асосий) қисмини белгилаш | Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати томонидан тасдиқланган Ягона тариф сеткаси асосида | Меҳнат бозоридаги талаб ва таклиф, меҳнат унумдорлиги асосида мустақил ишлаб чиқилади |
| Меҳнатга ҳақ тўлаш модели ва тизимлари | Асосан ишбай ва вақтбай | Пировард меҳнат натижасига қараб эгилувчан модель ва |

[1] Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Бабынова Л.С. Экономика труда: учебник. -С.566

| | | |
|---|---|---|
| | | тизимлар |
| Рағбатлантирувчи тўловлар (мукофотлар) | Фаолият асосий натижаларига кўра махсус манбалардан мукофотлар, йил якуни бўйича бир йўла мукофотлар, устамалар, қўшимча тўловлар | Корхона фаолияти пировард натижаларига ёки белгиланган мақсадга эришишга қўшган шахсий ҳиссаси учун мукофот, бонуслар, фойда ва капиталда иштирок этиш |

Иқтисодиёт тармоқлари ривожлантирилиши шароитида меҳнатга ҳақ тўлашни тартибга солишда жамоа келишувлари ва шартномалари катта аҳамиятга эга. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат Кодексига мувофиқ бош, тармоқ ва ҳудудий (минтақавий) жамоа келишувлари тузилиши мумкин.

*Бош келишув* Ўзбекистон Касаба уюшмалари федерацияси (ходимларнинг бошқа вакиллик органлари) ва иш берувчиларнинг республика миқёсидаги бирлашмалари ўртасида, тарафларнинг таклифига кўра эса Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати билан ҳам тузилиб, унда ижтимоий-иқтисодий масалалар хусусида келишиб сиёсат олиб боришнинг умумий принциплари белгилаб олинади.

*Тармоқ келишувлари* тегишли касаба уюшмалари (ходимларнинг бошқа вакиллик органлари) ва иш берувчилар (уларнинг бирлашмалари) ўртасида, тарафларнинг таклифига кўра эса Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги билан ҳам тузилиб, уларда ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришнинг асосий йўналишлари, меҳнат шартлари ва унга ҳақ тўлаш, тармоқ ходимларининг ижтимоий кафолатлари белгилаб қўйилади.

Ходимлар ва иш берувчи ўртасида тузиладиган *жамоа шартномаларида* хусусан:

• меҳнатга ҳақ тўлаш шакли, тизими, миқдори, пул мукофотлари, нафақалар, компенсациялар, қўшимча тўловлар;

• нархларнинг ўзгариб бориши, инфляция даражаси, жамоа шартномаси билан белгиланган кўрсаткичларни бажарилишига караб меҳнатга ҳақ тўлашни тартибга солиш механизми;

• ишни таълим билан қўшиб олиб борувчи ходимлар учун

имтиёзлар;

• ижтимоий ва мажбурий тарздаги тиббий ҳамда ижтимоий сугурта;

• иш берувчи томонидан ўз ходимларининг шахсий жамғариб бориладиган пенсия ҳисобварақларига қўшимча бадаллар киритиш миқдорлари ва муддатлари бўйича иш берувчи ва ходимларнинг ўзаро мажбуриятлари киритилиши мумкин[1].

*Иш ҳақининг дифференцияланиши* объектив ва субъектив хусусиятларга эга бўлади. Бу, жумладан, мулк эгаларининг молиявий аҳволи, хўжалик юритувчи субъектлар топаётган даромадлар, тармоқ ва минтақавий хусусиятлар ҳамда ходимлар билими, ихтисослиги, малакаси, тажрибаси каби жуда кўп омилларга боғликдир. Масалан, иқтисодиётнинг банк-молия, табиий ресурслар (айниқса, нефть-газ), замонавий ахборот технологиялари каби соҳаларидаги ходимлар, топ-менежерлар, санъат ва спорт юлдузлари иш ҳақи ўртача иш ҳақи даражасидан кескин фарқ қилади.

Иш ҳақи миқдори дифференцияланиши оқилона даражада бўлиши давлатнинг тартибга солиш ролига бевосита боғликдир. Давлат иш ҳақи даражасини қонунчилик (энг кам иш ҳақи даражасини белгилаш, аҳолини ижтимоий ҳимоя қилиш), иқтисодий (давлат бюджети ва маҳаллий бюджетдан молиялаштириладган корхона, ташкилот, муассасалар ходимлари иш ҳақи миқдорини белгилаш, устамалар, қўшимча ва компенсация тўловлари, солиқ тизими орқали), маъмурий (меҳнат қонунчилигига риоя этилишини назорат қилиш), келишув (иш берувчилар ва ёлланма ходимлар ташкилотлари билан ижтимоий шериклик асосида) каби усуллар ёрдамида тартибга солиш имкониятига эга.

### 7.3. Меҳнатга ҳақ тўлаш тизимларининг таснифи

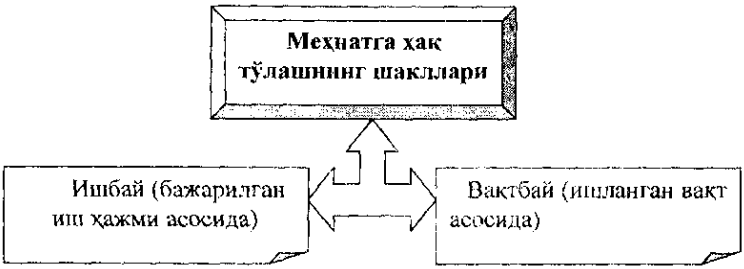
*Меҳнатга ҳақ тўлаш тизимлари* – бу меҳнатнинг миқдор натижалари ва сифатига (унинг мураккаблиги, интенсивлиги, шарт-шароитларига) боғлик равишда иш ҳақини белгилаш механизмидир.

Меҳнатга ҳақ тўлаш ишбай ва вақтбай тизимларидан иборатдир (7.5-расм).

[1] Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат Кодекси. 37,47-49-моддалар // http:// www.l.ex.uz/quest/doc.

*Иш ҳақининг ишбай тизими* вақт бирлиги ҳисобига бажарилган иш миқдори ёки маҳсулот бирлигини ишлаб чиқариш учун сарфланган меҳнатга ҳақ тўлашга асосланган. Меҳнатга ҳақ тўлашнинг ишбай усулини қўллаш учун:

- меҳнатни меъёрлаш;
- меҳнат сарфини ҳисобга олиш;
- меҳнат натижасини ҳисобга олиш;
- меҳнат унумдорлигини аниқлаш талаб этилади.




**7.5- расм. Меҳнатга ҳақ тўлашнинг шакллари**

Уларнинг ҳар бири ўз хусусиятлари, афзаллик ва камчиликларига эга[1].

Иш ҳақининг ишбай усулини:

- бевосита ишбай;
- ишбай-мукофотли;
- ишбай-прогрессив;
- билвосита ишбай;
- аккорд;
- аккорд-мукофотли шакллари тарзида ташкил этиш мумкин.

Бевосита ишбай шаклида иш ҳақи амалда бажарилган иш(кўрсатилган хизмат)га белгилаб қўйилган меъёрларга мувофиқ ишлаб чиқилади:

$$Ии = Би (Кх) \times Им;$$

бунда: Ии – ишбай иш ҳақи;

Би (Кх)- бажарилган иш (кўрсатилган хизмат);

Ин – ишбай меъёри.

[1] Рофе.А.И. Экономика и социология труда:Учебник. -М.:КНОРУС, 2010.-С.349.

Хўжалик юритувчи субъектларда меҳнатга ҳақ тўлашнинг *ишбай-мукофотли шакли* энг кўп қўлланилади. Иш ҳақининг бу шакли бевосита ишбай иш ҳақига бажарилган иш (кўрсатилган хизмат) сифати, тезкорлиги, мижозлар томонидан шикоятлар йўқлиги ва ҳоказоларга мукофот тўланишини назарда тутади.

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг *ишбай-прогрессив шаклида* иш ҳақи белгилаб қўйилган меъёрлар канча кўп ошириб бажарилса, иш ҳақи шу миқдорда прогрессив ошиб боради.

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг *билвосита ишбай шакли*, одатда, ёрдамчи ишларни бажарувчи ходимлар - чилангарлар, созловчилар, таъмирловчилар, уста ёрдамчилари ва шу кабиларга иш ҳақи тўлашда қўлланилади. Бунда асосий ишлаб чиқариш ходимлари иш ҳақи фондининг муайян қисми бу ёрдамчи ходимларга ажратилади.

Иш ҳақининг *аккорд шакли* асосан қурилишларда қўлланилади. Бунда бажариладиган иш ҳажми учун аниқ иш ҳақи миқдори белгилаб қўйилади. Иш ҳақининг аккордли–мукофотли шаклидан белгиланган иш ҳажмини сифатли, муддатидан илгари бажарганлик учун мукофотлаш кўзда тутилади.

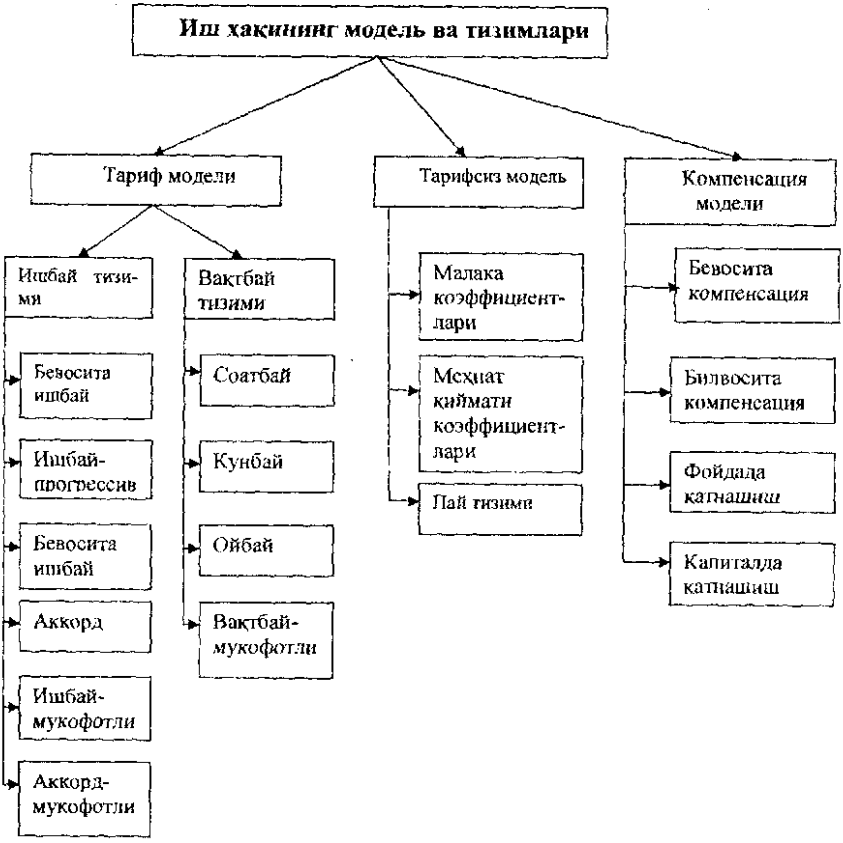
Меҳнатга *вақтбай иш ҳақи тизими*, одатда, ходим меҳнати иш натижаларини меъёрлаш ёки бажарилаётган иш миқдорини ҳисоблаб чиқиш имконияти бўлмаган ҳолларда қўлланилади. Бунда ходим иш ҳақи у амалда ишлаган вақт бўйича тариф ставкасига асосланган ҳолда ҳисоблаб чиқилади.

Иш ҳақининг вақтбай тизими *соатбай, кунбай, ойбай* шаклида бўлиши мумкин. Ривожланган хорижий мамлакатларда ходимларга соатбай иш ҳақи тўлаш кенг таркалган. Ўзбекистон Республикасида асосан вақтбай иш ҳақи тизимининг ойбай шакли қўлланилади.

Иш ҳақининг *вақтбай-мукофотли шаклида* ходимларга корхона низоми, жамоа шартномалари ёки иш берувчи ташаббуси билан меҳнат фаолиятидаги юқори миқдор ва сифат кўрсаткичлари учун мукофотлар берилади.

### 7.4. Тариф тизими ва унинг асосий унсурлари

Бозор иқтисодиёти шароитида иш ҳақининг тариф, тарифсиз ва компенсация моделлари мавжуд (7.7-расм).




**7.7-расм. Иш ҳақининг моделлари ва тизимлари**

Иш ҳақи ташкил этишнинг *тариф модели* қуйидагиларга асосланган:

*а) меҳнатни техник меъёрлаш.* Бу муайян ишни бажаришга(хизмат кўрсатиш) меҳнат сарфини объектив баҳолаш учун техник жиҳатдан асосланган меҳнат (вақт, ишлаб чиқариш, хизмат кўрсатиш, ходимлар сони) меъёрлари ўрнатиш жараёни бўлиб, иш ҳақини хисоблаб чиқишда қўлланилади;

*б) тариф тизими.* Бу турли тоифадаги ходимлар томонидан бажарилган иш(кўрсатилган хизмат)да объектив мавжуд бўлган фарқларни миқдор жиҳатидан белгилаш учун қўлланиладиган

меъёртивлар жамланмасидир.

Тариф тизими қуйидаги таркибий қисмлардан иборат:

- тариф сеткаси;
- тариф ставкалари (мансаб маошлари);
- тариф коэффициентлари;
- тариф-малака маълумотлари.

*Тариф сеткаси* меҳнат мураккаблигига қараб иш ҳақи миқдорини дифференциялаш воситасидир. Унда ходимлар турли тоифаларига тариф коэффициентларига мувофиқ иш ҳақлари нисбати акс этади. Ходимлар барча тоифалари учун ягона бўлган ҳамда ишчилар учун алоҳида разрядлар белгиланган тариф сеткалари мавжуд. Ўзбекистон Республикасида 0 дан 22 гача разряди бўлган ягона тариф сеткаси қабул килинган (7.3-жадвал):

*7.3-жадвал*

**Ўзбекистон Республикасида меҳнатга ҳақ тўлашнинг Ягона тариф сеткаси**[1]

| Меҳнатга ҳақ тўлаш разрядлари | Тариф коэффициентлари | Меҳнатга ҳақ тўлаш разрядлари | Тариф коэффициентлари |
|---|---|---|---|
| 0 | 1,000 | 12 | 6,115 |
| 1 | 2,476 | 13 | 6,503 |
| 2 | 2,725 | 14 | 6,893 |
| 3 | 2,998 | 15 | 7,292 |
| 4 | 3,297 | 16 | 7,697 |
| 5 | 3,612 | 17 | 8,106 |
| 6 | 3,941 | 18 | 8,522 |
| 7 | 4,284 | 19 | 8,943 |
| 8 | 4,640 | 20 | 9,371 |
| 9 | 4,997 | 21 | 9,804 |
| 10 | 5,362 | 22 | 10,240 |
| 11 | 5,733 | | |

[1] Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2009 йил 21 июлдаги 206-сонли Қарори ҳамда шу Қарорнинг "Меҳнатга ҳақ тўлашнинг ягона тариф сеткасини янада такомиллаштириш тўғрисида"ги қарорига ўзгартиришлар киритиш тўғрисида"ги 2012 йил 11 январдаги 6-сонли Қарори // http:// www.Lex.uz.

**Эслатма!**

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2012 йил 5 июлдаги "***Иш ҳақи, пенсиялар, стипендиялар ва ижтимоий нафақалар миқдорини ошириш тўғрисида***"ги Фармонига мувофиқ, 2012 йилнинг 1 августидан бошлаб Ўзбекистон Республикаси ҳудудида энг кам иш ҳақи – ойига ***72355 сўм*** этиб белгиланди.

**Шу муносабат билан эслатиб ўтамиз,** Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2011 йил 30 декабрдаги "***Ўзбекистон Республикасининг 2012 йилги асосий макроиқтисодий кўрсаткичлари прогнози ва Давлат бюджети параметрлари тўғрисида***" ги ПҚ-1675-сонли қарорига мувофиқ, 2012 йилнинг 1 январидан бошлаб республиканинг барча ташкилотларида иш ҳақи миқдори меҳнатга ҳақ тўлашнинг Ягона тариф сеткаси бўйича биринчи разряддан кам бўлмаган ҳолда белгиланган.

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг ягона тариф сеткаси Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2009 йил 21 июлдаги 206-сонли қарори билан тасдиқланган. Хусусан:

**Меҳнатга ҳақ тўлашнинг ягона тариф сеткаси**

| **Меҳнатга ҳақ тўлаш разрядлари** | **Тариф коэффициентлари** |
|---|---|
| 1 | 2,476 |

Шундай қилиб, 2012 йилнинг 1 августидан бошлаб Республиканинг барча ташкилотларида энг кам иш ҳақи миқдори 72355 х 2,476 = **179 150,98** сўмдан кам бўлмаган ҳолда белгиланди.

Тариф сеткасидаги тариф коэффициентлари ҳар бир разряд бошқа разрядга нисбатан қанчалик катта ёки кичик эканлигини кўрсатади.

*Тариф ставкаси* (мансаб маоши) ходимнинг вақт бирлигида муайян мураккаблик(малака)даги меҳнат меъёрси(хизмат вазифаси)ни бажарганлиги учун қатъий белгилаб қўйиладиган иш ҳақи миқдоридир. Биринчи разряд тариф ставкаси энг осон (энг паст малакали) меҳнатга тўланадиган энг кам иш ҳақи миқдори ҳисобланади.

Ҳар қандай разрядли ходимнинг тариф ставкаси (мансаб маоши) қуйидагича аниқланади:

$$TCn\ (MMn) = TC1\ (MM1) \times TKn;$$

бунда: TCn (MMn) – n-разрядли ходимнинг тариф ставкаси (мансаб маоши);

TC1 (MM1) – 1-разрядли ходимнинг тариф ставкаси (мансаб маоши);

TKn – *n*-разрядга қўлланиладиган тариф коэффициенти.

Тариф-малака маълумотлари одатда ходимга қўйиладиган талаблар, ишлаб чиқариш хусусиятлари, янги иш турларига тариф белгилаш тартиби, мазкур маълумотга қўшимча ва ўзгартиришлар киритиш тартиби акс этган умумий қисм ҳамда малака тавсифи ва касбларнинг алифбо кўрсаткичларидан иборат бўлади.

Маълумотнинг малака тавсифида муайян разряддаги ишчи бажариши керак бўлган вазифалар кўрсатилган "Ишлар тавсифи", мазкур вазифаларни бажариш учун ишчи эгаллаши керак бўлган билим ва кўникмалар баён этилган "Билиши керак" ҳамда ишлаб чиқаришнинг муайян соҳаси учун намунавий ҳисобланган касб ва разрядлар бўйича ишлар рўйхати акс этган "Ишлар намуналари" бўлимларидан иборатдир. Маълумотда, шунингдек касбларнинг алифбо кўрсаткичлари ҳам мавжуддир.

Иш ҳақини ташкил этишнинг *тарифсиз модели* тариф ставкалари (мансаб маошлари)га асосланган. Бу модель асосан икки – тақсимлаш ва эгилувчан тизимлардан иборат.

Иш ҳақи тарифсиз моделининг *тақсимлаш тизими* меҳнатга ҳақ тўлаш фондини жамоа иш натижаларига қараб шакллантириш ва уни ходимлар ўртасида ҳар бир ходим амалдаги малака даражаси коэффициенти бўйича тақсимлашга асосланган.

Мазкур тизимда ҳар бир ходимнинг иш ҳақи миқдори унинг бутун жамоа меҳнатига ҳақ тўлаш фондидаги улушига боғлиқ бўлади:

$$ИҲх = \frac{Кх + ИҲФ}{Кў};$$

Бунда: ИҲх – ходимнинг иш ҳақи миқдори;

Кх – ходим иш ҳақининг энг кам иш ҳақига нисбатини кўрсатувчи коэффициент;

Кў – хўжалик юритувчи субъектда иш ҳақи миқдори нисбати ўртача коэффициенти.

ИҲФ – иш ҳақи фонди.

Тарифсиз модель тақсимлаш тизимидан қўлланиш учун қуйидагилар талаб этилади:

• жамоа аъзолари пировард иш натижалари учун тўла масъуллиги;

• ходимлар малака даражасини объектив баҳолаш имконияти мавжудлиги;

• меҳнат қонунчилиги ҳамда ёлланма ходимлар ва иш берувчилар вакиллари ўртасидаги битимга биноан энг кам иш ҳақи миқдори кафолатланлиги.

Ходимларнинг малака даражалари мазкур тизим амалиётга жорий этилиши пайтида амалда таркиб топган иш ҳақи миқдори нисбатидан келиб чиққан ҳолда аниқланади:

$$ИҲў = \frac{Кх}{ИҲmin};$$

Бунда: ИҲў – ўртача иш ҳақи миқдори;

ИҲmin – шу даврда ходимнинг энг кам иш ҳақи миқдори.

Тариф моделининг эгилувчан тизими икки гуруҳга бўлинадиган коэффициентлар тизимига асосланади:

1. Бу гуруҳга ходимнинг иш стажи, малакаси, касбий маҳорати, корхона учун аҳамиятлиги хусусиятлари ҳисобга олинадиган коэффициентлар киради. Иш ҳақи миқдори асосий қисми – 60,0-70,0 % мазкур гуруҳ малака коэффициентига тўғри келади.

2. Бу гуруҳга ходимнинг меҳнат унумдорлиги ҳамда унинг олдида турган вазифаларни ҳал этиши даражаси коэффициентлари киради. Иш ҳақи миқдорининг тегишли равишда 30,0-40,0 % ушбу гуруҳ улушига тўғри келади.

Иш ҳақини ташкил этишнинг *компенсация модели* персонални мукофотлашни бошқаришга бугунги кун талаблари асосида ёндашиш заруратини ифода этади (7.8-расм). У хўжалик юритувчи субъект персоналга тақдим этиши мумкин бўлган барча ташки мукофотлаш шаклларини қамраб олади.

Компенсациялар персоналга таъсир кўрсатиши бўйича бевосита ва билвосита бўлади.

Бевосита компенсациялар асосий иш ҳақи, мукофотларнинг барча турлари, бир йўла мукофотларнинг барча турлари, бир йўла мукофотлар, рағбатлантирувчи устамалардан иборатдир.

Билвосита компенсацияларга ишлаб чиқарилган маҳсулот (кўрсатилган хизмат) ҳажми ёки ишланган вақт билан бевосита боғлиқ бўлмаган тўловлар киради.




**7.8-расм. Компенсация модели**

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексида ходимлар давлат ёки жамоат вазифаларини (сайлов ҳуқуқини амалга ошириш, депутатлик вазифаларини бажариш, тиббий-меҳнат экспертиза комиссияси ишида иштирок этиш, ҳарбий бурчни бажариш, ҳуқуқ-тартибот органлари ҳамда жамоат бирлашмалари ва меҳнат жамоалари вакили сифатида ва ҳоказо), иш берувчи ва меҳнат жамоаси манфаатларига доир вазифаларни (малака ошириш, рационализаторлик таклифларини жорий этиш ишида қатнашиш, тиббий кўрикдан ўтиш ва ҳоказо) вазифаларни бажариш, жамият манфаатларига доир ҳаракатлар (авариялар, табиий офатлар

оқибатларини тугатиш ва ҳоказолар) қилганда уларга компенсациялар белгиланган. Ходимларни давлат ёки жамоат вазифаларини бажариши, шунингдек жамият манфаатларига доир ҳаракатлар қилиши билан боғлиқ кафолатли тўловларни пул билан таъминлаш манбалари ва бу тўловларни амалга ошириш тартиби Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати томонидан белгиланади.

Ходимнинг ўз хизмат вазифаларини бажариши билан боғлиқ қўшимча харажатлар (хизмат сафари, йўл кира харажатлари, доимий турар жойдан бошқа жойда яшаш, шу жумладан уй-жой ижараси билан боғлиқ, иш берувчининг рухсати ёки розили билан қилинган бошқа харажатлар), ходимга тегишли мол-мулкдан фойдаланганлик учун харажатлар мамлакат қонун ҳужжатлари, жамоа шартномалари ва келишувлари, шунингдек меҳнат шартномаларида белгиланган шартлар ва тартибда иш берувчи томонидан қопланиши лозим[1].

Компенсация моделидаги ижтимоий муҳофаза иш берувчи томонидан ходимга олинган фойда ҳисобидан мамлакат қонунчилигида белгиланган қўшимча тўлов ва имтиёзларни кўзда тутади. Қўшимча тиббий ва пенсия суғурталари, умр суғуртаси, шунингдек, ходимларнинг транспорт харажатлари, овқатланишлари, коммунал хизматлар учун тўловларини, фарзандларини тарбиялаш ва ўқитиш харажатларини ва ҳоказоларни қоплаш шулар жумласидандир.

Компенсация моделидаги фойда ва капиталда иштирок этиш персоналга фойда ҳисобидан ажратмалар, акциялар учун дивидендлар тўлашни назарда тутади.

Бозор иқтисодиёти шароитида меҳнатга ҳақ тўлашнинг *комиссия иш ҳақи усули* ҳам мавжуд. У улгуржи, чакана савдо хизмати кўрсатиш, реклама фаолиятига жалб этилган ходимлар меҳнатига ҳақ тўлашни ташкил этиш мақсадини кўзлайди. Комиссия иш ҳақининг энг кўп қўлланиладиган шакли – сотув ҳажмидан белгилаб қўйилган аниқ фоиз ҳисобида пул тўлашдир. Бу усулнинг мақсади сотув ҳажмини оширишни рағбатлантиришдир.

## 7.5. Меҳнатни рағбатлантириш, иш ҳақига устама ва қўшимча тўловлар

*Меҳнатни рағбатлантириш* – меҳнат фаолиятида белгилаб

[1] Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси. 165-169-моддалар // http:// www.Lex.uz.

қўйилган иш натижалари ва сифатидан юқорироқ кўрсаткичларга эришганлик учун ходимнинг муҳим ижтимоий эҳтиёжларини қондиришга йўналтирилган механизмларини яратишдир.

Ходимнинг меҳнат муносабатларига киришиши ўзи унинг меҳнат шартномасида белгилаб қўйилган хизмат вазифаларини ўз вақтида ва сифатли бажарганлиги учун рағбатлантиришни назарда тутади.

Кенг маънодаги меҳнатни рағбатлантириш ходимнинг қонуний меҳнат фаолияти учун оладиган барча турдаги тўловлар ва мукофотлардир.

Тор маънодаги меҳнатни рағбатлантириш деганда эса ёлланма ходимлар меҳнати сарфи учун тўловлардир. Шу маънода меҳнатни рағбатлантириш *макродаражада* -- давлат бюджети ҳисобидан молияштириладиган давлат функцияларини бажариш, ижтимоий хизматлар кўрсатиш; *микродаражада* – мулкчилик турли шаклидаги корхона, ташкилот, муассасалар персонали меҳнатига ҳақ тўлашдир.

Меҳнатни рағбатлантиришнинг икки – ташки ва ички турлари фарқланади.

*Ташқи рағбатлантириш* иш берувчи томонидан ходим меҳнати самарадорлигини ошириш учун таъсир кўрсатишнинг барча шаклларини қамраб олади. Улар:

а) кўрсатиш шакли бўйича – моддий ёки номоддий (совғалар бериш, миннатдорлик билдириш);

б) ўлчов бирлиги бўйича – пул (иш ҳақи) ёки натура (корхона маҳсулоти) шаклида;

в) ходим томонидан олиниши бўйича – бевосита (иш ҳақи) ва билвосита (ижтимоий тўловлар, имтиёзлар, совғалар);

г) тўлаш муддатлари бўйича – жорий (иш ҳаки), бир йўла (йиллик, муҳим топшириқларни бажарганлик учун устама ва қўшимча тўловлар), даврий (мукофотлар);

д) таъсир муддати бўйича – қисқа муддатли (бир маротаба мукофотлар), узоқ муддатли (акциялар, опционлар);

е) тўлов шартлари бўйича – мажбурий (иш ҳақи, меҳнат таътили, касаллик варақаси тўловлари, пенсия ва ҳоказолар): мажбурий бўлмаган (қўшимча имтиёзлар);

ж) ташкилий-маъмурий шаклига кўра – Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси, жамоа келишувлари ва шартномалари бўйича;

з) ёндашув даражаси бўйича – иш берувчи нуқтаи назаридан, ёлланма ходим нуқтаи назаридан;

и) молиялаш манбалари бўйича – давлат ёки корпоратив (хўжалик юритувчи субъект) бўлиши мумкин (7.9–расм).




**7.9–расм. Меҳнатни рағбатлантириш усуллари**

*Меҳнатни ички рағбатлантириш* – меҳнат моҳияти ва бажарилаётган иш аҳамиятидан қониқиш ҳосил қилиш иш берувчига боғлиқ бўлмасдан ёлланма ходим шахси хусусиятларидан келиб чиқади. Хўжалик юритувчи субъект ёлланма ходим учун қулай шарт-шароитларни яратиб бериб, меҳнатни ички рағбатлантиришга билвосита таъсир кўрсатиши мумкин. Бундай таъсир кўрсатиш шаклларига:

а) персонални қарор қабул қилишга жалб этиш;

б) персонал зиммасига катта масъулият юклаш;

в) меҳнат фаолиятида эркинлик ва ваколатлар бериш;

г) хизмат вазифаси(карьера)да ўсиш имкониятини яратиш;

д) меҳнат фаолияти ҳилма-ҳил бўлишини таъминлаш киради.

Ўзбекистон Республикасининг амалдаги қонунлари хўжалик юритиш субъектларига персонал меҳнат мотивациясини кучайтириш ҳисобига ишлаб чиқариш самарадорлигини оширишда катта ваколатлар беради. "Корхоналар тўғрисида"ги Қонуннинг 19-моддасида: "Меҳнатга ҳақ тўлашнинг шакллари, тизимлари ва миқдорини, шунингдек ходимлар даромадларининг бошқа турларини корхона мустақил белгилайди"[1], деб кўрсатилган.

"Хусусий корхона тўғрисида"ги Қонунда ҳам Хусусий корхона ўз ходимларига меҳнат ҳақи, мукофотлар ва компенсациялар тўлашнинг шакллари, тизими ҳамда миқдорини қонун ҳужжатларига мувофиқ мустақил белгилайди. Хусусий корхонада меҳнат шартномаси (контракт) бўйича ишлаётган шахсларнинг меҳнатига ҳақ тўлаш тарафларнинг келишувига кўра, бироқ қонун ҳужжатларида белгиланган энг кам иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда белгиланади"[2], деб қайд қилинади.

Ходимларни рағбатлантиришнинг моддий ва маънавий усулларидан оқилона фойдаланиш талаб қилинади. Ўз хусусиятлари бўйича рағбатлантиришнинг ушбу икки усули ҳам самаралидир. Лекин уларнинг таъсир кучи, таъсир кўрсатиш жойи, вақти ва субъектига боғлиқ бўлади. Бунда иқтисодиётнинг ривожланганлик даражаси, ходимнинг ижтимоий мақоми, моддий аҳволи, жинси ва ёши ҳам аҳамиятга эгадир.

Меҳнатни рағбатлантиришнинг қуйидаги функциялари мавжуд:

*1. Иқтисодий.* Рағбатлантириш меҳнат унумдорлигини ошириш, маҳсулот сифатини яхшилаш, иқтисодий тежамкорликни кучайтириш, умуман ишлаб чиқариш самарадорлигини оширишга хизмат қилади.

*2. Маънавий.* Рағбатлантириш ходимда фаоллик, ташаббускорлик, ишчанлик, касб маҳоратини оширишдан манфаатдорлик, ўзининг ва меҳнат жамоаси иш натижалари учун масъулият каби хислатларни шакллантиришга хизмат қилади.

---

[1] "Корхоналар тўғисида" Ўзбекистон Республикасининг 1991 йил 15 февралдаги Қонуни (1993, 1999 йилдаги ўзгартириш ва қўшимчалар билан.) http:// www.Lex.uz

[2]

3. *Ижтимоий.* Рағбатлантириш ходимнинг эҳтиёжлари ва қадриятларини шакллантириш орқали жамиятнинг турмуш даражаси ва сифатини ошириш мақсадларини ҳам кўзлайди.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексига мувофиқ қуйидаги қўшимча ва компенсация тўловлари белгилаб қўйилган:

• иш вақтидан ташқари ишлар, дам олиш кунлари ва байрам кунларидаги ишлар учун камида икки ҳисса миқдорида;

• тунги вақтдаги ишнинг ҳар бир соати учун камида бир ярим баравар миқдорда ҳақ тўланади;

• ходимнинг айбисиз яроқсиз маҳсулот тайёрланганда ва бекор туриб қолинган вақтда унинг ўртача иш ҳақи сақланади.

Ходим давлат ёки жамоат вазифаларини бажараётган вақтида (сайлов ҳуқуқини амалга ошириш, депутатлик вазифаларини бажариш, тиббий-меҳнат экспертиза комиссияси ишида иштирок этиш, ҳарбий бурчни бажариш, суриштирув органига, терговчи, прокурор ҳузурига ёки судга гувоҳ, жабрланувчи, эксперт, мутахассис, таржимон, холис тарикасида чақирилганда, худди шунингдек суд мажлисларида халқ маслаҳатчиси, жамоат айбловчиси ва жамоат ҳимоячиси, жамоат бирлашмалари ва меҳнат жамоаларининг вакили сифатида иштирок этганда, шунингдек қонунда назарда тутилган бошқа ҳолларда) иш берувчи уни иш жойини (лавозимини) сақлаган ҳолда ишдан озод қилиши шарт. Ана шу вазифаларни бажариш вақтида ходимнинг ўртача иш ҳақи сақланади.

Иш берувчи ва меҳнат жамоаси манфаатларига доир вазифаларни бажариш (малака ошириш, рационализаторлик таклифларини жорий этиш ишида катнашиш, хизмат сафарида бўлиш, тиббий кўрикдан ўтиш ва бошқа ҳолларда) мақсадида ходимни ишдан озод этиш шартлари, шунингдек ана шу давр учун тўланадиган кафолатли тўловлар миқдори жамоа шартномаларида белгилаб қўйилади, лекин бу тўлов миқдори ўртача иш ҳақидан кам бўлмаслиги керак.

Хизмат сафарида ва кўчиб юриш билан боғлиқ ишларда ходимга қуйидагилар тўланиши лозим:

• йўл кира харажатлари;

• доимий турар жойидан бошқа жойда яшаш, шу жумладан уй-жой ижараси билан боғлиқ харажатлар;

• ходим томонидан иш берувчининг рухсати ёки розилиги билан қилинган бошқа харажатлар.

Ходим, шунингдек, бошқа жойдаги ишга кўчиб борганда қуйидагилар тўланиши лозим:

• кўчиш ва мол-мулкни кўчириб бориш билан боғлиқ харажатлар;

янги жойда ўрнашиб олиш билан боғлиқ харажатлар;

• ходим томонидан иш берувчи билан келишиб қилинган бошқа харажатлар.

Иш берувчининг розилиги билан ва унинг манфаатлари йўлида ходим ўзига тегишли мол-мулкдан фойдаланганда транспорт воситаларининг амортизацияси ва улардан фойдаланганлик учун қилинган харажатлар, шунингдек асбобларнинг, техник воситаларнинг ёки ўзга мол-мулкнинг амортизацияси иш берувчи ҳисобидан тўланиши лозим.

## Қисқача хулосалар

Иш ҳақи – бу ёлланма ходим даромадининг унсури, унга тегишли иш кучига бўлган мулкчилик ҳукукини иқтисодий жиҳатдан рўёбга чиқариш шаклидир/

Корхоналарда меҳнатга ҳақ тўлашни ташкил этишнинг асосий унсурлари - меҳнатни меъёрлаш, тариф тизими, иш ҳақининг шакллари ва тизимларидир.

Меҳнатга ҳақ тўлаш шакллари ва тизимлари деганда, ходимнинг меҳнат харажатлари ва натижаларини унга тегадиган иш ҳақи миқдори билан қиёслашнинг ташкилий-иқтисодий механизмлари тушунилади.

Оддий вақтбай тизим ходимнинг иш ҳақини унинг тариф ставкасига ёки ҳақиқатда ишлаган вақтига қараб белгилайди/

Меҳнатга оддий ишбай ҳақ тўлаш - ишчининг иш ҳақи ишбай баҳога боғлиқ бўлиб, у тайёрланган маҳсулот бирлиги (бажарилган иш), шунингдек муайян давр оралиғида ишлаб чиқарилган маҳсулот (бажарилган иш) миқдорига боғлиқдир.

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг якка тартибдаги ишбай тизимида бажарилган ишнинг (буюм, деталь, операция) ҳар бир бирлиги учун ўзгармас ишбай нарх белгиланади.

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг жамоа (бригада) ишбай тизими шундайки, бунда ишчиларнинг иш ҳақи ишлаб чиқариш бригадаси бажарган иш ҳажми (маҳсулот миқдори)га мувофиқ ҳисоблаб чиқилади.

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг ишбай (аккорд) тизимида аккорд топшириққа кирган муайян ишлар мажмуини бажарганлик учун тўланади, айрим операциялар ва иш турларининг бажарилиши ҳисобга олинмайди.

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг бевосита ишбай тизими шундан иборатки, ходимнинг иш ҳақи унинг шахсий ишлаб чиқариш меъёрсига эмас, балки бошқа ходимлар меҳнатининг натижаларига боғлиқ бўлади.

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг ишбай-ортиб борувчи тизимининг ўзига хос унсурларини меъёрларни бажаришнинг бошланғич даражаси 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.

Ҳозирги вақтда амал қилиб турган компенсация қўшимчалари ва устамаларнинг ҳамма турларини иккита катта гуруҳга: меҳнат фаолияти соҳалари бўйича чекланмайдиган қўшимчалар ва устамаларга ҳамда муайян меҳнат соҳаларида қўлланадиган қўшимчалар ва устамаларга ажратиш зарур.

## Назорат ва муҳокама учун саволлар

1. Бозор иқтисодиёти шароитида ходимларнинг иш ҳақи қандай функцияларни бажаради?
2. Иш ҳақини ташкил этиш деганда нима тушунилади?
3. Меҳнатга ҳақ тўлашни ташкил этишнинг асосий тамойилларини санаб беринг.
4. Иш ҳақини ташкил этишнинг асосий элементлари нималардан иборат ?
5. Иш ҳақининг тариф тизими нимадан иборат? Тариф тизимининг асосий унсурларини айтиб беринг.
6. Ягона тариф сеткасининг бюджет соҳасидаги ходимлар учун асосий хусусиятларини кўрсатиб ўтинг.
7. Меҳнатга ҳақ тўлаш разрядини белгилашда ходимнинг фаолиятига баҳо беришнинг қандай кўрсаткичларини биласиз?
8. Иш ҳақини белгилашда минтақавий коэффициентлардан қандай фойдаланиш мумкин?
9. Иш ҳақи тизими нима?

10. Иш ҳақи шаклларини тарифланг. Иш ҳақи шаклларининг қандай турлари мавжуд?

11. Иш ҳақининг рағбатлантирувчи, кафолатловчи ва мажбур қилувчи тизимлари ўртасидаги фарқларни кўрсатиб беринг.

12. Ходимнинг иш ҳақи таркибида меҳнатга асосий ва қўшимча ҳақ тўлаш нисбатига қандай омиллар таъсир кўрсатади?

13. Меҳнатга ҳақ тўлаш тизимларини таснифлашнинг асосий белгиларини айтиб беринг.

14. Иш ҳақининг шаклларини танлашга таъсир кўрсатувчи асосий шарт-шароитлар нималардан иборат?

15. Ишбай иш ҳақининг оддий тизимларини айтиб беринг.

16. Меҳнатга ҳақ тўлашнинг қандай тизимларида меҳнатда иштирок этиш коэффициентидан фойдаланилади ва улар қандай аниқланади?

## Адабиётлар


1. Ўзбекистон Республикаси Президенти Ислом Каримовнинг Ўзбекистон Республикаси Олий мажлис қонунчилик палатаси ва сенатининг 2010 йил 20-ноябрдаги қўшма мажлисидаги "Мамлакатимизда демократик ислоҳотларни янада чуқурлаштириш ва фуқаролик жамиятини ривожлантириш концепцияси" мавзусидаги маърузасини ўрганиш бўйича ўқув-услубий мажмуа.– Т.: «Иқтисодиёт», 2010 – 281 бет.

2. Ўзбекистон Республикаси Президенти Ислом Каримовнинг Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2011-йил 21-январдаги 2010-йилда мамлакатимизни ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш якунлари ва 2011-йилга мўлжалланган энг муҳим устувор йўналишларга бағишланган мажлисидаги "Барча режа ва дастурларимиз Ватанимиз тараққиётини юксалтириш, халқимиз фаравонлигини оширишга хизмат қилади" маърузаси//Халқ сўзи, №16 (5183) 2011-йил 22-январь

3. "Кичик бизнес вахусусий тадбиркорлик йили"Давлат дастури. –Т.: «Ўзбекистон», 2011

4. Экономика труда: учебное пособие/ Под. ред. К. Х. Абдурахманова, Ю.Г.Одегова. - Т.: ТФРЭУ, 2011 - 448 с.

5. Кафидов В.В. Управление человеческими ресурсами: Учебное пособие/. - СПб.: Питер, 2012 - 208 с. .

6. Экономика и социология труда. Учебник/ Под ред. д.э.н., проф. А.Я. Кибанова. –М.: «ИНФРА-М», 2010- 271с.

7. Экономика труда: рыночные и социальные аспекты: учебно-методический комплекс для подготовки магистров. /Под общ. ред. Н.А.Волгина.- М.: «Изд-во РАГС», 2010.-368с.

8. Рофе А.И. Экономика труда. Учебник. - М.: «КНОРУС», 2010.-400 с.

9. Управление трудовыми ресурсами: учебник/ А. Я. Кибанов, Е. А. Митрофанова, И. А. Эсаулова ; под ред. А. Я. Кибанова. - М.: «ИНФРА-М», 2010. - 284 с.. - (Высшее образование).

10. Размещение производительных сил: Учебное пособие/ К. Х. Абдурахманов [и др.]. - 2-е изд.,перераб. и доп.. - Т.: Филиал РЭУ им. Г.В.Плеханова, 2010. - 208 с.

11. Международная организация труда. Конвенция. Документы. Материалы. Справочное пособие. - М.:Дело-Сервис, 2007.

12. http: // www.gov.uz – Ўзбекистон Республикасининг давлат портали.

13. http: //www.mineconomu.uz – Ўзбекистон Республикаси Иқтисодиёт вазирлигининг расмий сайти

14. http: // www.edu.uz – Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлигининг расмий сайти

15. http: // www.mexnat.uz – Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий ҳимоя қилиш вазирлигининг расмий сайти.

16. http: // www.stat.uz – Ўзбекистон Республикаси Давлат статистика қўмитасининг расмий сайти

17. http: // www.lex.uz – Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги қонунчилик ҳужжатларининг сайти

18. http: // www.eLibrary.ru – илмий электрон кутубхона сайти

19. http: // www.edu.uz – Ўзбекистон таълим сайти

20.http: // www ula.uzsci.net – Ўзбекистон Республикаси кутубхоналар ассоциациясининг сайти

21. http: // www.e-ilm.uz – масофадан туриб ўқитиш тизимининг сайти

22. http: // www.uzsci.net – илмий–таълим тармоғи

## *III боб.* МЕҲНАТ УНУМДОРЛИГИ, УНИ ОШИРИШ ОМИЛЛАРИ ВА ИМКОНИЯТЛАРИ

### 8.1. Меҳнат унумдорлиги даражаси ва унинг индикаторлари

*Меҳнат унумдорлиги* – ходимлар меҳнат фаолиятининг иқтисодий самарадорлиги кўрсаткичидир. У ишлаб чиқарилган маҳсулот ёки кўрсатилган хизматлар миқдорининг меҳнат сарфига нисбатан, яъни меҳнат сарфи бирлиги ҳисобига ишлаб чиқарилган маҳсулот билан ўлчанади. Жамиятнинг ривожланиши ва унинг барча аъзолари фаровонлиги даражаси меҳнат унумдорлиги даражаси ҳамда ўсишига боғлиқдир. Меҳнат унумдорлиги даражаси ишлаб чиқариш усулини ҳам, хатто ижтимоий- сиёсий тузумнинг ўзини ҳам ифода этади.

Иқтисодиёт фанида *меҳнат самарадорлиги* тушунчаси ҳам мавжуд. У меҳнат унумдорлиги тушунчасига қараганда кенгроқ бўлиб, иқтисодий (яъни меҳнат унумдорлиги) категориядан ташқари психофизиологик ва ижтимоий омилларни ҳам қамраб олади.

*Меҳнатнинг рухийфизиологик самарадорлиги* меҳнат жараёнининг инсон организмига таъсири орқали аниқланади. Шу нуқтаи назардан фақат муайян унумдорлик билан бир қаторда зарарсиз, қулай санитария-гигиена шароитлари таъминланган, ходимга ишлаб чиқариш салбий таъсирининг олди олинган, унинг жисмоний ва ақлий салоҳиятини ва қобилиятини оширадиган мазмунли меҳнатгина самарали ҳисобланиши мумкин.

Бундан *меҳнатнинг ижтимоий самарадорлиги* тушунчаси моҳияти ҳам англанади. Бу категория ҳар бир ходим шахсини уйғун ривожлантириш, унинг малакаси ва маҳоратини, ижтимоий-сиёсий фаоллигини ошириш, турмуш тарзини такомиллаштириш, меҳнат жамоасида ижобий муҳитни шакллантириш ва сақлаб туриш талабларини қамраб олади (8.1-расм).

Агар бу талабларга риоя этилмаса, меҳнат унумдорлигининг даражаси ва ўсиш суръатларининг пасайиши муқаррардир. Жумладан, ноқулай, ходим соғлиғи учун зарарли бўлган санитария-гигиена шароитлари унинг касалланиши оқибатида иш вақти

йўқотилиши, қўшимча таътиллар бериш зарурати, умуман ходимнинг меҳнат қобилиятини йўқотишига сабаб бўлади.




**8.1-расм. Меҳнат унумдорлиги ва меҳнат самарадорлигининг моҳияти**

Меҳнат унумдорлиги меҳнатнинг интенсивлиги ва иш вақти номинал фондидан фойдаланиш тушунчалари билан узвий боғлиқдир.

*Меҳнат интенсивлиги* ходимнинг иш вақти бирлигида асаб ва мушак сарфи билан ўлчанади. Бунда инсон организмига салбий таъсир кўрсатмайдиган ҳамда энергия сарфи тўлақонли овқатланиш, дам олиш ва ҳиссий *енгил* тортиш ҳисобига тўла қопланадиган меҳнат интенсивлиги ижтимоий жиҳатдан меъёрл ҳисобланади.

*Иш вақтидан фойдаланиш* мазкур иш тури учун ўрнатилган номинал иш вақти фондига (иш куни, иш ҳафтаси, ойи, йили учун) ишланган вақтга (белгилаб қўйилган танаффусларни ҳам қўшиб

ҳисоблаганда) нисбати сифатида аниқланади. Бу кўрсаткичларнинг индексли алоқадорлиги қуйидаги формула асосида аниқланади:

$$Iму = Iмку \; Iинт \; Iивф$$

бунда: Іму – меҳнат унумдорлиги индекси;
Імку – меҳнат кучи унумдорлиги индекси;
Іинт – меҳнат интенсивлиги индекси;
Іивф– иш вақтидан фойдаланиш индекси.

Меҳнат унумдорлигининг индикаторларини аниқлашга турлича ёндашувлар бор. Амалиётда бу индикаторларни танлаш, биринчидан, у ёки бу ишлаб чиқаришдаги меҳнат унумдорлигининг даражасига, иккинчидан, меҳнат унумдорлигини аниқлаш бўйича корхонанинг иқтисодий хизмати олдига қўйилган вазифага боғлиқдир.

Меҳнат унумдорлигини ўлчаш даражаси бўйича бир турдаги маҳсулот ишлаб чиқариладиган шахсий иш жойларини (бригада, участкалар) ажратиб кўрсатиш мумкин. Мазкур ҳолатда ишлаб чиқарилган маҳсулот ҳажми ва меҳнат унумдорлигини аниқлашнинг *натура усули*ни (дона, тонна, куб метр ва ҳоказолар) қўллаш мақсадга мувофиқдир. Лекин, одатда, фақат бир хил маҳсулотлар ишлаб чиқариладиган иш жойлари кам учрайди. Шу сабабли амалиётда *шартли-натура усули*дан фойдаланилади.

Масалан: агар бир бригада ҳар 10 та буюмнинг шартли меҳнат ҳажми 12 киши-соат бўлган, меҳнат сарфи 8 одам-соатли 20 дона буюм ишлаб чиқарилган бўлса, унда маҳсулотнинг шартли-натура ҳажми 35 буюмга тенг бўлади:

$$20 + 10 + (12 : 8) = 35$$

Корхонадаги иш жойлари, бригадалар ва участкалар турли ва ўзгариб турадиган маҳсулотлар ишлаб чиқариладиган бўлса, *меҳнат усули*ни қўллаш лозим бўлади. Бунда маҳсулот ёки иш ҳажми ҳамда меҳнат унумдорлиги меъёр-соатларда ўлчанади (иш ҳажми тегишли вақт меъёрсига қўпайтирилиб, натижалари жамланади).

Меҳнат унумдорлигини бу усулда ўлчашнинг қатор камчиликлари бор (меъёрларнинг зарур даражада асосланмаганлиги, уларнинг тез-тез қайта кўриб чиқилиши ва ҳоказолар)

Корхона, шунингдек иқтисодиёт тармоғи даражасида ишлаб чиқариш ҳажми ва меҳнат унумдорлигини ўлчаш учун *қиймат*

*усули* ишлатилади. Бунда маҳсулотлар, ишлар ва хизматларнинг барча турлари ягона пул кўрсаткичида ифода этилади. Мазкур усулда ҳажм кўрсаткичлари тегишли улгуржи нархларга кўпайтирилади. Меҳнат унумдорлиги ҳам пул ҳисобида ифода қилинади.

Мазкур усулда аниқ бир шароит учун қўлланса бўладиган ишлаб чиқариш ҳажмларини ҳисоблаб чиқиш анча мураккабдир. Маълумки, ишлаб чиқариш ҳажмларини ўлчашда энг кўп ялпи, товар ва реализация қилинган маҳсулот ҳажми кўрсаткичлари ишлатилади. Лекин улгуржи нархлар бир хил бўлганда корхона усулида ҳисоблаб чиқилган *ялпи маҳсулот* тугалланмаган ишлаб чиқариш қолдиқлари миқдорига кўра *товар маҳсулоти*дан, *реализация қилинган маҳсулот* эса товар маҳсулотидан (реализация қилишга мўлжаланган, лекин реализация қилинмаган қолдиқ миқдорига) фарқ қилади. Бундан меҳнат унумдорлиги даражасини ялпи маҳсулот ҳажмига қараб ҳисоблаш аниқроқ бўлади деган хулоса чиқариш мумкин.

Бироқ бозор иқтисодиёти шароитларида меҳнат унумдорлигини реализация қилинган маҳсулот ҳажми асосида аниқлаш мақсадга мувофиқдир. Чунки, тугалланмаган ишлаб чиқариш ва реализация қилинмаган маҳсулот қолдиқларининг кўпайиши иқтисодий аҳамиятга эга эмас.

Шунинг учун *шартли-соф маҳсулот ҳажми* аниқланади. Бунинг учун ялпи маҳсулот қийматидан бевосита моддий харажатлар (хомашё, бутловчи қисмлар, электр энергияси, ёнилғи ва ҳоказолар) олиб ташланади. Натижада бу қиймат таркибида иш ҳақи ва мажбурий тўловлар, асосий фондларнинг амортизацияси ва фойда миқдори қолади.

*Соф маҳсулот ҳажми* дейилганда эса ялпи маҳсулот ҳажмидан моддий харажатлардан ташқари амортизация қийматини ҳам олиб ташлаш тушунилади.

Аммо бозор иқтисодиёти ривожланган мамлакатларда ҳам нарх-навонинг ўзгариши соф маҳсулот кўрсаткичи товар ёки ялпи маҳсулотга қараганда ҳам кўпроқ таъсир кўрсатади. Шунинг учун *меъёртив соф маҳсулот* кўрсаткичи ишлаб чиқилган. Бу индикаторга соф маҳсулот кўрсаткичидан фаркли равишда мажбурий тўловлар билан бирга иш ҳақи меъёртиви ва тармоқ бўйича ўртача фойда киритилган.

Лекин амалиётда бу услубнинг қатор нуқсонлари (маҳсулот барча турлари учун иш ҳақи меъёртивлари тизимини ишлаб чиқиш, иш ҳақи меъёртивлари даражасини оширишга мойиллик сабабли меҳнат сарфининг ортиши, индикаторнинг корхона пировард молиявий натижалари билан боғлиқ эмаслиги ва ҳоказолар) аён бўлди. Шу сабабли уни фақат таҳлил мақсадларида ишлатиш ўринли деб ҳисобланади.

## 8.2. Меҳнат унумдорлигини ўлчаш усуллари

Меҳнат унумдорлигининг даражаси ва ўсиш суръатларига кўпгина омиллар таъсир кўрсатади (8.2-расм).

Уларнинг бир гуруҳи *ички омиллар*дир. Бу омилларга корхоналарнинг техника қуролланганлиги, қўлланилаётган технологияларнинг самарадорлиги, меҳнат ва ишлаб чиқаришнинг ташкил этилиши, рағбатлантириш, ходимларни ўқитиш ва малакасини ошириш тизимининг таъсирчалиги ва ҳоказолар киради.




**8.2-расм. Меҳнат унумдорлигининг омиллари**

Ташқи омилларга эса бозор талаби ва давлат буюртмаларига кўра маҳсулот турларининг ўзгариши ва бунинг меҳнат сиғими, жамиятдаги ижтимоий-иқтисодий шароитлар, моддий-техник таъминотнинг ишонарлилиги, табиий шароитлар ва бошқалар киради.

Бу омилларни мазмун ва моҳият жиҳатидан учта асосий гуруҳга ажратиш мумкин (8.3–расм):

1. Меҳнат унумдорлигини оширишнинг *моддий-техник омилларига* фан-техника ютуқлари асосида меҳнатнинг техника ва қувват билан қуролланганлиги даражасини ошириш киради. Моддий-техник омиллар таъсири натижасида меҳнат унумдорлиги кескин ортиб, маҳсулотнинг технологик меҳнат сиғими камаяди.

Меҳнат унумдорлигини меҳнат сиғимини камайтириш ҳисобига ортишини қуйидаги формула бўйича аниқлаш мумкин:




**8.3-расм. Меҳнат унумдорлигини ошириш омиллари**

$$Ум = Уск \times 100 : (100 - Уск) \text{ ёки}$$
$$Ум = Км \times 100 : (Мдас - Км)$$

бунда: Ум – меҳнат унумдорлиги, %;

Уск – маҳсулот бирлигига меҳнат сиғимининг камайтирилиши, %;

Км – маҳсулот бирлигига меҳнат сиғимининг камайтирилиши, киши – соат;

Мдас – тадбир жорий этилганга қадар маҳсулот бирлигини ишлаб чиқариш бўйича ишларни бажариш учун талаб этиладиган дастлабки меҳнат сиғими, киши – соат.

Мисол: Агар янги технология жорий этилиши натижасида маҳсулот бирлигига меҳнат сиғими 12,0 % га камайса, меҳнат унумдорлиги 13,6 % га ўсади:

$$12 \times 100 : (100 - 12) = 13,6 \%$$

Агар детални тайёрлаш 42 киши–соатни ташкил этса ва янги технология жорий этилиши туфайли 5 киши–соатга камайса, меҳнат унумдорлиги 13,5 % га ортади:

$$5 \times 100 : (42 - 5) = 13,5 \%.$$

2. Меҳнат унумдорлигини оширишнинг *ташкилий омилларига* корхоналар, иқтисодиёт тармоқлари ва умуман миллий иқтисодиёт даражасида ишлаб чиқаришни ташкил этиш киради. Бунда корхоналарнинг минтақаларда жойлаштирилиши, уларнинг ихтисослаштирилиши ва кооперациялашиши, моддий–техник ва қувватга оид таъминот, транспорт ва таъмирлаш хизматини йўлга қўйиш катта аҳамиятга эга.

Корхонанинг ўзида меҳнат унумдорлиги даражасига ишлаб чиқаришни ташкил этишда ривожланаётган бозор талабларини ҳисобга олган ҳолда жорий ва истиқболли режалаштириш, ишлаб чиқаришни ташкилий–техник тайёрлаш, мавжуд техника воситаларини модернизация қилиш, уларнинг узлуксиз ишлаши ва моддий–техник таъминотни йўлга қўйиш таъсир кўрсатади.

Барча ташкилий тадбирлар бир–бирлари билан узвий боғлиқ бўлиб, ишлаб чиқариш, меҳнат ва бошқарувнинг ягона тизимини ташкил этади. Меҳнат ва ишлаб чиқаришни ташкил этишдаги

камчиликлар билан боғлиқ иш вақтининг барча йўқотишлари меҳнат унумдорлиги даражасини пасайтиради, иш вақти йўқотилишининг камайиши эса унинг ўсишини таъминлайди.

Масалан: агар смена давомида белгилаб қўйилган иш вақти 410 дақиқани ташкил этса, смена давомида материалларнинг вақтинча йўқлиги сабабли 25 дақиқа бўш туриб колинган бўлса, смена давомида меҳнат унумдорлиги 6,1 % га пасаяди:

$$410\text{-}25 : 410 \times 100 - 100 = 6{,}1\ \%$$

Агар иш вақти йўқотилишига барҳам берилса, меҳнат унумдорлиги иш вақти фонди кўпайишига пропорционал тарзда 6,5 % га ортади:

$$410 : (410 - 25) \times 100 - 100 = 6{,}5\ \%$$

3. Меҳнат унумдорлигини оширишнинг *ижтимоий–иқтисодий омиллари* фан–техника тараққиёти, ишлаб чиқариш моддий асосини такомилашштириш, мураккаб ташкилий тадбирларни амалга ошириш ўз–ўзидан эмас, балки ижтимоий ишлаб чиқаришнинг иштирокчилари бўлган ходимларнинг меҳнат фаолияти билан боғлиқ. Бу меҳнат фаолиятининг ҳаракатлантирувчи кучи муайян натижага эришишдан манфаатдорлик бўлиб, мазкур омил ходимларнинг моддий ва маънавий эҳтиёжларини қондириш имконини беради.

Меҳнат унумдорлигини оширишга таъсир кўрсатадиган энг муҳим ижтимоий-иқтисодий омиллар қуйидагилардан иборатдир:

• моддий ва маънавий манфаатдорлик, шахсий ва жамоавий меҳнат натижалари;

• ходимлар касб малакаси, улар касбий тайёргарлигининг сифати ва умумий маданий ва техника даража;

• меҳнатга муносабат, меҳнат интизоми ҳамда манфаатлар ва тарбияга асосланган ўзига талабчанлик;

• ишлаб чиқариш воситаларига мулк шаклининг ўзгариши ва меҳнат натижалари;

• ишлаб чиқариш воситаларига мулкчиликнинг турли шакллари шароитларида демократик бозор ислоҳотлари ва иқтисодиётни либераллаштириш.

Меҳнат унумдорлигини оширишнинг омили сифатидаги ходимларнинг меҳнат натижаларидан моддий ва маънавий

манфаатдорлиги турлича намоён бўлади. Бунинг учун меҳнат интенсивлигини ошириш кўзланган натижа бермайди. Аммо ходимларнинг меҳнат натижаларидан манфаатдорлиги уларни меҳнатнинг ташкил этилишини такомиллаштиришга ундайди. Шу тариқа ижтимоий омил ташкилий ва моддий-техник омиллар орқали амалга ошади.

Бироқ меҳнат унумдорлигини оширишга фақат моддий ва маънавий манфаатдорлик орқали эришиб бўлмайди. Бу ходим меҳнат фаолиятининг кўзланган мақсадларига эришиш учун зарур қобилиятга эга бўлиши лозимлиги билан изоҳланади. Ходимнинг жисмоний салоҳияти унинг соғлиғи билангина эмас, балки умуман турмуш шароитлари билан боғлиқлиги сабабли ижтимоий-иқтисодий омиллар корхона ишлаб чиқариши билан чегараланиб қолмасдан у ёки бу ижтимоий гуруҳнинг турмуш тарзи билан ҳам боғликдир. Бу меҳнат унумдорлигини ошириш учун ижтимоий омиллардан оқилона фойдаланишда хисобга олиниши керак.

## 8.3. Меҳнат унумдорлигини ошириш заҳиралари

*Меҳнат унумдорлигини ошириш заҳиралари* – техника ва технологияни, ишлаб чиқариш, меҳнат ва бошқарувни ташкил этишни такомиллаштириш ҳисобига меҳнат унумдорлигини оширишнинг барча омилларидан янада тўлароқ фойдаланиш имкониятидир. Заҳиралар меҳнат унумдорлигини ошириш омиллари билан чамбарчас боғликдир. Агар у ёки бу омилга имконият сифатида қараладиган бўлса, ушбу ҳолда бу омил билан боғлиқ бўлган заҳирадан фойдаланиш имкониятни воқеликка айлантириш жараёни ҳисобланади.

Меҳнат унумдорлигини ошириш заҳираларининг бир неча таснифлари мавжуд бўлиб, улар асосан иккита катта гуруҳга бўлинади:

- жонли меҳнатдан (иш кучидан) фойдаланишни яхшилаш заҳиралари;
- асосий ва айланма фондлардан янада самаралироқ фойдаланиш заҳиралари.

Биринчи гуруҳга меҳнатни ташкил этиш, меҳнат шароитлари, ходимларнинг меҳнат қобилиятини ошириш, кадрлар таркиби ва уларни жой-жойига қўйиш, узлуксиз меҳнат фаолияти учун ташкилий шарт-шароитлар яратиб бериш, шунингдек,

ходимларнинг меҳнат натижаларидан моддий ва маънавий манфаатдорлигини оширишни таъминлаш билан боғлиқ масалалар киради.

Иккинчи гуруҳга асосий ишлаб чиқариш фондлари (машиналар, механизмлар, аппаратлар ва шу кабилар)нинг қувватидан ҳам, иш вақтидан ҳам самаралироқ фойдаланиш, шунингдек, хом-ашё, материаллар, бутловчи қисмлар, ёқилғи, энергия ва бошқа айланма фондлардан янада тежамли ва тўлиқ фойдаланиш заҳиралари киради.

Заҳираларга ишлаб чиқаришда иш вақти йўқотишларига барҳам бериш ҳам киради. Бу сменада бекор туришлар, ишга кечикиб келиш ва бошқа иш вақти йўқотилишларини иложи борича камайтиришни талаб этади.

Фойдаланиш имкониятларининг белгилари бўйича заҳираларнинг заҳиралари ва йўқотишларнинг заҳиралари фарқланади. Масалан, техника воситаларининг қувватидан, янги технологияларнинг асосланган, бироқ ҳозирча бундан фойдаланилмаслиги *заҳираларнинг заҳирасидир*. Иш вақтининг йўқотилиши, брак, ёнилғи, электр энергиясининг ортиқча сарфланиши *йўқотишлар заҳираси* ҳисобланади.

Мавжуд заҳиралар ишлаб чиқаришнинг алоҳида участкаларида меҳнат унумдорлигининг даражаси ва унинг динамикаси таҳлил этилиши асосида аниқланади. Бунда маҳсулотлар ёки ишлар асосий турларининг меҳнат сиғимини таҳлил этишга, айниқса жиддий эътибор қаратилиши талаб этилади. Меҳнат сиғими маҳсулот ишлаб чиқариш ёки ишларни бажариш учун сарфланган меъёр-соатлар (меъёр-кунлар) асосида аниқланади.

Масалан, ишлаб чиқаришнинг меъёртив меҳнат сиғими 180 минг меъёр-соатга тенг бўлса, амалда эса 150 минг меъёр-соат сарфланган бўлса, ўртача меҳнат унумдорлиги 120,0 % га ортган бўлади:

$$(180000 : 150000) \times 100 = 120{,}0\ \%$$

Меҳнат сиғими камайганда меҳнат унумдорлигини оширишнинг заҳиралари миқдорини ходимларнинг ҳар бир гуруҳи ёки иш кучини тежаш бўйича аниқлаш мумкин. Меҳнат унумдорлигининг ўсиши билан меҳнат сиғимининг камайтирилиши

кўрсаткичлари ўзаро боғлиқдир. Уларнинг нисбати қуйидагича аниқланиши мумкин:

$$A = (100 \times в) : (100 - в);$$
$$B = (100 \times в) : (100 + в)$$

бунда: А – меҳнат сиғими *в* миқдорга камайтирилганда меҳнат унумдорлиги ўсишининг %;

В – меҳнат *унумдорлиги в* миқдорга ўсганида меҳнат сиғимининг камайиши %.

Меҳнат унумдорлиги иш вақти фонди кўпайишининг ўртача ҳар бир ходим бўйича тескари нисбатда ортади. Агар иш вақти йўқотилиши асосий даврда *п* % ни ташкил этган бўлса, режа бўйича уни *т* % га камайтириш мўлжалланган бўлса, ходимнинг меҳнат унумдорлиги қуйидаги формула бўйича ортади:

$$(100 - т) : (100 - п) \times 100 - 100\ \%$$

Мисол: ишлаб чиқаришнинг бир участкасида иш вақти йўқотилиши 15,0 % ни ташкил этган ва тегишли тадбирни амалга ошириш орқали бу иш вақти йўқотишни 5,0 % га тушириш имконияти бўлса, бу ҳолда меҳнат унумдорлиги 11,8 % га ортади:

$$(100 - 5) : (100 - 15) \times 100 - 100 = 11,8\ \%$$

Айрим ҳолларда баъзи тадбирларнинг самарадорлиги даражаси у қадар салмоқли бўлмаслиги мумкин. Бундай пайтда иш вақтини тежашни киши–кун кўрсаткичидан фойдаланиб аниқлаш мақсадга мувофиқдир. Ходимлар сонида тежашни аниқлаш учун тадбирлар бўйича тежашларни соат бўйича жамлаш, кейин эса уни ходимларнинг ўртача ойлик сонига қуйидаги формула орқали айлантириш лозим:

$$Тх = Мк : (ИВФ \times К)$$

бунда: Тх – ходимлар сонида тежаш;

Мк – меҳнат сиғимининг меъёр–соатда камайиши;

ИВФ – ҳар бир ходим учун йиллик иш вақти фонди;

К – меҳнат унумдорлиги меъёрининг бажарилиши коэффициенти.

Меҳнат унумдорлигини ошириш заҳираларидан бири – ходимлар таркибини такомиллаштиришдир. Ходимлар таркиби дейилганда саноат–ишлаб чиқариш персонали айрим тоифаларининг сони нисбати тушунилади. Бунда асосий ва ёрдамчи ходимлар, шунингдек, ишчилар ва барча ходимлар сони ўртасидаги нисбат энг муҳимдир. Асосий ходимлар – товар маҳсулоти ишлаб чиқариши билан бевосита банд бўлганлар, ёрдамчи ходимлар эса уларга хизмат кўрсатадиганлар ҳисобланади.

Асосий ходимлар ёки барча ходимлар орасида ишчилар салмоғининг ортиши ҳар бир ходим ҳисобига меҳнат унумдорлиги ортишига тенг бўлади. Ишчилар ва асосий ходимлар салмоғининг индекси – *I* ходимлар бир тоифасининг меҳнат унумдорлиги кўрсаткичларини ходимларнинг бошқа тоифаси кўрсаткичларига айлантириш коэффициенти ҳисобланади:

$$I\ МУум = I\ МУас.и. \times Iас.и.$$

ёки

$$I\ МУум = I\ МУи : I\ ас.и.$$

бунда: МУум –умумий меҳнат унумдорлиги;

МУас.и. – асосий ишчиларнинг меҳнат унумдорлиги;

Iас.и. – асосий ишчилар салмоғи индекси;

МУи – ишчиларнинг меҳнат унумдорлиги.

Мисол: агар асосий ишчиларнинг меҳнат унумдорлиги 5,0 % га ортадиган, уларнинг барча ходимлар сонидаги салмоғи 50,0 % дан 52,0 % га етказиладиган бўлса, унда меҳнат унумдорлигининг ўсиши 9,2 % ни ташкил этади:

$$1{,}05 \times (52 : 50) = 1{,}092,\ \text{яъни}\ 9{,}2\ \%.$$

Меҳнат унумдорлиги захираларини аниқлаш ва улардан оқилона фойдаланиш ишлаб чиқариш самарадорлигини оширишнинг асосий омилидир.

## Қисқача хулосалар

Меҳнат унумдорлиги - ходимлар меҳнат фаолиятининг иқтисодий самарадорлиги кўрсаткичидир.

Меҳнат самарадорлиги - энг кам меҳнат харажатлари билан юқори меҳнат натижаларга эришиш даражасини ифодалайди.

Меҳнат интенсивлиги – бу жонли меҳнатнинг мураккаблиги даражаси бўлиб, иш вақти бирлиги ичида инсон асаб ва мушак қувватининг сарфланиши билан ўлчанади.

Амалиётда меҳнат унумдорлиги даражасини аниқлашнинг натурал, меҳнат, қиймат усулларидан фойдаланилади.

Омиллар деб, меҳнат унумдорлигининг ўзгаришига таъсир кўрсатадиган ҳаракатлантирувчи кучлар ёки сабабларга айтилади.

Барча омилларни ўз ички мазмуни ва моҳиятига кўра, учта гуруҳга бўлиш мумкин: моддий-техник, ташкилий ва ижтимоий-иқтисодий.

Меҳнат унумдорлигини ошириш захиралари – техника ва технологияни такомиллаштириш, ишлаб чиқариш, меҳнат ва бошқарувни ташкил этишни яхшилаш ҳисобига меҳнат унумдорлигини оширишнинг барча омилларидан янада тўлароқ фойдаланиш имкониятидир.

Захиралар аниқланиш ва фойдаланиш жойига қараб: иқтисодиёт, тармоқ ва ички ишлаб чиқариш захираларига бўлинади.

## Назорат ва муҳокама учун саволлар

1. Меҳнат унумдорлиги нима?
2. Меҳнат унумдорлиги ва меҳнат жадаллиги ўртасида қандай боғлиқлик мавжуд?
3. Меҳнат унумдорлигини ҳисоблаш услубиёти қандай аҳамиятга эга?
4. Меҳнат унумдорлигини аниқлаш усулларини айтиб беринг.
5. Меҳнат унумдорлигини аниқлаш усулларининг афзалликлари, камчиликлари, қўлланиш соҳаларини тушунтириб беринг.Меҳнат унумдорлигини оширишнинг қандай моддий-техник омилларини ва улар таъсир кўрсатишини ҳисоблашнинг қандай усулларини биласиз?
7. Меҳнат унумдорлигига қандай ижтимоий-иқтисодий омиллар таъсир кўрсатади?
8. Меҳнат унумдорлигини оширишнинг ташкилий омилларига нималар киради?
9. Меҳнат унумдорлигини ошириш омиллари ўртасида қандай боғлиқлик мавжуд?
10. Меҳнат унумдорлигни ошириш захиралари таснифини айтиб тушунтириб беринг.

## Адабиётлар


1. И.А.Каримов. Мамлакатимизда демократик ислоҳотларни янада чуқурлаштириш ва фуқаролик жамиятини ривожлантириш концепцияси. Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Қонунчилик палатаси ва Сенатининг қўшма мажлисидаги маърузаси. Т.: «Ўзбекистон», 2010. – 56 бет.

2. И.А.Каримов. Барча режа ва дастурларимиз Ватанимиз тараққиётини юксалтириш, халқимиз фаровонлигини оширишга хизмат қилади: 2010 йилда мамалакатимизни ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш якунлари ва 2011 йилга мўлжалланган энг муҳим устувор йўналишларга бағишланган Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг мажлисидаги маърузаси. – Т.: «Ўзбекистон», 2011. – 48 бет.

3. Ўзбекистон Республикаси Президенти Ислом Каримовнинг Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Қонунчилик палатаси ва Сенатининг 2010 йил 12 ноябрдаги қўшма мажлисидаги "Мамлакатимизда демократик ислоҳотларни янада чуқурлаштириш ва фуқаролик жамиятини ривожлантириш концепцияси" мавзусидаги маърузасини ўрганиш бўйича ўқув-услубий мажмуа. Т.: "Иқтисодиёт", 2010.-281 бет

4. Ўзбекистон Республикаси Президенти И.А.Каримовнинг 2010 йилда мамлакатимизни ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш якунлари ва 2011 йилга мўлжалланган энг муҳим устувор йўналишларга бағишланган Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг мажлисидаги "Барча режа ва дастурларимиз Ватанимиз тараққиётини юксалтириш, халқимиз фаровонлигини оширишга хизмат қилади" мавзусидаги маърузасини ўрганиш бўйича ўқув-услубий мажмуа. – Т.: «Иқтисодиёт», 2011. – 377 бет.

5. Q.X.Abdurahmonov, N.T.Shoyusupova. Mehnat iqtisodiyoti: ijtimoiy mehnat munosabatlari: Darslik. - T.: «TDIU», 2011-420 bet.

6. Экономика труда: учебное пособие/ ред. К. Х. Абдурахманов, Ю.Г.Одегова. - Т.: «ТФРЭУ», 2011. - 448 с.

7. A.B.Xayitov, G.A.Adilova,N.U.Arabov. Xorijda ish haqini tashkil etish.O'quv qo'llanma.-T.: «TDIU», 2011.- 408 bet.

8. Экономика труда: Учебник/ Под ред. Ю. П. Кокина и П. Э. Шлендера. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.:«МАГИСТР», 2010.-686 с.

9. Абдураҳмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. Дарслик. – Т. : «Mehnat», 2009. -763 бет.

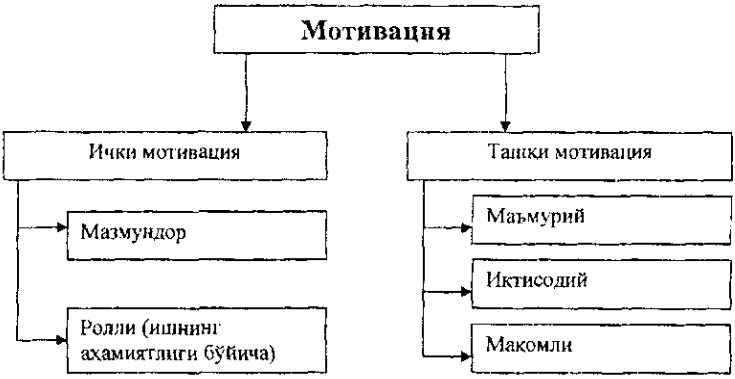
10. Бухалков М.И. Организация производства на предприятиях машиностроения. Учебник. – М.: «ИНФРА-М», 2010.
511kl. Ю.Г.Одегов, Г.Г.Руденко. Экономика труда. Учебник.- М.: «Волтерс Клувер», 2010. - 800с.
12. Экономика труда. Учебное пособие. Под ред. Абдурахманова К.Х.,Одегова Ю.Г.-Т., 2010.-459 с.
13. Ростов Ю.И. Экономика организаций (предприятий) в схемах. Учебное пособие – М.: «Эксмо», 2009. – 240.
14. http: // www.gov.uz – Ўзбекистон Республикасининг давлат портали.
15. http: //www.mineconomu.uz – Ўзбекистон Республикаси Иқтисодиёт вазирлигининг расмий сайти
16. http: // www.edu.uz – Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлигининг расмий сайти
17. http: // www.mexnat.uz – Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий ҳимоя қилиш вазирлигининг расмий сайти.
18. http: // www.stat.uz – Ўзбекистон Республикаси Давлат статистика қўмитасининг расмий сайти
19. http: // www.lex.uz – Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги қонунчилик ҳужжатларининг сайти
20. http: // www.eLibrary.ru – илмий электрон кутубхона сайти
21. http: // www.edu.uz – Ўзбекистон таълим сайти
22.http: // www ula.uzsci.net – Ўзбекистон Республикаси кутубхоналар ассоциациясининг сайти
23. http: // www.e-ilm.uz – масофадан туриб ўқитиш тизимининг сайти
24. http: // www.uzsci.net – илмий–таълим тармоғи

## *IX боб.* МЕҲНАТ ФАОЛИЯТИНИНГ МОТИВАЦИЯСИ

### 9.1. Эҳтиёжлар ва манфаатлар – меҳнат фаолияти мотивациясининг детерминантлари сифатида

Мотивация назариясининг тушунчалари иқтисодий адабиётда турлича талқин қилинади. Ҳатто "мотивация" ва "рағбат" тушунчалари хусусида ҳам ҳозиргача якдил фикрга келинмаган. Б.М.Генкиннинг фикрига кўра, *"Мотивация – шахсий, гуруҳга оид ва ижтимоий мақсадларга эришиш учун инсоннинг хатти-ҳаракатига таъсир кўрсатишдир"*[1].

Мотивация ташқи ва ички бўлиши мумкин (9.1-расм).




**9.1-расм. Мотивация турлари**

*Ички мотивация* меҳнат фаолиятининг мазмуни ва аҳамияти билан белгиланади. Агар иш ходим учун қизиқарли бўлса, унинг табиий қобилияти ва салоҳиятини намоён қилиш имкониятини берса, шуларнинг ўзи уни фаол, сидқидил ва унумли меҳнат қилиши учун мотив бўла олади. Ички мотив учун меҳнат фаолияти мазмуни билан бирга ишнинг инсоннинг муайян қобилиятларини

[1] Генкин Б. М. Экономика и социология труда : учеб. для вузов / 7-е изд., доп. — М. : «Меъёр», 2007. — С.129.

ривожлантириш учун аҳамиятлилиги, жамият учун фойдалилиги, бу фаолиятнинг ходимнинг эътиқодлари, қадриятлари, дунёқарашига мувофиқлилиги ҳам муҳим роль ўйнайди.

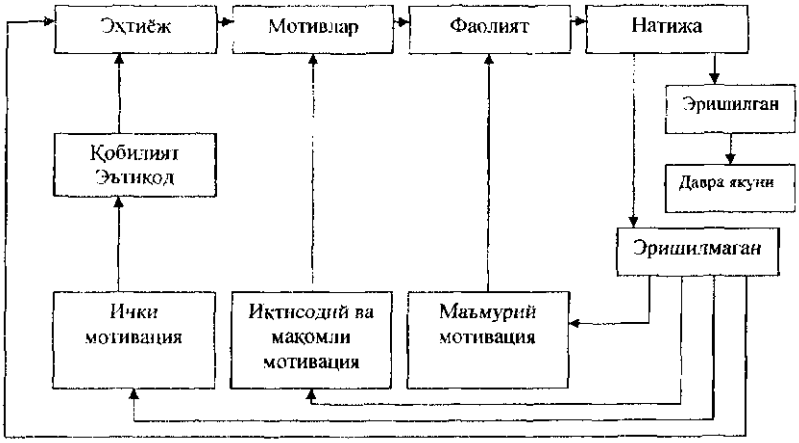
*Ташқи мотивация* уч тури мавжуд:

• *маъмурий* – бу ишни буйруқ бўйича бажаришни, яъни бевосита мажбурлашни, белгилаб қўйилган тартиб-қоидаларга риоя этмаслик учун жазоланишни англатади;

• *иқтисодий* – мотивациянинг бу тури иш ҳақи, дивидендлар ва ҳоказолар орқали амалга оширилади;

• *маҳомли* – ушбу мотивация ходимнинг корхонадаги ижтимоий мақомини – мавқеини ўзгартиришни назарда тутади. Маҳомли мотивация, шунингдек, ходимнинг хизматлари, касбий маҳорати, инсоний фазилатларни ижтимоий эътироф этиш тарзида ҳам бўлиши мумкин.

Умуман олганда, ходимнинг корхонадаги мақомининг ўзгариши унинг меҳнати натижалари ифодасидир. Мотивация жараёнлари унсурларининг ўзаро боғлиқлиги 9.2– расмда акс этган.



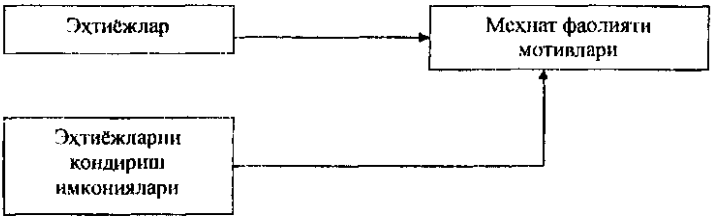

**9.2-расм. Мотивация жараёнлари унсурларининг ўзаро боғлиқлиги**

*Мотивация* у ёки бу шаклларини танлаш меҳнат фаолиятининг мазмуни, муайян корхонадаги бошқарув принциплари, миллий анъаналар, корпоратив маданиятга боғлиқ бўлади.

Масалан, АҚШ корхоналари учун меҳнат тақсимотининг ривожланган тизими ва индивидуализмга асосланган иш натижаларига кўра мотивация хосдир. Японияда эса жамоа тарзида ва ўзаро ёрдам, бажараётган ишлари кенг кўламли бўлган ходимлар ўртасидаги яқин алоқалар ҳисобга олинадиган мавқе бўйича мотивация қўлланилади.

Ж.Кейнс истеъмолга мойиллик ва инвестиция киритишга рағбат деб атаганларини мотивларга мисол сифатида келтириш мумкин. "Жамиятнинг психологияси шундайки,- деб ёзади у,- реал жамланма даромад ортиши билан жамланма истеъмол ҳам кўпаяди, аммо бу ортиш миқдори даромад ўсиши даражасида бўлмайди. Иш билан бандликнинг мутаносиб даражаси жамиятнинг истеъмолга мойиллиги деб атайдиган бу кўрсаткичимизнинг ортиши жорий инвестицияларга боғлиқ бўлади... Ўз навбатида, жорий инвестициялар миқдори инвестиция киритиши рағбатига боғлиқ бўлади"[1].

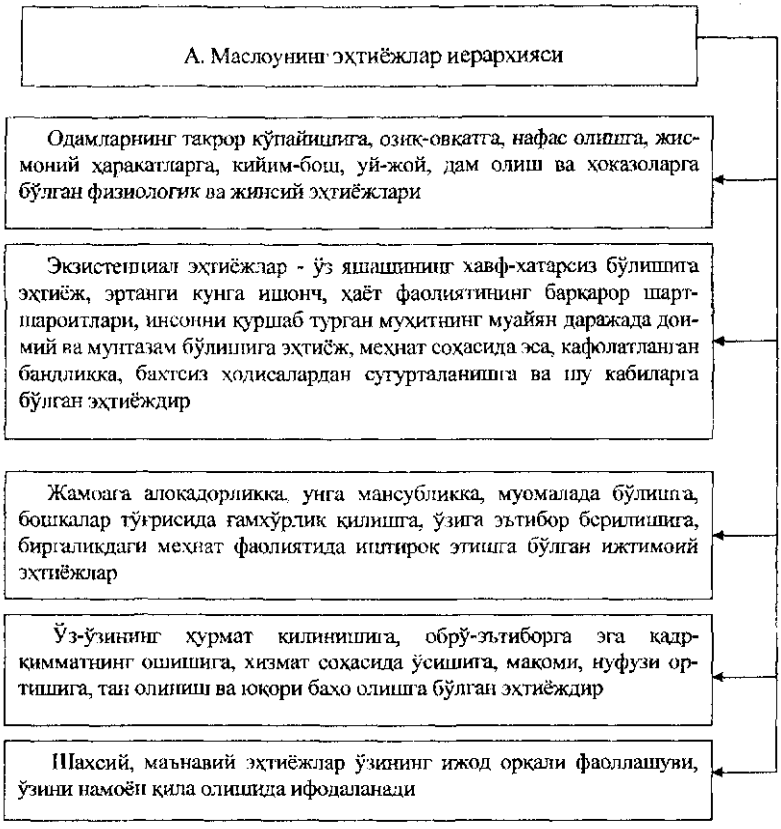
*Мотивлар* инсон эҳтиёжларига боғлиқ экан, уларнинг таснифи умумий ҳолда эҳтиёжлар таснифига мос бўлиши керак. Демак, энг аввало, турмуш кечириш ва ҳаёт мақсади мотивлари аниқлаб олиниши лозим. Бу меҳнат фаолияти билан узвий боғлиқдир.




**9.3-расм. Инсон меҳнат фаолияти мотивларининг шаклланиши**

*Эҳтиёжлар* мураккаб хусусият ҳисобланади. А.Маршалл кўрсатиб ўтганидек, "инсон эҳтиёжлари ва истакларининг сон-саноғи йўқ"[2]. Бундан юз йил ўтгач, ушбу машҳур иқтисодчининг ватандоши, психолог М.Аргайл ҳам буни тасдиқлаган: "Бизга ҳозирча инсон эҳтиёжларининг тўлиқ рўйхати маълум эмас"[3].

[1] Кейнс Дж. Общая теория занятости, процента и денег // Антология экономической классики. - М.: 1994. Т. 2. -С.32-33.
[2] Маршалл А. Принципы экономической науки. - М.: «Прогресс», 1993. – С.148.
[3] Аргайл М. Психология счастья. - М.: «Прогресс», 1991. - С.208.




**9.4 - расм. А. Маслоунинг эҳтиёжлар иерархияси**

Эҳтиёжларининг таснифига турлича ёндашувлар мавжуд. Мазкур таснифларнинг асосийси америкалик психолог А.Маслоу томонидан ишлаб чиқилган беш гуруҳли эҳтиёжлар ҳисобланади[1] (9.4-расм):

- *физиологик эҳтиёжлар;*
- *хавфсизлик эҳтиёжлари;*
- *дахлдорлик (меҳнат жамоасига, жамиятга) эҳтиёжлари;*
- *эътироф этилишга эҳтиёжлар;*
- *ўзини кўрсатиш эҳтиёжлари.*

[1] Maslow A. H. A Theory of Human Motivation // Psychological Review (1943) 50. – p. 77.

А. Маслоу эҳтиёжларнинг дастлабки икки турини бошланғич (туғма) эҳтиёжлар деб, қолган учтасини иккиламчи (ҳосил қилинган) эҳтиёжлар деб атаган. Шу билан бирга эҳтиёжларнинг ортиш жараёни бирламчи (қуйи) эҳтиёжларни иккиламчи (юқори) эҳтиёжлар билан алмаштириш сифатида намоён бўлади. Иерархия принципига асосан ҳар бир янги даражадаги эҳтиёж аввалги эҳтиёжлар қондирилгандан кейингина шахс учун долзарб эҳтиёжга айланади.

А.Маслоу буни қуйидаги мисол орқали асослайди: "Масалан, инсоннинг физиологик эҳтиёжлари 85,0 %, хавфсизлик эҳтиёжлари – 70,0 %, дахлдорлик эҳтиёжлари - 50,0 %, эътироф этилишга эҳтиёжлар – 40,0 %, ўзини кўрсатиш эҳтиёжлари – 10,0 % га қондирилган деб ҳисоблансин. Бу ҳолда "А" базавий эҳтиёж 10,0 % га қондирилган бўлса, кейинги "В" эҳтиёжи пайдо бўлмайди. Агар "А" эҳтиёжи 25,0 % га қондирилган бўлса, "В" эҳтиёжи 5,0 % сифатида пайдо бўлади. Агар "А" эҳтиёжи 75,0 % га қондирилса, "В" эҳтиёжи 90,0 % гача пайдо бўлиши мумкин ва ҳоказо"[1].

Д. МакКлелланд эса муваффақиятга эришиш, дахлдорлик ва ҳокимиятга эга бўлиш эҳтиёжларини ажратиб кўрсатади. Унинг фикрига кўра, мазкур эҳтиёжлар иерархик тартибга эга эмас ва инсоннинг шахсий ўзига хос психологиясига боғликдир[2].

Эҳтиёжларнинг яна бир машҳур таснифи Ф.Герцбергнинг икки омилли назариясидир. Ушбу ёндашувда ходимнинг корхонадаги хатти-ҳаракатини гигиеник ва мотивация хусусиятига эга омиллар белгилайди. Уларнинг биринчисига меҳнатнинг санитария-гигиена шароити, физиологик эҳтиёжларни қондириш, шунингдек хавфсизлик эҳтиёжлари ва келажакка ишонч киради. Иккинчи гурух омиллари эса инсоннинг ўз салоҳиятини намоён қилиш ва камол топишга бўлган эҳтиёжлари билан боғликдир[3].

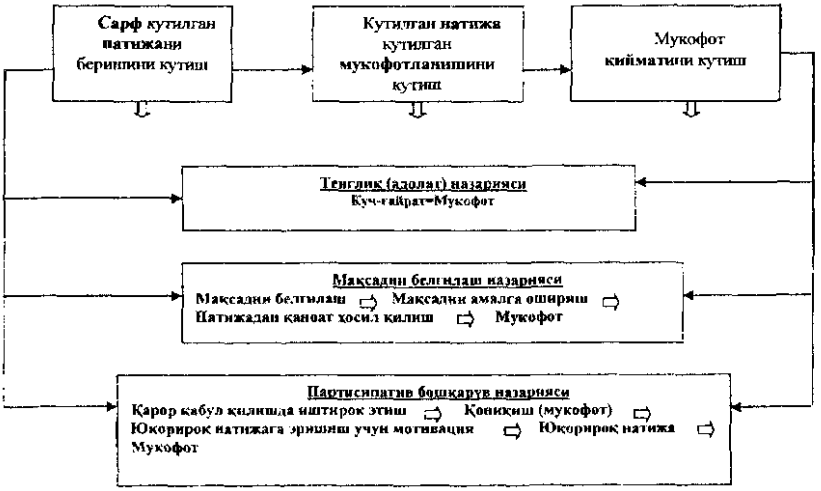
Яна бир назария - К.Альдерфернинг[4] турмуш кечириш, алоқа ва ўсиш эҳтиёжлари уч гуруҳидир.

Меҳнат мотивациясига доир инсон ўз меҳнати муносиб баҳоланишини кутадиган тенглик (адолат), олдинга қўйилган мақсадга эришишга интилишни асослайдиган мақсадни белгилаш

---

[1] Maslow A. H. A Theory of Human Motivation // Psychological Review (1943) 50. – p. 388-389.
[2] Mc Cleland D. Power the Inner Experience N.Y. 1975. –p. 38-41
[3] Hertzberg E. The Motivation to Work. –N.Y. 1959-p. 81-88.
[4] Alerter C.P. Existence, Relatedness and Grown: Human Needs in Organizations: an Introduction to Settings. –N.Y. 1972. –p.120-193

ҳамда персонал меҳнатини самарали ташкил этиш, ходимларнинг фойда ва капиталда иштирок этиши кўзланган партисипатив бошқарув ва бошқа назарияларни ҳам келтириш мумкин (9.5-расм).




**9.5-расм. Меҳнат мотивацияси назариялари**

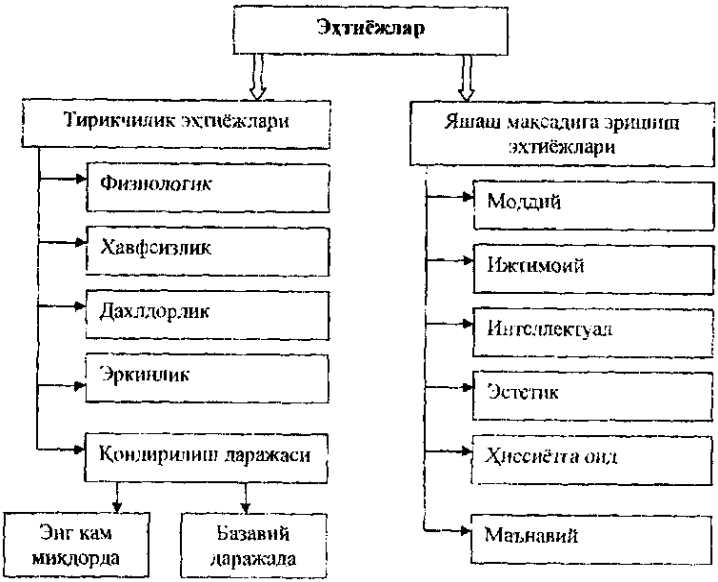
Аммо юқорида қайд қилинган таснифларда инсон учун табиий ҳисобланган эркинлик, эътиқод, маънавий камол топиш каби эҳтиёжлар назарда тутилмаган. Умуман этиёжларни қуйидаги икки гуруҳга бўлиш мумкин (9.6-расм):

- *тирикчилик эҳтиёжлари;*
- *яшаш мақсадига эришиш эҳтиёжлари.*

Ушбу гуруҳларнинг биринчисига озиқ-овқат, кийим-кечак, хавфсизлик, шунингдек дахлдорлик (муайян ижтимоий гуруҳга) ва бугунги кунда энг асосийлардан ҳисобланадиган эркинлик билан боғлиқ эҳтиёжларни киритиш мумкин. Тирикчилик эҳтиёжларини қондиришнинг икки даражасини ҳам ажратиб кўрсатса бўлади:

1. *Эҳтиёжларни қондиришнинг энг кам миқдори.* Бунда инсоннинг тирикчилиги учун ҳаётий зарур эҳтиёжлар назарда тутилади.

2. *Эҳтиёжларни қондиришнинг базавий даражаси.* Мазкур даража муайян инсоннинг яшаш мақсадига мувофиқ бўлган эҳтиёжлар пайдо бўлиши имкониятларини таъминлайди.




**9.6-расм. Эҳтиёжлар таснифи**

*Яшаш мақсадига эришиш эҳтиёжлари*ни олти гурухга бўлиш мумкин:

- *моддий.* Аҳоли тегишли гуруҳининг тирикчилик эҳтиёжларини қондиришнинг базавий даражасидан юкори бўлган модлий эҳтиёжларни қондиришга интилишга яшаш мақсади сифатида қараш мумкин, Бу амалда бойликка эҳтиёжни англатади. Шу муносабат билан А.Маршалл "Ҳашаматга қарши қаратилган қонунлар наф бермади, лекин жамиятнинг маънавий руҳи одамларда шахсий бойлик билан мақтанмаслик хислатини шакллантира олганида, бу улкан натижа бўла оларди. Агар ҳар бир харидор камроқ ва оддийроқ буюмларни, уларни ҳақиқий гўзаллиги нуктаи назаридан танлаб, харид қилганида дунё анча мукаммалроқ бўларди"[1] деб кўрсатган эди;
- *ижтимоий.* Эркинлик, шуҳрат, ҳокимиятга интилиш, эътироф ва ҳурмат қилиниш, ҳомийлик, дўстлик, ота-оналари ва фарзандларига муҳаббат мазкур гуруҳ эҳтиёжлари ҳисобланади;

[1]Маршалл А. Принципы экономической науки. - М.: «Прогресс», 1993. - С.206-207.

• *интеллектуал* - бу билим олиш, ҳақиқатни англаш, илмий ва ижодий ижод билан боғлиқ эҳтиёжлардир;

• *эстетик*. Гўзаллик, уйғунликка интилиш эҳтиёжларнинг учбу турига киради;

• *ҳиссиётга доир* – бу мулоқот қилиш, кўнгил очиш, таваккалчилик эҳтиёжларини англатади;

• *маънавий* – мазкур эҳтиёжларга маънавий камолотга эришишга интилиш, ишонч, иймон-эътиқод киради.

Эҳтиёжлар меҳнат мотивациясининг 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 эҳтиёжларининг қондирилиши шу муносабатларга боғлиқдир. Агар эҳтиёжлар инсоннинг мъёрл 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 бўлишни билдиради, ҳолбуки 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 қизиқиши 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 тузилишга эга бўлади.

## 9.2. Меҳнат фаолияти мотивациясининг меҳнатга муносабатни шакллантиришга таъсири

Иқтисодий фаолият мотивларини икки гуруҳга – мотивларнинг меҳнат жараёни ва меҳнат натижаларига йўналтирилганлига ажратиш мумкин. Бунда *меҳнат жараёни мотивлари* меҳнат фаолиятининг мазмуни, меҳнат шароитлари, ҳамкасблар билан ўзаро муносабатлар, ўз салоҳиятини намоён қилиш ва ундан фойдаланиш имкониятлари билан боғлиқ бўлади. *Меҳнат натижаларига йўналтирилган мотивлар* эса меҳнат фаолиятининг аҳамиятлилиги, моддий рағбатлантириш даражаси, бўш вақт асосийлар ҳисобланади.

Ходимлар томонидан ўз меҳнат фаолиятининг аҳамиятлилиги оила аъзолари, танишлари, оммавий ахборот воситалари ва бошқалар фикрлари ҳисобга олинган ҳолда баҳоланади. Жуда кўпчилик учун ишининг аҳамиятлилиги катта роль ўйнайди.

Моддий рағбатлантиришнинг шакллари кўп. Бу, асосан, пул даромадларидир. Айни пайтда мотивларнинг бу гуруҳига иш билан муқим банд бўлишига ишонч, тақчил неъматлардан баҳраманд бўлиш, ижтимоий ҳимоя қилинганлик ва ҳоказолар ҳам киради. Бўш вақтнинг мавжудлиги ижодкор шахслар, ишдан ажралмаган ҳолда таълим олаётганлар, ёш болали оналар ва бошқа айримлар

учун муҳим мотивлар ҳисобланади.

Жамиятда моддий фаровонлик ортиши билан бўш вақт мажуд бўлишининг аҳамияти кучаяди. Бундан Европанинг қатор мамлакатларида ўтказилган социологик тадқиқотлар натижалари яққол далолат беради. Бу мамлакатлар компания ва фирмалари ходимларига "Сиз учун ҳозирги иш ҳафтаси давомийлигини сақлаб қолган ҳолда кўпроқ пул ишлаб топиш ёки ҳозирги маошингизни сақлаб қолган ҳолда иш ҳафтаси давомийлигини қисқартириш манфаатлими?" саволи билан мурожаат қилинди. Уларнинг жавоблари натижалари – жадвалда келтирилган.

Умуман мақсадларнинг нуфузлилиги ҳар бир шахс учун турлича бўлади. Шу билан бирга мақсадлар инсон ҳаётининг босқичларига қараб ҳамда ташқи омиллар таъсирида ўзгариши мумкин. Инсоннинг ўсмирлик ва ёшлик пайтида моддий манфаатлар асосий ҳисобланади. У улғайган сари, ҳаётининг етуклик даврида ижодий интилишлар кучаяди. Одам кексаётган паллада эса маънавий камолот мотивлари устунлик қилади.

*9.1-жадвал*

**Европа мамлакатларида ходимларнинг иш ҳафтаси давомийлиги ва иш ҳақи миқдорига муносабати (социологик тадқиқотда иштирок этганлар умумий сонига нисбатан % ҳисобида)**[1]

| | Дания | Германия | Франция | Италия | Голландия | Бельгия | Англия | Испания | Греция | Ирландия | Португалия |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Иш ҳафтаси давомийлиги қисқариши тарафдорлари | 55,0 | 44,0 | 42,0 | 31,0 | 29,0 | 29,0 | 26,0 | 26,0 | 17,0 | 16,0 | 15,0 |
| Иш ҳақи оширилиши тарафдорлари | 39,0 | 42,0 | 53,0 | 66,0 | 55,0 | 50,0 | 64,0 | 53,0 | 82,0 | 79,0 | 64,0 |
| Бетарафлар | 6,0 | 14,0 | 5,0 | 5,0 | 16,0 | 21,0 | 10,0 | 21,0 | 1,0 | 5,0 | 21,0 |

[1] Кузнецов Ю. В. Проблемы теории и практики менеджмента.- СПб., 1994. -С. 124

Меҳнат шароитлари ва мазмуни билан касби, малакаси ва бошқа ижтимоий белгилари билан фарқ қиладиган ходимларнинг турли ижтимоий гуруҳлари учун айни бир хил объектлар ва ҳодисалар турлича аҳамиятга эга бўлиши мумкин. Масалан, бировлар учун меҳнат соҳасидаги хулқ-атворнинг бош йўналиши моддий фаровонлик бўлса, бошқалар учун меҳнат мазмуни, унинг ижодий бойлиги муҳимроқдир, яна бошқалар учун эса мулоқотда бўлиш имконияти муҳимдир ва ҳоказо.

Меҳнат мотивацияси жараёнининг энг муҳим унсурлари қадриятлар ва хулқ-атвор меъёрларидир. *Қадриятлар* – бу субъект, жамият, синф, ижтимоий гуруҳнинг ҳаёт ва ишнинг асосий ва муҳим мақсадлари тўғрисидаги, шунингдек, ана шу мақсадларга эришишнинг асосий воситалари ҳақидаги тасаввурларидир. Қадриятларга жамият, жамоа, шахс кўз ўнгида ижобий аҳамиятга эга бўлган барча предметлар ва ҳодисалар киритилади. Қадриятлар олами жамиятнинг эҳтиёжлари ҳамда қизиқишлари хилма-хил ва битмас-туганмасдир.

Қадриятлар моддий, маънавий, ижтимоий, сиёсий бўлади ва ҳоказо. Улар эҳтиёжлар ва қизиқишлар асосида таркиб топади. Лекин эҳтиёжлар ва қизиқишлар асосида шаклланадиган қадриятлар улардан нусха кўчирмайди. Қадриятлар эҳтиёжлар, қизиқишлар мазмунига ҳам мос келиши, ҳам мос келмаслиги мумкин. Эҳтиёжлар, қизиқишлар ва қадриятнинг эҳтимол тутилган мос келиши, бирлиги ёки қарама-қаршилиги шу нарса билан боғлиққи, онг нисбатан мустақиликка эгадир. Онгнинг ўзига хос фаоллиги, унинг мустақилиги шунга олиб келадики, қадриятлар – бу эҳтиёжлар ва қизиқишларнинг нусхаси эмас, балки ҳамиша ҳам уларга мос келавермайдиган идеал тасаввурлардир.

Қадриятлар орасида қадриятли мақсадлар (доимий) ва қадриятли воситалар (жиҳоз воситалари) бўлиши мумкин. Доимий қадриятлар инсон мавжудлигининг стратегик мақсадларини: соғлиғи, қизиқарли иши, муҳаббати, моддий фаровонлиги ва жиҳозларни акс эттиради. Жиҳоз воситалари мақсадга эришиш воситаларидан иборатдир. Булар турли шахсий сифатлардан иборат бўлиб, мақсадга, шахснинг эътиқодларига эришишга ёрдам беради.

Жамиятдаги қадриятлар мазмуни шахснинг маданиятига, маънавий ва ахлоқий ҳаётининг, ижтимоий онгининг ривожига боғлиқ. Қадриятларнинг ўзига хос шакли ижтимоий идеаллар, яъни

жамиятда ижтимоий муносабатлар, ходим қандай бўлиши лозимлиги ҳақидаги тасаввурлардир.

Инсон фаолияти бир йўла бир неча мотивларга асосланади, чунки у жамият, атрофидаги одамлар, ўзи билан турли муносабатлар тизимига киритилган. Ходимнинг хатти-ҳаракатларини белгилайдиган етакчи мотивлар ўз таркибига эга бўлган *мотивация негизи* номини олган. Мотивация негизининг таркиби аниқ меҳнат вазиятларига боғлиқ равишда қуйидагича фарқланади:

- касбни ёки иш жойини танлаш;
- корхонада ўз касби бўйича кундалик меҳнат фаолияти;
- низолар;
- иш жойини алмаштириш ёки касбини ўзгартириш;
- меҳнат хусусиятини ўзгартириш билан боғлиқ бўлган инновация (9.7-расм).

Ҳозирги вақтда меҳнат социологияси ходим ижтимоий хатти-ҳаракатининг механизмига доир билимларни жиддий равишда чуқурлаштириш имконини берадиган ғоялар устида тадқиқотлар олиб бормоқда. Бунда гап инсон унинг хатти-ҳаракатини тартибга соладиган шахсий мойилликнинг мураккаб тизимига эгалиги хусусида кетяпти. Улар мураккаб тартибга эга бўлган эҳтиёжлар, манфаатлар ва вазиятлар чегараларида ташкил топади.

Меҳнат мотивациясининг ички ундовчи кучларини шакллантириш - меҳнат фаолияти сабабини асослаш жараёнининг моҳиятидир. Сабаб омиллари сифатида сабабнинг асоси ёки шарт-шароитларини айтиш мумкин. Улар сабабнинг мазмунли томонини, унинг асосий белгилари ва устувор йўналишларини белгилаб беради. Сабаб омиллари сифатида ижтимоий ва иқтисодий муҳит омиллари (рағбатлар) ёхуд барқарор эҳтиёжлар ва қизиқишлар майдонга чиқади.

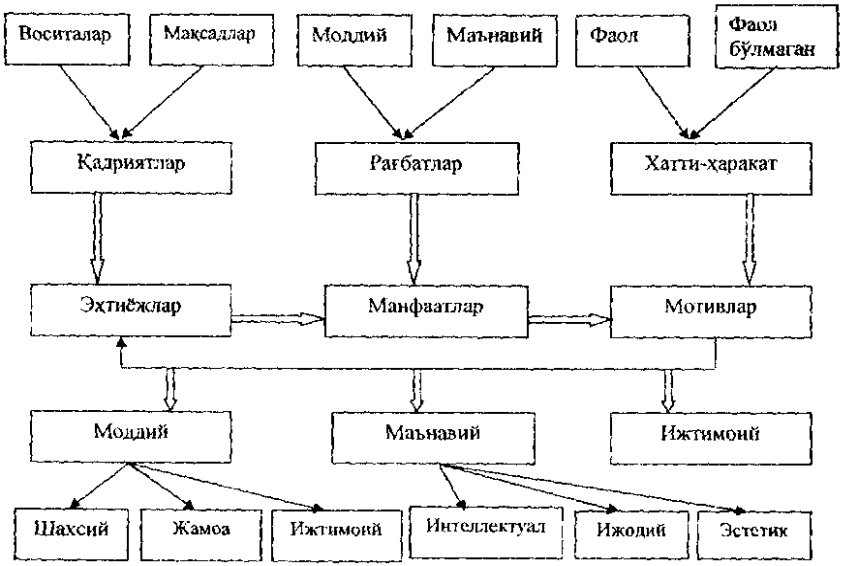
Эҳтиёжлар, манфаатлар, вазиятлар ва уларга мувофиқ бўлган шахсий мойилликларнинг тўрт тури мавжуд:

1) энг оддий вазиятлар, маиший шароитларда биологик хусусиятга эга бўлган эҳтиёжлар билан боғлиқ кўрсатмалар;

2) одатий кундалик вазиятларда муомала эҳтиёжи асосида шаклланадиган ижтимоий кўрсатмалар;

3) шахс манфаатларининг муайян меҳнат ёки бўш вақтни ўтказиш соҳасига умумий йўналтирилиши хусусиятини ифодалайдиган кўрсатмалар;

4) шахс қадриятларининг тизими.




**9.7-расм. Меҳнат хатти-ҳаракатини тартибга солиш мотивация механизмининг таснифи**

Кўпгина ижтимоий ва ахлоқий эҳтиёжлар меҳнат социологияси томонидан турли нуқтаи назарлардан ўрганилмоқда ва ҳисобга олинмоқда. Уларнинг муайян қисми меҳнат сабаблари муаммосига киради ва аниқ меҳнат хатти-ҳаракати аҳамиятига эга бўлади. Улар орасида қуйидагиларни ажратиб кўрсатиш мумкин:

• ўзини ҳурмат қилишга эҳтиёж (ўзи ҳақидаги ижобий фикр туфайли назорат ва меҳнат ҳақи олишдан қатъий назар ҳалол меҳнат фаолияти билан шуғулланиш);

• ўзини қарор топтиришга бўлган эҳтиёж (маъқулланиш ва обрў-эътибор, ўзига нисбатан бошқаларнинг ижобий муносабатда бўлиши туфайли меҳнатда юқори миқдор ва сифат кўрсаткичларига эришиш);

• эътироф этилишига эҳтиёж (меҳнат хулқ-атворининг ўзи касбга яроқли ва қобилиятли эканлигини исботлашга қаратилиши);

• ўзини намоён қилишга бўлган эҳтиёж (ишга ижодий муносабатда бўлиш асосида ишда юқори кўрсаткичларга эришиш);

• меҳнат фаолияти билим ва кўникмаларга эга бўлиш, ўзига хосликни намоён қилиш воситаси сифатида;

• фаолликка эҳтиёж (фаоллик орқали соғлиқ ва кайфиятни яхши сақлашга интилиш);

• наслни давом эттиришга ва ўзидан кўпайишга бўлган эҳтиёж (ишда оиласи ва қариндош-уруғлари, яқинларининг яхши кун кечириши, жамиятда мартабаси ортишига аҳамият бериш; меҳнат натижалари орқали яратишга ва ниманидир мерос қилиб беришга интилишни амалга ошириш);

• 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 сақлашга эҳтиёж (камроқ ва яхшироқ шароитда ишлашга эҳтиёж, ўз соғлиғини сақлаш мақсадида камроқ ҳақ олишга ҳам рози бўлиш);

• барқарорликка эҳтиёж (*ишни мавжуд турмуш тарзини*, эришилган тўкинлик даражасини сақлаб қолиш усули сифатида идрок этиш, таваккалчиликни ёқтирмаслик);

• муомала қилишга 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 иш жойидаги шериклар, ҳамкасблар олдида жавобгарлик сифатида).

Эҳтиёжларни туғдирадиган меҳнат соҳасидаги сабаблар хилма-хил функцияларни бажаради ва улар ходим хулқ-атворида рўёбга чиқади. Булар қуйидаги функциялар:

- *йўналтирувчи функция*, бунда сабаб ходимнинг хулқ-атворини вазиятдан хулқ-атвор вариантларини танлашга йўналтиради;
- *маъно ҳосил қилувчи функция*, бунда сабаб ходимнинг мазкур хулқ-атворидаги субъектив аҳамиятини белгилаб беради, унинг шахсий маъносини аниқлайди;
- *воситали функция*, бунда сабаб ички ва ташқи қўзғатувчилар туташган жойда вужудга келади, уларнинг хулқ-атворга бўлган таъсири воситачиси бўлади;

- *сафарбар қилувчи функция*, бунда сабаб ходим организми кучларни ўзи учун аҳамиятли фаолият турларини амалга оширишга сафарбар этади;
- *оқловчи функция*, бундай ҳолатда шахснинг ташқаридан меъёрллаштирадиган хулқ-атвор намунасига, эталонига, ижтимоий ва ахлоқий меъёрга муносабати ифодаланган бўлади.

Ҳақиқий сабаблар билан эълон қилинадиган, ошкора эътироф этиладиган сабабларни фарқига етиш лозим. Ҳақиқий сабаблар булар ундовчи сабаблардир. Иккинчи сабаблар булар мулоҳаза сабаблари бўлиб, уларнинг вазифаси ўзининг хулқ-атворини ўзига ва бошқаларга тушунтиришдир. Ошкора эълон қилинадиган сабабларни ундовчи сабаблардан фарқли ўлароқ кўпинча далиллар деб аташади.

Сабаблар тузилиши жуда мослашувчан ва доимий равишда ўзгарувчандир. Меҳнат фаолияти жараёнидаги бундай тўғриланиб бориш учун асос сифатида ишлаб чиқариш вазиятининг турли томонларидан қониқиш ҳосил қилиш намоён бўлади. Ходим вазиятнинг 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 ҳаракатдан олдинги мақсадни билиб олиш ва қарор жараёни текширилади. Бутун сабабларни асослаш жараёни мақсад қўйиш билан тугайди.

Сабаблар йўл-йўриқларини ўрганишда шуни назарда тутиш керакки, уларнинг мазмуни кўпроқ қадриятлар ва меъёрлар мазмунини, аввало шахсий эҳтиёжлар ҳамда қизиқиш йўналишидан кўра ижтимоий жиҳатдан маъқулланган қадриятлар ва меъёрлар мазмунини, аввало шахсий эҳтиёжлар ҳамда қизиқиш йўналишидан кўра ижтимоий жихатдан маъқулланган қадриятлар ва меъёрлар 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 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.

## 9.3. Меҳнат мотивациясини кучайтириш омиллари ва усуллари

Ходим меҳнат фаолиятида иштирок этар экан, айни пайтда бир қатор эҳтиёжлар, манфаат ва қадрият йўналишларига эга бўлади. Улар муҳим ва 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 ошади. Улар орасида ходим мотивациясини кучайтиришда моддий рағбат омили асосий роль ўйнайди.

Иқтисодиёт фанида ходимни моддий рағбатлантиришга бўлган турлича қарашлар мавжуд. Жумладан, россиялик иқтисодчи олим Ю.Г.Одеговнинг фикрича, "моддий рағбатлантириш - шахсий, гурух ва жамият мақсадларига эришиш учун инсоннинг меҳнат фаолиятига ташқи таъсир кўрсатишдир"[1].

Яна бир россиялик иқтисодчи олим А.П. Егоршин "моддий рағбатлантириш – инсон ўз эҳтиёжларини қондириш учун нимани кандай қилиш кераклигини белгилайди,"[2] деб ҳисоблайди.

Т.О. Соломанидина ва В.Г. Соломанидин эса "моддий рағбатлантириш – меҳнат муносабатларини мувофиқлаштиришга хизмат қиладиган шароитларни яратишдир. Бу ходимда сидкидилдан меҳнат қилишга эҳтиёж туғдириши зарур. Шунда ходим ўз эҳтиёжларини қондиришнинг ягона йўли самарали меҳнат қилишдан иборат эканлигини англаб етади".[3]

Бизнинг фикримизча, ўзбек иқтисодчи олимлари Ш.Р.Холмўминов, Н.Қ.Зокирова ходимни моддий рағбатлантиришга жуда лўнда ва аниқ таъриф берган: "Персонални моддий жиҳатдан рағбатлантириш дейилганда иш берувчининг меҳнат шартномасига асосан барча сарф-харажатлари тушунилади"[4].

---

[1] Одегов Ю.Г. Управление персоналом в структурно – логических схемах. - М:, 2008 – С.928-929.
[2] Егоршин А.П. Управление персоналом. – Нижний Новгород, 2010. –С.,379.
[3] Соломанидина Т.О., Соломанидин В.Г. "Управление персоналом". М.:. 2008.- С.428.
[4] Абдурахмонов К.Х., Холмўминов Ш.Р.,Зокирова Н.К. Персонални бошқариш. –Т.: "Ўқитувчи", 2008 - Б.428.

Ходим эҳтиёжларидан келиб чиққан ҳолда рағбатлар моддий ёки номоддий бўлиши мумкин.

*Моддий рағбат,* ўз навбатида, пул шаклидаги ва пул шаклида бўлмаган рағбатлантиришга фарқланади.

*Пул шаклидаги рағбат*га иш ҳақи, мукофотлар, устама ва ҳоказолар киради.

*Пул шаклида бўлмаган рағбат* ҳам икки турга бўлинади:

• *иш кучини такрор ҳосил қилиш билан боғлиқ рағбат* (даволаниш, дам олиш учун йўлланмалар, хизмат транспорти билан таъминлаш, йўл кирани қоплаш, имтиёзли кредитлар бериш, суғурталаш ва ҳоказолар);

• *ходимнинг меҳнат жараёнида иштирок этиши билан боғлиқ рағбат* (қулай иш жойи, оғир қўл меҳнатини, зарарли ва хавфли меҳнат шароитларини бартараф этишга йўналтирилган тадбирлар ва ҳоказолар).

*Номоддий рағбат*га қуйидагилар киради:

• *ижтимоий рағбат* (меҳнатнинг нуфузлилиги, хизмат вазифасида ўсиш, ўз қобилиятини намоён қилиш имконияти ва бошқалар);

• *маънавий рағбат* (ҳамкасблар томонидан ҳурмат қилиниши, ташаккурнома эълон қилиш, ёрлиқлар, давлат мукофотлари билан тақдирлаш ва ҳоказолар);

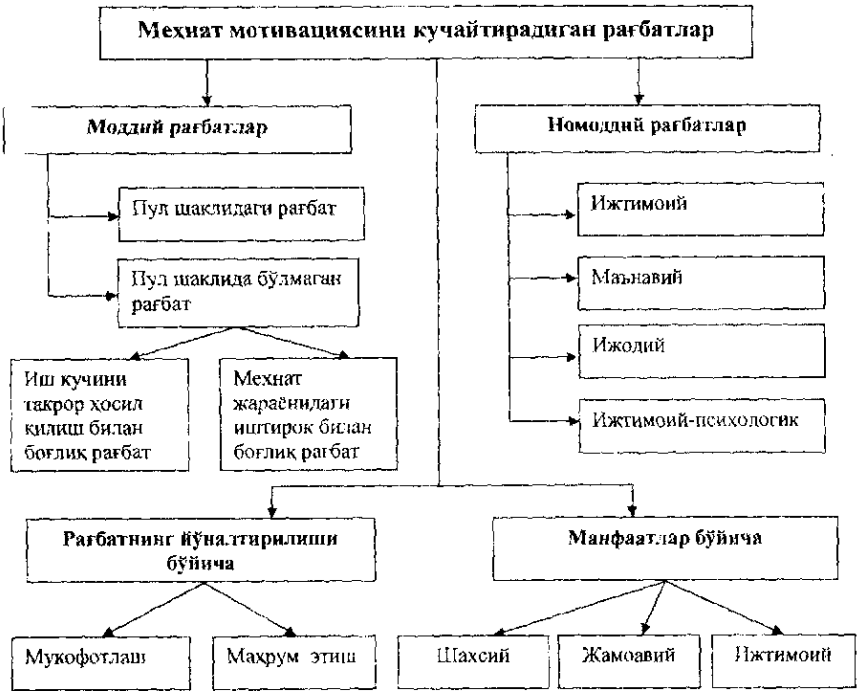
• *ижодий рағбат* (ўз билими, малакасини ошириш, ижодий изланишларни қўллаб-қувватлаш ва ҳоказолар);

• *ижтимоий-психологик рағбат* (муомалада бўлиш, меҳнат жамоаси ишларига дахлдорлик, қарорлар қабул қилишда иштирок этиш ва ҳоказолар).

Ходимларнинг меҳнат мотивациясини ошириш учун моддий ва номоддий рағбат усулларини оқилона қўллашга алоҳида аҳамият берилиши керак. Ўз моҳиятига кўра рағбатнинг бу икки тури ҳам самаралидир. Бироқ уларнинг таъсир кучи рағбатлантириш жойи, вақти ва субъектига боғликдир. Бунда иқтисодиётнинг ривожланиш даражаси, ходимнинг моддий аҳволи, ёши, жинси назарда тутилади.

Социологларнинг фикрига кўра, ёш ходим учун моддий рағбат муҳим бўлса, ходимнинг 50 ёшида моддий ва маънавий рағбатлар аҳамияти тенглашади.

Айни пайтда амалиётда асосида маънавий рағбат бўлган жуда кўп юқори самараларга эришишга дуч келинади.

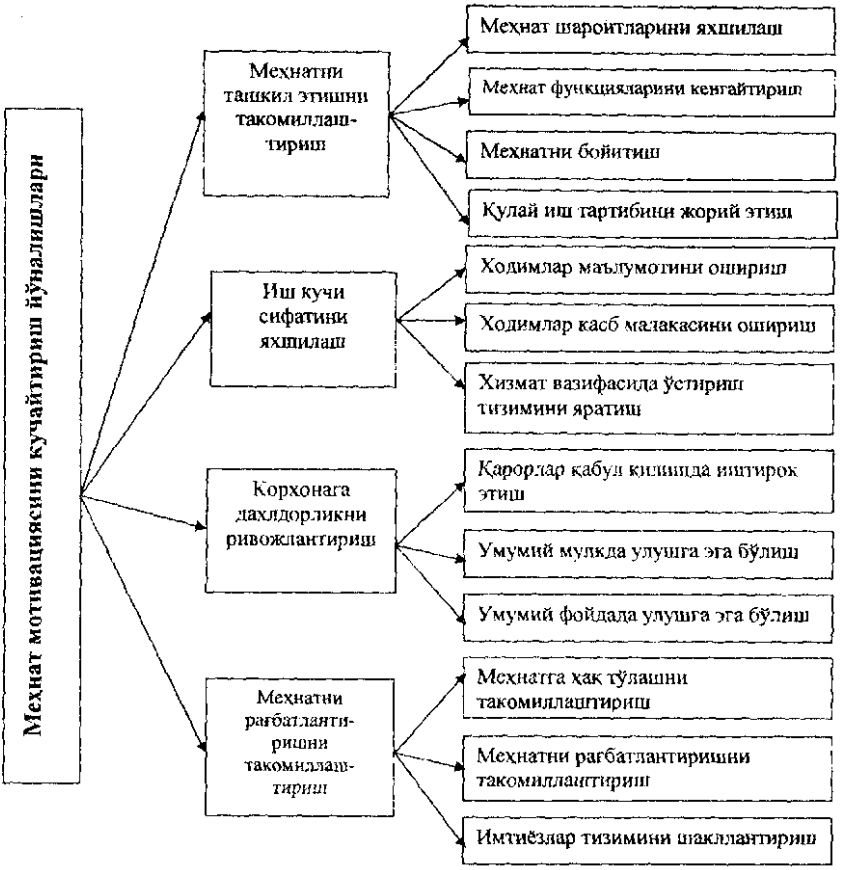



**9.8-расм. Меҳнат мотивациясини кучайтирадиган рағбатлар**

Рағбат, шунингдек, йўналтирилиши бўйича *меҳнат фаолиятини мукофотлаш* (рағбатларнинг барча турлари) ва *маҳрум этиш* (мукофотдан маҳрум этиш, меҳнатга ҳақ тўлаш даражаси паст бўлган ишга ўтказиш ва ҳоказолар) хусусиятига эга бўлади.

Мазкур рағбат ва аксилрағбатларни қўллашда жамиятнинг ривожланганлиги даражаси, таркиб топган анъаналар, корхона тури, персонал таркиби ҳисобга олиниши мақсадга мувофиқдир.

Шу билан бирга ходимларнинг манфаатларидан келиб чиққан ҳолда рағбатларнинг қуйидаги шакллари фарқланади (9.9-расм):




**9.9-расм. Меҳнат мотивациясини кучайтиришнинг асосий йўналишлари**

• *шахсий рағбатлар* (шахсий эҳтиёжлар таркиби асосида);

• *жамоа рағбатлари* (меҳнат жамоасининг даромади, иш ҳақи даражаси, мукофотлар, жамоани жипслаштиришга хизмат қиладиган номоддий рағбатлантиришлар ва ҳоказолар);

• *ижтимоий рағбатлар* (миллий даражада ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш стратегик дастурлари ва уларни амалга оширишда онгли ва фаол иштирок этиш).

Ходимларнинг меҳнат мотивациясини кучайтиришнинг асосий йўналишлари қуйидагилардан иборатдир:

1. *Меҳнатни ташкил этишни такомиллаштириш:*
• меҳнат шароитларини яхшилаш;
• меҳнат функцияларини кенгайтириш;
• меҳнатни бойитиш;
• қулай иш тартибини жорий этиш.
2. *Иш кучи сифатини яхшилаш:*
• ходимларнинг маълумот даражасини ошириш;
• ходимларнинг касб малакасини ошириш;
• хизмат вазифасида ўстириш тизимини яратиш.
3. *Корхонага дахлдорликни ривожлантириш:*
• қарорлар қабул қилишда иштирок этиш;
• умумий мулкда улушга (акциялар, пай) эга бўлиш;
• умумий фойдада улушга эга бўлиш.
4. *Меҳнатни рағбатлантиришни такомиллаштириш:*
• меҳнатга ҳақ тўлашни такомиллаштириш;
• меҳнатни рағбатлантиришни такомиллаштириш;
• имтиёзлар тизимини шакллантириш ва ривожлантириш.

Меҳнат мотивациясини кучайтириш омилларидан самарали фойдаланиш ходимларнинг ишчанлиги, ташаббускорлиги, корхона ишлаб чиқаришининг пировард натижалари учун шахсий масъулиятини ва дахлдорлигини оширишни таъминлайди.

## Қисқача хулосалар

Ходим меҳнат фаолиятида иштирок этар экан, айни пайтда бир қатор эҳтиёжлар, манфаат ва қадрият йўналишларига эга бўлади. Улар муҳим ва 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 ошади. Улар орасида ходим мотивациясини кучайтириш асосий роль ўйнайди.

Мотивация – шахсий, гуруҳ ва ижтимоий мақсадларга эришиш учун инсоннинг хатти-ҳаракатига таъсир кўрсатишдир. Мотивация у ёки бу шаклларини танлаш меҳнат фаолиятининг мазмуни, муайян корхонадаги бошқарув принциплари, миллий анъаналар, корпоратив маданиятга боғлиқ бўлади.

Эҳтиёжлар меҳнат мотивациясининг 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.

Иқтисодий фаолият мотивларини икки гуруҳга – мотивларнинг меҳнат жараёни ва меҳнат натижаларига йўналтирилганлига ажратиш мумкин. Бунда меҳнат жараёни мотивлари меҳнат фаолиятининг мазмуни, меҳнат шароитлари, ҳамкасблар билан ўзаро муносабатлар, ўз салоҳиятини намоён қилиш ва ундан фойдаланиш имкониятлари билан боғлиқ бўлади. Меҳнат натижаларига йўналтирилган мотивлар эса меҳнат фаолиятининг аҳамиятлилиги, моддий рағбатлантириш даражаси, бўш вақт асосийлар ҳисобланади.

Ходимларнинг меҳнат мотивациясини ошириш учун моддий ва номоддий рағбат усулларини оқилона қўллашга алоҳида аҳамият берилиши керак. Ўз моҳиятига кўра, рағбатнинг бу икки тури ҳам самаралидир. Бироқ уларнинг таъсир кучи рағбатлантириш жойи, вақти ва субъектига боғлиқдир.

Меҳнат мотивациясини кучайтириш омилларидан самарали фойдаланиш ходимларнинг ишчанлиги, ташаббускорлиги, корхона ишлаб чиқаришининг пировард натижалари учун шахсий масъулиятини ва даҳлдорлигини оширишни таъминлайди.

### Назорат ва муҳокама учун саволлар

1. "Мотив", "мотивация" каби тушунчаларни таърифлаб беринг.
2. Эҳтиёж деганида нимани тушунасиз?
3. Америкалик психолог А. Маслоу таклиф этган эҳтиёжлар асосий гуруҳларининг мазмуни нимадан иборат?
4. Қайси эҳтиёжлар меҳнат мотивациясига бевосита алокадор?
5. "Қизиқиш" нима ва унинг қандай турлари мавжуд?
6. "Қадрият"лар тушунчаси нимани билдиради?
7. Қадриятларнинг қандай турлари мавжуд?
8. Меҳнат мотивациясининг сабаблари қандай моддий ва номоддий тузилишга эга?
9. "Меҳнат фаолияти" ва „Меҳнат муомаласи" тушунчаларига таъриф беринг.
10. Меҳнат муомаласи тузилишини очиб беринг.
11. Меҳнат муомаласини қандай асослар бўйича табақалаштириш мумкин?

12. Сиз меҳнат муомаласининг қандай асосий турларини биласиз?

13. Меҳнат муомаласини шакллантириш механизми тўғрисида сўзлаб беринг.

14. Меҳнат муомаласининг турли шакллари ҳақида сўзлаб беринг.

15. Корхона даражасида хўжалик юритишнинг янги шарт-шароитлари қандай шакллантирилиши ҳақида сўзлаб беринг.

## Адабиётлар


1. Ўзбекистон Республикаси Президенти Ислом Каримовнинг Ўзбекистон Республикаси Олий мажлис қонунчилик палатаси ва сенатининг 2010-йил 12-ноябрдаги қўшма мажлисидаги" Мамлакатимизда демократик ислоҳотларни янада чуқурлаштириш ва фуқаролик жамиятини ривожлантириш концепцияси" мавзусидаги маърузасини ўрганиш бўйича ўқув-услубий мажмуа. – Т.: «Иқтисодиёт», 2010. – 281 бет

2. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2011-йил 21-январдаги 2010-йилда мамлакатимизни ижтимоий-иқтисодий Ўзбекистон Республикаси Президенти Ислом Каримовнинг ривожлантириш якунлари ва 2011-йилга мўлжалланган энг муҳим устувор йўналишларга бағишланган мажлисидаги "Барча режа ва дастурларимиз Ватанимиз тараққиётини юксалтириш, халқимиз фаравонлигини оширишга хизмат қилади" маърузаси//Халқ сўзи, 16-сон. (5183) 2011 йил 22-январь

3. Кафидов В.В. Управление человеческими ресурсами: Учебное пособие/. - СПб.: Питер, 2012. - 208 с.

4. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: Учебник/ А. Я. Кибанов. - 2-е изд., перераб. и доп.. - М.: «ИНФРА-М», 2012. - 447 с.

5. B. Yu. Xodiyev, R. X. Karlibayeva, N. I. Akramova. Korporativ boshqaruv: O`quv qo`llanma/ - T.: «Cho`lpon nomidagi nashriyot - matba ijodiy uyi», 2011. - 304 bet..

6. А. Я. Кибанов, И. А. Баткаева, Е. А. Митрофанова, М. В. Ловчева.Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник/ - М.: «ИНФРА-М», 2010. - 524 с.

7. Жданкин Н.А. Мотивация персонала. Измерение и анализ. Учеб.- практ. пособ. – М.: «Финпресс», 2010. – 272 с.

8. Социология. Учебник. Под. Ред. Н.Г. Скворцова. – М.: «Проспект», 2010. – 352 с.

9. Основы социальной экономики/ В. А. Каменецкий, В. П. Патрикеев. - М.: «Экономика», 2010. - 951 с

10. Экономика труда: Учебник/ Под ред. Ю. П. Кокина и П. Э. Шлендера. - 2-е изд., перераб. и доп.. - М.: МАГИСТР, 2010. - 686 с.

11. Экономика труда: рыночные и социальные аспекты: учебно - методический комплекс/ ред. Н. А. Волгина. - М.: «РАГС», 2010. - 368 с.

12. Организация и оплата труда в отраслях экономики: Учебное пособие/ ред. А. М. Асалиева. - М.: ГОУ ВПО "РЭА им. Г. В. Плеханова", 2011. - 168 с.

13. С.Г.Радько Трудовой потенциал как социально-экономическая категория: научно-популярная литература/. - СПб.: Просвещение, 2010.-140 с

14. http: // www.gov.uz – Ўзбекистон Республикасининг давлат порталн.

15. http: //www.mineconomu.uz – Ўзбекистон Республикаси Иқтисодиёт вазирлигининг расмий сайти

16. http: // www.edu.uz – Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлигининг расмий сайти

17. http: // www.mexnat.uz – Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий ҳимоя қилиш вазирлигининг расмий сайти.

18. http: // www.stat.uz – Ўзбекистон Республикаси Давлат статистика қўмитасининг расмий сайти

19. http: // www.lex.uz – Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги қонунчилик ҳужжатларининг сайти

20. http: // www.eLibrary.ru – илмий электрон кутубхона сайти

21. http: // www.edu.uz – Ўзбекистон таълим сайти

22.http: // www ula.uzsci.net – Ўзбекистон Республикаси кутубхоналар ассоциациясининг сайти

23. http: // www.e-ilm.uz – масофадан туриб ўқитиш тизимининг сайти

24. http: // www.uzsci.net – илмий–таълим тармоғи

# *X боб.* МЕҲНАТГА МУНОСАБАТ ВА МЕҲНАТДАН ҚОНИҚИШ

## 10.1. Меҳнатга муносабатнинг шаклланиши

Меҳнат фаолияти давомида ходимлар ўзаро алоқада бўлиб, ижтимоий муносабатларни шакллантиради. Меҳнатнинг асосий хусусиятларидан бири бўлган инсонларнинг ўзаро муносабатлари ва инсоннинг меҳнатга муносабати энг муҳимидир. Агар ходимнинг ишлаб чиқариш воситаларига муносабати унда касб қобилияти ва кўникмаларини шакллантирса, меҳнатга ва бир-бирлари билан муносабатлари ижтимоий хусусият ҳисобланади.

Ходимнинг касб қобилияти ва кўникмалари жисмоний имкониятлари билан бирга ишлаб чиқаришнинг асосий ҳаракатлантирувчи кучини ташкил этади. Лекин меҳнат фаолиятининг натижалари биргина уларга эмас, шунингдек меҳнатга муносабатига ҳам боғлиқ бўлади. Бундай муносабат ижобий, бефарқ ёки салбий бўлиши мумкин.

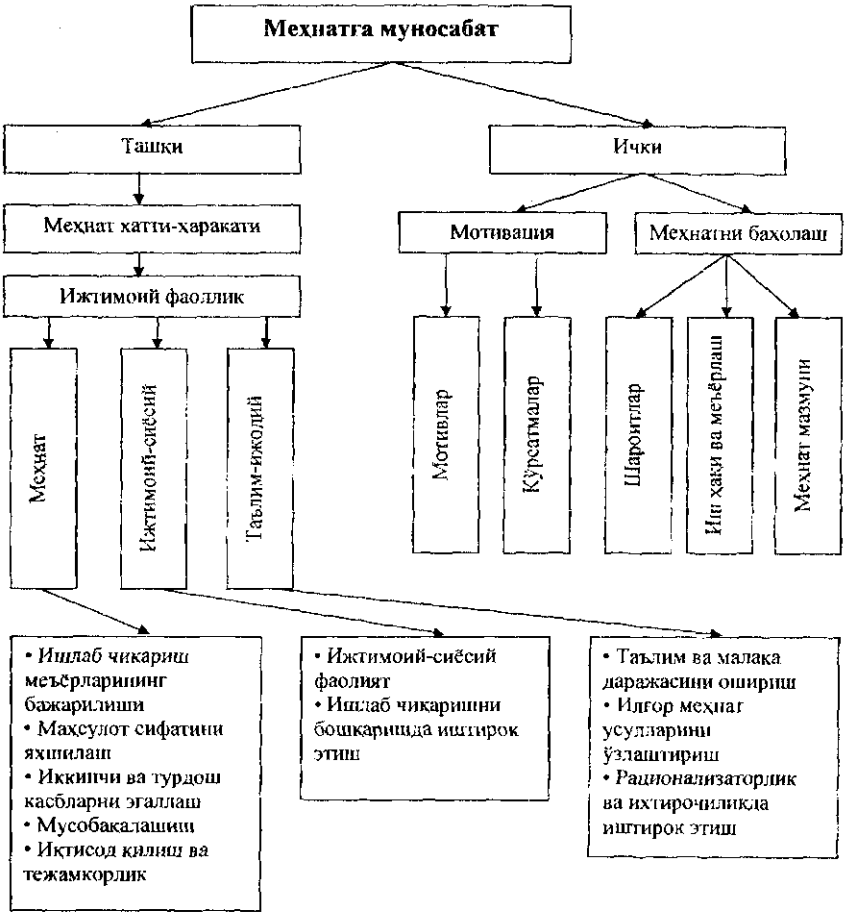
*Меҳнатга муносабат муайян миқдор ва сифат натижаларига эришиш учун ходим томонидан ўзининг жисмоний ва ақлий салоҳияти, билим ва тажрибасини тўлиқ сарфлашга интилишини (ёки бундай интилиш бўлмаслигини) акс эттиради.*

Меҳнатга муносабат – мураккаб ижтимоий ҳодиса бўлиб, у уч унсурдан: мотивлар; амалдаги меҳнатдаги хатти-ҳаракатлар; ходим томонидан меҳнат жараёнини баҳолашининг муштаракалигидан иборат (10.1-расм).

*Мотивлар* ходим меҳнат фаолиятида амал этадиган қадриятлар билан боғлиқдир. Бу қадриятлар меҳнат жараёнидаги хатти-ҳаракатларга рағбатлар бўлиб, мотивация негизини ташкил этади.

Иккинчи унсур *ходимларнинг меҳнат жараёнидаги фаоллиги*ни белгилайди ва қуйидаги шаклларда намоён бўлади:

- меҳнат унумдорлигининг даражаси;
- бажарилган иш сифати;
- интизом;
- ташаббускорлик;




**10.1-расм. Ходимнинг унга таъсир кўрсатувчи омиллар боғлиқ равишда меҳнатга муносабати**

• техника ижодкорлигида иштирок этиш;

• илғор иш усулларини эгаллаш;

• хомашё, материаллар, ёнилғи, электр энергияси ва ҳоказоларни тежаш.

Учинчи – *меҳнатни баҳолаш (меҳнатдан қониқиш)* унсури ходимнинг ички кечинмалари билан боғлиқ. Ҳар қандай жараён,

агар меҳнат субъекти баҳоланмаган бўлса, тўлиқ ва мукаммал бўлмайди.

*Ижтимоий фаоллик* ижтимоий эҳтиёжлар билан боғлиқ бўлиб, ижтимоий фаолият орқали намоён бўлади ва унинг қуйидаги турлари фарқланади:

• *меҳнат фаоллиги* – ижтимоий фаолликнинг асосий, ҳал қилувчи туридир. У ходимнинг ижтимоий ишлаб чиқаришга жалб этилиши, меҳнат унумдорлиги муттасил ортиб бориши, ходимнинг ўз билими, тажрибаси, касб маҳоратини ишга солишида ифодасини топади (10.2-расм);

• *ижтимоий-сиёсий фаоллик* ижтимоий-сиёсий фаолият, ишлаб чиқаришни бошқаришда иштирок этиш билан боғлиқдир;

• *таълим-ижодий фаоллик* ходимлар томонидан ўз таълим ва касб малакаларини ошириш, илғор иш усулларини эгаллаш, рационализаторлик ва ихтирочилик ҳаракатида фаол иштирок этишда намоён бўлади.

Юқорида баён этилганлардан меҳнатга муносабатни шакллантиришда мотивация асосий роль ўйнаши англашилади. Ходим ўзининг хатти-ҳаракати билан меҳнатни баҳолайди. Меҳнатни баҳолаш – ходимнинг меҳнат фаолияти сабабли пайдо бўладиган ички кечинмалари, унинг ишлаб чиқаришдаги вазиятдан (меҳнат шароитлари, иш ҳақи, меҳнатни меъёрлаш ва ҳоказолардан) қониқиш даражасидир.

Меҳнатга муносабатни ўрганиш – бу муносабатни шакллантирадиган механизмларни аниқлаш ва уларни бошқа-ришдир. Бунда меҳнатга муносабатни шакллантирадиган омиллар ва мазкур омилларнинг ходим ишлаб чиқариш кўрсаткичларига таъсири даражасини ўрганиш муҳим аҳамиятга эгадир.

## 10.2. Меҳнатга муносабатнинг асосий омиллари

Меҳнатга муносабат ҳам меҳнат (объект), ҳам ходим (субъект) томонидан баҳоланиши мумкин. Бунда ходимнинг меҳнатга муносабати унинг ижтимоий ишлаб чиқаришда бевосита иштирок этиши, ушбу ижтимоий ишлаб чиқариш натижаларига шахсий ҳиссаси нуқтаи назарига асосланади. Шунинг учун меҳнатга муносабатни шакллантирадиган барча омилларни объектив ва субъектив омилларга ажратиш мумкин.

*Объектив омиллар* умумий ва ўзига хос бўлади. Умумий объектив омилларга меҳнат фаолиятининг ижтимоий-иқтисодий шарт-шароитлари киради. Масалан, мулкка хусусий эгалик қилиш инсоннинг меҳнатсеварлигига ўз таъсирини кўрсатади. Бу шахсий ва ижтимоий манфаатлар онгли равишда англаб етилиб, юқори пировард натижага эришишга интилишда намоён бўлади.

Махсус омиллар – бу аниқ бир меҳнат фаолиятининг ишлаб чиқариш шароитлари, меҳнатни ва иш ҳақини ташкил қилиш, меҳнат жамоасидаги ижтимоий-психологик муҳит, оиладаги ва мактабдаги тарбия тизими, оммавий ахборот воситалари, меҳнат фаолиятининг мустақиллиги ва ишлаб чиқаришни бошқаришда иштирок этиш даражасидир.

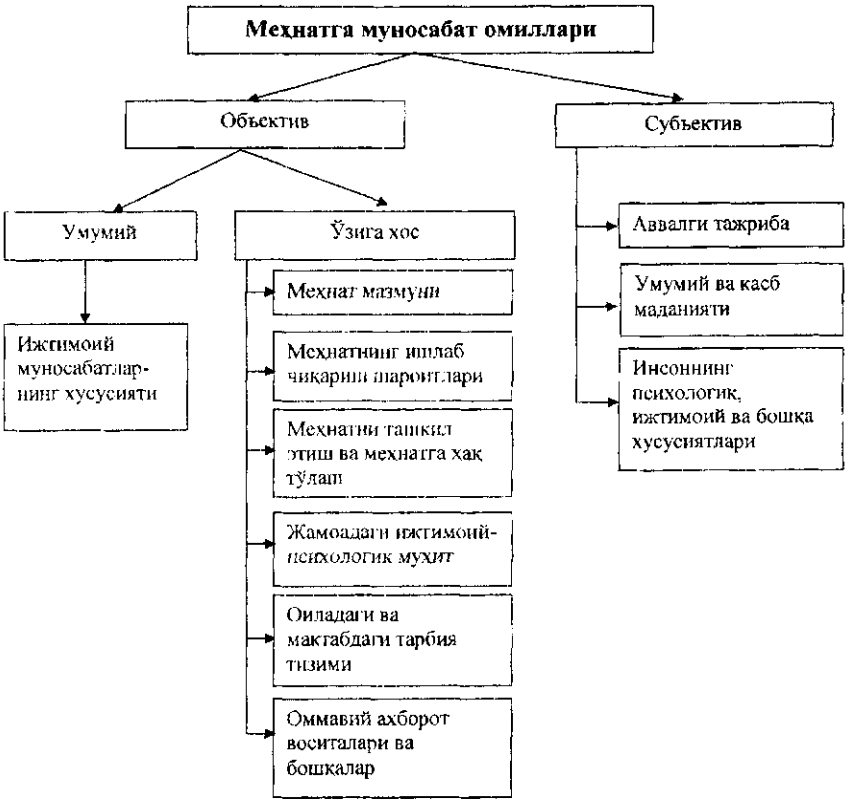
Меҳнатнинг объектив хусусияти ходимга нисбатан ташқи омил ҳисобланса ҳам унга таъсир кўрсатади ва унинг томонидан баҳоланади. Инсонда меҳнатга нисбатан фаолиятнинг тури сифатида муайян ички муносабат таркиб топади. Объектив омиллар меҳнат фаолиятига нисбатан рағбат, ташқи даъват сифатида намоён бўлади. Субъектив омиллар эса аниқ бир шахснинг ички даъватларидир.

Ташқи ижтимоий таъсир бирламчи бўлса ҳам инсоннинг ички дунёсига (ҳаётий мақсадлар, интилишлар, меҳнат фаолиятининг мотивлари, психологик ҳолат ва ҳоказолар) таъсир кўрсатиши натижасида қудратли кучга айланади. Бу ишлаб чиқаришнинг битта участкасида ходимлар меҳнатга турли муносабатда бўлишларини: айрим ходимлар ташаббускорлиги, чинакамига фидойилик билан, куч-ғайрати, билим ва тажрибасини тўла ишга солиб юқори унум билан меҳнат қилишлари, бошқаларнинг дангасалиги, иш вақтини йўқотишга йўл қўйишлари, меҳнат интизомини бузишлари, ишлаб чиқариш қоидаларига риоя этмасликларини тушуниб етиш имконини беради.

Шунинг учун инсонда меҳнатга бўлган муносабатни шакллантиришга субъектив омиллар: ходимнинг тажрибаси, умумий ва касб маданияти, инсоннинг ёши, жинси, таълими, иш стажи, қобилияти, қизиқишлари, ўз меҳнат фаолияти муҳимлигини англаши даражаси, эҳтиёжлари, айниқса қадриятлари катта таъсир кўрсатади.

Кўпинча барча омиллар ўзаро боғлиқ бўлади. Ушбу энг муҳим ўзаро алоқадорлик ва ўзаро боғлиқликни аниқлаш – меҳнат социологиясининг бевосита вазифасидир. Шунинг учун мазкур фан

томонидан инсоннинг меҳнатга муносабати нуқтаи назаридан унинг қуйидаги турлари таклиф этилган:




**10.2-расм. Меҳнатга муносабат омиллари**

• *ўта меъёртив шахс* – бу гуруҳга ишлаб чиқариш топшириқларини бажарадиган ва ошириб бажарадиган, ташаббускор, ишлаб чиқаришни бошқаришда фаол иштирок этадиган ниҳоятда фаол ва сидқидилдан меҳнат қиладиган ходимлар киради;

• *меъёртив шахс* – улар белгиланган топшириқлар ва меъёрларни бажаришга интиладиган зарур даражада сидқидил ходимлардир;

• *субмеъёртив шахслар* – мазкур гуруҳ меҳнатда етарлича сидқидиллик кўрсатмайдиган, буни ошкор қилмасалар ҳам алдашга, айёрлик қилишга мойил бўлганлардан ташкил топган;

• *меъёртив бўлмаган шахс* – булар меҳнат фаолиятида сидқидиллик кўрсатмайдиган ходимлардир.

Ходимларнинг юқорида таснифланган турлари шартлидир, албатта. Бу турларнинг ўзи ва уларга хос бўлган хусусиятлар ҳам мунтазам ўзгариб туради. Лекин бундай таснифлаш ходимларнинг меҳнатга муносабатларидаги ўзига хос хусусиятларини ўрганиш имконини беради.

Бозор иқтисодиёти шароитларида ходимларда меҳнат фаолиятига қизиқишни кучайтириш, инсон омилини фаоллаштириш жуда муҳимдир. Айни пайтда меҳнатга муносабат меҳнатдан қониқиш, ишлаб чиқаришдаги муҳит билан узвий боғлиқдир.

## 10.3. Меҳнатдан қониқишнинг ижтимоий моҳияти ва унинг индикаторлари

*Меҳнатдан қониқиш – ходимнинг меҳнат мазмуни, хусусияти ва шароитларига талаби қониқтирилиши, унинг талаблари бажарилиши имкониятларини субъектив баҳолашидир.*

Меҳнат социологиясида меҳнатдан *умумий* ва *хусусий қониқиш* фарқланади. Бунда биринчи ҳолатда меҳнатдан умумий қониқиш, иккинчисида эса унинг турли жиҳатлари ва ишлаб чиқариш унсурларидан қониқиш тушунилади.

Меҳнатдан қониқишнинг роли, функциялари, ижтимоий-иқтисодий ҳаётда, корхона ва уни бошқаришдаги самарасини акс эттирадиган қатор аниқ белгилари бор:

1. Одамларнинг турмушдаги фаровонлик, ижтимоий-иқтисодий тизим, ижтимоий муҳитга муносабатларини тадқиқ қилиш натижасида улар учун иш ва хизмат вазифасида ўсиш, шахсий ҳаёти, соғлиғи, бўш вақтини тўлақонли ўтказиш каби энг муҳим аҳамиятга эга эканлиги аниқланган. Бошқача қилиб айтганда, меҳнатдан қониқиш, энг аввало, ижтимоий қониқиш, алоҳида шахслар, ходимлар гуруҳи, аҳоли турмуш сифатининг асосий мезонидир.

2. Меҳнатдан қониқиш функционал-ишлаб чиқариш аҳамиятига эгадир. У меҳнат фаолиятининг миқдор ва сифат

кўрсаткичларига, топшириқнинг шошилинчлиги ва аниқлигига, ҳамкасблари олдидаги масъулиятига таъсир кўрсатади. Бундан қониқиш ва қониқмаслик ҳар бир аниқ вазиятда меҳнат фаолиятига ижобий ёки салбий таъсир кўрсатади.

3. Иш берувчининг ходим меҳнатидан қониқиши тўғрисида ғамхўрлик қилиши бошқарув усули, умуман меҳнат муносабатларини ифодаловчи мезондир. Иш берувчилар кўпинча меҳнатни инсонпарварлаштиришга қаратилган тадбирларнинг аҳамиятига етарлича баҳо бермайди ва уларни молиялаш оқилона эмас деган фикрда бўлади. Ҳолбуки, ходим нуктаи назари бўйича меҳнат шароитларининг қониқарлигини эътироф этилиши раҳбар обрўсининг энг асосий омилидир.

4. Меҳнатдан қониқиш кўпинча кадрлар қўнимсизлигининг индикатори бўлади ва юзага чиқаётган муаммоларни ҳал этиш заруратини кўрсатади.

5. Меҳнатдан қониқишга боғлиқ равишда ходимларнинг талаблари ва эътирозлари, шу жумладан меҳнатга ҳақ тўлашга нисбатан ҳам ортиши ёки камайиши мумкин (меҳнатдан қониқиш иш ҳақи миқдорига нисбатан танқидий қарашларини камайтириши мумкин).

6. Меҳнатдан қониқиш айрим ходимлар ва меҳнат жамоасининг турли хатти-ҳаракатларини баҳолашдаги универсал мезон ҳисобланади. У корхона маъмуриятининг ходимлар билан муносабати усуллари, воситаларини белгилайди, яъни меҳнатдан қониқаётган ва қониқмаётган ходимлар хатти-ҳаракатларини, меҳнатдан қониқаётган ва қониқмаётган ходимларни бошқариш изоҳлайди.

Меҳнатдан қониқиш билан меҳнат натижалари ўртасидаги алоқадорлик ҳамиша ҳам бевосита бўлмайди. Баъзан эса бу зиддиятли тус олади. Ходим меҳнатдан қониқаётган, бироқ меҳнат унумдорлиги ва сифати паст бўлиши мумкин.

Умуман меҳнатдан қониқиш даражасини баҳолаш учун турли индикаторлар қўлланилади. Корхона даражасида 10.1-жадвалидаги кўрсаткичлардан фойдаланиш мумкин.

Меҳнатдан умумий ва хусусий қониқиш ўртасидаги нисбатнинг қатор принциплари мавжуд. Меҳнатдан қониқишни баҳолашда улар ҳисобга олиниши лозим:

• умумий қониқиш ижобий ёки салбий омилларнинг бир-биридан сезиларли даражада ортиқ бўлганда пайдо бўлади;

• ижобий ёки салбий омиллардан бирортаси шу қадар катта аҳамият касб этадики, бу умумий қониқишни белгилайди;

• ижобий ёки салбий омиллар ўртасидаги нисбий мутаносиблик пайдо бўлганда меҳнатдан умумий қониқмаслик мавҳумлигича қолади.

*10.1-жадвал*

**Меҳнатдан қониқиш индикаторлари**

| Қониқиш индикаторлари | Қониқмаслик индикаторлари |
|---|---|
| Ишдаги ҳамкасблар билан яхши муносабатлар | Қониқарсиз санитария-гигиена шароитлари |
| Иш сменасининг қулайлиги, меъёрланган иш куни | Иш билан бир текис таъминланмаслик |
| Ишларнинг хилма-хиллиги | Оғир жисмоний меҳнат |
| Иш билим, уддабуронликни талаб этади | Иш ҳақининг камлиги |
| Меҳнат хавфсизлигининг таъминланганлиги | Иш қуролларининг сифатсизлиги |
| Иш жисмоний зўриқишга олиб келмайди | Маъмуриятнинг ходимларга эътиборсизлиги |
| Иш касб малакасини ошириш имконини беради | Ишнинг бир хиллиги |
| Иш билан узлуксиз таъминланиш | Иш сменасининг ноқулайлиги |
| Маъмуриятнинг ходимларга эътиборлилиги | Меҳнатнинг оқилона ташкил этилмагани |
| Корхона ишлаб чиқараётган маҳсулотнинг машҳурлиги | Корхона ишлаб чиқараётган маҳсулотнинг харидоргир эмаслиги |
| Иш қуролларининг замонавийлиги | Иш диққат-эътиборни талаб қилмайди |
| Меҳнатнинг самарали ташкил этилганлиги | Меҳнат хавфсизлиги таъминланмаганлиги |
| Санитария-гигиена талабларига риоя этилиши ва ҳоказолар | Ишдаги ҳамкасблар билан муносабатларнинг совуқлиги ва ҳоказолар |

Юқорида қайд қилинган барча омиллар амалда тартибга солинади. Умуман, меҳнатдан қониқишни тартибга солиш имконини берадиган ижтимоий технологиялар мавжуд.

Жумладан, меҳнатдан қониқиш бўйича социологик тадқиқотларни амалга оширишда қуйидаги принциплардан фойдаланиш мумкин:

• ҳар бир сўралаётган кишининг (респондентнинг) нафақат ўзи ҳақида, балки бошқалар фаолиятига ҳам бераётган баҳоларни ўрганиб чиқиш; бу эса меҳнат характеридан якка тартибда (индивидуал) ёки гуруҳлар билан муносабатлар ишлашда ўзига хос ёндашувни белгилайди;

• сўровларда иштирок этган ходимларнинг билдирган фикр ва мулоҳазаларига кўра меҳнатга бўлган уларнинг муносабати ва ўзига хос таклифларини ўрганиш мумкин. Вазиятни бир хилда баҳолай олмаслик ёки жавобларнинг турли эканлиги ишчиларнинг иш тажрибаси, касб маҳорати ёки меҳнатни ташкил қилишда принципиал муносабатларга ҳам боғлиқдир;

• сўров даврида атрофдаги масалалардан ҳам фойдаланиш, яъни кайфият ҳаракатлантирувчи куч ҳисобланган ҳолатларга ҳам эътибор бериш;

маълум меҳнат тури ёки фаолиятига ишчининг қариндошлари, яқинларининг муносабати;

• меҳнатнинг аниқ шарт-шароитларидан, меҳнатнинг ўзидан қониқиш ҳосил қилиш ва бошқалар;

• меҳнат ёки дам олишни тан олиш;

• агар бирор касбни танлаш керак бўлиб қолса, у ҳолат ўша меҳнат турига, ўша соҳада меҳнат қилишга тайёр туриш;

• узоқ дам олиш ёки танаффуслардан кейин меҳнатга қайтиш хоҳишини ўзи хоҳламаган ҳолда ишдан ажралиб қолишга муносабати;

• ўз ишининг фойдалилиги, самарадорлиги, ўз имконияти ва қобилиятларига баҳо бера олиши;

• меҳнат билан бандлиги, фаолияти асосида давр воқеа-ҳодисаларига эътибор бермаслиги ва ҳ.к.

Меҳнатдан қониқишнинг даражасини турлича тадқиқ қилиб ўрганиш мумкин, масалан:

а) меҳнатдан қониқиш - меҳнатдан қониқмаслик;

б) юқори даражада қониқиш, нисбатан қониқиш, унчалик қониқмаслик, умуман қониқмаслик;

в) тўлиқ қониқиш ёки кўпроқ қониқиш, умуман қониқмаслик.

Меҳнатдан қониқиш ўзига хос таркибга эга бўлганлиги сабабли социологик тадқиқотларда меҳнат фаолиятининг ҳар бир хусусиятига аниқ баҳо берилади. Яъни, меҳнатдан қониқиш қуйидаги шарт-шароитларни тақозо этади:

• жисмоний ҳолат - хавфсизлик даражаси, шовқин, юқори ҳарорат, ҳавонинг ифлосланганлиги даражаси ва ҳоказолар;

• эстетик шарт-шароитлар - хоналарнинг шунингдек, меҳнат воситаларининг ранги, бадиий жиҳозланганлиги;

• ижтимоий-маданий ҳордиқ чиқаришнинг инфратузилмаси - дам олиш, маиший бинолар, овқатланиш жойларининг мавжудлиги ва жиҳозланиши;

• иш тартиби;

• иш жойининг узоқ ёки яқинлиги;

• ишнинг бирламчи хусусияти (оғирлиги, интенсивлиги, мураккаблиги);

• ишнинг иккиламчи хусусияти (мазмуни, бир хиллиги, ижодкорлиги, интеллектуал ёки жисмоний жиҳатдан мазмундорлиги) ва ҳоказолар.

## Қисқача хулосалар

Меҳнатга муносабат муайян миқдор ва сифат натижаларига эришиш учун ходим томонидан ўзининг жисмоний ва ақлий салоҳияти, билим ва тажрибасини тўлиқ сарфлашга интилишини (ёки бундай интилиш бўлмаслигини) акс эттиради.

Меҳнатга муносабатни шакллантиришда мотивация асосий роль ўйнайди. Ходим ўзининг хатти-ҳаракати билан меҳнатни баҳолайди. Меҳнатни баҳолаш – ходимнинг меҳнат фаолияти сабабли пайдо бўладиган ички кечинмалари, униш ишлаб чиқаришдаги вазиятдан (меҳнат шароитлари, иш ҳақи, меҳнатни меъёрлаш ва ҳоказолардан) қониқиш даражасидир.

Меҳнатга муносабат ҳам меҳнат (объект), ҳам ходим (субъект) томонидан баҳоланиши мумкин. Бунда ходимнинг меҳнатга муносабати унинг ижтимоий ишлаб чиқаришда бевосита иштирок этиши, бу ижтимоий ишлаб чиқариш натижаларига шахсий ҳиссаси нуқтаи назарига асосланади.

Меҳнатга муносабатни ўрганиш - бу муносабатни шакллантирадиган механизмларни аниқлаш ва уларни бошқаришдир.

Меҳнатнинг объектив хусусияти ходимга нисбатан ташқи омил ҳисобланса ҳам унга таъсир кўрсатади ва унинг томонидан баҳоланади. Инсонда меҳнатга нисбатан фаолиятнинг тури сифатида муайян ички муносабат таркиб топади. Объектив омиллар меҳнат фаолиятига нисбатан рағбат, ташқи даъват сифатида намоён бўлади. Субъектив омиллар эса аниқ бир шахснинг ички даъватларидир.

Меҳнатдан қониқиш – ходим томонидан меҳнат мазмуни, хусусияти ва шароитларига талабининг қониқтирилиши, унинг талаблари бажарилиши имкониятларини субъектив баҳолашидир.

Меҳнатдан қониқиш айрим ходимлар ва меҳнат жамоасининг турли хатти-ҳаракатларини баҳолашдаги универсал мезон ҳисобланади. У корхона маъмуриятининг ходимлар билан муносабати усуллари, воситаларини белгилайди, яъни меҳнатдан қониқаётган ва қониқмаётган ходимлар хатти-ҳаракатларини, меҳнатдан қониқаётган ва қониқмаётган ходимларни бошқариш изоҳлайди.

**Назорат ва муҳокама учун саволлар**

1. "Меҳнатга муносабат" тушунчасини таърифлаб беринг.

2. Ходимнинг меҳнатга муносабатини кўрсатадиган уч унсур нимадан иборат?

3.Ходимнинг меҳнатга муносабатини шакллантирадиган объектив шароитлар ва субъектив омиллар хусусиятларини очиб беринг.

4. Ходимлар меҳнатга муносабатлари бўйича қайси турларга фарқланади?

5. Меҳнатдан қониқиш деганда нимани тушунасиз?

6. Меҳнатдан қониқишнинг қайси белгиларини биласиз?

7. Корхонада ходимнинг меҳнатдан қониқиши ва қониқмаслиги индикаторларини санаб беринг.

8. Меҳнатдан қониқишнинг ходим меҳнати самарадорлиги ва сифатига таъсири ҳақида гапириб беринг. Бунга ҳаётдан мисоллар келтириг.

## Адабиётлар


1. Ўзбекистон Республикаси Президенти Ислом Каримовнинг Ўзбекистон Республикаси Олий мажлис қонунчилик палатаси ва сенатининг 2010-йил 12-ноябрдаги қўшма мажлисидаги" Мамлакатимизда демократик ислоҳотларни янада чуқурлаштириш ва фуқаролик жамиятини ривожлантириш концепцияси " мавзусидаги маърузасини ўрганиш бўйича ўқув-услубий мажмуа. – Т.: «Иқтисодиёт», 2010. – 281 бет.

2. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2011 йил 21 январдаги 2010 йилда мамлакатимизни ижтимоий-иқтисодий Ўзбекистон Республикаси Президенти Ислом Каримовнинг ривожлантириш якунлари ва 2011-йилга мўлжалланган энг муҳим устувор йўналишларга бағишланган мажлисидаги "Барча режа ва дастурларимиз Ватанимиз тараққиётини юксалтириш, халқимиз фаравонлигини оширишга хизмат қилади" маърузаси//Халқ сўзи, 16-сон. (5183) 2011-йил 22-январ.

3. Кафидов В.В. Управление человеческими ресурсами: Учебное пособие/. - СПб.: Питер, 2012. - 208 с.

4. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: Учебник/ А. Я. Кибанов. - 2-е изд., перераб. и доп.. - М.: «ИНФРА-М», 2012. - 447 с.. - (Высшее образование)

5. B. Yu. Xodiyev, R. X. Karlibayeva, N. I. Akramova. Korporativ boshqaruv: O`quv qo`llanma - T.: «Cho`lpon nomidagi nashriyot -matba ijodiy uyi», 2011. - 304 bet .

6. А. Я. Кибанов, И. А. Баткаева, Е. А. Митрофанова, М. В. Ловчева.Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник/ - М.: «ИНФРА-М», 2010. - 524 с. - (Высшее образование)

7. Жданкин Н.А. Мотивация персонала. Измерение и анализ. Учеб.- практ. пособ. – М.: «Финпресс», 2010. – 272 с.

8. Социология. Учебник. Под. Ред. Н.Г. Скворцова. – М.: «Проспект», 2010. – 352 с.

9. Основы социальной экономики/ В. А. Каменецкий, В. П. Патрикеев. - М.: «Экономика», 2010. - 951 с.

10. Экономика труда: Учебник/ Под ред. Ю. П. Кокина и П. Э. Шлендера. - 2-е изд., перераб. и доп.. - М.: «МАГИСТР», 2010. - 686 с.

11. Экономика труда: рыночные и социальные аспекты: учеб-

но - методический комплекс/ ред. Н. А. Волгина. - М.: РАГС, 2010. 668 с.

12. Организация и оплата труда в отраслях экономики: Учебное пособие/ ред. А. М. Асалиева. - М.: ГОУ ВПО "РЭА им. Г. В. Плеханова", 2011. - 168 с.

13. С.Г.Радько Трудовой потенциал как социально- экономическая категория: научно-популярная литература/. - СПб.: «Просвещение», 2010 – 140с.

14. http: // www.gov.uz – Ўзбекистон Республикасининг давлат портали.

15. http: //www.mineconomy.uz – Ўзбекистон Республикаси Иқтисодиёт вазирлигининг расмий сайти

16. http: // www.edu.uz – Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлигининг расмий сайти

17. http: // www.mexnat.uz – Ўзбекистон Республикаси Мехнат ва аҳолини ижтимоий ҳимоя қилиш вазирлигининг расмий сайти.

18. http: // www.stat.uz – Ўзбекистон Республикаси Давлат статистика қўмитасининг расмий сайти

19. http: // www.lex.uz – Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги қонунчилик ҳужжатларининг сайти

20. http: // www.eLibrary.ru – илмий электрон кутубхона сайти

21. http: // www.edu.uz – Ўзбекистон таълим сайти

22. http: // www ula.uzsci.net – Ўзбекистон Республикаси кутубхоналар ассоциациясининг сайти

23. http: // www.e-ilm.uz – масофадан туриб ўқитиш тизимининг сайти

24. http: // www.uzsci.net – илмий–таълим тармоғи

## *XI боб.* ХОДИМЛАРНИНГ МЕҲНАТГА МОСЛАШУВИ

### 11.1. Меҳнатга мослашувнинг моҳияти ва унинг таркиби

Ходим ишга қабул қилинганидан сўнг корхонадаги касбий ва ижтимоий–меҳнат муносабатлари тизимига қўшилади, унинг учун янги бўлган ижтимоий қадриятлар, меъёрларни ўзлаштиради, ўз қарашларини меҳнат жамоаси умумий вазифаларига мослаштиради.

*Меҳнатга мослашув – бу шахс томонидан янги меҳнат шароитига кўникишнинг ижтимоий жараёни бўлиб, унда шахс ва меҳнат муҳити бир–бирларига фаол таъсир кўрсатади ва меҳнатга мослашув тизими ҳисобланади.*

Лекин ходим янги иш жойида меҳнат фаолиятини бошлар экан, муайян мақсадлар, қадриятларга эга бўлади ва уларга мувофиқ корхонага нисбатан ўз талабларини шакллантиради. Ўз навбатида, корхона ҳам мақсад ва вазифаларидан келиб чиққан ҳолда ходимга нисбатан талабларини тақдим этади. Ҳар икки томон ўз талабларини амалга оширар эканлар, ўзаро муносабатда бўлади, бир–бирларига мослашиб боради, бунинг натижасида *меҳнат мослашуви жараёни* рўй беради. Шундай экан, меҳнатга мослашув – шахс билан у учун янги бўлган ижтимоий муҳит ўртасидаги икки томонлама жараёндир.

Ходимнинг меҳнатга мослашуви унинг хатти–ҳаракатлари, меҳнат фаолиятининг кўрсаткичлари: иш унумдорлиги, фаоллигининг ортиши, меҳнатдан қониқиш ҳосил қилиши ва шу кабиларда намоён бўлади. Бу мослашув *бирламчи* – ишлаб чиқариш муҳитига дастлабки кириши пайтида ҳамда *иккиламчи* – касбини ўзгартириб ёки ўзгартирмасдан иш жойи ёки муҳитнинг жиддий равишда ўзгариши тарзида бўлиши мумкин.

Меҳнат мослашуви мураккаб таркибга эга бўлиб, касбий, ижтимоий–психологик, ижтимоий–ташкилий, маданий–маиший ва рухийфизик жиҳатларнинг муштараклигида намоён бўлади:




**11.1-расм. Меҳнат мослашуви**

*1. Касбий мослашув.* Бу касб кўникмалари ва маҳоратининг муайян даражда эгалланганлиги ҳамда ходимда ўз касбига барқарор ижобий муносабат шакллантирилганини англатади. Касбий мослашув меҳнат жараёнида ходимнинг ўзига топширилган ишларни бажариш учун етарли касб маҳорати кўникмалари эгалланишида намоён бўлади.

*2. Ижтимоий-психологик мослашув.* Бу меҳнат жамоасининг ижтимоий-психологик хусусиятлари ўзлаштирилиши, унда таркиб топган ўзаро муносабатлар тизимидан жой олиш, ҳамкасблар билан ижобий муносабатда бўлиш хусусиятларини мужассамлаштиради. Ходим меҳнат жамоаси анъаналари, ҳаёт меъёрлари, қадриятларини ўзлаштирар экан, бу жамоага доир маълумотлардан хабардор бўла бошлайди. Ходим мазкур ахборотларни ўз дунёқараши, қадриятлари билан солиштиради ва тегишли хулосалар чиқаради. Агар бу таққослашда ўзининг қарашлари меҳнат жамоаси принципларига мос тушса, ходим гуруҳ меъёрларини тан олади ва шахснинг меҳнат жамоаси билан айнанлаштирилиши бошланади.

*3. Ижтимоий-ташкилий мослашув.* Бу ходим томонидан корхонанинг (меҳнат жамоасининг) ташкилий тузилмасининг, ишлаб чиқариш жараёнларини бошқариш ва унга хизмат кўрсатиш, меҳнат, дам олиш тартиби ва ҳоказоларни ўзлаштиришдир.

*4. Маданий-маиший мослашув.* Мослашишнинг мазкур тури ходимнинг корхонадаги маиший шароитларнинг хусусияти ва бўш вақтни ўтказиш анъаналарини ўзлаштириш билан боғлиқ. Бу ишлаб чиқариш маданияти, меҳнат жамоаси аъзоларининг умумий ривожланиш даражаси, ишдан бўш вақтдан фойдаланишининг ўзига хослиги билан боғлиқдир. Меҳнат жамоасининг аъзолари фақат биргаликда ишлаб қолмасдан, бўш вақтларини биргаликда ўтказадиган жамоаларида бундай мослашув осон кечади.

*5. Руҳий-физиологик мослашув.* Замонавий ишлаб чиқаришда фақат техника воситалари ва технологиягина эмас, балки ишлаб чиқаришдаги санитария-гигиена шароитлари ҳам тез эскириб қолади. Ҳозирги пайтда ходимлар иш жойидаги санитария-гигиена шароитлари, иш жойининг қулайлиги, меҳнатнинг интенсивлиги ва шу кабиларга катта эътибор беради (11.1-расм).

Меҳнатга мослашиш жараёнида ходим қуйидаги босқичлардан ўтади:

• *танишиш босқичида* ходим янги вазият, турли фаолиятларни баҳолашнинг мезонлари, хатти-ҳаракат меъёрлари хусусида умумий маълумотлар олади;

• *мослашиш босқичида* ходимда қадриятлар янги тизимининг асосий унсурларини тан олиб, ўзини уларга мослаштира бошлайди, бироқ аввалги одатларига риоя этишни давом эттиради;

• *қўшилиш босқичида* ходимнинг янги муҳитга тўла мослашиши бўлади;

• *айнанлаштириш босқичи* ходимнинг шахсий мақсадлари корхона мақсадлари билан бир хил хусусият касб этади.

Айнанлаштириш хусусиятлари бўйича ходимларнинг уч тоифаси фарқланади:

• *бефарқлар;*

• *қисман айнанлашганлар;*

• *тўлиқ айнанлашганлар.*

Ҳар бир корхона ўзагини тўла айнанлашганлар ташкил этади. Уларнинг меҳнат натижалари доимо юқори бўлади.

Айнанлаштириш суръатлари кўпгина омилларга боғлиқ. Одатда ходимларнинг тўлиқ айнанлашишининг муддати 1 йилдан 3 йилгача бўлади.

## 11.2. Меҳнатга мослашувнинг объектив ва субъектив омиллари

Меҳнатга мослашувнинг объектив ва субъектив омиллари бўлади (11.2-расм).

*Объектив омиллар* бу корхонада меҳнат жараёни билан боғлиқ омиллар – ходимларга тўла боғлиқ бўлмаган омиллардир (меҳнатни ташкил қилишнинг даражаси, ишлаб чиқариш жараёнларини механизациялаш ва автоматлаштириш, меҳнатнинг санитария–гигиена шароитлари, корхонананинг жойлашиши, тармоқ ихтисослашуви ва ҳоказолар).

Меҳнатга мослашувнинг *субъектив омилларига* қуйидагилар киради:

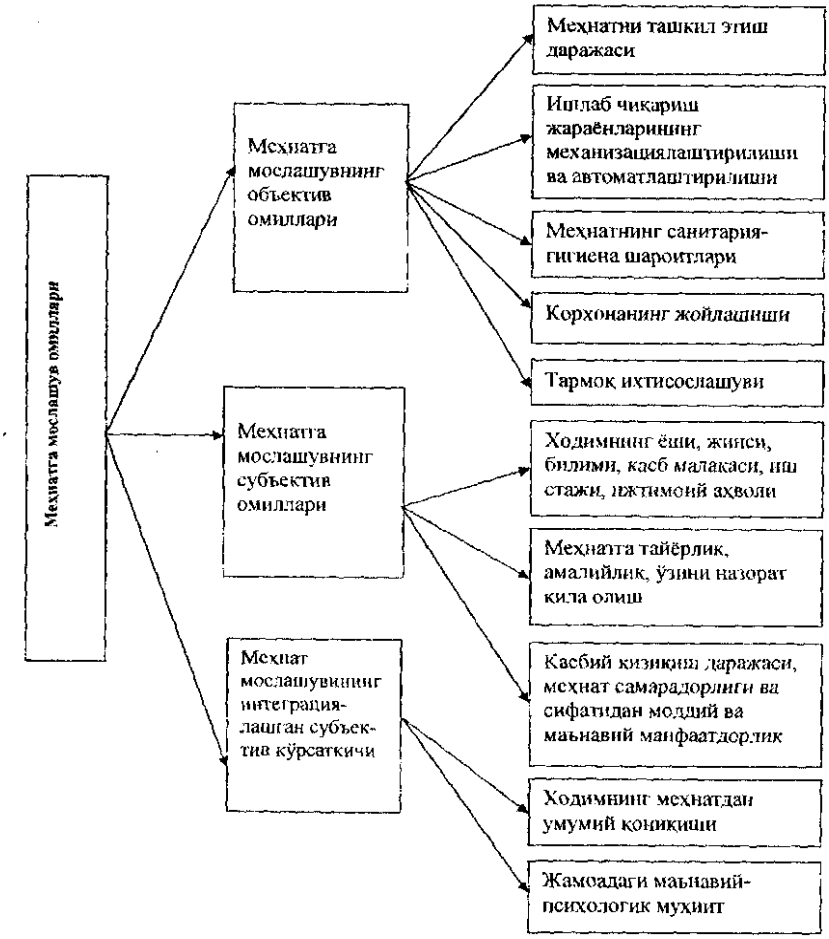
*ходимнинг ижтимоий–демографик хусусиятлари* (ёши, жинси, маълумоти, малакаси, иш стажи, ижтимоий аҳволи ва шу кабилар);

*ижтимоий–психологик омиллар* (меҳнат қилишга тайёрлик, амалийлик, ишлаб чиқаришдаги вазиятларга ҳозиржавоблик, ўзини назорат қила олиши
ва ҳоказолар);

*ижтимоий* (касбий қизиқиш даражаси, меҳнатнинг самарадорлиги ва сифатидан моддий ва маънавий манфаатдорлик ва ҳоказолар).

Ходимнинг меҳнатдан, меҳнат жамоасидаги маънавий–психологик муҳитдан умумий қониқишини меҳнатга муваффақиятли мослашувининг интеграциялашган субъектив кўрсаткичи бўлиши мумкин. Кўриниб турганидек, ишлаб чиқаришга мослашув жараёнида ходимнинг шахсий салоҳияти муҳим роль ўйнайди.

Ходимдаги ҳислатлар ва фазилатлар унинг хатти-ҳаракати муайян турини: ўзига ишонч, дилкашлик, вазминлик, холислик ва ҳоказоларни шакллантиради. Ходимнинг бу хусусиятлар билан бирга унинг билими, тажрибаси, малакаси ҳам катта аҳамиятга эгадир. Улардан самарали фойдаланиш ходимнинг ўзи учун ҳам, жамият учун ҳам манфаат келтиради.




**11.2-расм. Меҳнатга мослашув омиллари**

## 11.3. Хўжалик юритувчи субъектларда ходимларнинг меҳнатга мослашувини таъминлаш

Ходим касбни тўғри танлаган бўлса, унинг меҳнатга мослашуви тезроқ ва муваффақиятлироқ кечади. Ёшлар томонидан касб танлаш муаммоси ҳам назарий, ҳам амалий қизиқишга эга. Бунда, бир томондан, ёшларнинг интилишлари, ниятлари, иккинчи томондан, бу мақсад ва режаларни жамиятнинг ижтимоий-

шиносидий эҳтиёжларидан келиб чиққан ҳолда уларни амалга ошириш имкониятларини ўрганиш талаб қилинади (11.3-расм).

Мазкур масалада ёшларни касбга тўғри йўналтириш алоҳида аҳамиятга эгадир. *Касбга йўналтиришнинг* энг муҳим йўналишлари сифатида қуйидагиларни кўрсатиш мумкин:

• *касбий ахборот* – аҳоли турли гуруҳлари, айниқса, ёшларни замонавий ишлаб чиқаришнинг турлари, меҳнат бозори, хўжалик мажмуаларининг малакали мутахассисларга эҳтиёжлари, ихтисосликлар бозори моҳияти ва унинг ривожланиши истиқболлари, касб-корларни эгаллаш шакллари ва имкониятлари, меҳнат фаолияти жараёнида касб малакасини ошириш хусусиятлари билан таништириш;

• *касбий маслаҳат* – шахсга унинг қобилияти, руҳийфизиологик ва бошқа хусусиятларига караб, шунингдек жамият эҳтиёжларидан келиб чиққан ҳолда муайян касб ёки ихтисосликни танлашга ёрдам кўрсатиш;

• *касбий саралаш* – меъёртив талаблар асосида шахснинг муайян касбга (хизмат вазифаси, иш ўрнига) *лаёқатли эканлигини* аниқлаш;

• *касбий, ишлаб чиқариш ва ижтимоий кўникгириш* – ходимнинг тегишли касбий, ижтимоий сифатларни эгаллаши, фаол, ижодкор меҳнат қилиши, касбий маҳоратини такомиллаштиришга кўмаклашадиган чора-тадбирлар тизими.

Касбга йўналтиришнинг қуйидаги асосий *усуллари* мавжуд:

• шахсий, гуруҳ, оммавий, бевосита (лекция, суҳбат), билвосита (оммавий ахборот воситалари орқали) хабардор этиш;

• психологик ва тиббий маслаҳат бериш;

• психологик, руҳийфизиологик, тиббий диагностика;

• турли педагогик усуллар.

Ёшларни касбга йўналтиришда уларнинг ёш хусусиятларини ҳам ҳисобга олиш талаб қилинади:

1. *14-16 ёшдагилар*. Бу ёшда ўспирин болалар ва қизлар дунёқарашидаги ўзгаришлар ўқитувчилари ва ота-оналари нуфузини бироз пасайтириб, биринчи ўринга муносабатларнинг янги – меҳнат фаолияти соҳасидаги обрў-эътибор, мавқе қозониш нуфузини оширади. Умуман ёшлардаги бу давр шахснинг шаклланиши, уларнинг ўзлари мансуб бўлган жамиятдаги қадриятлар, ахлоқ-одоб меъёрларини эгаллаш йиллари ҳисобланади. Шунинг учун бу даврда уларда меҳнат фаолияти,

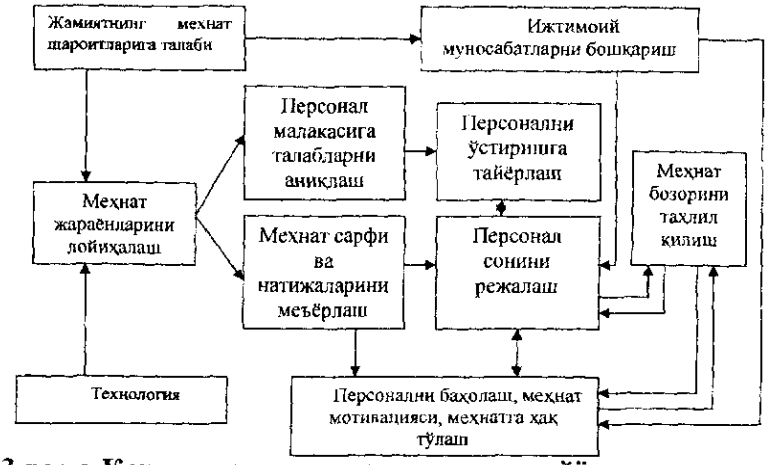
шунингдек шахсий эҳтиёжлар ва уларни қондириш воситалари хусусида тўғри тасаввурларни шакллантириш жуда муҳимдир.

2. *16-18 ёш.* Ана шу давр ёшларни касбга йўналтиришнинг ҳал қилувчи палласи ҳисобланади. Бугунги шароитларда уларда ҳаётларидаги янги воқеликларга кўникишга интилиш кучли бўлади. Улар меҳнат бозори талаб этса, эгаллаган касбларини ўзгартиришга тайёр бўлади, бозор иқтисодиёти тартиб-қоидаларини объектив воқелик сифатида қабул қилади, бу муносабатларга мослашишга интилади.

3. *18-23 ёш.* Бу ёшдагилар, одатда, ўрта маълумот ва муайян касб-корга эга бўлади. Афсуски, кўп ҳолларда улар эгаллаган касб-ҳунар меҳнат бозори талабига мос тушмайди. Шу сабабли бошқа ихтисосликни эгаллаш, баъзан турмушнинг жиддий муаммоларини енгиб ўтишга тўғри келади. Ана шу даврда ёшларни ҳар томонлама қўллаб-қувватлаш, зарур ҳолларда уларга амалий ёрдам кўрсатиш жуда муҳимдир.

4. *23 ёшдан юқори.* Бу даврда кўп ҳолларда ёшлар ҳаётида меҳнат фаолияти ва ижтимоий муносабатларда барқарорликка эришилади, улар иқтисодий жихатдан мустақил бўла бошлайди.

Иқтисодчи олимлар Д.Н.Раҳимова. О.Қ.Абдураҳмонов, Н.Қ. Зокироваларнинг фикрларига кўра, меҳнат бозорида малакали иш кучига талаб ва таклиф мутаносиб бўлган тақдирдагина таълим даражаси ва касб (хизмат вазифаси) мақоми бир-бирига мос келади.




**11.3-расм. Корхонада ходимларни танлаш, тайёрлаш ва хизмат вазифасида ўстириш тизими**

Агар малакали иш кучига талаб юқори малакага эга мутахассисларнинг иш кучи таклифидан юқори бўлса, иш берувчилар мавжуд иш ўринларини талаб этилганидан пастроқ малакага эга иш кучи билан тўлдиришга мажбур бўлади. Мазкур ҳолда персоналга касб талаблари ўзгариши рўй беради.

Аксинча, малакали иш кучи таклифи талабдан юқори бўлса, у ёки бу ихтисосликка барқарор талаб таълим муассасаларида мазкур мутахассисликларга ортиқча талабни юзага чиқаради. Аммо меҳнат бозори ўзгарувчан бўлиши сабабли кўп ўтмай талаб ва таклиф ўртасида номутаносиблик пайдо бўлади. Оқибатда ушбу ихтисосликларни эгаллаган ёшлар бозор конъюнктурасининг ўзгариши туфайли касб (хизмат вазифаси) мақоми пастроқ, демак иш ҳақи миқдори ҳам пастроқ ишларга ҳам рози бўлади. Бу таълим муассасалари дипломларининг ўзига хос қадрсизланишини кетириб чиқаради. Иш берувчилар эса таклиф талабдан ортиқлигидан фойдаланиб, иш ўринларига касбий малака талабини оширадилар[1].

Шунинг учун ёшларни касбга йўналтиришда чет эл тажрибасини ўрганиш ҳам мақсадга мувофиқ. Барча ривожланган давлатларда ёшларни касбга йўналтириш, уларга кафолатли иш ўринлари яратиш мақсадларига жуда катта миқдорда маблағ сарфланяпти. Ёшларнинг иш билан бандлигига сарф-ҳаражатлар, биринчи навбатда, иш кучи сифат таркибини янада такомиллаштириш мақсадини кўзлайди ва асосан узоқ муддатли истиқболга мўлжалланган.

Бу чора-тадбирлар таълим муассасасини тугаллаган ёшларнинг меҳнат фаолиятига киришишини имкони борича енгиллаштиришга қаратилган. Масалан, Испанияда "меҳнат – касбий тайёргарлик" шартномалари амал қилади. Мамалакат қонунчилигига мувофиқ 16 ёшдан 26 ёшгача бўлган йигит-қизларни 2 йил муддатгача ишга қабул қилган иш берувчиларга ижтимоий тараққиёт жамғармасига тўловлари чегирмалар белгиланган.

Францияда касб таълими тизими мактаб тизимига асосланган. Бу ерда меҳнат фаолиятига киришаётган ёшлар ёки мактабни тугаллаганда касбга лаёқатли эканликлари тўғрисидаги сертификатга, ёки касб–ҳунар таълимини олганликлари ҳақидаги дипломга эга бўлади. Улар аввал юқори малака талаб этмайдиган

[1] Рахимова Д.Н., Абдурахманов О.К., Зокирова Н.К. Образовательный маркетинг и рынок труда.-М.: «Сов.писатель», 2005. - С. 113-114.

ишларда банд бўлади. Бу мамлакатда ёшларнинг касбий тайёргарлиги тадбикорлар томонидан мазкур максад учун ажратадиган маблағлари ҳисобига шаклланадиган махсус жамғарма ҳисобидан молиялаштирилади. Иш берувчилар билан меҳнат шартномаси тузган ҳамда касбий тайёргарлигини давом эттираётганлар учун уларнинг таълим олишларини меҳнат фаолияти билан қўшиб олиб боришларига кенг имкониятлар яратиб берилган.

Швецияда ҳам касбий тайёргарликни меҳнат фаолияти билан қўшиб олиб бориш амалиёти кенг оммалашган. Бундан ташқари, ушбу давлатда ёшларни касбга йўналтириш ва меҳнат бозорини таҳлил этиш соҳасида катта тажриба тўпланган. Бу таълим муассасаларини тугаллаётган ёшларнинг меҳнат бозорида ўз қобилиятлари ва қизиқишларига мос иш топишларини енгиллаштиради.

Ўзбекистонда ҳам мазкур масала ўта муҳим, ҳал қилувчи аҳамиятга эгадир. Шу муносабат билан Ўзбекистон Республикаси Президенти И.А.Каримов касб-ҳунар коллежлари ва академик лицейлар битирувчиларини ишга жойлаштириш масаласи жиддий ва доимий эътиборда бўлиши зарурлигини уларни қаерга ишга жойлашишини "аниқ белгилаб олиш, корхоналар билан ишлаб чиқариш амалиётини ўташ ва ундан сўнг ишга қабул қилиш бўйича шартномаларнинг ўз вақтида тузилишини таъминлаш – бундай масалаларни алоҳида назоратга олиш лозим"[1], деб алоҳида уқтирди.

Ёшларни касбга йўналтиришда уларга меҳнат бозоридаги иш кучига ҳақиқий талабни қунт билан тушунтириш талаб этилади. Ҳозир эса талаба ёшларда, айниқса умумтаълим мактаблари ўқувчилари ўртасидаги айрим нуфузли ҳисобланган ихтисосликларга (ҳуқуқшунослик, молия ва банк хизмати, ташқи иқтисодий алоқалар ва ҳоказолар) меҳнат бозорида талаб катталиги тўғрисида нотўғри тасаввурлар кейинчалик уларнинг меҳнат фаолиятига киришишда танглик ҳолатигача олиб бориши мумкин.

Ёшларни касбга йўналтириш ишлари асосан таълим муассасалари томонидан эски қолипда олиб борилиши сабабли мустақил меҳнат фаолиятини бошлаётганлар аксарият ҳолларда

[1] И.А.Каримов. 2012-йил Ватанимиз тараққиётини янги босқичга кўтарадиган йил бўлади // Халқ сўзи, 2012 йил 20 январь.

ота-оналари, ўқитувчилари ва таниш-билишлари маслаҳатлари бўйича қарор қабул қилмоқда. Бозор иқтисодиёти муносабатларининг тобора ривожланаётганлиги таълим муассасаларида илмий асосга қўйилган касбий маслаҳатлар хизматларини йўлга қўйишни тақозо этади.

Бевосита корхоналарда муайян маълумот, касб малакаси, иш тажрибасига эга бўлганларнинг касбий танлови ўтказилади. *Касбий танлов – илмий асосланган усуллар ёрдамида инсоннинг у ёки бу ишга тиббий, ижтимоий ва руҳийфизиологик лойиқлигини аниқлашдир.*

Ҳамма одамлар ҳам у ёки бу касбни эгаллаш учун бир хил қобилиятга эга бўлмайди. Айримлар бирор касб ёки ихтисосликни қисқа муддатда эгаллай олса, бошқалар учун бунга бир неча йиллар ҳам камлик қилади. Касбий танлов одамда муайян касбни эгаллаш учун талаб этиладиган қобилият бўлмаганлиги сабабли унинг мутахассисликни танлашда хатога йўл қўйишининг олдини олиш мақсадини кўзлайди.

Касбий танлов икки босқичда амалга оширилади. Биринчи босқичда кузатиш, иш жараёнларини тест синовидан ўтказиш, иш берувчилар, мутахассислар билан суҳбатлар асосида ходимлар томонидан бажариладиган иш қандай билим, кўникма талаб қилиши аниқланади. Иккинчи босқичда корхонага ишга қабул қилинаётган ходимнинг жисмоний ва ақлий салоҳияти, соғлиғи, қизиқишлари, бошқа хусусиятлари ўрганилади. Бунда тест синовлари, шахсий суҳбат, анкеталаш каби усуллар қўлланилади. Уларнинг натижалари таҳлил этилиб, ходимнинг қайси ишлаб чиқариш топшириқларини бажаришга қодирлигига баҳо берилади.

Касбий танлов якуни бўйича ишга қабул қилинган ходимларнинг *хизматда ўсишлари (карьералари)* ҳам режалаштирилиши лозим.

Хизматда ўсишнинг қуйидаги *йўналишлари* мавжуд:

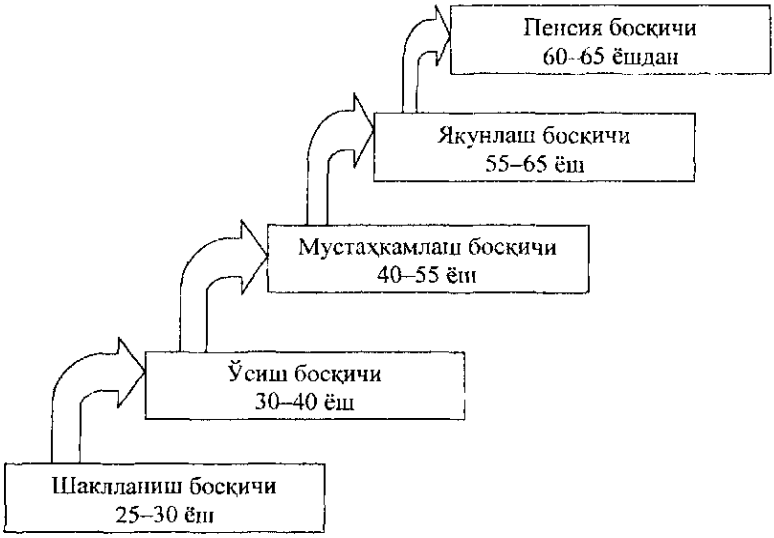
• *вертикал* – бу таркиб иерархиясида юқори босқичга кўтарилишдир;

• *горизонтал* – бу қўшимча рағбатлантириш ҳисобига бажараётган вазифасидан мураккаброқ ишларни бажариш, хизмат вазифаси доирасини кенгайтиришдир.

Ходим меҳнат фаолиятининг турли босқичларида ўзининг турли эҳтиёжларини қондиради (11.4-расм):

• *шаклланиш босқичи* – бу тахминан 5 йилни (25 ёшдан 30 ёшгача) эгаллаб, ходим танлаган касбини ўзлаштира бошлайди, зарур кўникмаларни ҳосил қилади, унинг малакаси шаклланади, мустақил бўлишга интилади. Одатда бу ёшда оила қурилади, шу сабабли тирикчилик кечиришнинг энг кам даражасидан кўпроқ иш ҳақи олиш эҳтиёжи туғилади;

• *ўсиш босқичи* – бу одатда 30 ёшдан 40 ёшгача давом этади. Ана шу даврда малаканинг ортиши, хизмат вазифасида ўсиш жараёни давом этади. Ўсиш босқичида ходимнинг амалий тажрибаси, кўникмалари ортади, ўзлигини намоён қилиш, юқорироқ ижтимоий мақомга эга бўлишги интилиш кучаяди;




**11.4–расм. Меҳнат фаолиятининг босқичлари**

• *мустаҳкамлаш босқичи* – 40 ёшдан 50 ёшгача давом этадиган бу босқичда ходим аввалги йиллар давомида тажрибаси, кўникмалари асосида ўз малакасининг биринчи чўққисига кўтарилади, ҳамкасблари ўртасида, жамиятда ҳурмат қозонади. У ўз "мактаби"ни яратиш, эгаллаган тажрибаларини шогирдларига ўргатишдан манфаатдор бўлади. Бу босқичда ходим эҳтиёжларининг кўпчилиги қондирилган бўлса ҳам уни иш ҳақи миқдори қизиқтиради, лекин даромад топишнинг бошқа

манбаларига (масалан, корхона фойдасида улушга эга бўлиш, ўз бизнесини йўлга қўйиш ва ҳоказолар) эга бўлишга қизиқиши ортади;

• *якунлаш босқичи* – бу 55 ёшдан 65 ёшгача давом этади. Мазкур даврда ходим меҳнат фаолитятини ниҳоясига етказиш ва пенсияга чиқишга тайёргарлик кўра бошлайди. У иш ҳақи даражаси сақланиб қолинишидан манфаатдор, шу билан бирга пенсияга чиққандан сўнг қўшимча даромад манбаларига эга бўлиш имкониятларини излайди;

• *пенсия ёши босқичи* – ходимнинг ўз касби, хизмат вазифасидаги фаолияти ниҳоясига етади. Ушбу босқичда у аввал вақт топа олмаган, ўзи қизиққан турли севимли машғулотлари билан шуғулланиш имкониятига эга бўлади. Бироқ унинг молиявий аҳволи ва соғлиғи даромаднинг бошқа манбаларини топиш ва саломатлигини мустаҳкамлаш муаммоларини ҳал қилиш ташвишларини туғдиради.

## Қисқача хулосалар

Ходим янги иш жойида меҳнат фаолиятини бошлар экан, муайян мақсадлар, қадриятларга эга бўлади ва уларга мувофиқ корхонага нисбатан ўз талабларини шакллантиради. Ўз навбатида, корхона ҳам мақсад ва вазифаларидан келиб чиққан ҳолда ходимга нисбатан талабларини тақдим этади. Ҳар икки томон ўз талабларини амалга оширар экан, ўзаро муносабатда бўлади, бир–бирларига мослашиб боради, бунинг натижасида меҳнат мослашуви жараёни рўй беради. Шундай экан, меҳнатга мослашув – шахс билан у учун янги бўлган ижтимоий муҳит ўртасидаги икки томонлама жараёндир.

Меҳнатга мослашув – бу шахс томонидан янги меҳнат шароитига кўникишнинг ижтимоий жараёни бўлиб, унда шахс ва меҳнат муҳити бир–бирларига фаол таъсир кўрсатади ва меҳнатга мослашув тизими ҳисобланади.

Меҳнат мослашуви мураккаб таркибга эга бўлиб, касбий, ижтимоий–психологик, ижтимоий–ташкилий, маданий–маиший ва рухийфизик мослашувларнинг муштараклигида намоён бўлади.

Ишлаб чиқаришга мослашув жараёнида ходимнинг шахсий салоҳияти муҳим роль ўйнайди. Улардан самарали фойдаланиш ходимнинг ўзи учун ҳам, жамият учун ҳам манфаат келтиради.

Ходимнинг меҳнатга мослашуви унинг хатти–ҳаракатлари, меҳнат фаолиятининг кўрсаткичлари: иш унумдорлиги, фаоллигининг ортиши, меҳнатдан қониқиш ҳосил қилиши ва шу кабиларда намоён бўлади. Бу мослашув бирламчи – ишлаб чиқариш муҳитига дастлабки кириши пайтида ҳамда иккиламчи – касбини ўзгартириб ёки ўзгартирмасдан иш жойини ёки муҳитнинг жиддий равишда ўзгариши тарзида бўлиши мумкин.

Ходим касбни тўғри танлаган бўлса, унинг меҳнатга мослашуви тезроқ ва муваффақиятлироқ кечади. Ёшлар томонидан касб танлаш муаммоси ҳам назарий, ҳам амалий қизиқишга эга. Бунда, бир томондан, ёшларнинг интилишлари, ниятлари, иккинчи томондан, бу мақсад ва режаларни жамиятнинг ижтимоий-иқтисодий эҳтиёжларидан келиб чиққан ҳолда уларни амалга ошириш имкониятларини ўрганиш талаб қилинади.

## Назорат ва муҳокама учун саволлар

1. Меҳнатга мослашув деганда нимани тушунасиз?
2. Ходимнинг меҳнат муҳитига мослашуви нималарда намоён бўлади?
3. "Бирламчи" ва "иккиламчи" мослашув нимани англатади?
4. Мослашув турлари ҳақида нималарни биласиз?
5. Мослашув босқичларини таърифлаб беринг.
6. Ходимнинг мослашувига таъсир кўрсатадиган объектив ва субъектив омиллар нималардан иборат?
7. Касбга йўналтириш қандай хусусиятларга эга?
8. Касбий танлаш қандай амалга оширилади?
9. Хизматда ўсишнинг қандай йўналишлари мавжуд?
10. Меҳнат фаолиятининг мустаҳкамлаш босқичи қандай хусусиятларга эга?

## Адабиётлар

1. Ўзбекистон Республикаси Президенти Ислом Каримовнинг Ўзбекистон Республикаси Олий мажлис қонунчилик палатаси ва сенатининг 2010 йил 12 ноябрдаги қўшма мажлисидаги" Мамлакатимизда демократик ислоҳотларни янада чуқурлаштириш ва фуқаролик жамиятини ривожлантириш концепцияси "

мавзусидаги маърузасини ўрганиш бўйича ўқув-услубиймажмуа. – Т.: «Иқтисодиёт», 2010. – 281 бет.

2. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2011 йил 21 январдаги 2010 йилда мамлакатимизни ижтимоий-иқтисодий Ўзбекистон Республикаси Президенти Ислом Каримовнинг ривожлантириш якунлари ва 2011 йилга мўлжалланган энг муҳим устувор йўналишларга бағишланган мажлисидаги "Барча режа ва дастурларимиз Ватанимиз тараққиётини юксалтириш, халқимиз фаравонлигини оширишга хизмат қилади" маърузаси//Халқ сўзи, 16-сон. (5183) 2011 йил 22 январ.

3. Кафидов В.В. Управление человеческими ресурсами: Учебное пособие/. - СПб.: Питер, 2012. - 208 с.

4. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: Учебник/ А. Я. Кибанов. - 2-е изд., перераб. и доп.. - М.: ИНФРА-М, 2012. - 447 с.

5. B. Yu. Xodiyev, R. X. Karlibayeva, N. I. Akramova. Korporativ boshqaruv: O`quv qo`llanma/ - T.: «Cho`lpon nomidagi nashriyot - matba ijodiy uyi», 2011. - 304 bet .

6. А. Я. Кибанов, И. А. Баткаева, Е. А. Митрофанова, М. В. Ловчева.Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник/ - М.: ИНФРА-М, 2010. - 524 с.

7. Жданкин Н.А. Мотивация персонала. Измерение и анализ. Учеб.- практ. пособ. – М.: «Финпресс», 2010. – 272 с.

8. Социология. Учебник. Под. Ред. Н.Г. Скворцова. – М.: Проспект, 2010. – 352 с.

9. Основы социальной экономики/ В. А. Каменецкий, В. П. Патрикеев. - М.: «Экономика», 2010. - 951 с

10. Экономика труда: Учебник/ Под ред. Ю. П. Кокина и П. Э. Шлендера. - 2-е изд., перераб. и доп.. - М.: МАГИСТР, 2010. - 686 с.

11. Экономика труда: рыночные и социальные аспекты: учебно - методический комплекс/ ред. Н. А. Волгина. - М.: «РАГС», 2010. - 368 с.

12. Организация и оплата труда в отраслях экономики: Учебное пособие/ ред. А. М. Асалиева. - М.: ГОУ ВПО "РЭА им. Г. В. Плеханова", 2011. - 168 с.

13. С.Г.Радько Трудовой потенциал как социально- экономическая категория: научно-популярная литература/.- СПб.: «Просвещение», 2010. -140 с.

14. http: // www.gov.uz – Ўзбекистон Республикасининг давлат портали.

15. http: //www.mineconomu.uz – Ўзбекистон Республикаси Иқтисодиёт вазирлигининг расмий сайти

16. http: // www.edu.uz – Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлигининг расмий сайти

17. http: // www.mexnat.uz – Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий ҳимоя килиш вазирлигининг расмий сайти.

18. http: // www.stat.uz – Ўзбекистон Республикаси Давлат статистика қўмитасининг расмий сайти

19. http: // www.lex.uz – Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги қонунчилик ҳужжатларининг сайти

20. http: // www.eLibrary.ru – илмий электрон кутубхона сайти

21. http: // www.edu.uz – Ўзбекистон таълим сайти

22.http: // www ula.uzsci.net – Ўзбекистон Республикаси кутубхоналар ассоциациясининг сайти

23. http: // www.e-ilm.uz – масофадан туриб ўқитиш тизимининг сайти

24. http: // www.uzsci.net – илмий–таълим тармоғи

## *XII боб.* МЕҲНАТ СОҲАСИДАГИ НИЗОЛАР

### 12.1. Меҳнат низоларининг моҳияти, турлари ва ва ижтимоий таркиби

*Меҳнат низоси – бу алоҳида шахслар билан ходимлар гуруҳи ўртасида бевосита ижтимоий тўқнашувлар хусусиятини оладиган ташкилий-меҳнат зиддиятларидир.*

Аммо барча ташкилий-меҳнат зиддиятлари ҳам низоли вазиятни вужудга келтирмайди. Бундай вазиятлар қуйидаги ҳолларда рўй беради:

• зиддиятлар субъектларнинг бир-бирларининг нуқтаи назарларини истисно этишини акс эттирса;

• зиддиятлар даражаси юқори бўлса;

• зиддиятларнинг моҳиятини тушуниб етиш мумкин бўлса, яъни алоҳида шахслар ёки гуруҳ бу зиддиятларни англаётган ёхуд, аксинча, тушунмаётган бўлса;

• зиддиятлар дарҳол, тўсатдан пайдо бўлса ёки ижтимоий тўқнашув келиб чиққунича узоқ вақт давомида тўпланиб қолган бўлса.

Меҳнат низоларини ҳал этиш эҳтиёж ва қобилият каби инсоннинг субъектив омилларига боғлиқ. Бунда шахслар ва гуруҳлар, бир томондан, ўзаро қарши туриш ёки бундай вазиятни ҳал этиш учун кучли эҳтиёж сезаётган, иккинчи томондан, бундай ўзаро қарши туриш учун етарлича қобилиятга ва низо ёрдамида ўз муаммоларини ҳал этиш имконига эга бўлишлари керак.

Меҳнат низоларининг хусусияти ва вужудга келиши белгиларига кўра *ошкора* ва *яширин* турларига ажратилиши мумкин. Яширин меҳнат низолари кўпинча можароли бўлади. Бундай вазиятларда фақат алоҳида шахсларгина эмас, балки гуруҳлар ҳам бир-бирларини айблашни тўхтатмасдан, салбий жараёнларга таъсир кўрсата олмай қоладилар.

Алоҳида шахслр ва гуруҳлар низога бевосита ва билвосита алоқадор бўлади, унинг субъектлари ҳисобланади. Улар қуйидаги категорияларга ажратилиши мумкин:

• бирламчи иштирокчилар;

• қўшилган қатнашчилар;

• муҳит.

Мазкур субъектлар меҳнат низоларининг ижтимоий таркибини ташкил этади. Улар ўртасида деярли фарқ бўлмайди. Масалан, ташқи томондан қаралганда низо алоҳида шахслар ўртасида юз берган, лекин кўпинча уларнинг орқасида ўзларининг бир-бирларининкига зид бўлган манфаатларини ҳал этаётган гуруҳлар туради. Баъзан эса бунинг аксини кузатиш мумкин: низо гуруҳлар ўртасида чиққан, бироқ бунинг туб сабаби қайсидир алоҳида шахснинг манфаатига тажовуз қилинганидир. Иқтисодиёт соҳасида бу тез-тез учраб туради.

Агар алоҳида шахслар ўртасидаги можаролар гуруҳлараро низоларга айланиб кетса, гуруҳлар ўртасидаги низолар бу гуруҳларнинг ўртасидаги можароларни келтириб чиқариши мумкин. Шахслараро ва гуруҳлараро даражада айрим низолар вужудга келибгина қолмасдан, улар бирининг ўрнини бошқаси эгаллаши ҳам мумкин. Баъзан меҳнат низолари субъектлари сифатида тасодифий шахслар, жамоалар, "омма" эмас, балки ваколатли, тажрибали, принципиал фаоллар ҳамда босим ўтказувчи гуруҳлар майдонга чиқади. Улар ташкилий-меҳнат муносабатларини тартибга солишга қодир бўлади.

Барча меҳнат низолари уларнинг субъектлари қайси ижтимоий гуруҳга мансублиги, роли, мақомига кўра "беттакрор"дир. Агар меҳнат жараёнида айрим ходимлар, гуруҳ, меҳнат жамоасининг мақсадлари ўзаро бир-бирига зид келиб қолса, улар бу қарама-қарши туришда *бирламчи иштирокчилар* сифатида қатнашади.

Меҳнат низосига *иккиламчи иштирокчиларнинг қўшилиши* ёки уларнинг онгли ва ихтиёрий равишда можарога аралашишлари, ёхуд уларнинг бирламчи иштирокчилар томонидан бунга жалб қилинишлари натижасида рўй бериши мумкин. Низо ижтимоий негизининг кенгайиши можарони мураккаблаштириб юборишга олиб келади, айни пайтда бу низони ҳал этиш йўлларини топишга ёрдам беради.

Меҳнат низосининг *муҳити* қайсидир алоҳида шахслар ёки гуруҳлар можароли вазиятда бетараф ёки мазкур муаммога бефарқликлари ёхуд аралашни хоҳламасликлари ёки низонинг давом этишидан манфаатдорликлари ёхуд пойлаб туриш нуқтаи назарига эга эканликлари натижасида шаклланади.

Айрим ҳолларда низонинг бевосита иштирокчилари ўз шахсий масаларига кенг ижтимоий кўлам бериш, ўз манфаатларини кўпларнинг манфаати сифатида кўрсатишга ҳаракат қилади. Натижада низога расмий тус берилади. Аммо амалиётда ижтимоий таркиби мураккаб, можарога кимнинг қандай алоқаси борлигини аниқлаш қийин бўлган меҳнат низолари учраб туради.

Меҳнат низолари пайтида ходимнинг ўзини тутиши бу шахс хусусиятларининг муҳим мезонларидан ҳисобланади. Масалан, айримлар қандай қилиб бўлмасин низо чиқармасликка ҳаракат қилади, бошқалар ўзаро муносабатларда арзимас муаммолар пайдо бўлганда ҳам дарҳол жанжал кўтаришга мойиллар. Ҳатто меҳнат низолари пайтида ходимнинг ўзини тутиши унинг меҳнатга муносабатининг кўрсаткичи бўла олади.

Меҳнат низоларининг қуйидаги ижобий хусусиятларини ажратиб кўрсатиш мумкин:

• ходимлар ўртасида ўзаро душманлик кайфиятининг кучайиши;

• зарурат бўлишига қарамасдан амалий алоқаларнинг тўхтатиб қўйилиши;

• салбий кайфият, ишончсизлик, кафолатнинг йўқлиги оқибатида меҳнат мотивациясининг, меҳнат фаолияти натижаларининг пасайиши;

• ошкора беписандлик, принцип бўйича ўзаро мажбуриятлар, аҳдлашувларни бажармаслик;

• баҳслашишлар оқибатида иш вақтининг йўқотилиши, ишдан чалғиш, можароларга беҳуда куч сарфлаш;

• муаммоларни ҳал этиш эмас, аксинча уларни янада чигаллаштириб юбориш ва ҳоказолар.

Меҳнат низолари шу билан бирга ижобий жиҳаттларга ҳам эга. Мазкур ижобий функциялар қуйидагилардан иборат:

• *ахборот функцияси* – бу фақат меҳнат низолари орқали ҳаммага ёки кўпчиликка зарур маълумотларни ошкора олиш имконияти пайдо бўлиши билан изоҳланади;

• *ижтимоий функция* – меҳнат низолари орқали ходимлар одатдаги шароитларда имкони бўлмайдиган ижтимоий тажриба, билимларни эгаллайди;

• *руҳий ҳолатни тиклаш функцияси* – меҳнат низолари орқали йиғилиб қолган салбий кайфиятга барҳам берилади;

• *инновацион функция* – меҳнат низолари орқали муаммонинг мавжудлиги расман тан олинади, уни ҳал этиш зарурати туғилади, бу ўзгартиришлар, янгилик киритишларни рағбатлантиради.

Меҳнат низоларининг ижобий функциялари мавжуд эканлиги бу можароларни келтириб чиқариш керак, деган маъно англатмайди, албатта. Меҳнат низоси пайдо бўлганда унга тўғри муносабатда бўлиш, мавжуд муаммоларни ҳал этиш чораларини кўриш талаб қилинади.

## 12.2. Меҳнат низоларининг сабаблари

Меҳнат низолари сабабларини тадқиқ этиш уларни батафсил таснифлаш ҳамда ҳал этиш имкониятлари ва принципларини аниқлаш имконини беради. Ушбу сабаблар одатда ижтимоий томонларнинг тўқнашуви юз беришидан аввал пайдо бўлади.

Меҳнат низолари келиб чиқишини, энг аввало, объектив ва субъектив сабабларга ажратиш мумкин.

*Объектив сабабларга* меҳнатни ташкил этишдаги камчиликлар киради. Бевосита улар ходимларни тўқнаштиради, алоҳида шахслар ва гуруҳлар бир–бирларига қарши турларига олиб келади. Бундай вазиятдан чиқиш учун меҳнатни ташкил этишнинг муайян принциплари умуман бекор қилиниши ёки меҳнатни ташкил этиш такомиллаштирилиши керак.

Меҳнат низолари алоҳида шахслар ва гуруҳларнинг *субъектив хусусиятларига* ҳам асосланиши мумкин. Ҳатто улар ўзларининг ташкилий–меҳнат муносабатларига меҳнат жараёнидан ташқарида содир бўлган ташқи зиддиятли муаммоларни кўшишлари мумкин.

Меҳнат низоларининг объектив ва субъектив сабаблари ўртасида аниқ бир чегара йўқ. Меҳнатни ташкил этишдаги объектив зиддиятлар пировард натижада алоҳида шахсларда чуқур норозиликни уйғотиши, шу билан бирга шахсий муаамолар ташкилий–меҳнат муносабатларига раҳна солиши, уларни мураккаблаштириб юбориши мумкин.

Меҳнат низоларининг сабабларини улар асосидаги зиддиятлар бўйича қуйидагича таснифлаш мумкин:

1. *Тақсимот муносабатларининг муаммолари.* Бунда алоҳида шахслар ва гуруҳлар неъматлар ва қадриятлар тақсимланиши юзасидан низолашади. Ишлаб чиқариш шароитларида можаронинг

объекти ва предмети фақатгина иш ҳақи, мукофотлар, устамаларгина эмас, балки меҳнат шароити ва мазмуни, меъёрлар ва ҳоказолар бўлиши мумкин.

2. *Функционал ўзаро муносабатлар мураккаблиги.* Бу меҳнат низоларининг энг яширин турларидан биридир. Бунда меҳнат фаолиятини тақсимлаш ва кооперациялаш билан боғлиқ ягона функционал муносабатларга жалб этилган алоҳида шахслар ва гуруҳлар можаро томонлари бўлади. Кузатишлар меҳнат жараёнида алоҳида фаол бўлганлар кўпроқ низо чиқаришларидан далолат беради. Шу билан бирга баъзи ходимларнинг ҳамкасбларига нисбатан бекорчилиги можароли вазиятларни туғдиради.

3. *Бевосита амалий зиддиятлар.* Мазкур меҳнат низолари ишни ташкил этиш, муаммоларни ҳал этиш, қарорлар қабул қилиш каби масалаларга турли қарашлар натижасида пайдо бўлади. Бу ўзига хос "ғоявий низо"дир.

4. *Айбни, масъулиятни зиммага олиш.* Агар корхона фаолияти самарасиз бўлса, молия–хўжалик фаолиятидаги камчиликларни зиммага олиш масаласида зиддиятлар пайдо бўлади.

5. *Етакчилик.* Ташкилий–меҳнат муносабатларида расмий раҳбарлик билан бир қаторда доимо носоғлом рақобат, етакчиликка интилиш бўлади. Ижтимоий устунликка эришиш ҳаракатлари зиддиятларни пайдо қилиши табиий. Оқибатда меҳнат низолари юқорирок мавкени эгаллаш, ҳукмронлик қилиш, шунингдек нуфузли иш жойини сақлаб қолиш, мураббийлик қилиш ва ҳоказолар учун курашиш тарзида кечади.

6. *Меҳнат шароитларининг қулай эмаслиги.* Бу ходимлар ўртасида жанжалларга, ҳар қандай муаммога токатсизликка сабаб бўлади. Иш жойларининг торлиги, бир бинода ишлаётганларнинг зичлиги, жиҳозларнинг эскириб кетганлиги ва шу кабилар ҳамиша ҳам тан олинмаса-да, меҳнат низоларига сабаб бўлади.

7. *Номувофиқлик.* Бунда бирга ишлаётган ходимлар шахсий хусусиятларининг бир–бирларининкига зидлиги тушунилади. Ташкилий–меҳнат соҳасида тажриба, малака, маълумот, меҳнатга муносабат ва бошқа масалаларда номувофиқлик пайдо бўлиши мумкин. Номувофиқлик нафақат объектив, балки субъектив хусусиятга ҳам эга. Бу мазкур низолар ҳақиқатан ҳам мавжуд номувофиқликлар сабабли эмас, балки бу фарқлар хусусидаги фикрларга ҳам асосланган бўлади.

8. *Корхона ходимларининг ёши ва жинси бўйича таркиби.* Мазкур масалага турли қарашлар мавжуд. Одатда меҳнат низолари чиқариши мумкин бўлган қуйидаги хусусиятлар фарқланади:

• ёш ходимлар баъзан ўз имкониятларига асоссиз юқори баҳо беради;

• тажрибали ходимлар ўз ҳамкасбларига, айниқса уларнинг меҳнатга мослашуви даврида ёрдам кўрсатмайди;

• тажрибали катта ёшдаги ходимлар баъзан ёшларнинг қобилиятини муносиб баҳоламайди;

• катта ёшдаги ходимлар айрим ҳолларда ёшларнинг хизматда тез ўсишларига рашклари келади.

## 12.3. Меҳнат низоларини ҳал этиш

Назарий жиҳатдан *меҳнат низоларини ҳал этиш* имконияти уларнинг мураккаблик даражасига боғлиқ. Лекин амалиётда бу даражани аниқ белгилаш қийин. Баъзан дастлаб арзимас деб ҳисобланган низо жиддий можарога айланиб кетиши, шунингдек кескин қарама–қарши туришларни нисбатан тез ҳал этиш имконияти бўлади.

Меҳнат низоларининг мураккаблигини белгилайдиган қатор омиллар бор:

*1. Низо қўлами.* Ушбу омил низода иштирок этаётганларнинг умумий сони, қарама–қарши турган томонларнинг сони, можаро хусусидаги нуқтаи назарлар билан боғлиқ. Масалан, можаро жараёнида ўз манфаатлари учун курашаётган уч, тўрт ва ундан ҳам кўпроқ томонлар бўлиши мумкин. Шунингдек, гуруҳларнинг қарама–қарши туриши алоҳида шахслар ўртасидаги низо каби осонликча ҳал этиладиган ҳоллар учрайди.

2. *Низоли вазиятнинг давомийлиги.* Можаролар уларни бошланган пайтда иложи борича тезроқ, ҳал этиш осон. Шу билан бирга чўзилиб кетган низоларнинг туб моҳияти унинг иштирокчилари томонидан чуқурроқ англашилиши натижасида ўзаро қарама–қарши турганларнинг нуқтаи назарларини бир–бирлариникига яқинлаштириш имкони бўлади.

3. *Низонинг янгилиги ёки қайтарилиши.* Агар низо илгари ҳам содир бўлган бўлса, бу сафар у аввалгидек ўткир тус олмайди. Иштирокчилар можаро сабабларини ва уни ҳал этиш йўлларини билади, шунинг учун низо жараёнида ўзларини вазминроқ тутади.

4. *Низонинг объектив ва субъектив сабаблари.* Сабаблари объектив бўлган низоларни ҳал этиш мураккаброқ кечади, чунки бунинг учун ташкилий–меҳнат ўзгаришлари қилишга тўғри келади.

5. *Низо томонларининг субъектив хусусиятлари.* Агар низо иштирокчиларининг тажрибаси, таълими, маданий даражаси юқори бўлса, улар муаммо моҳиятини тезроқ англаб, можарони оқилона ҳал этиш йўлларини топади. Шу билан бирга низолар фақат ишчилар ўртасида эмас, мутахассислар, маъмурият орасида ҳам содир бўлиши мумкин. Томонлар маданий даражасининг юқорилиги айрим ҳолларда уларнинг рўй бераётган вазиятга принципиаллик билан қарашлари сабабли низолар пайдо бўлишига олиб келади.

Меҳнат низоларини ҳал этишнинг қуйидаги *моделлари* мавжуд:

а) агар бир-бирига қарши томонлар келишиш имконияти йўқлигини тушуниб етсалар, корхонада ёки шериклар ўртасида таркиб топган муносабатларни сақлаб қолиш учун ўз даъволаридан воз кечади;

б) томонлардан бири даъволари асоссиз эканлигини ва низода ютиб чиқа олмаслигини англаб, даъволаридан воз кечади;

в) томонлар муайян даъволаридан воз кечиб, бир-бирларига ён босади;

г) агар низога учинчи томон қўшилган бўлса, бу томон нуқтаи назари ҳам ҳисобга олинган ҳолда бир битимга келишилади.

Меҳнат низоларини ҳал этиш учун қуйидаги *чоралар* кўрилиши мумкин:

• *қайта ташкил этиш* – низони келтириб чиқарган ташкилий-меҳнат тартибини ўзгартириш;

• *хабардор қилиш* – низога холис қарашга эришиш учун томонларга ҳақиқий вазиятни тушунтириш, ўзаро келишув можарони кучайтиришдан фойдали эканлигини асослаш;

• *ўзгартириш* – томонларни низони беҳуда тортишувлар ҳолатидан музокараларга киришишга кўндириш;

• *узоқлаштириш* – низолашаётган томонларни умумий ташкилий-меҳнат муносабатларидан узоқлаштириш, масалан, уларни бошқа иш жойлари, корхона бўлинмаларига ўтказиш;

• *эътиборсизлик* – низо ўз-ўзидан ҳал этилиши учун ёки мавжуд муаммоларга диққатни кучайтириш можароларни кескинлаштирмаслиги учун унга атайин эътибор бермаслик;

• *тазйиқ* – низони келтириб чиқарган муаммолар ҳал этилмайди, лекин томонлардан бири ёхуд иккаласига ҳам жазо чораларини қўллаш таҳдиди билан можароларни келтириб чиқариш ман этилади;

• *афзаллик бериш* – низони кўпчилик ёки ижтимоий жиҳатдан кучлироқ томон фойдасига ҳал қилиш.

Юқорида қайд қилинганлар меҳнат низоларига умумий қарашлардир. Меҳнат жараёнида эса низолар, асосан, алоҳида шахс билан гуруҳ, персонал ва маъмурият, корхона ва ташқи субъектлар ўртасида чиқади. Меҳнат фаолиятини самарали давом эттириш учун бу низоларни ўз вақтида ва адолатли ҳал этиш чоралари кўрилиши керак.

## Қисқача хулосалар

Меҳнат низоси – бу алоҳида шахслар билан ходимлар гуруҳи ўртасида бевосита ижтимоий тўқнашувлар хусусиятига эга ташкилий-меҳнат зиддиятларидир.

Меҳнат низоларини ҳал этиш эҳтиёж ва қобилият каби инсоннинг субъектив омилларига боғлиқ. Бунда шахслар ва гуруҳлар, бир томондан, ўзаро қарши туриш ёки бундай вазиятни ҳал этиш учун кучли эҳтиёж сезаётган, иккинчи томондан, бундай ўзаро қарши туриш учун етарли қобилиятга ва низо ёрдамида ўз муаммоларини ҳал этиш имконига эга бўлишлари керак.

Барча меҳнат низолари уларнинг субъектлари қайси ижтимоий-гуруҳга мансублиги, роли, мақомига кўра "бетакрор"дир. Агар меҳнат жараёнида айрим ходимлар, гуруҳ, меҳнат жамоасининг мақсадлари ўзаро бир-бирига зид келиб қолса, улар бу қарама-қарши туришда бирламчи иштирокчилар сифатида қатнашадилар.

Меҳнат низосига иккиламчи иштирокчиларнинг қўшилиши ёки уларнинг онгли ва ихтиёрий равишда можарога аралашишлари, ёхуд уларнинг бирламчи иштирокчилар томонидан бунга жалб қилинишлари натижасида рўй бериши мумкин. Низо ижтимоий негизининг кенгайиши можарони мураккаблаштириб юборишга олиб келади, айни пайтда бу низони ҳал этиш йўлларини топишга ёрдам беради.

Назарий жиҳатдан меҳнат низоларини ҳал этиш имконияти уларнинг мураккаблик даражасига боғлиқ. Лекин амалиётда бу

жараёни аниқ белгилаш қийин. Баъзан даставвал арзимас деб ҳисобланган низо жиддий можарога айланиб кетиши, шунингдек кескин қарама–қарши туришларни нисбатан тез ҳал этиш имконияти бўлади.

Меҳнат жараёнида низолар, асосан, алоҳида шахс билан гуруҳ, персонал ва маъмурият, корхона ва ташқи субъектлар ўртасида чиқади. Меҳнат фаолиятини самарали давом эттириш учун бу низоларни ўз вақтида ва адолатли ҳал этиш чоралари кўрилиши керак.

## Назорат ва муҳокама қилиш учун саволлар

1. Меҳнат низосига таъриф беринг.
2. Меҳнат низолари қайси ҳолатларда вужудга келади?
3. Меҳнат низоларининг қайси турларини биласиз?
4. Меҳнатга муносабат билан меҳнат низоларининг қандай алоқадорлиги бор?
5. Меҳнат низоларининг салбий оқибатлари нималарда намоён бўлади?
6. Меҳнат низоларининг ижобий томонлари ҳам борми?
7. Меҳнат низоларининг қандай объектив ва субъектив сабабларини биласиз?
8. Зиддиятлар турларидан келиб чиққан ҳолда меҳнат низоларининг сабабларига аниқлик киритинг.
9. Меҳнат низоларига ходимлар ёши ўртасидаги фарқ қандай таъсир кўрсатади?
10. Меҳнат низоларини ҳал этиш деганда нима тушунилади?
11. Меҳнат низоларини келтириб чиқарадиган омилларни гапириб беринг.
12. Меҳнат низоларини ҳал этишнинг қайси моделларини биласиз?
13.Меҳнат низоларини ҳал этишнинг асосий шакллари нималардан иборат?

## Адабиётлар

1. Ўзбекистон Республикаси Президенти Ислом Каримовнинг Ўзбекистон Республикаси Олий мажлис қонунчилик палатаси ва сенатининг 2010-йил 12-ноябрдаги қўшма мажлисидаги

"Мамлакатимизда демократик ислоҳотларни янада чуқурлаштириш ва фуқаролик жамиятини ривожлантириш концепцияси" мавзусидаги маърузасини ўрганиш бўйича ўқув-услубий мажмуа. – Т.: «Иқтисодиёт», 2010. – 281 бет.

2. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2011-йил 21 январдаги 2010 йилда мамлакатимизни ижтимоий-иқтисодий Ўзбекистон Республикаси Президенти Ислом Каримовнинг ривожлантириш якунлари ва 2011 йилга мўлжалланган энг муҳим устувор йўналишларга бағишланган мажлисидаги "Барча режа ва дастурларимиз Ватанимиз тараққиётини юксалтириш, халқимиз фаравонлигини оширишга хизмат килади" маърузаси//Халқ сўзи, 16-сон. (5183) 2011 йил 22 январ.

3. Кафидов В.В. Управление человеческими ресурсами: Учебное пособие/. - СПб.: Питер, 2012. - 208 с.

4. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: Учебник/ А. Я. Кибанов. - 2-е изд., перераб. и доп.. - М.: «ИНФРА-М», 2012. - 447 с.

5. B. Yu. Xodiyev, R. X. Karlibayeva, N. I. Akramova. Korporativ boshqaruv: O`quv qo`llanma/ - T.: «Cho`lpon nomidagi nashriyot - matba ijodiy uyi», 2011. - 304 bet.

6. А. Я. Кибанов, И. А. Баткаева, Е. А. Митрофанова, М. В. Ловчева.Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник/ - М.: «ИНФРА-М», 2010. - 524 с.

7. Жданкин Н.А. Мотивация персонала. Измерение и анализ. Учеб.- практ. пособ. – М.: «Финпресс», 2010. – 272 с.

8. Социология. Учебник. Под. ред. Н.Г. Скворцова. – М.: Проспект, 2010. – 352 с.

9. Основы социальной экономики/ В. А. Каменецкий, В. П. Патрикеев. - М.: «Экономика», 2010. - 951 с.

10. Экономика труда: Учебник/Под ред. Ю. П. Кокина и П. Э. Шлендера. - 2-е изд., перераб. и доп.- М.: «МАГИСТР»,2010.- 686 с.

11. Экономика труда: рыночные и социальные аспекты: учебно - методический комплекс/ ред. Н. А. Волгина. - М.: РАГС, 2010. - 368 с.

12. Организация и оплата труда в отраслях экономики: Учебное пособие/ ред. А. М. Асалиева. - М.: ГОУ ВПО "РЭА им. Г. В. Плеханова", 2011. - 168 с.

13. С.Г.Радько. Трудовой потенциал как социально-экономическая категория: научно-популярная литература/. - СПб.:

«Просвещение», 2010.-140 с.

14. http: // www.gov.uz – Ўзбекистон Республикасининг давлат портали.

15. http: //www.mineconomy.uz – Ўзбекистон Республикаси Иқтисодиёт вазирлигининг расмий сайти

16. http: // www.edu.uz – Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлигининг расмий сайти

17. http: // www.mexnat.uz – Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий ҳимоя қилиш вазирлигининг расмий сайти.

18. http: // www.stat.uz – Ўзбекистон Республикаси Давлат статистика қўмитасининг расмий сайти

19. http: // www.lex.uz – Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги қонунчилик ҳужжатларининг сайти

20. http: // www.eLibrary.ru – илмий электрон кутубхона сайти

21. http: // www.edu.uz – Ўзбекистон таълим сайти

22.http: // www ufa.uzsci.net – Ўзбекистон Республикаси кутубхоналар ассоциациясининг сайти

23. http: // www.e-ilm.uz – масофадан туриб ўқитиш тизимининг сайти

24. http: // www.uzsci.net – илмий–таълим тармоғи

## *XIII боб.* АҲОЛИНИНГ ТУРМУШ ДАРАЖАСИ ВА СИФАТИ

### 13.1. Турмуш даражаси ва сифати тушунчаси, уларнинг индикаторлари

Мамлакат иқтисодиёти ривожланишининг ҳозирги босқичида аҳолининг турмуш даражаси ва сифатини муттасил ошириб бориш энг муҳим вазифа ҳисобланади.

Ўзбекистон Республикаси Президенти И.А.Каримов уқтирганидек, "Юртимизда ўтган йиллар давомида иш ҳақи ва пенсияларнинг харид қобилияти изчил ва барқарор ўсгани аҳолининг ҳаёт даражаси ва сифати ортиб бораётганининг яққол тасдиғидир"[1].

*Аҳоли турмуш даражаси* дейилганда, одамларнинг зарур моддий ва маънавий неъматлар билан таъминланганлиги, улар истеъмоли ва эҳтиёжлари қондирилганлиги даражаси тушунилади. *Турмуш даражаси:*

• *тор маънода* – аҳолининг истеъмол эҳтиёжлари қондирилганлиги, истеъмолнинг топилган даромад ва қилинган харажат орқали қондирилиши;

• *кенг маънода* – инсон ривожланиши даражаси (саломатлик, эҳтиёжларни қондириш имкониятлари) ва унинг яшаш шарт-шароитлари (атроф-муҳит, хавфсизлик) англанади.

Одатда аҳоли турмуш даражаси қуйидагича *таснифланади:*

• *тўкин-сочинлик* (инсон баркамол ривожланишини таъминловчи неъматлардан тўлиқ фойдаланиш имконияти);

• *меъёрли даража* (инсон жисмоний ва интеллектуал қобилиятларини такрор ҳосил қилишини таъминловчи илмий асосланган оқилона истеъмол даражаси);

• *камбағаллик* (иш кучини такрор ҳосил қилиш учун моддий неъматлардан уларнинг қуйи чегараси доирасида фойдаланиш имконияти);

• *қашшоқлик* (моддий неъматлардан биологик мезонлар асосида минимал даражада фойдаланиш).

---

[1] И.А.Каримов. 2012 йил Ватанимиз тараққиётини янги босқичга кўтарадиган йил бўлади // Халқ сўзи, 2012 йил 20 январь.

Иқтисодий адабиётда аҳоли турмуш даражаси инсонларнинг моддий ва маънавий эҳтиёжларини қондириш даражаси сифатида талқин этилади. Жумладан, В.Н.Салин, Е.П.Шпаковская: *"Аҳоли турмуш даражаси бу инсон ҳаёти фаолиятининг, энг аввало, реал ижтимоий-иқтисодий шароитлар йиғиндисини ифодаловчи мураккаб ва кўп қиррали категория бўлиб, ижтимоий тараққиётнинг муҳим тавсифи ҳисобланади"*[1], деб кўрсатадилар.

Турмуш даражасига моддий, маънавий ва ижтимоий эҳтиёжларни қондириш даражаси сифатида қарашлар бор[2]. Бу таъриф кўпроқ турмуш даражасининг статистикасини тавсифлайди, ҳолбуки турмуш даражаси кўплаб омиллар таъсирида ўзгариб турувчи динамик жараёндир. Бир томондан, турмуш даражаси мунтазам ўзгариб турувчи турли неъматларга эҳтиёжларнинг таркиби ва катта-кичиклиги билан белгиланади, иккинчи томондан эса, бозордаги товарлар ва хизматлар, аҳоли даромадлари, ходимлар иш ҳақларининг ҳолатидан келиб чиққан ҳолда, эҳтиёжларни қондириш имконияти билан чекланиб қолади.

Турмуш даражаси А.С.Ревайкин томонидан кенг маънода талқин қилинган. Унинг фикрига кўра, бу мураккаб комплекс категория бўлиб, жисмоний, маънавий, ижтимоий эҳтиёжларнинг ривожланиш ва уларнинг қондирилиш даражасини, шунингдек, бу эҳтиёжларни ривожлантириш ва қондириш учун жамиятдаги мавжуд шароитларни ифодалайди[3].

Фикримизча, *"турмуш даражаси"* тушунчасининг мазмунини истеъмол соҳаси билан чеклайдиган муаллифлар нуқтаи назари тўғрироқдир. Яъни ҳисоблашимизча, турмуш даражаси деганда, аҳолининг зарур моддий ва номоддий неъматлар ва хизматлар билан таъминланганлик даражаси, уларни истеъмол қилиш даражаси тушунилади[4].

Турмуш даражасини белгилашда Бирлашган Миллатлар Ташкилоти концепцияси, швед ва француз моделлари фарқланади (13.1-жадвал).

---

[1] Солин В.Н., Шпаковская Е.П. Социально-экономическая статистика: Учебник.-М: «Юрист», 2001. -С..339.
[2] Дагбаева С.Д. Уровень жизни населения: пути решения проблемы бедности. – Улан-Удэ, ВСГТУ, 2008. – С.. 35.
[3] Жеребин В.М. Романов А.Н. Уровень жизни населения: основные категории, характеристики и методы оценки. – М.: «Экзамен», 2009. – С..9.
[4] Абдурахмонов К.Х. Меҳнат иқтисодиёти. - Т.: «MEHNAT», 2009 – 357- бет.

*13.1-жадвал*

**Аҳоли турмуш даражаси кўрсаткичлари**

| БМТ концепцияси | Швед модели | Француз модели |
|---|---|---|
| 1. Сиҳат-саломатлик.<br>2. Озиқ-овқат истеъмоли.<br>3. Таълим.<br>4. Иш билан бандлик ва меҳнат шароитлари.<br>5. Уй-жой шароити.<br>6. Ижтимоий таъминот.<br>7. Кийим-кечак.<br>8. Дам олиш ва бўш вақт.<br>9. Инсон ҳуқуқлари. | 1. Меҳнат ва меҳнат шароитлари.<br>2. Иқтисодий имкониятлар.<br>3. Сиёсий имкониятлар<br>4. Мактаб таълими.<br>5. Соғлиқни сақлаш ва тиббий ёрдамдан фойдаланиш.<br>6. Ижтимоий имкониятлар.<br>7. Уй-жой.<br>8. Истеъмол.<br>9.Бўш вақт ва уни ўтказиш. | 1. Аҳоли сони ва таркиби, меҳнат ресурслари ва меҳнат шароитлари.<br>2. Даромадлар тақсимланиши ва улардан фойдаланиш.<br>3. Фаолият кўрсатиш шароитлари.<br>4. Турмуш даражасининг ижтимоий жиҳатлари. |

Аҳоли турмуш даражаси инсоннинг асосий жисмоний, маънавий, ижтимоий эҳтиёжлари қондирилиши ифодаловчи индикаторлар асосида аниқланади (13.1-расм).

Аҳоли турмуш даражаси қондирилишини белгиловчи турмуш даражаси кўрсаткичларидан энг муҳими – саломатлик ҳисобланади. Саломатлик кўрсаткичи:

- 1000 ёки 100 000 аҳоли ҳисобига ўлим;
- 1000 туғилган чақалоқ ҳисобига бир ёшгача бўлган болалар ўлими;
- оналар ўлими;
- кутилаётган умр узоқлиги;
- касаллик натижасида меҳнат қобилиятининг йўқотилиши;
- аҳолининг соғлиқни сақлаш муассасалари билан таъминланганлиги даражаси ҳамда ҳар 1000 нафар аҳолига тўғри келадиган тиббиёт ходимлари сонига қараб аниқланади.

Аҳоли турмуш даражаси кўрсаткичлари қаторида асосий озиқ-

овқат маҳсулотларига талабнинг қондирилиши ва уларнинг истеъмоли, турар жойларнинг умумий майдони, уларнинг муҳандислик ва коммуникация тизимлари, табиий газ, тоза ичимлик суви билан таъминланганлиги, хоналарнинг ўртача катталиги, оилаларнинг маданий-маиший ва хўжалик буюмлари билан таъминланганлиги, аҳолига пуллик хизматлар кўрсатиш ҳажми, таркиби ва сифати ҳам киради.




**13.1-расм. Аҳоли турмуш даражасининг индикаторлари**

Аҳоли турмуш даражасининг маънавий эҳтиёжлар қондирилиши бўйича кўрсаткичлари:

- аҳолининг саводхонлиги;
- нашр этилаётган адабиётлар, даврий нашрлар ҳажми;
- фуқароларнинг телевизор, ахборот воситалари ва компьютерлар билан таъминланганлиги;
- мактаб ёшигача (0-6 ёш) бўлган болаларнинг мактабгача тарбия таълим муассасалари билан қамраб олиниши;
- мактаб ёшидаги болаларнинг мактаблар билан таъминланганлиги;
- академик лицейлар, касб-ҳунар коллежлари ва олий ўқув

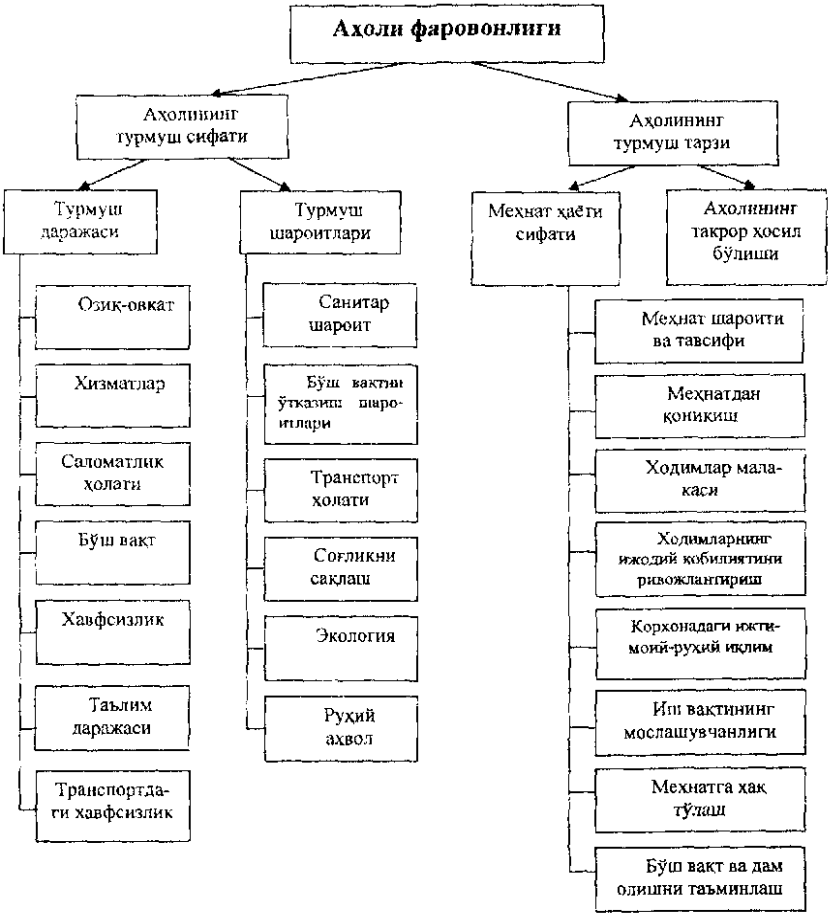
юртлари, уларда таҳсил олаётганлар сони ва қабул миқдорини акс эттиради.

Аҳоли эҳтиёжларининг хилма-хиллиги ва чексизлиги, уларни таққослашнинг мураккаблиги бу масалага тизимли ёндашувни талаб қилади. Ушбу категорияни уч даражали тизим кўринишида таснифлаш мумкин. (13.2-расм).




**13.2-расм. Аҳоли турмуш даражасининг ички тузилиши**

*Биринчи даража* аҳолининг ҳаёти ва фаолияти ташқи хусусиятларини акс эттиради. Улар бирламчи, бошқа таркибий қисмларга нисбатан аниқловчи бўлади ва детерминантлар деб аталади. Детерминантлар инсон фаолиятининг барча хусуиятларини мужассамлаштиради. Шу маънода улар "турмуш даражаси" категориясини бошқа ижтимоий-иқтисодий объектлар билан бирлаштиради.




**13.3-расм. Аҳоли фаровонлигининг таркибий қисмлари**

Турмуш даражасининг марказий хусусияти - ушбу категориянинг доминанти бўлиб *иккинчи даражани* ташкил қилувчи аҳоли эҳтиёжларидир.

*Учинчи даража* инсоннинг турмуш услуби ва тарзи билан боғлиқ турли эҳтиёжларини қондиришга қаратилган.

Турмуш даражасининг бу тизимли уч хусусияти бир-бири билан узвий боғлиқдир: турмушнинг ташқи шароитлари (детерминантлар) аҳоли эҳтиёжларини юзага келтиради, бу эҳтиёжлар (доминантлар) эса, ўз навбатида, инсонларнинг истеъмол соҳасидаги қадриятларини белгилайди.

Турмуш даражаси ва сифатини баҳолашда, аҳоли фаровонлигини тавсифлаш учун "турмуш даражаси", "турмуш сифати", "турмуш тарзи", "аҳоли фаровонлиги" каби тушунчалар қўлланилади (13.3-расм).

В.Н.Бобков, А.П.Починок ва бошқа қатор иқтисодчи олимлар "фаровонлик" тушунчасига қуйидаги таъриф берган: *фаровонлик* – бу аҳолининг ҳаёт учун зарур моддий, ижтимоий, маданий ва маънавий бойликлар, яъни инсон эҳтиёжларини қондирувчи унсурлар, хизматлар ва шароитлар билан таъминланганлигидир[1].

Турмуш даражаси инсон ҳаёти ва фаолияти билан боғлиқ табиий, ижтимоий, иқтисодий, сиёсий ва бошқа кўплаб омилларни мужассамлаштирган. Омилларнинг таъсирида турмуш даражаси ортиши ёки пасайиши мумкин. Аммо улар ўртасида бевосита боғлиқлик йўқ. Масалан, табиий бойликлар жуда тақчил Япония ва Швейцария иқтисодий жиҳатдан ривожланган, аҳолисининг фаровонлиги юқори мамлакатлар ҳисобланади. Аҳолисининг сони кўп бўлган давлатларда ҳам (АҚШ, Германия, Япония), кам бўлган мамлакатларда ҳам (Люксембург, Финляндия, Швейцария) фаровонлик юқори даражада. Канада, Норвегия, Россиянинг (шимолий минтақалари) иқлим шароитлари оғир, аммо улар аҳолиси турмуш даражаси бўйича бир-биридан фарқ қилади.

Турмуш даражасига бевосита таъсир этувчи омиллар қуйидагилардир:

*1. Сиёсий омиллар.* Ҳар бир мамлакатдаги аҳолининг турмуш даражаси жамият (давлат) тузуми, ҳокимият турли тармоқларининг ўзаро нисбати, ҳуқуқ институтлари, қонун устуворлиги, инсон ҳуқуқларига риоя этилишига боғлиқ.

---

[1] Вышегородцев М.М. Уровень жизни как фактор развития человеческого капитала. - М.: «Диалог-МГУ». 2009. – С..27.

*2. Иқтисодий омиллар.* Аҳоли турмуш даражасининг муҳим таркибий қисми ҳисобланган миллий бойлик иқтисодий имкониятларга боғлиқ. У моддий бойликлар, меҳнат ҳисобига жамғарилган маҳсулотлар ҳамда жамият тасарруфидаги ҳисобга олинган ва иқтисодий муомалага жалб қилинган табиий бойликларнинг йиғиндисидир.

*Турмуш даражасининг кўрсаткичлари тизими* инсон ҳаёти ва фаоли-яти ҳақида тасаввур ҳосил қилиш имкониятини беради. Уларнинг энг муҳимлари 13.2-жадвалда келтирилган.

*13.2-жадвал.*

**Аҳоли турмуш даражасининг асосий кўрсаткичлари**[1]

| Ҳажмий (мутлақ) | Нисбий (ўртача) |
|---|---|
| 1. Миллий даромад ҳажми | 1.Истеъмол жамғармасининг миллий даромаддаги улуши |
| 2. Аҳолининг миллий даромадлари | 2.Аҳоли жон бошига тўғри келадиган реал даромадлар |
| 3. Иш ҳақи жамғармаси | 3. Ўртача ва энг кам иш ҳақи |
| 4. Тадбиркорлик фаолиятидан келадиган даромадлар | 4.Тадбиркорлик фаолиятидан келадиган ўртача даромад |
| 5. Пенсия жамғармасининг умумий ҳажми | 5.Ўртача ва энг кам пенсия миқдори |
| 6. Товар айланиш ҳажми | 6.Аҳоли жон бошига тўғри келадиган товар айланиши |
| 7. Бажарилган хизматлар ҳажми | 7.Аҳоли жон бошига тўғри келадиган хизматлар ҳажми |
| 8. Уй-жой фондининг каттали-ги | 8.Бир кишининг уй-жой билан таъминланганлиги (кв.м, хона) |
| 9. Иқтисодиёт тармоқларида банд бўлган аҳоли сони | 9.Иқтисодий фаол аҳоли таркибида ишсизлар улуши |
| 10. Аҳолининг табиий ўсиши | 10. Умр давомийлиги |

Турмуш даражаси даромадлар даражасининг истеъмол ва ҳаётий неъматлар билан таъминланиши хусусиятлари билан биргаликда турмуш қийматига нисбатидир. Бунда тасарруфдаги даромадлар кўрсаткичларидан фойдаланиш талаб этилади, чунки

[1] Q.X.Abdurahmonov, X.X.Abduramanov. Aholi turmush tarzi va daromadlari: O'quv-qo'llanma.-T.: «TDIU», 2011.

унга жорий даромадлардан ташқари тўпланган жамғармалар ҳам қўшилади. Бироқ, ҳисоблаш осон бўлиши учун кўпроқ тарқалган жон бошига тўғри келадиган ўртача пул даромадининг кўрсаткичидан ҳам фойдаланиш мумкин.

Турмуш қиймати оқилона истеъмол бюджети, турмуш қиймати индекслари ёрдамида ҳисоблаб чиқиладиган истеъмол саватининг тирикчилик энг кам миқдори ёрдамида ҳисобга олиниши мумкин. Ҳозирги вақтда тирикчилик энг кам миқдори мунтазам, шу билан бирга, аҳолининг турли гуруҳлари ва мамлакат минтақалари учун ҳисоб-китоб қилинишини эътиборга олиб, уни амалиётда қўллаш анча қулай.

Шундай қилиб, $U$ турмуш даражасининг ушбу таърифга мувофиқ бўлган энг қулай кўрсаткичи ўртача жон бошига тўғри келадиган пул даромади $Д_{пса}$ ҳамда ўрта ҳисобда кўрсатилган тирикчилик минимуми $мин_a$ нисбатидир:

$$U = \frac{D_{pca}}{\min_a}$$

Аҳолининг турли гуруҳларини (масалан, меҳнатга лаёқатли ёшдаги аҳоли, пенсионерлар, болалар) ҳисобга олган ҳолда, даромадларнинг жами қиймати ва тирикчилик энг кам миқдори йиғиндиси орқали турмуш даражаси қуйидаги формула ёрдамида аниқланади:

$$U = \frac{\sum D_{pca}}{\sum \min_a}$$

Лекин бу умумий кўрсаткичлардир. Турмуш даражасини мукаммалроқ ҳисоблаб чиқиш учун юқоридаги кўрсаткичларга аҳолининг турмуш шароитлари ва ижтимоий таъминланиш хусусиятлари, жумладан, уй-жой шароитлари, ижтимоий соҳа ва ижтимоий инфратузилманинг ривожланганлигни ҳамда баъзи бошқа хусусиятларни ҳам қўшиш зарур.

Булардан ташқари, шуни таъкидлаш муҳимки, гап бу ерда фақат иқтисодий ва ҳисоблаш-статистик категория сифатидаги турмуш даражаси ҳақида кетяпти. Турмуш даражасини кенгроқ тушуниш, уни аҳоли турмуш тарзи ва сифати, мулк билан таъминланиш хусусияти, ижтимоий ҳолати, сиёсий-мафкуравий

йўналишлари ва ҳоказолар билан боғлиқликда кўриб чиқиш тақозо қилинади.

Тирикчиликнинг энг кам миқдори меъёрий-статистик ёндашув асосида ишлаб чиқилган. Қатор мамлакатларда тирикчиликнинг энг кам миқдори тўғрисидаги қонунларга асосан уни шакллантиришнинг меъёрий усуллари белгилаб қўйилган. Уларга кўра, мамлакат субъектларида аҳолининг асосий ижтимоий-демографик гуруҳлари учун истеъмол саватини белгилаш бўйича услубий тавсиялар ишлаб чиқилади. Услубий тавсиялар қуйидагилардан таркиб топади:

• инсоннинг соғлиғи ва ҳаёт фаолиятини сақлаш учун зарур озиқ-овқат маҳсулотлари, товар ва хизматларнинг энг кам тўпламини шакллантириш тамойиллари ва тартиби;

• субъектлар томонидан озиқ-овқат маҳсулотлари, ноозиқ-овқат товарлари ва хизматларини истеъмол қилишнинг табиий-иқлим шароитлари ва маҳаллий ўзига хосликларини ҳисобга олишга ёндашувлар;

• субъектлар бўйича аҳолининг асосий ижтимоий-демографик гуруҳлари учун озиқ-овқат маҳсулотлари, ноозиқ-овқат товарлари ва хизматларининг тахминий энг кам тўпламлари (истеъмол меъёрлари).

Озиқ -- овқат маҳсулотлари, ноозиқ - овқат товар ва хизматлари истеъмолининг энг кам меъёрлари қуйидагиларни ҳисобга олган ҳолда белгиланади (13.3-жадвал):

• истеъмол миқдорлари ва инсоннинг соғлиғи ҳамда ҳаёт фаолиятини сақлаш учун зарур товарлар ва хизматлар рўйхати бўйича илмий тавсиялар;

• муҳтож оилаларда озиқ-овқат маҳсулотлари, ноозиқ-овқат товар ва хизматларини истеъмол қилишнинг реал миқдорлари;

• аҳоли даромадлари даражаси, аҳоли таркиби ва ёш-жинс таркибини, оилаларнинг миқдори ва таркибини тавсифловчи ижтимоий-иқтисодий ва демографик омиллар;

• давлатнинг аҳоли ижтимоий ҳимоясини таъминлаш бўйича молиявий имкониятлари.

Мазкур барча меъёрлар аҳолининг ижтимоий-демографик гуруҳлари (0-6 ёшдаги болалар, 7-15 ёшдаги болалар, меҳнатга лаёқатли эркаклар ва аёллар, пенсионерлар), шунингдек минтақалар бўйича табақаланади. Озиқ-овқат маҳсулотларини истеъмол қилиш меъёрлари ҳар бир минтақа учун, ноозиқ-овқат

маҳсулотларининг энг кам тўпламлари эса совуқ ва кескин континентал иқлимли, мўътадил иқлимли, иссиқ иқлимли яшаш зоналарининг ўзига хосликларини ҳисобга олган ҳолда ишлаб чиқилади.

*13.3-жадвал*

**Аҳолининг асосий ижтимоий-демографик гуруҳлари учун озиқ-овқат маҳсулотларининг энг кам тўплами (1 йилда кг.)**

| Маҳсулот турлари | Меҳнатга лаёқатли ёшдаги аҳоли | | Пенсионерлар | Болалар | |
|---|---|---|---|---|---|
| | Эркак | Аёл | | 0-6 ёш | 7-15 ёш |
| Нон маҳсулотлари | 177 | 124,9 | 119 | 64,4 | 112,3 |
| Картошка | 150 | 95,0 | 90,0 | 85,0 | 135 |
| Сабзавотлар | 91,8 | 86,8 | 96,8 | 85,0 | 120,0 |
| Мевалар ва резавор мевалар | 18,6 | 14,6 | 13,6 | 34,4 | 44,4 |
| Шакар ва қандолат маҳсулотлари | 20,8 | 19,8 | 18,8 | 19,7 | 26,1 |
| Гўшт маҳсулотлари | 34,8 | 28 | 22,7 | 18,7 | 33,5 |
| Балиқ маҳсулотлари | 14,7 | 12,7 | 14,7 | 8,7 | 12,5 |
| Сут ва сут маҳсулотлари | 217,3 | 203,5 | 199,5 | 279 | 304,2 |
| Тухум, дона | 180 | 150 | 90 | 150 | 180 |
| Ўсимлик ёғи, маргарин ва бошқа ёғлар | 13 | 11 | 10,2 | 7 | 12 |
| Бошқа маҳсулотлар (чой, туз, зираворлар) | 4,88 | 4,88 | 4,15 | 2,925 | 4,015 |

*13.4-жадвал*

**Аҳолининг асосий ижтимоий-демографик гуруҳлари учун ноистеъмол товарларининг таркиби***

| Товарларнинг номланиши | Бирлик / фойдаланиш муддати | Истеъмол ҳажми (ўртача бир кишига) | | |
|---|---|---|---|---|
| | | Меҳнатга лаёқатли аҳоли | Пенсионерлар | Болалар |
| Устки пальто гуруҳи | дона/йил | 3/7,6 | 3/8,7 | 3/2,6 |
| Устки костюм-кўйлак гуруҳи | дона/йил | 8/4,2 | 8/5,0 | 11/2,0 |
| Ички кийим | дона/йил | 9/2,4 | 10/2,9 | 11/1,8 |
| Пайпоқ буюмлари | жуфт/йил | 7/1,4 | 4/1,9 | 6/1,3 |
| Бош кийим ва атторлик моллари | дона/йил | 5/5,0 | 4/5,6 | 4/2,8 |
| Пойафзал | жуфт/йил | 6/3,2 | 6/3,5 | 7/1,8 |
| Мактаб-ёзув товарлари | дона/йил | 3/1,0 | 3/1,0 | 27/1,0 |
| Чойшаб | дона/йил | 17/7,0 | 14/7,0 | 14/7,0 |
| Маданий-маиший ва хўжалик товарлари | дона/йил | 19/10,5 | 19/10,5 | 19/10,5 |
| Санитария ва дори-дармон каби биринчи зарурат буюмлари | Ойига ноистеъмол товарларга сарфланадиган умумий харажатнинг фоизи | 10,0 | 10,0 | 10,0 |

Тирикчиликнинг энг кам миқдорида озиқ-овқат маҳсулотлари савати алоҳида ўрин тутади. *Озиқ-овқат маҳсулотлари савати* – бу бир ойга бир киши учун мўлжалланган (маҳсулотларни истеъмол қилишнинг энг кам меъёрлари асосида ҳисоблаб чиқилган) озиқ-овқат маҳсулотларининг тўплами бўлиб, у

жисмоний эҳтиёжларга мувофиқ келади, талаб қилинган тўйимлиликни ва асосий озиқ-овқат маҳсулотларига бойликни ва овқатланишни ташкил қилишнинг анъанавий кўникмаларига амал қилинишини таъминлайди.

Ноозиқ-овқат маҳсулотларининг энг кам тўпламини шакллантиришда қуйидаги тамойиллар ҳисобга олинади:

• ёш хусусиятлари ва организмни атроф-муҳит таъсиридан ҳимоя қилишни ҳисобга олган ҳолда аҳолининг асосий ижтимоий-демографик гуруҳларининг ноозиқ-овқат товарларига эҳтиёжларини қондириш;

• кам таъминланган оилаларнинг ноозиқ-овқат товарлари билан таъминланганлигининг юзага келган даражаси;

• ноозиқ-овқат товарларининг энг кам янгиланиши, энг кам хилма-хиллиги ва паст чакана нархи, оммабоплиги (13.4-жадвал).

*13.5-жадвал*

**Аҳолининг асосий ижтимоий-демографик гуруҳлари учун хизматларнинг таркиби**

| Хизматларнинг номланиши | Ўлчов бирлиги | Истеъмол ҳажми (ўртача бир кишига) | | |
|---|---|---|---|---|
| | | Меҳнатга лаёқатли аҳоли | Пенсио-нер-лар | Бола-лар |
| Турар жой | Умумий майдони кв.м. | 18,0 | 18,0 | 18,0 |
| Марказий иситиш | Йилига г/кал | 6,7 | 6,7 | 6,7 |
| Совуқ ва иссиқ сув таъминоти | Суткасига литр | 285,0 | 285,0 | 285,0 |
| Газ таъминоти | Ойига куб м. | 10,0 | 10,0 | 10,0 |
| Электр энергияси | Ойига кВт/ с | 50,0 | 50,0 | 50,0 |
| Транспорт хизматлари | Йилига фойдаланиши | 619,0 | - | 396 |
| Хизматнинг бошқа турлари | Ойига хизматларга сарфланадиган умумий харажатнинг фоизи | 15,0 | 15,0 | 15,0 |

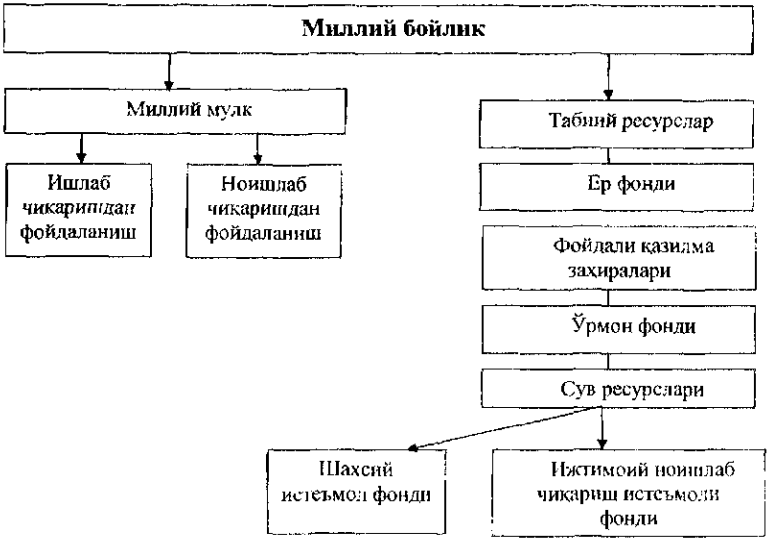
Хизматларнинг энг кам тўплами турар жой, марказий иситиш, совуқ ва иссиқ сув, газ, электр энергияси билан таъминлаш, транспорт хизматларидан ташкил топади (13.5-жадвал).

Миллий бойликнинг узлуксиз тўлдирилиб бориши (унинг оддий ва кенгайтирилган такрор ишлаб чиқарилиши) ишлаб чиқарилган маҳсулот ҳисобига амалга оширилади. Миллий бойлик кўрсаткичлари ижтимоий ишлаб чиқариш моддий шароитларини ва умуман жамият ҳаётини тавсифлайди, ижтимоий маҳсулот миқдори эса маълум давр мобайнидаги ишлаб чиқариш жараёни натижаси сифатида, шунингдек, бойлик унсурларининг ўрнини тўлдириш ва бойликни кўпайтириш манбаи сифатида намоён бўлади. Жамгарилган бойлик ва ижтимоий маҳсулотлар ҳажми мамлакатнинг иқтисодий қудратини ҳамда истеъмол, даромадлар, турмуш даражаси ҳажмини ҳам акс эттиради. Миллий бойликнинг таркиби 13.4-расмда акс этган.

Миллий бойликнинг таркибий қисми жамият фаровонлигининг моддий шароитлари мажмуини ифодалайдиган миллий мулк ва олдинги авлодлар меҳнатининг натижасидир. Унинг миқдори ва таркиби миллий ялпи ички маҳсулот (*ЯИМ*) ўсиши ҳамда аҳоли фаровонлигини оширишда алоҳида аҳамиятга эгадир.

Иқтисодий омиллар орасида миллий даромаднинг ўсиши алоҳида роль ўйнайди. Миллий даромад ҳажми ҳозирги авлод меҳнатининг натижаси ва айнан истеъмолнинг ўсиш манбаидир. *Миллий даромад* – бу ишлаб чиқариш жараёнида истеъмол қилинган меҳнат воситалари ва моддий харажатлардан истисно умумий ижтимоий маҳсулотнинг бир қисми бўлиб, у янгидан яратилган қиймат, яъни жорий йилдаги ишлаб чиқаришнинг жамият фаровонлиги учун қўшилишидир. Бу жамиятнинг соф, "ишлаб топилган" даромадидир.

*Истеъмол фонди* – бу инсоннинг моддий ва маънавий эҳтиёжларини, умуман жамият эҳтиёжларини (ишлаб чиқариш соҳаси, мудофаага харажатлар) қондиришни таъминловчи миллий даромаднинг бир қисмидир. Ушбу фонд миқдори эҳтиёжларни қондиришнинг имкониятларини белгилайди.




**13.4-расм. Миллий бойлик таркиби**

*Жамғарма фонди* – бу фан-техника тараққиёти, ишлаб чиқариш ривожланишини таъминловчи миллий даромаднинг бир қисмидир. Меҳнат унумдорлиги даражаси ва динамикаси ЯИМ ҳамда миллий даромад ўсишининг энг муҳим омилидир. Аҳолининг турмуш даражаси меҳнат унумдорлиги динамикасига боғлиқ равишда ошади (пасаяди). Ўз навбатида, меҳнат унумдорлиги фан-техника тараққиёти, меҳнатни ташкил қилиш, ишлаб чиқаришни бошқаришни такомиллаштириш, бошқа ижтимоий-иқтисодий омилларга (хўжалик механизмини такомиллаштириш, меҳнатнинг асослари, ижтимоий соҳани ривожлантиришга) боғлиқ.

*3. Ижтимоий омиллар.* Ижтимоий соҳанинг (фан, таълим, соғлиқни сақлаш, маданият) ривожлантирилиши аҳолининг ижтимоий (маънавий, маданий) эҳтиёжларини қондиришга хизмат қилади.

Илмий-техник тараққиёт маҳсулот ва хизматлар, технология, ишлаб чиқаришни ташкил қилиш, меҳнат ва бошқарув, таълим, кадрларни касбий тайёрлаш хусусиятларига ўзгаришлар киритади. Бу меҳнат ва бойликларнинг харажатлар ўзгармаган ёки камайган

пайтда ишлаб чиқариш ҳажмини ошириш имкониятини беради, меҳнат унумдорлигининг ўсишига кўмаклашади.

Ижтимоий-психологик муҳит инсон турмуш шароитлари, уларнинг кулайлик даражасини белгилайди. Ушбу омил инсоннинг ўзлигини намоён қилиш (иш билан таъминланиш, шу жумладан, мутахассислиги бўйича меҳнат фаолиятига эга бўлиш), ҳаётининг хавфсизлик даражаси (муҳитнинг криминогенлиги, ҳарбий зиддиятларнинг мавжудлиги), ижтимоий таҳдидлар (қашшоқлик даражаси, ахборот олиш, эркин фикрлаш ҳуқуқи) имкониятларини мужассамлаштиради.

## 13.2. Аҳоли даромадлари ва уларнинг манбалари

Аҳолининг турмуш даражаси, яъни унинг ҳаёт кечириши, моддий ва маънавий эҳтиёжлари қондирилиши бевосита *даромадлар*га боғликдир. Даромадлар биргина инсон эҳтиёжларини қондириш манбаигина бўлиб қолмасдан, иқтисодиётни ҳаракатга келтирувчи, унинг барқарор ривожланишини таъминловчи энг муҳим омил ҳамдир.

Ю.П.Кокиннинг таъкидлашича, "жами даромад аҳолининг моддий таъминланишининг асосий кўрсаткичи бўлиб, пул даромадларининг барча турларини, шахсий ёрдамчи хўжаликдан олинган ва шахсий истеъмолга қўлланилган натурал тушумлар қийматини ўз ичига олади"[1]. Даромадлар *шаклланиши*, тақсимланиши, қайта тақсимланиши, истеъмол учун ишлатилиши, жамғарилиши каби боскичларга эга.

Уларнинг *шаклланиши товарлар ишлаб чиқариш ва хизматлар* кўрсатиш жараёни бошланғич босқичига тўғри келади. У бу босқичда бирламчи кўринишга эга бўлади.

Кейинги – *тақсимланиш* жараёнида бирламчи даромадлардан солиқлар, меҳнат ҳақи тўланади, ишлаб чиқаришнинг бошқа харажатлари қопланади. Натижада даромадлар иш ҳақи, фоизлар, рента ва хўжалик юритувчи субъектларнинг тақсимланмаган фойдасига айланади.

Даромадларнинг *қайта тақсимлаш* жараёни солиқлар тўлаш, ижтимоий жамғармаларга маблағлар ўтказиш, корхоналар ва аҳолига турли трансфертлар тарзида даромадлар бир қисмини ажратишни қамраб олади.

---

[1] *Политика доходов и качество жизни населения. / Под ред. Н.А.Горелова. - Санкт-Петербург, 2003. – С.43.*

Олинган даромадларни тақсимлаш ва қайта тақсимлаш натижасида *тасарруфдаги (пировард) даромадлар* шаклланади. Бу даромадларни истеъмол қилиш ҳамда жамғариш даромадлари айланишининг якуний босқичи ҳисобланади.

Даромадлар пул ва натура шаклида бўлиши мумкин. Аҳолининг *пул даромадлари* иш ҳақи шаклидаги барча тушумлар, пенсия, стипендия, нафақалар, дивидендлар, мулкдан фоиз, рента кўринишидаги даромадлар, акциялар ва бошқа қимматбаҳо қоғозлар, кўчмас мулк, чорва моллари, томорқа хўжалиги маҳсулотлари, турли буюмларни сотиш, хизматлар кўрсатишдан тушадиган пул тушумларидан иборат бўлади.

Аҳолининг *натурал даромадлари*га қишлоқ хўжалиги маҳсулотлари, шахсий ва оилавий эҳтиёжлар учун тайёрланадиган маҳсулотлар киради.

Аҳолининг номинал даромадлари пул шаклида олган даромадларидир. Реал даромадлар дейилганда эса номинал даромадларнинг истеъмол индекслари ҳисобга олинган ҳолдаги даромадлари тушунилади.

Аҳоли олинган ёки ҳисоблаб чиқилган даромадлардан солиқ ва бошқа мажбурий тўловларни амалга оширадилар. Шу сабабли аҳолининг *ҳақиқий тасарруфида бўлган даромадлари* тушунчаси ҳам мавжуд. Ўзбекистон Республикаси Иқтисодиёт вазирлиги томонидан берилган тушунтиришга мувофиқ, аҳолининг мажбурий тўловлар ва бадаллар чегириб олингандан кейин улар ихтиёрида қоладиган жорий даврдаги пул даромадлари тасарруфларидаги пул даромадлари ҳисобланади[1].

Даромадларнинг моҳияти уларнинг функцияларида тўлиқ акс этади. Аҳоли даромадларининг асосий функциялари қуйидагилар ҳисобланади:

- қайта тиклаш;
- мақом;
- рағбатлантирувчи;
- фаровонликни оширувчи.

*Қайта тиклаш функцияси.* Бу функция аҳолининг такрор ҳосил қилиниши жараёнидаги даромадларнинг ролини кўрсатади. Дастлаб аҳоли даромадлари таркибида ушбу функциянинг бажарилишидаги асосий ролни иш ҳақи ўйнаган. Лекин бозор иқтисодиёти шароитларида унинг аҳоли даромадлари таркибидаги

[1]Ўзбекистон Республикаси Иқтисодиёт вазирлиги // http: // www.mineconomi.uz.

улуши кескин пасайди ва энди иш ҳақи билан бир қаторда одамларнинг эҳтиёжларини қондириш жараёнида шахсий ёрдамчи хўжаликдан ва тадбиркорлик фаолиятидан келадиган даромадларнинг улуши ортмоқда, яъни даромадларнинг барча турлари аҳоли турмуш даражасини таъминлашнинг асосий манбаи бўлиб қолади.

*Мақом функцияси.* Шахснинг жамиятдаги мавқеи ва асосий эҳтиёжларининг қондирилиш даражаси унинг даромади билан белгиланади. П.Самуэльсоннинг фикрича, "инсон ҳақида унинг даромади асосида хулоса чиқарадилар", яъни шахс даромади асосида унинг билими, ёши ва ҳатто умрининг давомийлиги тўғрисида тасаввур қилиш мумкин. Ўз даромадларини жамиятнинг бошқа аъзолари даромадлари билан таққослаб, инсон ўзининг жамият ижтимоий таркибидаги ўрнини белгилайди, бу унга бошқаларга нисбатан ўз мақомини оширишга рағбатлантиради. Даромадлар фуқароларнинг ижтимоий аҳволларини фақат мамлакат ичкарисида эмас қиёслашда белгиловчи асосий кўрсаткич, балки уларнинг турмуш даражасини халқаро миқёсда таққослашда ҳам қўлланилиши мумкин.

*Рағбатлантирувчи функция.* Ушбу функция инсоннинг ўз фаолияти жараёнида қобилиятларини оширишга рағбатлантиришга қаратилган. Бозор иқтисодиёти шароитларида даромадлар *иқтисодий манфаат* эгалари (ходимлар, сармоя, ер ва ақлий маҳсулот мулкдорлари), шунингдек, бошқа соҳаларда банд бўлганлар учун моддий рағбат сифатида намоён бўлади. Инсон кўникмаларининг сифат ўзгаришлари уларнинг даромадларини кўпайтиришга хизмат қилади ва турмуш даражаларини оширади.

*Фаровонликни ошириш функцияси.* Аҳоли даромадлари инсоннинг энг муҳим эҳтиёжларини қондиришнинг манбаи бўлиб, бу эҳтиёжлар пировард натижада жамият фаровонлиги даражасини белгилайди. Фаровонлик иқтисодий категория сифатида аҳолининг асосий эҳтиёжлари қондирилиши даражаси билан белгиланади ва жамият аъзолари даромадларига боғлиқ бўлади. Бунда алоҳида шахснинг даромади қанчалик кўп бўлса, унинг фаровонлиги даражаси шунчалик юқори бўлади. Даромадлар нафақат моддий эҳтиёжларни қондириш, балки инсон ҳаёти ва фаолиятининг сифат хусусиятларини яхшилаш асосидир, яъни билим даражасини ошириш, соғлиқни яхшилаш, дам олиш вақтини сермазмун ўтказиш, экологик вазиятни соғломлаштириш мақсадларига хизмат қилади.

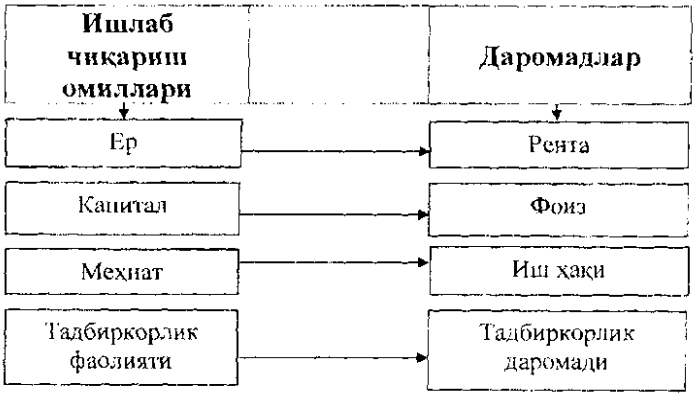
Даромад тушунчаси мураккаб иқтисодий категориядир. Жумладан, аҳолининг шахсий даромадлари дейилганда инсон томонидан пул ва натура шаклида олинадиган, унинг томонидан турмушнинг муайян даражасини таъминлаш учун фойдаланиладиган маблағ тушунилади.

Иқтисодчилар шахсий даромад манбаларини турлича талқин қилади, бироқ ҳар бир ишлаб чиқариш омили шахсий даромадларнинг муайян тури билан боғлиқдир.

Омиллар назариясига мувофиқ асосий ишлаб чиқариш омиллари қуйидагилардир:

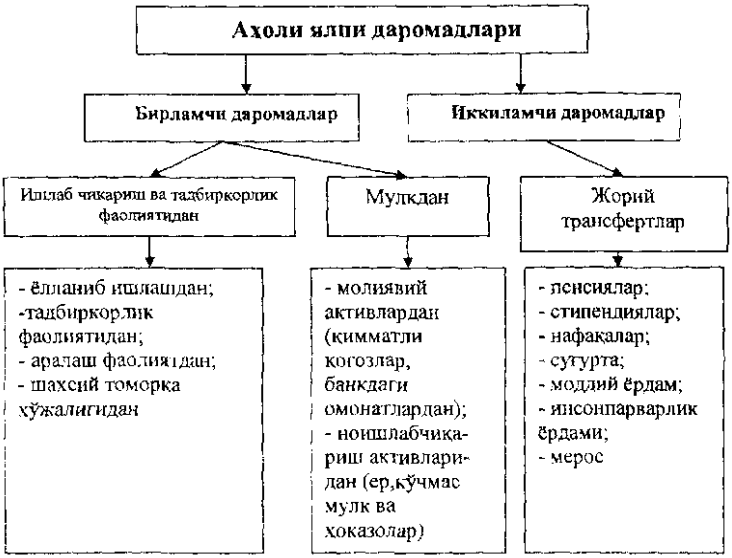
- табиий бойликлар (ер ва табиий бойликлар);
- инвестиция бойликлари;
- меҳнат;
- тадбиркорлик фаолияти.

Ушбу омилларнинг ҳар бири бўйича даромад рента, фойда, иш ҳақи, тадбиркорлик даромади сифатида олинади (13.5 -расм).




**13.5- расм. Омиллар назариясига мувофиқ шахсий даромадларнинг шаклланиши**

Аҳоли даромадлари бирламчи ва иккиламчи даромадларга бўлинади (13.6-расм). *Бирламчи даромадлар*га ишлаб чиқариш ва тадбиркорлик фаолияти ҳамда мулкдан олинган даромадлар (рента, фойда, иш ҳақи, тадбиркорлик даромади), иккиламчи даромадларга жорий трансфертлар киради.




**13.6-расм. Аҳолининг бирламчи ва иккиламчи даромадлари**

*Рента* – миқдори чегараланган ер ва бошқа табиий бойликлардан фойдаланиш учун тўланадиган нархдир. Аксарият ҳолларда рента ижара тўлови шаклида чиқади. Рента:

• эгаси томонидан ер, мулк, сармоядан фойдаланишдан олинадиган, эгасидан тадбиркорлик фаолиятини амалга оширишни, қўшимча кучлар сарфлашни талаб қилмайдиган даромаддир. Бундай даромад, масалан, ерни ёки иншоотни ижарага бериш, кредит тақдим қилишдан олиниши мумкин;

• суғурталанган шахсга суғурта жамияти томонидан суғурта полиси бўйича ҳар йили тўланадиган пул миқдори.

Жамият учун табиий бойликлар табиат инъоми, лекин улардан фойдаланувчилар учун рента тўловлари харажат талаб қилади. Хўжалик юритувчи субъектлар учун рента тўловлари кўп жиҳатдан улар томонидан олинадиган даромадга катта таъсир кўрсатади.

*Капиталдан даромад.* Капитал – иқтисодиёт фанининг энг мураккаб ва энг муҳим категорияларидан бири, бозор иқтисодиётининг асосий унсуридир. Капитал даромад олиш

мақсадларида хўжалик фаолиятида фойдаланилувчи пул миқдори сифатида тавсифланади. Унинг савдо капитали, судхўрлик капитали ва саноат капитали шакллари бор.

Капитал келтирадиган даромаднинг қуйидаги турларини фарқлаш керак:

• *корпоратив (портфель) шаклидаги ашёвий капитал* корпоратив фойда кўринишидаги даромадни келтиради;

• *нокорпоратив шаклидаги капитал* – мулкка даромад кўринишидаги даромад келтиради;

• *пул капитали* эса ссуда фоизи кўринишидаги даромадни келтиради.

Аҳолининг *мулкдан оладиган даромадлари* қуйидагилардан иборат:

• *акциялар бўйича даромадлар* - корхона мулкида иштирок этишдан улуш пайлари бўйича фоизлар, тўловлар;

• *омонатлар бўйича даромадлар* - банк-кредит ташкилотларидан олинадиган фоизлар;

• *қимматли қоғозлар бўйича даромадлар;*

• *омонатлари бўйича даромадлар;*

• *аҳолининг уй-жой иккиламчи бозорида кўчмас мулк сотишдан келадиган даромадлари.*

*Фойдада иштирок этиш тизими* корхона пировард натижаларидан ходимларнинг манфаатдорлигини ошириш мақсадларини кўзлайди. Ўзбекистонда ходимнинг капиталда иштирок этиши бозор ислоҳотларини амалга ошириш, мулкни давлат тасарруфидан чиқариш ва хусусийлаштириш жараёнида пайдо бўлган даромад олишнинг янги йўналишидир. Кўпчилик меҳнат жамоалари мазкур жараён давомида корхона устав капиталининг 51,0 % дан ортиқроқ акцияларини меҳнат жамоаларига беришни кўзда тутган хусусийлаштириш усулини танлади.

Ходимларнинг фойдадаги иштироки улушини аниқлаш усуллари турличадир:

1. Иш ҳақига асосланган:

$$d_i = \frac{З_i}{\sum_{i=1}^{n} З_i} \times П$$

бунда:

$d_i$ – ходимнинг компания фойдасидаги улуши;

$З_i$ – ходимнинг йиллик иш ҳақи;

$\sum_{i=1}^{n} З_i$ - компания барча ходимларининг йиллик иш ҳақи;

***П*** – компаниянинг ходимлар ўртасида тақсимланувчи фойдаси;

***n*** – компаниянинг фойдада иштирок этувчи ходимлари сони.

2. *Иш ҳақи ва иш стажига асосланган:*

$$d_i = \frac{Б_{ЗПi} + Б_{саи}}{\sum_{i=1}^{n}(Б_{ЗПi} + Б_{сi})}$$

бунда:

$d_i$ – ходимнинг компания фойдасидаги улуши;

$Б_{ЗПi}$ – ходим иш ҳақининг маълум миқдори учун шартли баллар миқдори;

$Б_{сi}$ – ходим стажининг ҳар бир йили учун шартли баллар миқдори;

$\sum_{i=1}^{n}(Б_{ЗПi} + Б_{сi})$ - барча иштирокчилар иш ҳақлари ва иш стажи учун шартли баллар миқдори.

3. *Киритилган сармоя миқдорига асосланган:*

$$d_i = \frac{K_i}{\sum_{i=1}^{n} K_i} \times П$$

бунда:

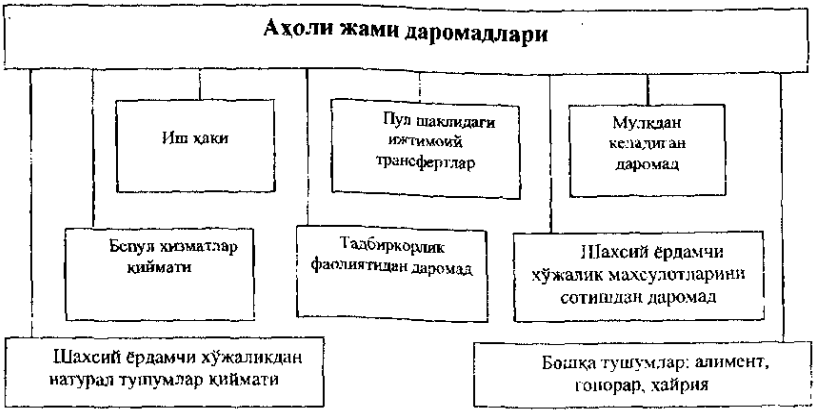
$d_i$ - ходимнинг компания фойдасидаги улуши;

$K_i$ – компания ходими томонидан қўйилган сармоя миқдори;

$\sum_{i=1}^{n} K_i$ - барча ходимлар томонидан киритилган сармоянинг жами миқдори.

Ходимларнинг фойдадаги улушини белгилашнинг юқорида келтирилган усулларидан ташқари иш ҳақи ва меҳнат унумдорлиги, барча иштирокчиларга тўланган соатларнинг умумий миқдорини ҳисобга олган ҳолда тўланган иш соатлари кўрсаткичларидан ҳам фойдаланилади.

*Тадбиркорлик даромади.* Тадбиркорлик фаолияти ишлаб чиқариш жараёнини ташкил қилиш учун ишлаб чиқаришнинг барча омиллари бирлаштирилади. Тадбиркор фойда олиш ва жамиятнинг хилма-хил эҳиёжларини қондириш учун ишлаб чиқаришнинг барча омилларини мувофиқлаштиради.




**13.7-расм. Аҳоли даромадларининг таркиби**

Тадбиркорлик фаолиятидан келадиган даромадлар фуқароларнинг юридик шахс мақомисиз амалга оширадиган тижорат фаолиятидан (хусусий савдо, касаначилик, ҳунармандчилик, хусусий хизмат кўрсатиш ва ҳоказолар) келадиган даромадларни ҳам ўз ичига олади.

*Ижтимоий трансфертлар* – бу жамият манфаатини кўзлаб амалга ошириладиган пуллик ёки натурал (хизматлар ёки товарлар кўринишидаги) тўловлардир. Ижтимоий трансфертлар тўловининг мақсади – аҳолининг ижтимоий ҳимояси ва турмуш сифатини ошириш, шунингдек, инсон капиталини ривожлантиришдир. Ижтимоий трансфертларга пенсия, нафақа, ижтимоий ёрдам, стипендия, ижтимоий жамғармалар ёки ўзга манбалар маблағларидан бошқа тўловлар ва хизматлар киради. Ижтимоий трансфертлар тўлови манбалари давлат ва маҳаллий бюджетлар, ижтимоий суғурталашнинг бюджетдан ташқари жамғармалари, жамоат ташкилотлари маблағларидир.

*Аҳоли даромадлари шаклланишининг асосий принциплари* қуйидагилар ҳисобланади:

• *меҳнатга кўра* (унинг натижалари ва сарф-харажатларига мувофиқ) тақсимлаш принципи;

• *мулкка кўра* (мулкнинг ҳар қандай турига эгалик қилиш даромад олишга қаратилган) тақсимлаш принципи;

• *ижтимоий-кафолатланган меъёрлар бўйича* (барча жамият

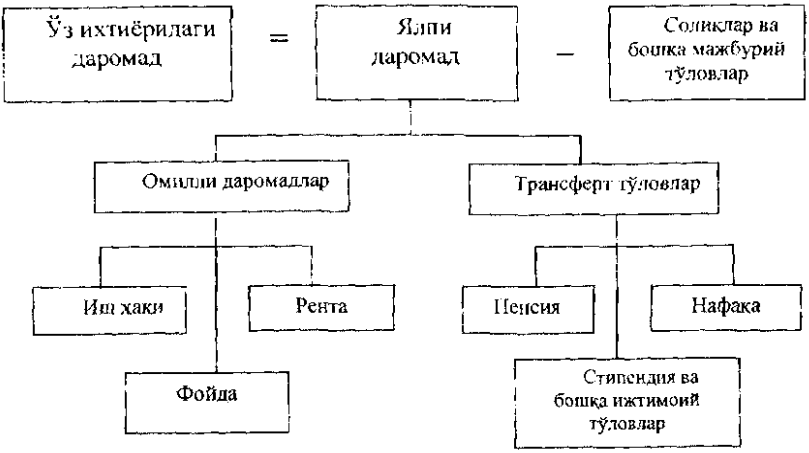
ажоларига, биринчи навбатда, аҳолининг ижтимоий жиҳатдан ҳимояланмаган қатламларига ижтимоий ҳимоянинг маълум даражасини тақдим қилиш) тақсимлаш принципи.

Аҳолининг шахсий даромадлари қуйидагича таснифланади:

*Жами даромадлар* – бу шахсий истеъмолга шахсий ёрдамчи хўжаликдан натурал тушумлар қийматини ва аҳолига ижтимоий фондлар ҳисобига бепул ва имтиёзли хизматлар қийматини ҳисобга олган ҳолда киримнинг барча манбалари бўйича пул даромадларининг умумий йиғиндисидир.

*Номинал даромадлар* аҳоли пул даромадларининг солиқ ва тўловлар тўлашга қадар ва нархлар ўзгаришидан қатъи назар даражасини тавсифлайди. Бу даромад турмуш даражасини ифодаламайди.

*Ўз ихтиёридаги даромадлар* солиқларни тўлаш ва мажбурий тўловлардан кейинги, аҳоли ихтиёрида қоладиган, истеъмол учун сарф қилиши мумкин бўлган даромад ҳисобланади. Аҳолининг ихтиёридаги даромадни қуйидагича таснифлаш мумкин (13.8- расм).




**13.8-расм. Аҳоли шахсий даромадларининг тақсимланиши**

Аҳоли даромадларининг манбаи ва таркиби, шаклланиши давлатнинг ижтимоий-иқтисодий сиёсати, мулкчилик шакллари, иқтисодий ўсиш суръатлари, меҳнат муносабатлари каби кўпгина омилларга боғлиқдир. Ўзбекистонда собиқ маъмурий-буйруқбозлик

тизимидан ижтимоий йўналтирилган бозор муносабатларига ўтишда аҳоли даромадалари шаклланишининг турли босқичларини ажратиб кўрсатиш мумкин:

Ижтимоий-иқтисодий ислоҳотларнинг *дастлабки босқичи* - 1991-1994 йилларда аҳоли даромадлари таркибида субсидияларнинг салмоғи нисбатан катта бўлди. Бу даврда бозор иқтисодиётига босқичма-босқич ўтиш йўли танланиб, аҳолини, айниқса унинг кам таъминланган қисмини ижтимоий ҳимоя қилишга алоҳида эътибор берилди. Қишлоқ жойларида фуқаролар томорқалари кенгайтирилиб, қўшимча даромад топиш имкониятлари ортди. Самарасиз ишлаб чиқаришдан бўшаётган ходимлар ижтимоий ҳимоя қилинди.

*Иккинчи босқич* – 1994-1996 йилларда мамлакатда барқарор пул-кредит сиёсати амалга оширила бошланди. Бу даврда иш ҳақини индексациялаш фақат бюджет соҳасида амалга оширилди. Субсидиялар фақат уй-жой, коммунал соҳа учун ажратиладиган бўлди. Мазкур чоралар инфляция даражаси ҳаддан ташкари юқори бўлишига йўл қўймаслик, аҳоли даромадларининг шаклланиши бозор муносабатларига мослашиши имкониятини берди.

Шундан кейинги даврда аҳолининг реал пул ва умумий даромадлари ортиб, уларнинг шаклланиш манбаи кўпайди. Айниқса мулкдан, тадбиркорлик фаолиятидан олинадиган даромадлар салмоғи ошди. Натижада иқтисодиётнинг нодавлат секторида иш билан бандлар ҳисобига даромадлар бўйича табақалашув кучая бошлади.

Аҳоли даромадлари турли ижтимоий гуруҳлар бўйича дифференцияланиши табиийдир. Иқтисодчи олимлар бунинг сабаблари қуйидагилардан иборат, деб ҳисоблайдилар:

- одамлар бир-бирларидан ақлий, жисмоний ва бошқа хусусиятлари билан ажралиб туришлари;
- мулкка ва меросга эгалик қилиш;
- янгидан яратилган қиймат (ялпи даромад тақсимланишида диффенецияланиш);
- меҳнат бозорида камситилиш (тенг меҳнат учун тенг ҳақ тўланмаслиги);
- инфляция даражаси;
- пинҳона иқтисодиётнинг мавжудлиги;
- солиққа тортишда адолат принципларининг бузилиши;
- омад(кутилмаганда лотерея ва бошқа манбалардан катта

даромад топиш[1].

Иқтисодиёт фанида даромадлар дифференцияланишини аниқлашнинг турли усуллари мавжуддир. Улардан энг асосийси Лоренц эгри чизиғи ҳисобланади. Унга кўра, бутун аҳоли беш гуруҳ – квинтелга бўлинади. Яъни ҳар бир квинтелга аҳолининг 20,0 % тўғри келади. Агар бутун аҳоли тенг миқдорда даромадга эга бўлса, аҳолининг 20,0 % га даромаднинг 20,0 %, аҳолининг 40,0 % га даромаднинг 40,0 % тўғри келади ва ҳоказо.

Аммо амалиётда бундай бўлмайди. Одатда аҳолининг камбағал қисми даромаднинг 5,0-6,0 % га эга бўлгани ҳолда бойларга эса унинг 40,0-45,0 % тўғри келади. Шунинг учун Лоренц чизиғи даромадларнинг аҳоли ўртасида амалда тақсимланишини акс эттиради.

Даромадлар тақсимланишидаги тенгсизликни ифодаловчи яна бир кўрсаткич – Жини коэффициенти(G)дир. Жини индекси даромадлар миқдорининг аҳоли айрим гуруҳлари ўртасида тақсимланиш нотекислигини кўрсатади. Унинг ўлчами 0 дан 1,0 гачадир. Жини коэффициенти қанчалик юқори бўлса, аҳоли ўртасида даромадлар шунчалик нотекис сарфланган бўлади.

*13.6-жадвал*

**Жаҳон турли минтақалари ва мамлакатларида аҳоли жон бошига тўғри келадиган миллий бойлик (АҚШ доллари ҳисобида)[2]**

| Минтақалар ва мамлакатлар | Аҳоли жон бошига тўғри келадиган миллий бойлик | | Шу жумладан: | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | Инсон капитали | | Табиий капитал | | Такрор ҳосил қилинган капитал | |
| | жами | % | жами | % | жами | % | жами | % |
| АҚШ ва Канада | 326 | 100,0 | 249 | 76,0 | 16 | 5,0 | 62 | 19,0 |
| Ғарбий Европа | 237 | 100,0 | 177 | 75,0 | 6 | 2,0 | 55 | 23,0 |
| Якин Шарк | 150 | 100,0 | 65 | 65,0 | 58 | 39,0 | 27 | 18,0 |
| Россия | 400 | 100,0 | 200 | 50,0 | 160 | 40,0 | 40 | 10,0 |

[1] Давлатнинг макроиқтисодий сиёсати. Т.: «Академия», 2007.-154-155- б.

[2] Федорченко Н.П. Гуманистическая экономика. –М.: «Экономика», 2006. –С.169.

Жаҳон банки экспертлари аҳоли даромадларини ҳисоблаб чиқишда мамлакатда аҳлоли жон бошига тўғри келадиган миллий бойлик билан бирга инсон капитали, табиий капитал, такрор ҳосил қилинган капитал каби кўрсаткичларни ҳам ҳисобга олиш зарурлигини алоҳида кўрсатади (13.6-жадвал).

Кўриниб турибдики, аҳоли жон бошига тўғри келадиган миллий бойлик Россия Федерациясида энг юқори даражададир. Бу ушбу мамлакатнинг беқиёс табиий бойликлари ҳамда жаҳон молиявий-иқтисодий инқирозига қадар нефть ва газ нархининг ниҳоятда юқорилиги билан изоҳланади. Аммо иқтисодиётда бугунги кунда энг асосий кўрсаткичлар ҳисобланадиган аҳоли жон бошига тўғри келадиган инсон капитали ҳамда табиий капитал бўйича эса АҚШ ва Канада ҳамда Ғарбий Европа мамлакатлари етакчи эканлиги яққол кўзга ташланади.

## 13.3. Ўзбекистонда аҳоли турмуш даражаси ва сифатини ошириш сиёсати

Мамлакатда амалга оширилаётган кенг кўламли ислоҳотлар – макроиқтисодий барқарорлик, ишлаб чиқаришнинг изчил ва мутаносиб ўсиш суръатларини таъминлаш, иқтисодиёт тармоқларини модернизация қилиш ва янгилаш, қишлоқ хўжалиги, кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик, сервис ва хизмат кўрсатиш соҳаларини жадал суръатларда ривожлантириш, жалб этилаётган инвестицияларни кўпайтириш ҳисобидан таркибий ўзгаришларни қатъий давом эттиришнинг пировард мақсади аҳоли турмуш даражасини оширишга йўналтирилган.

"Биз амалга оширилаётган ислоҳотларимизда, - деб ёзади Ўзбекистон Республикаси Президенти И.А. Каримов "Юксак маънавият – енгилмас куч" китобида, - барча ўзгариш ва янгиланишларнинг марказига инсон ва унинг манфаатларини қўйдик. Шунинг учун ҳам бугунги кунда ана шу жараёнларнинг моҳиятида "ислоҳот ислоҳот учун эмас, аввало инсон учун, унинг фаровон ҳаёти учун хизмат қилиши керак" деган мақсад мужассам эканини ва унинг амалий ифодасини барча соҳаларда кўриш, кузатиш қийин эмас"[1].

Ўзбекистон Республикасида аҳолининг турмуш даражаси ва сифатини ошириш мақсади кўзланган ижтимоий сиёсатнинг

[1] И.А. Каримов Юксак маънавият-енгилмас куч . –Т.: «Маънавият», 2008. -105-106- б.

асосий йўналишлари сифатида қуйидагиларни кўрсатиш мумкин:

• фуқароларнинг иқтисодий фаолият, тадбиркорлик ва меҳнат қилиш эркинлиги, касб ва меҳнат соҳасини эркин танлашлари кафолатланган конституциявий ҳуқуқларини таъминлаш;

• реал меҳнат бозорини шакллантириш, меҳнатга лаёқатли ҳар бир фуқарога ўз меҳнати билан ўзи ва оиласи даромадларини кўпайтириш, турмуш даражасини яхшилаш шарт-шароитларини яратиш;

• кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик, оила бизнеси, хизмат кўрсатиш ва сервис соҳаси, касаначиликни жадал риволантириш учун зарур шарт-шароитлар яратиш;

• иш ҳақи, пенсиялар, стипендияларни муттасил ошириб бориш;

• инфляция даражасини пасайтириш, солиқ юкини камайтириш;

• ижтимоий инфратузилмаларни ривожлантириш;

• аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш тадбирларининг аниқ ва мақсадли йўналтирилганлиги, улар турли тоифалари, айниқса кам таъминланган оилаларга алоҳида ёндашиш, ижтимоий муҳофаза қилиш янги тизимини шакллантириш ва такомиллаштириш.

Мазкур ижтимоий сиёсат мамлакатда ислоҳотларнинг мураккаб, ўтиш босқичида аҳоли турмуш даражаси кескин пасайиб кетишнинг олдини олиш имконини берди, жамиятда осойишталик ва барқарорликни сақлашга хизмат қилди. Шу билан бир қаторда аҳолида бозор иқтисодиёти шароитларига кўникма ҳосил қилинди. Мамлакат фуқароларида иқтисодий фаоллик кучайди, кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик, хизмат кўрсатиш ва сервис соҳаси жадал ривожланмоқда. Бу инсон манфаатларини янада кенгроқ рўёбга чиқариш учун янги имкониятлар яратмоқда.

Ўзбекистонда ижтимоий соҳани ривожлантириш, аҳолининг даромадлари ва турмуш даражасини муттасил ошириб бориш давлат ижтимоий-иқтисодий сиёсатининг устувор йўналишидир. Йигирма йиллик мустақил тараққиёт мобайнида мамлакатда ялпи ички маҳсулотнинг ўсиши 3,5 баробарни, аҳоли жон бошига ҳисоблаганда эса 2,5 баробар, ўртача иш ҳақи 16 баробар, аҳолининг реал даромадлари эса 3,8 баробарга ортди. Аҳолини ижтимоий ҳимоя қилиш учун йўналтирилган давлат харажатлари 5 баробарга кўпайди. Мамлакатининг 2012 йил учун тасдиқланган Давлат бюджети жами харажатларининг 60,0 % дан ортиғини социал соҳа ва аҳолини ижтимоий қўллаб-қувватлашга йўналтириш

кўзда тутилган.

2011 йилнинг ўзида мамлакатда иш ҳақи 20,2% га, бюджет ташкилотлари ходимларининг иш ҳақи, пенсиялар, нафақа ва стипендиялар миқдори эса 26,5 % га ўсди. Аҳолининг реал даромадлари йил мобайнида 23,1 % га ортди. Энг эътиборлиси, аҳоли жами даромадларининг 47,0 % тадбиркорлик фаолиятидан олинмоқда.

Шу билан бирга республикада мустақил тараққиётнинг дастлабки йилларидан бошлаб ижтимоий адолат тамойилларини мустаҳкамлаш, аҳолининг даромадлари ва турмуш шароитида кескин тафовут бўлишига йўл қўймасликка катта эътибор қаратилмоқда.

2000-2011 йилларда Ўзбекистонда аҳоли даромадлари ҳажми 8,1 баробар ортган бир пайтда, иш ҳақи, ижтимоий кўмакка мухтож тоифаларнинг даромадлари миқдорини жадал ошириш, уларни қўллаб-қувватлаш ва солиқ имтиёзлари бериш ҳисобидан аҳолининг энг паст ва энг юқори даромадга эга бўлган гуруҳлари ўртасидаги тафовут, бошқача қилиб айтганда, даромадлардаги фарқ коэффициенти 21,1 баробардан 8,3 баробарга қисқарди. Мустақил Давлатлар Ҳамдўстлиги мамлакатлари ва бир қатор иқтисодий ривожланган давлатлар ўртасида бу коэффициент энг паст кўрсаткичлардан бири ҳисобланади.

Шу билан бирга иш ҳаки ва пенсияларнинг харид қобилияти изчил ва барқарор ўсиши аҳолининг ҳаёт даражаси ва сифати ортиб боришининг асосий омили бўлмоқда. Агар 1991 йилда энг кам иш ҳақига Халқаро Меҳнат Ташкилоти ва Жаҳон соғлиқни сақлаш ташкилотининг тавсияларига қатъий мувофиқ тарзда ҳисоблаб чиқилган истеъмол савати қийматининг фақат
8,0 % ни ташкил этадиган товар ва хизматларни харид қилиш мумкин бўлган бўлса, 2011 йилда бу кўрсаткич истеъмол саватининг 120,0 % ни ташкил этди ёки 15 баробар ўсди, энг кам пенсиянинг харид қобилияти эса 9 карра ошди.

Аҳолининг турмуш даражаси ва сифатининг ортиши фуқароларнинг пул жамғармалари муттасил ортиб бораётганлигида ҳам ўз тасдиғини топмоқда. 2012 йилнинг 1 январь ҳолатига мамлакат тижорат банкларидаги жисмоний шахслар – резидентларнинг сўм ва валюта ҳисобварақларидаги омонатлари ҳажми 3276,6 млрд.сўмни ташкил қилди ва 2011 йил бошига нисбатан 30,1 % га (758,9 млрд.сўм) кўпайди.

2012 йилнинг 1 январь ҳолатига жисмоний шахсларнинг валюта ҳисобваракларидаги жамғармаларининг сўмдаги эквиваленти 567,3 млрд.сўмни ташкил қилди (жами омонатлар ҳажмининг 17,3 %) ва 33,0 % га кўпайди.

Аҳолининг реал даромадлари инфляция даражасига ҳам боғлиқдир. Инфляция мураккаб ижтимоий-иқтисодий ҳодиса ҳисобланиб, бозор хўжалигининг турли соҳаларида такрор ишлаб чиқаришдаги номутаносибликлар оқибатида келиб чиқади[1]. Инфляция, энг аввало, мамлакат бўйича умумий нарх-наво даражасининг ошиши – узоқ вақт давомида бозорларда товарларга талабнинг таклифдан ошиб кетиши сабабли пайдо бўлади. Яъни у ялпи талаб билан ялпи таклиф ўртасидаги номутаносибликни англатади.

Нарх-наво даражаси ўсиши суръатларига кўра инфляциянинг қуйидаги турлари ажратилади:

• судралувчи инфляция. Унда нарх-наво ўсиш суръатлари 10.0 % гача бўлади. Бу ҳолда аҳоли турмуш даражасига салбий таъсир у қадар кескин сезилмайди;

• сакровчи инфляция. Унинг даражаси йилига 300,0-500,0 % гача етиши мумкин. Бундай ҳолда аҳоли турмуш даражаси кескин пасайиб кетади;

• гиперинфляция. Бу ойлик инфляция даражаси 50,0 %, йиллик эса – 10000,0 % даражасини англатади. Гиперинфляция иқтисодиётни батамом издан чиқаради, истеъмолчилар қиймати ниҳоятда пасайиб кетган пулларидан қандай қилиб бўлса ҳам қутулиб, уларни товарларга алмаштириш ҳаракатида бозорларни шип-шийдон қилади.

Ўзбекистонда инфляцияни жиловлаш бюджет камомадига йўл қўймаслик ҳамда пул массаси ҳажмини чегаралаб туришга асосланган. 2005 йилдан бошлаб мамлакатда давлат бюджети билан бажарилмоқда. Инфляция даражаси ҳам белгиланган параметрларда бўлмоқда.

Аҳоли пул даромадларининг ортиши мажбурий тўловлар ва бадалларга ажратмалар салмоғининг камайиши, энг аввало, мамлакатда солиқлар миқдорини муттасил камайтириш сиёсати амалга ошириб борилаётганлигининг самарасидир. Иқтисодиётда солиқлар моҳияти давлат томонидан ялпи ички маҳсулот муайян қисмини жамият фойдасига олинишидан иборатдир.

---

[1] Давлатнинг макроиқтисодий сиёсати: ўқув қўлланма. - Т.: «Академия», 2007. -61- б.

Солиқлар қайта тақсимлаш муносабатларининг фаол иштирокчиси сифатида капитал жамғарилишини кучайтириш ёки камайтириш, аҳолининг тўловларга қодирлигини кенгайтириш ёки камайтириш орқали такрор ишлаб чиқаришнинг ўсиш суръатларини рағбатлантиради ёки пасайтиради[1]. Замонавий солиққа тортиш тизимида солиқларнинг қуйидаги функциялари фарқланади:

•фискал. Бу функция давлат молиявий маблағларини, шу жумладан умумдавлат мақсадли дастурларини амалга ошириш учун маблағларни шакллантириш мақсадига қаратилган;

• тақсимот. Давлат ялпи ички маҳсулотнинг бир қисмини солиққа тортиш билан ўз тасарруфида қолдиради ва қайта тақсимлайди. Бу функция, шунингдек, умумий даромадни аҳоли турли қатламлари ўртасида қайта тақсимлашдан иборат ижтимоий вазифани ҳам бажаради;

• назорат. Солиқлар орқали давлат хўжалик юритувчи субъектлар молиявий-хўжалик фаолиятини ҳамда аҳоли даромадлари ва харажатларининг манбалари устидан назоратни амалга оширади;

• рағбатлантириш. Солиқлар ёрдамида ишлаб чиқариш, хўжалик фаолияти, тадбиркорлик рағбатлантирилиши ёки, аксинча, чеклаб қўйилиши мумкин[2].

Ўзбекистон Республикасида солиқ тизимида амалга оширилаётган ислоҳотлар ишлаб чиқариш, хўжалик фаолияти, айниқса кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликни жадал ривожлантириш имкониятларини кенгайтириш билан давлат ва маҳаллий бюджетларни маблағ билан таъминлаш вазифаларини уйғунлаштиришга қаратилган. 2008 йил 1 январдан кучга кирган Ўзбекистон Республикасининг янги Солиқ кодекси худди шу мақсадларга йўналтирилган. Буни Солиқ кодексига мувофиқ жисмоний шахслардан олинадиган даромад солиғи қуйидагича белгиланганлиги яққол исботлаб турибди. Унга кўра 2012 йил 1 январдан жисмоний шахслардан олинадиган даромад солиғи:

• энг кам иш ҳақининг 5 бараваригача – 9,0%;

• энг кам иш ҳақининг 10 бараваригача – 16,0%;

• энг кам иш ҳақининг 10 баравари ва ундан юқори – 22,0% [3].

---

[1] Яхёев Қ.А. Солиққа тортиш назарияси ва амалиёти. –Т.: «Фан ва технологиялар» нашриёти, 2003. -13- б.

[2] Маликов Т.С. Солиқлар ва солиққа тортишнинг долзарб масалалари. –Т.: «Академия» 2002. -53- б.

[3] Ўзбекистон Республикаси Президентининг Қарори. ПҚ-1675. 30.12.2011 // http: // www.lex.uz.

Изчиллик билан амалга оширилаётган, биринчи навбатда, солиқ юкини камайтиришга қаратилган оқилона солиқ сиёсати иқтисодиётдаги таркибий ўзгаришларга, хўжалик юритувчи субъектларнинг ишбилармонлик фаоллиги ва молиявий барқарорлигини юксалтиришга хизмат қилмоқда.

Хусусан, 2011 йилда солиқ юки, 1991 йил билан солиштирганда, ялпи ички маҳсулотга нисбатан қарийб 2 баробар камайиб, 41,2 % дан 22 % гача тушганини қайд этиш зарур.

2011 йилда микрофирма ва кичик корхоналар учун ягона солиқ тўлови ставкасининг 7,0 % дан 6,0 % гача камайтирилиши хўжалик юритувчи субъектлар инвестиция фаолиятининг кенгайишига хизмат қилди. Бунинг натижасида бўшаб қолган қарийб 80,3 млрд. сўм маблағни, биринчи навбатда ишлаб чиқаришни технологик янгилаш ва замонавий техникани жорий этишга йўналтириш имкони пайдо бўлди. Бу ягона солиқ тўлови ставкаси 6 % дан 5 % гача туширилиши ҳам режалаштирилмоқда.

Шу билан бирга, жисмоний шахслардан олинадиган даромад солиғининг энг паст ставкаси 10,0 % дан 9,0 % гача пасайтирилгани, энг аввало, кам иш ҳақи тўланадиган ишловчилар тоифаси даромадларининг кўпайишига сезиларли равишда ижобий таъсир кўрсатди.

Аҳолининг, айниқса, қишлоқ аҳолисининг турмуш даражаси ва сифатини оширишда қишлоқ жойларида хусусий уй-жойларни қуриш бўйича кенг кўламли дастурнинг амалга оширилаётганлиги катта аҳамиятга эга бўлмоқда. Бу дастур бошланганидан буён 15 мингдан зиёд оила ҳар томонлама қулай янги уй-жойга эга бўлди.

Фақат 2011 йилнинг ўзида намунавий лойиҳалар асосида умумий майдони 1,1 млн. квадрат метрга тенг бўлган 7400 та хусусий уй-жой қуриб битказилди. Бу мақсад учун 576,0 млрд. сўмдан ортиқ инвестициялар йўналтирилди, уларнинг 63,0 % дан зиёдини марказлаштирилган манбалар ва "Қишлоқ қурилиш банк" маблағлари ташкил этади.

Умуман, қишлоқ жойларида уй-жой қурилишини ривожлантиришнинг 2015 йилгача мўлжалланган дастурини амалга ошириш ишларига 2,2 млрд. АҚШ доллари қийматидаги маблағ йўналтириш кўзда тутилмоқда.

Шу билан бирга бюджет маблағлари ҳисобидан турар-жой посёлкаларини қуриш бўйича олдиндан тасдиқланган комплекс режаларга мувофиқ 425 километрдан зиёд водопровод тармоғи,

қарийб 260 километр электр линиялари, 375 километр газ тармоқлари ва 306 километр ички йўллар қурилиши режалаштирилган.

Ижтимоий инфратузилма объектларини барпо этиш ҳисобидан комплекс қурилиш жойларида 26 та қишлоқ врачлик пункти, 10 та умумтаълим мактаби ва 680 тадан зиёд хизмат кўрсатиш ва сервис объекти фойдаланишга топширилади.

Аҳолининг турмуш даражаси ва сифати жамият аъзолари саломатлиги, умр кўриш давомийлиги каби умумэътироф этилган халқар мезонлар билан ҳам ўлчанади. Ўзбекистонда мустақил ривожланиш йилларида соғлиқни сақлаш тизимини ривожлантириш ва янгилаш имконини бераётган мустаҳкам пойдевор яратилди.

Биринчидан, энг юқори талаблар ва халқаро стандартларга жавоб берадиган ихтисослаштирилган вилоят шифохоналари ва уларнинг шаҳар ҳамда туманлардаги бўлимлари, тез тиббий ёрдам хизматларидан иборат аҳолига бепул, юқори малакали шошилинч тиббий ёрдам кўрсатиш бўйича мутлақо янги ва ноёб ягона тизим шакллантирилди. Республика шошилинч тиббий ёрдам илмий маркази уларга раҳбарлик ва фаолиятини мувофиқлаштириш ишларини амалга оширмоқда.

Иккинчидан, мамлакатда ташкил этилган 3200 дан зиёд қишлоқ врачлик пунктлари одамлар саломатлигини муҳофаза қилиш тизимини ислоҳ этиш ва унинг қуйи бўғинини кучайтиришда ғоят муҳим роль ўйнамоқда. Бунда гап замонавий тиббиёт техникаси билан жиҳозланган ва умумий амалиёт шифокорлари биринчи тиббий ёрдам кўрсатаётган пунктлар ҳақида бормоқда.

Учинчидан, туман ва вилоят даражасидаги соғлиқни сақлаш муассасалари тармоғи мақбуллаштирилди, замонавий асбоб-ускуналар билан жиҳозланган ва кадрлар билан таъминланган ихчам туман тиббиёт бирлашмалари, вилоят кўп тармоқли шифохоналари ҳамда поликлиникалари ташкил этилди.

Тўртинчидан, илмий мактаблар негизида 10 та республика ихтисослаштирилган илмий-амалий тиббий марказлар – кардиология ва кардиожарроҳлик, акушерлик ва гинекология, урология, офталмология, пулманология ва фтизиатрия, эндокринология каби йўналишларда фаолият кўрсатмоқда. Уларда малакали, юқори даражада касб тайёргарлигига эга кадрлар

замонавий асбоб-ускуналар ёрдамида сифатли тиббий хизмат кўрсатмоқда.

Ўзбекистоннинг барча вилоятларида она ва бола перинатал ҳамда скрининг марказлари фаолият кўрсатмоқда. Қишлоқ жойларида барча ҳомиладор аёллар давлат бюджети маблағлари ҳисобидан соғлом наслни шакллантириш учун зарур поливитаминлар билан таъминланмоқда.

Махсус давлат дастури доирасида замонавий она ва бола скрининг марказлари тармоғининг ташкил этилади. Улар ишга тушган 2000 йилдан буён мамлакатимизда ирсий ва туғма нуқсонли болалар туғилиши 1,7 баробардан зиёд камайди.

Мамлакатда икки ёшгача бўлган барча болалар бепул эмланмоқда, бу, ўз навбатида, дифтерия, қокшол, полиомиелит каби касалликларга бутунлай барҳам бериш имкониятини яратди. 14 ёшгача бўлган болаларнинг деярли 100,0 % йилига икки марта, туғиш ёшидаги аёллар эса ҳар йили тиббий кўрикдан ўтказилмоқда.

Мамлакатда комплекс чора-тадбирларнинг амалга оширилиши натижасида ўтган 20 йил давомида оналар ва гўдаклар ўлими уч баробардан кўпроқ камайди. Ўзбекистон 2011 йилда "Болаларни асрайлик" халқаро ташкилоти томонидан тузилган 161 мамлакатдан иборат жаҳон рейтингида ўсиб келаётган ёш авлод саломатлиги ҳақида энг кўп ғамхўрлик кўрсатилаётган давлатлар орасида 9 ўринни эгаллади.

2011 йил охирида Тошкентда ўтказилган "Ўзбекистонда она ва бола саломатлигини муҳофаза қилишнинг миллий модели: "Соғлом она – соғлом бола" мавзуидаги халқаро симпозиумда Жаҳон соғлиқни сақлаш ташкилоти, ЮНИСЕФ ва бошқа нуфузли халқаро ташкилотлар вакиллари томонидан алоҳида таъкидланганидек, республикада одамлар саломатлигини муҳофаза қилишга қаратилаётган улкан эътибор, авваламбор, бу соҳани ривожлантиришга йўналтирилаётган инвестициялар ва маблағларда ўзининг аниқ исботини топмоқда. Давлат бюджетида соғлиқни сақлаш соҳасига сарфланаётган харажатлар улуши 15,7 % ни, ялпи маҳсулотга нисбатан эса 4,1 % ни ташкил этади.

Соғлиқни сақлаш тизимининг моддий-техник базасини мустаҳкамлаш, уни замонавий асбоб-ускуналар ва тиббий техника билан қайта жиҳозлашга ўтган даврда 700,0 млн. АҚШ долларидан

зиёд имтиёзли кредитлар, донорларнинг грант маблағлари жалб этилди.

Жаҳон молиявий-иқтисодий инқирози давом этаётганига қарамай, Ўзбекистонда 2009-2011 йилларда соғлиқни сақлаш соҳасини молиялаш ҳажми 2,5 баробар кўпайди.

1991 йилдан буён ўтган даврда Ўзбекистонда одамларнинг ўртача умр кўриши 67 ёшдан 73 ёшгача, аёлларнинг умр кўриши эса 75 ёшгача узайди.

Ўзбекистонда аҳолининг қарийб 35,0 % ни 16 ёшгача бўлган болалар, 62,0 % дан зиёдини эса 30 ёшгача бўлган ёшлар ташкил этади. Шунинг учун Кадрлар тайёрлаш миллий дастури деб ном олган Таълим соҳасини ислоҳ қилиш дастури мамлакатда янги жамият қуришнинг босқичма-босқич ва тадрижий ривожланиш принципига асосланган иқтисодий ва сиёсий ислоҳотларнинг "ўзбек модели" – мустақил давлат тараққиёт йўлининг ажралмас таркибий қисмига айланди.

Қабул қилинган дастурга мувофиқ, мамлакатда 9+3 схемаси бўйича 12 йиллик умумий мажбурий бепул таълим тизими жорий этилди. Амалга оширилаётган бу моделнинг принципиал хусусияти умумтаълим мактабидаги 9 йиллик ўқишдан сўнг ўқувчилар кейинги 3 йил давомида ихтисослаштирилган касб-ҳунар коллежлари ва академик лицейларда таҳсил олиб, уларнинг ҳар бири умумтаълим фанлари билан бирга меҳнат бозорида талаб қилинадиган 2-3 та мутахассислик бўйича касб-ҳунарларни ҳам эгаллайди.

Таълим тизимини тубдан янгилаш ва ислоҳ этиш бўйича миқёси ва кўламига кўра улкан ишлар амалга оширилди. Қарийб 9,5 минг ёки мактабларнинг деярли барчаси янгидан қурилди, капитал реконструкция қилинди ва замонавий ўқув-лаборатория асбоб-ускуналари билан таъминланди. Ўқув жараёнини сифат ва методик жиҳатдан бутунлай янгилаш бўйича улкан чора-тадбирлар амалга оширилди.

Шу билим бирга таълим муассасаларининг туб жиҳатдан янги турлари - 1500 дан ортиқ касб-ҳунар коллежи ва академик лицей барпо этилди.

Таълим жараёнини ислоҳ этиш ва меҳнат бозорида талаб қилинадиган юқори малакали кадрлар тайёрлашда олий ўқув юртлари муҳим ўрин эгалламоқда. Мустақиллик йилларида уларнинг сони икки баробар ортди ва бугунги кунда мамлакатдаги

59 та университет ва олий ўқув юртида 230 мингдан зиёд талаба таълим олмоқда.

Ўзбекистонда Вестминстер университети, Сингапур менежментни ривожлантириш институти, Турин политехника университети, Россия нефть ва газ университети, Москва давлат университети, Г.В.Плеханов номидаги Россия иқтисодиёт университети каби Европа ва Осиёнинг юксак халқаро обрў-эътиборга эга бўлган етакчи олий ўқув юртларининг филиаллари ташкил этилди ва муваффақиятли фаолият кўрсатмоқда.

Республикада таълим соҳасини ривожлантириш ва ислоҳ этишга йўналтирилаётган йиллик харажатлар ялпи ички маҳсулотнинг 10,0-12,0 % ни ташкил этаётгани ва бу тизимнинг Давлат бюджети харажатларидаги улуши 35,0 % дан ортиқ эканлиги мазкур соҳага қаратилаётган улкан эътиборнинг яққол тасдиғи ҳисобланади.

Бу халқаро миқёсида – 2012 йил бошида Тошкентда бўлиб ўтган "Юксак билимли ва интеллектуал ривожланган авлодни тарбиялаш – мамлакатни барқарор тараққий эттириш ва модернизация қилишнинг энг муҳим шарти" мавзусидаги халқаро конференция қатнашчилари томонидан ҳам эътироф этилди.

## Қисқача хулосалар

*Аҳолининг фаровонлик даражасини ифодалашда* «турмуш даражаси», «халқ фаровонлиги», «турмуш фаолияти хавфсизлиги», «турмуш тарзи», «меҳнат фаолияти сифатида», «турмуш сифати» каби турли тушунчалар қўлланилади. Баъзан 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.

Аҳоли даромадлари – аҳоли ёки оила аъзолари томонидан маълум давр ичида олинган ёки ишлаб топилган пул ёки натура

шаклидаги маблағлар йиғиндисидир. Аҳолининг талаб эҳтиёжлар даражаси таркибий даромадлар ва миқдорларига бевосита боғлиқдир. Шу билан бирга аҳоли даромадларининг манбаи ва таркиби, шаклланиши давлатнинг ижтимоий-иқтисодий сиёсати, мулкчилик шакллари, иқтисодий ўсиш суръатлари, мехнат муносабатлари каби кўпгина омиллар билан белгиланади.

Истеъмол савати – инсоннинг саломатлигини сақлаш ва унинг ҳаёт-фаолиятини таъминлаш учун зарур озиқ-овқат маҳсулотлари, ноозиқ-овқат товарлари ва хизматларининг минимал тўпламидир.

Ўзбекистонда амалга оширилаётган кенг кўламли ислоҳотлар – макроиқтисодий барқарорлик, ишлаб чиқаришнинг изчил ва мутаносиб ўсиш суръатларини таъминлаш, иқтисодиётнинг етакчи тармоқларини модернизация қилиш ва янгилаш, қишлоқ хўжалиги, кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик, сервис ва хизмат кўрсатиш соҳаларини жадал суръатларда ривожлантириш, жалб этилаётган инвестицияларни кўпайтириш ҳисобидан таркибий ўзгаришларни қатъий давом эттиришнинг пировард мақсади аҳоли турмуш даражасини оширишга йўналтирилган.

### Назорат ва муҳокама учун саволлар

1. Турмуш даражаси деганда нималар тушунилади?
2. Турмуш даражаси кўрсаткичларининг асосийларини айтиб беринг. Иқтисодий ва ижтимоий кўрсаткичларнинг роли қандай?
3. Турмуш даражасини оширишда омиллар қандай ўрин тутади?
4. Ўзбекистондаги, ривожланган ва ривожланаётган давлатлардаги турмуш даражасини қандай баҳолайсиз?
5. Ўзбекистонда турмуш даражасини оширишнинг қайси йўлини танлангани маъқул? Ўз фикрингизни асосланг.
6. Аҳоли даромадлари деганда нималар тушунилади ва унинг қандай турлари мавжуд?
7. Даромадларнинг энг муҳим манбалари нималардан иборат?
8. Оила бюжети ва унинг таркибий қисми нималардан ташкил топган?
9. Истеъмол бюжети қандай кўрсаткичларга эга?
10. Яшаш минимуми ва истеъмол саватчаси нимани билдиради?

## Адабиётлар


1. И.А.Каримов. Барча режа ва дастурларимиз Ватанимиз тараққиётини юксалтириш, халкимиз фаровонлигини оширишга хизмат қилади: 2010 йилда мамалакатимизни ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш якунлари ва 2011 йилга мўлжалланган энг муҳим устувор йўналишларга бағишланган Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг мажлисидаги маърузаси. – Т.: «Ўзбекистон», 2011. – 48 бет.

2. Ўзбекистон Республикаси Президенти Ислом Каримовнинг "Жаҳон молиявий-иқтисодий инкирози, Ўзбекистон шароитида уни бартараф этишнинг йўллари ва чоралари" номли асарини ўрганиш бўйича ўқув кўлланма. – Т.: «Иқтисодиёт», 2009.-б.

3. Q.Abdurahmonov , N.T.Shoyusupova , X.Abduramanov. Aholining ish bilan bandligi: o`quv-qo'llanma.-T.: TDIU, 2011.-230 б.

4. X.Abduramanov.Mehnat resurslari safarbarligi. o`quv-qo'llanma. -T.: TDIU, 2011.-193 б.

5. Q.Abdurahmonov, X.Abduramanov. Demografiya: o`quv-qo'llanma.-T.: TDIU, 2011.

6. Абдураҳмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. Дарслик. – Т.: «Меҳнат», 2009.

7. Дагбаева С.Д. Уровень жизни населения: пути решения проблемы бедности. – Улан-Удэ, ВСГТУ, 2008. С.

8. Жеребин В.М., Романов А.Н. Уровень жизни населения: основные категории, характеристики и методы оценки. – М.: «Экзамен», 2009.-С.

9. Зокирова Н.Қ., Абдураҳмонов О.Қ. Инкироз: оқибатлар, бартараф этиш, меҳнат муаммолари ва янги марраларга чиқиш. – Т.: «Фан ва технология», 2009.-б.

10. Методические рекомендации по расчетам прожиточного минимума по регионам Российской Федерации. – М.: ФТиСО, 2008.-С.

11. Политика доходов и заработной платы: учебник /И.М. Алиев, Н.А. Горелов. – Ростов н/Д: Феникс, 2008.-С.

12. http: // www.gov.uz – Ўзбекистон Республикасининг давлат портали.

13. http: //www.mineconomu.uz – Ўзбекистон Республикаси Иқтисодиёт вазирлигининг расмий сайти

14. http: // www.edu.uz – Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлигининг расмий сайти

15. http: // www.mexnat.uz – Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий ҳимоя қилиш вазирлигининг расмий сайти.

16. http: // www.stat.uz – Ўзбекистон Республикаси Давлат статистика қўмитасининг расмий сайти

17. http: // www.lex.uz – Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги конунчилик ҳужжатларининг сайти

18. http: // www.eLibrary.ru – илмий электрон кутубхона сайти

19. http: // www.edu.uz – Ўзбекистон таълим сайти

20.http: // www ula.uzsci.net – Ўзбекистон Республикаси кутубхоналар ассоциациясининг сайти

21. http: // www.e-ilm.uz – масофадан туриб ўқитиш тизимининг сайти

22. http: // www.uzsci.net – илмий–таълим тармоғи

# *XIV боб.* МЕҲНАТ СОҲАСИДА ИЖТИМОИЙ КАФОЛАТЛАР ТИЗИМИ

## 14.1. Аҳолини ижтимоий ҳимоя қилиш тизими ва унинг меҳнат соҳасидаги механизмлари

Ижтимоий ҳимоя қилиш тизими аҳоли манфаатларининг ҳаётий муҳим соҳаси ҳисобланади. Ижтимоий муҳофазага муҳтож аҳолини кафолатли ҳимоя қилиш энг муҳим сиёсий ва ижтимоий-иқтисодий вазифадир. Умуман, мамлакат ижтимоий ҳимоя тизимининг сифат ва миқдор кўрсаткичлари жамият ижтимоий-иқтисодий ривожланишининг даражасидан далолат беради.

*"Ижтимоий ҳимоя"* атамаси биринчи марта 1935 йилда АҚШнинг "Ижтимоий хавфсизлик бўйича қонун" деб номланган ҳуқуқий ҳужжатида қўлланилган. Мазкур қонунга кўра, мамлакат ҳар бир фуқаросининг ишсизлик ёки даромадни йўқотиш, шунингдек, унинг кескин камайиб кетиши (касаллик туфайли, фарзанд туғилиши натижасида, ишлаб чиқариш жароҳати оқибатида, ногиронлик сабабли) боис иқтисодий ва ижтимоий неъматлардан маҳрум бўлишдан ҳимоя қилувчи чора-тадбирлар тизими ижтимоий ҳимоя деб эътироф этилган. Бундан кейин бу атама Янги Зеландиянинг 1938 йилда қонун ҳужжатида қўлланилган.

"Аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш" тушунчасининг иқтисодий мазмунини аниқлашда Халқаро Меҳнат Ташкилоти ва Халқаро меҳнат бюроси (ХМБ) экспертларининг алоҳида нуқтаи назари мавжуд. Улар ижтимоий ҳимоя масаласига икки томонлама ёндашади. Яъни кенг маънодаги ижтимоий ҳимоя - инсон ҳаёти ва фаолиятининг деярли барча соҳаларини қамраб олувчи (ижтимоий ҳимоя предмети) ва тор маънодаги ижтимоий ҳимоя - ижтимоий суғурта ва ижтимоий ёрдам (ижтимоий ҳимоя механизми сифатида). Бу ўринда ижтимоий ҳимоянинг бу икки тури ўртасида жиддий фарқ йўқлигини ҳам кўрсатиш лозим.

Юқоридагилардан *аҳолининг ижтимоий ҳимояси – бу давлат томонидан аҳолининг муносиб турмушини, яъни жамият ривожининг замонавий босқичидаги стандартларига мос бўлган*

*моддий таъминотни ва инсоннинг эркин ривожланишини таъминлаш мақсадида давлат томонидан кафолатланадиган ва амалга ошириладиган ҳуқуқий, ижтимоий-иқтисодий ва ташкилий тавсифдаги чора-тадбирлар мажмуаси* эканлиги тўғрисида хулоса чиқариш мумкин.

Аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш аҳолининг эҳтиёжманд қатламларига пенсия, нафақа, имтиёзлар, моддий ёрдам бериш, хизматлар кўрсатиш орқали амалга оширилади.

Аҳолининг ижтимоий муҳофазага эҳтиёжманд субъектларига қуйидаги гуруҳлар киради:

• *пенсионерлар.* Аҳолининг бу гуруҳи пул таъминоти ҳуқуқига эга фуқаролар бўлиб, уларнинг ушбу ҳуқуқи тегишли қонунчилик хужжатлари асосида амалга оширилади. Муайян ёшга (эркаклар 60 ёш, аёллар 55 ёш, аёлларга нисбатан айрим ҳоллар бундан истисно) етган фуқаролар пенсияга чиқиш ҳуқуқига эга.

Ногиронликнинг тегишли гуруҳи белгиланган шахслар, оила боқувчисини қарамоғидаги меҳнатга қобилиятсиз оила аъзолари, шунингдек, боқувчисидан ажраган болалар (14 ёшгача бўлган болалар) парвариши билан машғул шахслар, узоқ вақт муайян касбий фаолиятни бажариб келган ходимларнинг айрим тоифаси; ички ишлар идораларида ҳарбий хизматни ўтаганлар, уларнинг оилалари аъзолари ҳам аҳолининг пенсия таъминоти ҳуқуқига эга тоифасига киради.

Шу билан бирга аҳолининг бу тоифасига корхона, муассаса, ташкилотда ишлаётган пенсия олувчи фуқаролар ҳам киради. Ишлаётган пенсионерларга кексалик бўйича пенсия 50,0 % миқдорида тўланади;

• *ногиронлар.* Аҳолининг бу тоифасига жисмоний ёки ақлий нуқсонлари борлиги, турмуш фаолияти чекланганлиги муносабати билан ижтимоий ёрдам ва ҳимояга мухтож бўлган шахслар киради. Бу тоифадаги шахслар ҳаёт фаолиятини чеклашга олиб келган ва ижтимоий ҳимояга мухтож қилиб қўйган жароҳат ёки нуқсонлар, касалликлар бўйича аниқланади.

Организм функциясининг бузилиш даражасига боғлиқ ҳолда ва ҳаёт фаолияти чекланганлигига кўра биринчи ва иккинчи гуруҳ ногиронлиги белгиланади. Ногирон болалар жисмоний ёки ақлий, сезги нуқсонлари борлиги туфайли турмуш фаолияти чекланганлиги муносабати билан ижтимоий ёрдам ва ҳимояга мухтож 18 ёшгача бўлган шахслардир. 16 ёшгача бўлган болаларни

ногирон деб топиш тиббий-маслаҳат комиссиялари томонидан, 16 ёшдан 18 ёшгача эса – тиббий-меҳнат эксперт комиссиялари томонидан белгиланган тартибда амалга оширилади;

• *кам таъминланган оилалар.* Улар даромадлари тирикчилик энг кам миқдоридан юқори бўлмаган оилалардир. Кам таъминланганлик (камбағаллик) чегараси мутахассислар томонидан меъёрий истеъмол саватчаси миқдоридан келиб чиқиб белгиланади. Ҳозирги вақтда янги ижтимоий-иқтисодий тизимга ўтилиши муносабати билан бу чегарани белгилаш анча мураккаб масала ҳисобланади. Кам таъминланган оилаларга кўп болали, боқувчисини йўқотган, нафақахўр оилалар киради;

*ишсизлар.* Аҳолининг бу тоифасига ишсиз ва даромад топиш манбаи бўлмаган меҳнатга лаёқатли фуқаролар киради. Бу тоифадаги фуқаролар аҳолининг иш билан бандлиги хизматида ишсиз сифатида белгиланган тартибда рўйхатдан ўтишлари талаб қилинади.

Аҳолининг ижтимоий муҳофазага эҳтиёжманд субъектларига қуйидагилар ҳам киради:

• ҳомиладор ва ёш болаларга қараш билан бандлиги туфайли ишламаётган аёллар;

• касаллик туфайли вақтинча ишламаётган фуқаролар;

• ўқувчи ёшлар;

• меҳнатга лаёқатсиз шахсларнинг парвариши билан банд бўлган, ишламаётган, меҳнатга лаёқатли фуқаролар ҳам киради.

Жаҳон тажрибаси ижтимоий ҳимоя тизимининг тўртта асосий таркибий қисмини ажратиб кўрсатиш имконини беради:

1. Меҳнатга лаёқатли бўлмаганлиги, иш жойи, даромад манбалари мавжуд эмасалиги сабабли ўзини – ўзи мустақил равишда моддий жиҳатдан таъминлашга қодир бўлмаган шахсларни ижтимоий муҳофаза қилиш.

2. Давлат ижтимоий ва пенсия таъминоти. Бу иқтисодий фаол аҳолининг иш жойини йўқотиш ёки пенсия ёшига етиши билан даромаддан маҳрум бўлиш хавфидан ижтимоий ҳимоя қилиш тизими бўлиб, мажбурий ижтимоий суғурталаш шаклида амалга оширилади.

3. Иҳтиёрий қўшимча (касбий) суғурталаш. Бу алоҳида тармоқлар ва корхоналар доирасида узоқ муддатли жамоа битимлари асосида амалга оширилади.

4. Фуқароларнинг иҳтиёрий равишда ўзини-ўзи шахсий

суғурталаши.

*Меҳнат соҳасидаги ижтимоий ҳимоя* халқаро ҳамжамиятда тан олинган ва давлат томонидан кафолатланадиган ходимнинг муносиб ҳаёт кечириши учун етарли физиологик, ижтимоий ва маънавий эҳтиёжларини қондириш имкониятидир.

Халқаро Меҳнат Ташкилоти 117-конвенциясининг 25-моддасида ходим ўзининг ҳамда оиласи аъзоларининг саломатлиги ва турмуши учун зарур эҳтиёжини қондиришга ҳақлидир, яъни у озиқ-овқат, кийим-кечак, турар-жой, тиббий хизмат ва ҳоказолар билан таъминланиш имкониятига эга бўлиши лозим. Шунингдек, у ўзига боғлиқ бўлмаган сабабларга кўра, ўзини ва оиласини таъминлай олмай қолса, ишсиз ёки ногирон бўлса ҳам ижтимоий таъминланиш ҳуқуқига эга.

Ёлланиб ишлайдиган ишчи касаллик, бахтсиз ҳодиса, кексалик ёки унинг меҳнатига талаб камайиши сабабли меҳнатга лаёқатлилигини йўқотса (вақтинчалик ёки мунтазам равишда), унда моддий таъминланиш муаммоси юзага келади. Шу сабабли бозор иқтисодиётида ижтимоий ҳимоя жамиятнинг хўжалик фаолияти ва ижтимоий ҳаётнинг таркибий қисмига айланган. Бу тизимнинг ташкилий-ҳуқуқий шакллари эса меҳнат жараёни ва ходим қобилиятининг такрор хосил қилиниши узлуксизлигини таъминлашга қаратилган бўлиши керак.

Меҳнат соҳасида ходимларни ижтимоий муҳофаза қилиш тизими қуйдагидагилардан ташкил топган:

а) меҳнат ва фуқаролик қонунчилиги меъёрлари. Улар ходимларни ишга қабул қилиш ва ишдан бўшатиш, иш вақти, дам олиш вақти, меҳнатга ҳақ тўлаш, аёллар ва ёшлар меҳнатини муҳофаза этиш умумий тартибини белгилаб беради;

б) ходимларни ижтимоий муҳофаза қилиш механизмлари. Улар ижтимоий-иқтисодий ҳамда моддий механизмлардан иборат бўлиб, ходимларни ижтимоий муҳофаза қилиш функциялари ва турларини, шунингдек, ходимлар ҳамда иш берувчилар манфаатларининг мутаносиблигини таъминлашга даъват этилган жамоа ва меҳнат шартномларидан иборатдир;

в) юридик мақоми ҳамда иқтисодий имкониятларидан келиб чиққан ҳолда аниқ мақсадли функцияларни бажарадиган ижтимой муҳофаза қилиш муассасалари.

Ходимларни ижтимоий ҳимоя қилиш корхона (ташкилот), тармоқ ва ҳудуд даражасида амалга оширилади. Мазкур ижтимоий ҳимоя тизими таркиби 14.1-жадвалда келтирилган.

*14.1-жадвал*

**Меҳнат жараёнида ходимларни ижтимоий ҳимоя қилиш унсурлари, механизмлари ва тизимлари**

| Унсурлар | Механизмлар | Тизимлар |
|---|---|---|
| Ижтимоий кафолатлар – миллий даражада: меҳнат, ижтимоий қонунчилик; техника хавфсизлиги ва меҳнат гигиенаси | Иқтисодий, ҳуқуқий, сиёсий | Давлат минимал ижтимоий стандартлари: тиббий ёрдам, касбга йўналтириш ва касбга тайёрлаш |
| Жамоа, ҳудудий, тармоқ ва бош келишувлардаги ижтимоий кафолатлар | Ижтимоий | Меҳнатни муҳофаза қилиш, касбий хавф-хатарнинг профилактикаси, баҳоланиши, камайтирилиши, ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисаларни текшириш |
| Халқаро Меҳнат Ташкилоти конвенция ва тавсияларидаги ижтимоий кафолатлар | Иқтисодий, ҳуқуқий | Касб касаллиги ва ишлаб чиқаришда меҳнат қобилиятини йўқотганлигини аниқлаш, тиббий, ишсизлик бўйича нафақа, ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалардан ижтимоий суғурта |

Ижтимоий ҳимоя тизимида иш билан банд ходимларни ижтимоий-иқтисодий муҳофаза қилиш механизмлари катта аҳамиятга эгадир. Ўзбекистоннинг амалдаги ушбу механизмларини икки гуруҳга – ижтимоий-иқтисодий ва моддий механизмларга ажратиш мумкин (14.1-расм).




**14.1-расм. Ходимларни меҳнат жараёнида ижтимоий муҳофаза қилиш механизмлари**

*Иш билан банд ходимларни ижтимоий-иқтисодий муҳофаза қилиш механизми* қуйдагилардан таркиб топган:

*1)ижтимоий- меҳнат кафолатлари:*

• иш вақти давомийлиги, меҳнат ва дам олиш вақтини, меҳнатга лаёқатли ёш чегарасини тартибга солиш;

• моддий таъминот – энг кам иш ҳақи миқдори, тариф сеткалари, вақтинча меҳнатга лаёқатни йўқотгандаги тўловлар ва хоказолар;

• касб таълимоти – ходимларни касбий тайёрлаш ва қайта тайёрлаш, меҳнат фаолияти шароитларидан хабардор қилиш.

*2) тиббий кафолатлар:*

• дастлабки ва даврий тиббий кўриклар ўтказиш;

• ишлаб чиқаришда жароҳат олганларни даволаш.

*3) компенсация – реабилитация кафолатлари:*

• ходимнинг меҳнат фаолиятини амалга ошириш пайтида соғлиғига етказилган зарарни моддий жиҳатдан қоплаш;

• ишлаб чиқаришда соғлиғига зарар етганларни тиббий, касбий ва ижтимоий реабилитация қилиш;

• ноқулай меҳнат шароитларидаги иш учун имтиёзлар ва компенсациялар.

*4) ташкилий кафолатлар:*

• иш жойларидаги шарт-шароитлар ва меҳнатни муҳофаза қилиш тизимини экспертизадан ўтказиш;

• ишлаб чиқаришда бахтсиз ҳодисалар сабабларини текшириш.

*Иш билан банд ходимларни моддий жиҳатдан муҳофаза қилиш механизмлари* ишлаб чиқариш муҳити, меҳнатни муҳофаза қилиш, гигиена ва тиббий хизмат кўрсатишни мужассамлаштиради. Улар ходимларни меҳнат фаолияти жараёнида ижтимоий ҳимоя қилиш муайян даражасини шакллантиради.

Мазкур гуруҳ механизмларини қуйидагича таснифлаш мумкин:

• *ижтимоий муҳофаза қилишнинг техник механизмлари.* Бу ишлаб чиқариш жараёнларини механизациялаш даражаси, иш жойларини ташкил этилишининг меҳнат ҳавфсизлиги талаблари ҳамда эргономика тавсияларига мувофиқлиги даражаси;

• ижтимоий-маиший инфратузилма – тегишли санитария меъёрларига жавоб берадиган маиший хоналарнинг мавжудлиги.

## 14.2. Ижтимоий ҳимоя институтлари ва уларнинг амал қилиши

Ҳар бир давлатда аҳолини ижтимоий муҳофаза қилишни амалга оширадиган ижтимоий институтлар тизими шакллантирилади. Жаҳон тажрибасининг таҳлили аҳолини ижтимоий ҳимоя қилишнинг бешта асосий институтини ажратиб кўрсатиш имконини беради (14.2-жадвал): (Иловага қаралсин)

*1. Давлат ижтимоий ёрдами.* Бу меҳнатга лаёқатсизлиги, ишсизлиги, даромад манбаи мавжуд бўлмаганлиги сабабли мустақил равишда ўзини моддий таъминлай олмаган шахсларга

давлат томонидан кўрсатиладиган ижтимоий ёрдам ҳисобланади. Бу ёрдам турининг ҳажми шахс даромади ёки аҳолининг умумий турмуш даражаси билан боғлиқ бўлмайди. Ижтимоий ёрдам доирасидаги нафақа ва ёрдам пуллари фақат амалдаги қонунчиликда белгилаб қўйилгана ҳоли тоифаларига берилади. Мазкур ҳимоя институтининг асосий жиҳати – бу аҳолининг кам таъминланган гуруҳларига (болаликдан ногирон, бошка ногирон бўлган шахслар, пенсия олиш учун зарур суғурта мақомига эга бўлмаган фуқароларга) давлатнинг ижтимоий-шартномасиз ёрдам кўрсатишидир.

Жисмоний шахс томонидан ижтимоий ёрдам олиши унинг ижтимоий меҳнат фаолиятидаги иштирокига боғлиқ бўлмайди. Ушбу тизимнинг ижтимоий ёрдам пуллари муҳтож шахснинг даромади текширилганидан кейин, унга тирикчилик ўтказишнинг энг кам даражасини таъминлаш мақсадида берилади. Бунга шахсда тирикчилик ўтказишнинг энг кам даражаси ҳажмида маблағнинг мавжуд эмаслиги асос бўлади.

Ижтимоий ҳимоя тизимида нафақа ва ёрдам пули миқдори оила аъзоларининг даромадларини ҳисобга олган ҳолда белгиланиб, бу уларнинг умумий даромад ҳажми белгиланган тирикчилик кўришнинг энг кам миқдорига етиши учун тайинланади. Ижтимоий ҳимоя ушбу институтининг молиявий манбаи ҳудудий ва муниципал бюджетлар ҳисобланади. Бу маблағлар умумий солиқ тизими ва махсус мақсадда йиғиладиган солиқ ҳисобидан шаклланади.

*2. Давлат ижтимоий таъминоти.* Ушбу ижтимоий ҳимоя кўрсатиш шаклида аввалдан маълум тўловлар бажарилганми ёки йўқми, шунингдек, шахсларнинг моддий ҳолати (муҳтожлиги) эътиборга олинмаган ҳолда давлат томонидан ижтимоий таъминот тақдим этилади. Мазкур ижтимоий ҳимоянинг молиявий манбалари – бу умумий ва махсус солиқлар ҳисобидан шаклланадиган давлат бюджетидан тўғридан-тўғри олинадиган маблағлардир.

*3. Мажбурий ижтимоий суғурта.* Бу иқтисодий фаол аҳолини ўз даромадини меҳнатга лаёқатсизлиги туфайли (касаллик, бахтсиз ҳодиса, кексалик) ёки ишсиз қолгани сабабли йўқотиш хавфидан ижтимоий ҳимоялаш институтидир. Мазкур тизимнинг молиявий манбалари – иш берувчилар, ходимларнинг суғурта тўловлари (бадаллари) ҳисобланади. Ишлаб чиқаришда юз берган бахтсиз

ҳодисаларни суғурталаш тизимлари бундан истисно, улар фақат ходимларнинг бадаллари ҳисобидан таъминланади.

Ижтимоий суғурта тизимлари доирасидаги пенсия ва нафақа пуллари фуқаронинг суғурта ҳуқуқига кўра, шунингдек унинг ва иш берувчининг ушбу тизимларнинг молиялаштирилишидаги иштирокидан келиб чиққан ҳолда берилади.

Ижтимоий-ҳуқуқий муносабатларнинг муҳим жиҳати – маҳрум бўлган иш ҳақининг ўрнини қоплаш омилидир. Унга кўра, пенсия ва нафақа миқдорлари аввалги иш ҳақи ва бадаллар миқдори билан боғлиқ бўлиб, маълум суғурта даври мавжудлиги ҳар қандай муҳтожлик текширувларсиз белгиланади.

Мажбурий суғурта тўловлари миқдори жамиятда шаклланган ижтимоий кафолат даражалари билан боғлиқ ва улар ходим билан иш берувчи ўртасида, давлат иштирокида тузиладиган шартномалар асосида шаклланади.

*4. Ихтиёрий қўшимча (касбий) ижтимоий суғурта.* Суғуртанинг бу тури иқтисодиётнинг алоҳида тармоқлари ёки корхоналар доирасида ёлланма ходимлар учун узоқ муддатли тармоқли ва жамоа шартномалари асосида ташкил этилади. Одатда, ихтиёрий қўшимча ижтимоий суғурта тизими хусусий тусга эга бўлади, бироқ улар махсус қонунчилик билан тартибга солинади. Бунда суғурталанувчилар учун ижтимоий кафолатлар тизими яратилади. Жумладан, бир корхонада ишлашнинг энг кам муддати белгиланади, ушбу муддат тугагач, ходимда қўшимча ижтимоий ҳимоя турларидан фойдаланиш ҳуқуқи пайдо бўлади. Масалан, пенсия таъминоти, суғурталанувчи ўз иш жойини ўзгартирган ҳолда суғурта бўйича қўлга киритган ҳуқуқлари сақланиб қолади.

Ижтимоий ҳимоянинг ушбу институти ташкилий-ҳуқуқий шакллари алоҳида корхоналарнинг пенсия тизимлари ҳисобланади. Бунинг учун пенсия ҳуқуқларини амалга оширишни кафолатлаш мақсадида захира пенсия жамғармаси тузилади. Корхона ёки мустақил пенсия кассаси маблағ ажрата олмаган ҳолда жамғарма тўлов мажбуриятини ўз зиммасига олади.

Ҳозирги даврда нодавлат пенсия жамғармалари ривожланиб бормоқда. Улар ўзининг ҳуқуқий мақомига кўра ижтимоий таъминотнинг нотижират ташкилоти бўлиб, мажбурий ижтимоий суғурта тизимига ихтиёрий қўшимча шакл сифатида фаолият олиб боради.

*5. Фуқароларнинг хусусий суғуртаси.* Суғуртанинг ушбу тури шартнома асосида расмийлаштирилади, унинг доиралари, амал қилиш муддатлари, жисмоний шахсларнинг молиявий имкониятлари, таваккалчилик турлари билан чекланган бўлади. Ушбу суғурта шакли учун фуқароларнинг ўз масъуллиги хосдир.

Ўзбекистон Республикасида меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасидаги давлат сиёсати:

• корхонанинг ишлаб чиқариш фаолияти натижаларига нисбатан ходимнинг ҳаёти ва соғлиғи устуворлиги;

• меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасидаги фаолиятни иқтисодий ва ижтимоий сиёсатнинг бошқа йўналишлари билан мувофиқлаштириб бориш;

• мулк ва хўжалик юритиш шаклларидан қатъий назар барча корхоналар учун меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасида ягона тартиб-қоидалар белгилаб қўйиш;

• меҳнатнинг экология жиҳатидан хавфсиз шароитлари яратилишини ва иш жойларида атроф-муҳит ҳолати мунтазам назорат этилишини таъминлаш;

- корхоналарда меҳнатни муҳофаза қилиш талаблари ҳамма жойда бажарилишини назорат қилиш;

• меҳнатни муҳофаза қилишни маблағ билан таъминлашда давлатнинг иштирок этиши;

• олий ва ўрта махсус ўқув юртларида меҳнат муҳофазаси бўйича мутахассислар тайёрлаш;

• хавфсиз техника, технологиялар ва ходимларни ҳимоялаш воситалари ишлаб чиқарилиши ва жорий этилишини рағбатлантириш;

• фан ва техника ютуқларидан ҳамда меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича мамлакатимиз ва чет эл илғор тажрибасидан кенг фойдаланиш;

• ишловчиларни махсус кийим ва пойафзал, шахсий кийим воситалари, парҳез озиқ-овқатлар билан бепул таъминлаш;

• корхоналарда меҳнатнинг соғлом ва хавфсиз шарт-шароитларини яратишга кўмаклашувчи солиқ сиёсатини юритиш;

• ишлаб чиқаришдаги ҳар бир бахтсиз ҳодисани ва ҳар бир касб касаллигини текшириб чиқиш ҳамда ҳисобга олиб бориш ва шу асосда ишлаб чиқаришдаги жароҳатланишлар ҳамда касб касалликларига чалинишлар даражаси ҳақида аҳолини хабардор қилишнинг мажбурийлиги;

• ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалардан жабрланганлар ёки

касб касаллигига йўлиққан ишловчиларнинг манфаатларини ижтимоий ҳимоялаш;

• касаба уюшмалари ва бошқа жамоат бирлашмалари, корхоналар ва алоҳида шахсларнинг меҳнатни муҳофаза қилишни таъминлашга қаратилган фаолиятини ҳар томонлама қўллаб-қувватлаш;

• меҳнатни муҳофаза қилиш муаммоларини ҳал этиш чоғида халқаро ҳамкорликни йўлга қўйиш принципларига асосланади[1].

Мамлакатда меҳнатни муҳофаза қилишни молиявий таъминлаш давлат томонидан (Республика бюджети ва маҳаллий бюджетлардан меҳнатни муҳофаза қилиш учун алоҳида қайд билан ажратиладиган маблағлар), шунингдек мулк шаклидан қатъи назар жамоат бирлашмалари, корхоналарнинг ихтиёрий бадаллари ҳисобига амалга оширилади.

Меҳнат соҳасида ходимларни ижтимоий ҳимоя қилишнинг ҳуқуқий асосларини мустаҳкамлашда 2008 йилда "Ишлаб чиқаришда бахтсиз ҳодисалар ва касб касалликларини мажбурий давлат ижтимоий суғурталаш тўғрисида" ги ҳамда 2009 йил қабул қилинган "Иш берувчиларнинг фуқаровий масъулиятини мажбурий суғурталаш тўғрисида"ги Ўзбекистон Республикаси қонунлари катта аҳамиятга эга бўлди. Хусусан, "Иш берувчиларнинг фуқаровий масъулиятини мажбурий суғурталаш тўғрисида"ги Қонунда ходим ўз меҳнат вазифаларини бажариши билан боғлиқ ҳолда меҳнатда майиб бўлиши, касб касаллигига чалиниши ёки соғлиғининг бошқача тарзда шикастланиши муносабати билан унинг ҳаёти ёки соғлиғига етказилган зарарнинг ўрнини қоплаш бўйича иш берувчи ўз фуқаролик жавобгарлигини белгиланган шартлар асосида ва тартибда суғурталаши шарт эканлиги мустаҳкамлаб белгилаб қўйилган.

## 14.3. Ижтимоий нафақалар, уларнинг турлари ва тайинланиш тартиблари

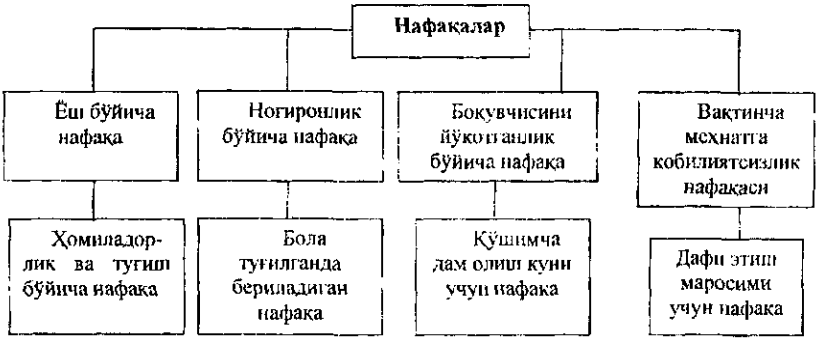
*Нафақа* тегишли бюджет маблағлари ҳисобидан объектив сабабларга кўра иш ҳақи йўқотилгани, шунингдек аҳолининг айрим гуруҳларини ижтимоий ҳимоя қилиш мақсадларида тайинланади.

*Иш ҳақи йўқотилгани билан боғлиқ нафақаларга* вақтинчалик ишга лаёқатсизлик, ҳомиладорлик ва туғруқ бўйича, ишсизлик ва

[1] "Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида"ги Ўзбекистон Республикасининг Қонуни // http: // www.lex.uz.

бошқа шу каби ҳолатлар бўйича тўланадиган нафақалар киради.

Аҳолининг айрим гуруҳларини *ижтимоий ҳимоя қилиш мақсадларида тайинланадиган нафақалар* аёллар ва болаларга бир марталик тўловлар, болаларни парваришлаш билан банд бўлган оилаларга, дафн маросими учун тўланадиган нафақалар ва бошқа тўловлар киради.




**14.2-расм. Нафақа турлари**

*Ёш бўйича нафақалар.* Ёш бўйича нафақа иш стажига эга бўлмаган, якинлари йўқ, 65 ёшга тўлган эркаклар ва 60 ёшга тўлган аёлларга тайинланади. Ижтимоий таъминот бўлимлари текширувига кўра, нафақа сўраб мурожаат этган шахс қариндошларининг моддий ночорлиги аниқланган ҳолларда нафақа ўзларининг кекса қариндошларига моддий ёрдам кўрсата олмайдиган қариндошлар бор бўлган тақдирда ҳам тайинланиши мумкин. Ёш бўйича нафақа тайинлаш тўғрисида мурожаат этган шахс туман (шаҳар) ижтимоий таъминот бўлимига ариза, ариза берувчининг ёшини тасдиқловчи ҳужжат, яшаш жойидан маълумотнома, ариза берувчи оиласининг умумий даромади тўғрисида маълумотнома тақдим этиши лозим. Фуқаронинг ҳолати ўрганилиб чиққандан сўнг унга ижтимоий таъминот бўлими томонидан нафақа тайинланади.

*Ногиронлик бўйича нафақалар.* Меҳнат қобилияти доимий ёки узоқ муддатга йўқотган I ва II гуруҳ ногиронларига нафақа тайинланади ва тўланади. Фуқароларнинг меҳнат қобилиятини йўқотганлик даражасини аниқлаш учун тиббий текширишни фақат тиббий-меҳнат эксперт комиссиялари шаҳар ёки туман ижтимоий

таъминот бўлимлари йўлланмаси бўйича амалга оширади. Ишлаб турган ёки даромаднинг бошқа манбаларига эга бўлган I ва II гуруҳ ногиронларига нафақа тўланмайди.

*Боқувчисини йўқотганлик бўйича нафақа.* Пенсия тайинлаш учун зарур иш стажига эга бўлмаган шахс вафот этган тақдирда унинг қарамоғидаги
бўлган оила аъзолари боқувчисини йўқотганлик бўйича нафақа олиш ҳуқуқига эга.

Вафот этган фуқаронинг оила аъзоларига нафақа миқдори қуйидагича белгиланади:

- оиланинг уч ва ундан ортиқ меҳнатга лаёқатсиз аъзосига – вафот этган фуқаро олган ёки олиш ҳуқуқига эга бўлган нафақанинг – 100,0 %;
- оиланинг меҳнатга лаёқатсиз икки аъзосига нафақанинг – 75,0 %;
- оиланинг меҳнатга лаёқатсиз бир аъзосига нафақанинг – 50,0 %.

Боқувчисини йўқотганлик бўйича нафақа тайинлашда туман (шаҳар) ижтимоий таъминот бўлимига боқувчисининг вафот этганлиги тўғрисида гувоҳнома ва болаларнинг туғилганлиги тўғрисидаги гувоҳномалар нусхаси тақдим этилади.

*Вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик нафақаси.* Нафақанинг бу тури қуйидаги ҳолларда берилади:

- вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик билан боғлиқ касалликда;
- санаторий-курортларда даволанганда;
- касалланганда оила аъзосини парваришлаш зарур бўлганда;
- карантинда;
- сил ёки касб касаллиги туфайли вақтинча бошқа ишга ўтказилганда;
- меҳнат қобилиятини тиклаш ёки протез қўйдириш учун реабилитация муассасаларига ётқазилганда.

Вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик нафақасини тайинлаш учун белгиланган тартибда берилган вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик (касаллик) варақаси асос бўлади. Нафақанинг бу тури меҳнат қобилияти йўқотилган биринчи кундан то у тиклангунга қадар ёки тиббий-меҳнат экспертиза комиссияси томонидан ногиронлик белгилангунга қадар берилади.

Ишлаётган ногиронларга вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик бўйича нафақа меҳнатда майибланиш ҳодисалари ёки касб касалли-

гидан ташқари кетма-кет икки ойдан ва календарь йилида уч ойдан ошмаган муддатга берилади. Ишлаётган имтиёзли жиҳатдан иккинчи жаҳон уруши ногиронларига тенглаштирилган ногиронларга, Чернобил АЭСдаги фалокат ёки унинг оқибатларини бартараф этиш бўйича ишларни бажариш билан боғлиқ сабабларга кўра ногирон бўлган шахсларга вақтинча меҳнатга лаёкатсизлик варақаси кетма-кет тўрт ойгача ёки календарь йилида беш ойгача берилади. Агар ишлаётган ногироннинг вақтинча меҳнатга лаёқатсизлиги меҳнатда майибланиш ёки касб касаллиги туфайли юз берса, нафақа у тўла соғайгунча ёки меҳнатда майибланиш ёхуд касб касаллиги билан ногиронлик гуруҳи қайта кўриб чиқилгунга қадар тўланади. Сил касаллиги оқибатида вақтинча меҳнатга лаёкатсизлик бўйича нафақа шахс тўла соғайгунга қадар, лекин кўпи билан 10 ойга берилади. Ходим сил касаллиги билан қайта касалланганида ёки сил касаллиги оқибатида ногирон деб топилганда нафақа кўпи билан 6 ойга берилади.

Вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик қуйидаги даврларга тўғри келганда нафақа тўланмайди:

1. Иш ҳақи сақланмаган ҳолдаги таътил.
2. Болани парваришлаш бўйича таътил.
3. Иш вақтинча тўхтатилганида.
4. Ходим иш (лавозим)дан четлаштириб, меҳнат ҳақи тўлаш тўхтатиб қўйилганлиги сабабли ишламаганида.
5. Ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқув юртларида таҳсил олиш муносабати билан берилган қўшимча таътилда.

Булардан ташқари, вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик нафақаси ишдан ёки бошқа вазифалардан бўйин товлаш мақсадида ўз саломатлигига атайлаб зиён етказган ёхуд ўзини касалликка солганда; гиёҳвандлик ёки мастлик билан боғлиқ ҳаракатлар оқибатида, шунингдек, спиртли ва гиёҳвандлик моддаларни истеъмол қилиш натижасида касалликка чалинганда; жиноят содир қилиш вақтида жароҳатланганда; суд қарори асосида мажбурий даволанишга юборилганда; ҳибсда бўлган даврда; суд-тиббиёт экспертизасидан ўтиш даврида берилмайди.

Вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик нафақаси иш стажининг давомийлигидан қатъий назар иш ҳақининг 100,0 % миқдорида ишлаётган иккинчи жаҳон уруши қатнашчиларига; байналминал жангчиларга ва уларга тенглаштирилган бошқа шахсларга; қарамоғида 16 ёшга (ўқувчилар 18 ёшга) етмаган уч ёки ундан

ортиқ болалари бўлган ходимларга; Чернобил АЭСдаги авария натижасида радиоактив ифлосланиш зонасидан эвакуация қилинган ва кўчирилган, қон ҳосил қилувчи органлар касалликлари ва хавфли ўсмалар билан боғлиқ касалликларга чалинган ходимларга; меҳнатга майиблаииш ва касб касаллиги натижасида вақтинча меҳнатда яроқсиз бўлган ходимларга тўланади.

Ижтимоий аҳамиятга эга бўлган касалликлар (сил касаллиги, онкология касалликлари, хавфли ўсимталар, жинсий йўл билан ўтадиган касалликлар, ОИТС, мохов касаллиги, руҳий касалликлар) бўйича ҳисобга турган ходимларга улар томонидан давлат ижтимоий суғурта бадаллари тўлаган даврнинг (умумий иш стажининг) давомийлигига боғлиқ равишда вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик нафақаси қуйидаги миқдорда тўланади:

- умумий иш стажи 8 йил ва ундан ортиқ бўлган ходимларга иш ҳақининг 100,0 % миқдорида;
- умумий иш стажи 5 йилдан 8 йилгача бўлган ходимларга иш ҳақининг 80,0 % миқдорида;
- умумий иш стажи 5 йилгача бўлган ходимларга иш ҳақининг 60,0 % миқдорида.

Умумий иш стажи 8 йил ва ундан ортиқ бўлган ходимларга ҳамда 21 ёшга етмаган етимларга вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик нафақаси меҳнат ҳақининг 80,0 % миқдорида; умумий иш стажи 8 йилгача бўлган ходимларга вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик нафақаси меҳнат ҳақининг 60,0 % миқдорида тўланади.

Умуман, вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик бўйича нафақа барча ҳолларда белгиланган энг кам иш ҳақидан кам бўлмаслиги ва нафақа ҳисоблаб чиқарилган иш ҳақидан юқори бўлмаслиги лозим.

*Касалланган оила аъзосини парваришлаш зарур бўлганда бериладиган нафақа.* Уч ёшгача бўлган болани ёки 16 ёшгача бўлган ногирон болани парваришлашда банд бўлган она касал бўлиб, болани парваришлашга қурби етмай қолган ҳолларда, парвариш билан банд бўлган ишлаётган бошқа оила аъзолари ёки қариндошларига меҳнатга лаёқатсизлик варақасига асосан нафақа берилади. Оиланинг касал бўлган аъзосига қараш бўйича вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик варақаси бемор бировнинг парваришига муҳтож бўлган, лекин 7 календарь кунидан ошмаган давр учун берилади. 14 ёшга етмаган бемор болага қараш учун вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик варақаси болага парвариш керак бўлган, аммо 14 календарь кунидан ошмаган давр учун берилади.

*Ҳомиладорлик даври ва туққандан кейинги давр бўйича нафақа.* Ҳомиладорлик даври ва туққандан кейинги давр таътили сифатида аёлларга туққанига қадар 70 календарь кун ва туққанидан кейин 56 календарь кун (туғиш қийин кечган ёки икки ва ундан ортиқ бола туғилган ҳолларда – 70 календарь кун) таътил берилади. Бу нафақани тайинлаш ва тўлаш учун меҳнатга лаёқатсизлик варақаси асос бўлади ҳамда кўрсатилган давр учун тўланади. Олий, ўрта махсус, касб-ҳунар таълим муассасаларини тамомлаган ва ишга юборилган аёлларга иш бошлагунга қадар ҳомиладорлик ва туғиш бўйича берилган меҳнатга лаёқатсизлик варақаси асосида нафақа аёл ишга келиши лозим бўлган кундан бошлаб берилади. Ишни вақтинчалик тўхтатиш ёки ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқув юртларида таҳсил олиш муносабати билан берилган қўшимча таътил даврида ҳомиладорлик ва туғиш бўйича таътил берилган ҳолда, нафақа кўрсатилган давр тугагандан кейин аёл чиқиши лозим бўлган кундан бошлаб берилади. Ходим йиллик таътилда ва болани парваришлаш учун таътилда бўлган вақтда ҳомиладорлик ва туғиш бўйича таътил берилганда, нафақа ҳомиладорлик ва туғиш бўйича таътилнинг вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик варақасида кўрсатилган барча кунлари учун берилади. Болани парваришлаш бўйича таътил даври учун нафақа таъриф ставкасидан (лавозим маошидан) ва таътил бошланишидан олдинги 12 ой мобайнида олинган мукофотларнинг ўртача ойлик суммасидан ҳисоблаб чиқарилади. Бунда вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик варақаси очилган кунига бўлган тариф ставкаси жойларда белгиланган туман коэффициенти ва устамаларни ҳисобга олган ҳолда олинади.

Ҳомиладорлик ва туғиш бўйича нафақа, шу жумладан, айрим ҳолларда, яъни меҳнат шартномаси алоҳида асосларга кўра бекор қилингандан кейин бир ой ичида вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик ёки ҳомиладорлик ва туғиш таътили бошланган бўлса, нафақа яшаш жойидаги туман (шаҳар) ижтимоий таъминот бўлими томонидан иш ҳақининг 100,0 % миқдорида берилади.

*Бола туғилганда бериладиган нафақа.* Бола туғилганда бериладиган бир марталик нафақа энг кам ойлик иш ҳакининг икки баравари миқдорида берилади. Иш ҳақига коэффициент қўлланиладиган туманларда нафақа ушбу коэффициентларни ҳисобга олган ҳолда белгиланади. Ишлаётган аёлларга ҳамда ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда олий, ўрта махсус, касб-ҳунар таълим

муассасаларида таҳсил олаётган аёлларга бола туғилганда бериладиган бир марталик нафақа тегишли равишда иш ёки ўқиш жойидан тўланади. Ишламайдиган ва ўқимайдиган ота-оналарга бола туғилганда бериладиган нафақа ижтимоий таъминот бўлимлари томонидан тайинланади ва тўланади. Агар аёл ҳомиладорлик бўйича таътил даврида ишдан бўшаб, шу давр мобайнида хомиладорлик ва туғиш бўйича нафақа олган бўлса, бир марталик нафақа умумий асосларда берилади. Бола ўлик туғилган ҳолларда нафақа тўланмайди.

*Қўшимча дам олиш куни учун нафақа.* Бу нафақа ногирон боласини тарбиялаётган ишловчи ота-онанинг бирига бола ўн олти ёшга тўлгунга қадар давлат ижтимоий суғуртаси маблағлари ҳисобидан бир кунлик иш ҳақи миқдорида ҳақ тўлаган ҳолда ойига қўшимча бир дам олиш куни берилади.

*Дафн этиш маросими учун бериладиган нафақа.* Дафн этиш маросими учун нафақа ходим ёки унинг қарамогида бўлган қуйидаги оила аъзолари вафот этганда берилади:

- турмуш ўртоғи;
- 18 ёшга тўлмаган ёки вақтинча меҳнатга қобилиятсиз (ёшидан қатъи назар) болалари, ака-укалари ва опа-сингиллари;
- ота-онаси;
- бобоси ёки бувиси.

Ходим вафот этганда дафн этиш маросими учун нафақа оила аъзоларига ёки дафн ўтказишни ўз зиммасига олган шахсларга туман (шаҳар) ижтимоий таъминот бўлими томонидан энг кам ойлик иш ҳақининг уч баравари миқдорида берилади. Ишламайдиган пенсионер вафот этган тақдирда дафн этиш маросими учун нафақа унинг оиласига ёки пенсионернинг дафн маросимини ўтказган шахсга икки ойлик пенсия миқдорида, лекин энг кам ойлик иш ҳақининг икки ҳиссасидан кам бўлмаган миқдорида тўланади. Аёлнинг ҳомиласи тушган ҳолларда дафн этиш маросими учун нафақа берилмайди.

Муддатли ҳарбий хизматга чақирилган ходим ёки унинг оила аъзоси вафот этган тақдирда, агар унга сўнгги иш ҳақи тўланган кундан бир ойдан кўп вақт ўтмаган бўлса, дафн этиш маросими учун нафақа берилади. Олий, ўрта махсус касб-ҳунар таълим муассасаларида таҳсил олаётган шахслар, мактаблар, малака ошириш институтлари ўқувчилари ёки уларнинг оила аъзолари вафот этганда, агар улар курсларга, мактабларга, институтларга корхона томо-

нидан юборилган бўлсалар ва уларнинг ўқиш давридаги иш ҳақи тўла ёки қисман сақланиб қолган бўлса, дафн этиш маросими учун нафақа энг кам ойлик иш ҳақининг уч баравари миқдорида берилади.

*Ишсизлик бўйича нафақа.* Қонунда белгиланган тартибда ишсиз деб тан олинган фуқароларга ишсизлик бўйича нафақа берилади. Ишдан ва иш ҳақидан (меҳнат даромадидан) маҳрум бўлган шахслар учун ишсизлик нафақаси олдинги иш жойидаги охирги бир йилги ўртача иш ҳақига фоиз нисбатида белгиланади. Бошқа ҳолларда ишсизлик нафақаси қонун ҳужжатларида белгиланган энг кам иш ҳақи миқдорига фоиз нисбатида белгиланади. Қарамоғида 16 ёшга тўлмаган болалари ва бошқа кишилар бўлган ишсиз шахсларга нафақа миқдори 10,0 % га оширилади. Иш ҳақига коэффициентлар белгиланган жойларда яшовчи шахсларга тайинланадиган ишсизлик нафақаси миқдорлари уларнинг шу жойларда яшаган даври учун мазкур жойда ишлаб чиқариш бўлмаган тармоқлар ходимларига белгиланган коэффициентни қўллаган ҳолда аниқланади. Ишсизлик нафақаси давлат бандликка кўмаклашиш жамғармаси ҳисобидан тайинланади.

Ишсизлик нафақасининг қуйидаги турлари фарқланади:

1. Биринчи марта иш қидираётганлар шахсларга мўлжалланган ишсизлик нафақаси;

2. Узоқ танаффусдан кейин иш қидираётган шахсларга мўлжалланган ишсизлик нафақаси.

Биринчи марта иш қидираётган шахсларга мўлжалланган ишсизлик нафақаси илгари ишламаган ва ишсизлик нафақаси олиш ҳуқуқига эга бўлган шахсларга маҳаллий меҳнат органи томонидан касбга тайёрлаш ёки ишга жойлашиш имконияти берилмаган тақдирда, уларда қонун ҳужжатларида белгиланган энг кам иш ҳақининг камида 75,0 % миқдорида нафақа тўлаш кафолатланади.

Узоқ танаффусдан кейин иш қидираётган шахсларга мўлжалланган ишсизлик бўйича нафақа узоқ (бир йилдан ортиқ) танаффусдан кейин меҳнат фаолиятини қайта бошлашга ҳаракат қилаётган ишсиз фуқароларга тўланади. Бу қуйидаги тарзда амалга оширилади:

• мутахассислиги бўлган шахслар учун, шунингдек, 12 ой мобайнида ҳақ тўланадиган иш билан бандлиги 12 календарь ҳафтасидан кам бўлмаган шахслар учун, агар уларнинг ишга жойлашиши учун касбга қайта ўргатиш ёки малакасини ошириш талаб

қилинмаса, қонун ҳужжатларида белгиланган энг кам иш ҳақидан оз бўлмаган миқдорда;

• бошқа ҳолларда, шу жумладан, мутахассислиги бўлмаган шахсларга, маҳаллий меҳнат органи томонидан касбга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малака ошириш имконияти берилмаган тақдирда, қонун ҳужжатларида белгиланган энг кам иш ҳақининг 75,0 % миқдорида.

Ишсиз деб эътироф этилган шахсларни касбга тайёрлаш ва қайта тайёрлаш, уларнинг малакасини ошириш қуйидаги ҳолларда амалга оширилади:

• ишсиз шахс зарур касб малакасига эга бўлмаганлиги туфайли унга мақбул келадиган иш танлаш мумкин бўлмаганда;

• ишсиз шахснинг касб кўникмаларига мос келадиган иш йўқлиги сабабли унинг касбини ўзгартириш зарур бўлганда;

• ишсиз фуқаронинг аввалги касби бўйича иш бажариш қобилияти бўлмаганида.

Ишсиз фуқароларни касбга тайёрлаш ва қайта тайёрлаш, уларнинг малакасини ошириш ўқув юртларида меҳнат органларининг йўлланмалари бўйича давлат бандликка кўмаклашиш жамғармасининг маблағлари ҳисобидан амалга оширилади.

*Иш берувчи томонидан тўланадиган нафақа.* Нафақанинг мулкчилик шаклидан ва хўжалик юритиш усулидан қатъи назар, иш берувчилар корхонада (ташкилотда) меҳнат шартномаси тузиш асосида ёлланиб меҳнат қилувчи ходимларига тўланадиган қонун ҳужжатларида назарда тутилган, бир йўла бериладиган нафақа ҳисобланади. Ходим ишлаб чиқаришда юз берган бахтсиз ҳодиса ёки бошқа хил шикастланиш туфайли соғлиғига зарар етганда, шунингдек, у касб касаллигига чалиниш туфайли саломатлиги ёмонлашганда, иш берувчи унга бир йиллик ўртача иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда бир йўла бериладиган нафақа тўлайди. Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодиса ёки касб касаллиги туфайли ходим вафот этган тақдирда иш берувчи унинг қарамоғида бўлган шахсларга олти йиллик ўртача иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда нафақа тўлайди. Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодиса ёки касб касаллиги туфайли соғлиғига зарар етган ёки вафот этган ходим қарамоғида бўлган фуқароларга нафақа тўлаш шартлари ва тартиби, нафақанинг аниқ миқдори тегишли қонун ҳужжатларида, жамоа келишувлари ва жамоа шартномаларида, бошқа меъёрий ҳужжатларда белгиланади.

2012 йил 7 июнда ижтимоий нафақалар тайинлаш тартибини янада такомиллаштириш ҳамда оилаларнинг жами даромадлари янада тўлиқ ҳисобга олинишини таъминлаш тўғрисида Вазирлар Маҳкасининг 165-сон Қарори қабул қилинди.

Эҳтиёжманд оилаларга нафақалар ва моддий ёрдам тайинлаш учун ўртача ойлик жами даромад миқдорини ҳисоблаб чиқиш тартиби тўғрисида Низом ҳам ушбу қарордан келиб чиқиб белгиланди. Унга кўра:

1. Ушбу Низом қонун ҳужжатларига мувофиқ фуқароларнинг ўзини ўзи бошқариш органлари томонидан тайинланадиган ва хар ойда тўланадиган вояга етмаган болалари бўлган оилаларга нафақаларни (кейинги ўринларда болали оилаларга нафақалар деб аталади), бола 2 ёшга тўлгунгача парвариш қилиш учун нафақаларни (кейинги ўринларда оналарга нафақалар деб аталади). Шунингдек кам таъминланган оилаларга моддий ёрдамни (кейинги ўринларда моддий ёрдам деб аталади) олиш ҳуқуқини берадиган ўртача ойлик жами даромад миқдорини ҳисоблаб чиқиш тартибини белгилайди.
2. Болали оилаларга нафақалар, оналарга нафақалар ва моддий ёрдам ҳар бир оила аъзосига ўртача ойлик жами даромад миқдори энг кам ойлик иш хақининг 1,5 бараваридан ортиқ бўлмаган оилаларга тайинланади ва тўланади.
3. Ўртача ойлик жами даромад миқдори болали оилаларга нафақалар, оналарга нафақалар ёки моддий ёрдам учун мурожаат қилинган ойдан олдинги охирги уч ойда қонун хужжатларига мувофиқ белгиланган энг кам ойлик иш ҳақи миқдоридан келиб чиққан ҳолда аниқланади.

Оиланинг ҳар бир аъзосига тўғри келадиган ўртача ойлик жами даромад оиланинг ҳар бир аъзосининг болали оилаларга нафақалар, оналарга нафақалар ёки моддий ёрдам олиш учун мурожаат қилинган ойдан олдинги охирги уч ой учун ҳисоблаб чиқилган ўртача ойлик даромади суммасини оиланинг жами даромадини ҳисоблаб чиқиш учун қабул қилинган оиланинг аъзолари сонига бўлган ҳолда аниқланади.

**Ўртача ойлик жами даромад миқдорини ҳисоблаб чиқишда ҳисобга олинадиган оила таркибига қуйидагилар:**

1. Болали оилаларга нафақалар, оналарга нафақалар олиш учун оила таркибига:

- отаси, онаси ёки болаларнинг никоҳдаги ҳар икки ота-онаси (фарзандликка олувчилар);
- ота-онаси билан биргаликда яшайдиган ва уларнинг қарамоғида бўлган болалар, шунингдек ота-онаси билан биргаликда яшайдиган ва ўз оиласига эга бўлмаган 16 ёшдан катта ёшдаги болалар (шу жумладан фарзандликка олинган болалар);
- болаларнинг улар билан биргаликда яшайдиган боболари ва бувилари;
- болаларнинг ота-оналари билан биргаликда хўжалик юритувчи бошқа шахслар киритилади.

Биргаликда яшайдиган оила аъзолари таркиби фуқароларнинг ўзини-ўзи бошқариш органи томонидан белгиланади.

Агар бир уй хўжалигида (бир почта манзили бўйича) икки ва ундан ортиқ болали оилалар яшаган тақдирда, болали оилаларга нафақалар, оналарга нафақалар ва моддий ёрдам олиш учун бир оила таркибига болаларнинг ота-оналари билан биргаликда хўжалик юритувчи бошқа шахслар, агар улар нафақа тайинлашда бошқа болали оилада ҳисобга олинмаган бўлса, қабул қилинади.

2. Моддий ёрдам олиш учун оила таркибига оиланинг биргаликда яшайдиган барча аъзолари киритилади. Биргаликда яшайдиган оила аъзолари таркиби фуқароларнинг ўзини ўзи бошқариш органи томонидан белгиланади.
3. Болали оилаларга нафақалар, оналарга нафақалар ва моддий ёрдам тайинлаш учун ўртача ойлик жами даромад миқдорини ҳисоблаб чиқишда ҳисобга олинадиган оила таркибига қуйдагилар киритилмайди:

- нафақа ёки моддий ёрдам олиш учун мурожаат қилган ота-оналарнинг ака-укалари ва опа-сингиллари, агар уларнинг ўз оилалари бўлса;
- ота-оналари уларга нисбатан ота-она ҳуқуқларидан маҳрум этилган болалар;
- уларнинг таъминоти учун Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатларига мувофиқ пул маблағлари тўланадиган васийлик (хомийлик)даги болалар ва тўлиқ давлат таъминотидаги болалар;
- чақириқ бўйича ҳарбий хизматни ўтаётган ёхуд ҳарбий таълим муассасасида ўқиётган ота-она (фарзандликка олувчи);

- суднинг қарорига кўра жазони ижро этиш жойларида эканлиги муносабати билан оилада ҳозир бўлмаган ота-она (фарзандликка олувчи).

Ўртача ойлик жами даромад миқдорини ҳисоблаб чиқишда ҳисобга олинадиган оиланинг жами даромадига оила аъзолари томонидан олинган *қуйидаги даромадлар* киритилади:

- меҳнатга ҳақ тўлаш шаклидаги даромадлар;
- молк-мулкдан олинган даромадлар;
- хусусий тадбиркорнинг даромади;
- чет элда ишлайдиган ёки тадбиркорлик фаолиятини амалга ошираётган оила аъзоларидан пул тушумлари суммаси;
- Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатларида белгиланган бошқа даромадлар.

Хусусий тадбиркор норматив даромадининг ҳар ойлик миқдори қуйдаги формула бўйича аниқланади:

**Од = БСС х 2,** бунда:

Од – хусусий тадбиркорнинг ойлик норматив даромади;

БСС – қонун ҳужжатларида белгиланган фаолият тури бўйича юридик шахс ташкил этмасдан тадбиркорлик фаолияти билан шуғулланувчи жисмоний шахслардан (хусусий тадбиркорлардан) олинадиган қатъий белгиланган солиқ ставкаси.

Юридик шахс ташкил этмаган шахсий ёрдамчи ва деҳқон хўжалиги бошлиғи норматив даромадининг ҳар ойлик миқдори қуйдаги формула бўйича аниқланади:

**Од = Ем/10 х Нод,** бунда:

Од – юридик шахс ташкил этмаган шахсий ёрдамчи ва деҳқон хўжалиги бошлиғининг ойлик норматив даромади;

Ем – шахсий ёрдамчи ва деҳқон хўжалигини юритиш учун берилган ер участкаси майдони (сотихлар бўйича белгиланади);

Нод – ер майдонинг ҳар 10 сотихидан олинадиган, қонун

хужжатларига мувофиқ белгиланган энг кам ойлик иш ҳақининг икки баравари миқдоридаги норматив ойлик даромад.

Уй хўжалигида оиланинг қорамолдан олинадиган норматив даромадининг ҳар ойлик миқдори қуйидаги формула бўйича аниқланади:

**Од = (Қбс - 1) х ЭКИҲ/ 2,** бунда:

Од – уй хўжалигида оиланинг қорамолдан олинадиган норматив даромаднинг ҳар ойлик миқдори;

Қбс – уй хўжалигидаги қорамоллар бош сони, ёш моллар чиқариб ташланган ҳолда;

ЭКИҲ – қонун ҳужжатларига мувофиқ белгиланган энг кам ойлик иш ҳақи миқдори.

Оиланинг охирги уч ой мобайнида ишламаётган меҳнатга лаёқатли аъзолари (16 ёшгача бўлган болаларни тарбиялаш, ўқиш, ўзгаларнинг парваришига муҳтож бўлган шахсларга қараш билан банд бўлмаганлар) учун, меҳнат бўйича органларда нафақалар олувчилар бундан мустасно, норматив даромаднинг ҳар ойлик миқдори қуйдаги формула бўйича аниқланади:

**Од = Иоас ЭКИҲ х 2,5,** бунда:

Од – оиланинг охирги уч ой мобайнида ишламайдиган меҳнатга лаёқатли аъзоларининг ҳар ойлик норматив даромади;

Иоас – оиланинг охирги уч ой мобайнида ишламайдиган меҳнатга лаёқатли аъзолари сони;

ЭКИҲ – қонун ҳужжатларига мувофиқ белгиланган энг кам ойлик иш ҳақи миқдори.

Хусусий корхона мулкдори ва фермер хўжалиги бошлиғининг ўртача ойлик жами даромади тегишли хусусий корхона ва фермер хўжалигининг олдинги йилда олинган, уларнинг тасарруфида қолган (соликлар ва бошқа мажбурий тўловлар тўлангандан кейинги фойда суммаси) даромадини 12 га бўлиш йўли билан аниқланади.

### 14.4. Ўзбекистонда пенсия тизими ва унинг амал қилиши

Ўзбекистон Республикасининг "Фуқароларнинг давлат пенсия таъминоти тўғрисида"ги Қонунига кўра, пенсиянинг қуйидаги уч тури мавжуд:

- ёшга доир пенсия;
- ногиронлик пенсияси;
- боқувчисини йўқотганлик пенсияси.

*Ёшга доир пенсия* олиш ҳуқукига эркаклар 60 ёшга тўлганда ва иш стажлари камида 25 йил бўлган тақдирда, аёллар 55 ёшга тўлганда ва иш стажлари камида 20 йил бўлган тақдирда эга бўлади.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2006 йил 7 сентябрдаги "2007-2010 йилларда ёлғиз кексалар, пенсионер ва ногиронларни аниқ ижтимоий мухофаза қилиш ва уларга ижтимоий хизмат кўрсатишни янада кучайтириш чора-тадбирлар Дастури тўғрисида"ги 459-сон Қарорига асосан Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси тасдиқлайдиган рўйхатларга мувофиқ фуқароларнинг айрим тоифалари имтиёзли шартларда пенсия олиш ҳуқукига эга бўлади.

Чунончи:

• ёшидан қатъий назар пенсия олиш ҳуқукини берадиган ишлаб чиқаришлар, муассасалар, ишлар, касблар ва лавозимларнинг 1-сон рўйхати (кон саноатидаги етакчи касб эгалари, бевосита ерости ва очиқ кон ишларида тўлиқ иш куни давомида банд бўлган ходимлар, учувчилар ва учувчи-синовчилар таркибига кирувчи ходимларнинг хизмат муддати – эркакларда 20 йил, аёлларда 15 йил бўлганда);

• умумий белгиланган ёшни 10 йилга қисқартирган ҳолда пенсия олиш ҳуқукини берадиган ишлаб чиқаришлар, муассасалар, ишлар, касблар, лавозимлар ва кўрсаткичларнинг 2-сон рўйхати (ерости ишларида, меҳнат шароити ўта зарарли ва ўта оғир ишларда тўлиқ иш куни давомида банд бўлган ходимлар, цирклар ва концерт ташкилотлари артистларининг айрим тоифалари ижодий ишдаги стажи камида 20 йил бўлган тақдирда);

• умумий белгиланган ёшни 5 йилга қисқартирган ҳолда пенсия олиш ҳуқукини берадиган ишлаб чиқаришлар, муассасалар, ишлар, касблар, вазифалар ва кўрсаткичларнинг 3-сон рўйхати (уруш ногиронлари ва уларга тенглаштирилган шахслар, қишлоқ

хўжалиги ходимларининг айрим тоифалари, авиация муҳандис техниклари таркибининг ходимлари, шаҳар йўловчилар ташиш транспорти ҳайдовчилари, беш ва ундан ортиқ фарзанд туққан ҳамда уларни саккиз ёшгача тарбиялаган аёллар, экология фалокати минтақасида ишлаган фуқаролар, ижтимоий таъминот тизимининг қариялар, ногиронлар ва ёлғиз фуқароларга хизмат кўрсатишда бевосита банд бўлган ходимлар).

Шу билан бирга, белгиланган ёшни 15 йилга қисқартирган ҳолда пенсия олиш ҳуқуқига пипофизар миттилик касалига чалинганлар (лилипутлар) ва гавда тузилишида мутаносиблик бузилган паканалар – эркакларга иш стажи камида 20 йил бўлганда, аёлларга 15 йил бўлганда эга бўладилар.

Одатда, фуқаролар ёшга доир пенсияга чиққандан кейин меҳнат фаолиятини давом эттирса, пенсиянинг маълум миқдорини олади. Лекин, айрим аёл мутахассислар ёшга доир пенсиянинг тўлиқ миқдорини олиш ҳуқуқига эга.

Ёшга доир пенсия олиш учун муайян суғурта стажига эга бўлиш ва конунда кўрсатилган пенсия ёшига эришиш зарур. Суғурта стажи деганда пенсия суғуртаси жамғармасига бадал тўловлари тўланган давр тушунилади. Суғурта стажига қонун бўйича ишсизлик бўйича нафақа тўловлари даври киритилади. Европа Иттифоқининг кўпгина мамлакатларида эркакларга ҳам, аёлларга ҳам 65 ёш пенсия ёши қилиб белгиланган. Пенсияга чиқиш учун энг катта ёш Данияда – эркак ва аёллар учун 67 ёш, энг ками 60 ёш – Франция ва Италияда белгиланган.

Саноатнинг қанд-шакар ва консерва ишлаб чиқариш тармоқлари, пахта тозалаш саноати корхоналаридаги мавсумий ишларда (пахтани қуритиш, тозалаш, юклаш, тушириш) тўлиқ бир мавсум ишлаш пенсия тайинлаш учун бир йил меҳнат стажига ўтади.

Пенсия таъминоти тизими кексалик бўйича асосий ва қўшимча пенсия ва нафақа шаклида қурилади. Кексалик бўйича асосий пенсиялар Нидерландия, Люксембург, Буюк Британия, Дания, Ирландия каби қатор мамлакатларда олдинги иш ҳақи миқдоридан қатъи назар барча кишилар учун бир хил пул суммалари тўловлари орқали берилади. Европа Иттифоқининг қолган мамлакатларида асосий пенсия муайян вақт мобайнидаги ўртача иш ҳақи билан белгиланади ва пенсиянинг энг кам ва энг юқори миқдори чегараланган бўлади.

Қўшимча пенсиялар тармоқлар ёки фирмалар бўйича тўланади. Улар асосий пенсиянинг ўртача 10,0-12,0 % ни ташкил этади ва у нафақат пенсияга чиқувчиларнинг даромадларини қўллаб-қувватлаш, тўлдириш усули, балки ушбу корхонада кадрларни мустаҳкамлаш воситаси ҳисобланади.

*Ногиронлик пенсияси.* Ногиронларга нисбатан олиб борилаётган ижтимоий сиёсат уларнинг ҳаётда ва жамият тараққиётида фаол қатнашиш имкониятларини кенгайтиришга, моддий аҳволини яхшилашга қаратилган. Ҳаёт фаолиятининг бузилиши даражасига қараб биринчи, иккинчи, учинчи ногиронлик гуруҳи белгиланади.

Биринчи гуруҳ ногиронликни белгилаш учун касалликлар, жароҳатлар, туғма нуқсонлар оқибатида организм ҳаёт фаолиятининг яққол кўриниб турган чекланишлари асос бўлади.

*Биринчи гуруҳ ногиронлик* қуйидаги ҳолларда белгиланади:

• ўзига ўзи хизмат қилиш, ҳаракат қилиш ёки ўз хулқ-атворини назорат қилиш (ўқиш, муомала қилиш, ҳаракатланиш), шунингдек, меҳнат фаолиятида қатнашиш мумкин бўлмаган, бу эса, ўз навбатида, бошқаларнинг доимий парваришига, ёрдамига ёки назоратига эҳтиёж сезишга олиб келадиган, тўла ижтимоий мослашувчанликни йўқотиш ҳолларида (тетраплегия, оғир тетрапарез, оғир сурункали психозлар, инкурабел, хатарли ўсмалар);

• ҳаракат қилиш, ўзига ўзи хизмат қилиш, ўқиш ёки муомала қилиш, ўзини идора қилиш, ўз хулқ-атворини назорат қилиш, шунингдек, оддий ишлаб чиқариш шароитида меҳнат фаолиятида қатнашиш анча қийинлашгани оқибатида, агар кўрсатилган бузилишлар доимо ўзгаларнинг парвариши, ёрдами ёки назорати зарурлигини тақозо этувчи анча яққол кўриниб турган ижтимоий мосланувчанликни йўқотиш ҳолларида (оёқларнинг доимий фалажи, ҳар икки қўлнинг чўлтоқлиги, яъни ҳар икки панжадаги ҳамма бармоқларнинг йўқлиги, юқоридан учдан бир даражада ҳар икки соннинг чўлтоқлиги, бутунлай кўрмаслик).

*Иккинчи гуруҳ ногиронлик* қуйидаги ҳолларда белгиланади:

• саломатлигининг ҳолатига кўра меҳнат фаолиятида қатнаша олмаслик оқибатида анча яққол кўриниб турган ижтимоий мослашувчанликни йўқотишда ёки меҳнат фаолияти таъсирида касаллик кечишининг ёмонлашиши, оғир асоратлар пайдо бўлиши хавфи туғилганда, шунингдек, муомала қилиш, ўзини идора қилиш,

ўқиш, ўз хулқ-атворини назорат қилишга яққол қийналишда, аммо ўзгаларнинг ёрдамига, парваришига ёки назоратига эҳтиёж бўлмаганда (юракнинг клапан аппарати шикастланганлиги ёки қон айланишининг II- ва III-даражали доимий бузилгандаги миокард, тез авж олувчи, тез-тез кризисларга мойил иккинчи босқич гипертония касаллиги, ўпка циррози, такрорий миокард инфаркти, қисқа вақт ичида такрорланган инсульт, яқин масофани кўролмаслик);

• оғир сурункали касалликлар, таянч-ҳаракат аъзоларининг ўзаро боғлиқ нуқсонлари ва кўриш қобилиятини анча йўқотиш оқибатида яққол кўриниб турган ижтимоий мослашувчанликни йўқотганда, шунингдек, муомала қилиш, ўзини идора қилиш, ўқиш, ўз хулқ-аворини назорат қилиш ҳамда оддий шароитдаги меҳнат фаолиятида қатнашиш қийин бўлганда, аммо ўзгаларнинг ёрдамига, парваришига ёки назоратига эҳтиёж бўлмаганда (овқатланишнинг камайиши ва қисқа муддатли ремиссиялар кўриниб турган язва касаллигининг оғир шакли, заҳарланиш, тез-тез зўрайиб турадиган бронхоэктатик касаллик, тез-тез хуруж қиладиган тутқаноқ касаллиги, қадам босишни бир мунча бузиб турадиган оёқ парапарези).

*14.3-жадвал*

**Ногиронлик бошланган пайтга қадар талаб қилинадиган иш стажи (йил)**

| Ёш | Иш стажи (йил ҳисобида) |
|---|---|
| 23 ёшга қадар | 2 |
| 23 ёшдан 26 ёшга қадар | 3 |
| 26 ёшдан 31 ёшга қадар | 5 |
| 31 ёшдан 36 ёшга қадар | 7 |
| 36 ёшдан 41 ёшга қадар | 9 |
| 41 ёшдан 46 ёшга қадар | 11 |
| 46 ёшдан 51 ёшга қадар | 14 |
| 51 ёшдан 56 ёшга қадар | 17 |
| 56 ёш ва ундан ошганда | 20 |

Ногиронлик пенсиялари меҳнат қобилиятини тўлиқ ёки қисман йўқотилган қуйидаги ҳолларда тайинланади (14.3-жадвал):

• меҳнатда майибланганда ёки касб касаллигига учраганда;

• умумий касаллик (иш билан боғлиқ бўлмаган шикастланиш,

майиблик, болаликдан ногиронлик) туфайли.

Меҳнатда майибланганда ёки касб касаллигига учраганда бериладиган ногиронлик пенсиялари иш стажидан қатъи назар тайинланади. Умумий касаллик туфайли бериладиган ногиронлик пенсиялари ногиронлик бошланган пайтга қадар қуйидаги иш стажига эга бўлган тақдирда тайинланади.

20 ёшга тўлгунга қадар умумий касаллик туфайли иш даврида ёки ишлаш тўхтатилганидан кейин ногирон бўлиб қолган шахсларга пенсия иш стажидан қатъи назар тайинланади.

Агар ногиронликни келтириб чиқарувчи жароҳатланиш, заҳарланиш, иссиқ уриши, куйиш, совуқ уриши, чўкиш, электр токи ёки яшин уриши, шунингдек, табиий офатлар ёки авариялар туфайли саломатликнинг бошқа тарзда шикастланиши меҳнат вазифасини бажаришда, корхона, ташкилот ҳудудида содир бўлса, ногиронлик меҳнатда майибланиш туфайли содир бўлган деб ҳисобланади.

*Боқувчисини йўқотганлик пенсиялари.* Вафот этган боқувчининг қарамоғида бўлган меҳнатга қобилиятсиз оила аъзолари боқувчисини йўқотганлик пенсияси олиш ҳуқуқига эга бўлади. Марҳумнинг қарамоғида турмаган ота-онаси ва эри (хотини) ҳам, кейинчалик кун кечириш учун зарур маблағ манбаидан маҳрум бўлиб қолса, пенсия олиш ҳуқуқига эга бўлади. Бундан ташқари, ўқувчилар 18 ёшга тўлгунга қадар боқувчисини йўқотганлик пенсиясини олиш ҳуқуқига эгадир.

Пенсия туман (шаҳар) ижтимоий таъминот бўлимлари томонидан тайинланиб, унинг миқдори иш стажининг муддатига боғлиқ бўлиб, пенсиянинг таянч миқдори, иш стажи учун пенсиянинг оширилиши ва пенсияга қўшиладиган устама ҳақлардан таркиб топади.

«Фуқароларнинг давлат пенсия таъминоти тўғрисида»ги Қонун[1]га киритилган ўзгартиришларга мувофиқ:

• пенсияни ҳисоблаб чиқариш учун, ишдаги мавжуд танаффуслардан қатъи назар, охирги ўн йиллик меҳнат фаолияти давомидаги исталган кетма-кет беш йилдаги (пенсия сўраб мурожаат этган кишининг танлови бўйича) иш ҳақи олинади;

• пенсияни ҳисоблаб чиқариш учун олинадиган иш ҳақи ўтган йиллардаги иш ҳақларини пенсия тайинланадиган кундаги иш ҳақи

[1] «Фуқароларнинг давлат пенсия таъминоти тўғрисида»ги Ўзбекистон Республикаси Қонунига ўзгартишлар киритиш ҳақида" 2012 йил 5 январдаги Ўзбекистон Республикасининг ЎРҚ-318-сон Қонуни //http://www.lex.uz

даражасига келтириш учун Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланадиган тартибда қайта ҳисобланади;

• пенсияни ҳисоблаб чиқариш учун олинадиган ўртача ойлик иш ҳақи кетма-кет ишланган олтмиш календарь ойлар учун қайта ҳисобланган иш ҳақининг умумий миқдорини олтмишга бўлиш йўли билан аниқланади. Бунда пенсия сўраб мурожаат этган кишининг хоҳишига кўра, ишга қабул қилиш ёки меҳнат шартномасини бекор қилиш муносабати билан иш кунлари сони тўлиқ бўлмаган ойлар тўлиқ ишланган календарь ойлар сифатида ҳисобга олинади;

• пенсия сўраб мурожаат этган киши беш йилдан кам ишлаган ҳолларда пенсияни ҳисоблаб чиқариш учун олинадиган ўртача ойлик иш ҳақи ишланган календарь ойлар учун қайта ҳисобланган иш ҳақининг умумий миқдорини шу ойлар сонига бўлиш йўли билан аниқланади;

• мавсумий ишларда банд бўлган ходимларга пенсиялар тайинлашда пенсияни ҳисоблаб чиқариш учун олинадиган ўртача ойлик иш ҳақи исталган кетма-кет беш мавсумдаги қайта ҳисобланган иш ҳақининг умумий миқдорини олтмишга бўлиш йўли билан аниқланади;

• пенсияни ҳисоб-китоб қилиш учун энг кам ойлик иш ҳақининг саккиз баробаридан ортик бўлмаган миқдордаги ўртача ойлик иш ҳақи олинади;

• пенсияни ҳисоблаб чиқариш учун олинадиган ўртача ойлик иш ҳақи энг кам ойлик иш ҳақи миқдоридан оз бўлган ёки иш ҳақи тўғрисидаги маълумотлар умуман мавжуд бўлмаган ҳолларда пенсия энг кам ойлик иш ҳақидан келиб чиққан ҳолда ҳисоблаб чиқарилади;

• пенсияни ҳисоблаб чиқариш учун олинадиган иш ҳақига қонун ҳужжатларига мувофиқ суғурта бадаллари ҳисобланадиган меҳнатга ҳақ тўлаш тарзидаги барча даромадлар қўшилади;

• давлат томонидан ижтимоий суғурталанмайдиган шахсларга пенсияни ҳисоблаб чиқариш учун олинадиган иш ҳақига қонун ҳужжатларига мувофиқ суғурта бадаллари ҳисобланадиган меҳнатга ҳақ тўлаш тарзидаги даромадларга ўхшаш пул таъминотининг барча турлари қўшилади;

• ўқиш даврида тўланган стипендия пенсия сўраб мурожаат этган кишининг хоҳишига кўра иш ҳақига тенглаштирилади;

• иш вақтини ҳисобга олиб бўлмайдиган ходимларнинг (деҳқон хўжаликларининг аъзолари, айрим фуқароларнинг юмушларини бажарувчи шахслар ва бошқаларнинг) пенсиясини ҳисоблаб чиқариш учун олинадиган иш ҳақининг миқдори Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлиги ҳузуридаги бюджетдан ташқари Пенсия жамғармасига тўланган суғурта бадалларининг миқдоридан келиб чиққан ҳолда аниқланади;

• иш ҳақининг натурал қисми Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлиги ҳузуридаги бюджетдан ташқари Пенсия жамғармаси учун ҳисобланган суғурта бадалларининг миқдоридан келиб чиққан ҳолда аниқланади;

• чет элда ишлаган Ўзбекистон Республикаси фуқароларининг пенсиясини ҳисоблаб чиқариш учун олинадиган иш ҳақи Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлиги ҳузуридаги бюджетдан ташқари Пенсия жамғармасига тўланган суғурта бадалларининг миқдоридан келиб чиққан ҳолда аниқланади.

Таъкидлаш жоизки, тўлиқ давлат таъминотида турган етим болаларга боқувчисини йўқотганлик пенсияси энг кам ойлик иш ҳақининг 100,0 %, ота-онасининг биридан ажралган ва тўлиқ давлат таъминотида турган болаларга энг кам ойлик иш ҳақининг 50,0 % миқдорида пенсия тўланади.

Саҳоват уйларида яшовчи ёлғиз қариялар ва ногиронларга пенсия билан улар таъминоти учун сарф-харажат ўртасидаги фарқ, лекин тайинланган пенсиянинг камида 10,0 %, уруш ногиронларига эса камида 20,0 фоизи тўланади.

2004 йилда Ўзбекистонда Бюджетдан ташқари пенсия жамғармасига асос солинди. Натижада 2005 йил 1 январдан бошлаб иш билан банд жисмоний шахсларнинг даромад солиғини камайтириш ҳисобига улар иш ҳақининг 1,0 % ни шахсий жамғариб бориладиган пенсия ҳисобварақларига бадаллар сифатида ўтказила бошланди.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2009 йил 30 декабрдаги "Фуқароларнинг пенсия таъминоти тизимини янада такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида"ги Фармони мамлакат пенсия таъминоти тизимини янада такомиллаштириш имконини берди.

Ҳозирги вақтда пенсия ва нафақаларни тайинлаш, уларнинг тўловини мониторинг қилиш, ҳисобини юритиш Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлиги ҳузуридаги янгидан ташкил

этилган бюджетдан ташқари Пенсия жамғармасининг ҳудудий бўлинмалари томонидан амалга оширилмоқда. Унинг асосий вазифалари сифатида қуйидагилар белгилаб қўйилган (14.3-расм):

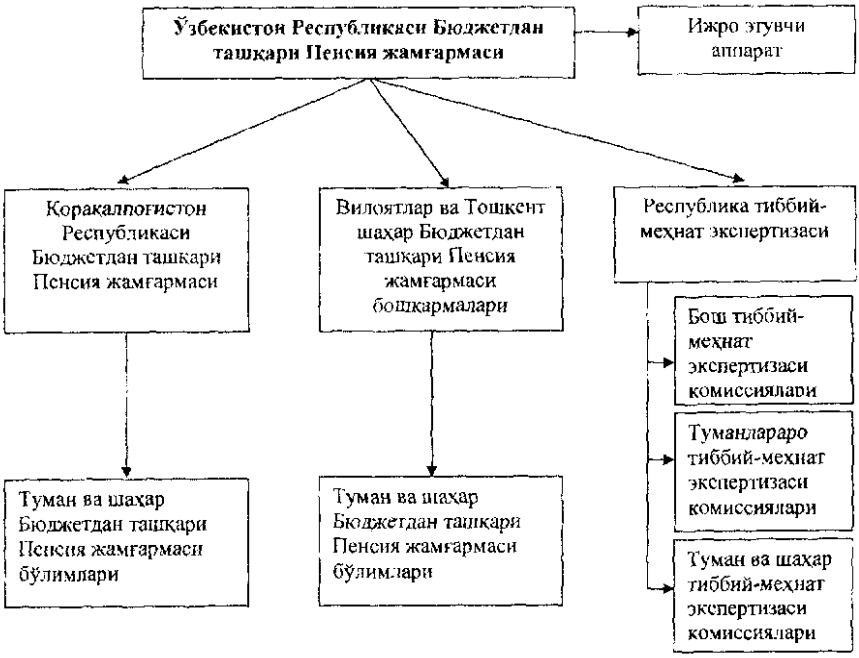
• фуқароларнинг давлат пенсия таъминотини ташкил этиш;

• фуқароларга пенсиялар, ижтимоий нафақалар, компенсация тўловлари ва бошқа тўловларни тайинлаш, уларнинг миқдорларини қайта ҳисоблаб чиқиш;

• жамғарма ҳисобварақаларида мажбурий тўлов, бадаллар ва бошқа тўловларни жамлаш;

• пенсиялар ва бошқа тўловларнинг тўлиқ молиялаштирилиши ва тўланишини ташкил этиш, улар бўйича ҳисоб ва ҳисоботни юритиш;

• фуқароларнинг пенсия таъминотига доир маблағларини қатъи мақсадли ишлатилишини таъминлаш.



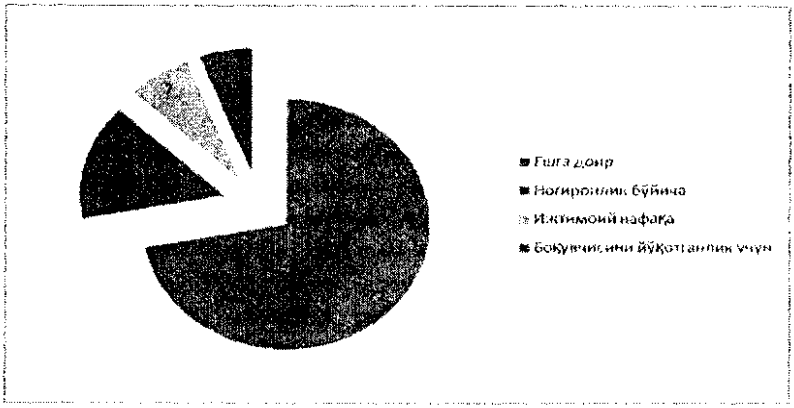

**14.3-расм. Ўзбекистон Республикаси Молия Вазирлиги ҳузуридаги Бюджетдан ташқари Пенсия жамғармасининг ташкилий тузилмаси**

Бюджетдан ташқари Пенсия жамғармасига тиббий–меҳнат экспертизаси фаолиятини ташкил этиш вазифаси ҳам юклатилган. Ҳозирги вақтда республика тиббий–ижтимоий экспертизаси тизимини такомиллаштириш мақсадида 108 та бош, туманлараро, туман (шаҳар) тиббий–меҳнат экспертизаси комиссиялари ташкил этилган.

2011 йил давомида мамлакатда 2 млн. 946 миндан ортиқ фуқароларга пенсия ва нафақлар тўлаб борилди. Бунинг учун Бюджетдан ташқари Пенсия жамғармаси томонидан 6,03 трлн.сўм миқдорида маблағ ажратилди (14.4-расм):

Ўзбекистонда пенсия ва нафақалар миқдори муттасил ошириб борилмокда. Хусусан, 2011 йилнинг ўзида пенсия ва ижтимоий нафақалар миқдори икки марта: 1 августдан 1,15 мартага ва 1 декабрдан 1,1 баробарга оширилди.

2012 йилнинг 1 январидан эса меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдори меҳнатга ҳақ тўлашнинг Ягона тариф сеткасига мувофиқ амалдаги "0" разряди ўрнига 1 разряд (155790 минг сўм) этиб белгиланиши даромади кам ахолининг реал даромадларини 2,47 маротабага оширишга хизмат қилди.




**14.4-расм. Ўзбекистон Республикасида пенсия ва нафақа олувчиларнинг таркиби (умумий сонига нисбатан % ҳисобида)**

Мамлакатда аҳолини ижтимоий ҳимоя қилишнинг пенсия ва ижтимоий нафақалар орқали қўллаб-қувватлашдан ташқари улар учун қатор имтиёзлар ҳам жорий қилинган. Ўзбекистон

Республикаси Солиқ кодексига мувофиқ давлат пенсияси тайинланган I ва II гуруҳ ногиронлари, ёлғиз пенсионерлар, боқувчисини йўқотган кўп болали оилалар, шунингдек шахсий пенсионерлар ер солиғи тўлашдан озод қилинади. Бундан ташқари, I ва II гуруҳ ногиронлари ва пенсионерлар қонунчиликда белгиланган солиқ солинмайдиган майдон ўлчами доирасида мулк солиғи тўлашдан озод этилган. Ёлғиз пенсионерлар, шу жумладан ногиронлар, шахсий пенсионерлар ҳар ойда коммунал тўловлари бўйича имтиёзлар ўрнига энг кам иш ҳақининг 45,0 % миқдорида компенсация тўловларини олишмоқда. Айрим тоифадаги фуқаролар пенсияларига давлат олдида кўрсатган хизматлари учун энг кам иш ҳақининг 0,5 баробаридан 3,0 баробаригача ҳар ойлик устамалар белгиланган.

## Қисқача хулосалар

Аҳолининг ижтимоий ҳимояси – бу давлат томонидан муносиб турмушни, яъни жамият ривожининг замонавий босқичидаги стандартларга мос моддий таъминотни ва инсоннинг эркин ривожланишини таъминлаш мақсадида давлат томонидан кафолатланадиган ва амалга ошириладиган ҳуқуқий, ижтимоий-иқтисодий ва ташкилий тавсифдаги чора-тадбирлар мажмуасидир.

Ижтимоий институт – бу одамларнинг биргаликдаги фаолиятини ташкилий тузилма тарзида ташкил этишнинг барқарор шакли ёки меъёрий жиҳатдан тартибга солинадиган қоидалар тизимидан иборат.

Ходимларни ижтимоий муҳофаза қилиш – бу ходим ҳаётидаги зарур манфаатлар соҳаси бўлиб, унинг миқдор ва сифат тавсифлари давлат ва жамиятнинг ижтимоий, иқтисодий, ҳуқуқий ва маданий тараққиёти даражаси ҳақида далолат беради.

Ўзбекистон Республикасининг "Фуқароларнинг давлат пенсия таъминоти тўғрисида"ги Қонунига кўра, пенсиянинг қуйидаги уч тури мавжуд:ёшга доир пенсия; ногиронлик пенсияси; боқувчисини йўқотганлик пенсияси.

Ўзбекистонда пенсия таъминоти тизими тобора такомиллаштирилмоқда. Шу мақсадда пенсия ва нафақаларни тайинлаш, уларнинг тўловини мониторинг қилиш, ҳисобини юритиш учун Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлиги ҳузурида Бюджетдан ташқари Пенсия жамғармаси ташкил этилган.

Мамлакатда пенсия ва нафақалар миқдори муттасил ошириб борилмоқда. Аҳолини ижтимоий ҳимоя қилишнинг пенсия ва ижтимоий нафақалар орқали қўллаб-қувватлашдан ташқари улар учун қатор имтиёзлар ҳам жорий қилинган.

### Назорат ва муҳокама учун саволлар

1. Аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш деганда нимани тушунасиз?
2. Ижтимоий муҳофаза объектларига аҳолининг қайси тоифалари киради?
3. Аҳолини ижтимоий муҳофаза қилишнинг асосий тамойилларини айтиб беринг.
4. Қандай ижтимоий институтларни биласиз?
5. Ижтимоий суғурта деганда нимани тушунасиз?
6. Аҳолига ижтимоий хизмат кўрсатишнинг қандай турлари мавжуд?
7. Аҳолини ижтимоий муҳофаза қилишда ижтимоий трансфертлар ўрни нималардан иборат?
8. Ходимларни ижтимоий муҳофаза қилишнинг асосий шакл ва механизмларини айтиб беринг.
9. Пенсия ва нафақаларнинг қандай турларини биласиз?
10. Пенсияларни расмийлаштириш тартибини айтиб беринг.

### Адабиётлар

1. И.А.Каримов. Мамлакатимизда демократик ислоҳотлар-ни янада чуқурлаштириш ва фуқаролик жамиятини ривожлантириш концепцияси. Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Қонунчилик палатаси ва Сенатининг қўшма мажлисидаги маърузаси. Т.: «Ўзбекистон», 2010 – 56 бет.

2. И.А.Каримов. Барча режа ва дастурларимиз Ватанимиз тараққиётини юксалтириш, халқимиз фаровонлигини оширишга хизмат килади: 2010 йилда мамалакатимизни ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш якунлари ва 2011 йилга мўлжалланган энг муҳим устувор йўналишларга бағишланган Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг мажлисидаги маърузаси. – Т.: «Ўзбекистон», 2011 – 48 бет.

3. Кафидов В.В. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие/. - СПб.: Питер, 2012 - 208 с.

4. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: Учебник/ А. Я. Кибанов. - 2-е изд., перераб. и доп.. - М.: «ИНФРА-М», 2012 - 447 с.

5. Q.X.Abdurahmonov va N.T.Shoyusupova. Mehnat iqtisodiyoti: Ijtimoiy mehnat munosabatlari: darslik. - T.: TDIU, 2011 - 420 bet.

6. А.Я.Кибанов, И.А.Баткаева, Е.А.Митрофанова, М.В. Ловчева. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник/ - М.: «ИНФРА-М», 2010 - 524 с.

7. Жданкин Н.А. Мотивация персонала. Измерение и анализ. Учеб.- практ. пособ. – М.: «Финпресс», 2010 – 272 с.

8. Социология. Учебник. Под. Ред. Н.Г. Скворцова. – М.: Проспект, 2010 – 352 с.

9. Экономика труда: рыночные и социальные аспекты: учебно - методический комплекс/ ред. Н. А. Волгина. - М.: РАГС, 2010 - 368 с.

10. Ижтимоий ҳимоя йили: мазмун ва моҳият / М.Ҳожиматов, Ш.Жумаев, У.Олтинов. – Т.: «Алишер Навоий номидаги Ўзбекистон Миллий кутубхонаси нашриёти», 2007.

11.Социальная защита населения в Республике Узбекистан. – Т: «Top Image Media», 2007. С.

12. http: // www.gov.uz – Ўзбекистон Республикасининг давлат портали.

13. http: //www.mineconomu.uz – Ўзбекистон Республикаси Иқтисодиёт вазирлигининг расмий сайти

14. http: // www.edu.uz – Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлигининг расмий сайти

15. http: // www.mexnat.uz – Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий ҳимоя қилиш вазирлигининг расмий сайти.

16. http: // www.stat.uz – Ўзбекистон Республикаси Давлат статистика қўмитасининг расмий сайти

17. http: // www.lex.uz – Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги қонунчилик ҳужжатларининг сайти

18. http: // www.eLibrary.ru – илмий электрон кутубхона сайти

19. http: // www.edu.uz – Ўзбекистон таълим сайти

20.http: // www ula.uzsci.net – Ўзбекистон Республикаси кутубхоналар ассоциациясининг сайти

21. http: // www.e-ilm.uz – масофадан туриб ўкитиш тизимининг сайти

22. http: // www.uzsci.net – илмий–таълим тармоғи

# *XV боб.* МЕҲНАТ ФАОЛИЯТИ СОҲАСИДА СОЦИОЛОГИК ТАДҚИҚОТЛАР ЎТКАЗИШ

## 15.1. Меҳнат фаолияти соҳасида социологик тадқиқотларнинг моҳияти, мақсад ва вазифалари

*Меҳнат фаолияти соҳасидаги социологик тадқиқотларнинг моҳияти* меҳнат фаолиятини инсон ижтимоий ҳаётининг алоҳида шакли сифатида ўрганишдан иборатдир.

Социология нуктаи назаридан меҳнат фаолияти – агар у хусусий меҳнат фаолияти сифатида амалга оширилса ҳам – одамларнинг биргаликдаги фаолиятдир. Бу меҳнат фаолиятининг, жумладан, меҳнат воситалари ва ходимнинг меҳнат фаолиятига қодирлиги (махсус билим, малака, кўникмага ва ҳоказоларга эга бўлиши) каби ажралмас таркибий унсурлари келиб чиқиши жиҳатидан ташқи, яъни ижтимоий хусусиятга эгалиги билан боғликдир.

*Меҳнат фаолияти соҳасидаги социологик тадқиқотларнинг мақсади* тадқиқотчи социологнинг мазкур тадқиқотнинг назарда тутилаётган, масалан ходимлар меҳнат фаолияти етакчи мотивлари мазмунининг ўз малакаларига муайян даражада боғлиқлиги тасаввурларидир. Агар тадқиқотнинг мақсади янги билимларни эгаллаш ёки мавжудларига аниқлик киритиш бўлса, уни *назарий* тадқиқотлар дейишади. Тадқиқотнинг мақсади амалий вазифалар, масалан ходимлар муайян гуруҳининг меҳнатга ҳақ тўлашнинг янги тизимига муносабатини аниқлаш ва шу асосда уни жорий қилиш бўлса, бу тадқиқотлар *амалий* ҳисобланади.

Амалиётда эса одатда *назарий-амалий социологик тадқиқотлар* ўтказилади. Зеро, ўз мақсади бўйича оддий тадқиқотларни амалга ошириш ҳам даставвал муайян назарий изланишларни олиб бориш, асосий тушунчаларга аниқлик киритиш, маълумотларни тўплаш ва таҳлил этишнинг мақбул усулини танлашни тақозо қилади.

*Меҳнат фаолияти соҳасидаги социологик тадқиқотларнинг вазифаси* берилган саволларга тадқиқот мақсадини рўёбга чиқариш имконини берадиган жавобларни олишдир.

Социологик тадқиқотлар услубиёти эмпирик маълумотларни тўплаш, қайта ишлаш ва таҳлил этиш бўйича турли махсус усуллар, воситалар ва йўлларни ўзида мужассамлаштиради. Умумий кўринишда социологик тадқиқотларга кейинчалик ижтимоий бошқарув амалиётида қўллаш учун ўрганилаётган ҳодиса ёки жараён ҳақида ишончли маълумотлар олишга қаратилган ягона мақсад йўлида ўзаро боғланган услубий ва ташкилий жараёнларнинг мантиқан узвий боғлиқ тизими деб қараш мумкин.

Социологик тадқиқотлар қатор уйғун, бир-бирини алмаштирувчи, шу билан бирга мазмунан боғлиқ босқичларни ўз ичига олади. Булар қуйидагилардан иборат (15.1-расм):

- социологик тадқиқотлар дастурини ишлаб чиқиш;
- тадқикот тури ва ҳажмини аниқлаш;
- синов тадқиқоти ўтказиш;
- ижтимоий тадқиқотни ўтказишни ташкил этиш;
- бирламчи социологик маълумотларни тўплаш;
- йигилган маълумотларга қайта ишлов бериш;
- социологик маълумотларни таҳлил этиш, тадқиқот натижалари бўйича ҳисобот тайёрлаш, хулосалар ва тавсияномалар ишлаб чиқиш.

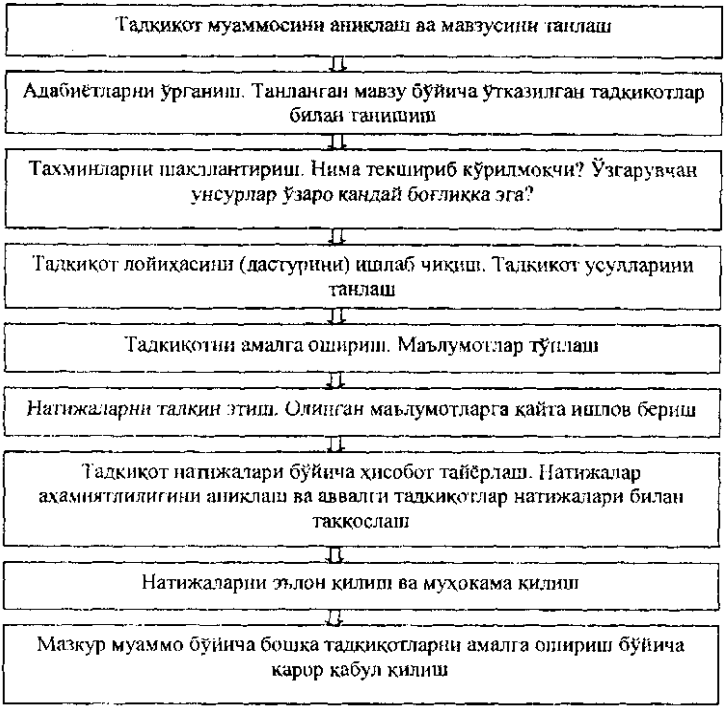
Социологик тадқиқотларни ташкил этишнинг энг муҳим босқичларидан бири тадқиқотнинг мақсад ва вазифалари, тахминларини тайёрлаш, тушунчаларига аниқлик киритиш ва уларни ўзида акс эттирувчи дастурни ишлаб чиқишдир.

Социологик тадқиқотларнинг услубий ва тартибли бўлимлари фарқланади. *Социологик тадқиқотларнинг услубий бўлими* қуйидаги қисмларни мужассамлаштиради:

1. *Тадқиқот муаммосини шакллантириш, тадқиқот объекти ва предметини аниқлаш.*

*Тадқиқот муаммоси* - бу меҳнат фаолияти соҳасидаги ижтимоий зиддиятларни ҳал этиш ва уларни тартибга солиш учун бу фаолиятнинг бирон жабҳасини ўрганишга бўлган эҳтиёждир.

*Тадқиқот объекти* бу англаш жараёни қаратилган ҳодиса ёки жараёндир. Ижтимоий зиддият мавжуд бўлган ҳар қандай ижтимоий ходиса, жамоа муносабатлари ижтимоий тадқиқот объекти бўлиши мумкин.




**15.1-расм. Меҳнат фаолияти соҳасида социологик тадқиқотни амалга ошириш босқичлари**

Меҳнат фаолияти соҳасидаги тадқиқотларнинг *аниқ объектлари*га қуйидагилар киради:

• алоҳида меҳнат жамоалари;

• меҳнат фаолиятининг оммавий иштирокчилари сифатида кўрилаётган ижтимоий категориялар (масалан, ишлаётган пенсионерлар, аёллар, касб-ҳунар коллежлари, олий ўқув юртларининг битирувчилари ва ҳоказолар);

• маҳаллий, минтақавий ва миллий даражадаги меҳнат муносабатларининг шериклари;

• меҳнат муносабатларини тартибга соладиган институтлар ва ҳоказолар.

*Тадқиқот предмети* - бевосита ўрганиладиган объектнинг (тадқиқотчи нуқтаи назаридан) энг муҳим хусусиятлари, жиҳатлари

ва ҳоссаларидир. Масалан, меҳнат фаолияти соҳасида ходимларнинг қадриятлари (улар ўз иш натижаларига мувофиқ эга бўлишни мўлжаллаётган моддий ва маънавий неъматлар) ўрганилаётган бўлса, тадқиқот объекти – ходимлар, тадқиқот предмети эса – қадриятлар бўлади.

*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 аниқлаш ва талқин этиш.*

Бу тушунчаларнинг назарий ва эмпирик моҳиятига аниқлик киритиш, уларни талқин этишда бир хилликка эришишни назарда тутади.

*4. Тадқиқот объектини дастлабки тизимли таҳлил этиш.*

Тадқиқот предмети тўғрисида янги билимлар излаш йўлини асослаш учун мавжуд социологик билимларни тизимга келтириш ва таҳлил этиш лозим.

*5. Тадқиқот тахминлари (гипотезаси)ни шакллантириш.*

Тахмин социологик тадқиқотларда бош услубий восита ҳисобланади ва ўрганилаётган муаммо ҳамда жараёнлар ўртасида алоқаларнинг хусусияти тўғрисида асосли фикрларни акс эттиради.

Тахмин қуйидагича таснифланади:

а) малакали – бу тадқиқот объектининг энг жиддий ҳоссалари тўғрисидаги тахминлар;

б) таркибий – ўрганилаётган объектнинг алоҳида элементлари ўрта сидаги алоқаларнинг характери тўғрисидаги тахминлар;

в) функционал – ўзаро муносабатлар даражаси тўғрисидаги тахминлар;

г) изоҳли – ўрганилаётган ижтимоий жараёнлар ва ҳодисалардаги сабаб – оқибат муносабатлари тўғрисидаги тахминлар.

Меҳнат фаолияти соҳасидаги социологик тадқиқотларнинг тартибли бўлими қуйидагиларни назарда тутади:

*1. Тадқиқотнинг принципиал (стратегик) режасини ишлаб чиқиш.* Социологик тадқиқотлар стратегиясининг учта варианти мавжуд бўлиб, улар қуйидагилардан иборат:

а) тадқиқот объекти тўғрисида етарли тасаввурлар бўлмаса ёки фаразлар йўқ бўлса, текшириш режаси қўлланилади. Ушбу ре-

жанинг мақсади муаммони аниқлаш ва фаразлар ишлаб чиқишдан иборат;

б) ёзма вариант ёзма фаразларни илгари суриш учун объект тўғрисидаги билимлар етарли бўлмаган тақдирда қўлланилади. Режадан мақсад – ижтимоий таркиблар ҳамда ҳодисаларни батафсил ва тўла баён қилиш;

в) тажриба режасидан ўрганилаётган соҳада етарли билимларга, асосли гипотезаларга эга бўлинган ҳолатларда фойдаланилади. Режанинг мақсади – визуал ва сабаб-оқибат алоқадорлигини тадқиқ этиш.

*2.Кузатув бирлигига аниқлик киритиш ва танловни асослаш.*

*Кузатув бирлиги* социологик тадқиқотларда бевосита маълумот манбаи, тадқиқотнинг мақсад ва вазифаларидан келиб чиққан ҳолда шахс, шахслар гуруҳи, корхона ёки ташкилот бўлиши мумкин.

*Танловни асослаш* дейилганда социологик тадқиқотни амалга ошириш натижасида илмий асосланган, холис маълумотларга эга бўлиш тушунилади.

*3. Бирламчи маълумотларни тўплаш ва таҳлил этиш бўйича иш тартибини танлаш.*

Бирламчи маълумотларга маълумотлар таҳлили чизмалари, оммавий сўровлар анкеталари, интервью режалари, идентификация ҳисоб варақалари, иш вақтини ҳисобга олиш варақаси, таҳлилга мансуб ҳужжатлар ва матиларни ўрганиш бўйича йўриқномалар, кузатиш чизмалари ва ҳоказолар киради.

Меҳнат фаолияти соҳасида социологик тадқиқотларни ўтказиш дастури қуйидаги талабларга жавоб бериши керак:

1. *Дастур ишлаб чиқилишининг шартлиги.* Дастурга асосланмаган тадқиқот вақт ва ресурсларни беҳуда сарфлаш билан баробар. Ҳатто тадқиқот натижасида эътиборга молик эмпирик натижалар олинган бўлса ҳам дастур тузилмаган тақдирда уларни қандай талқин қилиш, амалиётла қандай қўллаш масаласи очиқ қолади.

2. *Дастурнинг аниқ-равшанлиги.* Дастур ҳамма тадқиқотчилар учун ташкилий ҳужжат вазифасини ўташи учун унинг мақсад ва вазифалари аник-равшан белгилаб қўйилиши керак.

3. *Дастур босқичларининг изчиллиги.* Муаммони, тадқиқот объекти ва предметини аниқлаб олмасдан фаразни ишлаб

чиқишнинг имконияти бўлмайди. Шунинг учун тадқиқотни амалга оширишнинг босқичлари аниқ белгилаб олиниши лозим.

*4. Дастурга ўзгартиришлар киритиш мумкинлиги.* Бу тадқиқот босқичларига риоя этиш талабига асло зид эмас. Тадқиқот жараёнида аниқ вазиятдан келиб чиқиб, дастурга муайян аниқликлар, ўзгартиришлар киритилиши талаб этилади.

## 15.2. Меҳнат фаолияти соҳасида социологик тадқиқотларни амалга ошириш услубиёти

Ҳозирги давр социологиясида бирламчи ижтимоий маълумотни тўплаш усулларига икки хил методологик ёндашув таркиб топган. Бу – анъанавий ҳисобланаган миқдор ҳамда сифат усулларидир.

*Миқдор усули*га кузатиш, ҳужжатларни таҳлил этиш ва сўров киради.

*Кузатиш* – гувоҳ томонидан воқеаларни бевосита қайд қилишдир. Одатдаги кузатишдан фарқли равишда *илмий кузатиш* қуйидаги талабларга жавоб бериши керак:

• *тадқиқот мақсад ва вазифаларига* бўйсуниш;

• олдиндан тузилган режа ва белгилаб олинган дастурга мослик;

• кузатиш маълумотларини баённомалар ва кундаликларда қайд қилиб бориш;

• кузатиш орқали олинган маълумотлардан фойдаланиш, асосланганлиги ва барқарорлигини текшириб кўриш имконияти.

Кузатиш усулидан объект ҳақида бошланғич маълумот олиш, муаммони ойдинлаштириш, фаразларни ишлаб чиқиш учун зарур дастурлар тузиш жараёнида, шунингдек бошқа усуллар билан олинган маълумотларни текширнб кўриш мақсадида фойдаланиш мумкин.

*Ҳужжатларни таҳлил қилиш.* Ҳужжатларни таҳлил қилиш усули социологияда кенг қўлланилади. Социологияда *ҳужжат* дейилганда у ёки бу тарзда қайд этилган (қўлёзма, фото, кино, видео, матн) ҳар қандай ахборот тушунилади. Тадқиқот вазифасини ҳал этиш, объект ҳақидаги маълумотлар ишончли бўлиши учун қандай ҳужжатларни ўрганиш кераклигини аниқлаб олиш талаб этилади.

Ҳужжат албатта расмий материал бўлиши шарт эмас. Социолог учун шахс қўлёзмаси ҳам, раҳбар чиқарган расмий буйруқ ҳам ҳужжатдир.

Ҳужжатлар *ҳуқуқий мақоми* бўйича расмий ва норасмий бўлади. *Расмий ҳужжатлар*, қоида бўйича расмий бланкда расмийлаштирилади, расмий шахс томонидан имзоланади ва муҳр билан тасдиқланади. *Норасмий ҳужжатлар* эса одатда хусусийлик белгисига эга бўлади, хусусий шахслар томонидан ўз хоҳишлари бўйича тузилади (масалан, машҳур шахсларнинг эсдаликлари).

Ҳужжатлар *ахборот манбаи*га кўра, бирламчи ва иккиламчи бўлади. *Бирламчи ҳужжатлар* воқеаларни бевосита қайд қилишга асосланади. *Иккиламчи ҳужжатлар* кўпинча бирламчи ҳужжатларни қайта ишлаш асосида тайёрланган, баъзан маълумотлар чалкаштирилган бўлади.

*Сўров усуллари* бирламчи ижтимоий ахборотни тўплашнинг энг кенг тарқалган туридир. Сўров усуллари интервью ва анкета сўровлари турларига таснифланади.

*Интервью* – бевосита тадқиқотчи ёки унинг номидан иш кўраётган интервью олувчи томонидан интервью бераётган (саволларга жавоб қайтараётган) респондентдан сўров усулида маълумот олишдир.

Интервью олишнинг қуйидаги усуллари мавжуд:

*Шахсий интервью* – бирон-бир муаммони ўрганишнинг энг кенг тарқалган усули. У тадқиқотчи ёки интервью олувчи томонидан кўчада, ишхонада, уйда ёки одам гавжум жойларда ўтказилишини кўзда тутади. Ушбу усулни "юзма-юз" деб аталади ва интервью олувчи билан респондентнинг бевосита алоқасига асосланади.

*Гуруҳ интервьюси* – бу гуруҳ, жамоа, оила аъзолари ўртасида сўров ўтказишни кўзда тутади. Одатда, бунда умумий мавзуларда мунозара юритилади. Гуруҳ интервьюси учун гуруҳ (10 кишигача) танланади, улар билан муайян бир мавзуда муҳокама ўтказилади, суҳбатни махсус тайёрланган интервью олувчи - модетор олиб боради.

*Телефон орқали интервью* – ҳозирги вақтда турли харажатларсиз ва ижтимоий тадқиқотни қисқа муддатда ўтказишга имкон берувчи усул сифатида кенг тарқалмоқда. У мамлакатнинг турли жойларида яшовчи респондентлар билан алоқага киришиш имконини беради. Телефон орқали интервьюни ташкил этиш

қийинчилик туғдирмайди, чунки респондентлар танловини телефон маълумотномалари орқали олиш мумкин. Аммо телефон орқали интервью бир қатор чекловларга олиб келади. Масалан, сўров мавзуси респондентларни қизиқтирмаса ёки бу улар учун долзарб бўлмаса, интервью берувчилар саволларларга жавоб қайтаришдан бош тортишлари мумкин.

*Почта орқали сўровлар*нинг моҳияти қуйидагича: социолог анкетани почта орқали махсус хат ва ўзининг манзили ёзилган хатжилд билан биргаликда жўнатади. Ушбу усулнинг афзаллиги тежамлилигида, географик жиҳатдан тарқоқ респондентлар, масалан фермерлар, бирон озчиликни ташкил қилувчи миллат вакиллари, алоҳида аҳоли пунктларида истиқомат қилувчилар ўртасида тадқиқот ўтказишга қулайлигидадир. Интервью олувчи билан респондент ўртасида ўзаро алоқанинг йўқлиги (саволни тушунтириб беришнинг имкони йўқ) ва жўнатиладиган жавобларнинг камлиги (одатда 30,0 % атрофида) ушбу усулнинг камчиликлари ҳисобланади.

Сўровнинг ўзига хос тури *социометрик сўровдир.* "Социометрия" атамасининг луғавий маъноси дўстона муносабатлар даражасини аниқлашдир. *Социометрик сўров* – ижтимоий-психологик усулларга киради. У бирламчи меҳнат жамоаларидаги меҳнат муносабатларининг хусусиятларини ўрганиш учун кенг қўлланилади, шу боис унга ижтимоий тадқиқот усулларидан бири деб қараш мумкин. Бу усулдан турли шахслараро муносабатларни тадқиқ этишда фойдаланилади.

Социометрик сўров ўтказишнинг асосий воситаси 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) ёки 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 бўлади, уларнинг фамилияси горизонтал ва вертикал бўйича туташади.

Ижтимоий ахборот тўплаш усулларидан яна бири тест ўтказишдир. *Тест* – шахснинг ўзига хос хусусиятлари, қобилияти ва лаёқати, мотивлари, руҳий ҳолати ва ҳоказоларни аниқлашга қаратилади. Ёшларни касбга йўналтириш, шахс фаолият турли соҳаларида қобилиятлари, етакчилик салоҳиятлари, ижтимоий мақсадлари, қизиқишлари, эҳтиёжларини аниқлашда тестдан кенг фойдаланилади.

## 15.3. Меҳнат фаолияти соҳасида социологик тадқиқотлар натижаларининг таҳлили

Меҳнат фаолияти соҳасидаги социологик тадқиқотлар натижаларини таҳлил этишдан дастурда белгилаб олинган дастлабки фаразларнинг тўғрилиги, тахминларнинг асосланганлигини текшириб кўриш, тадқиқот муаммосидан келиб чиқадиган саволларга жавоб олиш, шунингдек янги пайдо бўлаётган муаммоларга аниқлик киритиш мақсади кўзланади.

Маълумотларни таҳлил этиш тартиби тадқиқот асосига қандай – баён этувчи ёки тушунтирувчи фараз қўйилганидан келиб чиққан ҳолда белгиланади. Агар тадқиқот асосини *баён этувчи фаразлар* ташкил этган бўлса, маълумотларни таҳлил этишнинг гуруҳлаш ёки малакалаш ва типлаштириш усуллари қўлланилади. Агар тадқиқот асосини *тушунтирувчи фаразлар* ташкил этган бўлса, маълумотларни таҳлил этишнинг *таҳлилий–тажриба усулларид*ан фойдаланилади.

Таҳлилга киришишда дастлабки иш – *гуруҳлаш* ёки *малакалаш*дир. Бу маълумотларни муайян тартибга солиш имконини беради. Тадқиқотчини қизиқтирадиган индикаторлар муайян мантиқ асосида гуруҳларга бирлаштирилади. Бунда оддий ва кесишган гуруҳлашни фарқлашади.

*Оддий гуруҳлаш* – бу маълумотларни бир хил белгилар бўйича тартибга солишдир. Фараздан келиб чиққан ҳолда маълумотларни ходимларнинг ёши, жинси, маълумоти, малакаси, иш стажи, ишдан бўшатилишининг сабаби ва ҳоказолар бўйича гуруҳлаш мумкин.

Сифат белгилари бўйича гуруҳлашда таҳлил этилаётган ҳар бир бирликни даражалардан бири қаторига қўшиш имконияти бўлиши керак. Масалан, анкетадаги " Фикрингизча, меҳнат интизомини қатъийлаштириш меҳнат сифатини яхшилашга ёрдам

бердими?" деган саволга: 1) "Ҳа, ёрдам беради"; 2) "Йўқ, ёрдам бермайди" жавоблари қаторига "Жавоб беришга қийналаман" вариантини ҳам қўшиб қўйиш талаб этилади.

*Кесишган гуруҳлаш* – икки ва ундан кўпроқ белгилар бўйича гуруҳлаш бўлиб, бу белгилар ўртасидаги ўзаро боғлиқликни аниқлаш мақсадида қўлланилади. Кесишган гуруҳлашнинг натижалари жадваллар (матрицалар) тарзида жойлаштирилиб, уларда икки (*X* ва *Y*) белгининг биргадикда намоён бўлиши акс этади. Масалан, *социологик тадқиқотда иш вазифасининг икки* мақоми (ишчи, мутахассис) вакилларининг ишдан қониқиш даражаси таҳлил этилаётган бўлса, бунда жавобларнинг "қониқаман", "ҳам қониқаман, ҳам қониқмайман", "қониқмайман" вариантлари келтирилади. Мазкур ҳолатда респондентлар *жамланмаси олти гуруҳдан иборат* бўлади.

Масалан, қурилиш ташкилотида ўтказилган тадқиқотлар натижасида тузилган 15.1–жадвалида қурувчилар ва мутахассислар (яъни бу ерда иш билан банд бўлганларнинг асосий кўпчилиги) ўртасида ишдан қониқаётганлар 50,0 % дан кўпроқни ташкил этади. Айни пайтда қурувчилар ва мутахассислар ўртасида ишдан қониқмаслик бўйича фарқ у қадар катта эмас. Мазкур натижадан ходимларнинг бу икки тоифаси учун ишдан қониқмаслик сабаблари умумий эканлиги англашилинади.

Социологик тадқиқотларни ўтказиш амалиётида, одатда, иккитадан кўпроқ белги ўртасидаги ўзаро алоқадорликни аниқлашга ҳаракат қилинади. Шу мақсадда кўпўлчамли таксимлаш, аралаш ва кесишганг жадваллар тузилади.

*15.1–жадвал*

**Қурилиш ташкилотида ўтказилган социологик тадқиқот натижалари (сўровда иштирок этганлар умумий сонига нисбатан % хисобида)**

| Хизмат вазифалари | | Меҳнатдан қониқиш даражаси | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | 0 | Қони-қаман | Ҳам қони-қаман, ҳам қониқмайман | Қониқ-майман | Жами |
| Қурувчи | 8/3 | 130/50 | 50/19 | 70/28 | 258/100 |
| Мутахассис | 2/2 | 50/49 | 20/19,6 | 30/29,4 | 102/100 |
| Жами | 10/2,8 | 180/50 | 70,19,4 | 100/27,8 | 360/100 |

Эмпирик типлаштириш усули баён этувчи фаразларга мувофиқ ижтимоий объектлар ёки ҳодисаларнинг бир йўла бир неча ўлчамдаги хусусиятларини аниқлаш имконини беради. Социологик тадқиқотда бу усул биринчи марта Т.И.Заславская ва В.Р.Ривкина томонидан меҳнат ҳаракатчанлиги жараёнларини ўрганиш учун қўлланилган. Мазкур усулдаги таҳлил уларга миграция хусусияти бўйича бир-биридан жиддий фарқ қиладиган меҳнат муҳожирлари олти гуруҳини аниқлаш имконини берди. Бу гуруҳлар: 1) оилавий эркак ва аёллар; 2) уйланмаган ёш эркаклар; 3) қизлар ва турмушга чиқмаган аёллар; 4) эри йўқ катта ёшдаги аёллар; 5) ўрта ёшдаги касби йўқ аёллар ва 6) касбга эга ёлғиз аёллардан иборат эди[1].

Меҳнат фаолияти соҳасидаги социологик тадқиқотлар орасида *ижтимоий тажриба* алоҳида ўрин тутади. Бу баён этувчи фаразларни текшириб кўриш ҳамда самарали бошқарув таъсирини, жумладан меҳнат фаоллигини рағбатлантириш воситаларини излаб топишнинг энг таъсирчан усулларидан биридир.

Ижтимоий тажриба табиий фанларда олиб бориладиган тажрибалардан одамлар ўртасида олиб борилиши билан фарқланади. Тажриба усули микродаражада ўтказилиши юқорироқ самара беради, чунки бу ҳолда мазкур усулни қўллашнинг зарур шарти ҳисобланган назоратни амалга ошириш ва тажриба шароитлари ўзгармаслигини таъминлаш осонроқдир. Бу тажриба мантиқи Ж.С.Милль томонидан таклиф этилган ўхшашлик усули ёрдамида алоқадорлик сабабларини аниқлашга асосланган. Яъни: "Агар тадқиқ қилиниши керак бўлган ҳодисанинг икки ёки ундан кўп ҳолатлари фақат битта умумий ўхшашлиги бўлса, мазкур ўхшашлик ушбу ҳодисанинг сабаби ёки оқибатидир". Бу қоидани 15.2-жадвалдагидек ифода этиш мумкин.

*15.2-жадвал*

**Ижтимоий тажриба усулида ўхшашликни аниқлаш**

| Ҳодисалар | Кузатилаётган вазиятлар | Сабаби аниқланаётган ҳаракатлар |
|---|---|---|
| 1 | АГВ | а |

[1] О принципах и основных элементах программирования исследования трудовой мобильности // Методологические проблемы социологического исследования мобильности трудовых ресурсов / Отв. ред. Т.И.Заславская, Р.В.Рывкина. – Новосибирск, 1974 -С.

| | | |
|---|---|---|
| 2 | АГД | а |
| 3 | АЕЖ | а |

Мазкур жадвалдаги ҳолат бўйича хулоса "а" ҳодисасининг вазияти "А"дир.

Ижтимоий тажриба назорат қилинадиган ва қилина олинмайдиган бўлиши мумкин. *Назорат қилинадиган тажриба*да тажриба омилига таъсир кўрсатиш натижасини ўзгартириши мумкин бўлган шароитларни аниқ мақсад бўйича тенглаштириш орқали аниқроқ хулоса чиқариш имкони бўлади.

Назорат қилинадиган тажрибада ўз кўрсаткичлари бўйича етарли даражада ўхшаш бўлган, меҳнатга муносабатга таъсир кўрсатадиган (иш ҳақидан ташқари) омиллар (таълим даражаси, ёш, оилавий аҳволи, малакаси ва ҳоказолар) гуруҳланади. Бу гуруҳларнинг бири – тажриба ўтказилаётганида меҳнатга ҳақ тўлашнинг янги тизими жорий этилади (меҳнатга муносабатнинг битта омили ўзгартирилади). Иккинчиси – назорат қилинаётганида барча омиллар, шу жумладан иш ҳақи миқдори ўзгартирилмайди. Агар биринчи гуруҳда меҳнат унумдорлиги ортган, иккинчисида ўзгармай қолган бўлса, ижтмоий тажриба меҳнатга ҳақ тўлашнинг янги шакли меҳнат унумдорлигини оширадиган омил эканлиги аён бўлади.

**Назорат қилина олмайдиган тажриба**да натижаларнинг ишонарлилиги кўп сонли тажриба ўтказиш орқали таъминланади. Чунки катта рақамлар назариясига кўра, кўп сонли тажрибалар назорат қилина олинмайдиган вазиятлар (омиллар) таъсирини сўндиради. Масалан, бошқа кўрсаткичлари бўйича бир-биридан фарқ қиладиган икки гуруҳда меҳнатга ҳақ тўлашнинг янги тизими жорий этилади. Бунинг натижасида ҳар икки гуруҳда меҳнат унумдорлиги ортган бўлса, тажриба бу умумий омил – меҳнатга ҳақ тўлашнинг янги тизими таъсири эканлиги аниқланади.

## Қисқача хулосалар

Ижтимоий ҳодисалар, предметлар, муаммоларни ўрганиш, улар бўйича маълумот тўплашга қаратилган фаолият тизими социологик тадқиқот деб аталади.

Социологик тадқиқотларни ташкил этишнинг энг муҳим босқичларидан бири тадқиқотнинг мақсад ва вазифалари,

фаразларини тайёрлаш, тушунчаларини ойдинлаштириш ва уларни ўзида акс эттирувчи социологик тадқиқотлар дастурларини ишлаб чиқишдир.

Меҳнат фаолияти соҳасидаги социологик тадқиқотларнинг моҳияти меҳнат фаолиятини инсон ижтимоий ҳаётининг алоҳида шакли сифатида ўрганишдан иборатдир.

Меҳнат фаолияти соҳасидаги социологик тадқиқотларнинг мақсади тадқиқотчи социологнинг мазкур тадқиқотнинг назарда тутилаётган, масалан ходимлар меҳнат фаолияти етакчи мотивлари мазмунининг ўз малакаларига муайян даражада боғлиқлиги тасаввурларидир. Агар тадқиқотнинг янги билимларни эгаллаш ёки мавжудларига аниқлик киритиш бўлса, уни назарий тадқиқотлар дейишади. Тадқиқотнинг мақсади амалий вазифалар, масалан ходимлар муайян гуруҳининг меҳнатга ҳақ тўлашнинг янги тизимига муносабатини аниқлаш ва шу асосда уни жорий қилиш бўлса, бу тадқиқотлар амалий ҳисобланади.

Меҳнат фаолияти соҳасидаги социологик тадқиқотларнинг вазифаси берилган саволларга тадқиқот мақсадини рўёбга чиқариш имконини берадиган жавобларни олишдир.

Ҳозирги давр социологиясида бирламчи ижтимоий маълумотни тўплаш усулларига икки хил методологик ёндашув таркиб топган. Бу – анъанавий ҳисобланаган миқдор ҳамда сифат усулларидир.

Меҳнат фаолияти соҳасидаги социологик тадқиқотда натижаларини таҳлил этишдан дастурда белгилаб олинган дастлабки фаразларнинг тўғрилиги, тахминларнинг асосланганлигини текшириб кўриш, тадқиқот муаммосидан келиб чиқадиган саволларга жавоб олиш, шунингдек янги пайдо бўлаётган муаммоларга ангиқлик киритиш мақсади кўзланади.

### Назорат ва муҳокама учун саволлар

1. Социологик тадқиқотларнинг мақсад ва вазифаларини айтиб беринг. Социологик тадқиқотларнинг қандай босқичларини биласиз?

2. Меҳнат фаолияти соҳасидаги социологик тадқиқотнинг моҳияти нимадан иборат?

3. Меҳнат фаолияти соҳасидаги социологик тадқиқотнинг мақсад ва вазифалари нималардан иборат?

4. Меҳнат фаолияти соҳасидаги социологик тадқиқотлар қайси функцияларни бажаради?

5. Меҳнат фаолияти соҳасидаги социологик тадқикот дастури қандай босқичлардан иборат?

6. Меҳнат фаолияти соҳасидаги социологик тадқиқотнинг миқдор ва сифат кўрсаткичлари нималарни англатади?

7. Меҳнат фаолияти соҳасидаги социологик тадқиқотда қайси усуллардан фойдаланилади?

8. Меҳнат фаолияти соҳасидаги социологик тадқиқот натижаларини таҳлил этиш нималардан иборат?

9. Назорат қилинадиган ва назорат қилинмайдиган ижтимоий тадқиқотларнинг фарқи нимада?

## Адабиётлар


1. Ўзбекистон Республикаси Президенти Ислом Каримовнинг Ўзбекистон Республикаси Олий мажлис қонунчилик палатаси ва сенатининг 2010 йил 12 ноябрдаги қўшма мажлисидаги" Мамлакатимизда демократик ислоҳотларни янада чуқурлаштириш ва фуқаролик жамиятини ривожлантириш концепцияси " мавзусидаги маърузасини ўрганиш бўйича ўқув-услубий мажмуа. – Т.: «Иқтисодиёт», 2010. – 281 бет.

2. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2011-йил 21 январдаги 2010 йилда мамлакатимизни ижтимоий-иқтисодий Ўзбекистон Республикаси Президенти Ислом Каримовнинг ривожлантириш якунлари ва 2011 йилга мўлжалланган энг муҳим устувор йўналишларга бағишланган мажлисидаги "Барча режа ва дастурларимиз Ватанимиз тараққиётини юксалтириш, халқимиз фаровонлигини оширишга хизмат қилади" маърузаси//Халқ сўзи, 16-сон. (5183) 2011 йил 22 январь.

3. Кафидов В.В. Управление человеческими ресурсами: Учебное пособие/. - СПб.: Питер, 2012. - 208 с.

4. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: Учебник/ А. Я. Кибанов. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.:«ИНФРА-М», 2012. - 447 с.

5. B. Yu. Xodiyev, R. X. Karlibayeva, N. I. Akramova. Korporativ boshqaruv: o`quv qo`llanma/ - T.: «Cho`lpon nomidagi nashriyot -matba ijodiy uyi», 2011. - 304 b.

6. А. Я. Кибанов, И. А. Баткаева, Е. А. Митрофанова, М. В. Ловчева. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности:

Учебник/ - М.: «ИНФРА-М», 2010. - 524 с..

7.Жданкин Н.А. Мотивация персонала. Измерение и анализ. Учеб.- практ. пособ. – М.: «Финпресс», 2010. – 272 с.

8.Социология. Учебник. Под. Ред. Н.Г. Скворцова. – М.: «Проспект», 2010. – 352 с.

9.Основы социальной экономики/ В. А. Каменецкий, В. П. Патрикеев. - М.: «Экономика», 2010. - 951 с

10.Экономика труда: Учебник/ Под ред. Ю. П. Кокина и П. Э. Шлендера. - 2-е изд., перераб. и доп.. - М.: МАГИСТР, 2010. - 686 с.

11. Экономика труда: рыночные и социальные аспекты: учебно - методический комплекс/ ред. Н. А. Волгина. - М.: РАГС, 2010. - 368 с.

12.Организация и оплата труда в отраслях экономики: Учебное пособие/ ред. А. М. Асалиева. - М.: ГОУ ВПО "РЭА им. Г. В. Плеханова", 2011. - 168 с.

13.С.Г.Радько Трудовой потенциал как социально- экономическая категория: научно-популярная литература/. - СПб.: «Просвещение», 2010. - 140 с.

14. http: // www.gov.uz – Ўзбекистон Республикасининг давлат портали.

15. http: //www.mineconomu.uz – Ўзбекистон Республикаси Иқтисодиёт вазирлигининг расмий сайти

16. http: // www.edu.uz – Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлигининг расмий сайти

17. http: // www.mexnat.uz – Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий ҳимоя қилиш вазирлигининг расмий сайти.

18. http: // www.stat.uz – Ўзбекистон Республикаси Давлат статистика қўмитасининг расмий сайти

19. http: // www.lex.uz – Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги конунчилик ҳужжатларининг сайти

20. http: // www.eLibrary.ru – илмий электрон кутубхона сайти

21. http: // www.edu.uz – Ўзбекистон таълим сайти

22.http: // www ula.uzsci.net – Ўзбекистон Республикаси кутубхоналар ассоциациясининг сайти

23. http: // www.e-ilm.uz – масофадан туриб ўқитиш тизимининг сайти

24. http: // www.uzsci.net – илмий–таълим тармоғи

25.http://www.cer.uz - Ўзбекистон Республикаси Иктисодий тадқиқотлар маркази «Экономическое обозрение» журналининг электрон манзили.

## МУНДАРИЖА

**КИРИШ**..... 3

**I БОБ. МЕҲНАТ – ИҚТИСОДИЙ ВА СОЦИОЛОГИК ТАДҚИҚОТ ОБЪЕКТИ СИФАТИДА**..... 6
1.1. Меҳнатнинг моҳияти ва функциялари, ижтимоий хусусиятлари..... 6
1.2. "Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси" фанининг предмети ва мазмуни..... 20
1.3. Меҳнат социологиясининг фан сифатида шаклланиши ва ривожланиши ..... 28
1.4. "Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси" фанининг бошқа фанлар билан алоқадорлиги..... 36
Қисқача хулосалар..... 46
Назорат ва муҳокама учун саволлар..... 47
Адабиётлар ..... 48

**II БОБ. МЕҲНАТ РЕСУРЛАРИ ВА УЛАРНИНГ ТАРКИБИ**..... 50
2.1. Инсон ресурслари ва уларнинг таркиби ижтимоий–иқтисодий муносабатлардаги роли..... 50
2.2. Меҳнат ресурсларининг такрор ҳосил қилиниши..... 58
2.3. Меҳнат потенциали: моҳияти, таркиби ва индикаторлари..... 66
2.4. Меҳнат ресурсларининг балансини тузиш ва таҳлил этиш..... 73
Қисқача хулосалар..... 85
Назорат ва муҳокама учун саволлар..... 86
Адабиётлар ..... 86

**III БОБ. МЕҲНАТ БОЗОРИНИНГ ШАКЛЛАНИШИ ВА РИВОЖЛАНИШИ**..... 89
3.1. Бозор иқтисодиёти шароитларида меҳнат бозорининг амал этиши..... 89
3.2. Меҳнат бозорининг турлари ва уларнинг хусусиятлари. 98
3.3. Меҳнат бозорида иш кучи таклифи ва унга талаб..... 102
3.4. Меҳнат бозорини давлат томонидан тартибга солиш усуллари ва механизмлари..... 108

Қисқача хулосалар..... 113
Назорат ва муҳокама учун саволлар..... 114
Адабиётлар ..... 114

**IV. БОБ. АҲОЛИ ИШ БИЛАН БАНДЛИГИНИНГ ИЖТИМОИЙ-ИҚТИСОДИЙ МОҲИЯТИ.....** 117
4.1. Аҳоли иш билан бандлигининг ижтимоий–иқтисодий моҳияти..... 117
4.2. Аҳоли иш билан бандлигининг асосий турлари ..... 124
4.3. Инсон потенциали ўсишининг аҳоли иш билан бандлиги даражасига таъсири..... 130
4.4. Давлатнинг аҳолининг иш билан бандлиги соҳасидаги сиёсати ..... 134
Қисқача хулосалар..... 140
Назорат ва муҳокама учун саволлар..... 141
Адабиётлар ..... 141

**V БОБ. ИШСИЗЛИК САБАБЛАРИ, УНИНГ ХУСУСИЯТЛАРИ, ИШСИЗЛИК ДАРАЖАСИНИ КАМАЙТИРИШ ЙЎЛЛАРИ.....** 144
5.1. Ишсизликка доир назариялар ва уларнинг ҳозирги даврдаги талқини..... 144
5.2. Ишсизлик турларининг таснифи..... 147
5.3. Ишсилик даражаси ва унинг асосий кўрсаткичлари..... 149
5.4. Ишсизлик даражасини камайтиришнинг асосий йўналишлари ..... 152
Адабиётлар ..... 160

**VI БОБ. МЕҲНАТНИ ТАШКИЛ ЭТИШ ВА МЕЪЁРЛАШ .....** 163
6.1. Меҳнатни ташкил этиш ва меъёрлашнинг моҳияти ..... 163
6.2. Меҳнатни меъёрлашнинг таснифи ..... 168
6.3. Иш жойларини ташкил этиш ва уларни баҳолаш..... 172
6.4. Меҳнат жараёнини тартибга солиш ..... 176
Қисқача хулосалар..... 179
Назорат ва муҳокама учун саволлар..... 180
Адабиётлар ..... 181

**VII БОБ. ИШ ҲАҚИНИ ТАШКИЛ ЭТИШ ВА МЕҲНАТГА ҲАҚ ТЎЛАШНИ ТАКОМИЛЛАШТИРИШ..... 183**
7.1. Иш ҳақининг назарий ва методологик асослари..... 183
7.2. Иш ҳақини ташкил этиш..... 191
7.3. Меҳнатга ҳақ тўлаш тизимларининг таснифи..... 199
7.4. Тариф тизими ва унинг асосий унсурлари..... 201
7.5. Меҳнатни рағбатлантириш, иш ҳақига устама ва қўшимча тўловлар..... 208
Қисқача хулосалар..... 213
Назорат ва муҳокама учун саволлар..... 214
Адабиётлар ..... 215

**VIII БОБ. МЕҲНАТ УНУМДОРЛИГИ, УНИ ОШИРИШ ОМИЛЛАРИ ВА ИМКОНИЯТЛАРИ..... 217**
8.1. Меҳнат унумдорлиги даражаси ва унинг индикаторлари.. 217
8.2. Меҳнат унумдорлигини ўлчаш усуллари..... 221
8.3. Меҳнат унумдорлигини ошириш заҳиралари..... 225
Қисқача хулосалар..... 225
Назорат ва муҳокама учун саволлар..... 229
Адабиётлар ..... 230

**IX БОБ. МЕҲНАТ ФАОЛИЯТИНИНГ МОТИВАЦИЯСИ..... 232**
9.1. Эҳтиёжлар ва манфаатлар – меҳнат фаолияти мотивациясининг детерминантлари сифатида..... 232
9.2. Меҳнат фаолияти мотивациясининг меҳнатга муносабатни шакллантиришга таъсири ..... 240
9.3. Меҳнат мотивациясини кучайтириш омиллари ва усуллари..... 247
Қисқача хулосалар..... 251
Назорат ва муҳокама учун саволлар..... 252
Адабиётлар ..... 253

**X БОБ. МЕҲНАТГА МУНОСАБАТ ВА МЕҲНАТДАН ҚОНИҚИШ..... 255**
10.1. Меҳнатга муносабатнинг шаклланиши ..... 255
10.2. Меҳнатга муносабатнинг асосий омиллари..... 257

10.3. Меҳнатдан қониқишнинг ижтимоий моҳияти ва унинг индикаторлари..... 260
Қисқача хулосалар..... 264
Назорат ва муҳокама учун саволлар..... 265
Адабиётлар ..... 266

**XI БОБ. ХОДИМЛАРНИНГ МЕҲНАТГА МОСЛАШУВИ..... 268**
11.1. Меҳнатга мослашувнинг моҳияти ва унинг таркиби..... 268
11.2. Меҳнатга мослашувнинг объектив ва субъектив омиллари..... 271
11.3. Хўжалик юритувчи субъектларда ходимларнинг меҳнатга мослашувини таъминлаш..... 272
Қисқача хулосалар..... 279
Назорат ва муҳокама учун саволлар..... 280
Адабиётлар ..... 280

**XII БОБ. МЕҲНАТ СОҲАСИДАГИ НИЗОЛАР..... 283**
12.1. Меҳнат низоларининг моҳияти, турлари ва ва ижтимоий таркиби..... 283
12.2. Меҳнат низоларининг сабаблари..... 286
12.3. Меҳнат низоларини ҳал этиш..... 288
Қисқача хулосалар..... 290
Назорат ва муҳокама учун саволлар..... 291
Адабиётлар ..... 291

**XIII БОБ. АҲОЛИНИНГ ТУРМУШ ДАРАЖАСИ ВА СИФАТИ..... 294**
13.1. Турмуш даражаси ва сифати тушунчаси, уларнинг индикаторлари..... 294
13.2. Аҳоли даромадлари ва уларнинг манбалари..... 309
13.3. Ўзбекистонда аҳоли турмуш даражаси ва сифатини ошириш сиёсати..... 320
Қисқача хулосалар..... 329
Назорат ва муҳокама учун саволлар..... 330
Адабиётлар ..... 331

**XIV БОБ. МЕҲНАТ СОҲАСИДА ИЖТИМОИЙ КАФОЛАТЛАР ТИЗИМИ..... 333**
14.1. Аҳолини ижтимоий ҳимоя қилиш тизими ва унинг меҳнат соҳасидаги механизмлари..... 333
14.2. Ижтимоий ҳимоя институтлари ва уларнинг амал қилиши..... 339
14.3. Ижтимоий нафақалар, уларнинг турлари ва тайинланиш тартиблари..... 340
14.4. Ўзбекистонда пенсия тизими ва унинг амал қилиши.... 343
Қисқача хулосалар..... 356
Назорат ва муҳокама учун саволлар..... 366
Адабиётлар ..... 366

**XV БОБ. МЕҲНАТ ФАОЛИЯТИ СОҲАСИДА СОЦИОЛОГИК ТАДҚИҚОТЛАР ЎТКАЗИШ..... 368**
15.1. Меҳнат фаолияти соҳасида социологик тадқиқотларнинг моҳияти, мақсад ва вазифалари ..... 368
15.2. Меҳнат фаолияти соҳасида социологик тадқиқотларни амалга ошириш услубиёти..... 373
15.3. Меҳнат фаолияти соҳасида социологик тадқиқотлар натижаларининг таҳлили..... 376
Қисқача хулосалар..... 379
Назорат ва муҳокама учун саволлар..... 380
Адабиётлар ..... 381

Қ.Х.АБДУРАҲМОНОВ

# МЕҲНАТ ИҚТИСОДИЁТИ ВА СОЦИОЛОГИЯСИ

Тошкент – «Fan va texnologiya» – 2012

Муҳаррир: Ш.Кушербаева
Тех. муҳаррир: А.Мойдинов
Мусаввир: Ҳ.Ғуломов
Мусаҳҳиҳа: М.Ҳайитова
Компьютерда саҳифаловчи: Н.Ҳасанова

Нашр.лиц. AI№149, 14.08.09. Босишга рухсат этилди 10.09.2012 йил.
Бичими 60x84 $^{1}/_{16}$. «Times Uz» гарнитураси. Офсет усулида босилди.
Шартли босма табоғи 25,0. Нашр босма табоғи 24,25.
Тиражи 500. Буюртма №98.

«Fan va texnologiyalar Markazining bosmaxonasi» да чоп этилди.
100066, Тошкент шахри, Олмазор кўчаси, 171-уй.

ES 91.)24
A-139

ISBN 978-9943-10-784-7




FAN VA TEXNOLOGIYALAR