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

SAMARQAND IQTISODIYOT VA SERVIS INSTITUTI

“REAL IQTISODIYOT” KAFEDRASI

Sh.A.SULTONOV

MEHNAT IQTISODIYOTI

(o‘quv qo‘llanma)

SAMARQAND – 2024

UO‘K: 331.101(075.8)
S 96
KBK: 65.24ya73

Sh.A.Sultonov

Mehnat iqtisodiyoti [Matn]: **o‘quv qo‘llanma** / Samarqand iqtisodiyot va servis instituti – Samarqand.: “FAN BULOG’I” nashriyoti, 2024 - 308 bet.

Mazkur o‘quv qo‘llanmada mehnat iqtisodiyoti va mehnat resurslarining iqtisodiy mohiyati hamda ahamiyati, mehnat haqidagi asosiy tushunchalar, mehnatning inson va jamiyat rivojlanishidagi o‘rni, mehnatning mazmuni, turlari va mehnat jarayoni funksiyalari mehnat bozori modellari, ehtiyojlar va qiziqishlar mehnat motivasiyasi omili, mehnatni tashkil etish va uning faoliyatidagi o‘rni kabi masalalar yoritilgan.

O‘quv qo‘llanmadan professor-o‘qituvchilar, katta ilmiy xodim-izlanuvchilar, mustaqil-izlanuvchilar, magistrlar, malaka oshirish kurslari tinglovchilari, rahbarlar, mutaxassislar va talabalar foydalanishi mumkin.

Taqrizchilar:

Z.S.Artiqov - Samarqand iqtisodiyot va servis instituti dosenti, PhD.

B.Q. Janzaqov - TDIU Samarqand filali dosenti v.b., PhD.

O‘quv qo‘llanma institut Kengashining 2024-yil 30-yanvardagi majlisda muhokama qilingan va nashrga tavsiya etilgan. (6 - sonli majlis bayoni).

ISBN: 978-9910-753-59-6

© Sh.A.Sultonov, SamISI. 2024 y.
©“ FAN BULOG’I” nashriyoti. 2024 y.

MUNDARIJA

I BOB. MEHNAT VA UNING JAMIYAT TARAQQIYOTIDA TUTGAN O‘RNI 7

1.1. Mehnat to‘g‘risida nazariy tasavvurlar tizimi 7
1.2. Sharq mutafakkirlari ta’limotlarida mehnat faoliyati va ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlarning o‘rni 14
1.3. O‘zbekistonda tadbirkorlikni rivojlantirish an’analarining shakllanishi 21
Nazorat va muhokama uchun savollar 28

II BOB. MEHNAT IQTISODIYTI MEHNAT HAQIDAGI FAN . 29

2.1. Mehnat iqtisodiyoti fanining mohiyati va uning tarkibiy yo‘nalishlari 29
2.2. “Mehnat iqtisodiyoti” fanini o‘rganish bosqichlari va modellari .. 33
2.3. “Mehnat iqtisodiyoti” fanining innovatsion rivojlanish sharoitlaridagi vazifalari 39
Nazorat uchun savollar 42

III BOB. MEHNAT BOZORI: MOHIYATI, ShAKLLANISHI VA RIVOJLANISHI 43

3.1. Mehnat bozorining shakllanish shart-sharoitlari 43
3.2. Mehnat bozorining turlari 44
3.3. Mehnat bozorini tartibga solish usullari 46
3.4. Xorijiy mamlakatlar mehnat bozorlari va ularning amal etish xususiyatlari 54

IV BOB. MEHNAT BOZORIDA MEHNAT RESURSLARIGA BO‘LGAN TALAB VA TAKLIF 61

4.1. Mehnat resurslariga bo‘lgan talabning shakllanishi 61
4.2. Mehnat resurslarining taklifi: oddiy va kengaytirilgan modellar .. 63
4.3. Aholini ish bilan bandligi bo‘yicha tasniflash 65

V BOB. MEHNAT RESURSLARI VA ULARNING SHAKLLANTIRILISHI 72

5.1. Mehnat resurslari tushunchasi 72
5.2. Mehnat faoliyatida inson omili 78
5.3. Aholini ish bilan bandligi bo‘yicha tasniflash 82
Nazorat uchun savollar 84

VI BOB. MEHNAT POTENSIALI 86

6.1. Mehnat potensiali va uning ijtimoiy-iqtisodiy mazmuni 86
6.2. O‘zbekistonda mehnat potensialining shakllanishi 97

Nazorat uchun savollar 100
VII BOB. INSON KAPITALI VA INSON TARAQQIYOTI 101
7.1. Inson kapitaliga qilinadigan investitsiyalar haqida umumiy tushunchalar 101
7.2. Inson kapitali nazariyasining shakllanishi va rivojlanishi 104
7.3. “Inson kapitali” va “inson taraqqiyoti”ga nazariy qarashlar. Inson kapitaliga investisiyalar 111
Nazorat uchun savollar 120
VIII BOB. ISH BILAN BANDLIK: NAZARIYA VA AMALIYOT 121
8.1. Aholini ish bilan bandligining ijtimoiy-iqtisodiy mohiyati 121
8.2. Aholini ish bilan ta’minlashni tartibga solish.....125
8.3. O‘zbekiston Respublikasida aholini ish bilan bandlik siyosati....127
8.4. Aholini ish bilan bandligini oshirish yo‘nalishlari.....133
Nazorat uchun savollar: 138
IX BOB. MEHNAT BOZORIDA RAQOBATBARDOSH BO‘LMAGAN AHOLINING ISH BILAN BANDLIGI 139
9.1. Mehnat salohiyati tushunchasi va tasniflanishi 139
9.2. O‘zbekistonda mehnat resurslari va ulardan foydalanish 143
Nazorat uchun savollar 149
X BOB. MEHNAT BOZORIDA MEHNAT RESURSLARINING MOBILLIGI VA MIGRASIYASI 150
10.1. Mehnat bozorida mehnat resurslarining mobilligi 150
10.2. Mehnat resurslarining migrasiyasi 153
Nazorat uchun savollar 159
XI BOB. ISH BILAN BEQAROR BANDLIK: SHAKLLARI, IMKONIYATLARI VA MUAMMOLARI.....160
11.1. Ish bilan bandlik tushunchalari.....160
11.2. Mehnat bozorining shakllari va imkoniyatlari 164
Nazorat uchun savollar 178
XII BOB. MEHNAT BOZORIDA DAVLATNING ISH BILAN BANDLIK SIYOSATI.....179
12.1. Davlatning mehnat bozoridagi roli.....179
12.2. Davlatning ish bilan bandlik siyosati 182
Nazorat uchun savollar 187
XIII BOB. ISHSIZLIK: UNING SABABLARI VA XUSUSIYATLARI 189

13.1. Ishsizlik haqida tushuncha va uni kamaytirishning ijtimoiy-iqtisodiy mohiyati 189
13.2. Ishsizlikning sabablari va oqibatlari 192
13.3. Ishsizlik darajasi va davomiyligi 194
13.4. O‘zbekistonda ishsizlik muammosining ayrim xususiyatlari 201
13.5. Aholini ishsizlikdan himoya qilish borasida davlat tadbirlari .. 206
Nazorat uchun savollar 210
XIV BOB. MEHNATGA BO‘LGAN RAG‘BAT, MOTIVATSIYA VA HAQ TO‘LASHNI TASHKIL ETISH 212
14.1. Bozor xo‘jaligi tizimida ish haqining mohiyati va shakllanishi 212
14.2. Bozor sharoitida ish haqining asosiy vazifalari va tamoyillari .. 215
14.3. Tarif tizimining mohiyati va elementlari 217
14.4. Mehnatga haq to‘lash tizimini takomillashtirish 223
14.5. Mehnatga haq to‘lashning oddiy tizimi 229
Nazorat uchun savollar 236
XV BOB. MEHNAT SAMARADORLIGI VA UNING OMILLARI 237
15.1. Ijtimoiy mehnat unumdorligi va yakka tartibdagi mehnat unumdorligi 237
15.2. Mehnat unumdorligini aniqlash usullari 240
15.3. Mehnat unumdorligi va mehnat intensivligi nisbati 245
15.4. Mehnat unumdorligini oshirish omillari va imkoniyatlari 248
Nazorat uchun savollar 252
XVI BOB. MEHNAT MUNOSABATLARI 253
16.1. “Turmush darajasi” tushunchasi va uning ko‘rsatkichlari tizimi 253
16.2. Aholi ehtiyojlari va turmush darajasiga ta’sir etuvchi omillar .. 257
16.3. Aholi turmush darajasi ko‘rsatkichlari va indikatorlari 264
16.4. Mamlakat aholisi turmush sifatini oshirish yo‘llari 269
16.5. Aholi daromadlari, ularning shakllanish manbalari va foydalanish yo‘nalishlari 271
Nazorat uchun savollar 284
XVII BOB. IJTIMOIY-MEHNAT MUNOSABATLARI VA ULARNING TARTIBGA SOLINISHI 285
17.1. Ijtimoiy institutlar va xodimlarni ijtimoiy muhofaza qilish mexanizmi 285
17.2. Ijtimoiy institutlar va xodimlarni ijtimoiy himoya qilish

mexanizmi.....289
17.3. Ijtimoiy muhofaza shakllari va mehanizmlarini amalga oshirishda davlatning roli.....291
17.4. O‘zbekistonda Respublikasida aholini ijtimoiy muhofaza qilish tizimining o‘ziga xos xususiyatlari.....296
Nazorat uchun savollar.....299
GLOSSARIY.....300

I BOB. MEHNAT VA UNING JAMIYAT TARAQQIYOTIDA TUTGAN O‘RNI

1.1. Mehnat to‘g‘risida nazariy tasavvurlar tizimi

Mehnat to‘g‘risidagi fanning yuzaga kelishi va rivojlanishi insoniyat tarixiga bevosita ta‘sir ko‘rsatgan nazariyalar bilan bog‘langan, zero ular insonning eng muhim, uni boshqa jonzotlardan farqlaydigan mohiyatiga - mehnat qilish qobiliyatiga, ya‘ni tabiat ashyolarini ongli ravishda o‘zgartira borib, ularni o‘z talab ehtiyojlariga moslashtira olishga taalluqlidir.

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

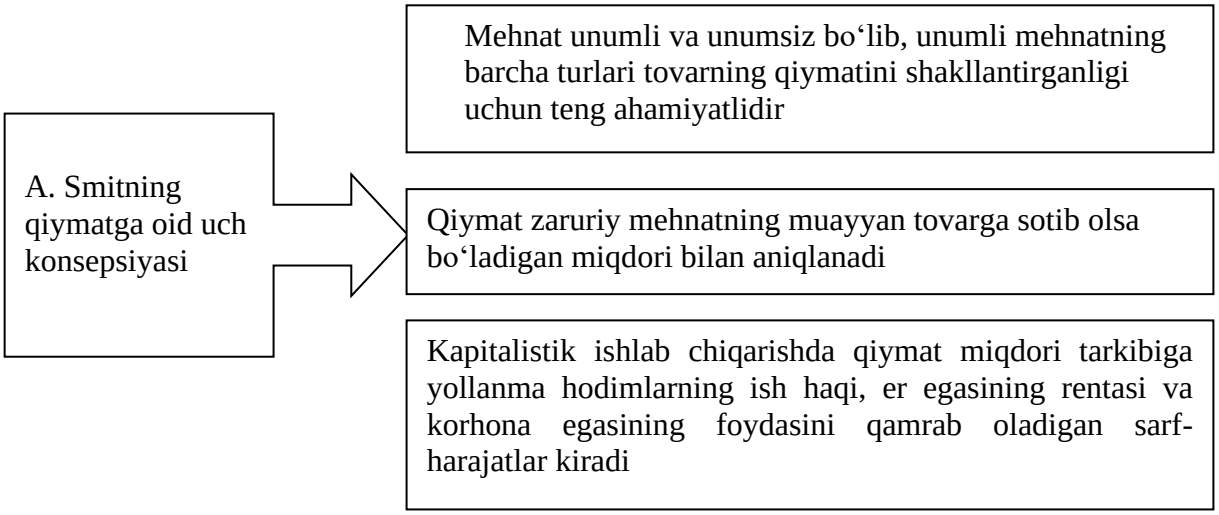
Iqtisodiy tafakkur qadim zamonlardan buyumlar qiymati yuzaga kelishi sirini tushunib etishga urinib kelgan. Qadimgi yunon faylasufi Arastuning (Aristotel eramizdan oldingi 384-322-yillar) asarlarida tovarlar qiyoslana olishi muammosi tilga olingan edi. U ayirboshlash nisbatlari nima bilan belgilanadi, degan savolni o‘ziga o‘zi berib, unga bir xil mazmunda javob berolmasligini, lekin u shu xususida bir necha taxminlar borligini bildirgan.

Siyosiy iqtisodning ajralmas qismi bo‘lgan mehnat to‘g‘risidagi fanni rivojlantirishga ingliz iqtisodchi olimi Adam Smit (1723-1790) nihoyatda katta hissa qo‘shdi. Uning “Xalqlar boyligining tabiati va sabablari to‘g‘risida tadqiqot” deb nomlangan asosiy asarida (1776) mamlakat boyligi moddiy ishlab chiqarish mahsulotlari bilan belgilanishi to‘g‘risidagi qoida bayon qilingan. Mahsulotlarning hajmi ishlab chiqarishda qatnashadigan aholining ulushiga va undagi mehnat unumdorligiga bog‘liq bo‘ladi. Mehnatning taqsimlanishi va ishlab chiqarish ixtisoslashuvining chuqurlashtirilishini A.Smit mehnat unumdorligi oshishining sharti deb bilgan.

Jamiyatning ibtidoiy holatiga xos vaziyat e’tiborga olinmasa, A.Smitning tovarlar qiymati nazariyasida ikki xil nuqtai nazarni, ya’ni qiymatning mehnat nazariyasi va ishlab chiqarish omillari nazariyasining bir yo‘la mavjudligini ko‘rish mumkin. A.Smitning boshqa fikr-mulohazalaridan, narx tarkib topadigan barcha daromadlar manbai mehnatdir, degan ma’no kelib chiqadi.

A.Smitning unumli va unumsiz mehnat to‘g‘risidagi qoidalariga

qaytadigan bo‘lsak, uning ushbu masalalarga doir fikr-mulohazalari nazariy jihatdagi qiziqishga arziydi. Sotishga mo‘ljallangan buyumlarda mustahkamlanib va ro‘yobga chiqib, qayta ishlanayotgan materiallar qiymatini oshiradigan mehnatni A.Smit unumli mehnat deb hisoblaydi. Unumsiz mehnat ko‘rsatilishi paytida yo‘q bo‘lib ketadigan xizmatlar bilan bog‘langan. A.Smitning fikricha, bunday mehnat qiymatga hech nima qo‘shmaydi, u ayrim narsalarda mustahkamlanmaydi va ro‘yobga chiqmaydi, lekin o‘z qiymatiga ega bo‘ladi va taqdirlashga loyiqdir.



1.1 - chizma. A.Smitning qiymatga oid konseptsiyasi

A.Smitdan keyin iqtisodiyotda bir-biridan tubdan farq qiladigan, insoniyat tarixiy rivojlanishining borishiga benihoya muhim ta’sir ko‘rsatgan ikki yo‘nalish: qiymatga oid mehnat nazariyasi va ishlab chiqarish omillari nazariyasi shakllandi.

Ingliz moliyachisi va siyosiy iqtisodiy klassik maktabining yirik namoyandasi **David Rikardoning (1772—1823)** ilmiy asarlari A. Smitning tovarlar qiymati tabiati to‘g‘risidagi nazariyasida mavjud bo‘lgan ikki xillikni bartaraf etib, qiymatning mehnat nazariyasiga o‘tilishni va mehnatni qiymatning yagona manbai deb topilishiga olib keldi. D. Rikardo mehnat to‘g‘risidagi iqtisodiy nazariya yo‘nalishlaridan birining asoschisi hisoblanadi. U “Siyosiy iqtisod va soliq solish asoslari” asarida bunday deb yozgan edi: “Tovarning qiymati yoki u ayirboshlanayotgan birorta boshqa tovarning miqdori uni ishlab chiqarish uchun sarflangan mehnatga to‘lanadigan ko‘proq yoki kamroq haqqa emas, balki shu mehnatning nisbiy miqdoriga bog‘liq bo‘ladi”[1].

[1] Антология экономмической классики. Т.1, 402-с.

David Rikardo (1772—1823) “Siyosiy iqtisod va soliq solish asoslari” asari: “Tovarning qiymati yoki u ayirboshlanayotgan birorta boshqa tovarning miqdori uni ishlab chiqarish uchun sarflangan mehnatga to‘lanadigan ko‘proq yoki kamroq haqqa emas, balki, shu mehnatning nisbiy miqdoriga bog‘liq bo‘ladi”.

Olim quyidagi uch asosiy ijtimoiy sinfni: er egalari, kapital egalari va ishchilarni bir-biridan farqlagan. Ularning har biri o‘z daromadini, tegishli shaklda: renta, foyda va ish haqi shaklida oladi. Ammo Rikardo fikricha, renta ham, foyda ham ishchilar haqi to‘lanmagan mehnatning qismidir. Ish haqi miqdorini D.Rikardo xodim va uning oilasi tirikchilik mablag‘lari qiymati bilan belgilab, A. Smitdan farqli ravishda bu qiymatni yashash minimumi bilan qat’iy cheklagan.

Mehnat to‘g‘risidagi nazariya, quyidagi ikki asosga tayangan:

1. Abstrakt inson mehnati tovarlar qiymatining *yagona* manbai hisoblanadi.

2. Ishchi kuchi - insonning o‘z qiymatidan ko‘proq qiymat yaratadigan mehnat qobiliyatidirki, bu qobiliyat yuqorida aytib o‘tilganidek, A.Smit, D.Rikardo o‘z muxolifi bo‘lgan frantsuz iqtisodchisi Jan-Batist Seyning xizmatlarini yuqori baholab, unga quyidagicha ta’rif beradi: “Evropa qit’asida Smitning printsiplarini to‘g‘ri baholagan va birinchi bo‘lib qo‘llagan iqtisodchi olimlardan, yozuvchilardan biri bo‘lgan. U Evropadagi millatlarni ushbu ma’rifatli va xayrli ta’limotning printsiplari bilan tanishtirish maqsadida hammadan ko‘ra ko‘proq harakat qilgan, shuningdek, fanga mantiqliroq hamda ibratliroq tartib kirita olgan va fanni ko‘plab o‘ziga xos, aniq va chuqur tadqiqotlar bilan boyita olgan shaxsdir”[2].

Tovarlar qiymatining shakllanish mexanizmiga ko‘ra, aniq mehnat iste’mol qiymatini, abstrakt inson mehnati esa tovarlar qiymatini yaratadi. Sarf qilingan mehnatning miqdori esa uning davomliligi va ish vaqti bilan o‘lchanadi, ish vaqti esa, o‘z navbatida, o‘zining miqyosini soat, kun va boshqalar kabi muayyan vaqt ulushlaridan topadi.

Abstrakt mehnat deganda insonning bir xil tafovutlardan xoli bo‘lgan mehnatini, inson ishchi kuchining fiziologik ma’nodagi sarflanishi deb qaraladigan, tovarlar qiymatini hosil qiladigan mehnat tushunilgan edi.

Aniq mehnat deganda iste’mol qiymatlarini yaratadigan inson - ishchi

[2] *Жан-Батист Сей*. Тракт по политической экономии. М.: “Delo”, 2000, 7-b.

kuchining maqsadga muvofiq, alohida shaklda sarflanishi tushunilgan.

Uilyam Patti 1623-1687	Klassik ciyosiy iqtisodning asoschisi. “Mehnat boylikning otasi, yer esa uning onasidir
F. Kene 1694-1774	Fiziokratlar maktabining asoschisi. Er va unga sarflanadigan mehnat sof mahsulotning manbalari hisoblanadi.
À. Smit 1723—1790	Siyosiy iqtisodning fan sifatida qaror topishi, iqtisodiy liberalism kontsepsoyasining rivojlanishi. Qiymatga oid uch kontsepsiyaning muallifi
J. B. Sey 1767-1832	Ishlab chiqarishning uch omili: myehnat, kapital, yyer nazariyasining muallifi
D. Rikardo 1772-1823	Tovar qiymatini bir omil bilan baholash tarafdori. Tovar qiymati uni ishlab chiqarish uchun zarur bo`lgan myehnat miqdoriga bog`liq
E. Ianaar 1840-1921, **I. Byom-Baverk** 1851-1914, **F.Vizer** 1851-1926, **U.Jevons** 1835-1882, **L.Valras** 1834-1910.	Tovar qiymatini subyyektivistik talqin qilish, o`ta foydalilik, o`ta chiqimdorlik nazariyasi.
À.Marshal 1842-1924.	Yangi klassik iqtisodiy nazariyaning yetakchi namoyondasi. Muvozanatli narx kontsyepsiyasi
D.Klark 1847-1938.	O‘ta unumdorlik nazariyasi
Y. Shumpeter 1883-1950.	Ishlab chiqarishning to`rtinchi omili – tadbirkorlikni asoslab byergan
J.M. Keyns 1883-1946.	Bozor iqtisodiyotining davlat tomonidan tartibga solinishi nazariyasi
P. Samuelson 1915-yilda tug‘ilgan.	Iqtisodiy nazariyaning yangi klassik sintyezi

1.2-chizma. Mehnat to‘g‘risidagi fanning rivojlanish yo‘nalishiga hissa qo‘shgan olimlar va ularning asosiy g‘oyalari

Mehnatning namoyon bo‘lishi bu shakllarning barchasi bilan uzviy birligidadir. Mehnatning namoyon bo‘lish shakllarini farqlash mehnatning og‘irlik, tig‘izlik, mazmundorlik darajasi va boshqa jihatlarini tadqiq etishda birmuncha ahamiyatga ega bo‘ladi. Lekin inson quvvatini fiziologik

ma’noda sarflanishi bilan bog‘liq mehnatni uning namoyon bo‘lish shakllaridan biri sifatidagina ta’riflash, uning mohiyatini qashshoqlashtirishga olib keladi.

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

- “Ishchi kuchi deganda yoshi 16 dan oshgan va shu vaqtda ishlab turgan yoxud faol ravishda ish izlayotgan, yoxud ishdan bo‘shaganidan keyin uning xizmatlariga yana murojaat qilishlarini kutadigan xodimlar nazarda tutiladi” — hozirgi amerikalik mehnat iqtisodiyoti tadqiqotchilari ishchi kuchi tushunchasini ana shunday talqin qiladilar;
- “Ishchi kuchi” tushunchasini tovar va xizmatlar ishlab chiqarish uchun mehnat taklifini ta’minlaydigan hamda ish bilan bandlar va ishsizlardan iborat bo‘lgan aholi qismi tushuniladigan “iqtisodiy faol aholi” tushunchasining sinonimi sifatida ishlatilmoqda;

Xalqaro Mehnat Tashkiloti (XMT) e’lon qilgan materiallarda ishchi kuchi deganda faqat ish bilan band yollanma xodimlar, shuningdek yollanma ish izlayotgan odamlar tushuniladi.

Ana shu ta’riflarda ishchi kuchi deganda, mehnatga qodirlik emas, balki aholi toifalari, ya’ni mehnat uchun inson resurslari tushunchalari birlashtiriladi. Lekin tilga olingan ta’riflarning barchasida aholining turli toifalari ko‘rsatilgan. Birinchi misolda bular - muayyan yoshdagi ish bilan bandlar va ishsizlar, **ikkinchisida** - ish bilan bandlarning barchasi va ishsizlarning barchasi, uchinchisida - faqat barcha xodimlardir.

Mehnat bozorida xodim ham, ish beruvchi ham biri mehnatni sota olmaydigandek, boshqasi sotib ololmaydigandek ko‘rinadi, chunki ayni mehnatning o‘zi hali yo‘q: mehnat - xodimning ishlashi, uning ishlab chiqarish yoki xizmatlar sohasidagi maqsadga muvofiq faoliyatidir. Biroq gap shundaki, mehnat bozorining ishlash mexanizmi tovar bozorining ishlash mexanizmiga to‘la o‘xshay olmaydi: mehnat bozori undagi oldi-sotdi obyektining o‘ziga xosligi bilan belgilanadigan o‘z xususiyatlariga ega bo‘ladi. Ko‘rib chiqilgan qoidalar munosabati bilan hozirda ham keng ishlatib kelinayotgan “ishchi kuchi qiymati” tushunchasiga e’tiborni qaratamiz. Har qanday nuqtai nazardan ham uning haqqoniy emasligi ko‘rinadi. Mehnatga qodirlik sifatidagi ishchi kuchini xodimning o‘zini sotmay turib sotib bo‘lmasligi to‘g‘risida gapirib o‘tildi: agar biron bir narsa tovar emasligi sababli sotilmaydigan bo‘lsa, uning narxi ham bo‘lishi

mumkin emas. Ishchi kuchi deganda iqtisodiy faol aholi nazarda tutiladigan bo‘lsa, ishchi kuchining qiymati to‘g‘risida ham so‘z yuritib bo‘lmaydi. Aholini qanday qilib sotib bo‘ladi? Mutlaqo ayonki, bu bema’ni fikr mulohazadir. Demak, ana shu ikkinchi holatda ham “ishchi kuchi qiymati” tushunchasi iqtisodiy ma’noga ega emas. Mehnat bozorida mehnat sotiladi va sotib olinadi, aynan u muayyan narxga ega.

Atoqli frantsuz iqtisodchisi, ishlab chiqarish omillari nazariyasining muallifi Jan Batist Sey (1767-1832) mehnat to‘g‘risidagi nazariyani rivojlantirishda boshqa yo‘ldan bordi. J.B.Seyning ishlab chiqarish to‘g‘risidagi nazariyasining asosiy qoidalari quyidagilardan iborat:

- boylik - inson foydalana oladigan jami ne’matlardir;

- qiymat buyumga u ilgari ega bo‘lmagan foydalilikni baxsh etish bilan yuzaga keladi: foydalilik - buyumning inson ehtiyojlarini qondirish xususiyatidir;

- ishlab chiqarish - buyumlarga qiymat baxsh etib, ularni foydali qiladi. Ishlab chiqarish son-sanoqsiz usullarda amalga oshiriladi, lekin ularning barchasi uch usul: qishloq xo‘jaligi, sanoat va savdo bilan cheklanishi mumkin;

- buyumlarga qiymat baxsh etish. Bu ularni tovarga aylantirish odam, kapital va er bajaradigan ma’lum harakat, ma’lum ish tufayli amalga oshadi. Bu ishlab chiqarish omili deyiladi;

- buyumlar ishlab chiqarishda qatnashadigan odamlar - xodimlarga, korxona egalariga va er egalariga ajratiladi. Ularning barchasi ishlab chiqaruvchilardir.

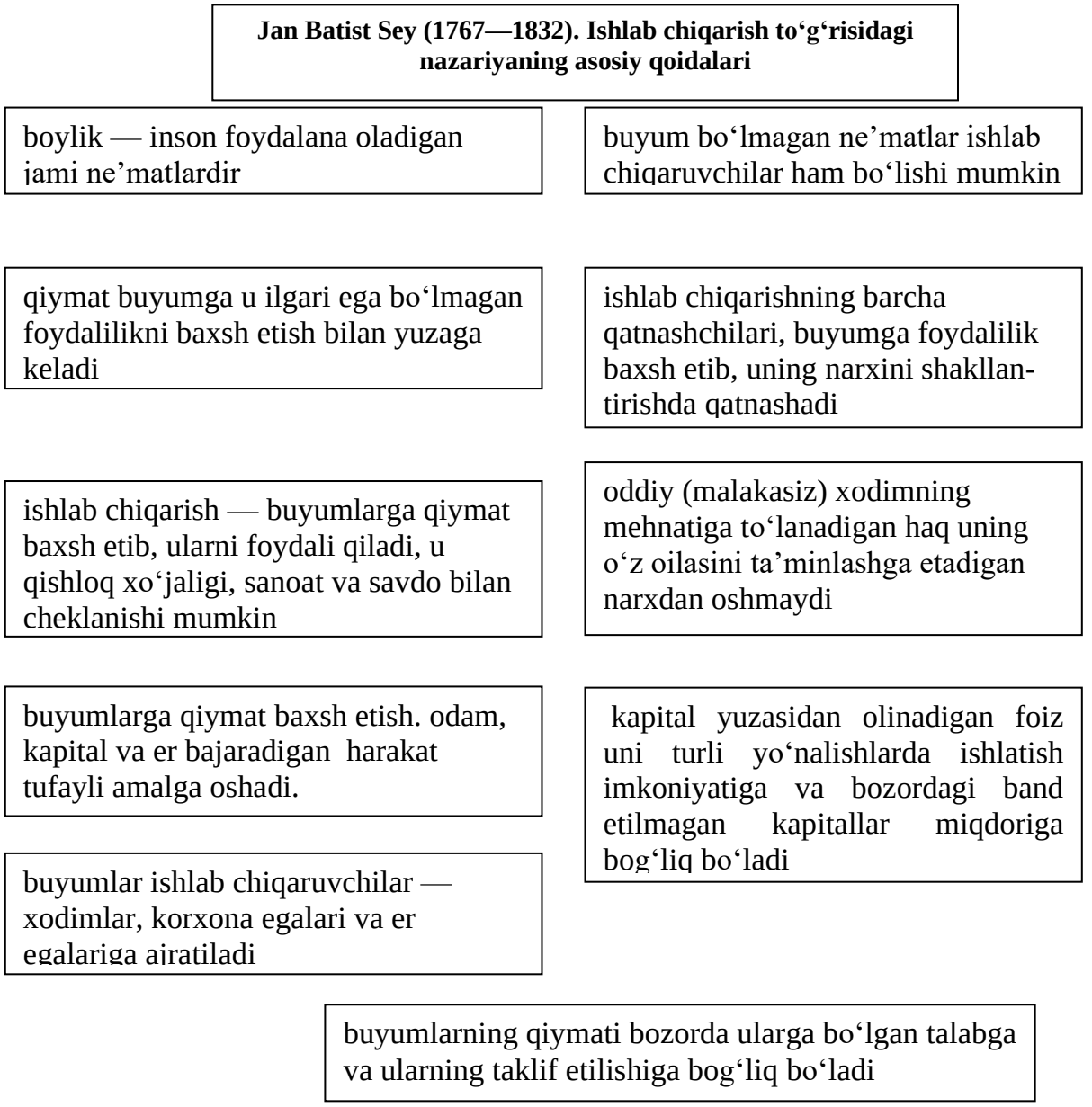
- buyum bo‘lmagan ne’matlar ishlab chiqaruvchilar ham bo‘lishi mumkin (shifokorlar, artistlar, sartaroshlar va boshqalar), ular harakatining foydasi hech qanday buyum bilan bog‘lanmaydi, lekin shunday qiymatga ega bo‘ladiki, undan foydalansa bo‘ladi. Buyum bo‘lmagan ne’matlar ishlab chiqarilgan zahotiyoq iste’mol qilinadi;

- ishlab chiqarishning barcha qatnashchilari, buyumga foydalilik baxsh etib, uning narxini shakllantirishda qatnashadi va buning uchun daromaddagi o‘z ulushini: **er egasi** renta tarzida, **kapitalist** kapital uchun foiz tarzida, **korxona egasi** foyda tarzida, xodim ish haqi tarzida oladi;

- oddiy (malakasiz) xodimning mehnatiga to‘lanadigan haq uning o‘z oilasini ta’minlashga etadigan narxdan oshmaydi, chunki uning bajaradigan ishini bajarish uchun odam bo‘lishning o‘zi kifoya, odam esa tug‘ilib,

tirikchilik qilish mumkin bo‘lgan jamiki joyda tirikchiligini qiladi. Usta-hunarmand odam (malakali xodim)ning mehnatiga haq to‘lash ularni o‘qitish sarf-xarajatlarini o‘z ichiga oladi;

- kapital yuzasidan olinadigan foiz uni turli yo‘nalishlarda ishlatish imkoniyatiga va bozordagi band etilmagan kapitallar miqdoriga bog‘liq bo‘ladi;



1.3 - chizma. Ishlab chiqarish to‘g‘risidagi nazariyaning asosiy qoidalari

- erning narxi va renta cheklanganligi va yollovchilarning unga bo‘lgan ehtiyojlari cheklanmaganligi bilan belgilanadi;

- buyumlarning qiymati bozorda ularga bo‘lgan talabga va ularning taklif etilishiga bog‘liq bo‘ladi.

Boyliklarni taqsimlashning ushbu nihoyatda oddiy chizmasi fandagi haqiqiy olg‘a siljish bo‘ldi. Avvalo u fiziokratlarning chizmasidan ancha aniqroqdir, ularning chizmalariga ko‘ra moddiy mahsulotlar ayrim shaxslar o‘rtasida emas, balki sinflar o‘rtasida muomalada bo‘ladi. J.B.Seyning mazkur oddiy chizmasida kapitalistning taqdirlanishini korxona egasining taqdirlanishidan osonlikcha ajratish mumkin, A.Smitda bular aralash holda edi. Tadbirkor ko‘p hollarda kapitalist bo‘lganligi bahonasida shotlandiyalik iqtisodchi deyarli barcha ingliz mualliflarining ibrati bo‘yicha ana shu ikki xil taqdirlashni aralashtirib yuborgan va “foyda” so‘zi bilan uning butun taqdirlanishini belgilagan, uning o‘z kapitali yuzasidan oladigan foizini so‘zning tom ma’nosidagi foydadan farqlay olmagan.

Moddiy ishlab chiqarish sohasidagi mehnatnigina emas, balki har qanday boshqa foydali mehnatni ham unumli deb topishi, Seyning nazariyasini o‘tmishdoshlarining qarashlaridan, shuningdek Rikardo va materialistlarning qarashlaridan farqlab turadi.

1.2. Sharq mutafakkirlari ta’limotlarida mehnat faoliyati va ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlarning o‘rni

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

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

Inson jamiki boyliklari, hayot quvonchlarini mehnat, faqat mehnat orqali yaratadi. “Islom iqtisodiyoti” mafkurachilari ham mehnat va mehnatkashlikni ulug‘laydilar, uning ildizlarini islom ko‘rsatmalari bilan bog‘laydilar. Mehnatni musulmon odamning muqaddas vazifasi, ijtimoiy taraqqiyotning so‘zsiz sharti deb biladilar. Masalan, Muhammad ash-Sharani “Islomda ijtimoiy kafolat” degan kitobida shunday yozadi: “Mehnat – muqaddas ish bo‘lib, islom unga jiddiy munosabatda bo‘lishga da’vat etadi.

Inson mehnati uning aqli va tanasining faoliyatidir. Koʻpincha inson mehnatdan zavq-shavq oladi. Mehnat ijtimoiy zulmga qarshi yoʻldir".

Amir Temurning iqtisodiy gʻoyalari uning "Temur tuzuklari" asarida bayon etilgan. Unda sohibqironning mamlakatni boshqarish, uni rivojlantirish qoidalari, yoʻl-yoʻriqlari oʻz ifodasini topgan. Asarda iqtisodiyotni tashkil etish, barqarorlashtirish, tartibga solib borish, mehnat va uni tashkil etish masalalariga keng oʻrin berilgan.

Sohibqironning iqtisodiy siyosati zamirida inson, uning manfaati, farovon va tinch hayot kechirish tashvishlari yotadi. U odamlarga kasb-hunar oʻrgatish, ularni ish bilan ta'minlash, tadbirkorlik va tijorat ishlari bilan mashgʻul boʻluvchilarga yetarli sarmoya berish, nogironlarga uy-joylar qurib berish yoʻl-yoʻriqlarini bayon qiladi. "Temur tuzuklari"da quyidagilarni oʻqish mumkin: *"Kasb-hunar va ma'rifat ahillariga saltanat korxonalaridan ulush berilsin, bilagida kuchi bor faqir-miskinlar esa oʻz ahvoli va kasbkoriga qarab yoʻl tutsinlar", "sarmoyasi qoʻlidan ketib qolgan savdogarga oʻz sarmoyasini qaytadan tiklab olish uchun xazinadan yetarli miqdorda oltin berilsin", "kuchi yetmaydigan dehqonlarga ekin-tikin uchun urugʻlik va asbob-uskunalar tayyorlab berilsin", "fuqarolardan uy-joyi buzilib tuzatishga qurbi yetmaganlarga kerakli narsalarni yetkazib berib, ularga yordam berilsin"* [8]. Sohibqironning yuqoridagi iqtisodiy qoidalari bozor iqtisodiyotini shakllantirish, yangicha iqtisodiy tarbiyani yoʻlga qoʻyish ishlarida biz uchun muhim yoʻllanma, tarixiy yoʻl-yoʻriq boʻlib xizmat qiladi.

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

Mirzo Ulugʻbek Muhammad Taragʻay (1394-1449) podsholik, olimlik va mutafakkirlik faoliyatida ulugʻ bobosi Amir Temur vasiyatlari va uning koʻrsatmalariga toʻla asoslangan. Uning 40 yillik hukmronligi davrida mamlakatda barqarorlik, tinchlik, hamjihatlik, iqtisodiy ravnaq, katta ijodkorlik hukm surgan.

Ulugʻbek (Muhammad Taragʻay) [1394.22.3, Sultoniya sh., Eron Ozarbayjoni – 1449. 27.10, Samarqand] – buyuk oʻzbek astronomi va matematigi, davlat arbobi.

Ulugʻbek fan va madaniyat tarixida soʻnmas iz qoldirilgan Ulugʻbekning ilmiy merosi uning "Zij" kitobidir. Shu bilan bir qatorda

mehnat, iqtisodiyot bo‘yicha ham ko‘plab taxsinga sazovor o‘gitlar qoldirgan.

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

Qadimgi Sharqning iqtisodiy tafakkuri asosan diniy shaklga ega bo‘lib, ijtimoiy va siyosiy muammolarni hal etishga bo‘ysundirilgan. O‘sha davrdagi iqtisodiy asarlarda umuman iqtisodiyot muammolari ilmiy tahlilning predmeti bo‘lib qolmadi. Shu bilan birga xo‘jalik ishlarida davlat boshqaruvi va fuqarolarning xo‘jalik faoliyatini nazorat qilish bo‘yicha tavsiyalar mavjud edi[1].

Antik davr iqtisodiy tafakkuri asosan qadimgi yunon mutafakkirlari: Ksenofon, Platon, Aristotelning yeramizdan avvalgi V-IV asrlardagi asarlarida o‘z aksini topgan bo‘lib, u birinchi marta iqtisodiy hodisalarni ilmiy tahlil qilishga bo‘ysundirib, jamiyat taraqqiyoti qonuniyatlarini aniqlashga harakat qilgan [2].

Qadimgi Yunoniston mutafakkirlari nafaqat yeng qiyin iqtisodiy savollarni o‘rtaga tashladilar, balki ularga o‘z javoblarini ham berdilar. Ular “iqtisodiyot” va undan olingan “iqtisodiyot” atamasini kiritdilar. Iqtisodiyot sizning iqtisodiyotingizni boyitadigan fan sifatida tushunildi. Shuningdek, ular mehnat taqsimoti g‘oyasini ilgari surdilar, tovarlar o‘rtasidagi tenglikning asosi ularni taqqoslab bo‘ladigan umumiy narsa ekanligini, birinchi marta oddiy tovar muomalasi bilan pul muomalasini kapital sifatida farqlashni taklif qildilar. Qadimgi Yunoniston mutafakkirlarining iqtisodiy kashfiyotlari iqtisodiy fanning yanada rivojlanishiga yordam berdi [3].

Thomas Aquinas [code tahrir tahrir]

Tomas Akvinas (1225-1274) italyan ilohiyotchisi va iqtisodchisi bo‘lgan. “Summa Thyeologica” risolasida u ijtimoiy tartibni takror ishlab chiqarish uchun zarur deb hisoblagan adolatli narx tushunchasini ko‘rib chiqadi. Ko‘p jihatdan, bu konsepsiya uzoq muddatli muvozanatning zamonaviy konsepsiyasiga o‘xshaydi, ishlab chiqarish xarajatlarini qoplash

uchun adolatli narx yetarli yedi, shu jumladan ishchi va uning oilasini saqlash. Tomas Aquinas sotuvchilarning narxlarni ko‘tarish uchun axloqsiz ekanligini ta’kidladi, chunki xaridorlar mahsulotga ehtiyoj sezishadi.

Klassik iqtisodiy nazariya

Adam Smit (1723-1790), klassik siyosiy iqtisodiyotning asoschisi, birinchi navbatda, iqtisodiy qiymat tushunchasi va sinflar — ishchilar, kapitalistlar va yer yegalari o‘rtasida boyliklarni taqsimlashning ahamiyatini o‘rganib chiqdi va ta’kidladi, erkin bozorning ishini tashqi siyosiy boshqaruv emas, balki ko‘rinmas qo‘l deb atagan ichki iqtisodiy mexanizmlar asosida tushuntirdi.

Klassik siyosiy iqtisodning evolyusiyasining yakuniy bosqichi J.S.Millning ishi bilan ifodalanadi, uning asarlarida klassik maktab tamoyillari nihoyat o‘z ifodasini topdi va “siyosiy iqtisod tamoyillari” kitobi ingliz tilida so‘zlashuvchi dunyoning asosiy iqtisodiy darsligiga aylandi.

Rossiyada iqtisodning fan sifatida kelib chiqishi, avvalo, 1765-yilda tashkil etilgan imperiya Yerkin iqtisodiy jamiyati bilan bog‘liq. Jamiyatning kelib chiqishida Rossiyada qishloq xo‘jaligi ishlab chiqarishi samaradorligini oshirishda jamiyatning vazifasini ko‘rgan yirik yer egalari bo‘lgan. Jumladan, atoqli rus agronomi va pomologi Andrey Timofeyevich Bolotov u yerda ishlagan, uning asarlarida Agronomiya ko‘pincha iqtisodiyot bilan birlashadi.[8]

Marksizm

Marksizm-Karl Marksning (1818-1883) iqtisodiy nazariyasi bo‘lib, u iqtisodiy fikrga kuchli siyosiy yondoshuv berdi. David Rikardoning mehnat tushunchasini iqtisodiy qiymat manbai (qiymatning mehnat nazariyasi) sifatida rivojlantirar yekan, Marks ishlab chiqarish jarayonida kapitalistlar ishchilar mehnatidan ortiqcha qiymat oladilar, ularni faqat mavjudlik uchun zarur bo‘lgan ish haqi qoldiradilar. Marks nuqtai nazaridan, kapitalistik iqtisodiyot oxir-oqibat kapitalizm halok bo‘ladi ishchi sinf, ongini o‘zgaradi hyech chuqurroq inqirozlarni boshdan kerak, va keyin davlat ishchilar nazorati ostida keladi. **K.Marks** mehnatni insonni hayvondan farqlovchi, ijtimoiy ong shakllanishiga asos bo‘lgan faoliyat deb ta’riflagan. Uning fikricha, mehnat – bu qiymat yaratadigan yagona manba. Mehnat taqsimoti, ijtimoiy ishlab chiqarish munosabatlari va mehnatning ajratilishi Marksizmning asosiy tushunchalaridan biridir.

Neoklasik iqtisodiy nazariya

Neoklasik iqtisodiy nazariya va marjinalizm. Hozirgi kunda G‘arb iqtisodiy fikrida hukmron bo‘lgan neoklasik maktab raqobatchi iqtisodiy agentlar o‘rtasida cheklangan resurslarni taqsimlashning ahamiyatiga urg‘u beradi. XIX asrning 70-yillarida iqtisodiy jarayonlar qonunlarini o‘rganishda chegaraviy qadriyatlardan foydalanishdan iborat bo‘lgan" marjinalistik inqilob" natijasida shakllandi. Bu maktab asoschilari W.S.Jevons (1835-1882) va L.Walras (1834-1910) yedi.

Alfred Marshall klassik siyosiy iqtisod va marjinalizm nazariyalarini birlashtirdi, uning asosiy ishi “iqtisodiy fan tamoyillari” J.S.Millning kitobini Aqsh, Angliya va boshqa mamlakatlarda asosiy darslik sifatida almashtirdi.

Neoklassik iqtisodiy nazariya ikkita keng tadqiqot sohasiga bo‘linadi: alohida iqtisodiy birliklar (iste’molchi, firma va boshqalar) o‘rtasidagi munosabatlarni tahlil qiluvchi Mikroiqtisodiyot.), va davlatlar miqyosida umumlashgan iqtisodiy miqdorlar o‘rtasidagi o‘zaro bog‘liqlikni tahlil qiluvchi Makroiqtisodiyot. Bu ikkala sohada ham tadqiqotlarning asosiy obyektlari milliy iqtisodiyot, korporasiyalar va uy xo‘jaliklaridir.

Avstriya Maktabi

Avstriya maktabi marjinalizm doirasidagi iqtisodiy fikrning bir bo‘lagi bo‘lib, iqtisodiy munosabatlar yerkinligining roli va bozor narxlarining asosiy ahamiyatini ta’kidlaydi. Boshqa narsalar bilan bir qatorda, maktab vakillari matematik modellashtirishning tadqiqot metodologiyasi rolini inkor yetadilar. Makroiqtisodiyotda ular davlat tomonidan tartibga solishni cheklash tarafdori.

Keynesianism

Klassik yondashuvga nisbatan keynschilik yo‘nalishi ancha oldin paydo bo‘lgan. Buyuk Britaniya iqtisodchisi jon Maynard Keynsning “bandlik, foiz va pulning umumiy nazariyasi” deb boshlanuvchi kitobi 1936-yilda, Adam Smitning “Millatlar boyligi” dan 160 yil keyin paydo bo‘ldi. 1936-yilda kapitalistik dunyo Buyuk depressiyadan azob chekdi. Ishsizlikning misli ko‘rilmagan darajada yuqori darajasi dunyo iqtisodlarining ko‘p qismini yillar davomida bosib o‘tdi. Keyns nuqtai nazaridan klassik nazariya Real voqyealar bilan jiddiy tafovutni ko‘rsatib berdi va bu yangi makroiqtisodiy nazariyani yaratish zaruriyatini yuzaga keltirdi.

Neo-Keynesianism

Neo-Keynesianism. Urushdan keyingi yillarda keynschilik sezilarli o‘zgarishlarga uchradi. Bir guruh iqtisodchilar neoklassik mikroiqtisodiy qoidalarni keynschilik maktabining makroiqtisodiy qoidalari bilan birlashtirdilar. Bu yo‘nalish neoklasik sintez deb ataldi va iqtisodiy mainstream hukmron mavqyega yega bo‘ldi. Pol Samuelson rivojlangan mamlakatlarda yeng mashhur darslikka aylangan "Iqtisodiyot: kirish tahlili" darsligida neoklasik sintez tamoyillarini shakllantirdi.

Makroiqtisodiyot sohasida iqtisodiy o‘sish va siklik rivojlanish nazariyalari yaratildi.

Monetarism

Muomaladagi pul miqdori iqtisodiyotni rivojlantirishda hal qiluvchi omil bo‘lgan makroiqtisodiy nazariya. Neoklasik iqtisodiy fikrning asosiy yo‘nalishlaridan biri. 1950-yillarda pul muomalasi sohasida bir qator yempirik tadqiqotlar sifatida paydo bo‘ldi. Monetarizmning asoschisi M. Fridman bo‘lishiga qaramasdan, yangi iqtisodiy nazariyaning nomi K. Brunner tomonidan berilgan.

Institutionalizm

Institusionalizm tushunchasi ikki jihatni o‘z ichiga oladi: “institutlar” - normalar, jamiyatdagi xulq - atvor urf-odatlari va “institutlar” - normalar va urf-odatlarni qonunlar, tashkilotlar, institutlar shaklida mustahkamlash.

Institusional yondashuvning mazmuni iqtisodiy kategoriyalar va jarayonlarni sof holda tahlil qilish bilan cheklanib qolmasdan, balki institutlarni tahlilga kiritish, noiqtisodiy omillarni hisobga olishdir.

Mainstream – G‘arbda zamonaviy iqtisodiy fikrning asosiy yo‘nalishlarining umumiyligi mainstream deb ataldi.

Hozirgi vaqtda dunyodagi eng kuchli ilmiy tendensiya neoklassisizmdir. Oxirgi 10 yil yangi institusionalizmning gullab-yashnashi bilan ajralib turdi, ammo bu maktabning “onglar uchun jang” dagi yakuniy g‘alabasi hali yuz bermadi. Shuningdek, hozirda ular Keyns g‘oyalarining faol izdoshlariga yega bo‘lib, ular yangi maktab — yangi keynschilik shaklida shakllanmoqda.

Maktablar o‘rtasida raqobat bor edi, lekin bir vaqtning o‘zida mavjud bo‘lgan ko‘pgina maktablar iqtisodning turli jihatlarini o‘rganish bilan shug‘ullangani uchun bir-birlari bilan raqobatlashmadilar.

Iqtisodiy ta’limotlarni o‘rganish

Iqtisodiy fikrning yirik tarixchisi Jozef Shumpeterning fikricha, iqtisodiy tushunchalar tarixini o‘rganishga bag‘ishlangan ilk nashrlar 1767 va 1768-yillarda “Yefemeridlar” jurnalida fransuz fiziokrati Per Dupont de Nemoursning maqolalari bo‘lgan. Shuningdek, zamonaviy iqtisodiy nazariya asoschisi Adam Smit o‘zining 1776-yilda “xalqlar boyligining tabiati va sabablarini o‘rganish” risolasida dastlabki iqtisodiy qarashlarni jiddiy tahlil qilgan. Shotland olimi bu asarida o‘sha davrning asosiy tushunchalari – merkantilizm va fiziokratiyani tekshiradi [9].

XVIII asrda iqtisodiy nazariyaning rivojlanishi bilan bir qatorda allaqachon vujudga kelgan iqtisodiy ta’limotlarni o‘rganishga bag‘ishlangan asarlar ham bo‘ldi. Shunday qilib, 1824-1825 yillarda D.Rikardoning izdoshi J.R.Makkullochning iqtisodiy qarashlari paydo bo‘ldi. 1829-yilda fransuz iqtisodchisi Jan-Bat Say o‘zining “amaliy siyosiy iqtisodning to‘liq kursi”ning 6-jildini fan tarixiga bag‘ishladi. 1837-yilda fransuz iqtisodchisi Jerom Blanquining “Yevropadagi siyosiy iqtisod tarixi” nashr etildi. 1845 da J.R.Mccullochning “Siyosiy iqtisodiy adabiyot” nomli yana bir asari chop etildi. Shuningdek, iqtisodiy qarashlar tahlilini nemis iqtisodchisi Bruno Xildebrandning “hozirgi va kelajak siyosiy iqtisodiyoti” nomli kitobida va uning vatandoshi Vilgelm Roscherning nashrlarida ham uchratish mumkin. 1850-1868-yillarda italyan olimi Franchesko Ferraraning iqtisodiy ta’limotlarini ko‘rib chiqish bo‘yicha bir qancha maqolalar ye’lon qilindi. 1858-yilda rus iqtisodchisi I.V.Vernadskiy siyosiy iqtisod tarixiga oid esse e’lon qildi. 1871-yilda nemis faylasufi Eugene Duhring milliy iqtisodiyot va sosializm tarixining tanqidini e’lon qildi va 1888-yilda irlandiyalik iqtisodchi John Kells Ingramning kitobi nashr etildi.

XIX asrda iqtisodiy nazariya universitetlarning huquq fakultetlarida alohida kurslar shaklida paydo bo‘ldi, keyin maxsus iqtisodiy fakultetlar paydo bo‘ldi, professional iqtisodchilar doirasi shakllandi. Shunday qilib, 1805-yilda ingliz iqtisodchisi Tomas Malthus 1818-yilda, ma’naviy falsafa va siyosiy iqtisod professori 1819-yilda, Nyu-Yorkda Kolumbiya universitetida paydo, Britaniya Sharqiy Hindiston kompaniyasi kollejida zamonaviy tarix va siyosiy iqtisodiyot professori bo‘ldi, fransuz olimi Jan-Baptiste san’at va hunarmandchilik Parij konservatoriyasida sanoat iqtisodiyoti kafedrasi oldi, deydi. Siyosiy iqtisod maxsus fan sifatida 1825-

yilda Oksfordda, 1828-yilda universitet kollejida London, 1832-yilda esa Dublin universitetida o‘qitila boshlandi.

1.3. O‘zbekistonda tadbirkorlikni rivojlantirish an’analarining shakllanishi

Kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni rivojlantirishda mintaqalar muhim ahamiyat kasb etadi. Aynan mahalliy hokimiyat organlari o‘z hududining moliyaviy va moddiy imkoniyatlarini, mahsulot va xizmatlarning muayyan turlari bo‘yicha aholining haqiqiy ehtiyojlarini, mintaqa nuqtai nazaridan faoliyat sohalari va mulkchilik shaklidagi resurslardan samarali foydalanish yo‘llarini aniq bilishadi. O‘zbekiston Respublikasining Prezidenti 2018-yilning 28 dekabrida Oliy Majlisga murojaatnomasida shunday degan edi: “Har bir oila – tadbirkor”, “Yoshlar – kelajagimiz” kabi dasturlar doirasida 2 trillion so‘mga yaqin mablag‘ ajratilib, joylarda 2 ming 600 dan ortiq biznes loyihalari amalga oshirildi. Bu-yildan boshlab, soliqlarning prognozdan oshirib bajarilgan qismi hisobidan hududlarda 5,5 trillion so‘m qo‘shimcha mablag‘ qoldirildi. Bu, o‘tgan yilga nisbatan 6 barobar, 2016-yilga nisbatan esa – shunga e’tibor berishingizni so‘rayman – 32 barobar ko‘pdir”. Tadbirkorlik tuzilmalarini rivojlantirishda mahalliy hokimiyatning ta’sir qilish imkoniyatlaridan foydalanish bo‘yicha mamlakatimiz tajribasining ko‘rsatishicha, keyingi yillarda tadbirkorlikni yetarli darajada jiddiy rivojlanishi ta’minlandi. Shuni ta’kidlash joizki 2018-yil 1-yanvar holatiga mamlakatimizda faoliyat olib borayotgan 285,5 mingta korxonalarning 229,6 mingdan ortig‘i kichik biznes subyektlari hisoblanadi va ularning 10 foizi qurilish sohasida faoliyat olib borayotgan kichik korxonalardir. Tashkiliy-huquqiy nuqtai nazardan olib qaraganda jami korxonalarning 75,8 mingtasi xususiy korxonalar hisoblanadi. Hududlar kesimida tadbirkorlik faoliyatini rivojlanishida Toshkent viloyati alohida ahamiyat kasb etib jami faoliyat ko‘rsatayotgan korxonalarning 9.4 foizi ushbu hudud hissasiga to‘g‘ri keladi va Toshkent shahridan keyingi o‘rinni egallaydi. Biroq 1000 aholiga to‘g‘ri keladigan kichik korxona va mikrofirmalar soni bo‘yicha hududlar kesimida 4 o‘rinni egallab 14,2 birlikni tashkil qiladi. Viloyatda ro‘yhatdan o‘tgan kichik korxona va mikrofirmalar sonining barqaror o‘sishi ta’minlanmoqda. Xususan, 2015-yil 1 yanvar holatiga ularning soni 21741 ta bo‘lib, respublikada hudud ulushi 9,8 foizni tashkil qilgan. Hududlarda

tadbirkorlikni rivojlantirishda mahalliy hokimiyat organlarini rolini oshirish bo‘yicha amalga oshirilayotgan chora-tadbirlar natijasida 2018-yil 1-yaanvar holatiga mazkur ko‘rsatkich 25128 tani tashkil qilib, hududning ushbu ko‘rsatkich bo‘yicha ulushi 10,4 foizga yetgan. Kichik korxonalarni ochishda kuzatilgan asosiy muammolar zarur binolarning yetishmasligi, kredit olishdagi muammolar yoki yuqori foizli kredit ko‘yilmalari orqali vujudga keladi. Buni inobatga olgan holda O‘zbekistonda kichik biznesni rivojlantirish bo‘yicha har yili maxsus dasturlar ishlab chiqilishi va tasdiqlanishiga qaramasdan bugungi kunda kichik biznesni rivojlantirishga to‘sqinlik qilayotgan kamchiliklar ham uchrab turadi. Yuqorida keltirilgan muammolarning vujudga kelishining asosiy sabablaridan biri – bozor tizimi asosini tashkil etuvchi tadbirkorning manfaatlarini chetlab o‘tgan holda, yuqoridan ma’muriy buyruqbozlik asosida bozor iqtisodiyotiga o‘tish holatlarining uchrashidir. Bozor iqtisodiyotini yaratish mantig‘ining o‘zi ham “pastdan yuqoriga” harakatlanish, ya’ni tadbirkorning manfaatdorligidan ushbu manfaatni amalga oshiruvchi va tashkil etuvchi markazlashgan bozor infratuzilmasini (soliq, kredit siyosati, bank, birja va boshqalar) yaratishgacha harakat qilishni talab qiladi. Kichik biznesni tashkil etish uchun dastlabki kapitalni shakllantirish manbalarini aniqlash bilan bog‘liq kamchiliklarni e’tirof etmaslik mumkin emas. Mavzuga oid adabiyotlar tahlili Kichik biznes va xususiy tadbirkorlik taraqqiyotini tadqiq etishning ilmiy, nazariy asoslari va usullari A.Smit, Y.Shumpeter, X.Gross, R.Bruksbenk, V.Xyubner, R.Xizrich, M.Piters, A.Xosking, G.Jounz, L.Abalkin, V.Abchuk, A.Busыgin, Yu.Osipov, A.Shapiro, M.Balashevich K.Dougerti, A.Vebster, Ye.Vigdorchik, A.Xachatryan, S.Ayvazyan, V.Mxitaryan, N.Yegorova, A.Larionov, V.Dolgopyatov, O.Zamkov singari xorijiy olimlar tadqiqotlarida keng yoritilgan. Respublikamizda bozor iqtisodiyoti o‘tish sharoitida kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni rivojlantirishning umumnazariy, mintaqaviy va tarmoq muammolari bir qator respublikamiz olimlarining ilmiy ishlarida keng yoritilgan. Mamlakatimizda ijtimoiy-iqtisodiy jarayonlarni va bevosita kichik biznes hamda xususiy tadbirkorlikni rivojlantirish borasida tadqiqotlar olib borgan boshqa bir taniqli olimlar esa, o‘z ilmiy ishlarida iqtisodiyotning mintaqaviy, tarmoq, infratuzilma obyektlarini modellashtirishning nazariy va amaliy jihatlarini tadqiq etishgan. Shuni ta’kidlash joizki, bugungi kunda mamlakatimiz olimlari tomonidan respublikamizda kichik biznes va xususiy

tadbirkorlik rivojlanish tendensiyalarini ilmiy va amaliy jihatdan tadqiq etish borasidagi tadqiqotlar yetarli emas yoki bo‘lmasa ko‘pchiligi tadbirkorlikning nazariy muammolariga bag‘ishlangandir. Shu sababli, hozirgi kunda respublikamizda kichik biznesni tasniflashni takomillashtirish, rivojlanish tendensiyalarini aniqlash va baholash, iqtisodiyot va mulk sektorlari rivojlanishidagi o‘zaro aloqalar hamda nomutanosibliklarni aniqlash, kichik biznesni rivojlantirishdagi institusional o‘zgarishlarni ilmiy tahlil etgan holda ustuvor yo‘nalishlarini aniqlash kabi ilmiy-nazariy muammolar, kichik biznes genezisi va rivojlanish qonuniyatlarini, antimonopol siyosat, raqobatchilik muhiti va mexanizmlari bilan bog‘liqlikda tizimli tahlil etish, rivojlangan davlatlarda iqtisodiyot tarmoqlari taraqqiyoti barqarorligini baholashda samarali qo‘llanilayotgan usul va modellar yordamida respublikamizda kichik biznesning iqtisodiyot tarmoqlaridagi rivoji hamda istiqbollarini baholash, kichik biznes va xususiy tadbirkorlik subyektlari uchun iqtisodiyot tarmoqlari jozibadorligini zararsizlik tahlili yordamida aniqlash, kichik biznes va xususiy tadbirkorlik subyektlari “hayotiy siklini” uzaytirish, ularni barqaror va mutanosib rivojlanishini monitoring qilib borishni ta’minlaydigan qo‘shimcha statistik ko‘rsatkichlarni ishlab chiqish, respublikamiz mintaqalarida kichik biznes rivojlanish tendensiyalarini aniqlash kabi ilmiy-amaliy muammolarni hal qilish va amaliy tatbiq etishga haqiqiy zarurat tug‘ilmoqda. Kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni rivojlantirish sohasidagi qonun osti va me’yoriy-huquqiy hujjatlar, xususan O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2017-yil 7-fevraldagi “O‘zbekiston Respublikasini yanada rivojlantirish bo‘yicha Harakatlar strategiyasi to‘g‘risida”gi PF-4749-sonli Farmoni [2] O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining “Hududlarning jadal ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishini ta’minlashga doir ustuvor choratadbirlar to‘g‘risida” 2017-yil 8-avgustdagi PQ-3182-son Qarori [3] shuningdek 2018-yil 7-iyundagi “Har bir oila-tadbirkor” dasturini amalga oshirish to‘g‘risida”gi PQ-3777-son qaror[4]lari olindi. Shuningdek, mazkur farmon va qarorlarda belgilangan iqtisodiyotda davlat ishtirokini kamaytirish, xususiy mulk huquqini himoya qilish va uning ustuvor mavqyeini yanada kuchaytirish, kichik biznes va xususiy tadbirkorlik rivojini rag‘batlantirishga qaratilgan institusional va tarkibiy islohotlarni davom ettirishning asosiy yo‘nalishlari yuzasidan taklif va tavsiyalar hamda tegishli statistik ma’lumotlarni yig‘ish va ularni qayta ishlashda zamonaviy statistik usullar va kuzatuvlar, qiyosiy

va tizimli, analiz va sintez, induksiya va deduksiya usullaridan keng foydalaniladi.. Tahlil va natijalar Respublikamizda amalga oshirilayotgan tub islohotlar natijasida 2017-yilda kichik biznes va xususiy tadbirkorlik faoliyatining iqtisodiyot tarmoqlaridagi ulushi eksportda-27,0 foizni (2016-yilda 26,0 foiz), sanoatda-39,6 foizni, xizmatlarda – 58,4 foizni (61,4 foiz), qurilishda – 65,1 foizni (66,9 foiz) va bandlikda-78,3 foizni (78.2 foiz) tashkil etdi. Hozirgi kunda ham amalda bo‘lgan, Vazirlar Mahkamasining “Kichik tadbirkorlik subyektlarini moliyaviy qo‘llab-quvvatlash mexanizmini takomillashtirishga doir tashkiliy chora-tadbirlar to‘g‘risida” 2003 yil 24 dekabrdagi 563-sonli qarori asosiy hujjatlardan biri sanaladi. Kichik tadbirkorlik subyektlarini respublika darajasida qo‘llab – quvvatlashning moliyaviy siyosatini byudjet va byudjetdan tashqari manbalar, kichik biznesni davlat tomonidan qo‘llab – quvvatlash loyihalari va davlat mijozlari hisobiga kichik biznesni qo‘llab – quvvatlash amalga oshiriladi. Mintaqaviy va hududiy darajada ushbu funksiyani o‘zlarining mintaqaviy va shahar dasturlariga asoslangan kichik biznesni qo‘llab – quvvatlaydigan mintaqaviy va shahar fondlari amalga oshiradilar. Davlatning kichik biznesga nisbatan moliyaviy siyosatining asosiy maqsadi kredit bozorida salbiy holatlarni yo‘qotish, uning moliyaviy barqarorligidagi kamchiliklarni moliyalashtirish, shuningdek, kichik korxonalarning ichki salohiyatini rivojlantirishga imkon beradigan va raqobatbardoshligini oshirishga qaratilgan sifatli dastur va loyihalarni moliyalashtirishga qaratilgan. Agarda davlat tomonidan kichik biznesni rivojlantirish va qo‘llab – quvvatlashga qaratilgan aniq siyosat amalga oshirilmasa bunday ma’suliyatli vazifani hech bir jamg‘arma amalga oshira olmaydi.

Keyingi yillarda rivojlangan bozor iqtisodiyotida yangi firmalarni tashkil etish jarayoni keskin o‘sib bormoqda. Jumladan, 1970-yilda AQShda 264 mingta yangi korxona tashkil topgan bo‘lsa, bu ko‘rsatkich 1980-yilda – 532 ming, 1990-yilda – 700 mingga yetgan. Bugungi kunda AQSh biznesining 99,9 foizi kichik biznes subyektlari hisoblanib, 2018-yilda ularning umumiy soni 30,2 million tani tashkil qildi. Rivojlanayotgan mamlakatlarda kichik biznes va tadbirkorlikni rivojlantirishda rivojlangan mamlakatlarda qo‘llaniladigan kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni rivojlantirishni tartibga solish shakllaridan nusxa olishga katta qiziqishlar uchrab turadi. Biroq, tahlillarning ko‘rsatishicha, mamlakatimiz hududlarida qo‘llaniladigan, bunday mexanik ravishda amalga oshiriladigan xorijiy

tajribalar, ko‘pincha bu sohani rivojlantirishga yordam bermasdan, balki uning haqiqiy xususiyatlarining deformasiyalanishiga va tadbirkorlikning ilg‘or shakllarining zaiflashuviga olib kelmoqda. O‘zbekistonda mavjud bo‘lgan shart – sharoitlarning o‘ziga xosligi, ishlab chiqarish tuzilmasinig joriy ahvoli, ularni o‘zgartirishga yetarli darajada katta xarajatlarni talab qiladi. Ishlab chiqarishda monopollashtirish darajasining yuqoriligi kichik biznesni rivojlanishiga to‘sqinlik qiluvchi omillardan hisoblanib – u narxlarning o‘sib borishi, shartnoma munosabatlarini bajarishda loqaydlik qilish, ishlab chiqarishni takomillashtirish uchun rag‘batlarning yo‘qligi, mahsulot sifatini oshirish va xarajatlarni kamaytirish ko‘rinishida namoyon bo‘ladi. Ishlab chiqarishdagi raqobatbardoshlikning pastligi aksariyat sohalarda texnologik bazaning ortda qolganligi, quvvat va resurslar sig‘imining yuqoriligi, mahsulot sifatining pastligi va xarajatlarning ko‘pligi sababli sodir bo‘lmoqda. Ayni paytda mamlakat iqtisodiyotida ishlab chiqarishning o‘sishi ta’minlanayotgan bo‘lishiga qaramasdan buni talab darajasida deyish qiyin. Yangi iqtisodiy munosabatlar uchun huquqiy asosni shakllantirish va ular ijrosini ta’minlash masalasi to‘liq amalga oshirilgan emas. Normal bozor muhitining shakllanishi uchun iqtisodiy islohotlar jarayonida yetarlicha nazorat tizimi shakllantirilmagan. Salbiy hodislar va vaziyatlarni bartaraf etish mexanizmi hali yaratilmagan. Kichik biznes passiv sharoitlarda, yetarlicha davlat ko‘magisiz ishlab chiqarishning kuchli rag‘batlantiruvchi omiliga aylana olmaydi, boshqa rivojlangan mamlakatlar iqtisodiyotida egallagan o‘rniga chiqa olmaydi. O‘tish davrida kichik biznes va xususiy tadbirkorlikning davlat tomonidan qo‘llab – quvvatlanishi rag‘batlantiruvchi selektiv xususiyatga ega bo‘lishi kerak. Avvalambor, davlat tomonidan, jamiyatni rivojlantirish maqsadi va yo‘nalishlariga qaratilgan, davlat ijtimoiy – iqtisodiy siyosatiga mos keladigan iqtisodiy tuzilmalar rag‘batlantirilishi lozim. Kichik korxonalar o‘z faoliyatida birinchi navbatda o‘zining xususiy, moddiy va moliyaviy resurslariga tayanishi lozim bo‘ladi. Davlat tomonidan qo‘llab–quvvatlashga kelsak, bu jarayon oqilona dotasiyalar, imtiyozli soliqqa tortish, kredit, sug‘urta, investisiyalash va boshqa shakllarda amalga oshirilishi maqsadga muvofiq bo‘ladi. Bu holatda davlatning qo‘llab – quvvatlashi mukofot va davlatga qaramlik xususiyatini kasb etmasligi, kichik korxonalar tomonidan raqobatbardoshlik va daromadlarni oshirishda muntazam ravishda taqdim qilinadigan asosiy manba sifatida qabul qilinmasligi kerak. G‘arbning yuqori

rivojlangan mamlakatlarida kichik biznes uchun issiqxona sharoitlarini yaratish tajribasi doim ham sodir bo‘lavermasligi kutilmagan imkoniyatlarni ko‘rsatib berdi. Mamlakatimizdagi yirik va kichik samarasiz davlat korxonalarining uzoq vaqtdan beri davom etayotgan qo‘llab - quvvatlashning natijalari bo‘lsa mutlaqo aksi bo‘ldi. Ushbu holatda korxonaning hajmi mohiyatni o‘zgartirmaydi. Bunday sharoitda davlat tomonidan qo‘llab – quvvatlashning asosiy tamoyili kichik biznesni ma’muriy va boshqaruv jihatidan nazorat qilishni bosqichma – bosqich qisqartirish va bozor iqtisodiyotini yaxshi shakllantirish uchun iqtisodiy va huquqiy sharoitlarni yaratish kerak bo‘ladi. Davlatning kichik biznesni qo‘llab – quvvatlashi soha, geografik, milliy, tarixiy ustunliklari va odatlarini, shuningdek xalqaro tajribani hisobga olgan holda kichik biznesning rivojlanish va raqobatbardoshligi uchun zarur iqtisodiy va huquqiy shart-sharoitlarni shakllantirish orqali namoyon bo‘lishi kerak.

Kichik biznesni davlat tomonidan qo‘llab – quvvatlashning asosiy vazifasi shundan iboratki, kichik va yirik korxonalar o‘rtasidagi iqtisodiy imkoniyatlar yuzasidan bo‘shliqni kamaytirish, kichik korxonalarning haqqoniy huquqlarini ta’minlash, O‘zbekistonda bozor tizimini boshqarishni shakllantirish jarayoni tarkibida kichik va yirik biznesning optimal nisbatini ta’minlashdan iborat. Bu, birinchi navbatda, bozorning raqobat kurashida huquqiy jihatdan teng sharoitni yaratish, uning turi va shakli tanlovini mustaqil amalga oshirish va tadbirkorlikni namoyon qilish usullarida erkin harakatlanish, biznesni amalga oshirish uchun teng imkoniyatlarni yaratish, huquq va javobgarliklarni belgilab qo‘yish masalasida namoyon bo‘ladi. Bu esa o‘z navbatida, kichik biznesning muvaffaqiyatli rivojlanishi faqatgina qulay ijtimoiy, iqtisodiy, huquqiy, siyosiy va boshqa sharoitlar mavjud bo‘lgandagina ta’minlanishi mumkinligini anglatadi. Ushbu jarayonda hamma narsa muhim ahamiyat kasb etadi, siyosiy barqarorlikdan tortib hokimiyatning vakillik va ijro etuvchi organlarigacha, tadbirkorlarning xususiy faoliyatini jinoiy elementlar himoyasidan keng ma’noda fuqarolik huquqlarini ta’minlashgacha. Bunday sharoitlarning yo‘qligi kichik biznesni qo‘llab – quvvatlash tizimi faoliyatini samaradorligiga putur etkazadi. Bugungi kunda O‘zbekistonda amalga oshirilayotgan iqtisodiy islohotlarning asosiy maqsadlaridan biri - bu iqtisodiy o‘sishga erishish, aholi uchun yuqori darajadagi turmush tarzini ta’minlaydigan samarali iqtisodiyotni yaratish va global iqtisodiy hamjamiyatda faol ishtirok etishini

ta’minlashdir. Bugungi vaziyat ushbu yuksak maqsadni amalga oshirish uchun yetarli darajadagi optimistik yechim hisoblansada, kichik biznesni qo‘llab – quvvatlash uning obyektlaridan kelib chiqqan holda o‘zining mustaqil maqsadiga ham ega bo‘lib, ularning asosiy yo‘nalishlariga quyidagilarni kiritish mumkin:

- sof raqobatchilik amaliyotini har tomonlama ko‘llab-quvvatlash;
- mulkdor va tadbirkorlarning keng qatlamini shakllantirish;
- fuqarolarning tadbirkorlik faoliyatini amalga oshirishida maksimal darajada o‘z - o‘zini shakllantirishini ta’minlash;
- kichik biznesni rivojlantirishning istiqbolli yo‘nalishlarini va subyektlarining ustuvor faoliyat turlarini rag‘batlantirish;
- resurslarni to‘plash va ularni ustuvor yo‘nalishlarda qo‘llashga ko‘maklashish;
- kichik biznes subyektlarini yirik milliy iqtisodiy dastur va loyihalarni amalga oshirish, shuningdek, mahsulot yetkazib berish va davlat extiyojlari yuzasidan tadbirlarda ishtirok etishini qo‘llab-quvvatlash;
- kichik korxonalarning ishlab chiqarish fondlarini modernizasiyalash, ilg‘or texnologiyalar va yangi uskunalarni joriy etish bo‘yicha imtiyoz va preferensiyalar berish;
- kichik biznes subyektlari bilan bog‘liq yuqori savdo va moliyaviy tavakallchiliklarning ta’sirini kamaytirish orqali raqobatchilik muhitida kichik tadbirkorlikning barqaror faoliyat olib borishini ta’minlash.

Shubhasiz, birinchi navbatda yordam olishning ustuvor huquqi, shu jumladan imtiyoz va preferensiyalar ham ustuvor yo‘nalishlardan biri sifatida belgilangan faoliyat turi bilan shug‘ullanuvchi kichik korxonalarga qaratilishi maqsadga muvofiq bo‘ladi.

Tayanch so‘zlar: mehnat, abstrakt mehnat, klassik iqtisodiy nazariya, marxism, neoklasik iqtisodiy nazariya, iqtisodiy ta’limotlarni o‘rganish, biznes, biznes reja, bozor iqtisodiyoti, tadbirkorlik, ish jarayoni, firma, o‘sib borish, istiqbolni belgilash, kichik biznes, rivojlangan mamlakatlar, korxona, daromad, innovasiya, fan-texnika, iqtisodiyot, cheklangan iqtisodiy resurslar, ishlab chiqarish.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Mehnat to‘g‘risidagi iqtisodiy tafakkur Arastudan boshlab to klassik siyosiy iqtisod paydo bo‘lgunga qadar qanday rivojlangan?
2. Smitning mehnat to‘g‘risidagi fanga qo‘shgan hissasi nimadan iborat?
3. Keyns fiskal siyosatining mohiyati nimadan iborart?
4. D. Rikardo va K. Marksning qiymatga oid mehnat nazariyasining mazmuni qanday?
5. J. B. Sey mehnat to‘g‘risidagi fanga qanday hissa qo‘shgan?
6. Mehnat to‘g‘risidagi fan borasida iqtisodiy nazariyaning yangi klassik sintezi nimadan iborat?
7. Myehnat to‘g‘risidagi fanning rivojlanish yo‘nalishiga xissa qo‘shgan olimlardan kimlarni bilasiz?
8. Myehnat to‘g‘risidagi fanning rivojlanishi bo‘yicha qanday asosiy g‘oyalar mavjud?
9. J.B.Syeyning ishlab chiqarish to‘g‘risidagi nazariyasining asosiy qoidalari nimalardan iborat?
10. Monitarsitlar ishlab chiqarish va bandlik darajasini byelgilovchi asosiy omillar qaysilar dyeb hisoblaydilar?

II BOB. MEHNAT IQTISODIYTI MEHNAT HAQIDAGI FAN

2.1. Mehnat iqtisodiyoti fanining mohiyati va uning tarkibiy yo‘nalishlari

Ijtimoiy hayot maroqli, ayni paytda murakkabdir. Inson jamiyatda yashar ekan o‘ziga xos va mos turmush tarzini yaratadi. U hayot kechirish uchun oziq-ovqat topishi, uy-joy qurishga, kiyim-bosh tikib olishi va atrof muhitning noqulay ta’sirlaridan himoyalanishi kerak, buning uchun o‘ziga zarur bo‘ltan barcha narsalarni tabiatdan qidiradi va topgan materiallaridan foydalanadi. Ayni bir paytda tabiatdan topgan materiallar ham insonga yashash uchun ancha qulay shart-sharoitlar yaratish imkonini beradi. Inson tabiatdan topgan mazkur materiallarni o‘z foydasi yo‘lida o‘zgartiradi. Bunday jarayon davomida inson tomonidai jamiyat ehtiyojlarini qondirish uchun zarur bo‘ladigan moddiy va ma’naviy ne’matlar yaratish sohasidagi “mehnat” deb ataladigan maqsadga muvofiq faoliyat amalta oshiriladi.

Binobarin, mehnat mavjud tabiiy, moddiy, aqliy zaxiralarni shaxsiy va ijtimoiy ehtiyojlar uchun kerakgti mahsulotga aytantirishda faqat insongagina xos faoliyatdir.

Mehnat tushunchasi fiziologik nuqtai nazardan aytilganda bu — organizmda yig‘ilib qolgan hayot energiyasi tufayli sodir bo‘ladigan asab va mushaklar harakati hamda oqsil moddalarning mexanik ishga kirishuv jarayonidir.

Ayni vaqtda mehnat - bu murakkab ijtimoiy-psixologik jarayon bo‘lib, u kishilarning yashashi uchun shart bo‘lgan abadiy tabiiy zaruriyatdir. Mehnat inson bilan tabiat o‘rtasida sodir bo‘ladigan shunday jarayonki, unda inson o‘zining faoliyati bilan o‘zi va tabiat o‘rtasidagi moddalar almashinuvini bevosita ifodalaydi, tartibga soladi va nazorat qiladi.

Mehnat - bu insonning maqsadga muvofiq ijtimoiy foydali faoliyatidir. Dastlab inson o‘z harakatlarining maqsadini aniqlaydi. Maqsadning mavjud bo‘lishi ongli mavjudot bo‘lgan insonning mehnatini, masalan, ot yoki mashina bajaradigan ish tushunchasidan ajratib turadi. Maqsadga ega bo‘lgan inson tabiat in’omi - bug‘doy yoki javdar, yog‘och yoki loy, paxta tolasi, jun yoki teridan foydalanib, yangi mahsulot yaratadi, ya’ni o‘z organizmining jismoniy va aqliy quvvatidan foydalanib, mehnat harakatlarini ongli ravishda va izchillik bilan bajaradi.

Inson o‘z mehnatining maqsadi, usuli va natijasini aniqlash davomida,

qanday mahsulotlar qancha miqdorda va qachon ishlab chiqarilishi kerak, bu mahsulotlarni qandan resurslardan, qay tarzda, qanday texnologiya yordamida ishlab chiqarish kerak, bu mahsulotlar kim uchun ishlab chiqarilishi kerak degan uchta muhim masalani hal qiladi. Binobarin, birinchi masalada mehnat ongli faoliyat, ikkinchisida – ishchi kuchini takror ishlab chiqarish, uchinchidan – ijtimoiy foydali faoliyat sifatida namoyon bo‘ladi.

Ijtimoiy-iqtisodiy turmushda mehnat tushunchasi bilan bir qatorda ish tushunchasidan ham keng foydalaniladi.

Ish deganda tabiat va inson tomonidan birlashgan xarakterlarining obyektiv natijasi tushuniladi. Mexanik tarzda bu natija ma’lum bir qarshilikni yengish uchun sarflanayotgan energiya miqdori bilan o‘lchanadi.

Mehnat va ishning miqdori sarflangan vaqt – energiya bilan o‘lchansada, ularni bir-biri bilan to‘g‘ridan to‘g‘ri tenglashtirish mumkin emas.

Mehnat insonning aqliy-fiznologik faoliyati bo‘lib, unga to‘g‘ri keladigan ish bu jarayonning obyektiv natijasi hisoblanadn. Biror mahsulot ishlab chiqarish uchun sarflangan mehnat va ish miqdorini bir xil o‘lchovda, ya’ni kilogrammometrda aniqlanganda ishning miqdori mehnat sarfining bir qisminigina, yoki aniqroq qilib ayotganda 20 – 30 foizini, ayrim hollarda esa undan ham ancha kam miqdorini tashkil etishi mumkin. Bajarilgan ishning miqdorini, jamiyat a’zolari tomonidan mehnatning sarflangan miqdoriga tenglashtirish yoki bir xil o‘lchovda o‘lchash ham noto‘g‘ri bo‘ladi. Faoliyat jarayonida mexanik harakatlar qilinib katta hajmdagi ish mikdori bajarilishi mumkin, lekin bu faoliyat inson mehnatining mahsuli bo‘lganligi uchun mehnatga nisbatan tor va chegaralangan faoliyatdir. Mehnat va ish tushunchasi bir-biri bilan solishtirilganda, ish mehnatning mahsuli degan xulosaga kelamiz. Shu bois uning son va sifat ko‘rsatkichlarini tahlil qilish mumkin.

Hatto mehnat va ish so‘zlari ingliz tilida ham o‘z mazmuni bilan har xil ma’noni bildiradi. Masalan, ish so‘zi (inglizcha wogk) kishining intilishi va harakati ma’nosini emas, balki muayyan natija sifatida tushuniladi. Mehnat deyilganda esa (inglizcha “Job”) konkret natijadan qatiy nazar insonning xarakati, intilishi va energiya sarflashi kabi faoliyatlari tushuniladi.

Inson kuch-quvvatining sarflanish darajasi faoliyat turiga va ishlatiladigan mehnat vositalariga bog‘liq bo‘ladi. Shunday qilib, agar mehnat jarayonini tasvirlaydigan bo‘lsak, u uchta asosiy tarkibiy qismni o‘z ichiga oladi:

- xomashyo materiali (mehnat predmetlari);
- mehnat vositalari;

- jonli mehnat sarflari.

Ana shu uchta tarkibiy qismning o‘zaro ta’sir ko‘rsatish natijasi mehnat mahsuloti – tabiatning yangi mahsuloti bo‘lib, u inson ehtiyojlariga moslashgan bo‘ladi. Bular: yig‘ib-terib olingan paxta hosili; parvarish qilingan chorva mollari, barpo etilgan uy yoki ko‘prik, tikilgan kiyim yoki poyafzallardan tashkil topishi mumkin. Mehnat predmetlari (xomashyo va materiallar) va mehnat vositalari (ishlab chiqarish vositalari) jonli mehnat jarayoniga qo‘shilmasa, ular o‘z-o‘zidan faoliyat ko‘rsatavermaydi. Jonli mehnat sarfi o‘z navbatida faqat kishilarning tabiatga munosabatidan iborat bo‘libgina qolmay, balki amalga oshirilayotgan jarayon qatnashchilari o‘rtasidagi munosabatdan ham iboratdir. Binobarin, mehnat faoliyati jonli mehnatning moddiy shart-sharoitlarini hosil qiluvchi ishlab chiqarish vositalarisiz mavjud bo‘lishi mumkin emas. Shuning uchun ham mehnat jarayoni uning uchta asosiy jihatini mexanik ravishda birlashtirishdan iborat bo‘lmay, balki ularning uzviy birligidan iboratdir, uning hal qiluvchi omillari esa insonning o‘zi va uning mehnat faoliyatidir.

Mehnat jarayonida inson mehnat faoliyatidan ko‘zda tutilgan maqsadga erishish uchun mehnat vositalari yordamida mehnat predmetidan foydalanib, jonli mehnat sarfi bilan o‘zaro muloqotga kirishadi va bu bilan hayot uchun zarur bo‘lgan yangi mahsulot yaratadi. Bunday mahsulotni ishlab chiqarish jarayonining barcha uch jihati: xomashyo va materiallar, mehnat vositalari, qurollari va jonli mehnat sarflari birlashib mehnat mahsuloti yaratadi.

Mehnat ijtimoiy-iqtisodiy, texnologik, aqliy-hissiy, fizikaviy-kimyoviy, biologik va boshqa qonuniy hodisalarning uyg‘unlashuvi natijasi - majmui jarayonidir.

Mehnat predmetlariga yer osti qazilmalari, tabiiy va sun’iy xomashyo va materiallar, yarim fabrikatlar va komplektlashtiriladigan jihozlar; energiyaviy, moddiy va axborot oqimlari kiradi. Ishchi kuchi mehnat predmetlarini mehnat vositalari orqali o‘zgartiradi.

Mehnat vositalariga mashinalar, uskuna va qurilmalar; ish qurollari va boshqa texnologik ishlanma turlari; dasturiy-ta’minot vositalari; ish joyining tashkiliy ta’minoti va boshqalar kiradi.

Mehnat – boylik manbaidir. U inson faoliyatining birinchi va zarur sharti hisoblanadi. Inson va jamiyat taraqqiyotining tarixi bu jarayonda mehnatning hal qiluvchi ahamiyatga ega ekanligidan dalolat beradi. Odamlar atrofdagi tabiatni o‘zgartirar ekanlar, umrining o‘zgarib borayotgan ehtiyojlari ta’sirida o‘z tabiatlarini ham o‘zgartiradilar: bilimlarini boyitib, qobiliyatlarini

rivojlantiradilar va yangi ko‘nikmalar hosil qiladilar,

Mehnat o‘zining tarkibiy rivoji jarayonida jiddiy ravishda murakkablashdi: inson tobora murakkabroq va xilma-xilroq operasiya va ishlarni bajara boshladi, tobora uyushgan mehnat vositalarini ishlab chiqarib, o‘z oldiga ancha yuksakroq maqsadlar qo‘yish va ularga erishish mukammal bo‘lib bordi.

Jamiyat rivojlanib borgan sari inson faoliyati mashinalar, mexanizmlar yaratishga, oldindan berilgan xossalarga muvofiq va tabiatda uchramaydigan materiallarni vujudga keltirish kashfiyot va san’at asarlari, ilmiy kashfiyotlar yaratishga qaratilgan.

O‘rta Osiyo Sharkda, ilg‘or tafakkur markazlariga aylanib, Forobiy, Ibn Sino, Beruniy, Yusuf Xos Hojib, Nizom ul Mulk, al Buxoriy, Amir Temur va boshqa vatandoshlarimizning ilmiy qarashlari faxrlidir.

O‘zbek davlatchiligining poydevorini vujudga keltirgan Amir Temur ham o‘z davrida insonning yashashi, hayot kechirishi uchun tabiiy resurslarni tayyor mahsulotga aylantirishda mehnatning roliga katta baho berar edi. “Temur tuzuklari”da ko‘rsatilganidek, “Dehqonlar va raiyatdan qaysi birining dehqonchilik qilishga qurbi yetmasa, kerakli uskunalarni yetkazib unga yordam berilsin”, - deb ko‘rsatma berar ekan, mehnat qurolisiz boylik yaratish mumkin emasligini u yaxshi bilar edi.

Fan-texnika tarakqiyoti ta’siri bilan shunday jarayonlar, chunonchi ishlab chiqarishni kompleks mexanizasiyalash, avtomatlashtirish, axborotlar texnologiyasini keng joriy etish va uni tashkil etishni tubdan takomillashtirish natijasida jismoniy mehnat mazmuning muntazam o‘zgarishi sodir bo‘lmoqda.

Jamiyat ishlab chiqaruvchi kuchlari rivojining qudratli omili fandir, aniqrog‘i fanning ishlab chiqarish bilan uzviy birikib ketishidir, chunki fan-texnika taraqqiyogi faqat yanga energiya turlari, yashi materiallar, elektron-hisoblash mashinalari va hatto ishlab chikarishni kompleks mexanizasiyalashni shunchaki tadbiq etishni emas, balki ishlab chiqarishning bugun texnikaviy negizini, uni tashkil etish va boshqarish takomillashtirishni talab etadi.

Hozirgi sharoigda mehnat jarayoni quyidagi xususiyatlari bilan ajralib turadi:

1) mehnat jarayonining intellekgual potensiali ortadi, bu esa aqliy mehnat rolining kuchayishida, xodimning o‘z faoliyati natijalariga ongli va mas’uliyat bilan munosabatda bo‘lishining ortishida namoyon bo‘ladi;

2) mehnat xarajatlari moddiy qismining ulushi ortadi. Mehnat vositalari (mashinalar, asbob-uskunalar, mexanizmlar va shu kabilar) bilan bog‘liq

buyumlashgan mehnat ulushining ko‘payishi fan-texnika taraqqiyotining erishgan yutuqlari bilan bog‘liq bo‘lib, inson cheklangan jismoniy imkoniyatlari sharoitida mehnat unumdorligi va samaradorligining ortishida hal etuvchi omil bo‘lib xizmat qiladi, mehnat jarayoni ijtimoiy jihatining ahamiyati ortadi. Hozirgi vaqtda mehnat unumdorligining o‘sish omillari faqat xodim malakasini yoki uning mehnatini mexanizasiyalash darajasini oshirish bilangina emas, balki inson salomatligining ahvoli, uning kayfiyati, oiladagi, jamoadagi va umuman jamiyatdagi munosabatlariga ham bog‘liqdir.

2.2. “Mehnat iqtisodiyoti” fanini o‘rganish bosqichlari va modellari

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

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

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

Mehnat turlarining xarakteri va mazmuni bo‘yicha tasniflanishi ikki jihatdan – ijtimoiy jihatdan va tuzilishi jihatidan ko‘rib chiqiladi. Mehnatning ijtimoiy xarakteri ishlab chiqarish vositalariga mulkchilik shakli bilan bog‘liq. Ushbu belgi bo‘yicha xususiy mehnat (mulkdor yoki ijarachi mehnati) va yollanma mehnat farqlanadi. Ma’lum ma’noda mehnatning xarakteri uning ikki tashkiliy shakli – yakka tartibdagi mehnat va jamoa mehnatning ajratilishida o‘z

aksini topadi. Bundan tashqari, mehnatning ijtimoiy xarakteri mehnatga undash usullarining (istak, anglangan zarurat, majburlash) shakllanishida namoyon bo‘ladi.

Mehnat mazmuni nuqtai nazaridan olib qaraganda mehnat jarayoni insonning mehnat qurollari va buyumlari bilan o‘zaro aloqadorligi, har biri muayyan mahsulot tayyorlanishi bilan tugallanadigan mehnat davrlarining o‘ziga xos takrorlanishidir. Ushbu jarayonda quyidagi funksiyalar: 1) maqsadni belgilash va mehnat jarayonini tayyorlash bilan bog‘liq bo‘lgan mantiqiy funksiya; 2) xarakatga keltirish va mehnat buyumiga bevosita ta’sir etish bilan bog‘liq ijrochilik funksiyasi; 3) ro‘yxatga olish va nazorat qilish bilan bog‘liq texnologik jarayonni, belgilangan dastur bajarilishining borishini kuzatish funksiyasi; 4) oldindan belgilangan dasturni tuzatish, aniqlashtirish va tartibga solish funksiyasi.

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

2.1-jadval

Mehnat turlarining guruh belgilari bo‘yicha modellari

Mehnat turlarining guruh belgilari bo‘yicha tasnifi			
Mehnat tabiati va mazmuni bo‘yicha	Mehnat predmeti va mahsuli bo‘yicha	Mehnat vositasi va usuli bo‘yicha	Mehnatning sharoiti bo‘yicha
Yollanma va xususiy, yakka va jamoa, xohish, zaruriy va majburiyat bo‘yicha, jismoniy va aqliy, takroriy va ijodiy, murakkab tarkibli mehnat	Ilmiy muhan-dislik, boshqa-ruvchilik, ishlab chiqaruvchi, tadbirkorlik, innovasiya; sanoat, qishloq, transport va kommunikasiya mehnati	Qo‘l, mexanizasiyalash-tirilgan va avto-matlashtirilgan, quyi, o‘rta va yuqori texnolo-giyalashtirilgan; inson ishtiroki turlicha darajada bo‘lgan mehnat	Turg‘un va ko‘chma yer usti va yer osti, yengil, o‘rta va og‘ir, yoqimli va yoqimsiz; erkin va har xil darajadagi chega-ralangan mehnat

Mehnat mazmuniga qarab bir-biridan farqlanadi.

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

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

3. Funksional va professional mehnat. Funksional belgi bo‘yicha mehnat qanday maqsadga qaratilganligiga, sarflanish sohasiga va xo‘jalik faoliyatining iqtisodiy davridagi funksional roliga qarab turlarga bo‘linadi.

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

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

Har bir korxonaning ishlab chiqarishdagi o‘rniga qarab va bajaradigan funksiyalariga muvofiq ravishda xodimlar guruhlari tashkil qilinadi. Har bir funksiya korxonaning me’yorida ishlashi uchun zarur bo‘lgan faoliyatning u yoki bu tomoni bilan bog‘liq bo‘ladi. Har bir funksional guruh hal qiladigan vazifalar uchun o‘ziga xos vazifalar bo‘ladi. Bunday tartibda tashkil etilgan mehnatni funksional mehnat deb nomlash mumkin. Funksional mehnat bajariladigan xodimlarning tarkibi o‘z xususiyatlari bilan bir-biridan

farqlanadigan mehnatdir (masalan, ishlab chiqarishda, boshqaruv mehnati, ilmiy mehnat va hokazo). Har bir guruhning ichida mehnat alohida kasb va ixtisoslar bo‘yicha farqlanadi. Bunga muhandis-texnolog, muhandis-konstruktor, muhandis-tashkilotchi, muhandis-me’yorlovchi kasblarning farqlanishi misol bo‘la oladi.

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

Aqliy mehnat shunday ifodalanadiki, inson miyasida u yoki bu g‘oyalar paydo bo‘lib, inson ushbu g‘oyalarni ro‘yobga chiqarish rejasini puxta o‘ylab ko‘radi, o‘z rejasining jismoniy mehnat jarayonida yuzaga chiqib borishini kuzatadi. Mehnatning aqliy va jismoniy mehnatga bo‘linishi g‘oyat shartli tusga ega. Ushbu shartlilik iqtisod ilmining otaxoni S.G.Strumilin tomonidan mehnatning ikkita turini: jismoniy va aqliy mehnatni bir-biriga qarama-qarshi qo‘yamiz. Fiziologiya esa o‘zining bergan ta’rifi bilan bizga shuni ma’lum qiladiki, bunday qarama-qarshi qo‘yish uchun yetarlicha asos yo‘q. Mehnat – bir butun asab-mushak jarayonidir, hyech qanday mushak ishi asab-miya yo‘llari va markazlarining tegishli faoliyatisiz amalga osha olmaydi va aksincha, har qanday mavhum aqliy mehnat ham aqlli, g‘oyat sust, to‘xtab qolayozgan reflekslar tarzida bo‘lsa-da, muqarrar ravishda mushak faoliyati bilan birgalikda kechadi, deb asoslanadi. Shu sababli, gap mehnatning aqliy yoki jismoniy funksiyalari ko‘proqligi to‘g‘risidagina borishi mumkin.

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

Mehnatning nufuzliligi darajasi – ahamiyatliligi, muhimligi, ommabopligi, jozibaliligi bilan ham tavsiflanishi mumkin. Mehnat bunday sifatlarga to‘liq darajada ega bo‘lsa, u nufuzli hisoblanadi va aksincha, bularga to‘liq ega bo‘lmasa, nufuzli hisoblanmaydi. Mehnatning nufuzliligini baholash, ko‘pincha, subyektiv tusli bo‘ladi, shuningdek, kon’yunkturaviy sharoitlar ta’sirida bo‘ladi. Masalan, bundan 15-20 yil oldin buxgalter va notariusning mehnati nufuzli hisoblanmas va unga kam haq to‘lanar edi, hozirgi davrda esa bozor

munosabatlarining rivojlanib borishi bilan, u yaxshi haq to‘lanadigan, ancha nufuzli, shu bois g‘oyat ommabop bo‘lgan mehnatdir.

Mehnatning og‘irlik, tig‘izlik, zararlik holati uning muhim xususiyatlari sirasiga kiradi. Ushbu mezonga qarab mehnatga haq to‘lash masalalarini hal qilishda mehnat me’yoriy og‘irlikdagi, tig‘izlikdagi mehnatga, qulay sharoitlardagi mehnatga; og‘ir, tig‘iz, zararli mehnatga; alohida og‘ir, alohida zararli va alohida tig‘iz mehnatga ajratiladi. Mehnatni ushbu toifalardan biriga kiritish uchun fiziologik va sanitariya-gigiyena me’yorlari mavjuddir.

Gap mehnatning xarakteri to‘g‘risida borganida, masala qiyinroq kechadi. Sho‘rolar davridagi ijtimoiy-iqtisodiy adabiyotlarda “mehnatning xarakteri” kategoriyasi orqali mehnat ijtimoiy tabiatining rivojlanganlik darajasini va ushbu tabiat qay tariqa – bevosita yo‘sinda yoki bilvosita bog‘lanishlar yordamida namoyon bo‘lishini aks ettiradigan mehnat xarakteri belgilanar, buning ustiga, ushbu bog‘lanishlar orasida mehnatkashlarning ishlab chiqarish vositalariga qanday munosabatda bo‘lishlari hamda u yoki bu ijtimoiy-iqtisodiy formasiyadagi mehnatni tavsiflaydigan ba’zi boshqa bog‘lanishlar eng muhimlari deb hisoblanar edi. Asosan ekspluatatorlik, antagonistik jamiyatlardagi mehnat va “insonni inson ekspluatasiya qilish” mavjud bo‘lmagan noantagonistik jamiyatlardagi mehnat tahlil qilinar edi. Noantagonistik jamiyatlar sirasiga “sosialistik lager” mamlakatlari kiritilar edi. Ushbu ma’noda “mehnat xarakteri” kategoriyasi boshqa mafkuraga xizmat qilar va noxoslik, moyillik tusda bo‘lar edi.

Haqiqatan ham, aytaylik, ingliz konchisi mehnatining xarakteri sho‘ro konchisi mehnatining xarakteridan mohiyatan keskin farq qilar edi. Angliyada ular ko‘proq ish haqi olganliklaridan tashqari katta mehnat erkinligiga ega edi.

Mehnatning xarakteri mehnat qanday namoyon bo‘lishini, uning jihatlari, belgilari, alohida xossalari va xususiyatlari qandayligini ko‘rsatadi. U xodimning ishlab chiqarish vositalari bilan birlashishiga bog‘liq bo‘lib, mehnatning ijtimoiy tabiatini belgilaydi. Bozor iqtisodiyoti amal qilayotgan bugungi kunda ishlab chiqarish munosabatlari takomillashayotgani, boshqaruv iqtisodiy usullarining amal qilish sohasi kengayib borayotgani, samaradorlik va sifatiga, xodimlarning haqiqiy moddiy va ma’naviy manfaatdorligiga, ularning chinakam xo‘jayinlarga aylanishiga yo‘naltiruvchi xo‘jalik yuritishning yangi shakllari, ya’ni xususiy korxona va tadbirkorlik rivoji tufayli mehnat tabiatida o‘zgarishlar ro‘y bermoqda. Ayni paytning o‘zida mazkur mehnat mazmuni va funksiyalaridagi chuqur ijtimoiy-iqtisodiy tafovutlar, bir qolipdagi, zerikarli, malakasiz, og‘ir qo‘l

mehnati mavjudligi, uning zararli sharoitlari hali uzoq vaqt davomida mehnatkashlar ancha qismining ijodiy qobiliyatlari namoyon bo‘lishiga to‘sqinlik qiladi, shaxsning uyg‘un rivojlanishiga, mehnatga ongli va ijodiy munosabatni tarbiyalashga halaqit beradi.

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

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

2. Yollanma mehnat va o‘z-o‘zini yollash. Yollanma mehnat – ishlab chiqarish vositalarining egalari bilan shaxsan ozod bo‘lmasalar-da, ishlab chiqarish vositalariga ega bo‘lmagan va o‘z mehnatini o‘rniga o‘rin ish haqi ko‘rinishidagi muayyan qiymatni olish uchun sotadigan xodimlar o‘rtasida yuzaga keladigan munosabatdir. Yollanma mehnat o‘zidan begonalashtirilgan mehnatdir, chunki u yaratgan boylik begona boylik sifatida namoyon bo‘ladi. Shu bilan birga, yollanma xodim o‘z ishchi kuchining egasidir. Ushbu ishchi kuchi rivojlangan sayin ishchi va uning oilasi rivojlanib borishi uchun zarur bo‘lgan shaxsiy mulklarining ko‘payib borishi bilan bog‘liq. Ayni paytda o‘z ishini ochgan tadbirkor o‘z mehnatini ishga solish imkonini ham yaratadi va bu bilan u o‘z-o‘zini yollaydi. Ayni shunday mehnat insonning tashabbusi rivojlanishi uchun imkoniyat beradi, mulkka, mustaqillik, tadbirkorlik kabi sifatlarni shakllantirishga hamda ijobiy qobiliyatlarni namoyon etishga mirishkorlik bilan munosabatda bo‘lishga ko‘maklashadi.

3. Yakka tartibdagi va jamoa mehnati – bular mehnatni tashkil etishning o‘ziga xos shakllaridir. Mehnat taqsimoti inson faoliyatining ayrim turlari alohidalanishiga, ayrim ishlab chiqaruvchilarning alohidalanishiga olib keladi.

Yakka tartibdagi mehnat – ayrim xodimlar yoki mustaqil ishlab chiqaruvchilar yakka tartibdagi tadbirkorlarning mehnati. Mehnat taqsimoti biror-bir mahsulot tayyorlash bo‘yicha qisman bajariladigan ishlarning alohidalanishiga olib kelib, birgalikdagi kuch-harakatlari tayyor mahsulot yaratishga olib kelishi maqsadida xodimlarning mehnat faoliyatini birlashtirish zaruratini keltirib chiqaradi. Jamoa mehnati shunday mehnatki, bunda kishilar alohida emas, birgalashib, mehnat jamoalarida bo‘lim, laboratoriya, sex, uchastka, brigadaga birlashib ishlaydilar, buning ustiga, jamoaning katta-kichikligi ahamiyatga ega bo‘lmaydi.

4. Xususiy va ijtimoiy mehnat. Ayrim ishlab chiqaruvchilar muayyan tovarlarni tayyorlab beradigan tovar ishlab chiqarishida yakka tartibdagi mehnat ishlab chiqarish vositalari egalarining farqlangani xo‘jalik, ishlab chiqarish va yuridik jihatlardan alohidalanganligi tufayli xususiy mehnat sifatida namoyon bo‘ladi. Har bir ishlab chiqaruvchi o‘z ehtiyojlarini qondirish uchun zarur bo‘lgan mahsulotlarning barchasini ham ishlab chiqaravermay, ularning bir qisminigina tayyorlab chiqarishga ixtisoslashadi. Shu sababli har qanday jamiyatda xususiy mehnat hamisha ijtimoiy mehnatning bir qismi sifatida namoyon bo‘ladi va ijtimoiy tabiatga ega bo‘ladi, ushbu ijtimoiylik bozorda tovarlarning bir-biriga tenglashtirib, almashtirilishi orqali, qiymat orqali namoyon bo‘ladi.

2.3. “Mehnat iqtisodiyoti” fanining innovatsion rivojlanish sharoitlaridagi vazifalari

Iqtisodiy adabiyotlarda keng ishlatiladigan “unumli” va “unumsiz”, “jonli” va “o‘tmishdagi-moddiylashgan”, “mavhum” va “aniq”, “zaruriy” va “qo‘shimcha” mehnat tushunchalariga ham to‘xtalib o‘tmay bo‘lmaydi.

1. Unumli va unumsiz mehnat. Bu masala iqtisodiy adabiyotlarda turlicha talqin qilinadi, shuning uchun biz uni ikki xil talqinini keltirmoqchimiz. Birinchi guruh olimlarining e’tirof etishicha unumli mehnat - ijtimoiy boylik, yalpi ijtimoiy mahsulot, milliy daromadning tabiiy-buyumli shaklini yaratishda bevosita qatnashuvchi mehnatdir. Bu shunday mehnatki, unda moddiy ne’matlar, xizmatlar yaratiladi va u foyda keltiradi. Unumsiz mehnat ham ijtimoiy va ma’naviy ne’matlarni yaratadigan mehnat bo‘lib, bunday mehnatning turi ham ijtimoiy foydalidir, lekin u unumli mehnat bo‘lmaydi, chunki moddiylashmaydi, alohida bir mahsulotda mujassamlashmaydi va foyda keltirmaydi.

Ikkinchi guruh olimlari unumli va unumsiz mehnat to‘g‘risidagi tushunchalarga munosabat bildirib, nazariy tahlillarga tayangan holda mehnat unumsiz bo‘la olmaydi, degan xulosaga keladilar. Har qanday mehnat – kishilarning ehtiyojlarini qondiradigan ne’matlarni, foydali narsalarni ishlab chiqarishdir. U unumli, moddiy va nomoddiy bo‘lishi mumkin, lekin bunda ular ne’mat bo‘lmasdan qolmaydi. Olim yaratgan ilmiy kashfiyot, xuddi shuningdek, huquqshunos, san’atkor, ijodkor, pedagog, sportchi, shifokor, ekskursovod, sartaroshning mehnati – barchasi kishilarning muayyan ehtiyojlarini qondiradigan nomoddiy ne’matlardir. Nomoddiy ne’matlar insonning madaniy, estetik, bilish ehtiyojlarini qondiradigan ma’naviy ne’mat bo‘lishi mumkin. Ular kishilarning salomatlik, dam olish, ozodalik, saranjom tashqi ko‘rinish va hokazolar borasidagi tabiiy ehtiyojlarini qondiradigan maishiy ne’mat bo‘lishi ham mumkin. Kishilarning notarius, advokat, prokuror va sudyalar bajaradigan mehnat natijasidagi huquqiy himoyalanganligi ham, vakolatli va ijroiya hokimiyat organlarining boshqarish faoliyati ham va moddiy ishlab chiqarish sohasiga daxli bo‘lmagan ko‘plab boshqa mehnat mahsullari ham ne’mat bo‘ladi.

2. Jonli va o‘tmishdagi mehnat. Jonli mehnat – hozirgi paytda sarflanayotgan va natijalari hali nomuayyan bo‘lgan mehnatdir. Ishchi ma’lum bir ishni bajarayotganda bunga birmuncha ish vaqti – jonli mehnat sarflaydi. Lekin ishchi mahsulot ishlab chiqarayotganida o‘tmishdagi mehnatni ham sarflaydi. O‘tmishdagi mehnat o‘zida ilgari yaratilgan natijani mujassamlaydi, bular xomashyo va materiallar, energiya, dastgohlar, asboblar, kompyuterlar va hokazolardir. Fan-texnika taraqqiyoti jarayonida jonli mehnat bilan o‘tmishdagi mehnat sarflari o‘rtasidagi nisbat o‘zgaradi.

“Mavhum” va “aniq”, “zaruriy” va “qo‘shimcha”, “jonli” va “o‘tmishdagi (moddiylashgan)” mehnat to‘g‘risidagi tushunchalarni materialistlar o‘z iqtisodiy nazariyalariga kiritib, ishlatgan edilar.

Ularning “zaruriy” va “qo‘shimcha” mehnat to‘g‘risidagi qoidalari xatodir. Har qanday mehnat ham zarurdir. Ularning qo‘shimcha mehnat deb nomlagani, mehnatdan tashqari ishlab chiqarish va boshqa omillar ham amal qilishining natijasidir.

Materialistlar jonli mehnat deb kishilarning real mehnatini, o‘tmishdagi (moddiylashgan) mehnat deb esa kishilarning o‘tmishdagi mehnati natijasi sifatidagi jamiki ishlab chiqarilgan mahsulotlarni nomlagan edilar. Zamonaviy iqtisodiy nazariya shuni ishonchli tarzda isbotlamoqdaki, mahsulot yer (tabiat),

kapital, mehnat va tadbirkorlik qobiliyati kabi ishlab chiqarish omillarining amal qilishi natijasida yuzaga keladi. Binobarin, ishlab chiqarilgan mahsulotlarni faqat mehnat, funksiya bajarishning natijasi deb hisoblash, iste'mol qilingan ishlab chiqarish vositalarini esa o'tmishdagi mehnat deb nomlash noto'g'ridir.

Shu bois, "mavhum" va "aniq", "zaruriy" va "qo'shimcha", "jonli" va "o'tmishdagi" mehnat to'g'risidagi tushunchalardan hozirgi zamon iqtisodiy nazariyachilari foydalanmaydilar.

Mehnatning foydalaniladigan buyumli elementlari va insonning mehnatda qatnashish darajasi bo'yicha u quyidagi turlarga bo'linadi:

1) qo'l mehnati – mutlaqo qo'lda yoki mehnatning qo'l qurollari yordamida bajariladi;

2) mexanizasiyalashtirilgan mehnat – mehnatning mexanizasiya-lashtirilgan qurollari yordamida amalga oshiriladi (masalan, elektrodrel yordamida parmalab, teshik o'yish, pnevmatik asbobda metalni yamash);

3) mashinalashgan mehnat – asosiy ish mehnat buyumining shakli, kattaligi, tashqi ko'rinishini o'zgartirish uchun xodim tomonidan bevosita jismoniy kuch-harakat sarflamagan holda boshqariladigan mashina yordamida bajariladi. Bunda xodim mashinani boshqarish va uni oziqlashga oid yordamchi ishlarning elementlarinigina qo'lda bajaradi;

4) avtomatlashtirilgan mehnat – asosiy ish elementlari to'liq avtomatlashtirilgan, yordamchi ish elementlari esa to'liq yoki qisman avtomatlashtirilgan bo'ladi. Bu jarayonda xodim uskunalar to'g'ri va doimiy sozlanishini hamda ularning ish bilan ta'minlanishini nazorat qiladi.

Kishilarni mehnatga jalb etish usullari bo'yicha quyidagilar farqlanadi:

1) iqtisoddan tashqari majburlaydigan mehnat, bunda to'g'ridan-to'g'ri majburlash o'rin olgan bo'ladi. Bunday mehnat shaxsiy erkinlikning cheklanishi bilan tavsiflanadi, bunga bevosita qullik va qarzdorlik oqibatidagi qullik misol bo'la oladi. Bevosita majburlashdan tashqari, bunday mehnatga ma'muriy yoki qonunchilik tartibida belgilab qo'yilgan me'yorlar mavjudligi ham sabab bo'lishi mumkin. Masalan, mehnat qilish umumiy majburiyligining o'rnatilishi ham xuddi shuning o'zidir, sobiq sho'rolar davrida shunday bo'lgan edi;

2) iqtisodiy majburlaydigan mehnat, ya'ni zarurat bo'yicha tirikchilikka mablag' ishlash uchun qilinadigan mehnat. Bunday mehnat kishilarning aksariyat ommasiga xos bo'lgan jarayondir;

3) ko'ngilli mehnat, ya'ni insonning o'z ixtiyori bilan qiladigan mehnati. Bunday mehnat jarayonida inson iqtisodiy jihatdan yetarlicha ta'minlangan

bo‘lib, ishlamasligi mumkin bo‘lsa-da, o‘zining ma’naviy va umuminsoniy salohiyatini yuzaga chiqarish uchun ishlaganida amalga oshiradi. Bunday inson uchun mehnat qilish - o‘zini namoyon etish, o‘z shaxsini ma’naviy jihatdan yuzaga chiqarish vositasidir. Turli mezonlar bo‘yicha mehnat turlarining yig‘ma tasnifi 2.4-chizmada berilgan.

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

Tayanch so‘zlar: mehnat predmetlari, mehnat vositalari, jonli mehnat sarflari, aqliy va jismoniy mehnat, ijodiy mehnat, konkret mehnat, mavhum mehnat, yollanma mehnat, yakka tartibdagi va jamoa mehnati, xususiy va ijtimoiy mehnat.

Nazorat uchun savollar

1. Mehnat iqtisodiyoti fanining mohiyatini tushuntirib bering?
2. “Mehnat iqtisodiyoti” fanini o‘rganish bosqichlari ayting?
3. “Mehnat iqtisodiyoti” fanining innovatsion rivojlanish sharoitlari?
4. Mehnat jarayoni xususiyatlarini tushuntirib bering?
5. Mehnat turlarining guruh belgilari bo‘yicha modellari haqida ma’lumot bering?
6. Kishilarni mehnatga jalb etish usullari to‘shuntirib bering?
7. Mehnat turlarining tasnifi aytib bering?
8. Aniq va mavhum mehnatning bir-biridan farqi ayting?
9. Mehnat turlarining tasnifi sanab bering?
10. Aqliy mehnat deganda nima tushunasiz?

III BOB. MEHNAT BOZORI: MOHIYATI, ShAKLLANISHI VA RIVOJLANISHI

3.1. Mehnat bozorining shakllanish shart-sharoitlari

Hozirgi vaqtda o‘tish davri iqtisodiyotining oldida turgan dolzarb muammolardan biri mehnat bozorini samarali shakillantirish va rivojlantirishdir. Buning uchun, avvalo ijtimoiy va iqtisodiy tizimlar rivojlanishining obyektiv qonunlaridan savodli foydalanish zarur.

Mehnat bozori bozorning boshqa tizimchalari bilan uzviy bog‘langan. Haqiqatdan ham talabga ega bo‘lish uchun ishchi kuchi jismoniy, aqliy va kasbiy qobiliyatlarning belgilangan majmuasiga ega bo‘lishi kerak. Ishlab chiqarish jarayoniga bu qobiliyatlarni tatbiq eta turib, u o‘z iste’mol sifatlarini yo‘qotmasligi uchun doimo qayta ishlab chiqarilishi lozim. Nafaqat o‘zini qayta ishlab chiqarish, balki mehnat resurslari va butun aholining sifat ko‘rsatkichlarini ham yaxshilanishini oshirib yoki pasaytirib, ushbu tengsizlikni yo‘q qilishi mumkin. Ishchi kuchiga jami talab - investisiya va ishlab chiqarish hajmlari bilan tartibga solinadi.

Mehnat bozori – bu, mehnatga qobiliyatli aholining ish bilan band bo‘lgan va band bo‘lmagan qismlari va ish beruvchilar o‘rtasidagi munosabatlarni hamda ularning shaxsiy manfaatlarini hisobga oluvchi kontraktlar (mehnat kelishuvlari) asosida “mehnatga qobiliyatlarini” xarid qilish - sotishni amalga oshiruvchi hamda ishchi kuchiga talab va taklif o‘rtasidagi nisbatlarni bevosita tartibga soluvchi, bozor iqtisodiyotining murakkab, ko‘p aspektli, o‘suvchi va ochiq ijtimoiy-iqtisodiy tizimchasidir.

Mehnat bozori tarkibiy qismining asosiy elementlariga quyidagilar kiradi: ishchi kuchiga talab va uning taklifi, qiymati, bahosi va yollashdagi raqobat. Talab agrosanoat majmuasi, ishlab chiqarish ijtimoiy infratuzilmasi va xalq xo‘jaligining boshqa sohalarining mehnat bozoriga buyurtma etgan, ish haqi fondi, shaxsiy yordamchi xo‘jaliklardan daromadlar va boshqa hayotiy vositalar bilan ta’minlangan ehtiyojning hajmi va tarkibini aks ettiradi. Taklif yollanma sharti bilan ishga ega bo‘lishdan manfaatdor bo‘lgan qishloq ishchi kuchining miqdor va sifat (soni, jinsi, yoshi, ma’lumoti, kasbi, malakasi, millati, ishlab chiqishi, daromadi va boshqalar bo‘yicha) tarkibini ifodalaydi.

Shuni ta’kidlash joizki, “mehnat bozori” tushunchasining ijtimoiy-iqtisodiy mazmuni va uni tarkibiy qismlarining tizimtik tadqiqoti mazkur bozorni o‘tish davrida bajariladigan asosiy vazifalarni ham aniqlashga imkon beradi:

- ishchi kuchiga talab va taklifning hajmi, tarkibi va nisbatini shakllantirish;
- bozor uslubida xo‘jalik yuritishining iqtisodiy, ijtimoiy va huquqiy mexanizmlari yordamida ishchi kuchiga talab va taklifni tartibga solish;
- mehnat resurslarining oqilona bandligini ta’minlashga bevosita ta’sir ko‘rsatish;
- ishsizlar ish topishiga, ularning malakasi va raqobat qobiliyatini oshirishga ko‘maklashish;
- ishlab chiqarish harajatlarini qisqartirish va mehnat taqsimotini o‘zgartirish.

3.2. Mehnat bozorining turlari

Mehnatning erkinligi va ixtiyoriyligi - mehnat bozori shakllanishining asosiy sharoiti yohud shartidir.

Shu bilan bir qatorda mehnat bozorining shakllanishiga bevosita ta’sir ko‘rsatayotgan bir qator iqtisodiy, ijtimoiy, demografik, tabiiy-iqlimiy va huquqiy shart-sharoitlar va omillar mavjudki, ularni biz quyida batafsilroq ko‘rib chiqamiz.

Mehnat bozori (MB) shakllanishining asosiy iqtisodiy shart-sharoiti bo‘lib, yollanma xodimlarni o‘z ishchi kuchlariga nisbatan shaxsiy mulkchiliklari va ish beruvchilarning ish joylariga jamoa yoki xususiy mulkchiligi xizmat qiladi. Bu yerda shuni nazarda tutish kerakki, mazkur subyektlarni o‘zaro almashuv munosabatiga kirishiga ularning shaxsiy manfaatlari majbur qiladi, uning orqasida shaxsiy iste’molchilik yotadi. Ular ham o‘z navbatida qayta takror ishlab chiqarishda aholi ijtimoiy-iqtisodiy turmushining faqat kerakli ijtimoiy ehtiyojining ifodalanishi bo‘ladi.

Mehnat bozorining vujudga kelishi ishchi kuchiga talab va taklif o‘rtasidagi muvozanatga erishish uchun o‘zaro raqobat qilishga tayyor erkin va teng huquqli sheriklar iqtisodiy munosabatlarda bo‘lishlarini taqozo etadi. Bozorda yollanma xodim va ish beruvchi shaxsiy erkinlik va iqtisodiy zaruriyat nuqtai nazaridan o‘zaro bog‘langan hamda bir-birlariga qaram bo‘lsalar ham bir-birlariga qarshi turadilar.

Ishchi kuchi talab va taklifi o‘rtasida bozor muvozanatiga erishish mehnat bozorining shakllanishida hal qiluvchi iqtisodiy shartlardan biri hisoblanadi. Ammo bunday muvozanat mavjud emas. Buning asosiy sababi - taklif qilingan mehnatga layoqatli aholi sonining unga talab miqdoriga nisbatan tez o‘sishi.

Mehnat bozori kon’yukturasi shakllanishining ijtimoiy shart-sharoitlari

ichida yollanma xodimlar va ish beruvchilarning sifat koʻrsatkichlari oshishi yetakchi oʻrin egallaydi.

Ish beruvchi va yollanma xodim oʻrtasida tuzilgan mehnat shartnomasi (kontrakt) mehnat bozorida ishchi kuchining sotish, sotib olishning hal qiluvchi huquqiy shart-sharoiti hisoblanadi.

Ishchi kuchiga talab va taklif nisbati yaxshilanishiga tabiiy-iqlim sharoitlari muhim ragʻbatlantiruvchi omil boʻlib xizmat qiladi. Yuqori unumdor qishloq xoʻjaligi yerlarida va yetarlicha suv bilan taʼminlangan yashash joylarida ishchi kuchi koʻproq jamlanadi va ishchi joylari normal faoliyat koʻrsatadi. Yangi ish joylarini yaratish va ishlab turgan korxonalarni kengaytirish yoʻli bilan ishchi kuchiga talab va taklif oʻrtasidagi muvozanatni taʼminlashga maʼlum darajada imkoniyatlar vujudga keltiriladi. Bu esa mehnat resurslarining ortiqchalik darajasini, demak, ishsizlik miqyosini ham keskin kamaytirishga bevosita taʼsir etadi.

Shu bilan birga ortiqcha mehnat resurslariga ega respublikamiz hududlarida ishchi kuchiga talabning oshishi va uning taklifi pasayishiga bevosita taʼsir etuvchi omillarni tadqiq qilish eng muhim ijtimoiy-iqtisodiy ahamiyat kasb etadi. Ishchi kuchiga talabning oshishini asoslovchi omillarga quyidagilar kiradi: noqishloq xoʻjaligi tarmoqlarda yangi ish joylarini yaratish, mehnat qoʻllaniladigan amaldagi mintaqalarni texnik qayta jihozlash, modernizasiyalash, qayta taʼmirlash, xorijiy sarmoyalarni jalb qilish, yangi yerlarni oʻzlashtirish, qayta ishlash sanoati, xizmatlar koʻrsatish va shaxsiy mehnat faoliyati koʻlamini kengaytirish, kichik va oʻrta biznes hamda xususiy tadbirkorlikni rivojlantirish va boshqalar. Shu bilan bir vaqtda ishchi kuchi taklifini va ish joylariga ehtiyojni pasaytiruvchi omillar vujudga keladi va ular taʼsir qila boshlaydi: shaxsiy yordamchi xoʻjalik, yakka mehnat faoliyati, xususiy tadbirkorlik va oʻz-oʻzini band qilishning boshqa sohalarini rivojlantirish, bandlikning egiluvchan va nostandart shakllarini kengaytirish, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil qilishning bozor usullarini tatbiq etish, inflyasiya va ishsizlikni pasaytirish, mahalliy kadrlarning mobilligini (safarbarligini) hamda malakasini oshirish va boshqalar.

Mehnat resurslari bilan kam taʼminlangan hududlarda esa bir qator omillar ishchi kuchiga talabning pasayishiga koʻmaklashadi. Xususan, bu ijara va xususiy mulkchilikni rivojlantirish, toʻlash qobiliyatiga ega boʻlmagan yoki ekologik zararli korxonalarni yopish, yangi yerlarni oʻzlashtirish koʻlamini qisqartirish, moddiy-texnikaviy va moliyaviy resurslar taʼminotini yaxshilash,

intensiv texnologiyani qo‘llash, mehnat unumdorligini oshirish va hokazo. Bundan tashqari, mazkur hududlarda ishchi kuchi taklifini oshiruvchi omillar mavjud: kadrlarning malakasi, ma’lumoti, mobillik va eksportabellik darajasining pastligi, mehnat resurslari soni o‘sish sur’atining ish joylari miqdoriga nisbatan yuqoriligi, qishloq xo‘jaligida ishlovchilarni ish joyidan ozod etishning ko‘payishi, mehnatni qo‘llash mintaqalarining yetishmasligi va boshqalar.

Shu bilan birga shunday omillar ham borki, ular kompleks holida ishchi kuchi taklifining shakllanishi holatiga sezilarli darajada ta’sir ko‘rsatadi. Ularga quyidagilar kiradi: ishlashni xohlovchilar, yollangan xodimlar va ish beruvchilarning tabiiy va mexanik harakatlari; turmush uchun zarur bo‘lgan mablag‘lar jamg‘armasi; yollangan xodimlarning pul daromadlari; nafaqaxo‘rlar va bolalik ayollarning mehnat va ijtimoiy pensiyalari, imtiyozlari va kafolatlari; kasbiy tayyorlash yoki qayta tayyorlash va malakasini oshirishga zaruriyati bo‘lgan shaxslarni mablag‘lar bilan ta’minlovchi davlat, korxona va oilaning moliyaviy imkoniyatlari; shaxsiy yordamchi xo‘jaligida va yollanmasdan “uy mehnati”da band bo‘lganlar soni; Qurolli Kuchlarda xizmat qiluvchilar soni va ularda xizmat qilish muddati; muqobil va malakali kasbiy xizmatlarni takomillashtirish va hokazo.

Ishchi kuchiga talabning o‘sishi yoki kamayishi (dinamikasi) quyidagi miqdor va sifat ko‘rsatkichlarining o‘zgarishi bilan aniqlanadi: mavjud bo‘lgan va yangidan yaratiladigan ishchi joylari; investisiya salohiyati va uning takror ishlab chiqarish tuzilishi; iqtisodiyotdagi tarkibiy o‘zgarishlar; mulkchilik shakllarining turli-tumanligi; korxonalar va tashkilotlarning to‘lovga qodir emasligi (bankrotligi) va hokazo.

3.3. Mehnat bozorini tartibga solish usullari

Mehnat bozorida yuzaga keladigan ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlar tizimida aholining ish bilan bandligi va mehnat sharoitlarini belgilash, u yoki bu ijtimoiy muammolarni hal qilish, ijtimoiy-mehnat mojarolarini bartaraf etish bo‘yicha ish beruvchilar bilan yollanma xodimlar o‘rtasidagi munosabatlar markaziy o‘rin egallaydi. Mehnat bozorida mazkur munosabatlar jamoaviy, shaxsiy va hududiy usullar asosida tartibga solinadi. Jamoaviy bitimlar tuzilayotganda O‘zbekiston Respublikasining “Mehnat Kodeksi”, Xalqaro Mehnat Tashkilotining Konvensiyasi va tavsiyalariga asoslaniladi. Xalqaro Mehnat Tashkilotining Konvensiyasida (54-bandida) ta’kidlanganidek, “Jamoaviy muzokaralar, bir tomondan, tadbirlar, tadbirkorlar guruhi bilan,

boshqa tomondan esa, mehnatkashlarning bitta yoki bir necha tashkiloti o‘rtasida: a) mehnat sharoiti va bandlikni belgilash; b) tadbirkorlar va mehnatkashlar o‘rtasidagi munosabatlarni tartibga solish; v) tadbirkorlar yoki ularning tashkilotlari va mehnatkashlarning tashkiloti yoki tashkilotlari o‘rtasidagi munosabatlarni tartibga solish maqsadlarida olib boriladigan barcha muzokaralarni bildiradi”.

Mehnat bozorida bunday tartibga solishni qo‘llanishning eng muhim afzalligi shundaki, unda qabul qilinadigan qarorlar nihoyatda qayishqoq (egiluvchan, moslashuvchan) bo‘ladi, ularni na qonunchilik, na sud va na ma’muriy usullarga qiyoslab bo‘lmaydi.

Xodim bilan tuzilgan shaxsiy shartnoma ish beruvchisi uchun ancha foydalidir. Shaxsiy shartnoma tizimi mehnatchining mehnat sharoiti va unga to‘lanadigan ish haqini shu odamga qarab belgilash imkonini beradi. Jamoaviy bitimlarga ko‘ra esa, bunday qilib bo‘lmaydi. Shu bilan birga, tuziladigan shaxsiy bitim ko‘p hollarda mehnatkashlarni ijtimoiy kafolatlarining kattagina qismidan mahrum etadi.

Mehnat bozori modellarini kuchaytirish hamda doimiy ishlovchi shaxslar uchun ilgari mavjud bo‘lgan ijtimoiy kafolatlardan voz kechilishidan tashqari yana bir qator salbiy oqibatlarga olib kelishi mumkin. Jumladan, rivojlangan mamlakatlardagi mehnat bozorlarida doimiy ishchi kuchlarini vaqtincha yoki to‘liqsiz ish vaqtida ishlovchi shaxslar (yoshlar, xotin-qizlar, nogironlar va hokazo) bilan almashtirish qoida tusiga kirmoqda. Tabiiyki, mazkur ijtimoiy guruhlarning vakillari ijtimoiy jihatdan kam muhofazalangan va jamoaviy shartnomalar bilan qamrab olinmagan. Shu bois davlat ayniqsa, xo‘jalik yuritishning bozor munosabatlariga o‘tish sharoitlarida yollashning shaxsiy sharnoma shakllari rivojini nazorat qilib borishi kerak. Aks holda, norozilik kuchayishi natijasida davlat ishsizlik bo‘yicha ijtimoiy to‘lovlarni ancha ko‘paytirishga majbur bo‘lib qoladi.

So‘nggi holatni alohida hisobga olishimiz lozim. Chunki, respublikamizda, bir tomondan, ishchilarni yollab ishlatish bo‘yicha xususiy tadbirkorlik va biznes yaxshi rivojlanmagan bo‘lsa, ikkinchi tomondan esa, kam ta’minlangan hamda ijtimoiy jihatdan yetarli darajada himoya qilinmagan mehnatkashlar orasida ishsizlar soni oshib borayapti.

Bularning hammasi mehnat bozoridagi ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlarni tartibga solishning yangi, samarali hududiy usullarini, ularni mehnat resurslari ortiqcha va yetishmaydigan hududlarga bo‘lgan holda, tadqiq etishni talab

qilmoqda.

Respublikaning mehnat resurslari ortiqcha hududlari, avvalo, Andijon, Farg‘ona, Namangan, Toshkent, Samarqand, Qashqadaryo, Surxondaryo, Buxoro va Xorazm viloyatlari uchun mazkur bozorni tartibga solishning ancha samarali usullari deb, ishchi kuchiga bo‘lgan talabning oshishi va uning taklifi kamayishini hisoblash zarur.

Mazkur usullar nimalarda ifodalanishini batafsil ko‘rib chiqaylik:

a) ishchi kuchiga talabning oshirish usuli.

Bozor iqtisodiyotiga o‘tish sharoitlarida mullkni xususiylashtirish va davlat tasarrufidan chiqarish, iqtisodiyotimizni tarkibiy o‘zgartirish, zarra keltirib ishlayotgan korxonalarni tugarish, fan-texnika taraqqiyoti yutuqlari vaintensiv texnologiyalarni joriy etish hisobiga asosan ishlab chiqarishdan bo‘shatilayotgan xodimlar – mehnatkashlar salmog‘i ko‘paymoqda.

Ishchi kuchiga bo‘lgan talabni oshirishni rag‘batlantirish usullarini tadbiq etish – mehnat resurslarining oqilona bandligini ta’minlashga hamda mazkur hududlar uchun samarali tarmoqlarni rivojlantirishga qaratilgandir.

Qishloq xo‘jalik mahsulotlarini qayta ishlash, saqqlash va xarid qilish hamda agroservis xizmati ko‘rsatish va shaxsiy mehnat faoliyatibo‘yicha ish joylarini yaratish, ishlab chiqarish kuchlari va bandlikning noan’anaviy shakllarini rivojlantirish, agrar sektoridagi ishdan vaqtincha bo‘shatilayotgan shaxslar uchun mavjud korxonalarni kengaytirish va qayta ta’mirlash hamda yangi ish joylarini yaratish maqsadida to‘g‘ridan-to‘g‘ri investisiyalar – sarmoyalar qo‘llanishining asosiy yo‘nalishlaridir.

Ishchi kuchlariga talabni oshirishni agrosanoat majmuining mehnat resurslarini qayta taqsimlashdan manfaatdor tarmoqlarida ish joylarini yaratish hamda mavjudlarini qayta ta’mirlash va yangi zamonaviy ksblarni egallashga sarmoyalarni to‘g‘ridan-to‘g‘ri jalb etish orqali tartibga solish mumkin. Dotasiyalar, subsidiyalar va kreditlarni agrosanoat majmuidagi korxonalarni, ayniqsa, qayta ishlash korxonalarini qurish, texnik jihatdan qayt aqurollntirish va rekonstruksiyalashga, shaxsiy mehnatfaoliyatini rivojlantirish yo‘li bilan ximat ko‘rsatish sohasini kengaytirishga, shuningdek, ko‘p bolali ayollar. Mehnatga layoqatli pensionerlar, nogironlar, o‘smirlar va boshqalarga mos ish joylarini vujuga keltirishga yo‘naltirish maqsadga muvofiq. Shu tariqa ortiqcha mehnat resurrslarini yuqorida aytib o‘tilgan tarmoqlarga va ayrim maxsus ish joylariga jalb etish, ayni paytda ishchi kuchlarining kasbiy va malaka tarkibiga bevosita ta’sir o‘tkazish mumkin.

Muvaqqat ish joylarini yaratish va mulkchilikning turli shakllarini rivojlantirish, aholi bandligini oshirishning eng muhim yo‘nalashlaridan biri. U korxonalarning iqtisodiy manfaatdorligini oshirish, byudjet to‘lovlari va xodimlarning vaqtincha va qisman bandligi uchun ijtimoiy sug‘urta badallarini kamaytirish, ularni ishga qabul qilish jarayonini yengillatish, bandlikning noan’anaviy shakllarini tashkil etish bilan bog‘liq sarf-xarajatlarini to‘lash chora-tadbirlar yordamida amalga oshiriladi;

b) ishchi kuchlariga taklifni kamaytirish usuli.

Ishchi kuchlariga bo‘llgan taklifni kamaytirish, shuningdek, ularni mehnat bozoriga oqib kelishini qisartirish va boshqa joyga ketishni rag‘batlantirish hamda ish vaqti va mavjud ish joylarini ijtimoiy ishlab chiqarishda band bo‘lganlar o‘rtasida qayta taqsimlash orqali samarali tashkil etish mumkin. Respublikamizda “Kadrlar tayyorlash milliy dasturi” asosida umumta’lim dasturlarini kengaytirish va o‘qish muddatini uzaytirish bilan kasbiy tayyorgarlikni yaxshilash, o‘quv yurtlarida kunduzgi ta’lim oladigan talaba o‘rinlarini ko‘paytirish va kechki hamda sirtqi o‘quvdagi talaba o‘rinlarini qisqartirish, ishla chiqarishdan ajralagan holda o‘qiyotganlarga stipendiyalarni oshirish, ayolarga bola parvarish uchun to‘ldanadigan nafaqalar va beriladigan ta’lim muddatini ko‘paytirish. Mehnat stajini hisoblashda ularga imtiyoz berish; pensionerlar, nogironlar hamda ularni parvarishlaydigan shaxslarning pensiyalarini oshirish – mehnat bozorida ishchi kuchlarini oqib kelishini kamaytirish chora-tadbirlari hisoblanadi.

Ish bilan bandlar orasida ish vaqti va ish joylari ishchi kuchlariga bo‘lgan taklifni kamaytirish maqsadlarida qayta taqsimlanadi. Aholi bandligining xususiy va vaqtinchalik shakllariga o‘tishlarini rag‘batlantirishga ulargaham ish bilan to‘la band qilingan shaxslarga mo‘ljallangan ijtimoiy ta’minotning turlarini, ta’tillar va ijtimoiy kafolatlarning miqdorlarini o‘rnatish, kafolatlargan eng kam miqdordagi ish haqi bilan ta’minlash, har yili beriladigan ta’tillarni o‘z vaqtida berish, ish kuni va ish haftasi davomiyligini qisqartirish orqali erishish mumkin.

Mamlakatimizning ishchi kuchi yetishmaydigan mintaqalari (Jizzax, Sirdaryo viloyatlari va Qoraqalpog‘iston Respublikasi) da ishchi kuchlariga talabni kamaytirish hamda ular taklifini ko‘paytirish mehnat bozorini tartibga solishning maqsadga muvofiq usullaridir.

Ushbu usullarning mohiyati quyidagilardan iborat:

a) ishchi kuchlariga talabni kamaytirish usullari

Usullarning mazkur guruhiga hududiy hokimiyatlarning u yoki bu mintaqalarda va tarmoqlarda ishlab chiqaruvchi kuchlarni joylashtirish va yangi ish joylarini vujudga keltirishni sekinlashtirishga oid quyidagi chora-tadbirlar: ortiqcha ishchi kuchlaridan foydalanganlik uchun qo‘shimcha soliqlar belgilash; qat’iy kredit siyosatini o‘tkazish; korxonaga xodimni ishga olganlik uchun bir martalik to‘lov joriy etish; ortiqcha ishchi va xizmatchilarni qisqartirishni rag‘batlantirish va hookazolar kiradi. Bundan tashqari, ishchi kuchlariga talabni kamaytirishda mehnat unumlorligini oshirish va tejamkorlikka erishishi muhim ahamiyatga egadir.

Rivojlangan bozor munosabatlari sharoitlarida mehnat resurslaridan unumli foydalanish – raqobat, foydani taqsimlash mexanizmi, soliq siyosati kabi umumxo‘jalik mexanizmlari va dastaklari yordamida ta’minlanishi lozim. Hozirgi paytda sanoat ishlab chiqarishshi samaradorligini oshirishni rag‘batlantirishning umumxo‘jalik mexanizmlari yaxshi takomilashtirilmaganligini hisobga olib, mehnat resurslari uchunilgari joriy qilingan to‘lovlarni qayt atiklash maqsadga muvofiqdir. Ular mehnat resurslaridan foydalanish samaradorligini oshirish va shtatdan tashqari xodimlar sonini kamaytirishga ko‘maklashadi. Bu xil to‘lovlar korxona va tashkilot tomonidan shtatdan tashqari saqlash uchun qat’iy stavka shaklida o‘rnatiladi. Shu bilan birga, ishchi kuchlarini takror ishlab chiqarishga sarf-xarajatlar o‘rnini qoplash uchun ijtimoiy sug‘urta solinadigan maxsus soliq (ikkalasi ham – mehnatga haq to‘lash fondidan foizlarda) dan foydalanish mumkin. Ishchi kuchlarini takror ishlab chiqarishga sarf-xarajatning ko‘pchilik rivojlangan mamlakatlarda qabul qilingan bunday tizimi fonli mehnatdan foydalanishning intensiv shakllarini ifodalaydi hamda mehnat bozoridagi xodimning ijtimoiy jihatdan muhofazalanishi uchun zarur kafolatlarni yaratadi;

b) ishchi kuchlari taklifini ko‘paytirish usuli.

Hozirgi shart-sharoitlarda mehnat byurosiga ishchi kuchlari taklifini mutloq ko‘paytirishga qayta ishlash sanoati va xizmat ko‘rsatish tarmoqlari va shoxobchalari hamda shaxsiy mehnat faoliyati sohalarining rivoji jiddiy to‘siq bo‘lishi mumkin.

Bundan tashqari, hozirgi paytda ishchi kuchi taklifi na kasb, na malaka strukturasi bo‘yicha hudud iqtisodiyotining noqishloq ishlab chiqarish tarmoqlaridagi jonli mehnatga talabning o‘sish sur’atiga javob bermaydi. Shu bois ishchi kuchi taklifining sifat ko‘rsatkichlarini o‘zgartirish hamda uning mehnat bozoridagi raqobatbardoshligini oshirish lozim. Buning uchun esa,

bandlik davlat xizmati tizimidagi va boshqa o‘quv yurtlaridagi xodimlarning malakasini oshirishni tashki etish, korxonalarning o‘zidagi maxsus kurslarda kasb-korga o‘rgatishni yaxshilash va ularga soliy to‘lovida imtiyozlar berish mahalliy kadrlar raqobatbardoshligini oshirishninshg maqsadli maxsus dasturini ishlab chiqish kerak.

Ish chi kuchlari taklifini rag‘batlantirish xodimlarni ishga yollash va joylashtirishga yordamlashish usullarini qo‘llash orqali ham amalga oshiriladi. Bu usullar tashkiliy tusda bo‘lib, bo‘sh ish joylari va ishga joylashish hamda qayta o‘qitishga muhtoj fuqarolarning soni haqidagi ma’lumotlar bankini tashkil etishni, aholini ishga joylashish imkoniyatlari haqidagi axborotlar bilan ta’minlashni, ishsizlarni ro‘yxatga va hisobga olishni, kasbga yo‘naltirishga oid chora-tadbirlarni ishlab chiqish va o‘tkazish kabi yo‘nalishlarni qamrab oladi. Mehnat resurslarni qayta taqsimlashning ancha samarali usullari orsida turmush darajasini tartibga solishni alohida ajratib ko‘rsatib o‘tish mumkin. Mazkur uslublar hududlarning moliyaviy resurslari hisobidan xodimlarning mehna va uy-joy shart-shaoitlarini hamda, madaniy-maishiy xizmat ko‘rsatish darajalarini yaxshilash kabi tadbirlarini o‘tkazib, ularni tartibga solish asosida tadbiq etiladi.

Mehnat resurslari bilan ko‘p ta’minlangan respublikamizmehnat bozorining rivojlanish konsepsiyasining asosiy maqsadi – mehnatga layoqatli aholi banndligini kamayishi, mehnat unumdorligining pasayishi, inflyasiyaning mavjudligi. Mulkchilikning turli shakllarini sekinlik bilan vujudga kelishi, iqtisodiyotdagi tarkibiy o‘zgarishlarni juda sekinlik bilan amalga oshirilishi, haqiqiy daromadlarining kamayishi kabi ishchi kuchi talabini oshirish va uning taklifini kamaytirish bo‘yicha kompleks tadbirlar ishlab chiqishdan iboratdir. Ular O‘zbekiston milliy iqtisodiyotini chuqur, tarkibiy va erkinlashtirishni isloh qilishning strategik maqsadlariga asoslanib ishlab chiqiladi.

Buni hisobga olgan holda mazkur konsepsiyaning strategik maqsadilari qilib quyidagilarni belgilash mumkin:

- ijtimoiy yo‘naltirilgan mehnat bozorini bosqichma-bosqishlab chiqarish shakllantirish;
- mehnatga layoqatli ishbilan band bo‘lmagan aholini ish bilan ta’milovchi hamda ishch kuchiga talab va taklifni tartibga soluvchi mustahkam rivojlangan mahalliy va xorijiy bandilk xizmati tashkilotlari tizimini shakllantirish;
- yangi ish joylarini tashkil etishga, ahoni bandlik darajasini oshirishga va ishlab chiqarish salohiyatidan unumli foydalanishga asos bo‘luvchi chuqur

iqtisodiy-tarkibiy islohotlarni amalga oshirish;

- aholini ish bilan oqilona bandligini ta’minlash;
- qayta ishlash sanoati, xizmat ko‘rsatish va shaxsiy mehnat tarmoqlarida yangi ish joylarini yaratish va o‘smirlar, ko‘p bolali ayollar, pensionerlar va nogironlar uchun mehnatni kafolatlashtirilgan mintaqani tashkil etish;
- ishchi kuchiga talabning oshishi va ishsizlikning kamayishini ta’minlovchi kichik va o‘rta biznes hamda xususiy tadbirkorlikni rivojlantirish;
- mulkchilikning ijara, jamoa, hissadolik va xususiy shakllari va shaxsiy yordamchi xo‘jaliklarni rivojlantirish;
- ishlab chiqarish va xizmat ko‘rsatishni mahalliy va xorijiy samarali texnologiya va texnika bilan ta’minlash;
- sanoat korxonalari va ishlab chiqarish – ijtimoiy infratuzilma obyektlarini vujudga keltirish;
- mahalliy xodimlarnining malakasini, raqobatbardoshligini va chet elga yuborilishini amalga oshirish va ularda yangi iqtisodiy ma’naviy va ma’rifiy tafakkurni shakllantirish,
- har bir ishsiz uchun ixtiyoriy va mustaqil ish joyini tanlash va mehnat qilish imkoniyatlarini yaratish;
- mehnat bozori, ishsizlik va aholi bandligidagi jarayonlarni tartibga soluvchi iqtisodiy, tashkiliy va huquqiy meanizmlarni takomillashtirish.

Mazkur maqsadlarga uzluksiz erishish uchun mehnat bozori rivojlanishining asosiy bosqichlari va vazifalarini aniq belgilash zarur.

Mehnat bozori rivojlanishining birinchi bosqichida (1991-1996 yy.) quyidagi vazifalar bajarilgan: mehnat birjasi va bandlik xizmatining boshlang‘ich tashkilotlari tashkil etilib, ular ishsizlik va bo‘sh o‘rinlar miqdor va tuzilishning hisob-kitobi, tahlili va kelajagi, band bo‘lmagan aholiniishga joylashtirish va qayta o‘qitish, bandlikka ko‘maklashish jamg‘armasini takil etish va sarflash ishlari bilan shug‘ullanadilar, kichik va o‘rta biznes hamda xususiy tadbirkorlik doirasida imtiyozli kreditlar ajratish yo‘li bilan yangi ish joylarini yaratishga, muayyan moliyavi yyordam ko‘rsatilildi, xalq xo‘jaligi tarmoqlarida, ayniqsa qishloq xo‘jaligida tarkibiy islohotlar amalga oshirilib, “paxta yakka hukmronligi”ni tugatish uchun shart-sharoitlar yaratildi; yollanma xodimlar va ish beruvchilar sonining huquqiy asoslari yaratildi va boshqalar.

Bu davrda aholining ish bilan bandilk darajasining pasayishi, ishsizlikning

oshishi, ishchi kuchiga talab va unnig taklifi o‘rtasidagi nomutanosiblikning ortishi sodir bo‘ldi.

Ushbu bosqichning yakuniy natijasi – Mehnat bozorini shakllantirish uchun ijtimoiy-iqtisodiy va tashkiliy-huquqiy shart-sharoitlarini yarattilish bo‘ldi.

Ikkinchi bosqichda (1997-2000-yy.) quyidagi vazifalar bajarilishi belgilangan: mahalliy investisiyalar va juda zarur bo‘lgan holda xorijiy kreditlarni jalb qilish asosida qishloq xo‘jaligida bo‘lmagan yangi ish joylarini yaratish yo‘li bilan ishchi kuchiga talabni oshirish; mehnatga layoqatli o‘smirlar, ko‘p bolali ayollar, pensionerlar va nogironlar uchun kvotalangan ish joylarini tashkil etish va ularni iqtisodiy rag‘batlantirishni ta’minlash; band bo‘lmagan shaxslarga yangi ish joylarini yaratish bilan shug‘ullanuvchi – ish beruvchilarga doimiy yordamlar ko‘rsatish; ishchi kuchi taklifini uning malakasini, raqobatbardoshligini va eksportni oshirish yo‘li bilan kamaytirish; mulchilikning turli formalarini shakllantirish va milliy iqtisodiyotda chuqur islohotlarni o‘tkazish asosida aholini ish bilan bandligi sohasida tarkibiy o‘zgarishlarni amalga oshirish; ish haqi va boshqa mehnat daromadlarining manbalari darajasidan soliq stavkasidan keskin kamaytirish; bandlik xizmatining bozor infratuzilmasini tashkil qilish; mehnat shartnomalarini tuzishni takomillashtirish va boshqalar. Bularni barchasi bandlikni sezilarli o‘sishi va ishsizlikning kamayishi hamda ishchi kuchiga talab va uning taklifi o‘rtasidagi farqi qisqarshiga ko‘maklashadi.

Uchinchi bosqichda (2001-2005-yy.) quyidagi vazifalarni amalga oshirish ko‘zda tutladi: ishchi kuchiga talabni oshishi va uning taklifini kamayishga yo‘naltirilgan tadbirlarni amalga oshirishni kuchaytirish; bandlik xizmati va uning infratuzilmasida qudratli va tez rivojlanuvchi tizimini yaratish; ishsizlikni yo‘l qo‘yiladigan darajasiga qisqatirish; ish bilan band bo‘lmagan mahalliy xodimlarning malakasi, raqobatbardoshligi, ijtimoiy himoyasi va eksportni oshirish, mehnat bozori, bandlik va ishsizlikni tartibga solishning samarali tashkiliy-iqtisodiy va huquqiy mexanizmlarini yaratish va hokazo.

Qayd etilgan vazifalarni bajarish ijtimoiy yo‘naltirilgan mehnat bozorining shakllanishiga olib keladi.

Mazkur bozorning rivojlanishining keyingi bosqichida (2006-2010-yy.) ishchi kuchi talabi va taklifi o‘rtasidagi bozor muvozanatiga erishish mumkin.

Bularning barchasi mehnat bozorini samarali rivojlanishiga yo‘naltirilgan ishchi kuchiga talabning oshishi va uning taklifini kamayishi bo‘yicha iqtisodiy. ijtimoiy va tashkiliy tadbirlar majmuasi mujassamlashgan.

3.4. Xorijiy mamlakatlar mehnat bozorlari va ularning amal etish xususiyatlari

Zamonaviy Rossiya iqtisodiyoti jahon iqtisodiy hamjamiyatining rivojlanishidagi o‘ziga xos hodisa bo‘lib, uni o‘zgartirishning ko‘plab muammolari, shu jumladan, mehnat bozorida ham tushunish va modellashtirish bosqichida. Bundan tashqari, zamonaviy dinamik va samarali iqtisodiyot yo‘llarini belgilashda, rivojlanishning to‘g‘ri vektorlarini tanlash, bizning davrimizning qiyinchiliklariga mos keladigan choralarni ko‘rish muhim. Mehnat bozorining zamonaviy muammolarini o‘rganishning ahamiyati. mehnat bozorining mohiyati va mazmuni, tashqi ta’sir yetuvchi omillarning ta’siri ilmiy adabiyotlarda yetarli darajada aks yetmaganiga, uning rivojlanish dinamikasiga (iqtisodiy va demografik jihati, mehnat migrasiyasi). Mehnat bozorini davlat tomonidan tartibga solishning samarali tizimini yaratish dolzarb masala. Belgilangan vazifalarni hal qilish, bu ilmiy bilim sohasida jiddiy izlanishlarni talab qiladi. Vazifalar. Mehnat bozorini uslubiy, tizimli-dinamik va bashoratli mazmun nuqtai nazaridan tavsiflovchi kategorik tizimni aniqlashtirish, zaruriyat tufayli mehnat bozorini davlat tomonidan tartibga solishning yaxlit mexanizmini yaratishga taklif qilish. mehnat bozorini ishchi kuchi bilan ta’minlash. Metodologiya. Ishda ilgari surilgan muammolarning uslubiy asosini xorijiy va mahalliy olimlarning ushbu muammo bo‘yicha olib borgan tadqiqotlari tashkil yetadi. Tabiiyki, bitta mehnatda zamonaviy mehnat bozorining murakkab va ba’zi hollarda yetarlicha o‘rganilmagan masalalarini ko‘rib chiqish mumkin yemas. Natijada, tadqiqot muayyan muammolar doirasi bilan chegaralanadi. Xususan, ish mehnat bozori faoliyatining yeng tipik, umumiy qonuniyatlarini o‘rganadi, tashqi omillarning (demografiya, mehnat migrasiyasi) uning rivojlanish dinamikasiga ta’sirini baholaydi, mehnat bozorini tartibga solish bo‘yicha xorijiy tajribani o‘rganadi. Umumiy qonunlarga asoslanib, ish yo‘nalishlarni oqlaydimehnat bozorini tartibga solish samaradorligini oshirish . Ushbu tadqiqot usuli - umumiydan o‘ziga xosgacha - muallifning fikriga ko‘ra, Rossiyaning zamonaviy rivojlanishining o‘ziga xos sharoitida mehnat bozorining ishlash qonuniyatlarini yuqori darajada ishonch bilan kuzatishga imkon beradi. Statistik va faktorli tahlil usullari, iqtisodiy va matematik usullar, yekspert baholari ham tadqiqotning uslubiy ta’minlanishida muhim rol

o‘ynaydi. Natijalar. Zamonaviy iqtisodiyotda sodir bo‘layotgan transformasion jarayonlar sharoitida mehnat bozorining shakllanishi va rivojlanishining nazariy va uslubiy asoslari ishlab chiqilgan, mehnat bozorini tartibga solishning ajralmas konsepsiyasini amalga oshirish bo‘yicha amaliy tavsiyalar asoslanadi. Rossiyada mavjud tendensiyalar va uni samarali amalga oshirish cheklovlarini har tomonlama tahlil qilish. Qo‘llash sohasi. Asosiy nazariy va uslubiy qoidalar va tadqiqot natijalaridan federal va mintaqaviy darajadagi davlat hokimiyati organlari faoliyatida, ilmiy va amaliy tadqiqotlarni rivojlantirishda, shuningdek ma’ruzalar va seminarlar o‘tkazishda, o‘quv va uslubiy vositalarni tayyorlashda foydalanish mumkin. Talabalar, aspirantlar va ish qidiruvchilar bilan maslahatlashish. Ahamiyati. Tahlillar natijasida zamonaviy mehnat bozorining ijtimoiy-iqtisodiy mohiyati aniqlandi, uning rivojlanish tendensiyalari va xususiyatlari aniqlandi, topilmalarga muvofiq uni davlat tomonidan tartibga solish mexanizmini takomillashtirish bo‘yicha takliflar ishlab chiqildi. Ta’kidlash joizki, G‘arb adabiyotida mehnat bozori muammolari uzoq vaqtdan beri olimlarning an’anaviy ilmiy qiziqishi mavzusi bo‘lib kelgan. Mehnat bozorini nazariy o‘rganishning asosi A.Smit, D.Rikardo, J.Keyns, K.Marks, A.Marshall, V.Oyken, A.Pigu, M. Fridmanning fundamental tadqiqotlarida yotadi. Hayek [3]. Bu sohada ular chiqargan xulosalar muhim nazariy qoidalar bo‘lib, mehnat bozorining ishlashi muammosini tushunish imkoniyatiga ega. Mehnat bozori muammosining sezilarli rivojlanishi V.Bek, R.Boyer, R.Gordon, M.Kastells, J.Kornay, M.Piore, J.Saks, P.Samuyelson, R.Smit asarlarida ham kuzatilgan. J.Stiglitz, G.Standing, H.Landert, R.Layard, O.Toffler, R.Yerenberg va boshqalar [4-12]. Ichki iqtisodiy adabiyotlarda, mehnat bozori uzoq vaqt davomida tadqiqotchilarning diqqat markazida bo‘lmagan, chunki 30 - yillarda mamlakatimizda ishsizlikni bartaraf etish rasman e’lon qilindi. Shuning uchun iqtisodchilarning diqqat markazida mehnat resurslari, ishchi kuchi takror ishlab chiqarish, bandlik, kadrlar almashinuvi muammolari bor edi. Shu bilan birga, bu davrda, aniq sabablarga ko‘ra, iqtisodiy inqirozning G‘arb mamlakatlari mehnat bozori, ishchilari va butun aholisi uchun salbiy oqibatlariga asosiy e’tibor qaratildi. O‘tkazilgan tadqiqotlar nafaqat ichki iqtisodiy nazariyaning rivojlanishiga ma’lum hissa qo‘shdi, balki ko‘rib chiqilayotgan davrda mehnat va bandlik sohasida metodologiya va tashkiliy-amaliy ishlarni shakllantirishga katta yordam berdi. Keyinchalik, umumiy

vaziyatning o‘zgarishi (Rossiya iqtisodiyotining jahon bozori tizimining ajralmas qismiga aylanishi) tufayli rossiyalik tadqiqotchilar diqqatini mehnat bozori va global iqtisodiy rivojlanish bilan bog‘liq turli muammolarni o‘rganishga qaratdilar. Shu bilan birga, 90-yillarda nashrlarning keskin o‘sish tendensiyasiga ye’tibor qaratiladi. Bu mavzuga qiziqishning ortishi, ma’lum bo‘lgan nazariy va munozarali pozisiyalarning rivojlanishi tabiiy ravishda ijtimoiy-iqtisodiy jarayonlarning yevolyusiyasi natijasida vujudga keldi. Barcha bu o‘z-o‘zidan mehnat bozori muammolar keng ko‘lamli, muhokama qilish uchun turtki berdi ko‘rsatilgan haqiqat fikrlarning to‘qnashuvda tug‘ilgan bo‘lsa, mehnat bozorida yangi tendensiyalarni baholash uchun ehtiyoj, va bunday muhokamalar foyda, ham. Muhokama davomida ilgari shakllangan bir qancha stereotiplardan voz kechishga tayyorlik ko‘rsatildi, kelajakdagi tadqiqotlarning yangi yondashuvlari va uslubiy tamoyillari bayon qilindi.

Mehnat migrasiyasining siyosiy va iqtisodiy jihatlarini ko‘rib chiqish va uning mehnat bozori va bandlikka ta’sirini baholashga bag‘ishlangan asarlarni alohida qayd yetish lozim. Mehnat migrasiyasi hyech qachon hozirgidek katta va ahamiyatli bo‘lmagan. Aynan shu yangi xususiyatlar uni yaqinda diqqat markaziga aylantirdi. Bundan tashqari, mehnat migrasiyasi muammolarining ahamiyati nafaqat milliy xarakterga ega. Hozir u jahon miqyosidagi mehnat bozorining shakllanishi va rivojlanishida muhim rol o‘ynab, xalqaro miqyosda ovoz oldi [20-22]. Shuni ta’kidlash kerakki, mahalliy fanda bu muammo, birinchi navbatda, sovet inglizshunosligi va amerikashunoslikda rivojlana boshladi. Bu davrda mahalliy tadqiqotchilar xalqaro mehnat migrasiyasi jarayonlari bilan bog‘liq ko‘plab masalalarni sinchkovlik bilan o‘rganib chiqdilar, kapitalistik tizim rivojlanishining turli bosqichlarida ishchi kuchi va uning ijtimoiy faolligini shakllantirish muammolarini ishlab chiqdilar. R.M.Shlepakov kabi olimlarning mashhur asarlarini yeslatib o‘tish kifoya. Zamonaviy mehnat migrasiyasiga kelsak, u bilan bog‘liq keng ko‘lamli masalalar, jumladan, mehnat bozori muammosi G.S.ning asarlarida batafsil muhokama qilingan. Bu borada juda keng nazariy va aniq materiallarni o‘z ichiga olgan asarlar, shuningdek, V.Boning, J.Bhagvati, I.Vahlershteyn, M.Godfrey, kabi chet el mualliflarining umumlashtiruvchi tabiati haqidagi qiziqarli tadqiqotlarni alohida ta’kidlash lozim. So‘nggi yillarda olimlarning Rossiyaning ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishidagi demografik omilni o‘rganishga qiziqishi ortdi.

Mehnat bozorining barcha shaxsiy nashrlari, shuningdek, The Ekonomist, Rossiya iqtisodiy jurnali, Jahon iqtisodiyoti va xalqaro munosabatlar, Inson va mehnat “jurnallarida chop etilgan rus mutaxassislarining jurnal mahsulotlarining keng doirasiga bag‘ishlangan. “Milliy manfaatlar: ustuvorliklar va xavfsizlik”. Shu bilan birga, ichki iqtisodiy nazariya hali iqtisodiy bozorni haqiqiy samarali nazariyasi haqidagi ilmiy bilimlar bilan to‘liq qurollanmagan. Bu ijtimoiy-iqtisodiy siyosatning asosiy maqsadlari doirasini sezilarli darajada toraytiradi va amalda mehnat bozori rivojlanishining obyektiv qonuniyatlarini e’tiborsiz qoldirishga va pirovardida uning yetuk yetishmasligiga olib keladi. • Va n t ye n a va n s t va s o: Bu vaziyat bir necha sabablarga ko‘ra bir va N s ye a n n so‘nggi yillarda muammolar (o‘tgan o‘n yilliklar farqli o‘laroq) birliklari emas faqat oshdi, lekin hatto biroz kamayib ketdi;• amalda, ko‘pincha mehnat bozorini tartibga solish muammosi ko‘pincha ishsizlik darajasini minimallashtirish muammosiga tushadi, bu rasmiy ma’lumotlarga ko‘ra, bugungi kunda unchalik yuqori emas. Bu o‘rinli emas, chunki ular bir xil emas, bu muammoning sun’iy ravishda soddalashishiga olib keladi; nashrlarning aksariyati o‘ziga xos iqtisodiy yo‘nalishga ega, shu bilan birga iqtisodiy-nazariy tomoni kam rivojlangan.Ko‘pincha, maxsus tadqiqotlar ularni tartibga solish usullarini ishlab chiqmasdan, faqat empirik faktlarni bayon qilish va tushuntirish bilan cheklanadi. Binobarin, iqtisodiy amaliyotning ehtiyojlari va yuqorida aytib o‘tilgan muammolar bo‘yicha iqtisodiyot fanining takliflari so‘nggi yillarda xuddi qarama-qarshi yo‘nalishda ketmoqda: birinchisi tobora ortib bormoqda, ikkinchisi aksincha kamaymoqda. Bu qarama-qarshilikni bartaraf etish uchun mehnat bozori nazariyasini yanada takomillashtirishga qaratilgan say-harakatlarni sezilarli darajada oshirish kerak. Hozirgacha ilmiy adabiyotlarda mehnat bozorining mohiyati va mazmuni, tashqi omillarning uning rivojlanish dinamikasiga ta’siri (iqtisodiy va demografik jihati, mehnat migrasiyasi), mehnat bozorini tartibga solish muammolari, davlat faoliyati yetarlicha o‘rganilmagan. Bu sohada turli bosqichlarda, uning samaradorligini belgilovchi omillarni tahlil qilish. Mehnat bozorini davlat tomonidan tartibga solishning samarali tizimini yaratish va migrasiya siyosatini takomillashtirish dolzarb masala. Mehnat bozori muammosini tashkil etuvchi ko‘plab aniq masalalar haligacha hal qilinmagan. Ularning ko‘plari hali tushuntirilmagan va nazariy tushunishni kutishmoqda. Qo‘yilgan muammolarni hal qilish, bu ilmiy

bilimlar sohasida jiddiy izlanishlarni talab qiladi. Albatta, Rossiya mehnat bozorining rivojlanishi 2014-2015-yillardagi transformasion inqirozda jiddiy iz qoldirishi mumkin emas edi, uning natijalari hozirgi vaqtda o‘zlarini yanada aniqroq ko‘rsatmoqda. Shunday qilib, 2015-yilda vaziyatni barqarorlashtirish maqsadida Rossiya Federasiyasi hukumati Rossiya Federasiyasi hukumatining 2015-yil 27-yanvardagi qarori bilan tasdiqlangan iqtisodiyotning barqaror rivojlanishini va ijtimoiy barqarorlikni ta’minlash bo‘yicha ustuvor chora -tadbirlar rejasini qabul qildi. 98-r raqami. Bu reja, jumladan, mehnat bozoridagi keskinlikni pasaytirish va samarali bandlikni qo‘llab -quvvatlash choralarini o‘z ichiga oladi (rasmga qarang). Inqiroz iqtisodiyotda mehnat bozorida sodir bo‘layotgan chuqur jarayonlarni tushunishda sezilarli kechikish ko‘rsatdi. Shu munosabat bilan 2015-yilda barqaror iqtisodiy rivojlanish va ijtimoiy barqarorlikni ta’minlash bo‘yicha ustuvor chora-tadbirlar rejasi to‘g‘risida yangi tendensiyalarni ko‘rib chiqish: Rossiya Federatsiyasi Hukumatining 2015-yil 27-yanvardagi 98-r-sonli qarori. 2015-yilda Rossiyada barqaror iqtisodiy rivojlanish va ijtimoiy barqarorlikni ta’minlash bo‘yicha ustuvor chora -tadbirlar. Izoh: muallif tomonidan ishlab chiqilgan. 32 http://www.fin-izdat.ru/journal/national/ 25 (2015) Milliy manfaatlar: milliy manfaatlar ustuvorligi va xavfsizligi: 28-49 ustuvorliklar va mehnat bozoridagi xavfsizlik muallifni ancha keng doiraga olib chiqdi. Muammolar va eng muhimi, uning hozirgi holatini tahlil qilish uchun mavjud yondashuvlarning yetishmasligini ko‘rsatdi. Bu Rossiyada mehnat bozorining zamonaviy rivojlanishi sharoitida davom etayotgan jarayonlarga chuqurroq qarashga yordam beradigan yangi nazariy qoidalarni asoslash imkonini beradi. Shu bilan birga, aniq, bir yetarli batafsil ushbu sohada ularning ishlanmalar qayd qilgan hamkasblari ishini takrorlamasligi kerak. Masala nazariyasi uchun muhim bo‘lgan tadqiqotning faqat asosiy bosqichlari va natijalari taqdim etilishi mumkin. Hozirgi vaziyatda, muallifning fikricha, xulosalarni tizimlashtirish va keyinchalik konkretlashtirishni nazarda tutuvchi tizimli nuqtai nazardan olingan natijalarni taqdim etishga yaqinlashish urinishi o‘zini oqlaydi. Umuman, maqola muammoli-nazariy tamoyilga muvofiq tuzilgan va uning elementlari konseptual jihatdan bir-biri bilan chambarchas bog‘liq bo‘lgan mantiqiy tuzilishga ega. Bu yerda, mehnat bozoriga ta’sir qilishning ichki va tashqi omillarini hisobga olgan holda, davlat tomonidan tartibga solishning mavjud imkoniyatlari va chegaralari nuqtai nazaridan maqolada ko‘tarilgan

muammolarni bir-biriga bog‘lashga urinish amalga oshirilmoqda. Muallif tomonidan qo‘llanilgan, tadqiqotning nazariy tuzilishini boyitgan bu yondashuv zamonaviy mehnat bozorida ro‘y berayotgan real iqtisodiy jarayonlarning ilmiy takrorlanishining o‘ziga xoslik darajasini oshirish imkonini beradi. Asosiy va asosiy binolardan boshlaylik. Mehnat bozori nazariyasida, har qanday boshqa kabi, kategorik-konseptual apparat katta ahamiyatga ega. Shuning uchun, mehnat bozori muammolarini o‘rganish muhim masalaning oldindan hal qilinishini talab qiladi: ilmiy asoslangan tadqiqot metodologiyasini tanlash. Karl Marks to‘g‘ri aytganidek, “mehnat quyoshi atrofida aylanmaguncha, jamiyat muvozanatga kela olmaydi”. Shu bilan birga, zamonaviy tadqiqotchilar ta’kidlaganidek, “milliy iqtisodiyotni tiklashda eng samaralisi ilmiy, amaliy va tashkiliy ishlarni talab qiladigan kadrlardir”. Bu bayonotlar bugungi jamiyatimizning holatini aniq aks ettiradi va bu muammoga bag‘ishlangan ilmiy munozara muhitiga mos keladi. Mavjud ishlanmalar tahlili mehnat bozorini o‘rganishda yangi, noan’anaviy yondashuvlarni izlash zarurligiga yana bir bor ishonch hosil qiladi. Bu masala atrofida qancha intellektual nusxalar buzilgan! “Mehnat bozori” atamasi ilmiy doiralarda va amaliy faoliyatda doimiy ravishda ro‘yxatdan o‘tgan paytdan beri chorak asrdan ko‘proq vaqt o‘tganga o‘xshaydi. Bir qarashda, bu tushuncha ortida nima borligini nazariy tushunish uchun yetarli vaqt. Biroq, iqtisodiy adabiyotlarda mehnat bozoriga oid qat’iy ilmiy tizim hali ishlab chiqilmagan: ko‘p atamalar har xil talqin qilinadi, ko‘pincha to‘g‘ridan-to‘g‘ri qarama-qarshi hukmlar ifodalanadi. Xususan, ilmiy adabiyotlarda “mehnat bozori” toifasining mohiyati va mazmuni muhokama qilinishi davom etmoqda. Bahs turli nuqtalarda: mehnat bozorida sotish va sotib olish obyekti nima - ishchi kuchi, ishchi kuchi, mehnat xizmati; toifalarning qaysi biri kengroq – “mehnat bozori”, “mehnat bozori”, “mehnat xizmatlari bozori”, “ishchi kuchi bozori” va qaysi biri torroq; toifalarning qaysi biri asosiy hisoblanadi; Ularni umuman ajratish kerakmi va hokazo. Bundan tashqari, har bir toifaning xususiyatlarida hukmlar o‘rtasidagi tafovutlar kuzatiladi, bu esa ular orasidagi munosabatlarni aniqlashda fikrlar farqini kuchaytiradi. Mehnat bozori nazariyasi bilan bevosita bog‘liq bo‘lgan bir qator toifalarning mohiyati va mazmunini, iqtisodiy tushunchalarni baholashni birlashtirish zarurati tug‘ildi. So‘nggi yillarda olimlarning bu yo‘nalishda qilgan barcha qadamlari mehnat bozori haqidagi adabiyotlarda yetarli darajada batafsil

qayd etilgan. Keling, savol nazariyasi uchun zarur bo‘lgan eng muhim ilmiy muammolarga to‘xtalib o‘tamiz. Birinchidan, mehnat bozorini o‘rganayotganda, “ishchi kuchi” va “ishchi kuchi” toifalarini aniq ajratib ko‘rsatish kerak. Ishchi kuchini mehnat qobiliyati sifatida tavsiflashda, ko‘pchilik mutaxassislar ishchi kuchi va odamni tenglashtirmasligini ta’kidlash lozim. Mehnat kuchi insonning asosiy fazilatlaridan biridir. Hatto K.Marks ham “ishchi kuchi ishchining shaxsiyati bilan birga o‘sdi va undan ajralmas” ekanligini ta’kidladi. Biz shaxs - bugungi kunda, bu lavozim, bir ishchi kuchi va uning tashuvchisi o‘ziga xos xususiyatlari e’tiborga yondashish kerak, deb ishonch hosil qildi.

Tayanch so‘zlar: “Mehnat Kodeksi”, jamoaviy bitimlar, bandlik xizmati, mehnat xizmatlari bozori, ishchi kuchi bozori, investitsiya, ish beruvchi, model, mehnat bozori, yollanma xodim, mehnat resurslari, uy mehnati, ishchi kuchi, shaxsiy yordamchi xo‘jalik, yakka mehnat faoliyati, xususiy tadbirkorlik.

Nazorat uchun savollar

1. Mehnat bozorinig mohiyati nimadan iborat?
2. Mehnat bozori nima?
3. Ishchi kuchining taklifi qanday demografik tuzilishga ega?
4. Mehnat bozorining tarkibiy qismlari nimalardan iborat?
5. Mehnat bozorining qanday asosiy vazifalari bor?
6. Mehnat bozorining o‘ziga xos xususiyatlari nimalardan iborat?
7. Ishchi kuchiga talabning o‘sishi yoki kamayishi dinamikasining ta’sirini tushuntiring?
8. Ish beruvchi va yollanma xodim o‘rtasidagi mehnat shartnomasi haqida ma’lumot bering?
9. Mehnat bozorini tartibga solish usullari haqida ma’lumot bering?
10. O‘zbekiston Respublikasining “Mehnat Kodeksi”, haqida qisqacha ma’lumot bering?
11. Respublikaning mehnat resurslari ortiqcha bo‘lgan hududlari?
12. Mehnat bozori rivojlanish bosqichlarini sanab bering?
13. Mehnat bozorini tartibga solish usullari aytib bering?
14. Xorijiy mamlakatlar mehnat bozorlarining o‘ziga xos xususiyatlari?

IV BOB. MEHNAT BOZORIDA MEHNAT RESURSLARIGA BO‘LGAN TALAB VA TAKLIF

4.1. Mehnat resurslariga bo‘lgan talabning shakllanishi

“Mehnat resurslarining shakllanishi” tushunchasi ancha vaqtlardan buyon iqtisodiy adabiyotlarda va statistik amaliyotda qaror topgan bo‘lib, o‘ziga xos tor kasbiy atama sifatida ishlatilib kelinadi. Bu tushunchaning nimadan iborat ekanligi hiqida umumiy tarzda qabul qilingan, munozara talab qilmaydigan tasavvur yo‘q. Biz esa “mehnat resurslarini shakllantirish” deganda mehnat resurslarining doimiy ravishda yangilanib turishi tushuniladi, deb hisoblaymiz.

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

Mehnat resurslarining aksariyat ko‘pchilik qismini mehnatga layoqatli yoshdagi mehnatga qobiliyatli aholi tashkil etadi. Mehnat qilishga layoqatli yoshdan katta kishilar, ishlovchi pensionerlar va amalda “nol” vazifasini bajaruvchi shaxslar, mehnatga layoqatli yoshdan kichik kishilar, ishlovchi o‘smirlar mehnat resurslarining salmog‘ida u darajada sezilarli rol o‘ynamaydi.

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

Mehnatga layoqatli yoshdagi fuqorolar butun aholining bir qismi bo‘lib, ularning soni demografik omil ta’sirida o‘zgarib turadi. Ularning qancha bo‘lishi tegishli yoshlardagi o‘lim darajasiga bog‘liq. Bu shuningdek, mehnat qilish yoshiga yetgan yoshlar bilan pensiya yoshiga yetgan fuqorolar bilan soni o‘rtasidagi nisbatga ham bog‘liq. O‘lim qanchalik kam bo‘lsa va mehnat qilish yoshiga yetgan fuqorolar bu yoshdan chiqqan kishilar o‘rtasidagi farq qanchalik yuqori bo‘lsa, mehnat qilish qobiliyatiga yetgan kishilar soni shunchalik ko‘p bo‘ladi yoki aksincha.

Iqtisodiyotda hamisha pensiya yoshdagi kishilar mehnatidan foydalanish “nuqta”lari bo‘ladi. Ular orasida yuqori aqliy malaka ishlatishni talab qiladigan

faoliyat turlari ham bo‘ladiki, ular insondan yuqori umumta’lim tayyorgarligini va muayyan amaliy tajribani talab qiladi. Ko‘pgina maktab o‘qituvchilari, oliy va o‘rta maxsus o‘quv yurtlarining muallimlari, shifokorlar, ilmiy xodimlar va boshqa yuqori aqliy faoliyat turlari vakillari borki, ular pensiya marrasidan o‘tgandan keyin ham muvaffaqiyatli mehnat qilib kelmoqdalar. Pensiya yoshining dastlabki besh yilida (erkaklar uchun 60-64 yosh, ayollarda 55-59 yoshda) alohida faollik seziladi.

O‘zbekistondagi 80-yillar oxiri 90-yillar boshidagi iqtisodiy o‘zgarishlar o‘smirlarga qanday ta’sir qilgan bo‘lsa, pensionerlarga ham yuqoridagi sabablarga ko‘ra taxminan shunday ta’sir qildi. Pensionerlarning mehnat bozori birmuncha ko‘paydi. Kelgusida uzoq muddatli tamoyillarning ta’sir qilishi tobora ko‘proq namoyon bo‘ladi, ular vaziyatni izga solib, pensionerlarning mehnat resurslarini to‘ldirishga qo‘shadigan hissalarini oshiradi.

Mehnat resurslari soni (dinamikasi)ning o‘zgarishi bilan butun aholi sonining o‘zgarishi o‘rtasida tabiiyki, bog‘liqlik bor. Biroq u birinchi qarashda unchalik ko‘zga tashlanmaydi. Mehnat resurslarining soni hamisha butun aholi soni kabi o‘zgaravermaydi. O‘zgarishlar turli yo‘nalishlarda bo‘lishi ham mumkin. Biz “mehnat resurslari” tushunchasi to‘g‘risidagi tasavvur kengroq bo‘lishi uchun ularning o‘zaro bog‘liqligini maxsus qarab chiqamiz.

Mehnat resurslari butunning qismi sifatida aholining takror ishlab chiqarilishi (ya’ni uning doimiy ravishda tiklanib turishi)ni aks ettiradi. Shuning uchun mehnat resurslari sonining dinamikasi pirovard natijada aholi soni dinamikasini aks ettiradi.

O‘smirlar va pensionerlarning mehnat bilan bandlik darajasidagi o‘zgarishlar faqat mehnat resurslariga emas, balki aholining soniga ham dahldordir.

Tug‘ilishdagi farqlar darhol aholi sonining oshishiga ta’sir qiladi, mehnat resurslarida esa faqat 16-yildan keyin aks etadi. Qancha kishi pensiya yoshiga yetishi faqat mehnat resurslariga ta’sir qiladi, butun aholi soniga dahldor bo‘lmaydi.

Mehnat resurslarining aksariyat qismini mehnat qilishga layoqatli yoshdagi mehnatga qobiliyatli aholi tashkil etadi. Shuning uchun ham mehnat resurslarining dinamikasiga xos xususiyatlar ko‘proq darajada mehnatga layoqatli yoshdagi aholi bilan bog‘liqdir.

Butun aholining va uning mehnatkash qismidagi dinamikaning xilma-xil yo‘nalishda yaqqol ifodalangan o‘zgarishi voqealarning normal borishdan

chetga chiqish deb qaraladi. Ana shu sababli normal ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanish uchun noqulay shart-sharoit yaratadi.

Shunday qilib, biz mehnat resurslari butun aholiga taalluqli jarayonlar bilan bevosita bog‘liqligini e’tirof etgan holda, mehnat resurslari dinamikasining ma’lum darajada nisbiy “mustaqilligi”ga e’tiborni qaratamiz. U mamlakatning ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishi bilan bog‘liq bo‘lgan demografik asosni yaxshiroq tushunishga yordam beradi. Shu ma’noda “mehnat resurslari” ijtimoiy va demografik rivojlanishni tahlil qilish va asoslab berishning o‘ziga xos metodologik vositasi bo‘lib maydonga chiqadi.

“Mehnat resurslaridan foydalanish” va “mamlakatning mehnat potensiali” tushunchalari bir-biri bilan o‘zaro bog‘liqdir.

Biz bu yerda foydalanish deganda iqtisodiyotning resurslaridan biri bo‘lgan mehnat resurslarini ta’riflovchi ikki yo‘nalishni tushunamiz. Bu, birinchidan, mehnat resurslarining taqsimlanishi va ikkinchidan, ularning mehnatidan xalq xo‘jaligida foydalanish samaradorligidir.

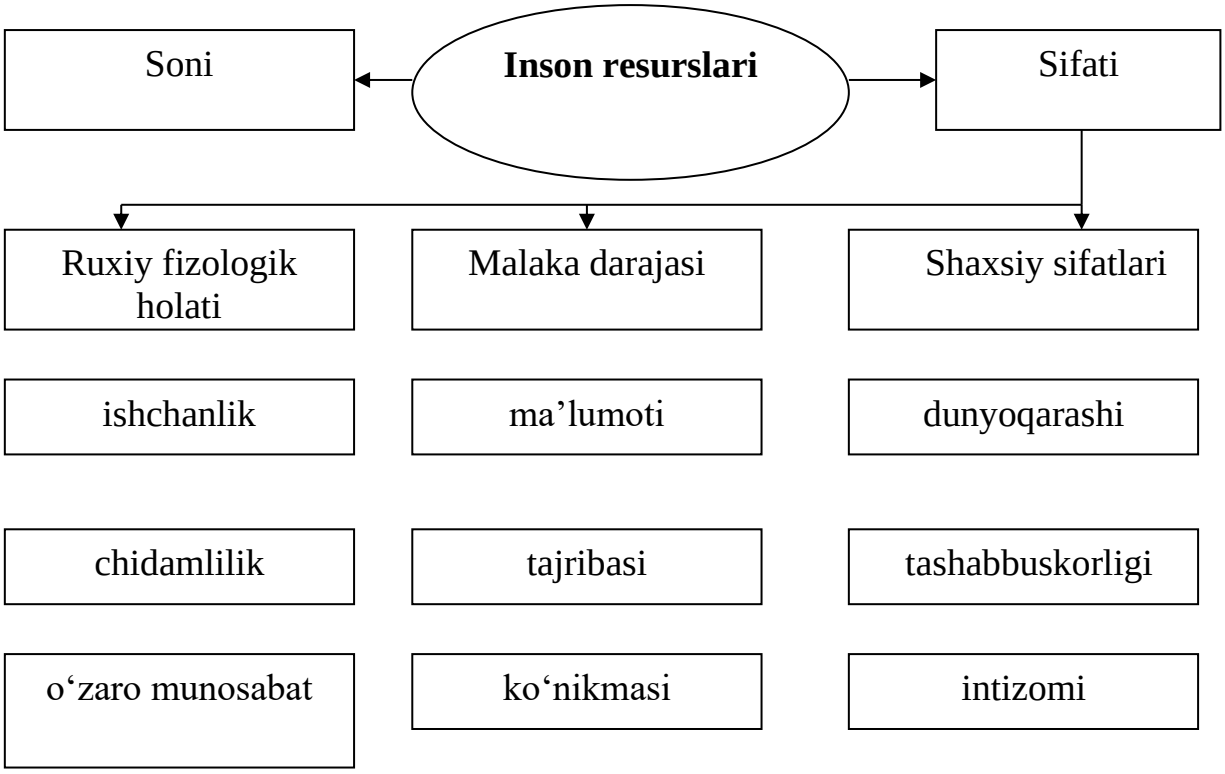
4.2. Mehnat resurslarining taklifi: oddiy va kengaytirilgan modellar

Moddiy ne’matlar ishlab chiqarish va xizmatlar ko‘rsatish ikkita zaruriy tarkibiy qismdan: bir tomondan, moddiy resurslar (xom ashyo, asbob-uskunalar va h.k.)dan va ikkinchi tomondan, inson resurslaridan, ya’ni kasb malakalari va bilimlariga ega bo‘lgan xodimlardan iborat. Boshqacharoq qilib aytganda, mamlakat aholisining bir qismi bo‘lgan inson resurslari moddiy resurslar bilan bir qatorda iqtisodiy rivojlanish omili sifatida ham namoyon bo‘ladi. Biroq, bu omillar o‘z xususiyatlariga qarab, bir-biridan muhim belgilari bilan farqlanadi.

Mehnat resurslari faqat moddiy ne’matlar yaratibgina qolmay, ne’matlarni iste’mol ham qiladilar. Odamlar o‘zlarining moddiy va ma’naviy ehtiyojlari jihatidan bir xil emaslar. Bunga ularning jinsi, yoshi, sog‘lig‘i, oilaviy ahvoli, ma’lumot darajasi va boshqa ijtimoiy, psixo-fiziologik sifatlari sabab bo‘ladi. Shuning uchun biri ikkinchisiga o‘xshamaydi.(4.1-chizma).

Iqtisodiy konyuktura ish kuchiga bo‘lgan talabni oshirish yoki kamaytirishi mumkin. Bu bilan mehnat sohasi kengayadi yoki torayadi, tegishli ravishda qarab chiqilayotgan mehnat resurslarining ishlashi uchun imkoniyatlar ko‘proq yoki ozroq bo‘ladi.

Mehnat resurslaridan foydalanishning mintaqaviy xususiyatlari ham demografik va ijtimoiy-iqtisodiy omillarning amal qilishi bilan bog‘liqdir. Mehnat resurslaridan foydalanish tomonlaridan biri mehnat resurslarini taqsimlash bo‘lsa, ikkinchisi tomoni mehnatni tatbiq etish samaradorligidir.



4.1- chizma. Mehnat resurslari tavsifi

Mehnat resurslarini taqsimlash demografik va ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishning mintaqaviy shart-sharoitlari ta’siriga ancha ko‘proq uchraydi. Demografik omillarning ta’siri aholining yosh tuzilishi orqali namoyon bo‘ladi, u odatda, turli mintaqalarda turlicha bo‘ladi. Mehnatga layoqatli yoshdagi kishilarning ishlaydigan va ishlamaydigan qismlarga bo‘linishi ma’lum darajada ana shu bilan belgilanadi. Aholi orasidagi kichik yoshli bolalar soni o‘zlarini uy-ro‘zg‘or ishlariga bag‘ishlaydigan ayollar soniga ta’sir ko‘rsatadi. Tajriba shundan dalolat beradiki, bu ikki ko‘rsatgich o‘rtasida bevosita bog‘liqlik bor.

Ijtimoiy-iqtisodiy omillardan eng ahamiyatlilari: iqtisodiy konyuktura va ishlab chiqarish tuzilmasidir. Iqtisodiy konyukturaga ishsizlar soni, ishlab chiqarish tuzilmasiga esa, xodimlarning tarmoqlar bo‘yicha, kasblar, ish kuchining kasbiy tayyorgarligi bog‘liq bo‘ladi.

Mehnatni tatbiq qilish samaradorligi bo‘yicha mintaqalar o‘rtasidagi farqqa sabab shuki, turli hududlarda texnologiya, mehnatni tashkil etish darajasi

turlicha. Turli sabablarga, shu jumladan, etnik va tarixiy xususiyatlarga ega bo‘lgan sabablarga ko‘ra ham xodimlar malakasi bir-biridan farq qilishi mumkin.

Mehnat resurslari shakllanishining va ulardan foydalanishning mintaqaviy xususiyatlarini hisobga olish mehnat resurslarini o‘rganishning eng muhim tomonlaridan biridir. Masalaning bu tomonini bilish mehnat munosabatlarini, mehnat bozorini davlat yo‘li bilan samarali tartibga solish uchun zarur.

4.3. Aholini ish bilan bandligi bo‘yicha tasniflash

“Iqtisodiy faol aholi” tushunchasi xalqaro mehnat statistikasi terminologiyasiga 1996-yildan boshlab kiritildi. Iqtisodiy faol aholi - bu mamlakat aholisining tovarlar va xizmatlar ishlab chiqarish uchun ishchi kuchi bilan ta’minlanishini ta’minlaydigan qismi. Bu talqin munosabati bilan mehnat faoliyatini bandlik bilan tenglashtiradigan iqtisodiy yondashuv ishlab chiqildi. Mehnat faoliyatini bandlik nuqtai nazaridan ko‘rib chiqish, shu jumladan, ijtimoiy ishlab chiqarishga jalb qilish istagi, ishsizlarning xatti -harakatlarini o‘rganishda samarali bo‘lishi mumkin. Biroq, bu yondashuvda mehnat jarayonida ishtirok etayotgan subyektning sifat holati hisobga olinmaydi. Iqtisodiy faollik va mehnat faoliyatini tushunchalar va ilmiy kategoriyalar sifatida farqlash zarur.

Iqtisodiy faol aholi - bu moddiy ne’matlarni ishlab chiqarish, savdo qilish, xizmatlar ko‘rsatish va iste’mol qadriyatlarini yaratishda ishtirok etishi mumkin bo‘lgan shaxslar majmui. Bu daromad olish maqsadida tovarlar va xizmatlar ishlab chiqarish uchun ishchi kuchi taklifini ta’minlaydigan aholining bir qismi (aks holda - ishchi kuchi).

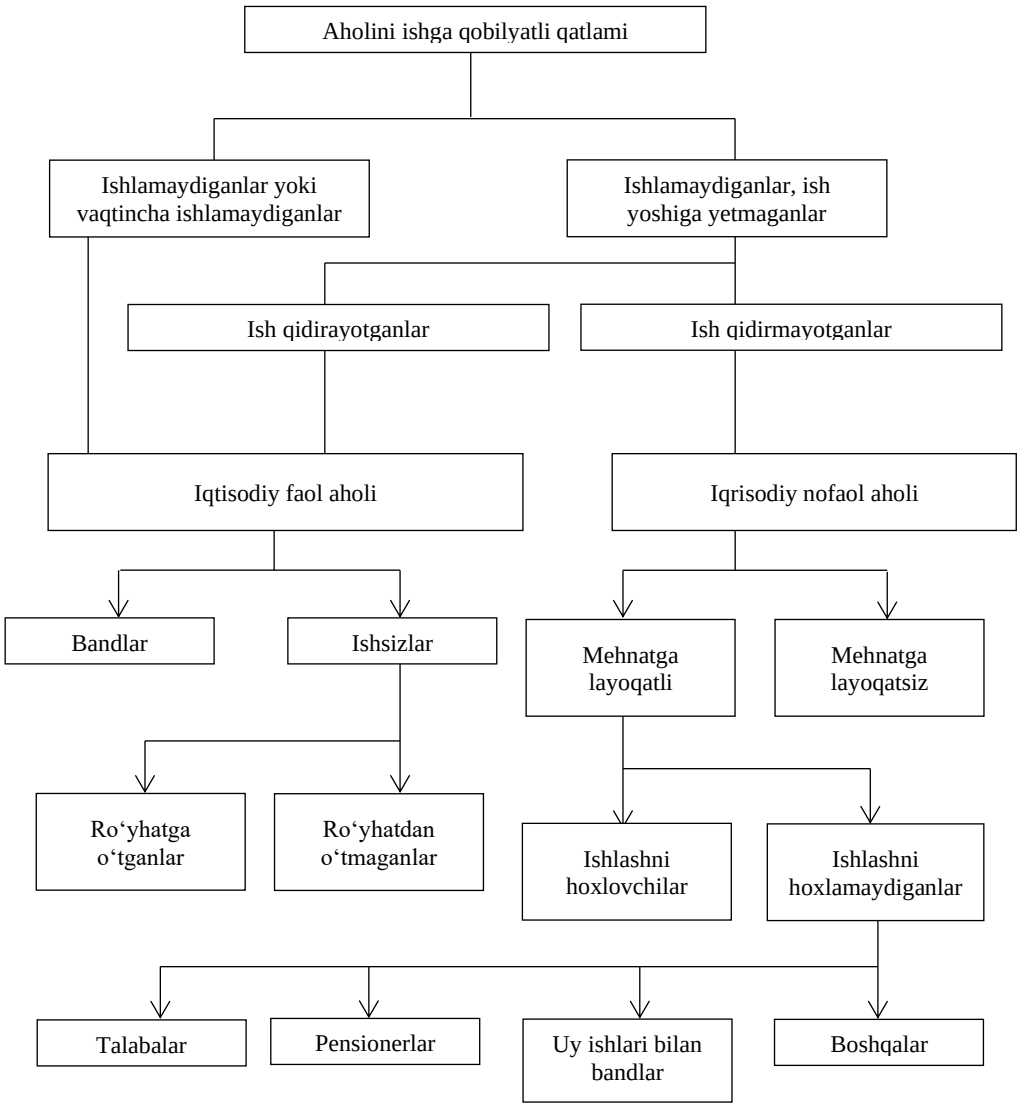
XMT tasnifiga ko‘ra va Rossiyaning milliy xususiyatlarini inobatga olgan holda, iqtisodiy faol aholini hisobga olish uchun belgilangan ma’lum bir yoshdan oshgan (Rossiyada - 16 yosh) aholi bir -birini ajratuvchi uchta toifaga bo‘linadi: ish bilan band, ishsiz va ishchi kuchidan tashqarida (4.2-rasm).

Ish bilan bandlar va ishsizlar ma’lum bir davrda ishchi kuchi yoki aholini tashkil etadi, bu ma’lum bir vaqtda ishchi kuchi taklifini tashkil etuvchi shaxslar sonini tavsiflaydi. Uchinchi toifaga (ishchi kuchidan tashqaridagi odamlar) ishsiz, qidirmagan va ishlashga tayyor bo‘lmagan, shu jumladan mehnatga layoqasiz yoshdagi qolgan odamlar guruhlari kiradi. Bu

guruh hozirgi vaqtda iqtisodiy faol bo‘lmagan aholini ifodalaydi. Bu munosabatni quyidagicha ifodalash mumkin:

Aholi = Ishchi kuchi + Ishchi kuchi bo‘lgan shaxslar;

Ishchi kuchi = Ish bilan band + Ishsiz.



4.2-rasm. Aholining bandlik maqomi bo‘yicha tuzilishi

Yana bir muhim ko‘rsatkich - bu band bo‘lgan aholi - ijtimoiy ishlab chiqarishga jalb qilingan ishchi kuchining faol qismi. Bandlik va o‘z-o‘zini ish bilan bandlik o‘rtasidagi farq ish bilan ta’minlash nafaqat ish haqi yoki ish haqi, balki foyda yoki oilaviy daromad, shu jumladan, o‘z iste’moli uchun ishlab chiqarish, yuqorida aytib o‘tilganidek, ish ekanligini ta’kidlash uchun mo‘ljallangan. Bu yondashuv, shuningdek, har ikki turdagi ish joyini belgilash uchun tegishli atamalardan foydalanishga imkon beradi. Biroq, bu farq ishchilarning maqomini baholashga imkon bermaydi.

Kadrlar tashkilot uchun mehnat manbai sifatida

“Mehnat resurslari” toifasining sifat mazmunini o‘zgartirish, shaxsning mehnat qobiliyatini belgilaydigan fazilatlar yig‘indisida shaxsning ustuvorligini tan olish, xodimga “kadr” sifatida bir tomonlama munosabatda bo‘lish amaliyotini rad etishni nazarda tutadi. Uning shaxsiy fazilatlari va manfaatlarini hisobga olmaganda. Shu nuqtai nazardan qaraganda, “kadrlar” konsepsiyasidan foydalanish qonuniy deb tan olinishi kerak, uning ildizi o‘zaro ta’sir qiluvchi shaxslar majmui g‘oyasi bilan bog‘liq.

“Kadrlar” atamasi birinchi marta ingliz tilidagi adabiyotda malaka va lavozimga ega bo‘lgan tashkilotning barcha xodimlari uchun umumiy nom sifatida ishlatila boshlandi. Mamlakatimizda va boshqa bir qator shtatlarda, shu jumladan Yevropada, armiya lug‘atidan olingan “kadrlar” atamasi va ma’nosi nemis va fransuz tillarida “kadrlar” atamasi keng tarqalgan edi (oddiy askarlar, qo‘mondonlar va zaxiralar). Bu ikkala atama ham so‘nggi yillardagi mahalliy va xorijiy adabiyotlarda juda mashhur, lekin “kadrlar” ta’rifi ancha cheklangan.

“Kadrlar” tushunchasining batafsil ta’riflari J.Ivansevich, A.A.Lobanov, F.B.Mixaylov, A.A.Tatarnikov asarlarida berilgan bo‘lib, ular ham shu tushuncha bilan birlashtirilgan ishchilar faoliyatining yollanma xususiyatini ta’kidlaydi. Bir qator mualliflar tashkilot boshqaruvini xodimlar tarkibidan chiqarib tashlashadi. Bunday yondashuv bilan oqilona savol tug‘iladi: boshqaruvning qaysi darajasini “kadrlar” tushunchasidan chiqarib tashlash kerak? I.V.Bizyukova “kadrlar” atamasini tashkilotning barcha xodimlarining yig‘indisi sifatida belgilaydi va bu atama “inson resurslari” atamasi bilan sinonimdir. Shu bilan birga, u ishlab chiqarish va boshqaruv xodimlarini ajratib turadi, ikkinchisi, o‘z navbatida, F.Teylor an’analarida, u yoki bu boshqaruv funksiyasini bajaruvchi rahbarlar va mutaxassislarga bo‘linadi. Yu.G.Odegov, P.V.Juravlev kadrlarni ma’lum bir korxona ishchilarining umumiy yig‘indisi, B.N.Gerasimov, V.G.Chumak, N.G. Yakovleva - uning ish haqi ro‘yxatiga kiritilgan xodimlar yig‘indisi sifatida qaraydilar. Ularning fikricha, xodimlar to‘rt toifaga bo‘linadi: ishchilar, menejerlar, mutaxassislar va texnik ijrochilar. A.P.Yegorshin, asosiy xodimlar guruhlarining oldingi mualliflariga o‘xshash tasnifni qo‘llagan holda, ishlab chiqarish yoki boshqaruv funksiyalarini bajaradigan barcha ishchilarning xodimlariga ishora qiladi.

Nemis olimlari, xususan M.Xilb, “kadrlar” deganda ishlab chiqarish ijtimoiy tizimining butun inson salohiyati (shu jumladan korxona boshqaruvi a’zolari) tushuniladi, ya’ni. “Mehnat odamlar (qadriyatlar, ularning bilim, ko‘nikma, xulq va munosabat bilan xodimlar va rahbarlar) butunning tashkil qaysi kompaniya hisoblanadi”.

V.P.Radukin, S.I.Samigin, L.D.Stolyarenko, V.R.Vesnin va boshqa ko‘plab mualliflar “kadrlar” atamasini “kadrlar” atamasining sinonimi sifatida ko‘rib, ishlatadilar. Bizningcha, bunday yondashuv noo‘rin, chunki “kadrlar” tushunchasi “kadrlar” tushunchasidan ancha kengroq.

Tashkilot va ular o‘rtasidagi mehnat munosabatlarining shakli va xususiyatidan qat’i nazar, tirik mehnati yakuniy mahsulotni, ishni ishlab chiqarishni, tashkilotning xizmatlarini olishga hissa qo‘shadigan barcha ishchilarni shtat tarkibiga kiritish maqsadga muvofiqdir. Xodimlarning, bu tushuncha aslida asoslangan, hatto xodimlar va tashkilotning o‘rtasida fuqarolik huquq munosabatlarda, ikkinchisi amalga tanlash (jalb, tanlash, ishga qabul qilish), haq, natijalarni baholash, mojaro, shu jumladan, bu odamlarni, boshqarish uchun vazifalarning bir qator qaror, buxgalteriya hisobi, ularni tez -tez ishlatish uchun har xil turdagi resurslar bilan ta’minlaydi. O‘zaro munosabatlar shakli to‘g‘risida qaror ko‘plab omillarni hisobga olgan holda va turli xil variantlarning samaradorligini baholash asosida qabul qilinadi, ya’ni muayyan boshqaruv harakatlarining natijasidir.

Xodimlar - bu tashkilotdagi boshqaruvning eng murakkab obyekti, chunki u moddiy ishlab chiqarish omilidan farqli o‘laroq, "jonlantirilgan", mustaqil qaror qabul qilish, unga qo‘yiladigan talablarni tanqidiy baholash, harakat qilish, subyektiv manfaatlarga ega, juda sezgir. Boshqaruv ta’siriga, reaksiyasi har doim ham aniq emas.

Hozirgi vaqtda ishlab chiqilgan “kadrlar” tushunchasiga asosiy yondashuvlar jadvalda keltirilgan (4.1-jadval).

XXI asr oxirida. “Erkin bozor iqtisodiyoti” tizimi shaxslarning ehtiyojlariga juda sezgir bo‘lib qoldi va eng rivojlangan mamlakatlarda jamiyat hayotining barcha sohalari qiymat o‘lchovlari tizimidan chiqish tendensiyasini ko‘rsatdi. Ma’naviy soha, intellektual mehnat, fan, madaniyat bozor mezonlari doirasiga to‘g‘ri kelmaydi.

4.1 -jadval

“Kadrlar” tushunchasiga asosiy yondashuvlar

Xodimlar - xarajatlar	Kadrlar - bu manba	Xodimlar - jarayon
Majburlash	Maqsadga muvofiqlik	Ongli maqsadga muvofiqlik
Minimallashtirish	Optimallashtirish	Maxsus rivojlanish dasturlari va xarajatlarni rejalashtirish
Kichik rejalashtirish davri	Uzoq rejalashtirish davri	Uzoq rejalashtirish davri
natijalar	Vositalar va natijalar	Natijalarga erishish uchun turli xil vositalar va usullar
Miqdor	Sifat	Miqdor sifatga aylanadi (ongsiz kompetensiya)
Moslashuvchan emas	Moslashuvchan	Moslashuvchan va mobil
Bog‘liq	Avtonom	Mustaqillik va majburiyatni muvozanatlash

Resurs sifatida xodimlarga yondashuv quyidagilarni anglatadi:

• kompaniya va xodimning manfaatlarini birlashtirish doirasida amalga oshiriladigan uning shaxsiylashtirilishi va barcha xodimlarga individual yondashuvi (agar manfaatlar bir -biridan farq qilsa, odamga rag‘batlantiruvchi va rag‘batlantiruvchi ta’sir ko‘rsatsa, u harakatga keltiriladi. o‘z faoliyatini tashkilot manfaatlari bilan bog‘laydi);

• mehnat bozorida bilim, ko‘nikma va malakalar uchun raqobatbardosh kurash olib boradigan malakali va yuqori malakali kadrlar yetishmasligi muammosi to‘g‘risida xabardorlik;

• kadrlar boshqaruviga o‘tish (kadrlar) – bu “sovg‘a kapitali” sifatida kadrlar konsepsiyasidan voz kechishni anglatadi, uning rivojlanishi ish beruvchidan moliyaviy, mehnat, tashkiliy, vaqt va boshqa xarajatlarni talab qilmaydi.

Kadrlar va boshqa manbalar o‘rtasidagi asosiy farq shundaki, ongli, ruhiy, hissiy, intellektual va tana prinsiplarini birlashtirgan odam subyektivlik xususiyatiga ega bo‘ladi. Subektivlik - bu o‘z xohish -irodasiga muvofiq, atrofdagi dunyoni va o‘zini o‘zgartiradigan odamning faol borligi.

Menejerlar xodimlarning subyektivligining o‘ziga xos xususiyatlarini hisobga olishlari kerak:

• hayotiy maqsadlar va ularga erishish yo‘llarini tanlashda mustaqillik;

• voqeylikni oldindan tasavvur qilish va mavhumlashtirish, natijada vaziyatlarni prognoz qilish va modellashtirish qobiliyati;

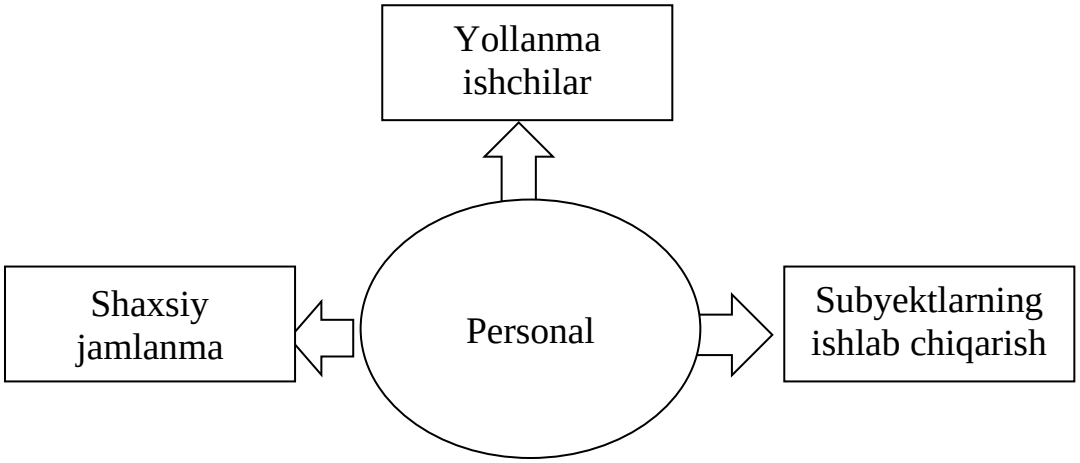
• barcha tashqi ta’sirlarga vositachilik qiladigan voqeylikka dastlab tanlangan munosabat (ba’zida paradoksal);

• ijtimoiylik, ya’ni qaramlikni, insonning boshqa odamlardan "ajralmasligini" anglatadi;

• hissiy-qadriyatli munosabat inson faoliyatini kamdan-kam emas, balki ko‘pincha aql-idrokdan ko‘ra ko‘proq belgilaydigan hodisa sifatida;

• o‘rganish maqsadli rivojlanish qobiliyati sifatida.

Bizning nuqtai nazardan, “kadrlar” tushunchasini uchta asosiy proyeksiya prizmasidan ko‘rib chiqish kerak (4.3.-rasm).



4.3-rasm. “Kadrlar” tushunchasining ko‘p yo‘nalishli sxemasi.

Tashkilot **xodimlari** deganda, unda ishlaydigan barcha xodimlar (barcha xodimlar) - ishchilar, menejerlar, mutaxassislar, ham ishlayotganlar, ham ishlayotganlar tushunilishi kerak. barcha toifadagi ishchilar, ularning tirik mehnati tashkilotning umumiy mehnat xarajatlariga kiritilgan va to‘lash uchun tashkilotning buxgalteriya mablag‘lari sarflangan.

Xodimlar - bu mehnat shartnomasi bilan tartibga solinadigan munosabatlarda yuridik shaxs sifatida tashkilotda bo‘lgan va tashkilotga strategik maqsadlariga erishishga imkon beradigan ma’lum sifat xususiyatlariga ega bo‘lgan xodimlar to‘plami.

Bunday munosabatlarga nafaqat xodimlar, balki tashkilotning yegalari yoki birgalikda egalari ham kirishi mumkin, agar ular o‘z daromadlarining bir qismidan tashqari, o‘z shaxsiy mehnatlari bilan tashkilot faoliyatida qatnashganliklari uchun tegishli haq olsalar.

Tashkilot xodimlarining asosiy xususiyatlari - bu tuzilish va son.

Tayanch so‘zlar: mehnat resurslari, mehnatga layoqatlilik, mehnat salohiyati, malaka darajasi, aholi farovonligi, mehnat resurslarining taklifi, oddiy va kengaytirilgan modellar, takror ishlab chiqarish, pirovard natija, aholi soni dinamikasi, xalqaro mehnat tashkiloti, ishlaydigan aholi, mehnat samaradorligi, ishsizlar, ishchi kuchi, ishsiz, kadrlar.

Nazorat uchun savollar

1. Mehnat resurslari kimlar?
2. Mehnat resurslarini shakllantirish deganda nimani tushunasiz?
3. Mehnat resurslari tarkibi nimalardan iborat?
4. Mamlakatning mehnat potensiali haqida tushuncha bering?
5. Mehnat resurslari dinamikasi nima?
6. Mehnatga layoqatli yoshdagi aholi tushunchasi nimadan iborat?
7. Mehnat resurslari tavsifi nimalardan iborat?
8. Jamiyatning mehnat salohiyati deganda nimani tushumasiz?
9. Mehnat resurslari balansi deganda nimani tushunasiz?
10. Iqtisodiy faol aholi tarkibi nimalardan iborat?
11. Iqtisodiy faol bo‘lmagan aholi tarkibi nimalardan iborat?
12. Aholining bandlik maqomi bo‘yicha tuzilishi haqida ma’lumot bering?
13. “Kadrlar” tushunchasiga asosiy yondashuvlarni sanab bering?
14. Ishga joylashtirishga muhtoj mehnat bilan band bo‘lmagan aholi sonini hisoblab chiqishning qanday usullarini bilasiz?
15. Tashkilot xodimlarining asosiy xususiyatlari nimalardan iborat?

V BOB. MEHNAT RESURSLARI VA ULARNING SHAKLLANTIRILISHI

5.1. Mehnat resurslari tushunchasi

Mehnat resurslari mamlakat aholisining o‘z psixofiziologik va aqliy sifatlari bilan moddiy ne’matlar ishlab chiqarishga yoki xizmatlar ko‘rsatishga qodir bo‘lgan qismidan iboratdir.

Mehnat resurslari deb, o‘zining aqliy va jismoniy mehnati bilan ijtimoiy ishlab chiqarishda ishtirok etadigan mehnatga qobiliyatli kishilar to‘plamiga aytiladi.

Bu ta’rifdan shu narsa kelib chiqadiki, mehnat resurslari o‘ziga iqtisodiyotda mehnat bilan band bo‘lgan kishilarni ham, mehnat bilan band bo‘lmasa ham mehnat qilishlari mumkin bo‘lgan kishilarni ham qamrab oladi. Boshqacha aytganda, mehnat resurslari haqiqiy (real) va potensial xodimlardir.

Ishchi kuchi – mehnat jarayonida inson foydalanadigan uning jismoniy va ma’naviy qobiliyatlarning majmuasidir. Zamonaviy xorijiy iqtisodiy nazariyalarda “ishchi kuchi” atamasi ko‘pincha “iqtisodiy faol aholi” tushunchasining sinonimi sifatida qo‘llaniladi. Masalan, R.J.Erenberger va R.S.Smit bunday ta’rif berganlar: “Ishchi kuchi” deganda yoshi 16 dan yuqori bo‘lgan xodimlar va yo endilikda ishlayotganlar, yoki faol ravishda ish qidirish bilan band bo‘lganlar yoxud ishdan bo‘shatilganlaridan keyin xizmatlarga yana murojaat qilishlarini kutayotganlar tushuniladi[3]. Xalqaro mehnat tashkiloti ham xuddi shunga o‘xshash nuqtai nazarga amal qiladi.

“Ishchi kuchi” atamasi ko‘p hollarda uch ma’noni anglatishda ishlatiladi:

• organizm, tirik inson shaxsi ega bo‘lgan va har safar u qandaydir iste’mol qiymatini yaratish chog‘ida ishga soladigan jismoniy va ma’naviy qobiliyatlar majmui sifatida;

• aholining ish bilan band bo‘lgan yoki ish izlayotgan qismi — iqtisodiy faol aholining sinonimi sifatida;

• umuman ishlovchilar yoki muayyan bir korxona ishchilari (kundalik turmushda odatda shunday foydalaniladigan tushuncha) sifatida.

Qizig‘i shundaki, ma’lum kontekstda “yollanma ishchilar” ham

[3] Эренберг Р.Ж., Смит Р.С. Замонавий меҳнат иқтисодиёти: назария ва давлат сиёсати. М.: 2006, 34-б.

“mehnat” ham “ishchi kuchi” so‘z birikmasi bilan ifodalanadi. Ammo ayni bir vaqtda “mehnat resurslari” so‘zi va “ishchi kuchi” so‘z birikmalari turli variantlarga ega bo‘lib, ularni qo‘llashda ongli va tegishli izohlar berish kerak bo‘ladi.

Inson omili – tashkilot va muassasalarning birgalikda faoliyat kechirish uchun birlashgan kishilaridir. Tarkibiy jihatdan u, birinchi navbatda shaxs, ishchi guruhi, mehnat jamoasidir.

Inson omili – bu faqat jamoa xodimi emas, balki ijtimoiy hayotning jamoa subyektidir, u ijtimoiy, demografik, iqtisodiy va siyosiy tuzilmaga ega bo‘lib, uning elementlarining o‘zaro harakati jamiyat rivojlanishini ta’minlaydi.

Ishlab chiqarishning shaxsiy omili (bevosita-ijtimoiy ma’noda – shaxs omili) uning mehnat faoliyati jarayonida namoyon bo‘ladigan subyekt (xodim) sifatlarini butun xilma-xilligi bilan aks ettiradi.

Shaxsiy omil – faoliyat ko‘rsatadigan (harakatda amalga oshiriladigan) ish kuchi bo‘lib, o‘z sifat ko‘rsatkichlarining majmui bilan qarab chiqiladi.

Mehnat resurslarining aksariyat ko‘pchilik qismini mehnatga layoqatli yoshdagi mehnatga qobiliyatli aholi tashkil etadi. Mehnat qilishga layoqatli yoshdan katta kishilar, ishlovchi pensionerlar va amalda “nol” vazifasini bajaruvchi shaxslar, mexnatga layoqatli yoshdan kichik kishilar, ishlovchi o‘smirlar mehnat resurslarining salmog‘ida u darajada sezilarli rol o‘ynamaydi.

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

Mazkur metodikaga ko‘ra:

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

MM q MRA-B-INF,

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

MR – mehnat resurslari;

B – ish bilan bandlar;

INF – iqtisodiy faol bo‘lmagan aholi.

2. Mehnat resurslari soni mehnatga layoqatli yoshdagi aholi soni va mehnatga layoqatli yoshdan kichik va katta yoshdagi ishlovchilar soni

yig‘indisi sifatida quyidagi formula bo‘yicha aniqlanadi:

MR q MLA Q IO‘P,

bunda: MR – mehnat resurslari;

MLA – mehnatga layoqatli yoshdagi aholi;

IO‘P – ishlayotgan o‘smirlar va pensionerlar.

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

MLA q E (16-60) Q X (16-55) - Nog - Pi,

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

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

Nog – mehnatga layoqatli yoshdagi I va II guruh nogironlari;

Pi – imtiyozli shartlarda pensiya olayotgan mehnatga layoqatli yoshdagi pensionerlar.

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

IT q ITr Q ITnr Q MM,

bunda: ITr – iqtisodiyotning rasmiy sektorida ishlovchilar;

ITnr – iqtisodiyotning norasmiy sektorida ishlovchilar;

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

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

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

harbiy xizmatchilar, ichki ishlar organlari va boshqa tashkilotlar xodimlari;

kooperativlar va shirkatlar a’zolari;

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

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

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

nodavlat notijorat tashkilotlari xodimlari.

4.2. Norasmiy sektorda band bo‘lganlar sonini aniqlash va hisoblab chiqish. Xalqaro mehnat tashkiloti normalaridan kelib chiqib hamda Davlat

statistika qo‘mitasining hisobga olish va tasniflash amaliyotiga muvofiq iqtisodiyotning norasmiy sektorida band bo‘lganlar jumlasiga ijtimoiy sug‘urta va soliq organlarida hisobga turmagan quyidagi shaxslar kiradi:

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

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

jismoniy shaxslarda haq olib ishlovchi shaxslar;

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

tegishli ro‘yxatdan o‘tmay ishlovchi tadbirkorlar.

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

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

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

SChSi q SSi: SS x 100,

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

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

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

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

ITNPi q MLA x SChSi / 100,

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

MLA – mehnatga layoqatli yoshdagi mehnatga layoqatli aholi soni.

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

ITNR q Z1iITNR1i,

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

4.3. Mehnat faoliyatini xorijda amalga oshirayotgan shaxslar sonini

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

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

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

MMS q KMMS / SS x 100,

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

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

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

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

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

MM q MMS x MLA / 100,

bunda: MM – migrant mehnatchilar soni, hammasi;

MLA – mehnatga layoqatli yoshdagi mehnatga layoqatli aholi soni.

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

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

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

Ikkinchidan, umuman respublika bo‘yicha mehnat resurslarini hisoblab

chiqishda mehnat faoliyatini amalga oshirish uchun xorijga ketgan shaxslar soni hisobga olinadi. Ularning soni O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining “Mehnat faoliyatini amalga oshirish uchun xorijga ketayotgan O‘zbekiston Respublikasi fuqarolarini hisobga olishni takomillashtirish to‘g‘risida” 2007 yil 15 maydagi 97-son qarori bilan tasdiqlangan sxema bo‘yicha, quyidagilarni o‘z ichiga oluvchi integrasiyalashgan axborotlar moduli asosida aniqlanadi:

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

b) mehnat emigrasiyasi masalalari bo‘yicha har yilgi sosiologik o‘rganishlar ma’lumotlari;

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

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

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

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

IFA q O‘ q A q IN q IBB,

bunda: IFA – iqtisodiy faol bo‘lmagan aholi;

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

A – uy bekalari va bolalarni parvarish qilayotgan ishlamaydigan ayollar;

IN – ishlamaydigan uchinchi guruh nogironlari;

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

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

IM q IB - RR,

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

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

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

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

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

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

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

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

UXSqUX x 1 %,

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

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

b) ikkinchi bosqichda uy xo‘jaliklari o‘rganiladigan aholi punktlari aniqlanadi, bunda:

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

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

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

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

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

v) uchinchi bosqichda har bir aholi punktida o‘rganilishi kerak bo‘lgan uy xo‘jaliklari soni aniqlanadi;

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

5.2. Mehnat faoliyatida inson omili

Bir qarashdan, mehnat tushunchasi nimani anglatadigan savolning javobi ayondek, chunki har birimiz bu tushunchaga har kuni duch kelamiz.

Biroq iqtisodiy adabiyotlarda mehnat tushunchasining aniq va bir xil ma’nodagi to‘liq ta’rifini topish ancha mushkul vazifadir.

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

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

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

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

mehnat vositalari - xodim mehnat predmetiga ta’sir etishda foydalanadigan va uning mehnat qilishi uchun zarur bo‘ladigan jamiki narsalardir. Mehnat vositalari jumlasiga mehnat qurollarini tashkil etuvchi asbob-uskuna, dastgoh, mashina, mexanizm, apparatlar va boshqa texnologik uskunalar hamda mehnat jarayonining amalga oshirilishida foydalaniladigan bino va inshootlar kiradi;

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

ta’sir etish usullari yig‘indisi mehnat faoliyati texnologiyasining mazmunini tashkil etadi;

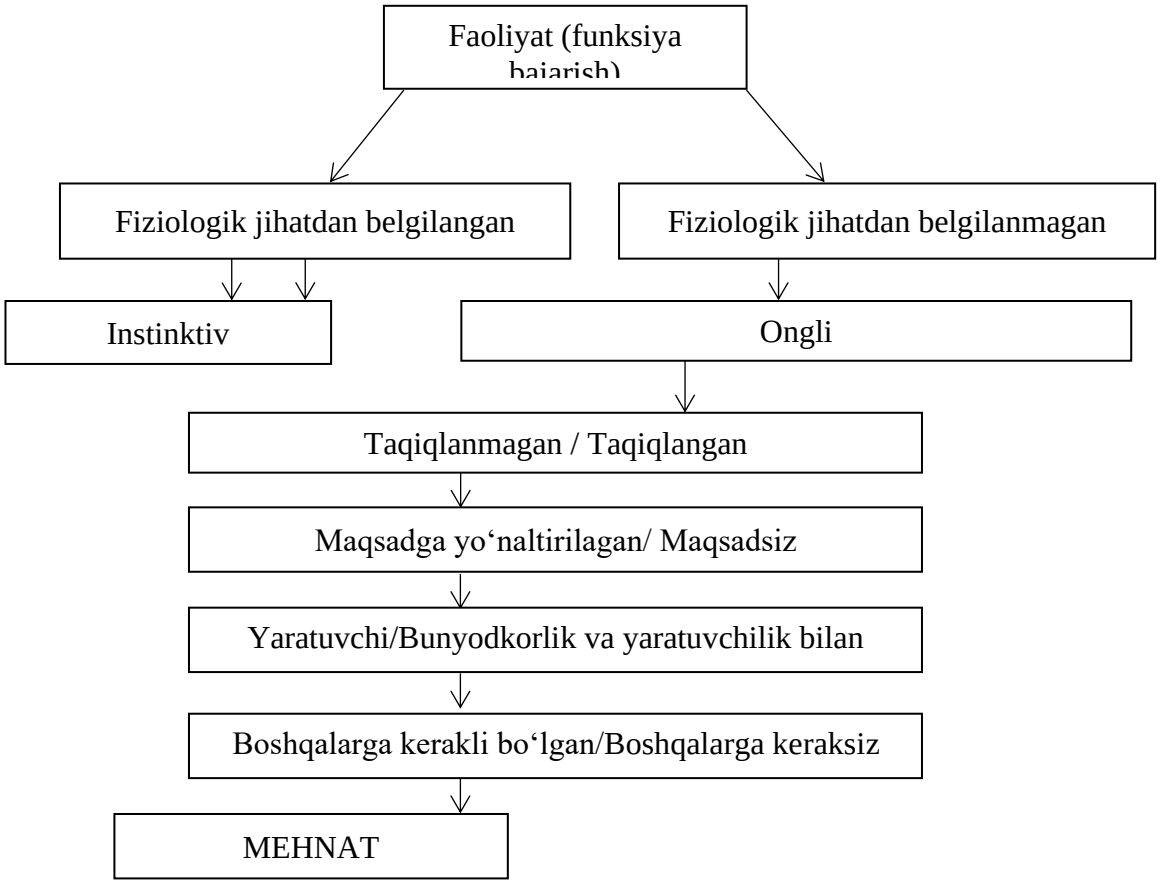
mehnatni tashkil etish - muayyan tarzda mehnat jarayonini tuzish va amalga oshirish tartibi bilan bog‘liq bo‘lib, u xodimning mehnat predmeti va qurollari bilan o‘zaro ta’sir tizimidan kelib chiqadi;

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

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

To‘g‘ri, qaysidir mehnat jarayoni yuqorida aytilgan standart elementlarning barchasiga ham ega bo‘lavermasligi mumkin. Masalan, kishi kulolchilik korxonasida bir siqim loydan choynak yasasa, u mehnat qurollaridan, o‘z barmoqlaridan foydalanadi. Lekin yasalgan choynakni xumdonda toblab pishirsa, xumdon mehnat vositasi bo‘ladi. Kuy chalayotgan sozanda uchun musiqa asbobi mehnat quroli, nota qog‘ozi esa mehnat predmeti bo‘ladi. Pedagog uchun uning o‘quvchilari mehnat predmeti hisoblanadi, bunda u mehnat qurollaridan bevosita foydalanmasligi mumkin. Lekin mashg‘ulotlarga tayyorgarlik ko‘rish jarayonida u ma’ruza matni tuzadi, turli ko‘rgazmali materiallar tayyorlaydi va bu bilan mehnat vositalarini yaratadi. Insonning butun hayoti ish faoliyati va faoliyatsizlik, ya’ni harakatsizlik deb atalmish passiv dam olish, kasallik vaqti, uxlash payti va hokazolardan tashkil topgan davrlaridan tarkib topadi. Faoliyat kishilarning hayot tarzi shakllaridan biri bo‘lib, u shunday jarayonki, unda kishilarning jismoniy va aqliy kuchlari qaysidir ehtiyojlarni qondirish uchun ishga solinadi. “Faoliyat” tushunchasi “mehnat” tushunchasidan kengroq

tushunchadir. Mehnat - faoliyatning bir turidir, lekin har qanday faoliyat ham mehnat bo‘lavermaydi.



Uchinchidan, faoliyatni mehnat va nomehnat qismga ajratish mumkin. Mehnatni nomehnat faoliyatdan ajratadigan asosiy mezonlar:

Taqiqlanmagan munosabatlar;

aniq maqsadga yo‘naltirilganlik;

ne’matlarni yaratish, ya’ni bunyodkorlik bilan bog‘langanlik;

boshqalarga keraklikdan iborat bo‘ladi.

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

Yaratuvchi

Bunyodkorlik va yaratuvchilik bilan bog‘lanmagan

Boshqalarga kerakli bo‘lgan

Boshqalarga keraksiz bo‘lgan

“Mehnat” va “ish” tushunchalarining o‘zaro bog‘liqligi. Ijtimoiy-iqtisodiy turmushda mehnat tushunchasi bilan bir qatorda ish tushunchasidan ham keng foydalaniladi. Ammo “mehnat” va “ish”

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

“Ish” mehnat mahsuli bo‘lib, u inson faoliyatida “Mehnat” bilan tenglashgan jarayondir.

5.3. Aholini ish bilan bandligi bo‘yicha tasniflash

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

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

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

VT t □

Bunda, t - mahsulot birligining mehnat sig‘imi; T - barcha mahsulotni ishlab chiqarishga sarflangan vaqt; V - ishlab chiqarilgan mahsulot hajmining natural ko‘rinishi.

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

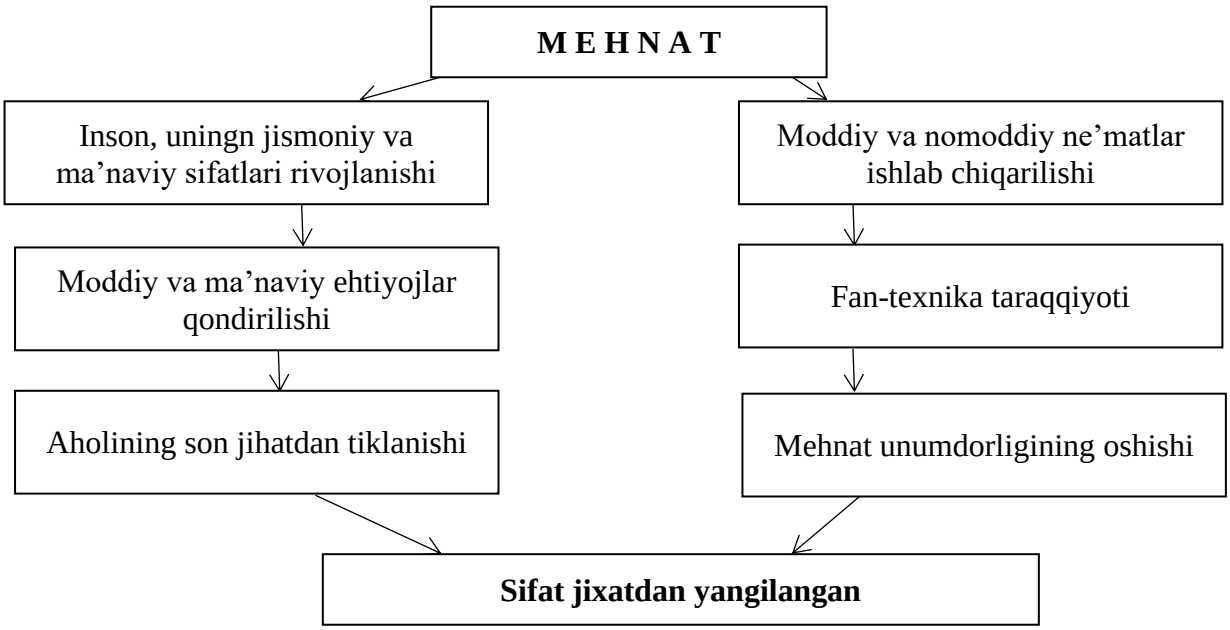
Mehnat sarflari tarkibiga qarab texnologik mehnat sig‘imi (asosiy ishchilarning mehnat sarflari), xizmat ko‘rsatish mehnat sig‘imi (yordamchi ishchilarning mehnat sarflari), ishlab chiqarish mehnat sig‘imi (barcha ishchilarning mehnat sarflari), boshqaruv mehnat sarfi (xizmatchilarning mehnat sarflari)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

Mehnat reduksiyasi. Mehnat jarayonida turlicha murakkablikdagi mehnatdan foydalanish zarurati va ularning bevosita o‘lchovi yo‘qligi sababli mehnatni qiyoslab o‘lchash muammosi yuzaga keladi. Uni hal etish uchun mehnat reduksiyasidan foydalaniladi. Mehnat reduksiyasi deganda murakkab mehnatni oddiy mehnatga keltirish jarayoni tushuniladi. U narx hosil qilish, mehnatga haq to‘lash kabi bir qator muhim iqtisodiy muammolarni hal qilish uchun zarurdir.

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

Qaysi yondashuvni afzal bilish va mehnat murakkabligi amaliyotida qanday o‘lchovdan foydalanish kerak degan haqli savol tug‘iladi. Narxlar shakllanishida mehnatning murakkabligi ish haqi asosida hisobga olinadi. Mehnatga haq to‘lash uchun uning murakkablik darajalari nisbati tahliliy usulda aniqlanadi. Mehnat jarayonining asosiy mazmunini ifodalaydigan funksiyalarni tahlil qilish yo‘li bilan tarif koeffitsiyentlari aniqlanadi. Shunday qilib, hozircha O‘zbekistondagi oddiy va murakkab mehnatni taqqoslab o‘lchash tarif setkasi orqali amalga oshiriladi hamda ular tarif razryadlari va koeffitsiyentlaridan iboratdir. Unga ko‘ra yuqori tarif razryadi

va koeffitsiyentlari quyi razryad toifalarining ishidan murakkabroq ekanligini ko‘rsatadi. Shu tariqa ishlarning murakkabligi va xodimlarning tayyorgarlik darajasi miqdoriy taqqoslanma o‘lchamga ega.



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

Lekin shuni e’tiborda tutish kerakki, mehnatning insonlar va jamiyatga real ta’sir etish jarayoni siyosat, davlatlararo munosabatlar, turli vaziyatlarning kuchli ta’siriga duch keladi. Dunyoda hamma narsa ham chizmadagidek silliq kechavermaydi. Urushlar, davlat to‘ntarishlari, iqtisodiy va siyosiy inqirozlar, xalqlar o‘rtasida nizo va to‘qnashuvlar, tabiiy ofatlar ro‘y berib turadi, ular jamiyat rivojlanishining tabiiy jarayonini qo‘pol ravishda buzishga qodirdir. Shunday bo‘lsa-da, kishilik jamiyati rivojlanishidagi umumiy tendensiya ishlab chiqarish taraqqiyoti, kishilarning moddiy farovonligi va madaniy darajasi oshishi, inson huquqlarini Yer yuzidagi oliy qadriyat deb anglash tomon yo‘naltirilgan.

Tayanch so‘zlar: ishchi kuchi, iqtisodiy faol aholi, inson omili, shaxsiy omil, mehnat reduksiyasi, migrant mehnatchi, ishlovchi pensionerlar, mehnat vositalari.

Nazorat uchun savollar

1. Mehnat resurslari deganda nimani tushunasiz?
2. Mehnat resurslari tasnifini tushuntirib bering?
3. Inson omili atamasiga ta’rif berign?

4. Ishchi kuchining asosiy elementlarini tushuntirib bering?
5. Inson va jamiyat rivojlanishida mehnatning roli qanday?
6. Mehnat predmeti va mehnat vositalariga ta’rif bering?
7. Iqtisodiy faol aholi tushunchasiga ta’rif bering?.
8. Mehnat reduksiyasi deganda nimani tushunasiz?

VI BOB. MEHNAT POTENSIALI

6.1. Mehnat potensiali va uning ijtimoiy-iqtisodiy mazmuni

Mehnat jarayonining asosiy sharti jamiyatda mehnat potensialining mavjud bo‘lishidir. Iqtisodiy adabiyotlarda hozirgacha jamiyatning mehnat potensiali tushunchasiga turli qarashlar mavjud bo‘lib, bu tushuncha bilan bog‘liq “mehnat resurslari”, “ishchi kuchi” tushunchalarini undan farqlash zarurati bo‘lganligi sababli ushbu tushunchalar munozarali masala bo‘lib qolmoqda.

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

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

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

- mehnatga layoqatli aholining nofaol qismi;
- ishlash imkoniyati va istagiga ega barcha guruh nogironlari;
- mehnatga layoqatli yoshdagi imtiyozli pensionerlar;
- ishlash xohishini bildirgan o‘smirlar va yoshga doir pensionerlar.

Ushbu aholi qatlamlariga yetarli miqdordagi ish haqi va qulay mehnat sharoitlari bilan ta’minlangan ish joylarini taklif etish yoki kasanachilik, uyda o‘tirgan holda pullik ishlar va xizmatlarni bajarish, maishiy xizmat ko‘rsatish (kichik shohobchalarda) kabi faoliyatlarga jalb qilish yo‘li bilan ularni jamiyatning faol va to‘laqonli a’zosiga aylantirish mumkin. Ularning ushbu

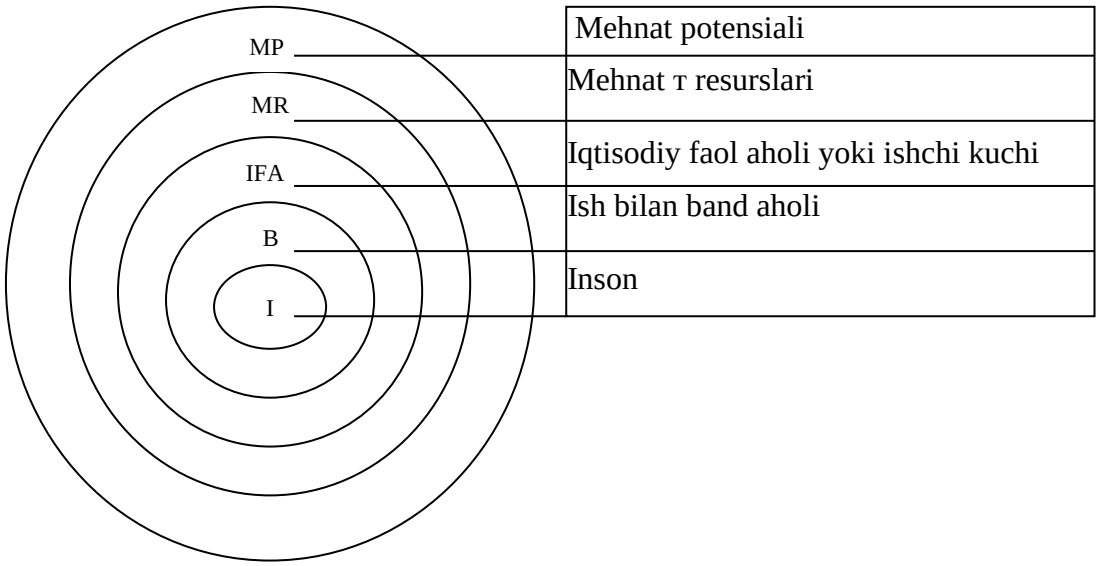
faoliyatlari esa mamlakatda yalpi milliy mahsulot yaratish, ijtimoiy infratuzilmani rivojlantirish, moddiy resurs va zaxiralar, ishlab chiqarish quvvatlaridan foydalanish samaradorligini oshirish hamda iqtisodiy taraqqiyotga erishishga bevosita ijobiy ta’sir ko‘rsatadi. Shu sababli yuqorida sanab o‘tilgan aholi toifalarini mehnat potensialining qo‘shimcha (zaxira) miqdori sifatida e’tirof etish maqsadga muvofiqdir.

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

Biroq, O‘zbekiston iqtisodiyotining bugungi holati uchun mazkur toifa ahlining ishtiroki u qadar sezilarli bo‘lmasa-da, mamlakatimizda faoliyat ko‘rsatayotgan xorijiy elchixona va vakolatxonalari, xalqaro tashkilotlarning hududiy, mintaqaviy bo‘limlari, qo‘shma korxonalar, xorij firmalari, dilerlik kompaniyalari, xorij korxonasi filial va shu’balari hamda hamkorlik tashkilotlarida norezidentlar mehnat va tadbirkorlik faoliyatlarini amalga oshirmoqdalar.

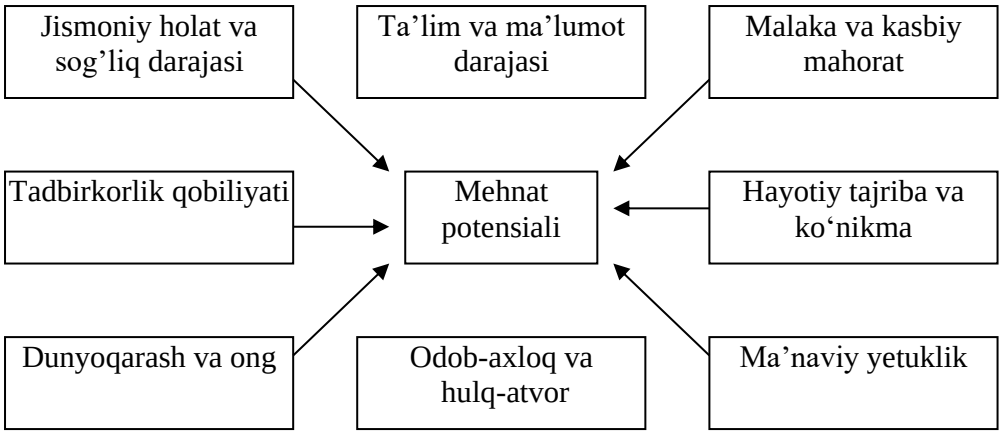
Iqtisodiyoti jadal rivojlangan, sanoat va ishlab chiqarish keng taraqqiy etgan, iqtisodiy o‘sish sur’ati talabiga nisbatan kam mehnat potensialiga ega mamlakatlarda (AQSh, Kanada, Rossiya, Germaniya, Avstriya, Fransiya, Koreya) immigrantlar alohida ahamiyatga ega. Mehnat potensiali miqdor ko‘rsatkichlarining shakllanishini chizma ko‘rinishida quyidagicha ifodalash mumkin (6.1-chizma).

Miqdoriy ko‘rsatkichning tub o‘zagi, ya’ni yadrosini inson tashkil etib, shaxsiy insoniy omillarning o‘zaro uyg‘unligi natijasida mehnat potensiali vujudga keladi.



6.1-chizma. Mehnat potensiali miqdor ko‘rsatkichlarining shakllanishi

Mehnat potensiali mehnat resursining sifat ko‘rsatkichlari yig‘indisini aks ettiradi, ya’ni u bir ishchining salohiyatli imkoniyatlarini ro‘yobga chiqarish shaklida inson omilini faollashtirish va amaliyotda qo‘llashni ta’minlashdan iboratdir. 6.2-chizmada mehnat potensialining sifat ko‘rsatkichlari aks ettirilgan.



6.2-chizma. Mehnat potensiali sifat ko‘rsatkichlarining shakllanishi

Mehnat potensialining sifat ko‘rsatkichlariga ko‘plab omillar ta’sir ko‘rsatadi va uni quyidagicha ifodalaymiz:

$$f(s) = s\ (s_1, s_2, s_3, s_4, s_5, s_6, \ldots\ldots\ s_n)$$

Bu yerda: f(s) - mehnat potensialining sifat ko‘rsatkichi;

s_1 - jismoniy holat va sog‘liq darajasi;

s_2 - ta’lim va ma’lumot darajasi;

s_3 - malaka va kasbiy mahorat;

s_4 - tadbirkorlik qobiliyati;

s_5 - hayotiy tajriba va ko‘nikma;

s_6 - dunyoqarash va ong;

s_7 - odob-axloq va xulq-atvor;

s_8 - ma’naviy yetuklik.

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

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

Potensialning tegishlilik xususiyatini talqin etishda turli olimlar turlicha nuqtai nazarni ilgari suradilar.

Ural davlat iqtisodiyot universiteti professori N.I.Shatalova mehnat potensialini mikro darajada tadqiq etib, mazkur kategoriyani ishchi (xodim) egalik qiladigan ish salohiyati sifatida talqin etadi[4].

Shuningdek, rus olimi I.A.Kokorev ham faqatgina mikro jihatdan ko‘rib chiqib, mazkur tushunchani faqat shaxs mehnat potensiali sifatida talqin etgan. Uning fikricha, mehnat potensiali shaxs egalik qiladigan va unga tegishli bo‘lgan mehnatga oid sifat va qobiliyatlarning umumlashmasidir[5].

A.Ya.Kibanov mehnat potensialini tegishlilik xususiyatiga ko‘ra, mikro va makro darajada o‘rganib, uni 3 qismga ajratadi:

1. Ishchining mehnat potensiali – xodimga tegishli bo‘lgan mehnatning sifat va miqdor ko‘rsatkichlari hamda uning ish faoliyatida ishtirok etish chegarasini belgilovchi imkoniyatlaridir. Xodimning mehnat potensiali uning kadr potensiali orqali namoyon bo‘ladi. Uning potensiali asosini tabiat tomonidan berilgan sifat ko‘rsatkichlari (sog‘liq, jismoniy imkoniyatlar va ijodiy qobiliyatlar) tashkil etadi.

---

[4] *Шаталова Н.И.* Трудовой потенциал работника: проблемы функционирования и развития. – Екатеринбург: УрГЭУ, 1998, с. 38.

[5] *Кокорев И.А.* Управление персоналом в рамках концепции человеческого капитала. - М., 2002, с. 40.

2. Korxona mehnat potensiali – ilmiy-texnik taraqqiyot sharoitida tashkilot mehnat jamoasiga tegishli bo‘lgan mehnatning miqdor va sifat imkoniyatlaridir. Tashkilot mehnat potensiali inson faoliyatining aniq shakldagi moddiylashuvi hisoblanib, korxona kadrlar potensialining sifat va miqdor xususiyatlari uyg‘unligining personallashgan ishchi kuchi ko‘rinishida namoyon bo‘ladi. Boshqacha aytganda, u korxona kadrlar tarkibining shaxsiy va professional imkoniyatlarining umumiy bahosidir.

3. Jamiyat mehnat potensiali mamlakatning umumiy mehnat imkoniyatlaridir. U sifat va miqdor xususiyatlariga (mehnatga layoqatli aholi soni, mehnat resurslari, mehnatga layoqatli aholining ish vaqti miqdori, salomatlik darajasi, jismoniy imkoniyatlar, ta’lim va malaka darajasi) ega bo‘lgan jamiyatning kadr potensiali sifatida namoyon bo‘ladi[6].

O‘zbekistonda 2004 yil chop etilgan “Mehnat iqtisodiyoti” kitobida mehnat potensiali mikro va makro darajada qarab chiqilgan bo‘lib, u xodim, tashkilot va jamiyat egalik qiladigan mehnat potensialiga ajratib ko‘rsatilgan. Mazkur kitobda keltirilishicha, inson jismoniy va ma’naviy qobiliyatlarining majmui shaxs (xodim) mehnat potensialining asosi hisoblansa, ijtimoiy, ya’ni turli shaxslarning birgalikdagi faoliyati tufayli paydo bo‘ladigan “oshirilgan” unumli kuch, jamoa va tashkilot mehnat potensialining asosini tashkil etadi[7].

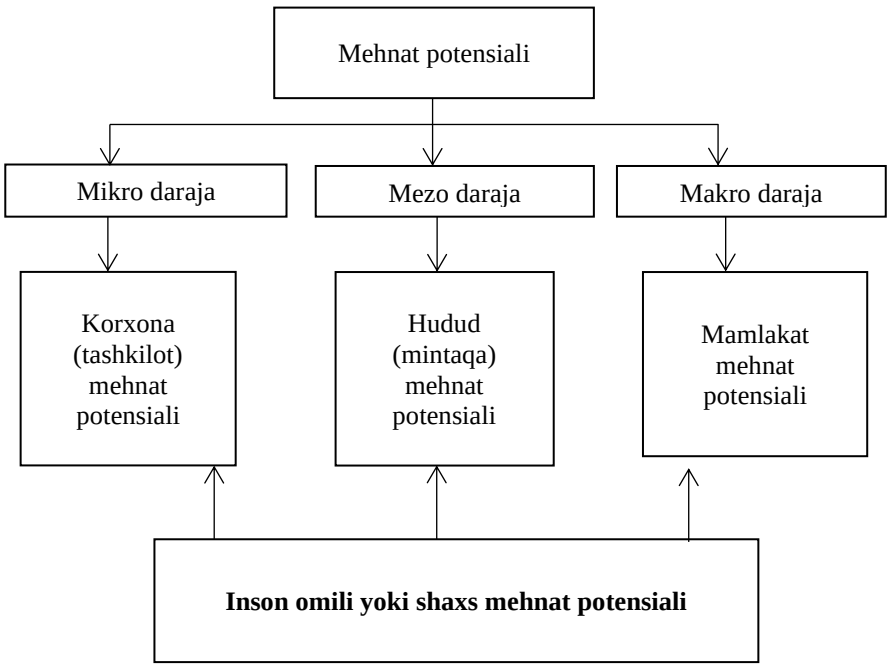
Yuqoridagi fikrlarni rivojlantirib, ularga qo‘shimcha qilgan holda, mehnat potensialining xususiyatiga ko‘ra mikro, mezo va makro darajalarga ajratish mumkin. Bunda mikro darajasi korxonaning (tashkilot), mezo darajasi hududning (mintaqa), makro darajasi esa mamlakatning jami mehnat potensialini ko‘rsatadi (6.3-chizma).

Korxona (tashkilot) mexnat potensiali deb ishlab chiqarish (xizmat ko‘rsatish) jarayonida ishtirok etayotgan, ijtimoiy-iqtisodiy faoliyatni amalga oshirishda hamda qo‘yilgan maqsadlarga erishishda ma’lum vazifani (ishni) bajarayotgan xodimlar (kadrlar) birikmasiga aytiladi. Mazkur birikmaning nafaqat miqdor ko‘rsatkichi, shu bilan birga, sifat ko‘rsatkichi ham alohida ustuvorlikka egadir.

Miqdor ko‘rsatkichi xodimlar (asosiy va o‘rindosh) soni, ish kunlari miqdori, ish vaqti davomiyligi hamda xodimlarning ishlagan kun va soatlari miqdorida o‘z aksini topadi. Mazkur ko‘rsatkichlar orqali korxonaning xodimlar bilan ta’minlanganlik darajasi, bajarilgan ish hajmi, bitta xodimning bajargan

[6] Экономика и социология труда. Учебник. /Под ред. А.Я. Кибанова. -М.: Инфра-М, 2007, с.43.
[7] *Абдураҳмонов Қ.Х.* Меҳнат иқтисодиёти. -Т.: Меҳнат, 2004, 221-б.

ishi, mahsulot ishlab chiqarishga ketgan vaqt sarfi va mehnat unumdorligi kabilarni aniqlash mumkin.



6.3-rasm. Inson omili yoki shaxs mehnat potensiali

Sifat koʻrsatkichlari xodimlarning yosh, jins, maʼlumot, kasb-malaka, tajriba-koʻnikma tarkibi bilan ifodalanadi. Shuningdek, xodimlar shtat jadvalining maʼmuriy, boshqaruv, maxsus, xizmat koʻrsatuvchi va yordamchi kabi personallarga boʻlinishini ham ularning sifat koʻrsatkichlari deb qarash mumkin. Korxona kadrlari tarkibining sifat koʻrsatkichi qanchalik yuqori boʻlsa, faoliyati shunchalik darajada rivojlanadi. Oʻzida oliy koʻrsatkichli mehnat potensialiga ega boʻlgan korxona yuqori raqobatbardoshlikka ega boʻladi. Chunki, tashkilot rivojini aynan malakali kadrlar taʼminlaydi. Shu bois bozor iqtisodiyoti sharoitida korxonalar ularni ishga olish uchun harakat qiladilar va buning uchun oʻzaro «kurashadi»lar. Mazkur raqobatda ular qulay mehnat sharoiti va yuqori ish haqini asosiy qurol qilib oladilar. Demak, miqdor va sifat koʻrsatkichlarning oʻzaro uygʻunligi hamda mutanosibligi korxonada unumdorlik va taraqqiyotning bosh omilidir.

Hudud (mintaqa) mehnat potensiali deb maʼlum hududga tegishli boʻlgan va unda istiqomat qiluvchi jami mehnat potensiali tushuniladi. Uni alohida ajratib koʻrsatish zarurati shundaki, Oʻzbekiston Respublikasida hududlar tarixiy, tabiiy-iqlimiy, jugʻrofiy, relyef, demografik, ijtimoiy, iqtisodiy va urbanizatsiya nuqtai nazaridan bir-biridan farqlanadi. Shu bois, ularning mehnat

potensiali ham o‘ziga xos xususiyatlarga ega va bir-biridan farqlanadi. Qaysi hududda iqtisodiyotning qanday tarmog‘i rivojlanganligi mazkur mintaqada mehnat potensialining asosiy ulushi ushbu sohada bandligi va ixtisoslashuvini belgilab beradi. Masalan, Toshkent shahri va Toshkent viloyatida mehnat potensialining sanoatga, ishlab chiqarish va xizmat ko‘rsatish sohalariga ixtisoslashuvini ko‘rish mumkin bo‘lsa, Navoiy viloyatida esa og‘ir sanoat (tog‘-kon metallurgiya) va qayta ishlashga ixtisoslashuv nisbatan kuchlirokdir. Shuningdek, Sirdaryo, Jizzax, Surxondaryo va Qashqadaryo viloyatlarida dehqonchilikka ixtisoslashuvni kuzatamiz. Xududlar xususiyatiga ko‘ra, mehnat potensiali ixtisoslashuvi ham bir-biridan farqlanadi, bu esa iqtisodiyotdagi nisbiy ustunlikni keltirib chiqaradi.

Keng doirada olsak, mamlakat mehnat potensiali bu mintaqadagi jami mehnat imkoniyatlari va salohiyatini o‘zida mujassam etib, hududiy birikmalardan tashkil topadi, uning kuch-qudratini belgilab beradi. Chunki shaxslar birligi, jipsligi jamiyatni tashkil etadi, Kuchli jamiyat esa kuchli davlat asosidir.

Yuqorida sanab o‘tilgan har uchala darajaning ham asosini inson omili, ya’ni shaxs mehnat potensiali tashkil etadi. Chunki jamoa ham, jamiyat ham shaxslarning o‘zaro birikmasidan iboratdir. Shunday ekan, mamlakat mehnat potensialini shakllantirish, rivojlantirish uchun, avvalo, har bir insonni shaxs sifatida tarbiyalash va uning mehnat omili darajasiga yetkazish talab etiladi. Chunki yurtning barcha aholisi ham mehnat omili bo‘lib yetisha olmaydi. Albatta, bunga, birinchi navbatda, sog‘liq va jismoniy ko‘rsatkichlar ta’sir etsa, shuningdek, aqliy qobiliyat, ta’lim, malaka, ko‘nikma va tajriba kabilar ham o‘z ta’sirini o‘tkazadi. Shu bois davlatimizda aholi (ayniqsa onalar va bolalar) sog‘lig‘ini saqlash, nogironlarni reabilitatsiya qilish, jismoniy salohiyatni yuksaltirishga alohida e’tibor qaratiladi. Chunki onalar, ayollar mamlakatga mehnat potensialini bevosita tarbiyalab beradilar, zero, yoshlar vatanning ertangi kuchlari va kelajak egalaridir.

Mehnat potensialining darajalashuvi va unga omillarning ta’siri quyidagi chizma ko‘rinishida ro‘y beradi:

Xuddi shunga o‘xshash fikrni GT.Sergeyeva va L.S.Chijovalarning iqtisodiy qarashlarida ham ko‘rish mumkin. Bu mualliflar tomonidan chop etilgan “Mamlakat mehnat potensiali” asarida mazkur kategoriyani jamiyat egalik qiladigan mehnat resurslarida talqin etadi. Biroq, ular N.A.Gorelovdan farqli ravishda ushbu kategoriyani talqin etishda uning sifat jihatlariga ham

e’tibor qaratadilar. Ya’ni, ularning fikricha, ishga layoqatli aholining miqdor va sifat jihatlarining o‘zaro uyg‘unligi mehnat potensialining real mazmunini belgilab beradi[8].

Rossiyalik iqtisodchi olim N.A.Volgin ham unga resurs sifatida yondashib, “Mehnat potensiali o‘zaro bog‘liq ko‘pgina elementlardan tashkil topgan mehnat resurslari yig‘indisidir. U yoki bu elementni ushbu majmuaga kiritishga asos bo‘lib xizmat qiluvchi asosiy belgi jonli shaxs, organizm egalik qiladigan ishga bo‘lgan jismoniy va ma’naviy qobiliyatdir”, degan fikrni ilgari surgan[9].

R.P.Ruzavina, R.P.Kolosova, A.A.Kumpsova va L.E.Kunelskiylarning fikricha, mehnat potensiali ishchi kuchi kategoriyasini ravshanlashtiruvchi yo‘nalishlardan biridir. Mazkur olimlar potensialni resurslarga nisbatan kengroq tushuncha deb qarab, mehnat potensialining tarkibiga ijtimoiy ishlab chiqarishda qatnashishga layoqatli barcha fuqarolar, shuningdek ish bilan band bo‘lgan ishchilar bilan bir qatorda, ba’zi sabablarga ko‘ra ish bilan band bo‘lmagan kishilarni ham kiritadilar[10].

V.G.Vrublevskiy potensialga nisbatan o‘ziga xos nuqtai nazarni ilgari surib, uning shakllanishida ish sharoitlariga ham alohida urg‘u beradi. Shunga ko‘ra, u mehnat potensiali jami ishchi kuchi va sharoitlarning birligidan tashkil topadi, deb ta’kidlaydi.

Ukrainalik iqtisodchi olim N.V.Korovyakovskaya ham potensialni resursga tenglashtirib, “mehnat potensiali ishga layoqatli yoshdagi aholidan hamda pensiya yoshiga yetgan bo‘lishiga qaramasdan o‘zining xizmatga bo‘lgan qobiliyatini saqlab qolgan kishilar birikmasidan tashkil topadi”, degan xulosaga keladi[11].

L.S.Degtyar esa resurslar va potensial o‘rtasida hech qanday farq yo‘q, deb hisoblaydi Uning bildirishicha, har ikkala kategoriya ham bir xil mazmunga ega va o‘zaro teng ahamiyatlidir[12].

Demak, potensialga resurs sifatida yondashadigan olimlar, asosan, miqdor ko‘rsatkichlariga birinchi darajali e’tibor berib, ular potensialni ta’riflashda ishga layoqatli kishilar, mehnat resurslari, ish bilan bandlar, ishsizlar hamda ishlash imkoniyatiga ega bo‘lgan pensionerlar kabi aholi qatlamlari bilan cheklanganlar.

---

[8] *Сергеева Г.П., Чижова Л.С.* Трудовой потенциал странм. – М.: Знание, 1982, с.3.

[9] Экономика труда. (социально-трудовые отношения). /Под ред. Н.А.Волгина, Ю.Г.Одегов. – М.: «Экзамен», 2004, с.132.

[10] *Колосова Р.П.* Экономика труда. – М.: МГУ, 2004, с.42.

[11] *Коровяковская Н.В.* Совокупный работник социалистического общества. - М.: Экономика, 1987, с.30.

[12] Дегтярь Л.С. Трудовой потенциал общества и социальная политика: из опыта европейских стран-членов СЭВ. - М., 1994, с.3.

Bunda ular aholining shaxsiy sifat va kasb-malaka omillarini inobatga olmaganlar.

Ikkinchi yo‘nalish tarafdorlari mehnat potensialiga «omil» jihatdan yondashib, ular potensialning tarkibini aniqlashda shaxsiy va insoniy omillar (sifat) nuqtai nazardan yondashadilar. Ushbu qarashlarda ular sifat ko‘rsatkichlariga alohida ustuvor ahamiyat qaratadilar.

M.I.Skarjinskiy potensialga shaxsiy omil harakatining iqtisodiy shakllaridan biri sifatida qarashni taklif qiladi. Uning fikricha, mazkur kategoriya uch bosqichli harakatdan o‘tadi: mehnat resurslari, ishlab chiqarish sharoitlari (ishchi kuchi) va mehnat potensiali. Olimning ta’riflashicha, mehnat salohiyati jamiyatni harakatga keltirishning real va potensial imkoniyatlaridir[13].

“Potensial” tushunchasini ta’riflashda Ural davlat iqtisodiyot universitetining professori N.I.Shatalova omilga alohida urg‘u berar ekan, mehnat potensiali - inson omilining aniq tarzda namoyon bo‘lishidir, degan qisqa ta’rifni keltiradi[14].

Shunga o‘xshash nuqtai nazarni I.A.Kokorevning iqtisodiy qarashlarida ham uchratish mumkin. U ham potensialning mazmun-mohiyatini yoritishda omilga alohida e’tibor qaratib, mehnat potensiali – inson omilining ishga oid shaxsiy sifatlar yig‘indisidir, degan fikrni ilgari suradi[15].

M.I.Dolishniy, S.N.Zlupko, V.Dobrik, T.M. Paliya, T.Shuls va boshqalardan iborat iqtisodchilar guruhi potensialga omilni shakllantiruvchi kategoriya sifatida qaraydilar. M.I.Dolishniy mehnat potensialini baholash uchun uning tarkibini aniqlaydigan quyidagi formulani taklif etadi:

$$MP = JMpr + JMrr + JMz$$

Bunda: MP - mehnat potensiali;

JMpr - jonli mehnatning potensial resurslari;

JMrr - jonli mehnatning real resurslari;

JMz - jonli mehnat zaxirasi.

Shuningdek, M.I.Dolishniy talqinida mehnat potensiali quyidagi sabablar birikmasidan iboratdir: demografik, tibbiy-biologik, ta’lim va kasb-malaka ko‘rsatkichlari.

V.S.Bulanovning ta’kidlashicha, potensial o‘zida alohida inson, shuningdek

[13] *Скаржинсикй М.И.* Трудовой потенциал общества. - М.: Экономика, 1997, с.14.

[14] *Шаталова Н.И.* Трудовой потенциал работника: проблемм функционирования и развития. - Екатеринбург, УрГЭУ, 1998, с.14.

[15] *Кокорев И.А.* Управление персоналом в рамках концепции человеческого капитала. - М., 2002, с.39.

jamiyatning turli ishchilar guruhining barcha mehnat imkoniyatlarini mujassam etadi. Xizmatning ko‘lami, tarkibi va miqdorini aniqlovchi resursdan farqli ravishda, potensial uning sifati va salohiyatli imkoniyatlarini tavsiflaydi.

G.E.Slezinger mehnat potensialini ishlab chiqarish omilining shaxsiy xususiyatlari yig‘indisidir, deb hisoblaydi[16]. B.M.Genkinning fikricha esa, mehnat potensiali insonning iqtisodiy faoliyatda ishtirok etish imkoniyatidir[17].

L.A.Kostinning fikriga ko‘ra, mehnat potensiali insonning ishga layoqatini aniqlovchi turli sifat ko‘rsatkichlari yig‘indisidan iborat.

Birinchidan, ishchining sog‘lig‘i, mehnatga yaroqliligi, chidamliligi, jismoniy va ruhiy salohiyati.

Ikkinchidan, tug‘ma qobiliyatlar, insonning umumiy va maxsus bilimlari, mehnat ko‘nikmalari va tajribalari.

Uchinchidan, ishchilarning mas’uliyat, manfaat va talab-ehtiyojlari darajasi[18].

Uchinchi yo‘nalish namoyandalari esa mehnat potensialini ham miqdor, ham sifat jihatdan o‘rganib, mazkur kategoriyani ta’riflashda har ikkala ko‘rsatkichni ham teng qo‘yadilar. Ularning nazdida, miqdor va sifat ko‘rsatkichlarining o‘zaro uyg‘unligi potensial demakdir.

Rus olimlari V.Kostakov va A.Popovlar uning miqdor va sifat omillarining mushtarakligiga e’tibor qaratib, “mehnat potensiali” tushunchasini – mamlakat mehnat resurslarining sifat va miqdor jihatlarining o‘zaro uyg‘unligidir, deb ta’riflaydi[19].

Yana bir rossiyalik tadqiqotchi A.Ya.Kibanov shu kategoriya yuzasidan o‘z fikr-mulohazalarini keltirar ekan, mehnat potensialiga jamiyatning moddiy ne’matlar yaratuvchi kuchi sifatida qaraydi va unga quyidagicha ta’rif beradi: “Potensial o‘zida mehnat resurslarining ishga bo‘lgan qobiliyatlarining sifat va miqdor xususiyatlari umumlashmasini ifoda etadi. Biroq, bunda “potensial” va “resurs” tushunchalarini o‘zaro qarama-qarshi qo‘yish kerak emas, chunki potensial jamiyat, jamoa va shaxs tomonidan yaratilgan, kelgusida amal qilish va taraqqiy etish imkoniyatini ta’minlovchi sifatlarni ifoda etib, mohiyat jihatdan “resurs” tushunchasiga mos keladi”[20].

I.S.Maslova iqtisodiy qarashlarida potensialga quyidagicha ta’rif beradi:

---

[16] *Слезингер Г.Э.* Труд в условиях рыночной экономики. Учебное пособие. - М.: ИНФРА-М, 1996, с.27.
[17] *Генкин Б.М.* Экономика и социология труда. Учебник для вузов. - М.: Норма, 2006, с.38.
[18] Управление трудовыми ресурсами. Под ред. Л.А.Костина. - М., 1997, с.9.
[19] *Костаков В., Попов А.* Интенсификация использования трудового потенциала. - М.,1992, с.61.
[20] Экономика и социология труда. Учебник. Под ред. А.Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 2007, с.32.

“Mehnat potensiali – ishlab chiqaruvchi kuchlar va ishlab chiqarish munosabatlari rivojlanishining muayyan darajasida ijtimoiy foydali faoliyatda ishtirok etishiga ko‘ra ishga layoqatli aholi, turli xizmatchilar guruhi yoki alohida inson barcha mehnat imkoniyatlarining sifat va miqdor xususiyatlari birligidir”[21].

A.S.Pankratovaning qarashlarida ham miqdoriy, ham omilli yondashuvni ko‘rish mumkin. Biroq, bunda u mehnat potensialini har ikkala (miqdor va sifat) jihatlarining o‘zaro uyg‘unligi orqali ko‘radi. Uning fikricha, mehnat potensiali – jamiyatning, ishlab chiqarishni rivojlantirish talablariga mos keluvchi shaxsiy omil bilan ta’minlash imkoniyatini miqdoriy ta’riflaydigan tushunchadir. Boshqa olimlardan farqli o‘laroq, A.S.Pankratova potensial – shaxsiy omilning miqdoriy namoyon bo‘lishidir, deb ta’riflaydi. Shuningdek, tadqiqotchi mehnat potensialini aniqlashda ishga layoqatli aholining soni, ish vaqti miqdori (davomiyligi) va unumdorlik kabi ko‘rsatkichlarga ham alohida e’tibor qaratadi[22].

A.E.Kotlyar mehnat potensiali kategoriyasini tadqiq etar ekan, uning miqdor va sifat jihatlarini quyidagi tarzda ajratib beradi: miqdor ko‘rsatkichlar o‘zida ishga layoqatli aholining soni va unumdorlikning muayyan darajasida ularning ishlagan vaqtlari hajmini aks ettirsa, sifat jihatlar esa xizmatga layoqatlilarning sog‘lig‘i, jismoniy qobiliyatlari, ma’lumoti, malakasi va g‘oyaviy-siyosiy darajasi bilan ifodalanadi.

Kategoriyaning miqdor va sifat ta’riflari o‘zbekistonlik olima D.N.Raximova tomonidan ham keng yoritib berilgan, uning fikricha, mehnat potensiali miqdor ko‘rsatkichlari bilan bir qatorda sifat tomonlariga ham ega bo‘lishi kerak[23].

Mazkur ta’limotlar tomonidan ilgari surilgan turli nuqtai nazar va qarashlarda “mehnat potensiali” tushunchasi turlicha talqin qilinmoqda. Bunda unga omil sifatida yondashuvchilar resurs deb qarovchilarga nisbatan kengroq anglamoqdalar.

Demak, ko‘rib o‘tilganidek, mehnat potensiali ko‘pchilik olimlar asarlarida tushuncha sifatida qaraladi, ba’zi tadqiqotchilarning ilmiy ishlarida esa, u ijtimoiy-iqtisodiy kategoriya sifatida e’tirof etiladi. Bir qator tadqiqotchilar esa

[21] *Маслова И.С.* Рабочая сила в пореформенной России.//ЭКО: Экономика и организация промышленного производства, 2002, № 12. с.151.
[22] *Панкратова А.С.* Социология труда. - М.: ИНФРА-М, 2004, с.161.
[23] *Рахимова Д.Н.* Трудовой потенциал Узбекистана в условиях переходной экономики: проблемы развития и эффективного использования. -Т.: ТашГУ, 1998, 21-6.

uni nisbatan kengroq talqin qilib, mazmun jihatdan «mehnat resurslari», «ishchi kuchi» kabilardan farq qiluvchi murakkab, ko‘p qirrali ijtimoiy-iqtisodiy kategoriya deb qaraydilar. Mazkur tushunchani iqtisodiy kategoriya sifatida talqin qiluvchilar mehnat potensialining ijtimoiy shakli sifatida ishchi jamoalar va alohida xizmatchilarning shakllanishi, taraqqiy etishi hamda inson shaxsining imkoniyatlaridan amalda foydalanish borasida yuzaga keladigan ishlab chiqarish munosabatlarini ko‘radilar.

O‘zbekistonlik bir guruh iqtisodchi olimlar (R.A.Ubaydullayeva, X.P.Abulqosimov, D.N.Raximova, Sh.N.Zaynutdinov, Sh.R. Xolmo‘minov, A.A.Abdug‘aniyev, A.V.Vahobov, N.X.Rahimov) mehnat potensiali jismoniy imkoniyatga, ma’lumot, kasbkor, malakaga ega, ishlab chiqarishda ishtirok etishga layoqatli barcha fuqarolarni o‘z ichiga oladi, degan fikrni ilgari suradi. Bu ta’rifda ular potensial resursga nisbatan keng tushuncha bo‘lib, miqdor ko‘rsatkichlari bilan birga ishchining ishlab chiqarish faoliyatiga ta’sir ko‘rsatuvchi sifat ko‘rsatkichlariga ham egadir, deb ta’kidlaydilar.

Mehnat potensiali mehnatga bo‘lgan qobiliyatlarning umumlashmasini (ularning miqdoriy va sifatiy munosabatlarida), alohida ishchini va jami xizmatchilarning mehnat faoliyatida qatnashish imkoniyatlarini ifodalaydi. Potensialning resursdan sifat jihatidan farqi shundan iboratki, mehnat potensiali jamiyat ixtiyoridagi oddiy ish salmog‘i (massasi) emas, balki, ijtimoiy mehnatning yuqori samarasini ta’minlaydigan, mamlakatni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirishning optimal imkoniyatini ifodalaydigan, xizmat faoliyatiga muvofiq keluvchi sharoitlar birligidir.

6.2. O‘zbekistonda mehnat potensialining shakllanishi

O‘zbekistonda chop etilgan “Mehnat iqtisodiyoti” darsligida keltirilishicha, “mehnat potensiali” iqtisodiy kategoriyasining “ishchi kuchi” va “mehnat resurslari” kabi kategoriyalardan farq qiluvchi o‘ziga xos xususiyati quyidagilardan iborat.

Birinchidan, mehnat potensiali jamiyat qilayotgan jonli mehnatning miqdoriy va sifatiy aniq resurslaridir. Shuningdek, u o‘zida sifat jihatlarining barchasini gavdalantiradigan ishchi kuchi majmuidir.

Ikkinchidan, ushbu iqtisodiy kategoriya muayyan bir ishchini ham, ularning barchasini ham mavjud imkoniyatlardan foydalanish darajasini baholash imkoniyatini beradi, bu amaliyotda inson omilining faolligini oshiradi.

Uchinchidan, mehnat potensialini tahlil qilish, ishlab chiqarishning inson va

ashyoviy omillari o‘rtasida sifatiy, tarkibiy muvofiqlik bo‘lishiga yordam beradi.

Mazkur fikr-mulohazalarni rivojlantirgan holda ta’kidlash lozimki, “mehnat potensiali” tushunchasi ijtimoiy-iqtisodiy mazmun-mohiyatiga ko‘ra, “mehnat resurslari” va “ishchi kuchi” tushunchalaridan ko‘ra kengroq ma’no kasb etadi. Mamlakat mehnat potensialini ta’riflashda, unga faqat ish jarayonini amalga oshiruvchi kuch va imkoniyatlarning namoyon bo‘lishi, deb qaramaslik kerak chunki mehnat potensiali iqtisodiyotda band bo‘lgan va xizmat jarayonlarida faol ishtirok etayotgan ishchi kuchi bilan birga aholining mehnatda band bo‘lmagan nofaol (zaxira) qismini ham o‘z ichiga oladi.

“Ishchi kuchi” va “mehnat resurslari” tushunchalari bir xil mazmunga ega emas, resurslarning ishchi kuchiga aylanish jarayoni bir qancha bosqichlarni bosib o‘tadi. Dastlabki bosqichda resurslar ishchi kuchining salohiyatli qismi bo‘lib, ular mehnat vositalari va qurollari bilan ishlash tajribasini orttiradi. Ikkinchi bosqichda esa ular ish joylarga taqsimlanadi. Shu tariqa jismoniy va aqliy qobiliyatlarning faoliyat jarayonida sarflanishi ro‘y beradi.

Mehnat resurslari bu davrda ishchi kuchiga aylanadi. Uchinchi bosqichda ishchi kuchi vaqt va quvvat sarflab, moddiy ne’mat yaratadi hamda u iste’mol qiymatiga ega bo‘ladi.

Ishchi kuchi mehnat faoliyatini to‘xtatishi bilan yana iqtisodiy nofaol aholi tusini oladi, lekin resurs tarkibida qoladi. Shu sababli mehnat resursi mehnat potensialidan o‘z xizmati bilan ishlab chiqarishda ishtirok etish imkoniyatiga ko‘ra farqlanadi.

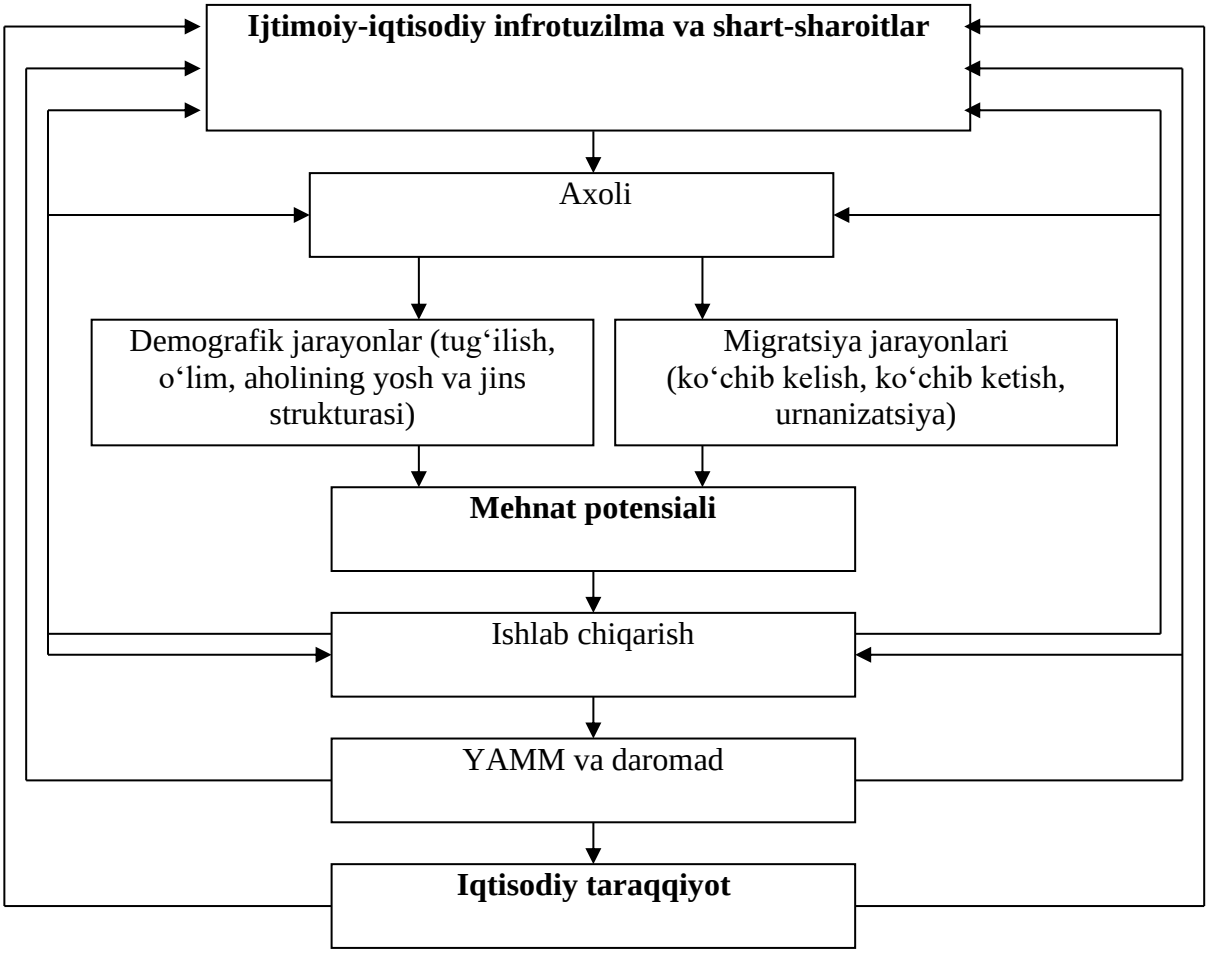
Potensialni ilmiy-iqtisodiy jihatdan tadqiq etish uning resurs tarzidagi mazmun-mohiyatini ham sifat, ham miqdor jihatdan ochib beradi. Mehnat potensialini ijtimoiy-iqtisodiy kategoriya sifatida shakllanishi, uning tadqiq etilishi va o‘rganilishi bir necha bosqichlarni bosib o‘tdi. Ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlarning rivojlanib borishi natijasida “ishchi kuchi”, “mehnat resurslari”, “mehnat potensiali” kabi iqtisodiy tushuncha va kategoriyalarning ham ma’no-mazmuni birmuncha o‘zgarib bormoqda. Bulardan nafaqat ilmiy-iqtisodiy adabiyotlar, balki kundalik amaliyotimizda ham keng foydalanila boshladi.

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

keltirdi.

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

Mamlakat mehnat potensiali miqdoriy jihatdan shakllanishining asosi aholi harakatlari hisoblanadi. Shu sababli uning shakllanish omillari va sharoitlarini o‘rganishda, avvalambor, aholining takror ishlab chiqaruvchi jarayon bo‘lgan mavjud demografik vaziyat tahlil qilinadi. Chunki aynan demografik holatlar mehnat potensialining miqdoran shakllanib borishini ta’minlaydi. Bu jarayon esa ularga ta’sir qiluvchi omillar va bosqichlar ketma-ketligining ko‘rinishi 6.4-chizmada ifodalangan.



6.4-chizma. Mehnat potensialining shakllanish jarayonlari

Chizmada aks etganidek mehnat potensialining shakllanish jarayoni ketma-ketlikda ro‘y berib, zanjir ko‘rinishini olgan. Chunki bunda ishtirok etayotgan omillar o‘zaro bog‘liq bo‘lib, birining natijasida ikkinchisi vujudga keladi hamda muayyan ta’sirga ega bo‘ladi.

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

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

Tayanch so‘zlar: mehnat potensiali, miqdor ko‘rsatkichlari, sifat ko‘rsatkichlari, mehnat zaxirasi, demografik jarayonlar, migrasiya jarayonlari, aholi sonining ko‘payishi, o‘lim darajasi, iqtisodiy taraqqiyot.

Nazorat uchun savollar

1. Mehnat potensiali deganda nimani tushunasiz?
2. Mehnat potensiali va uning ijtimoiy-iqtisodiy mazmuni?
3. Mehnat potensiali miqdor ko‘rsatkichlari haqida ma’lumot bering.
4. Mehnat potensiali sifat ko‘rsatkichlari haqida ma’lumot bering.
5. Jamiyatning, tashkilotning, shaxsning mehnat potensiali?
6. Mehnat potensiali tegishlilik darajasiga ko‘ra qanday tasniflanadi?
7. Rossiyalik iqtisodchi olim N.A.Volginning mehnat potensialiga oid qarashlari?
8. O‘zbekistonlik bir guruh iqtisodchi olimlarning mehnat potensialiga.

VII BOB. INSON KAPITALI VA INSON TARAQQIYOTI

7.1. Inson kapitaliga qilinadigan investitsiyalar haqida umumiy tushunchalar

Shiddat bilan rivojlanayotgan va globallashuv jarayonlari nihoyatda chuqurlashib borayotgan bugungi dunyoda insonni, uning ongu sho‘rini taraqqiy ettirishga bo‘lgan e’tibor kundan kunga oshib bormoqda. Boisi, qayerda inson kapitali, uning ravnaqiga ko‘p e’tibor berilayotgan, shart-sharoit yaratilayotgan bo‘lsa, bugun o‘sha mamlakatning taraqqiyotini ko‘rishimiz mumkin. Jumladan, Singapur, AQSh, Xitoy, Janubiy Korea, Yaponiya, Finlandiya, Shvetsiya buning yorqin misolidir.

Inson kapitali bu - daromad keltiradigan inson qobiliyatidir. Inson kapitalining tayanch asosini inson kapitali tashkil etadi. U ishchining maxsus ta’lim, kasb-hunarga tayyorlash va ishlab chiqarish tajribasi asosida to‘plangan bilimlari, ularni amalga oshirishi va mahoratini ifodalaydi. Inson kapitali tushunchasining vujudga kelishining ilk davrlarida mazkur tushuncha mehnatga layoqat va ko‘nikma bilan chegaralanib qolgan. Uzoq vaqtlar davomida inson kapitali ijtimoiy omil sifatida qaralgan, iqtisodiy nuqtai nazardan esa ta’lim-tarbiyaga investitsiya moddiy ahamiyat kasb etmaganligi sababli xarajat deb, hisoblangan. XX asrning ikkinchi yarmiga kelibgina inson kapitali va ta’limga bo‘lgan munosabat o‘zgarib bordi. Inson kapitali har bir kishining zahiradagi bilim va malakalaridir. Ta’lim, professional tajriba to‘plash, sog‘liqni muhofaza qilish, axborotlarni to‘plash inson kapitalining manbaidir.

Jahon banki tomonidan doimiy ravishda dunyo mamlakatlarida inson kapitali, holati “Inson kapitali” indeksi shaklida tahlil etilib, natijalari e’lon qilinib boriladi. 2020-yil uchun “Inson kapitali” indeksi e’lon qilinib, dunyo aholisining 98 foizi istiqomat qiluvchi 174 ta mamlakat ishtirok etgan mazkur reytingga ilk marotaba O‘zbekistondagi sog‘liqni saqlash va ta’lim sohasiga oid ma’lumotlar ham kiritildi. Ushbu ma’lumotlar 2020-yil mart oyigacha bo‘lgan davrni qamrab oladi va COVID-19 pandemiyasigacha bolalar salomatligi va ta’limining asosiy ko‘rsatkichi bo‘lib xizmat qiladi. Inson kapitaliga investitsiya (inson hayoti davomida to‘plangan bilim, ko‘nikma va salomatlik) bolaning salohiyatini namoyon etish va har bir mamlakatda iqtisodiy o‘sishni jadallashtirishda asosiy rol o‘ynaydi.

2020-yilga qadar O‘zbekiston Respublikasining ma’lumotlari “Inson kapitali” indeksi reytingida e’lon qilinmagan. Jahon banki tomonidan 2020-yilda e’lon qilingan “Inson kapitali” indeksida O‘zbekiston ham ilk marotaba ishtirok etdi. “Inson kapitali” indeksida O‘zbekistonda tug‘ilgan bolaning balog‘at yoshiga yetganidagi mehnat unumdorligi, belgilangan ta’lim dasturlarini to‘liq o‘zlashtirgan va to‘la sog‘lom bo‘lgan sharoitda mehnat unumdorligi 62 foizni tashkil qildi. Ushbu ko‘rsatkich Yevropa va Markaziy Osiyo mintaqasidagi o‘rtacha ko‘rsatkichdan pastroq, ammo daromad darajasi o‘rtachadan past bo‘lgan mamlakatlarning o‘rtacha ko‘rsatkichidan ancha yuqori. Ya’ni, O‘zbekiston MDH mamlakatlari ichida Belarus Respublikasi (70 foiz), Rossiya (68 foiz) va Qozog‘iston (63 foiz) dan keyingi o‘ringa joylashgan.

Jahon banki tomonidan 2020-yilda e’lon qilingan “Inson kapitali” indeksi natijalariga ko‘ra:

5 yoshgacha yashab qolish darajasi. O‘zbekistonda tug‘ilgan 100 boladan 98 nafari 5 yoshgacha yashab qoladi;

Kutilayotgan ta’lim olish muddati. Prognozga ko‘ra, O‘zbekistonda 4 yoshdan boshlab maktabgacha ta’lim olayotgan bola uchun, 18 yoshga kelib, ta’lim olish muddati 12 yilni tashkil etadi;

Umumlashtirilgan test natijalari. O‘zbekistondagi talabalarning ta’lim natijalari 474 ballni tashkil etgan, bu yerda eng yuqori ta’lim natijalari 625 ball, eng past darajadagi ta’lim natijalari esa 300 ballga to‘g‘ri keladi;

Ta’lim sifatiga qarab ta’lim olish davomiyligi. O‘quvchilar tomonidan haqiqatan ham olingan bilimlarning miqdorini hisobga olgan holda, maktabda kutilayotgan ta’lim davomiyligi atigi 9,1 yilni tashkil etadi;

Katta yoshdagi aholining yashash salohiyati. O‘zbekistonda ushbu 15 yoshdagilarning 87 foizi 60 yoshgacha yashaydi. Ushbu statistik birlik bilvosita indikator bo‘lib, bugungi kunda tug‘ilgan bola voyaga yetganida hozirgi sharoitda sog‘liq bilan yuzaga kelishi mumkin bir qator xavflarni inobatga oladi;

Sog‘lom o‘sish (nuqsonsiz rivojlananayotgan bolalar ulushi). 100 boladan 89 nafari rivojlanishdan orqada qolmaydi. 100 boladan 11 nafarida rivojlanishda kechikish va umr davomida kognitiv va jismoniy cheklanishlar xavfi mavjud.

Inson kapitalining asosiy ko‘rsatkichlaridan biri ta’lim sohasi bo‘lganligi bois, jumladan, oliy ta’lim sohasini rivojlantirish

bo‘yicha mamlakatimizda keyingi yillarda ta’lim sifatini baholashni xalqaro standartlarga moslashtirish, zamonaviy bilim va yuksak ma’naviy-axloqiy fazilatlarga ega, mustaqil fikrlaydigan yuqori malakali kadrlar tayyorlash jarayonini sifat jihatidan yangi bosqichga ko‘tarish, innovatsion ilm-fan yutuqlarini amaliyotga tatbiq etishning samarali mexanizmlarini yaratish orqali ta’lim muassasalarining ilmiy salohiyatini oshirish borasida keng qamrovli ishlar amalga oshirilmoqda. Jumladan, yangi tahrirdagi O‘zbekiston Respublikasining “Ta’lim to‘g‘risida”gi Qonunining qabul qilinishi, O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2019-yil 8-oktyabrdagi “O‘zbekiston Respublikasi oliy ta’lim tizimini 2030-yilgacha rivojlantirish konseptsiyasini tasdiqlash to‘g‘risida”gi PF-5847-son Farmonining tasdiqlanishi buning yaqqol isbotidir.

Yurtimizda so‘nggi to‘rt yil mobaynida oliy ta’lim muassasalarining soni 50 taga ortib, hozirgi vaqtda mamlakatimizda 135 ta oliy ta’lim muassasalari faoliyat yuritmoqda. Davlat-xususiy sheriklik tizimi asosida nodavlat oliy ta’lim muassasalari faoliyati-yildan-yilga kengayib, yurtimizda 25 ta nufuzli xorij oliy ta’lim muassasalarining filiallari va 10 ta nodavlat oliy ta’lim muassasalari tashkil etildi. 2016-2020-yillarda oliy ta’lim muassasalarida sirtqi ta’lim bo‘yicha 71 ta, kechki ta’lim bo‘yicha 18 ta, bakalavriat ta’lim yo‘nalishlari bo‘yicha 134 ta, magistratura mutaxassisliklari bo‘yicha 147 ta yangi ta’lim shakllari, yo‘nalishlar va mutaxassisliklar joriy etildi. Sirtqi va kechki ta’lim shakllari qayta tiklanishi natijasida yoshlarni oliy ta’limga qamrov darajasi 9 foizdan 25 foizga yetishga erishildi Yoshlarni oliy ta’lim bilan qamrab olish (bakalavriat) olish 2019-yilda 20 foiz bo‘lgan bo‘lsa, 2020-yilda 25 foizdan oshdi.

Har bir inson o‘z qobiliyatidan unumli foydlanish orqali ma’naviy, iqtisodiy komillikka erishish mumkin. Mamlakat miqyosida ularning ulushni ko‘p bo‘lsa, o‘sha jamiyat har tomonlama yuksaklikka erishadi. Ana shu sababli, yurtimizda inson kapitali rivojlantirish bo‘yicha oldimizda qilinishi kerak bo‘lgan ko‘plab vazifalar turibdi. Yuqoridagi fikr-mulohazalardan kelib chiqqan holda inson kapitalini yanada rivojlantirish yuzasidan quyidagi takliflarni bayon qilamiz:

- O‘zbekistonda inson kapitalini rivojlantirish bo‘yicha strategik dasturini ishlab chiqish;

- iqtisodiyotda inson kapitalining sifati va soni innovatsion rivojlanishning omili hisoblanishi bois, hududlar va tuman (shahar)lar,

korxona va tashkilotlar darajasida inson kapitalining rivojlanish holati, rivojlarnish istiqbollarini chuqur ilmiy asosda tadqiq etish hamda inson kapitalini rivojlantirish yuzasidan “Yo‘l xarita” larini ishlab chiqish;

- ta’lim sohasida – kasbiy standartlarni takomillashtirish, mehnat bozorida raqobatbardoshlikni ta’minlash bo‘yicha ta’lim tizimidagi malaka modellarini iqtisodiyotning malaka talablariga muvofiqlashtirish;

- inson kapitalini boyitish maqsadida ilm-fan, ta’lim va biznes integrasiyasini kuchaytirish;

- sog‘liqni saqlash tizimida – aholining kasallikka chalinishining tibbiy va ijtimoiy oldini olishga, kasallarni reabilitatsiya qilishga qaratilgan faol siyosatni olib borish;

- salomatlikni asrash bilan bog‘liq investitsiyalar mehnatga layoqatsizlikning yo‘qotilishini imkon qadar kamaytirish, insonning faol hayoti (inson kapitali faoliyat ko‘rsatadigan vaqt) davrini uzaytirishga yo‘naltirish;

- har bir insonning o‘z salomatligiga faolroq va ongliroq munosabatini shakllantirish, sog‘lom turmush tarzini keng targ‘ib qilish.

7.2. Inson kapitali nazariyasining shakllanishi va rivojlanishi

Xalqaro tashkilotlar va hamjamiyat inson kapitalini rivojlantirish masalalariga ustuvor ahamiyat qaratmoqda. Xususan, Jahon banki O‘zbekistonda inson kapitalini rivojlantirish maqsadida umumiy qiymati 3,4 mlrd. AQSh dollariga yaqin bo‘lgan 19 ta loyihani amalga oshirish to‘g‘risida qaror qabul qildi. 2018-yil 21-sentyabrda O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining “2019–2021-yillarda O‘zbekiston Respublikasini innovatsion rivojlantirish strategiyasini tasdiqlash to‘g‘risida” gi PF-5544-sonli Farmonida “Mamlakatning xalqaro maydondagi raqobatbardoshligi darajasini va innovatsion jihatdan taraqqiy etganini belgilovchi asosiy omil sifatida inson kapitalini rivojlantirish – strategiyaning bosh maqsadidir” [1] deb belgilandi. Shu bilan birga, 2019-yil 28 may kuni ilm-fan va oliy ta’lim sohasini rivojlantirish bo‘yicha belgilangan vazifalar ijrosiga bag‘ishlangan yig‘ilishda O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti Shavkat Mirziyoyev mazkur sohaga oid davlat dasturlarini shakllantirish va markazlashgan tartibda moliyalashtirish orqali ilm-fanni tubdan rivojlantirish, yuksak natijadorlikka yo‘naltirilgan ixtisosliklar bo‘yicha milliy laboratoriyalar tizimini yaratish, ilmiy

ishlanmalarni tijoratlashtirish, xalqaro reytinglarda mamlakatimiz fani nufuzini ko‘tarish bo‘yicha fikr yuritib:

-“Bu ishlardan asosiy maqsad mamlakatimizda inson kapitalini rivojlantirish, xom ashyo va uni qayta ishlash bilan uzoqqa borib bo‘lmaydi, qolaversa, ishlab chiqarishda qo‘shimcha qiymat olish uchun ham innovatsiyalar kerak. Shu bois ilm-fan taraqqiyotimizning muhim yo‘nalishi, tayanchi bo‘ladi”, - [2] deb ta’kidlab o‘tdi. Ko‘pgina iqtisodchi olimlarning fikriga ko‘ra, "inson kapitali" atamasi yangi atama bo‘lib, amerikalik agrar iqtisodchi Teodor Shulsning «Investment in Human Capital» asari chop etilishi bilan iqtisodiyot fanlariga kirib keldi [3].

O‘zbek tilining izohli lug‘atida inson - odamzod, bashar, kapital – nemischa “capital”, lotincha “capitalis” so‘zlaridan kelib chiqqan bo‘lib, “o‘zini o‘zi ko‘paytirish uchun foydalaniladigan, o‘z egasiga foyda, daromad keltiradigan boylik” mablag‘, bisot, vositalar majmui degan ma’noni anglatadi [4]. Dastlab bu iboradan 1958-yilda amerikalik iqtisodchi Djeykob Minser "Inson kapitali va shaxsiy daromad taqsimotiga investisiyalar" [5] asarida foydalangan.

1961-yilda Teodor Shuls bu iborani iqtisodiyot faniga iqtisodiy kategoriya sifatida kiritdi hamda inson kapitalining turli jihatlarini o‘rgangan bir qator tadqiqotchilardan Irving Fisher va uning The Nature of Capital and Income (1906) asarini, Adam Smitning “mamlakat aholisining qobiliyatini shakllanishini tug‘ma va orttirilgan jihatlari” to‘g‘risidagi g‘oyalarini va boshqa tadqiqotchilarning ilmiy asarlarini o‘rgandi. 1964 yilga kelib, T.Shulsning izdoshi Geri Bekker esa – ushbu tushunchalarni rivojlantirib, insoniy xatti-harakatlarga iqtisodiy yondashishni shakllantirish g‘oyasini ishlab chiqdi va inson kapitaliga investitsiyalarning samaradorligini asoslab berdi hamda “inson kapitali (angl. human capital) — bu inson va butun jamiyatning turli-tuman ehtiyojlarini qondirish maqsadida foydalaniladigan bilim, ko‘nikma va malaka majmuidir” [6] deb tarifladi. XVII asrning klassik burjua siyosiy iqtisodining asoschisi V.Petti: “Mehnat – boylikning otasi, yer esa uning onasidir” deb ta’kidlaydi va u “ish haqini yer va mehnat bilan yaratilgan qiymat sifatida, katta yoshdagilarning o‘rtacha kunlik iste’moli uchun zarur bo‘lgan, ya’ni fiziologik yashash minimumi sifatida baholaydi”. Uning fikri merkantelistlar tomonidan qo‘llab-quvvatlandi va u birinchilardan bo‘lib “odamlarni ishlab chiqarish kuchlari” sifatida pul qiymati bilan baholanishiga harakat qildi. U,

“ko‘pchilik kishilarning asosiy boyligi, yer kabi, ular keltirgan yillik yigirma karralik daromadiga tengdir”, deb ta’kidladi. V.Petti, “Dono so‘z” nomli asarida “Agar mamlakatning mol-mulki yoki boyligidan yillik daromad 15 million, xarajatlar esa 40 million bo‘lsa, qolgan 25 millionini mehnat yaratadi”, [7] deb yozadi.

Dastlab, inson kapitaliga insonni ish qobiliyatini oshiradigan, ya’ni ta’lim va kasbiy ko‘nikmalarni oshiradigan investitsiyalar majmuasi sifatida qaralgan. Iqtisodiy adabiyotlarda ishchi kuchi, mehnat resurslari, mehnat salohiyati, inson omili va inson kapitali kategoriyalari qo‘llaniladi. Insonga dastlab biron bir qarshilikni yengish uchun foydalaniladigan kuch, yani ishchi kuchi sifatida qaralgan bo‘lsa, fan-texnika va ishlab chiqarishning takomillashib borishi, inson mehnatining miqdoriy jihatlariga emas, balki sifat jihatlariga e’tibor qaratish zaruriyatini keltirib chiqardi. Rossiyalik iqtisodchi olim V.B.Bajenova inson kapitalini “mehnat bozorida talab qilinadigan, mehnat jarayonida namoyon bo‘ladigan o‘zida malakaviy tavsiflar; ular, ta’lim darajasi, intellektual salohiyat, bilim, malaka, ishlab chiqarish tajribasi, shuningdek, shaxsiy tavsiflari: fiziologik va ijtimoiy-psixologik xususiyatlari (sog‘liqni saqlash, aqliy qobiliyat, iqtidor, tashabbus) bo‘lib, bular ta’limning formal va noformal shakllariga, sog‘liqni saqlashga, xususiy, xuddi shuningdek, ijtimoiy investisiyalar kiritish orqali shakllanadi, va shaxsning qobiliyatlari jamg‘arilishi ta’minlanadi hamda uning mehnat va mehnatdan keyingi faoliyati davomida egasiga daromad keltirish imkoniga ega” deb hisoblaydi.

O‘zbekistonlik olimlar B.Sh.Usmonov, M.Q.Qodirov, J.D.Eltazarov “Inson kapitali - ijtimoiy-iqtisodiy, siyosiy-falsafiy tushuncha (atama) bo‘lib, bu shaxsning: - fundamental va amaliy bilimi, tajribasi, ko‘nikmalari, tabiat va jamiyatdagi voqea, hodisa va jarayonlarga ilmiy-mantiqiy yondashish, ularning innovatsion yechimlarini topishdagi professionallik darajasi; - intellektual mulki, moddiy va ma’naviy boyliklar ishlab chiqarish imkoniyatlari, inson va jamiyat taraqqiyotini kafolatlovchi kuch va vositalar majmuining mavjudligi; - aqliy mehnati va yuksak innovatsion tafakkuri, uning turmush darajasi va kasbiy karyerasining oshishi, jamiyatdagi mavqeyi va o‘rnini belgilovchi omil” deb hisoblaydi.

Olib borilgan tadqiqotlardan kelib chiqib, inson kapitali nazariyasi ustida ilmiy tadqiqot olib borayotgan olimlarni uch yo‘nalishga bo‘lish mumkin; birinchi yo‘nalish tarafdorlari inson kapitali deganda shaxsning

bilim, ko‘nikma va malakasi deb e’tirof etuvchilar; ikkinchi yo‘nalish tarafdorlari birinchi yo‘nalish fikrlarini tan olgan holda yana qo‘shimcha qilib insonning qobiliyati, sog‘ligi, motivasiyasi, harakatchanligi va boshqa ijtimoiy psixologik xususiyatlarini ham qo‘shib hisoblaydiganlar; uchinchi yo‘nalish tarafdorlari esa inson kapitalini investitsiya obyekti deb fikrlaydiganlar.

Nazariy materiallarni umumlashtirish inson kapitali tushunchasi zamirida individning tabiiy, iqlimiy, biologik, agrokimyoviy, ijtimoiy, iqtisodiy, texnologik va innovatsion salohiyati bilan o‘zaro aloqadorlikda shakllanadigan, qishloq xo‘jalik ishlab chiqarishida xo‘jalik faoliyati jarayonida foydalanadigan, korxona, tarmoq va jamiyat manfaatlari uchun sinergetik samara beradigan, uning egalarining daromadini ta’minlaydigan bir qator bilim, ko‘nikma, mahorat, ijod qobiliyatlari, madaniyat, an’analar, tajriba, shuningdek, aloqa va psixofizik potensiallari jamlanmasini tushunish imkonini beradi. Shunday qilib, inson kapitali -bu: - ko‘nikma va qobiliyatlarning to‘plangan zaxirasi; - jamoatchilik sohasida inson tomonidan ishlatilishi mumkin bo‘lgan bilim va ko‘nikmalar; - samarali faoliyat yuritish uchun yuqorida sanab o‘tilgan zaxiralarning maqsadga muvofiq qo‘llanilishi; - daromadlarning o‘sishi sog‘liqni saqlash, ta’lim va boshqalarga ta’sir qiluvchi investitsiyalar yordamida rag‘batlantirilishi.

Xulosa qilib aytganda, inson kapitalining xususiyatlari quyidagilar hisoblanadi: - inson kapitali – bu jamiyatning asosiy boyligidir; - inson kapitali shaxsning o‘zidan ham katta xarajatlarni talab qiladi; - ko‘nikma va qobiliyatlar majmui, ya’ni to‘planishi mumkin bo‘lgan muayyan aktsiyalar; - inson kapitali ba’zan jismonan eskiradi; - inson kapitalining tashuvchidan ajralmasligi. Umuman olganda, inson kapitalining iqtisodiy mohiyati u iqtisodiy resurslardan foydalanish natijasida shakllanadi, iqtisodiy resurs sifatida faoliyat ko‘rsatadi va uning egasining iqtisodiy maqsadlariga erishishiga xizmat qiladi. Inson kapitali –bu shaxsning nomoddiy boyligi bo‘lib, qonunda ta’qiqlanmagan faoliyat bilan shug‘ullanishida foydalanishi mumkin bo‘lgan, o‘ziga (egasiga) daromad (foyda) keltiruvchi, genetik va o‘zlashtirilgan, ijobiy sifat va miqdor xususiyatlariga ega bo‘lgan barcha komponentlar majmuasidir.

Inson kapitali bu keng ma’noda - iqtisodiy rivojlanishning samarali omili, oila va jamiyatning, shu jumladan, mehnat resurslarining bilimdon qismi sifatida, inson kapitalining samarali va oqilona faoliyat yuritishini

ta’minlovchi, rivojlanishning samarali omili sifatida bilim, intellektual va mehnat boshqaruvi vositalari, yashash muhiti va mehnat faoliyati vositalari, jadal ishlab chiqarish omilidir. Iqtisodiy adabiyotlarda inson kapitalini o‘rganishda: shaxsiy (individual), korxona va milliy inson kapitali turlari tasniflanadi. Bugungi innovatsion taraqqiyot davrida ayrim olingan hududlar o‘rtasida tashkiliy-texnikaviy va ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanish darajalari bir biridan farqlanadi. Bu o‘z navbatida hudud inson kapitalining shakllanishi va rivojlanishiga ijobiy yoki salbiy darajada tasir ko‘rsatadi. Shundan kelib chiqib, inson kapitalini tasniflashda yuqoridagilar bilan bir qatorda hudud inson kapitalini tasniflash maqsadga muvofiqdir. Yuqorida aytilganlardan kelib chiqib, inson kapitali tushunchasi inson omili va inson resurslari konsepsiyalarining tabiiy rivojlanishi va umumlashtirishidir, lekin inson kapitali yanada kengroq iqtisodiy kategoriya hamdir. "Inson kapitali" tushunchasi mohiyatining o‘ziga xos qimmati bo‘lib, rivojlanish tizimini o‘zida namoyon etgan, takomillashgan, ijodiy yo‘naltirilgan va insoniy xususiyatlarga ega bo‘lgan tarkib, undan foydalanilganda hayot darajasini rivojlantirish uchun talab etgan takror ishlab chiqarishni ta’minlashi tushuniladi. Umuman olganda, "inson kapitali" atamasidan foydalanish "haqiqiy kapitalni" himoya qilishga qaratilgan harakatlar sifatida qaralmasligi kerak, balki ish beruvchilar va ishchilar o‘rtasida yanada progressiv munosabatlarni shakllantirish sifatida etirof etish maqsadga muvofiqdir. Albatta, xodim o‘zining inson kapitalini ijaraga berish holati, uning o‘z ishchi kuchini sotadigan vaziyatga qaraganda ancha progressiv hisoblanadi. Ish beruvchiga esa inson kapitali ishchi bilan birgalikda harakat qilishini eslatish o‘rinlidir. Inson kapitalini baholashda inson kapitalidan foydalanish samaradorligi va uni investitsiyalash asosan tizimli munosabatni belgilaydigan subyektiv va obyektiv, iqtisodiy, ijtimoiy omillarga, inson kapitalining ijtimoiy ishlab chiqarish ehtiyojlariga mos kelishiga bog‘liq. Shu bilan birga, inson kapitalini amalga oshirishning o‘ziga xos shart-sharoitlarini, insonning ishlab chiqarish qobiliyatlari zaxirasini va uning umumiy texnologik rivojlanish madaniyatini, texnologiya va qishloq xo‘jaligi ishlab chiqarishini tashkil etish darajasiga tizimli muvofiqligini hisobga olish kerak. Jahon banki ekspertlari xarajatlar usuli asosida milliy inson kapitalini baholab chiqdi (1-jadval).

Inson kapitali shakllanishiga ta’sir ko‘rsatuvchi davlat, oilalar, tadbirkorlar va turli fondlar tomonidan sarflangan xarajatlar tahlil qilindi.

Mutaxassislar har yili sarflangan xarajatlarni inobatga olgan holda, jamiyatda inson kapitalining qayta shakllanishi tendensiyalarini aniqlab chiqdi. Jahon inson kapitalining baholanishini o‘rganib chiqqanimizda, ayni paytda, jami inson kapitali 365 trillion dollar deb baholangan bo‘lsa, uning 59 foizi rivojlangan yettilik davlatlari hisssasiga to‘g‘ri kelmoqda. Shuningdek, ularning tarkibida AQShda inson kapitali 95 trillion dollarga baholanmoqda. Bu jahon jami inson kapitali qiymatining 26,0 foizini tashkil etadi.

7.1-jadval

Umumjahon inson kapitali va unda dunyo davlatlarining ulushi[24]

T/r	Davlatlar	Ulchov birligi	Qiymati	Umumiy boylikka nisbatan, %	Umumjahon inson kapitali qiymatiga nisbatan %da
1.	Umumjahon inson kapitali	trln. dol	365	66,0	100,0
2.	“Yettilik” davlatlari va YeIZ	trln. dol	215,3	60,0	59,0
3.	Sh.j.dan AQSh	trln. dol	95	77,0	26,0
5.	Xitoy	trln. dol	25	77,0	7,0
6.	Braziliya	trln. dol	9	74,0	2,0
7.	Hindiston	trln. dol	7	58,0	2,0
8.	Rossiya	trln. dol	30	50,0	8,0
9.	Boshqa davlatlar	trln. dol	78,7	42,0	22,0

Boshqa davlatlar ham o‘z taraqqiyotidan kelib chiqib, inson kapitalining rivojlanishini taminlagan. 7.1-jadval ma’lumotlariga e’tibor qaratadigan bo‘lsak, inson kapitalining rivojlanishi, davlatlarning ijtimoiy iqtisodiy taraqqiyot darajasi bilan bevosita bog‘liq ekanligini qayd etish mumkin. Mintaqalarda inson kapitalining rivojlanish indeksi ko‘rsatkichlari. Inson kapitalining rivojlanish indeksini mintaqalar kesimida tahlil qilganimizda, bugungi kunda

Shuningdek, keyingi ketma-ketlik mos ravishda Amerika, Sharqiy Osiyo va Tinch Okeani, Arab mamlakatlari, Janubiy Osiyo va Afrika mamlakatlari hissasiga to‘g‘ri kelmoqda. E’tiborli jihati, inson kapitalini

[24] Жаҳон банкининг инсон тараққиёти тўғрисидаги ҳисоботи маьлумотлари асосида муаллиф томонидан ишлаб чиқилди.

rivojlanish indeksida Afrika mintaqasi davlatlari eng oxirgi o‘rinni egallashgan, ushbu mintaqaning iqtisodiy va ijtimoiy rivojlanish ko‘rsatkichlari dunyo davlatlari ichida eng oxirgi o‘rinlarda bo‘lganligi sababli, inson kapitalining rivojlanish sur’atlari ham qiyin kechmoqda. Yuqoridagi nazariy-ilmiy va amaliy tahlillardan xulosa qilib shuni qayd etish mumkinki, har bir mamlakat o‘zining iqtisodiy maqomidan qat’iy nazar, ma’lum bir darajada o‘zlari egalik qilayotgan milliy inson kapitali taraqqiyoti darajasini takomillashtirishga katta e’tibor qaratadilar, o‘z ijtimoiy - iqtisodiy siyosatidan kelib chiqqan holda inson taraqqiyoti indeksi komponentlari darajasini rivojlantirish uchun tegishli sohalarga investisiyalar kiritib boradilar. Asosiy masala inson kapitalini rivojlantirish orqali barqaror iqtisodiy o‘sishni ta’minlash va xalqqa munosib turmush tarzini yaratib berishdan iborat. Bu maqsadlarga erishish uchun, global va mahalliy vazifalardan kelib chiqqan holda quyidagilarni amalga oshirish maqsadga muvofiqdir:

- barqaror iqtisodiy o‘zgarishlarni ta’minlash va davlatning kelajagi uchun hal qiluvchi ahamiyatga ega bo‘lgan inson kapitalini rivojlantirishga davlat investitsiyalarini oshirish, xarajatlar barqarorligini ta’minlash uchun alohida fondlar tashkil etish;
- inson kapitaliga yo’naltirilayotgan investisiyalarning bevosita va bilvosita usullaridan samarali foydalanish;
- inson kapitalini rivojlantirishga qaratilgan dasturlar ishlab chiqish va inson kapitalini rivojlantirishga xizmat qiluvchi mexanizmlar faoliyatini yanada takomillashtirish;
- ta’lim hamda sog‘liqni saqlash sohalari islohotlarini yanada chuqurlashtirish va uzviyligini ta’minlash;
- ta’lim sohasi barcha bosqichidagi pedagog kadrlarning tayyorgarligi va sifatini oshirish hisobiga ta’lim berish va o‘qitish shart-sharoitlarini yaxshilash;
- o‘qitish natijalarini baholashning mavjud standartlari va tizimlarini takomillashtirish;
- bitiruvchilarning ijtimoiy-emotsional rivojlanishiga ko‘maklashish maqsadida o‘quv dasturlarini va o‘qitish usullarini moslashtirish;
- nogironligi bo‘lgan kishilarga ta’lim sohasidan foydalanish imkonini ta’minlash yo‘li bilan inklyuziv ta’lim olishga ko‘maklashish;

•bitiruvchilarning bilim, ko‘nikma va malakalarini davlatning mehnat bozori va iqtisodiyotning ehtiyojlariga javob beradigan darajada rivojlantirish;

•korxona, tashkilot va muassasalarda madaniy maishiy tadbirlar tashkil etish orqali, kishilarda ma’naviy-ma’rifiy dunyoqarashi va madaniyatini oshirib borish va h.k.

7.3. “Inson kapitali” va “inson taraqqiyoti”ga nazariy qarashlar. Inson kapitaliga investisiyalar

Amerikalik iqtisodchi olim E.Denison XX asrda AQSh iqtisodiyotini tahlil qilar ekan, amalda milliy yalpi ichki mahsulot hajmi ortishining ko‘pi bilan faqat yarmini texnikaning yangilanishi hamda mehnat va ishlab chiqarish uskunalaridan 29 foydalanish ko‘lamlarining kengayishi tashkil qilganini asoslab berdi. Iqtisodiy o‘sishning ikkinchi yarmi nima hisobiga ta’minlanganligi tadqiqotchilar oldiga jiddiy muammolar qo‘ydi. Ushbu masalani birinchilardan bo‘lib mazkur sohadagi izlanishlari uchun iqtisodiyot bo‘yicha 1979-yilgi Nobel mukofoti laureati bo‘lgan T.Shuls yechishga muvaffaq bo‘ldi. U AQShda iqtisodiy o‘sishda ish kuchining ma’lumoti hal qiluvchi ahamiyat kasb etganligini asosladi. Olim ishlab chiqarishni takomillashtirish va samaradorligini oshirishga kiritilgan investitsiyalarning natijasi –texnika taraqqiyoti bo‘lgani kabi mehnat resurslari sifatining darajasi – ta’limga qo‘shimcha mablag‘larning sarflanishi yakunidir, deb ko‘rsatdi.

T.Shuls inson kapitalini kelajakdagi daromadlarning manbai, ana shu kelajakdagi daromadlar oqimini yuzaga keltirishga qodir bo‘lgan har qanday – moddiy yoki insoniy aktivlar, deb hisoblardi. Uning fikricha, inson kapitali jismoniy kapital kabi amal etsa ham ba’zi tub farqlarga egadir. Ularning eng asosiysi – inson kapitalining o‘z eltuvchi shaxsidan ajralmasligidir. Shu sababli bozorda faqat inson kapitalining “ijara”si uchun narx (ish haqi stavkasi sifatida) o‘rnatiladi, lekin uning aktivining narxi mavjud bo‘lmaydi. Bu inson kapitalini tahlil qilishni murakkablashtiradi. Ikkinchidan, inson kapitali ham bozor, ham bozorga taalluqli bo‘lmagan sohada faoliyat samaradorligini oshirishga qodirdir va undan olinadigan daromad ham pul, ham pul bo‘lmagan shakllarni olishi mumkin.

Iqtisodiyot faniga qo‘shgan salmoqli hissasi uchun Nobel mukofotiga

sazovor bo‘lgan yana bir amerikalik iqtisodchi olim – G.Bekkerning eng muhim asari 1964-yilda nashr etilgan “Inson kapitali: asosan ta’lim sohasida nazariy va empirik tahlil” deb nomlanadi. U inson kapitalida ta’lim kapitalini (umumiy va 5 Shultz T.Human Capital in the International Encyclopedia of the Social Sciences. - N.Y., 1968, vol. 6.30 maxsus bilimlarni), salomatlik kapitalini va kasbiy tayyorgarlik kapitalini (malaka, tajriba, ishlab chiqarish tajribasi), migrasiya kapitalini, shuningdek iqtisodiy ahamiyatga ega bo‘lgan axborotga egalikni va iqtisodiy faoliyatga motivasiyani ajratib ko‘rsatgan. Uning hisoblashicha, ta’limga mablag‘ sarflashda talabalar va ularning ota–onalari bu xarajatlardan olinishi kutilayotgan daromadni ana shunga muqobil investitsiyalar (bankka qo‘yilgan omonatlar foizlari, qimmatli qog‘ozlardan olinadigan dividendlar va hokazolar) bilan taqqoslab ko‘rishadi.

7.2-jadval

Dunyo mamlakatlarida inson kapitalining salmog‘i

Mamlakatlar	**Inson kapitaliningmiqdori *(trln. AQSh dollari)***	**Milliy boylik umumiy miqdoridagi salmog‘i, %**
AQSh	**95**	**77**
Xitoy	**25**	**77**
Braziliya	**9**	**74**
Hindiston	**7**	**58**

G.Bekkerning hisoblab chiqishicha, ta’limga investitsiyalar yiliga taxminan 12,0 – 14,0 % miqdorida foyda keltiradi. U “maxsus inson kapitali” tushunchasini ham muomalaga kiritgan. Bu kategoriya “umumiy inson kapitalidan” farqli ravishda maxsus tayyorgalik natijasida egallangan hamda faqat o‘zining korxonasi uchun ishlab chiqarishda manfaat keltiradigan bilimlar va ko‘nikmalar jamlanmasidir[25].

Iqtisodiy nazariyada inson kapitali investitsiyalar natijasida shakllantirilgan va inson tomonidan jamlangan sog‘lik, bilimlar, ko‘nikmalar, qobiliyat, motivatsiyaning muayyan zahirasi ekanligi ham qayd qilingan. Bu zahira ijtimoiy ishlab chiqarishning u yoki bu sohasida

[25] Becker Gary S. Human Capital. — N.Y.: Columbia University Press, 1964. 31.

maqsadga muvofiq foydalanilar ekan, mehnat unumdorligini va ishlab chiqarish samaradorligini oshirishga yordam beradi, bu bilan mazkur insonning ish haqi (daromadi) ko‘payishiga ta’sir ko‘rsatadi. Qayd qilingan va boshqa ta’riflarni umumlashtirgan holda ushbu tushunchaning asosiy ma’nosini quyidagicha ifodalash mumkin: tor ma’noda: inson kapitali – bu insonning intellekti, sog‘lig‘i, bilimi, sifatli va unumli mehnati hamda uning turmush sifatidir; keng ma’noda: inson kapitali – bu iqtisodiy rivojlanishning intensiv ishlab chiqarish omili, jamiyat va oilani rivojlantirish, mehnat resurslarining bilimli qismi, intellektual va boshqaruv mehnati, yashash va ish joyi muhitidir. Inson kapitali turlarini unga xarajatlar, investitsiyalar kiritish nuqtai nazaridan ham tasniflaydilar. Shu asosda inson kapitalining quyidagi formulasi iqtisodchi olimlar tomonidan ishlab chiqilgan: Ik = Tk + Sk + Mk, bunda: Tk – ta’lim kapitali; Sk – salomatlik kapitali; Mk – madaniyat kapitali. Inson kapitali nazariyasiga muvofiq odamlar o‘zlariga investitsiya kiritib, imkoniyatlarini kengaytirishlari, davlat esa inson kapitalini boyitish uchun mablag‘ sarflab, milliy daromadni ko‘paytirishi mumkin. Bunday investitsiyalarning samaradorligi sarf qilingan mablag‘larning mehnat unumdorligi ortishi va ish haqi ko‘payishi orqali qoplanishida o‘z ifodasini topadi. Inson kapitalining shakllanishi manbalaridan (davlat, oila, xususiy shaxslar va boshqalar) qat’i nazar undan foydalanish va bevosita daromad olish insonning o‘zi tomonidan nazorat qilinadi. Inson kapitali quyidagi darajalar bilan farqlanadi:

1. Alohida shaxsning inson kapitali uning salomatligi, sog‘lig‘i, qobiliyati, bilimi va ko‘nikmalaridan iboratdir. “Insonning qiymati” uning hayoti bosqichlarida ortib boradi, bu qiymatdan unumdorlikni oshirish maqsadida foydalaniladi, ayni paytda shaxsiy kapital daromadlarini ko‘paytiradi va insonni o‘z qobiliyatini yanada oshirishga shaxsiy investitsiyalar kiritishga rag‘batlantiradi.

2. Korxonaning inson kapitalida hozirgi vaqtda savdo belgisi, personal va yangi texnologiyalar sifatidagi nomoddiy aktivlar alohida rol o‘ynaydi. Bu kapitalga, shuningdek shaxsiy inson kapitali aktivlarini (lisenziyalar, patentlar, mualliflik guvohnomalari), firmaning nomoddiy aktivlarini (tovar belgilari) tashkiliy kapital, tarkibiy, kapital, brend-kapital va ijtimoiy kapitalini kiritish mumkin.

3. Milliy inson kapitali ijtimoiy, siyosiy kapitalni, milliy intellektual

ustuvorliklarni, milliy raqobat ustunliklarini va millatning tabiiy salohiyatini qamrab oladi. Milliy inson kapitali har bir rivojlanayotgan mamlakat milliy boyligining yarmidan ko‘prog‘ini, jahonning taraqqiy etgan davlatlarida esa 70,0-80,0 % dan ortig‘ini tashkil etadi.

“Inson omili”ga oid hozirgi davr nazariyasida uning asosiy uch unsuri ajratib ko‘rsatiladi:

1) inson kapitali, unga ana shu kapitalga daromad mos tushadi;

2) tabiiy qobiliyatlar, ularga ana shu qobiliyatlarga renta mos tushadi;

3) sof mehnat. Yuqoridagilarning dastlabki ikki omili inson kapitalini, hamma unsurlari esa umume’tirof etilgan ma’nodagi mehnatni ifoda etadi.

Zamonaviy innovatsion iqtisodiyotdagi sifat o‘zgarishlari inson kapitalining ahamiyati beqiyos oshganidan dalolat beradi. Ekspertlarning ma’lumotlariga ko‘ra so‘nggi 100 yil mobaynida jahonda ishlab chiqarishda jismoniy mehnatning salmog‘i 90 % dan 10 %ga kamaygan. Yaqin yillar ichida esa ushbu ko‘rsatkich 5 % ga tushishi prognoz qilinmoqda. XX asrning 80-yillariga kelib inson faqat ijtimoiy ne’matlarni yaratuvchisi emas, balki ijtimoiy boylikning hal qiluvchi subyekti ham ekanligi to‘g‘risidagi xulosaga kelindi. Buni A.Marshall shunday ta’riflagan edi: “...inson – boylikni yaratishning asosiy vositasi va u boylikning pirovard maqsadi bo‘lib xizmat qiladi”.

1987-yilda Birlashgan Millatlar Tashkilotining Rivojlantirishni rejalash qo‘mitasi tarkibiy qayta qurishda inson chiqimlari sohasida tadqiqotlar olib borish to‘g‘risida qaror qabul qildi. Ushbu tadqiqot mualliflari – ingliz iqtisodchilari Keyt 7 Marshall A. Prinsipы politicheskoy ekonomii / Per. s angl. T. 1. - M.: Progress, 1983. – S.246. 33 Griffin va Jon Nayt hamda 1982-1988-yillarda Pokistonning moliya vaziri vazifasida ishlagan Mahbub ul-Xaq o‘z izlanishlarining natijasini “Inson salohiyatini rivojlantirish: rivojlanish strategiyasining yoddan chiqarilgan mezoni” ma’ruzasining loyihasini e’lon qildilar.

Rivojlanishning umumiy nazariyasiga ular tomonidan tub jihatdan yangicha yondashuv birinchi marta Birlashgan Millatlar Tashkilotining 1990-yilgi Inson taraqqiyoti to‘g‘risidagi global ma’ruzasida o‘z ifodasini topgan inson taraqqiyotining nazariy konseptual asosini yaratdi. Bu haqda taniqli fransuz iqtisodchisi, Nobel mukofotining laureati M.Alle “demokratik va insonparvar jamiyatda oliy maqsad va diqqat markazi davlat emas, balki insondir” 9 deb ta’kidlagan edi. Ana shu va boshqa g‘oyalar

Birlashgan Millatlar Tashkiloti Rivojlanish dasturining ekspertlar guruhlari tomonidan birlashtirilib, inson taraqqiyotiga konseptual yondashuv asosini yaratadi. Mazkur yondashuv 1990 yilgi Inson taraqqiyoti to‘g‘risidagi global ma’ruzada o‘z ifodasini topdi. BMT Rivojlanish dasturining ta’rificha: “Inson taraqqiyoti – odamlarni kengroq tanlash imkoniyati bilan ta’minlash jarayonidir. Bunday tanlov cheksiz bo‘lishi va vaqt o‘tishi bilan o‘zgarishi prinsipial ahamiyatga egadir. Biroq rivojlanishning barcha darajalarida uzoq va sog‘lom hayot kechirish, bilim egallash va munosib turmush kechirish uchun zarur bo‘lgan resurslardan foydalanish imkoniyatlari inson taraqqiyotining asosiy mohiyatidir.

Agar insonda bunday asosiy tanlov bo‘lmasa, u boshqa imkoniyatlardan ham foydalana olmaydi” 10. Mazkur konsepsiya inson taraqqiyotiga ikki tomonlama yondashuvni ko‘zda tutadi. Bu, bir tomondan, sog‘liqni mustahkamlash, 8 Griffin K., Knight J., ul Haq. "Human Development in the 1980s and Beyond. “Journal of Development Planning 19 (Special number) (1989) 9 Alle M. Ekonomika kak nauka / Per. s frans. – M.: Nauka dlya obщyestva, RGGU, 1995. – S.15. 10 PROON. Doklad o chelovecheskom razvitii za 1990 g. //http: //www.undp.org. 34 bilim egallash, kasb ko‘nikmalarini takomillashtirish orqali inson imkoniyatlarini kengaytirish bo‘lsa, ikkinchi tarafdan, odamlar tomonidan egallagan qobiliyatlarini ishlab chiqarish, madaniy, siyosiy faoliyati va dam olish maqsadlari uchun ishlatishdir.

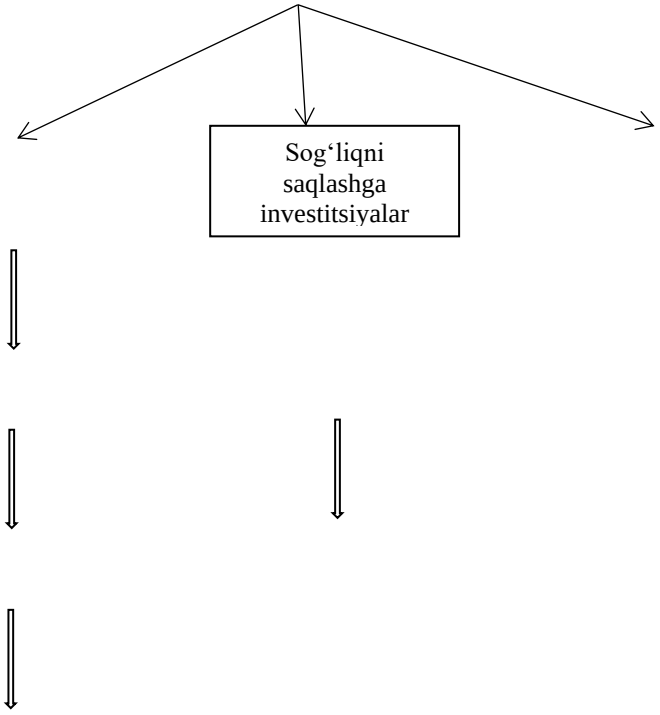
Boshqacha qilib aytganda, mazkur konseptsiya inson taraqqiyotiga faqat ishlab chiqarish faoliyati uchun resurslarni shakllantirish va moddiy boyliklarni ko‘paytirishga intilishning o‘zinigina qamrab olmaydi. Inson taraqqiyoti konseptsiyasining asosiy usullari Birlashgan Millatlar Tashkilotining Ming yillik rivojlanish deklaratsiyasida e’lon qilingan edi. Mazkur deklaratsiyada XXI asrda xalqaro munosabatlar uchun qator asosiy qadriyatlar hal qiluvchi ahamiyatga ega bo‘lishi ko‘rsatilgan. Birlashgan Millatlar Tashkilotining qadriyatlarga quyidagilar taalluqlidir:

Birlashgan Millatlar Tashkilotining qadriyatlari Erkinlik. Erkaklar va ayollar ochlikdan va zo‘ravonlik qo‘rquvi, zulm va adolatliksizdan holi bo‘lgan, inson uchun munosib sharoitlarda yashash va bolalarini tarbiyalash huquqiga egadir. Xalqning keng ishtiroki va irodasiga asoslangan boshqaruvning demokratik shakli bu huquqlarning eng yaxshi kafolati hisoblanadi. Birlashgan Millatlar Tashkilotining qadriyatlari Erkinlik

Tenglik Birdamlik Bag‘rikenglik Tabiatga hurmat Umumiy majburiyat 35 Tenglik. Birorta ham odam, birorta ham mamlakat rivojlanish ne’matlaridan foydalanish imkoniyatlaridan mahrum qilinmasligi kerak. Birdamlik. Global muammolar tenglik va ijtimoiy adolatning asosiy prinsiplariga muvofiq, chiqimlar va mas’uliyatni adolatli taqsimlash asosida hal etilishi kerak. Azob chekayotganlar yoki eng noqulay sharoitga tushib qolganlar eng qulay vaziyatda bo‘lganlardan yordam olish imkoniyatiga ega bo‘lishlari kerak. Bag‘rikenglik. Dinlar, madaniyatlar va tillar xilma xilligiga qaramasdan odamlar bir birlarini hurmat qilishlari kerak. Jamiyatlar doirasida va jamiyatlar o‘rtasidagi tafovut qo‘rqitishga ham, ta’qib qilishga ham asos bo‘lmasligi zarur, balki bu turfalikka insoniyatning eng qimmatli boyligi sifatida yondashilishi zarur. Jahon madaniyati hamda barcha sivilizasiyalar o‘rtasidagi muloqot faol rag‘batlantirib borilishi kerak. Tabiatga hurmat. Barqaror rivojlanish qoidalariga muvofiq, barcha tirik mavjudot va tabiiy resurslarni muhofaza qilish hamda ulardan oqilona foydalanish negiziga ehtiyotkorlik qo‘yilishi lozim. Faqat shu yo‘l bilangina bizga tabiat tomonidan in’om etilgan ulkan boyliklarni kelgusi avlodlar uchun saqlab qolish mumkin.

Hozirgi ishlab chiqarishning va iste’molning beqaror modellari kelajakda bizning farovonligimiz va avlodlarimizning farovonligi manfaatlarida o‘zgartirilishi kerak. Umumiy majburiyat. Global iqtisodiy va ijtimoiy rivojlanishni boshqarish, shuningdek xalqaro tinchlik va xavfsizlikka tahdidlarni bartaraf etish bo‘yicha mas’uliyat jahon xalqlari o‘rtasida taqimlanishi hamda ko‘p tomonlik asosida amalga oshirilishi zarur. Mazkur ishda jahondagi eng universal va eng vakolatli tashkilot xisoblangan Birlashgan Millatlar Tashkiloti markaziy rol o‘ynashi lozim . Jahondagi turli mamlakatlarda turmush sifatini baholash uchun pokistonlik iqtisodchi Mahbub ul-Xaq boshchiligidagi BMT ekspertlar guruhi tomonidan integral ko‘rsatkich – Inson potensialini rivojlantirish indeksi ishlab chiqildi. U turli mamlakatlar va mintaqalar turmush darajasi o‘rtasidagi umumiy farqlarni aniqlashda standart va vosita vazifasini o‘taydi. Mazkur indeks BMTning Rivojlanish dasturi doirasida inson potensialini rivojlantirish to‘g‘risidagi hisobotlarda e’lon qilinadi. Inson potensialini rivojlantirish indeksini hisoblab chiqishda ko‘rsatkichlarning uch turi inobatga olinadi (7.1-rasm):

Inson kapitaliga investitsiyalar turlari



• inson tug‘ilgan paytda kutilayotgan o‘rtacha umr ko‘rish – bu chaqaloq tug‘ilgan paytda aniq yosh guruhlari uchun o‘lim ko‘rsatkichlari uning butun hayoti davomida o‘zgarmay qolishi nazarda tutilgan umr ko‘rishi davomiyligidir;

• ta’lim olishning o‘rtacha davomiyligi - bu 26 va undan katta yoshdagilar ta’lim olgan o‘rtacha davr. Buni hisoblab chiqish uchun aholi savodxonlik darajasi hamda ta’lim har bir darajasining nazariy davomiyligi asos qilib olinadi;

• ta’lim olishning kutilayotgan davomiyligi - maktabda o‘qish uchun rasmiy belgilangan yoshga yetgan bolaning, agar aholini ta’lim bilan qamrab olish ko‘rsatkichlari saqlanib qolgan taqdirda ta’lim olishi mumkin bo‘lgan davrdir.

• munosib turmush darajasi – bu ishlab chiqarish davomida va ishlab chiqarish omillariga egalik qilinganda iqtisodiyotning jamlanma daromadidan o‘zgalarga tegishli ishlab chiqarish omillaridan foydalanganlik uchun chiqarib tashlangan qismining xalqaro dollarga konvertasiya qilinib, mamlakat aholisining yil o‘rtasidagi soniga bo‘lingan ulushidir. Mazkur ko‘rsatkich aholi jon boshiga yalpi milliy daromadning xarid qobiliyati pariteti bo‘yicha AQSh dollarida baholanadi. Inson potensialini

rivojlantirish indeksi ya’ni, inson potensialini rivojlantirish indeksi uch o‘lchov indekslarining quyidagi o‘rtacha geometrik miqdori jamlanmasidir: (I turmush 1/3 + I ta’lim 1/3 + I daromad 1/3) Inson potensialini rivojlantirish indeksini hisoblab chiqishga misol sifatida quyidagi ko‘rsatkichlarini olaylik: • tug‘ilganda kutilayotgan umr davomiyligi – 75,2 yosh;

• ta’lim olishning o‘rtacha davomiyligi –5,5 yil;

• kutilayotgan ta’lim davomiyligi – 10,4 yil;

• aholi jon boshiga yalpi milliy daromadning xarid qobiliyati pariteti – 2805 AQSh dollari. Mezonlar umr davomiyligi va sog‘liq Bilimlar Munosib turmush darajasi Ko‘rsatkichlar Tug‘ilgan paytda kutilayotgan umr davomiyligi ta’limning o‘rtacha davomiyligi ta’limning kutilayotgan davomiyligi Aholi jon boshiga yalpi milliy daromad (YaMD) Ko‘rsatkich indeksi Umr davomiyligi indeksi Ta’lim indeksi YaMD indeksi Inson potensialini rivojlantirish indeksi. Bu holda ushbu mamlakatda kutilayotgan umr davomiyligi indeksi quyidagicha hisoblab chiqiladi: Ta’lim olishning o‘rtacha davomiyligi:

Kutilayotgan ta’lim davomiyligi: Daromad indeksi: Yuqoridagi kichik indekslarning jamlanmasi Inson potensialini rivojlantirish indeksini tashkil etadi:

Ana shu usulda hisoblab chiqish natijasida u yoki bu davlatning Inson potensialini rivojlantirish indeksi ko‘rsatkichi:

0,8 dan yuqori bo‘lsa - u rivojlanishi yuqori mamlakatlar;

0,5 – 0,8 gacha bo‘lsa – rivojlanishi o‘rtacha mamlakatlar;

0,5 dan past bo‘lsa – rivojlanishi past mamlakatlar qatoriga kiritiladi.

Inson potensialini rivojlantirish indeksi bevosita davlat ijtimoiy-iqtisodiy siyosati samaradorligining asosiy mezoni sifatida ko‘riladi. Boshqacha qilib aytganda, davlat shunchaki yalpi ichki mahsulotni ko‘paytirishga intilib qolmasdan Inson potensialini rivojlantirish indeksida o‘z ifodasini topadigan fuqarolarning turmush sifatini oshirish choralarini ko‘rishi kerak. Turmush sifatini oshirish aholi aksariyat qismi manfaatlarini ifoda etadigan va himoya qiladigan davlatning strategik maqsadidir. Yalpi ichki mahsulotning o‘sishi esa bu strategik maqsadga erishish vositasidan boshqa narsa emas. Xalqaro darajada amalga oshirilayotgan muhim yo‘nalishlardan biri inson taraqqiyotining rivojlanish darajasini o‘lchash hisoblanadi. BMTning “Taraqqiyot dasturi” bo‘yicha 2018-yil 15 sentyabr

kuni qilingan ma’ruzasida 189 ta dunyo mamlakatlarida inson taraqqiyoti reytingi ma’lum qilindi. Ushbu reyting 4 guruh mamlakatlaridan iboratdir:

Birinchi guruh - eng yuqori darajadagi reytingga ega bo‘lgan mamlakatlar;

Ikkinchi guruh - yuqori darajadagi reytingga ega bo‘lgan mamlakatlar;

Uchinchi guruh - o‘rta darajadagi reytingga ega bo‘lgan mamlakatlar;

To‘rtinchi guruh - past darajadagi reytingga ega bo‘lgan mamlakatlar; Taraqqiyot dasturi bo‘yicha reytingda inson taraqqiyoti eng yuqori darajada bo‘lgan mamlakatlar guruhiga 59 ta mamlakatlar kiritilgan.

Eng yuqori darajaga erishgan mamlakatlarga Norvegiya, Shvesariya, Avstraliya, Irlandiya va Germaniya davlatlarini kiritish mumkin. Ular orasida AQSh-13, Yaponiya-19, Janubiy Koreya-22, Fransiya-24, Rossiya-49, Belorussiya-53, Malayziya-57, Qozog‘iston-58 o‘rinlarni egallab turibdi. Yuqori darajada rivojlangan mamlakatlar guruhiga 53 ta mamlakatlar kiritilgan bo‘lib, O‘zbekiston Respublikasi esa 105 o‘rinni egallaydi. Bu guruhga Eron-60, Turkiya-64, Ozorboyjon-80, Armaniston-83, Xitoy-86, Ukraina-88, Turkmaniston-108 o‘rinni egallagan mamlakatlarni kiritish mumkin.

O‘rta darajadagi reytingga ega bo‘lgan mamlakatlar guruhiga 39 ta mamlakatlar kiritilgan bo‘lib, Filippin-113, Misr-115, 40 Indoneziya-116, Qirg‘iziston-122, Tojikiston-127, Hindiston-130, Pokiston-150 o‘rinlarni egallagan. Past darajadagi reytingga ega bo‘lgan mamlakatlar guruhiga 38 ta mamlakatlar kiritilgan. Reytingning oxirgi o‘rinlarida Afg‘oniston-168, Burundi-185, Chad-186, Markaziy Afrika Respublikasi-188 va Nigeriya-189 mamlakatlari joylashgan. Davlatlar reytingini belgilashda demografik ko‘rsatkichlar ham hisobga olingan bo‘lib, unda kutilayotgan umr ko‘rish davomiyligi, ta’lim olish davomiyligi, aholi salomatligi va jon boshiga yalpi milliy daromad asosiy ko‘rsatkich sifatida qayd etilgan. Shuningdek, aholini ish bilan bandligi, ijtimoiy muhofaza darajasi, madaniy rivojlanishi, gender tengligi, jinoyatchilik, atrof muhitni muhofazasi, davlat tomonidan qabul qilinadigan qarorlarida fuqarolarning ishtirok etishi kabi ko‘rsatkichlar ham hisobga olingan.

Tayanch so‘zlar: inson kapitali, inson taraqqiyoti, aholining yashash salohiyati, investisiya, qobiliyat, layoqat, ko‘nikma, strategik dastur, inson qiymati.

Nazorat uchun savollar

1. Inson kapitali nima?
2. “Inson kapitali” indeksi nima?
3. Inson kapitali tushunchasining vujudga kelishi davrlarini sanab bering?
4. Jahon banki tomonidan 2020-yilda e’lon qilingan “Inson kapitali” indeksi natijalari haqida ma’lumot bering?
5. Aholining yashash salohiyati deganda nimalarni tushunasiz
6. Inson kapitali nazariyasining shakllanishi va rivojlanishi bosqichlari aytib bering?
7. Umumjahon inson kapitali va unda dunyo davlatlarining ulushi qanday?
8. Biri inson taraqqiyotining rivojlanish darajasini o‘lchash me’zonlari haqida ma’lumot bering.

VIII BOB. ISH BILAN BANDLIK: NAZARIYA VA AMALIYOT

8.1. Aholini ish bilan bandligining ijtimoiy-iqtisodiy mohiyati

Aholini ish bilan bandligi inson ijtimoiy rivojlanishining eng muhim jihatlaridan biri bo‘lib, u mehnat masalalari bilan bog‘liq muammolarni hamda mehnatga bo‘lgan talab va takliflarni qondirish yo‘llarini ochib beradi. Ish bilan bandlik kishilarning ish joylari qayerdaligidan qat’iy nazar, ijtimoiy foydali mehnatga qatnashishi yuzasidan o‘zaro kirishadigan ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlaridir. Ish bilan bandlik munosabatlari, mehnatga layoqatli kishilarning qanchasi va qay darajada ijtimoiy foydali mehnatda qatnashishini ko‘rsatadigan ijtimoiy-iqtisodiy ko‘rsatkichdir. Aholini ish bilan bandligi toifasi faqat iqtisodiy komponentlar bilan cheklanmaydi. Ish bilan bandlik, avvalo, ijtimoiy munosabatlardir. Shu bois qandaydir azaliy, bevosita yuzaga keladigan hodisa sifatidagi ijtimoiylik uning asosiy xususiyati hisoblanadi. Ish bilan bandlik ijtimoiy-iqtisodiy hodisa sifatida namoyon bo‘lar ekan uni quyidagicha ta’riflash mumkin. Ish bilan bandlik- fuqarolarning qonun hujjatlariga zid kelmaydigan o‘z shaxsiy va ijtimoiy ehtiyojlarini qondirish bilan bog‘liq, ularga ish haqi yoki mehnat daromadi keltiriladigan faoliyatidir. Iqtisodiyotning sifat jihatdan oldingisidan farq qiluvchi har bir rivojlanish bosqichi uchun ish bilan ta’minlashning muayyyan modeli mos keladi, chunki uning asosiy xususiyatlari jamiyat faoliyatlarining muhim jarayonlarini ochib beradi. Tajriba shuni ko‘rsatadiki, jamiyat muammolari ichida insonning shaxsiy va talab ehtiyojlarini hisobga olmasdan hal qilishga urinish omadsizlikka mahkum etadi. Shuning uchun avvallari olimlar ish bilan bandlik muammolarini ko‘rib chiqayotganlarida asosan, uning iqtisodiy jihatlariga e’tibor bergan bo‘lsalar, keyingi paytda ish bilan bandlikning ijtimoiy jihatlari to‘g‘risida tobora ko‘proq gapirilayotganligi bejiz emas. Aholining ish bilan bandlik konseptsiyasi jamiyat ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishining muayyan bosqichidagi ish bilan ta’minlanishining xususiyatini ochib beradigan qarashlar tasavvuflar tizimidir. O‘zbekiston Respublikasining “Aholini ish bilan ta’minlash to‘g‘risida”gi qonunini 2-moddasida qayd etilganidek: “Ish bilan ta’minlash – fuqarolarning qonun hujjatlariga zid kelmaydigan, o‘z shaxsiy va ijtimoiy ehtiyojlarini qondirish bilan bog‘liq bo‘lgan, ularga ish haqi (mehnat daromadi) keltiradigan faoliyatdir”.

Quyidagilar ish bilan ta’minlangan deb hisoblanadi:

- yollanib ishlayotgan, shu jumladan, ishni to‘liqsiz ish vaqtida haq evaziga bajarayotgan, shuningdek, haq to‘lanadigan boshqa ishga, shu jumladan, vaqtinchalik ishga ega bo‘lgan fuqarolar;
- betobligi, mehnat ta’tilida, kasbga qayta tayyorlashda, malaka oshirishda ekanligi, ishlab chiqarishni to‘xtatib qo‘yganligi munosabati bilan, shuningdek, qonun hujjatlariga muvofiq vaqtincha ish joyi saqlanib turadigan boshqa hollarda vaqtincha ish joyida bo‘lmagan fuqarolar;
- o‘zini ish bilan mustaqil ta’minlayotgan fuqarolar, shu jumladan, yuridik shaxs tashkil qilmagan holda tadbirkorlik faoliyati bilan shug‘ullanayotgan fuqarolar, kooperativlarning a’zolari, fermerlar va ularning ishlab chiqarishda qatnashayotgan oila a’zolari;
- Qurolli kuchlarda, Milliy xavsizlik xizmati va ichki ishlar organlari va qo‘shinlarida xizmatni o‘tayotgan, shuningdek, muqobil xizmatni o‘tayotgan fuqarolar;
- ta’lim to‘g‘risidagi qonun hujjatlariga muvofiq ishlab chiqarishda ajralgan holda ta’lim olayotgan fuqarolar;
- qonun hujjatlariga muvofiq faoliyat olib borayotgan jamoat birlashmalari va diniy muassasalarda ishlayotgan fuqarolar.

Bundan tashqari, O‘zbekiston Respublikasi «Mehnat kodeksi»ga muvofiq quyidagi sabablarga ko‘ra vaqtinchalik ish joyida bo‘lmagan fuqarolarning ish joyi saqlanib qoladi va ular ish bilan ta’minlangan, deb hisoblanadilar:

- davlat va jamoat vazifalarini bajarayotgan vaqtda;
- ish beruvchi va mehnat jamoasi manfaatlariga doir vazifalarni bajarganda;
- jamiyat manfaatlariga doir harakatlar qilganda.

O‘zini ish bilan mustaqil ta’minlaydigan fuqarolar toifasiga quyidagilar kiradi:

- tadbirkorlar;
- fermerlar va ularning ishlab chiqarishda ishtirok etayotgan oila a’zolari;
- dehqon xo‘jaligining ishlab chiqarishda qatnashayotgan oila a’zolari;
- kooperativlarning a’zolari;
- yozuvchilar, rassomlar va boshqalar.

Iqtisodiy jihatdan faol bo‘lgan aholi uchun, shu jumladan, ishsizlar uchun ish bilan ta’minlash maqomini belgilab olish muhimdir. Odatda besh maqom bor.

1. Yollanma xodimlar - bular korxona rahbariyati bilan mehnat faoliyati shartlari to‘g‘risida tuzilgan yozma kontrakt (shartnoma) yoki og‘zaki bitim bo‘yicha ishlaydigan shaxslar bo‘lib, ular ana shu faoliyat uchun yollanish vaqtida kelishib olingan ish haqini oladilar.

2. Yakka tartib asosida ishlaydiganlar - mustaqil ravishda faoliyat olib boradigan, o‘zlariga daromad keltirayotgan ish bilan shug‘ullanadigan, faqat qisqa muddatga yollanma xodimlardan foydalanadigan yoki foydalanmaydigan shaxslar.

3. Ish beruvchilar - o‘zining hissadorlik jamiyatini, xo‘jalik shirkatini va hokazoni boshqaradigan yoki buning uchun davlat tomonidan vakil qilingan shaxslar. Ish beruvchi o‘z funksiyalarini yollanma boshqaruvchiga to‘liq yoki qisman topshirib qo‘yishi, korxonaning muvaffaqiyatli ishlashi uchun javobgarlikni o‘zida olib qolishi mumkin.

4. Oilaviy korxonalarning haq to‘lanmaydigan xodimlari - qarindoshiga tegishli bo‘lgan oilaviy korxonada haq olmasdan ishlaydigan xodimlardir.

5. Ish bilan ta’minlash maqomi bo‘yicha tasniflashga to‘g‘ri kelmaydigan shaxslar - ilgari o‘zlariga daromad keltiradigan mehnat faoliyati bilan shug‘ullanmaydigan kishilar. Ularga ish bilan ta’minlashning biron-bir maqomiga mos kelmaydigan shaxslar ham kiritiladi.

Aholini hisobga olishning amaliy ehtiyoji ish bilan ta’minlashning turlarini ajratib ko‘rsatish zarurligini nazarda tutadi. Masalan, to‘liq, oqilona va erkin tanlangan ish bilan ta’minlash bo‘ladi.

To‘liq ish bilan ta’minlash - bu kasbga oid mehnat bilan ta’minlanish bo‘lib, u shaxsga daromad keltiradi va o‘zi hamda oilasining munosib turmush kechirishiga sharoit yaratadi.

Aholining ish bilan oqilona ta’minlanishi ishchi kuchiga talab va taklif o‘rtasidagi bozor muvozanatiga erishishni bildiradi. Bunday holda ishsizlikning yo‘l qo‘yilishi mumkin (tabiiy) darajasi vujudga keladi.

Erkin tanlangan ish bilan ta’minlash shuni nazarda tutadiki, bunda o‘zining mehnat qilishga bo‘lgan qobiliyatiga (ish kuchiga) egalik qilish huquqi faqat uning egasiga, ya’ni xodimning o‘ziga tegishli. Mazkur tamoyil har bir xodimning ish tanlashida to‘g‘ri yo‘l tutishini, har qanday ma’muriy tarzda ishga jalb qilishni taqiqlashni kafolatlaydi.

Ish bilan ta’minlashning yuqorida keltirib o‘tilgan turlari aholining ishga bo‘lgan ehtiyoji bilan ish o‘rinlari o‘rtasidagi muvozanatni miqdor va sifat jihatidan ta’minlash holatini aks ettiradi, bunda jamiyatning ijtimoiy-iqtisodiy taraqqiyoti uchun qulay shart-sharoitlar yaratiladi. Bozor munosabatlariga o‘tish davri sharoitida mehnat samaradorligi ortib borishiga qarab, kasbiy mehnat bilan ta’minlanish darajasi umuman mamlakat bo‘yicha qisqarib boradi. Bunga sabab shuki, yuqori samarali iqtisodiyot nisbatan kamroq miqdordagi xodimlarga muhtoj bo‘ladi, shuningdek, aholida ijtimoiy foydali mehnatning boshqa turlariga qiziqish ortishi bilan uning ish o‘rinlariga bo‘lgan ehtiyoji ham kamayib boradi.

Ish bilan ta’minlash munosabatlarini iqtisodiy, demografik va ijtimoiy jarayonlar taqozo qiladi. Uning iqtisodiy mazmunini xodim uchun o‘z mehnati bilan o‘ziga munosib tarzda yashashni ta’minlash, ijtimoiy ishlab chiqarish samaradorligining o‘sishiga yordam berish imkoniyatida o‘z ifodasini topadi. Ijtimoiy mazmun shaxsning tarkib topishi va rivojlanishida ifodalanadi. Demografik mazmun ish bilan ta’minlash aholining yosh va jinsiy xususiyatlari, uning tarkibi va boshqalar bilan bog‘liqligini aks ettiradi.

Aholini ish bilan ta’minlashning barcha demografik, ijtimoiy, iqtisodiy va boshqa mazmunlari quyidagi mezonlarda o‘z aksini topadi: ishchi kuchiga talab va taklif o‘rtasida bozor muvozanatiga erishish; qishloq xo‘jaligi bo‘lmagan ish joylarini ko‘paytirish; iqtisodiy faol aholining mehnatda ishtirokini oshirish; mehnat unumdorligining o‘sishini ta’minlash; qishloq aholisining mehnat daromadlarini ko‘paytirish; ishsizlikni kamaytirish va boshqalar. Bunday nazariy tushunchalar markaziga uni rivojlantirishning ijtimoiy bozor tipidagi davlat uchun xos bo‘lgan obyektiv jarayonlarini hisobga oluvchi ish bilan ta’minlanishining shakllanishi qo‘yiladi. Bu o‘z navbatida muayyan davr mobaynidagi qo‘yilgan maqsadlarga erishishning real imkoniyatlari bilan cheklanmaydi. Ish bilan bandlik ijtimoiy rivojlanishning har bir bosqichiga xos turli ko‘rinishi va shakllarida namoyon bo‘ladigan o‘ziga xos xodisadir. Ibtidoiy jamoa tuzumi jamiyat a’zolarining ish bilan to‘liq bandligiga asoslangan edi. Uning boisi ishlab chiqaruvchi kuchlarning past darajada rivojlanganligida edi. Quldorlik va feodal formasiyalar asosan qullar va krepostnoylarning ish bilan majburiy bandligaga asoslangan bo‘lib quldorlar va krepostnoylar ishlamasdan hayot kechirar edilar. Doirasida inson xuquqiy jihatdan erkin bo‘lgan va yollanma xodim sifatida namoyon bo‘ladigan bozor iqtisodiyotiga ega bo‘lgan kapitalistik tuzumda ish bilan band bo‘lmagan aholi mavjud bo‘lishi

muqarrardir. Bunday ish bilan band bo‘lmaslik va noiloj ishsizlik shaklida bo‘ladi. Sotsializm sharoitida to‘liq (“yalpi”) ish bilan bandlik e’lon qilingan bo‘lib bu esa kishilarning ijtimoiy ishlab chiqarishda qatnashgan majburligi bilan mustahkamlangan edi. Hozirgi vaqtda ish bilan band aholiga barcha yollanib ishlayotgan xodimlar, o‘quvchilar, harbiy xizmatchilar bilan bir qatorda o‘zini o‘zi mustaqil ravishda ish bilan ta’minlaydigan fuqarolar va xususiy tadbirkorlik faoliyati bilan shug‘ullanadigan fuqarolar kiritilgan.

Aholining ish bilan bandlari: a) pul bilan yoki natura holdagi haq evaziga yollanib shuningdek o‘z faoliyati evaziga qancha muddat haq yoki daromad olishdan qat’iy nazar, foyda yoki oilaviy daromad olish uchun yollanmasdan xaftasiga kamida ikki soat ish bajarganda; b) kasalligi yoki jarohatlanganligi tufayli, bemorlarga qarab turuvchilar; yillik mehnat ta’tili yoki dam olish kunlarida, o‘z ish joyidan tashqarida ta’lim olgan

Bu kuchlarning ish bilan bandlikni rivojlantirishda yaqindan o‘zaro yordam berishlari ish bilan bandlikning holatiga faol ta’sir ko‘rsatib, uning sifat jihatlarining har tomonlama yaxshilanishiga yordam beradi. Bunday jihatlarga ish bilan band aholining ma’lumot va kasb-malaka tarkibi, uning tarmoq va demografik tuzilishi, yuqori ijtimoiy-iqtisodiy harakatchanlik, raqobatdoshlik va shu kabilar kiradi.

Mehnat - insonning o‘ziga xos xususiyatlariga ega faoliyati bo‘lib, harakatlarning anglatganligi, kuch-quvvat sarflanishi, natijadorlik, ijtimoiy foydalilik va hokazolar shular jumlasiga kiradi. Mehnat vaqt xususiyatiga ega, u bo‘linadi va dam olish bilan almashinib turadi.

Mehnat ishchi kuchini ishlab chiqishda ishlatish jarayonidir. Ish bilan bandlik insonning mehnat qilish munosabati va mehnat sohasidagi ehtiyojlarini qondirish bilan bog‘liq holda kechadigan ijtimoiy rivojlanishning muhim tomonlaridan biridir. Mehnatdan farqli o‘laroq, ish bilan bandlikni kishilarning aniq; ish joyidagi amaliy faoliyatiga tenglashtirib bo‘lmaydi. Ish bilan bandlik mehnatga layoqatli kishilarning ish bilan qanday ta’minlanganligini ko‘rsatadi. Boshqacha qilib aytganda, kishini ish bilan band hisoblash uchun u biron-bir jamoaning a’zosi bo‘lishi yoki o‘z ishini yaratishi kerak.

8.2. Aholini ish bilan ta’minlashni tartibga solish

Ijtimoiy siyosatning tarkibiy qismi bo‘lgan aholini ishi bilan bandligi siyosati uchta asosiy maqsadga erishishni nazarda tutadi:

- tarkibiy qayta qurishni rag‘batlantirish asosida bo‘shab qolgan xodimlarni qayta taqsimlash jarayonini jadallashtirish;
- ishsizlarni mehnat hayotiga juda tezlik bilan jalb qilish;
- ish qidirayotganlardan har birini ish bilan ta’min etish.

Davlat aholini ish bilan ta’minlash siyosatining chora-tadbirlari quyidagi sohalar bo‘yicha tabaqalashtirilgan:

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

Aholini ish bilan ta’minlashga ta’sir ko‘rsatish usullariga quyidagilarni kiritish mumkin:

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

Aholini ish bilan ta’minlashga davlatning ta’sir ko‘rsatish turlari:

- passiv ta’sir ko‘rsatish - ish bilan band bo‘lmagan aholiga ijtimoiy yordam;
- faol ta’sir ko‘rsatish - mehnat taklifini rag‘batlantirish, mehnatga bo‘lgan talabni rag‘batlantirish, talab va taklifni muvofiqlashtirish chora-tadbirlari (axborot, maslahat xizmati ko‘rsatish, kasbiy sohada maslahatlar berish, aholining kamroq raqobatbardosh guruhlari uchun bandlik dasturlarini ishlab chiqish va hokazolar), mintaqalarga yordam ko‘rsatish chora-tadbirlari va shu kabilar.

Davlat bandlik siyosati doirasida mehnat bozorini tartibga solishda bandlik jamg‘armalarining ahamiyatini alohida ta’kidlab o‘tish kerak. Bandlik jamg‘armasi xarajatlarini shartli ravishda to‘rtta yo‘nalish bo‘yicha qismlarga ajratish mumkin:

1. Ishsizlik bo‘yicha nafaqaga sarflanadigan mablag‘lar, ishsizlarga moddiy yordam ko‘rsatish, uzoq muddatli pensiyalar to‘lash. Bularni passiv siyosat deb atash qabul qilingan.

2. Qayta tayyorlash va jamoat ishlariga sarflanadigan mablag‘lar. Faol siyosatning mazkur shakli amaldagi qonunchilikdan kelib chiqadi, ya’ni bandlik sohadagi davlat xizmati uchun majburiy hisoblanadi.

3. Moliyaviy qo‘llab-quvvatlashga, qimmatli qog‘ozlar sotib olish va boshqa xarajatlarga mo‘ljallangan mablag‘lar. Aytib o‘tilgan bu shakllarni

birlashtirib turadigan tomon shuki, ular qonun bilan kafolatlanmagan. Shu bilan birga “moliyaviy qo‘llab-quvvatlash” moddasiga doir xarajatlarni mehnat bozoridagi faol siyosat shakllariga kiritish qabul qilingan.

4. Bandlik xizmatlarini rivojlantirish uchun mo‘ljallangan mablag‘lar (ularni ta’minlash, kapital mablag‘lar, reklama, “Bandlik” axborot xizmati).

Ishsizlarga uzoq muddatli pensiyalar tayinlanishi munosabati bilan Pensiya jamg‘armasi xarajatlari bandlik jamg‘armasidan qoplanadi. Aholining Bandlik jamg‘armasiga badallar to‘lashi uchun sug‘urta tarifi mehnat haqiga to‘lashga mo‘ljallangan mablag‘larning 1,5 %ini tashkil etadi. Badallik uchun badallar to‘lashdan nogironlarning jamoat tashkilotlari, nogironlar va pensionerlarning jamoat tashkilotlari, ularga tegishli bo‘lgan korxonalar, shuningdek, diniy birlashmalar ozod qilinadi.

Hozirgi vaqtda O‘zbekistonda mehnat bozorini boshqarishda bir qator yo‘nalishlar mavjud bo‘lib, ular aholi bandligi davlat xizmatiga taalluqlidir.Bu xizmatning asosiy vazifasi mehnat bozori haqidagi axborotni tarqatish hisobiga mehnat bozorining faoliyat ko‘rsatish samaradorligini oshirishdan iborat.

O‘zbekistonda aholi bandlik xizmati 1991-yilda tashkil etilgan edi. Respublika aholi bandlik xizmati ishining asosiy tamoyillari xalqaro amaliyotga muvofiq keladi. Hozirgi vaqtda O‘zbekiston aholi bandligi xizmati mintaqalarda (viloyatlar, shahar va tumanlarda) ishlab turibdi.

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

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

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

8.3. O‘zbekiston Respublikasida aholini ish bilan bandlik siyosati

Iqtisodiyotni erkinlashtirish sharoitida davlat aholini ish bilan ta’minlash va

ishsizlikni bartaraf etish bo‘yicha izchil ijtimoiy-iqtisodiy siyosat olib boradi. Chunki ish bilan bandlikni oshirish milliy iqtisodiyotni rivojlantirish, aholi turmush darajasini oshirish va yuksak taraqqiy etgan mamlakatlar qatoriga qo‘shilishning muhim omili hisoblanadi. Ish bilan bandlik sohasida davlat siyosatining yuritilishi O‘zbekistonda amalga oshirilayotgan islohotlarning asosiy ijtimoiy vazifalaridan biridir.

O‘zbekistonda aholini ish bilan ta’minlash sohasidagi davlat siyosati quyidagi tamoyillarga asoslanadi:

• mehnat qilish va ishni erkin tanlash huquqini amalga oshirishda barcha fuqarolarga jinsi, yoshi, irqi, millati, tili, ijtimoiy kelib chiqishi, mulkiy ahvoli, mansab mavqei, dinga munosabati, e’tiqodi va jamoat birlashmalariga mansubligi, shuningdek xodimlarning ishchanlik jihatlari hamda ular mehnatining natijalariga bog‘liq bo‘lmagan boshqa holatlardan katiy nazar teng imkoniyatlarni ta’minlash;

• kishilarning mehnat va tadbirkorlik tashabbuslarini qo‘llab-quvvatlash va rag‘batlantirish, ularda mehnat qilish va hayot kechirishda munosib sharoitlarni ta’minlaydigan unumli va ijodiy mehnat qobiliyatini rivojlantirishga ko‘maklashish;

• mehnat qilishning ixtiyoriyligi;

• ish bilan ta’minlanish sohasida ijtimoiy kafolatlar berish va aholini ishsizlikdan himoya qilishni ta’minlash;

• ijtimoiy himoyaga o‘ta muhtoj va ish topishda qiynalayotgan fuqarolar uchun mavjud ish joylarini saqlab qolayotgan va yangi ish joylarini yaratayottan ish beruvchilarni rag‘batlantirish;

• ish bilan ta’minlash sohasidagi tadbirlarni ijtimoiy va iqtisodiy siyosatning boshqa yo‘nalishlari bilan muvofiqlashtirish;

• aholini ish bilan ta’minlash chora-tadbirlarini ishlab chiqish, amalga oshirish va ularning bajarilishini nazorat qilishda davlat organlari, kasaba uyushma-lari, xodimlarning vakillik organlari va ish beruvchilarning o‘zaro hamkorligi;

• aholini ish bilan ta’minlash muammolarini hal qilishda davlatlararo hamkorlik[26].

Respublikada olib borilayotgan islohotlarning tarkibiy qismi hisoblangan ish bilan bandlik siyosati quyidagi asosiy maqsadlarga erishishni nazarda tutadi:

[26] Ўзбекистон Республикасининг “Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида”ги Қонуни 5-моддаси, Тошкент, 1998.

• tarkibiy qayta qurishni rag‘batlantirish asosida bo‘shab qolgan xodimlarni qayta taqsimlash jarayonini jadallashtirish;

• ishsizlarni mehnat hayotiga juda tezlik bilan jalb etish;

• ish qidirayotganlardan har birini ish bilan ta’minlash.

Ushbu maqsadlarga erishish uchun esa davlat tomonidan quyidagi chora-tadbirlar amalga oshiriladi:

1. Agar ishsizlik davriy xususiyat kasb etsa, bunda davlat byudjet, fiskal, kredit-pul vositalarini ishga soladi, ya’ni:

• ish bilan ta’minlashni kuchaytirish uchun ishlab chiqarishga ko‘prok mablag‘ sarflaydi;

• tadbirkorning manfaatdorligini oshirish uchun ssuda hamda kreditlarning foiz stavkalarini pasaytiradi;

• ishlab chiqaruvchi va iste’molchilarga solinadigan soliqlarni kamaytiradi.

2. Ishsizlikning friksion va yashirin turlari o‘sganda davlat:

• qaytadan kasb o‘rgatadi;

• ta’lim berish tizimini kengaytiradi;

• bo‘sh ish joylari haqidagi axborotlarni keng tarqatadi;

• mehnat bozori infratuzilmasini rivojlantirishga qaratilgan investisiya-larni ko‘paytiradi.

Aholini ish bilan ta’minlashga ta’sir ko‘rsatish usullariga quyidagilarni kiritish mumkin:

• bevosita (ma’muriy) usullar - qonun yo‘li bilan tartibga solish;

• bilvosita (iqtisodiy) usullar - moliyaviy, monetar, fiskal siyosati.

Aholini ish bilan ta’minlashga davlatning ta’sir ko‘rsatishning quyidagi turlari mavjud:

• passiv ta’sir ko‘rsatish - ish bilan band bo‘lmagan aholiga ijtimoiy yordam;

• faol ta’sir ko‘rsatish - mehnat taklifini rag‘batlantirish, mehnatga bo‘lgan talabni rag‘batlantirish, talab va taklifni muvofiqlashtirish chora-tadbirlari (axborot, maslahat xizmati ko‘rsatish, kasbiy sohada maslahatlar berish, aholining kamroq raqobatbardosh guruhlari uchun bandlik dasturlarini ishlab chiqish va hokazolar), mintaqalarga yordam ko‘rsatish chora-tadbirlari va shu kabilar.

Davlatning faol ta’sir ko‘rsatish siyosati hududiy mehnat bozorlari holatidan kelib chiqadi. Agar hududda ishchi kuchi ortiqchaligi (profisit) ro‘y berib, taklif hajmi talabdan yuqori bo‘lsa, u holda davlat ishchi kuchi taklifini

kamaytirish va unga bo‘lgan talabni ko‘paytirishni rag‘batlantirish siyosatini yuritadi. Aksincha, agar hududda ishchi kuchi tanqisligi (defisit) kuzatilsa, u holda davlat ishchi kuchi taklifini ko‘paytirish va unga bo‘lgan talabni kamaytirish yuzasidan aniq, chora-tadbirlarni belgilaydi.

Bugungi kunda respublikamizning deyarli barcha hududlarida ishchi kuchi ortiqchaligi mavjud va ishchi kuchi bozorida taklif talabdan yuqoridir. Shu bois ishlashni xohlovchilarning mehnat bozorida erkin harakat qilishlari va mustaqil ish bilan ta’minlanishlari uchun davlat fuqarolarga bir qancha kafolatlarni nazarda tutadi. Ya’ni, davlat:

• ish bilan ta’minlash turi, shu jumladan turli mehnat tartibidagi ishni tanlash erkinligi;

• ishga qabul qilishni qonunga xilof ravishda rad etish va mehnat shartnomasini g‘ayriqonuniy ravishda bekor qilishdan ximoyalanish;

• maqbul keladigan ish tanlash va ishga joylashishga bepul yordam berish;

• har kimga kasb va ishga eta bo‘lish, mehnat qilish va ish bilan ta’minlanish shart-sharoitlari, mehnatga haq to‘lash hamda xizmat pog‘onasidan yuqorilab borishda teng imkoniyatlar yaratish;

• yangi kasbga (mutaxassislikka) bepul o‘qitish, mahalliy mehnat organlari yoki ulariing yo‘llanmasi bilan boshqa o‘quv yurtlarida stipendiya to‘lab malakasini oshirish;

• boshqa joydagi ishga qabul kilinganda sarf kilingan moddiy xarajatlar uchun qonun hujjatlariga muvofiq kompensasiya to‘lash;

• haq to‘lanadigan jamoat ishlarida qatnashish uchun muddatli mehnat shartnomalari tuzish imkoniyatini kafolatlaydi.[27]

Davlat tomonidan qo‘llaniladigan tartibga soluvchilarning (iqtisodiy, ijtimoiy, tashkiliy va huquqiy) o‘rni mehnat bozorida ziddiyatlarni yumshatish, ishchi kuchiga talab va taklif konyukturasidagi nomuvozanat va ularni inqiroziy buzilish oqibatlaridan (yalpi ishsizlikning paydo bo‘lishi, ijtimoiy xo‘jalikda ishga joylashishga imkoniyat yo‘qligi, daromadlarning pasayishi va boshqalardan) ogohlantirish yo‘li bilan belgilanadi. Ba’zida bozor munosabatlarining ijtimoiy oqibatlari natijasida shunday sharoitlar shakllanadiki, unda qishloq aholisi bir qismining mehnat qilish va daromad olish huquqlariga ega bo‘lishida jiddiy qiyinchiliklar vujudga kelishi natijasida turmush darajasi pasayadi. Iqtisodiy tartibga soluvchilar (soliqlar, mehnat haqi,

[27] Ўзбекистон Республикасининг “Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида”ги Қонуни 6-моддаси, Тошкент, 1998.

moliya-kredit vositalari, investisiyalarning jalb etilishi, ish bilan bandlikka ko‘maklashish jamg‘armasi va boshqalar) ijtimoiy-iqtisodiy muhitni yaratishga qaratilgan. Unda qishloq ishchi kuchining harakati talab va taklifga muvofiq har bir mazkur davrda quyilgan maksad va vazifalarni amalga oshirishda sodir bo‘ladi. Tartibga soluvchilarning eng muhim yo‘nalishi shundan iboratki, ularning majmuasi orqali mehnat bozorida nisbiy muvozanatga erishish mumkin.

Mamlakat mehnat potensinalidan samarali foydalanish va ishsizlikni bartaraf etishga qaratilgan davlat siyosatining yana bir yo‘nalishlaridan biri «Aholini ish bilan ta’minlash» hududiy dasturlarining amalga oshirilishidir. Mazkur dastur Qoraqalpog‘iston Respublikasi, Toshkent shahri va viloyatlar miqyosida ishlab chiqilib, unda iqtisodiyot tarmoqlarida yangi ish o‘rinlari yaratish parametrlari belgilanadi.

Aholini ish bilan ta’minlashga qaratilgan hududiy dasturlarning amalga oshirilishi natijasida respublikada har yili bir necha yuz minglab yangi ish o‘rinlari barpo etilmoqda.

Mehnat bozorida davlatning amalga oshiradigan siyosatlaridan yana biri ijtimoiy himoya siyosatidir. Unga ko‘ra davlat mehnat bozorida raqobatbardosh bo‘lmagan va ijtimoiy himoyaga muhtoj shaxslarni ishga joylashtirish bo‘yicha chora-tadbirlar ko‘zda tutadi. Ya’ni, aholini ish bilan ta’minlashga ko‘maklashish maqsadida korxonalar, muassasalar va tashkilotlarga ijtimoiy himoyaga muhtoj, ish topishda qiynaladigan va mehnat bozorida teng sharoitlarda raqobatlashishga qodir bo‘lmagan shaxslarni ishga joylashtirish uchun ish joylarining eng kam miqdori belgilanadi.

O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 1998-yil 1-dekabrdagi 504-sonli qarori bilan tasdiqlangan “Ijtimoiy himoyaga muhtoj, ish topishda qiynaladigan va mehnat bozorida teng sharoitlarda raqobatlashishga qodir bo‘lmagan shaxslarni ishga joylashtirish uchun ish joylarining eng kam miqdorini belgilash tartibi to‘g‘risida”gi Nizomga muvofik fuqarolarning ushbu toifasiga quyidagilar kiradi:

• un to‘rt yoshga to‘lmagan bolalari va nogiron bolalari bor yolg‘iz ota, yolg‘iz onalar hamda ko‘p bolali ota-onalar;

• ta’lim muassasalarini tamomlagan yoshlar, ular ta’lim muassasasini tamomlagandan keyin bir yil davomida;

• O‘zbekiston Respublikasi Qurolli Kuchlaridan, Ichki ishlar vazirligi, Milliy xavfsizlik xizmati va Favkulodda vaziyatlar vazirligi qushinlaridan

bo‘shatilganlar;

• nogironlar va pensiya yoshiga yaqinlashib kolgan shaxslar;

• jazoni ijro etish muassasalaridan ozod kilingan yoki sud qarori bilan tibbiy yo‘sindagi majburlov choralariga tortilgan shaxslar.

Nogironlar uchun ish joylarining eng kam miqdori xodimlarning ro‘yxatdagi o‘rtacha soni kamida 34 kishini tashkil etadigan korxonalar uchun, ijtimoiy himoyaga muhtoj shaxslarning boshqa toifalari uchun esa ish joylarining eng kam miqdori xodimlarning ro‘yxatdagi o‘rtacha soni 100 va undan ortiq kishini tashkil etadigan korxonalar uchun belgilanadi.

Nogironlar uchun barpo etiladigan yoki ajratiladigan ish joylarining eng kam miqdori xodimlarning ro‘yxatdagi o‘rtacha sonining kamida 3,0 %i miqdorida belgilanadi. Ijtimoiy himoyaga muhtoj shaxslarning boshqa toifalari uchun korxonalar tomonidan barpo etiladigan yoki ajratiladigan ish joylarining eng kam soni aniq, korxonalarning salohiyati va ularning moliyaviy ahvolidan kelib chiqib belgilanadi. Bunda ijtimoiy himoyaga muhtoj shaxslar uchun, nogironlardan tashqari, barpo etiladigan (ajratiladigan) ish joylari soni xodimlarning ro‘yxatdagi o‘rtacha sonining 4,0 %igacha belgilanadi.

Ijtimoiy himoyaga muhtoj shaxslar ko‘rsatilgan toifalarining xarakterli talablariga muvofik, keluvchi mehnat sharoitlarini ta’minlovchi ish joyi ijtimoiy himoyaga muhtoj shaxslar uchun barpo etilgan (ajratilgan yoki band qilib quyilgan) ish joyi hisoblanadi, ya’ni:

• nogironlar uchun - salomatligi va mehnat faoliyatiga nisbatan quyiladigan belgilangan aksil ko‘rsatkichlar hisobga olingan holda xodimga mehnat operasiyalarini to‘siqsiz bajarish imkonini beruvchi ish joylari;

• kasb-xunar ta’limiga ega bo‘lmagan yoshlar uchun, ular umumta’lim muassasalarini tamomlaganlaridan keyin bir yil davomida - shogirdlik ish joylari yoki maxsus kasb-xunar tayyorgarligini talab qilmaydigan ish joylari;

• o‘rta maxsus va kasb-xunar ta’lim muassasalarini tamomlagan yoshlar, shuningdek harbiy xizmat qo‘shinlaridan bo‘shatilgan shaxslar uchun ular o‘quv yurtlarini tamomlaganlari yoki bo‘shatilganlaridan keyin bir yil davomida - ularning kasb-xunar tayyorgarligiga muvofiq keluvchi ish joylari;

• yolg‘iz ota, yolg‘iz onalar hamda ko‘p bolali ota-onalarga - bolalarni tarbiyalash va mehnat majburiyatlarini bajarishni birga qo‘shib olib borish imkonini beruvchi o‘zgaruvchan jadvalli ish joylari;

• jazoni ijro etish muassasalaridan ozod kilingan yoki sud qarori bilan tibbiy yo‘sindagi majburlov choralariga tortilgan shaxslar uchun - maxsus malakani

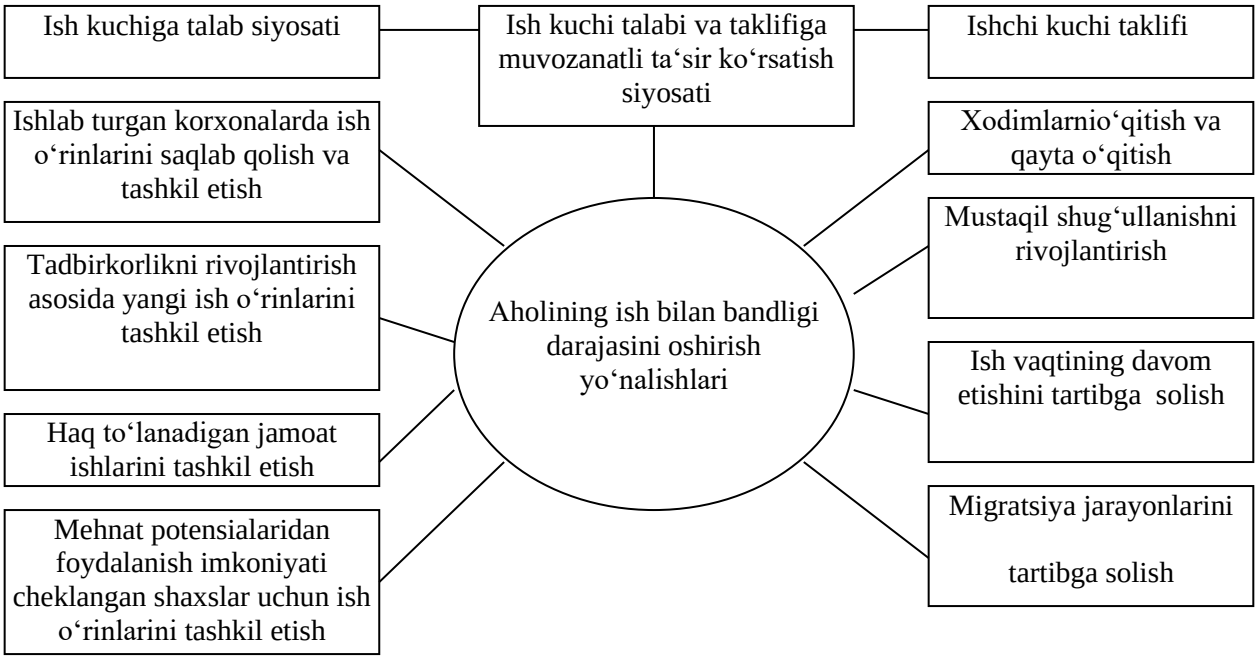
talab qilmaydigan har qanday ish.

Qonunchilikka ko‘ra, ijtimoiy himoyaga muhtoj shaxslar uchun barpo etilgan yoki ajratilgan mehnat o‘rinlariga joylashtirish ish beruvchi tomonidan tuman (shahar) bandlikka ko‘maklashish markazining yo‘llanmasi bo‘yicha yoki mustaqil ravishda amalga oshiriladi.

8.4. Aholini ish bilan bandligini oshirish yo‘nalishlari

Iqtisodiyotda bozor qonunlari va talablariga muvofiq ravishda ro‘y beradigan o‘zgarishlar aholining ish bilan bandligi konsepsiyasining o‘zgarishini keltirib chiqaradi. Mulkchilik munosabatlari birlamchidir. Ular ikkilamchi ishlab chiqarish munosabatlari sifatida namoyon bo‘ladigan ish bilan bandlik munosabatlarini belgilaydi. Hozirgi vaqtda ishlab chiqilayotgan ish bilan bandlikning yangi konsepsiyasi uyda, uy xo‘jaligida bajariladigan mehnat faoliyati shakllarini mutlaqo qonuniy va ijtimoiy e’tirof etilgan shakllar sifatida legallashtiradi.

Shunday qilib, hozirgi paytda O‘zbekistonda davlatning uzoq muddatli strategiyasi mavjudligi bozor iqtisodiyotining ehtiyojlariga javob beradigan ish bilan bandlik zamonaviy paradigmasining qaror topishi yuz bermoqda (8.1-chizma).



8.4.1-chrasm. Aholining ish bilan bandligi darajasini yaxshilash yo‘nalishlari

Bozor iqtisodiyoti sharoitlarida aholining ish bilan bandligini tashkil qilish muammosi nazariy va amaliy jihatlarda yangicha ma’no kasb etadi. Mehnat bozorini yanada rivojlantirish aholining ish bilan bandligini tartibga solishda faol o‘rinni egallaydi. Mehnat bozorida asosiy milliy resurs – ishchi kuchi shakllanadi hamda korxonalar, tarmoqlar, viloyat va tuman mintaqalari bo‘yicha taqsimlanadi.

Mehnat bozori iqtisodiy faol aholining ish bilan bandligini, ishlab chiqarish va xizmat ko‘rsatish sohasiga jalb etilishini ta’minlaydi. U xodimning o‘zi uchun yanada mosroq ish joyiga o‘tishini yengillashtiradi. Mehnat bozori orqali korxonalar zarur miqdorda va talab qilingan sifatga ega ishchi kuchi bilan ta’minlanadi. Mehnat bozori qanday kadrlar, mutaxassislar, kasblarga talab borligini, ulardan qandaylari ortiqchaligini ko‘rsatadi. Bu ko‘pgina mamlakatlar uchun dolzarb muammodir. Uning hal etilishi jamiyatning ijtimoiy taraqqiyotini ta’minlashga qodir samarali iqtisodiyotning yaratilishini anglatadi.

Ish bilan bandlikni ishchi kuchiga talabni kengaytirishga ularni foydali faoliyatga jalb qilish ko‘lamlari, shart-sharoit va shakllarini ta’minlash, ish bilan band bo‘lgan xodimlarni shakllantirish, taqsimlash, foydalanish, bo‘shatish, qayta tayyorlash va qayta taqsimlashga yo‘naltirilgan chora-tadbirlar va harakatlar yig‘indisi, deb ta’riflash mumkin.

Bu konsepsiya doirasida to‘la oqil (rasional) va samarali bandlik farqlanadi. Ish bilan “to‘liq” bandlik sosializmdagi mehnatning umumiyligi va majburiyligining aniq ijtimoiy-iqtisodiy jihatdan amalga oshirilishidir. U mehnatga layoqatli aholiga ijtimoiy foydali mehnat bilan shug‘ullanishning haqiqiy imkoniyatlari berilishi bilan bog‘liq. Yuqorida aytib o‘tilgan kamchiliklarni hisobga olib, ish bilan to‘liq bandlik darajasi bozor iqtisodiyotiga moslashib boradi.

Mehnatga qobiliyatli aholini ijtimoiy xo‘jalikka jalb qilishning eng yuqori darajasi sifatida talqin qilish ham o‘zgarib boryapti. Ish bilan to‘liq bandlikka aholini jalb qilishning har qanday darajasida erishish mumkin, bunda u aholining ish o‘rinlariga bo‘lgan ehtiyojlarini qondirishga muvofiq kelishi, taklif etilayotgan ish o‘rinlari iqtisodiy jihatdan maqsadga muvofiq oqilona bo‘lishi lozim. Bu o‘rinda iqtisodiy jihatdan maqsadga muvofiq ish o‘rni deganda shunday ish o‘rni tushuniladiki, u insonning yuksak mehnat unumdorligiga erishishi, o‘zi va oilasining yaxshi yashashi uchun yetarli bo‘ladigan daromadga ega bo‘lishi tushuniladi. Shu bilan birga bu ish o‘rni uning salomatligiga zarar yetkazmasligi va insoniy qadr-qimmatini yerga urmasligi kerak.

Shunday qilib, ish bilan to‘liq bandlik mehnatga qobiliyatli barcha fuqarolarni kasbiy mehnat sohasiga jalb qilishni anglatmaydi. Inson o‘z istagi bo‘yicha ijtimoiy foydali mehnatda bandlik sohalaridan birini (kasbiy mehnatni, uy xo‘jaligini xususiy korxona va xususiy tadbirkorlik va shu kabilarni) tanlashga haqlidir. Biroq tartibga soluvchi - asosiy faoliyat turi daromad keltiruvchi, shaxs farovonligini oshiruvchi va rivojlantirishini ta’minlovchi kasbiy mehnat bilan band bo‘lishdir. Kasbiy mehnat bilan band bo‘lish darajasi xodimlar umumiy sonining ular ishlayotgan korxona qanday tashkiliy-huquqiy shaklga ega bo‘lishidan qat’i nazar mehnat resurlari soniga nisbati bilan belgilanadi. Buning ma’nosi shuki, aholining ish bilan bandlikdagi mazkur proporsiyasi ishlab chiqarish samaradorligini oshirish manfaatlari, uni jadallashtirish natijalari, fan-texnika taraqqiyoti mehnat unumdorligini oshirish manfaatlariga to‘liq mos kelishi zarur. Shu bilan birga sog‘lom avlodni yetishtirishga, yuqori malakali, yaxshi ta’lim olgan serharakat xodimlarni tarbiyalashga qulay sharoit yaratib berilsa, aholining bunday bandligining proporsiyasi eng maqbul deb hisoblanadi.

Iqtisodiy islohot jarayonida mehnat samaradorligining ortishiga qarab, aholining mehnat bilan bandligi darajasi umuman mamlakat bo‘yicha pasayish tendensiyasiga ega. Yaqin kelgusida respublikamizda ish bilan bandlikning rivojlanish xususiyatlari ana shunday kechadi. Bu yerda yuqori samarali iqtisodiyot nisbatan kamroq miqdordagi xodimlarga ehtiyoj sezadi, shu bilan birga aholining ishchi o‘rinlariga bo‘lgan ehtiyoji ham biroz kamayadi, chunki mehnat bilan ijtimoiy foydali bandlikning boshqa sohalariga qiziqish ortadi.

Kishilarning ijtimoiy zarur ish bilan bandlikka bo‘lgan ehtiyoji va uni amalga oshirish imkoniyatini rejali tartibga solib borish lozim. Bundan maqsad insonning faoliyat ko‘rsatish, shart-sharoitlarni yaxshilash va iqtisodiyotning samarali ishlashini ta’minlashdir.

Ish bilan bandlik maqomi ijtimoiy foydali faoliyatda ishtirok etuvchi mehnat resurslarining bir qismi uchun belgilanadi. Bular daromad olish maqsadi bilan tovarlar ishlab chiqarish va xizmat ko‘rsatish uchun ish kuchini taklif qiladigan kishilar guruhi, shuningdek, ijtimoiy foydali faoliyatda ishtirok etsa ham bevosita pul daromadi keltirmaydigan aholi guruhi yoxud ne’matlar ishlab chiqarish va xizmat ko‘rsatish bilan bevosita bog‘liq daromad keltiradigan kishilar guruhlaridan tashkil topadi.

Birinchi guruhga iqtisodiyotning davlat sektorida ish bilan band bo‘lgan korporativ, aksiyadorlar jamiyatlari va xususiy sektorda ishlaydigan fuqarolar

kiradi. Ikkinchi guruhga ishlab chiqarishdan ajralgan holda ta’lim oladigan o‘quvchilar, mamlakat qurolli kuchlarining xizmatchilari kiradi.

Shunday qilib, ish bilan band aholiga yollanib ishlaydigan fuqarolar, shu jumladan, to‘liq yoki noto‘liq ish kuni (hafta) mobaynida haq olib ish bajaradigan, tegishli shartnoma, bitim bilan tasdiqlangan haq to‘lanuvchi ishga ega shaxslar, hamda kasalligi, ta’tilga chiqqanligi munosabati bilan ishda bo‘lmagan fuqarolar kiradi. O‘zini mustaqil ravishda ish bilan ta’minlaydigan shaxslar, shu jumladan, xususiy tadbirkorlar va fermerlar, harbiy qismlardagi qo‘shin turlarida xizmat qilayotgan shaxslar, o‘quvchilar ham ish bilan band kishilar jumlasiga kiradi.

Ish izlayotgan, ishini o‘zgartirayotgan, vaqtincha ishlamayotgan aholi va ishdan ajralgan holda o‘qimayotgan, ishning mavsumiy ekanligi tufayli vaqtincha ishlamayotgan aholi iqtisodiy faol ish bilan band bo‘lmagan aholi guruhiga mansubdir. Ishsiz maqomiga ega bo‘lgan shaxslar ham ish bilan band bo‘lmagan iqtisodiy faol aholi jumlasiga kiradi.

Ish bilan bandlik munosabatlari iqtisodiy, demografik va ijtimoiy jarayonlar bilan bog‘liq. Ish bilan bandlikning iqtisodiy mazmuni xodimning o‘z mehnati bilan o‘ziga munosib hayot kechirishni ta’minlash bilan bir qatorda ijtimoiy ishlab chiqarishni rivojlantirishni ham ifodalaydi.

Jamiyatning har bir a’zosi uchun munosib daromadga ega bo‘lib, o‘z sog‘lig‘ini saqlash uchun yetarli imkonga ega bo‘lish, ijtimoiy ishlab chiqarishning usuliga mos keladigan ma’lumot va kasb darajasini egallashni ta’minlaydigan bandlikni aholining samarador bandligi deb hisoblash mumkin.

Ish bilan bandlikning samaradorligini davlat taraqqiyotining mafkurasi aks ettiradigan ko‘rsatkichlar bilan tavsiflab berish mumkin. Bular mehnat resurslarining ijtimoiy foydali faoliyatida ishtirok etish xususiyatlariga asoslangan taqsimlash proporsiyalaridan iboratdir. Ular mehnat unumdorligining o‘sish darajasi, aholining ishga bo‘lgan ehtiyoji qondirilishi va ish bilan to‘liq bandlikka erishilishi kabi ko‘rsatkichlar bilan ifodalaniladi. Chunki ijtimoiy mehnat unumdorligi qanchalik yuqori bo‘lsa, jamiyatda xodimlarning daromadlari va moddiy shart-sharoitlar shunchalik ko‘proq to‘planadi. Ayni vaqtda mehnat sohasini texnik-tashkiliy tomonidan takomillashtirish, kadrlar malakasini oshirish, aholi guruhlarining mehnat va turmush sharoitining o‘ziga xos tomonlarini hisobga olish imkonini beradi.

Ish bilan bandlik samaradorligining xususiyatlaridan yana biri mehnatga qobiliyatli aholining ish bilan ta’minlanganlik darajasidir. Iqtisodiy jihatdan bu ko‘rsatkich aholining ish va ish o‘rinlariga bo‘lgan ehtiyojini aks ettiradi.

Ish bilan bandlik samaradorligining uchinchi xususiyati ishlovchilarning mamlakat iqtisodiyotining tarmoqlari bo‘yicha taqsimlash tuzilmasidan iboratdir. Hozirgi vaqtda aholining ish bilan bandligi bo‘yicha iqtisodiyotdagi tarmoq tuzilishi mavjud jamiyat mehnat potensialidan foydalanish samaradorligi darajasi pastligini aks ettiradi va u tubdan o‘zgartirishga muhtojdir.

Nihoyat, ish bilan bandlik samaradorligining to‘rtinchi xususiyati ishlovchilarning kasb-malaka guruhlariga bo‘linishi hisoblanadi. U ish bilan band aholining kasb-malaka guruhlari bo‘yicha taqsimlanishi hamda malakali xodimlarga bo‘lgan ehtiyoj bilan mutanosiblik darajasini aks ettiradi.

Davlatning to‘lov talabini ko‘paytirishga yo‘naltirilgan xilma-xil usullar vositasida iqtisodiyotga aralashuvi orqali iqtisodiy faollikni rag‘batlantirish va buning natijasida ish bilan bandlikni kengaytirishga erishish mumkin. Bunda hal qiluvchi rol, Keyns nazariyasiga ko‘ra, xususiy sarmoya qo‘yilmalarini davlat tomonidan rag‘batlantirish va tartibga solish hisoblanadi. Sarmoya qo‘yilmalarini kengaytirish ishlab chiqarishni rivojlantirish asosida aholining ish bilan bandligini oshirishni anglatadi. Ammo, faqat 40 va 50-yillarga kelib, keynschilik «ish bilan to‘la bandlik» shiori asosida burjua iqtisodiy nazariyasi va amaliyotining tashkilotchilariga aylandi. 40-yillar o‘rtalarida ishsizlikni tartibga solish bo‘yicha paydo bo‘lgan rasmiy hukumat hujjatlari va qonunchilik, odatda ish bilan to‘liq bandlikni miqdor jihatdan aniqlamagan. U, masalan, inglizlarning oq kitobi “Ish bilan bandlik siyosati” (1944-yil) va Amerikaning “Ish bilan bandlik to‘g‘risida hujjat»larida (1946-yil) ham yo‘q. Urushdan keyingi “Ish bilan to‘liq bandlik» siyosati aslini olganda ishsizlikni tugatishni maqsad qilib qo‘ymagan. Ishsizlikning 2-4 % doirasida, albatta, mavjud bo‘lishini burjua iqtisodchilari minimal yo‘l qo‘yilishi mumkin bo‘lgan miqdor deb qarashgan.

Ko‘rsatkichning pastroq bo‘lishi “mehnat bozorining normal ishlashiga” muvofiq kelmaydigan, ishchi kuchi talab va taklifining optimal nisbatini buzadigan holat sifatida baholangan. 70-yillar oxirigacha G‘arbiy Yevropadagi 2-3 % ishsizlik va AQShdagi 4,0 % ishsizlik davlat siyosati sifatida qabul qilingan. Hatto sosial-demokratik hukumat “ish bilan to‘liq bandlik” siyosatini o‘tkazgan Shvesiyada ishsizlikning rasmiy tan olingan eng kam darajasi 1,5% bo‘lgan.

Xalqaro Mehnat Tashkiloti (XMT) uslubiyati bo‘yicha ish bilan band emaslik darajasi ishsizlar sonining mehnat resurslari soniga bo‘lgan nisbat bilan tenglashadi. U ishchi kuchiga bo‘lgan talab va taklifidagi tuzilmaviy nomutanosiblikni ko‘rsatadi va bu bilan bo‘sh ish joylari uchun ish izlayotgan shaxslarning bir vaqtda mavjudligini anglatadi.

Tayanch so‘zlar: bandlik, Mehnat kodeksi iqtisodiy faol aholi bandlik maqomi, monetar siyosati, fiskal siyosati, yollanma xodimlar, ish beruvchilar, konsepsiya, ijtimoiy himoya, kredit-pul vositalari, friksion, tarkibiy ishsizlik, yalpi ishsizlikning paydo bo‘lishi, ijtimoiy xo‘jalikda ishga joylashishga imkoniyat yo‘qligi, daromadlarning pasayishi.

Nazorat uchun savollar:

1. Ish bilan ta’minlanganlikga ta’rif bering.
2. Qanday hollarda to‘liq ish bilan band maqomi beriladi?
3. Aholini ish bilan bandligining ijtimoiy-iqtisodiy mohiyati nimalardan iborat
4. Aholini ish bilan ta’minlash qanday tartibga solinadi?
5. Aholini ishi bilan bandligi siyosati nimalarni nazarda tutadi?
6. Davlat aholini ish bilan ta’minlash siyosatining chora-tadbirlari qaysi sohalar bo‘yicha tabaqalashtirilgan?
7. Bandlik jamg‘armasi xarajatlarining yo‘nalishlari bo‘yicha qismlarini sanab bering?
8. Ish bilan ta’minlanganlikga ta’rif bering.
9. Qanday hollarda to‘liq ish bilan band maqomi beriladi?
10. Aholini ish bilan ta’minlashga ta’sir ko‘rsatish usullariga nimalarni kiritish mumkin
11. Friksion va tarkibiy ishsizlik o‘rtasida qanday farq mavjud?
12. O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 1998-yil 1-dekabrdagi 504-sonli qarorini qisqacha bayon eting.
13. Aholini ish bilan bandligini oshirish yo‘nalishlari haqida ma’lumot bering?
14. Xalqaro Mehnat Tashkiloti (XMT) haqida nimalarni bilasiz?
15. Ish bilan bandlik samaradorligining xususiyatlari nimalardan iborat?
16. Iqtisodiy tartibga soluvchilar deganda nimani tushunasiz?

IX BOB. MEHNAT BOZORIDA RAQOBATBARDOSH BO‘LMAGAN AHOLINING ISH BILAN BANDLIGI

9.1. Mehnat salohiyati tushunchasi va tasniflanishi

Jamiyatning mehnat salohiyati – jamiyatning mehnatga qodirligi jamlanmasi, jamiyatning mehnat qilish qobiliyati.

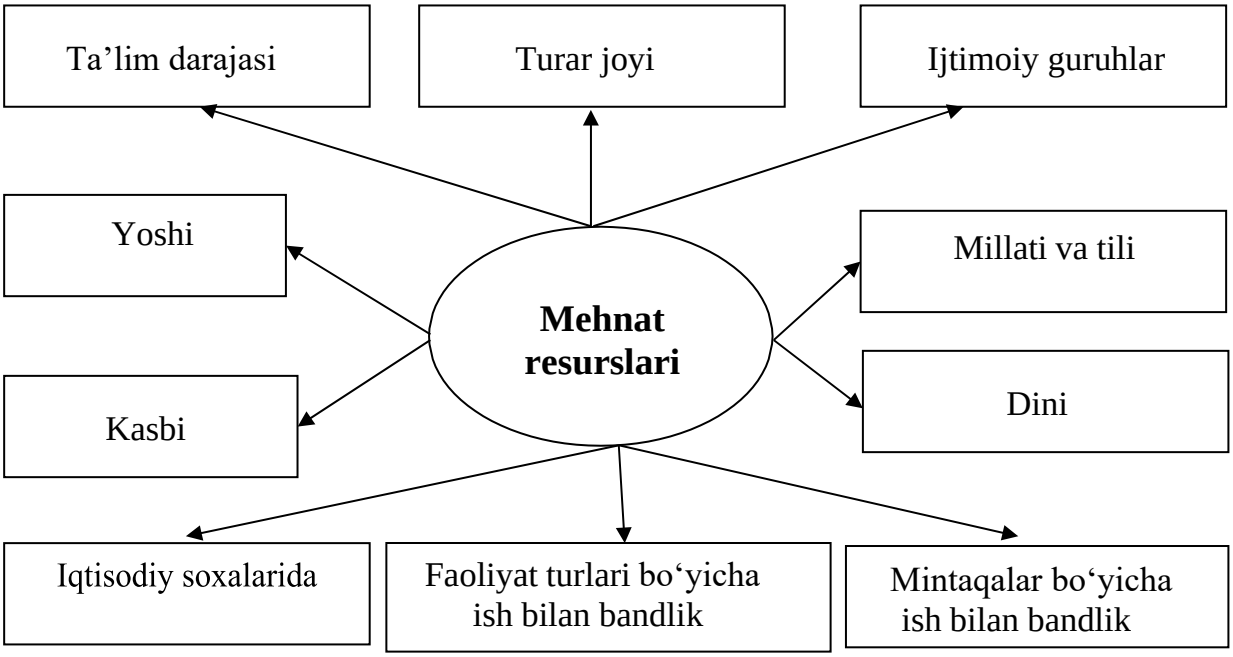
Jamiyatning mehnat salohiyati shaxsning mehnat salohiyati, korxona, tashkilot, firmaning mehnat salohiyati, tarmoq, mintaqa va hokazolarning mehnat salohiyatini qamrab oladi.

Jamiyat mehnat salohiyatining **sifat xususiyatlari** quyidagilar bilan belgilanadi:

1) mehnatga layoqatli aholi salomatligining holati;

2) mehnatga layoqatli aholining kasbiy-malaka darajasi, ya’ni umumiy va kasbiy ta’lim darajasi, muayyan bilim hamda amaliy tajriba va ko‘nikmalar mavjudligi;

3) ijtimoiy-shaxsiy xususiyatlar bilan.



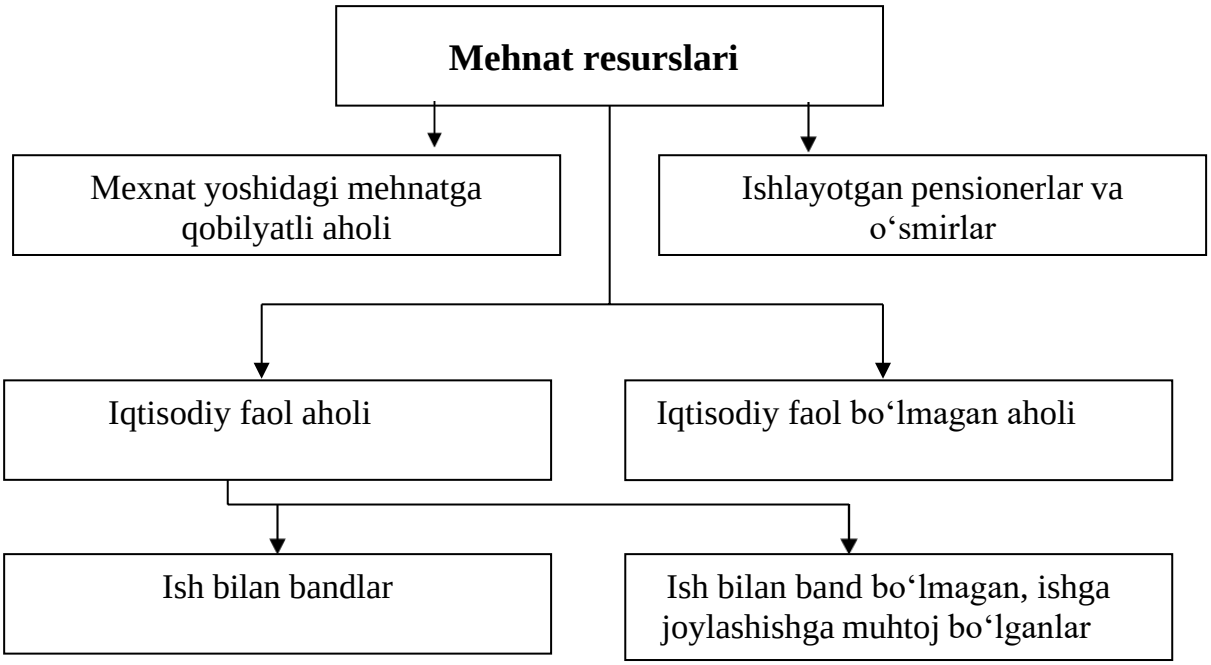
9.1-rasm. Mehnat resurslarining tasnifi.

Jamiyat mehnat salohiyatining **miqdor xususiyatlari** mehnatga layoqatli aholining soni va ish vaqti resurslari (ish vaqtining mavjud fondi) bilan belgilanadi.

Mehnat resurslari – ijtimoiy foydali faoliyat sohasida ishlash uchun zarur bo‘lgan jismoniy baquvvatlikka, salomatlikka, ta’lim darajasiga,

madaniyatga, qobiliyatga, malakaga, kasbiy bilimlarga ega bo‘lgan aholining bir qismi (9.1-rasm).

Xalqaro mehnat tashkiloti mehnat resurslariga mehnatga layoqatli yoshda bo‘lgan mehnatga layoqatli aholi hamda mehnatga layoqatli yoshdan tashqari yoshda (pensionerlar va o‘smirlar) mehnat qilayotgan shaxslarni kiritadi (9.2-rasm).



9.2-rasm. Xalqaro mehnat tashkiloti uslubiyotiga ko‘ra mehnat resurslari

Xalqaro mehnat tashkiloti aholi iqtisodiy faolligini belgilash uchun o‘rnatilgan yoshda bo‘lgan, ish bilan band bo‘lmaganlar, lekin ish qidirmayotganlar va ishlashga tayyor emaslarni **iqtisodiy faol bo‘lmagan aholi** tarkibiga kiritadi.

O‘zbekiston Respublikasi statistika organlari iqtisodiy faol aholi atamasini 1993-yildan e’tiboran faol qo‘llashga kirishgan. Mamlakatda amaldagi qonunchilikka muvofiq, iqtisodiy faol aholi erkaklar uchun 44 yilni (16 yoshdan 60 yoshgacha), ayollar uchun esa 39 yilni (16 yoshdan 55 yoshgacha) tashkil etadi. I va II guruh nogironlari hamda imtiyozli pensiya oluvchilar bundan istisnodir.

O‘zbekistonda iqtisodiy faol bo‘lmagan aholi tarkibiga mehnat qilishga qobiliyatli va ishsiz deb hisoblanmaydigan shaxslar, shu jumladan:

• ishlab chiqarishdan ajralgan holda ta’lim olayotgan hamda ish

haqiga yoki mehnat daromadiga ega bo‘lmagan o‘quvchilar va talabalar;

• ishlamayotgan uchinchi guruh nogironlari;

• uy bekalari hamda bolalarni parvarish qilish bilan band bo‘lgan ishlamayotgan ayollar;

• ko‘char va ko‘chmas mulkdan daromad olayotgan ishlamayotgan shaxslar;

• ixtiyoriy ravishda mehnat bilan band bo‘lmagan shaxslarkiradi.

Mehnatga layoqatlilik yoshi davlat tomonidan o‘rnatiladi. O‘zbekistonda mehnatga layoqatli yoshgacha bo‘lgan aholi - 0-15 yosh; mehnatga layoqatli yoshdagi aholi - 16-54 yoshdagi ayollar, 16-59 yoshdagi erkaklar; mehnatga layoqatli yoshdan katta bo‘lgan aholi - 55 va undan yuqori yoshdagi ayollar, 60 va undan yuqori yoshdagi erkaklardir.

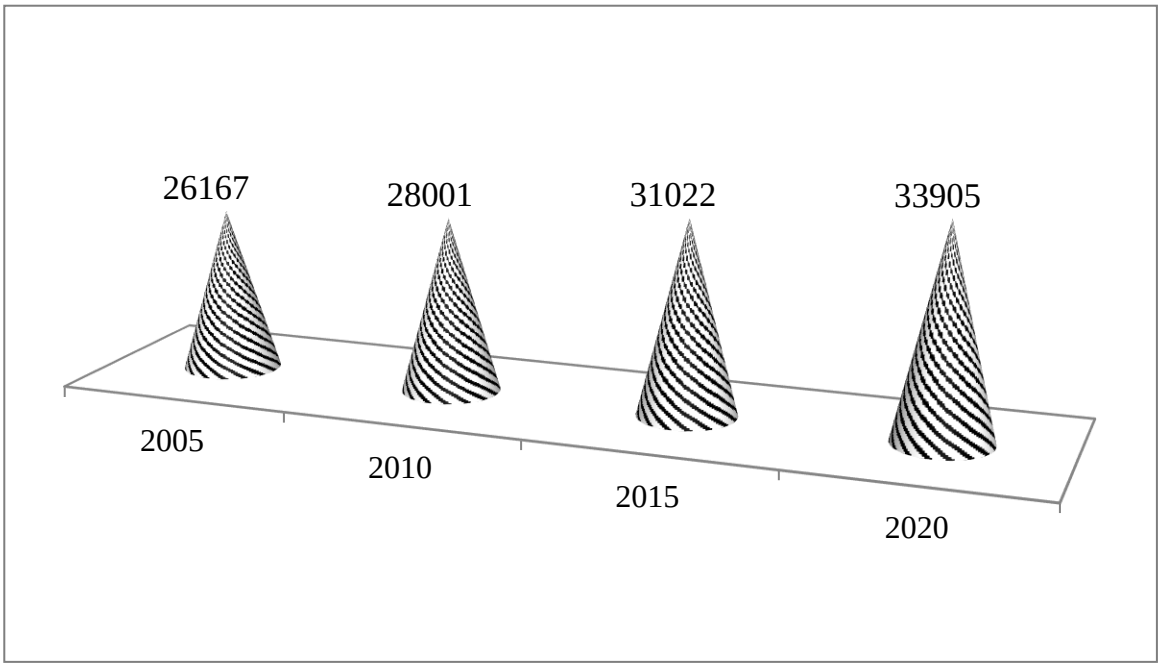
Yosh bo‘yicha aholining turli guruhlari mehnat faolligi darajasi bilan farqlanadi. Jumladan, 16-29 yoshdagilarning asosiy qismi ta’lim olish, kasb-hunar o‘rganish, muddatli harbiy xizmatni o‘tash bilan mashg‘ul bo‘ladi. Eng yuqori mehnat faolligi va ish bilan bandlik 25-49 yoshdagi fuqarolar uchun xosdir.

Mamlakat aholisining hozirgi vaqtdagi o‘rtacha yoshi - 25,5, shu jumladan qishloqda 24,1, shaharda esa – 27,9 ni tashkil etadi. U xalqaro demografik tasnifga ko‘ra, O‘zbekistonni yosh davlatlar qatoriga kiritish imkonini beradi. Yaqin va uzoq istiqbolda O‘zbekiston katta mehnat salohiyatiga ega bo‘ladi.

Ma’lumotlarga ko‘ra, 1897-yilda hozirgi O‘zbekiston hududida 3,9 mln kishi istiqomat qilgan. 2020-yil 1-yanvariga kelib mamlakat aholisining soni 33 905,8 ming kishidan ortib ketdi (9.3-rasm).

O‘zbekiston aholisining soni bo‘yicha dunyoda 43, Osiyoda 18-o‘rinni egallaydi.

Aholining ko‘payishi bir tekis davom etayotgani yo‘q. Respublikada aholi sonining ikki baravarga ko‘payishi dastlab 60 yil ichida ro‘y bergan edi. Navbatdagi ikki karra ko‘payish uchun esa 20 yil talab qilindi. Uchinchi marotaba bunday ikki barobar ko‘payish esa XXI asr ikkinchi o‘n yilligining oxirida kutilmoqda.



9.3-rasm. O‘zbekistonda aholi soni o‘sishining dinamikasi (yil boshiga, ming kishi)

Mamlakatdagi o‘ziga xos demografik xususiyatlar quyidagilardan iborat:

- aholi soni o‘sishi sur’atlari nisbatan pasaygani holda aholiumumiy soni ko‘payib borishining davom etayotganligi;
- aholi umumiy tarkibida 18 yoshgacha bo‘lganlar salmog‘ining yuqoriligi;
- keyingi yillarda kamaygan bo‘lsa ham, umuman, tug‘ilishning nisbatan yuqoriligi;
- har yili mehnatga layoqatli yoshga to‘layotgan fuqarolar salmog‘ining kattaligi;
- aholining hududlar bo‘yicha notekis joylashishining saqlanib qolayotganligi;
- mehnat migrasiyasining ortib borayotganligi.

O‘zbekistonda demografik vaziyatning muhim xususiyati mehnatga layoqatli aholining mutlaq yuqori darajada o‘sishihisoblandi (9.1-jadval).

Respublikada kechayotgan demografik jarayonlar zamonaviy tendensiyalarining tahlili aholining yosh tarkibida bolalar salmog‘ining kamayib, mehnatga layoqatli yoshdagi va qariyalar salmog‘ining oshib borayotganligini ko‘rsatmoqda.

9.1-jadval

O‘zbekistonda mehnat resurslarining tarkibi

Ko‘rsatkichlar	2000	2005	2010	2015	2022
Mehnat resurslarining umumiy soni (ming kishi)	2469,0	14453,2	16726,0	18276,1	18829,6
Aholi umumiy soniga nisbatan %	50,6	55,2	58,6	58,4	57,1
Mehnatga layoqatli yoshdagi aholi (ming kishi)	12245,4	14263,7	16533,9	18167,7	18712
Aholi umumiy soniga nisbatan %	49,7	54,5	57,9	58,0	56,8
Mehnatga layoqatli yoshdan yosh va katta yoshda bo‘lgan ishlayotgan shaxslar	223,6	189,5	192,1	108,4	117,5
Aholi umumiy soniga nisbatan %	0,9	0,7	0,7	0,4	0,3

Bu esa o‘z navbatida istiqbolda mamlakatning ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanish yo‘nalishlarida ham o‘ziga xos o‘zgarishlarning amalga oshirilishini, aholi keksayishining hududiy va gender jihatlari e’tiborga olingani holda keksalarni ijtimoiy himoya qilish loyihalari va dasturlarini ishlab chiqishni talab etadi. Mazkur tadbirlarning amalga oshirilishi demografik rivojlanish istiqbolini ko‘ra bilishga bog‘liq bo‘ladi. Xususan, O‘zbekistonning 2025-yilgacha bo‘lgan davrdagi demografik prognozi “yoshni siljitish” usuliga asoslangan.

Yosh bo‘yicha aholining turli guruhlari mehnat faolligi darajasi bilan farqlanadi. Jumladan, 16-29 yoshdagilarning asosiy qismi ta’lim olish, kasb-hunar o‘rganish, muddatli harbiy xizmatni o‘tash bilan mashg‘ul bo‘ladi. Eng yuqori mehnat faolligi va ish bilan bandlik 25-49 yoshdagi fuqarolar uchun xosdir.

9.2. O‘zbekistonda mehnat resurslari va ulardan foydalanish

Mehnat bozoriga kirib kelayotgan yigit-qizlar (14–30 yoshdagilar) o‘z yoshlari, jinslari, ta’lim darajalari, dunyoqarashlari bo‘yicha farqlanadi. Ularni shartli ravishda quyidagi uch guruhga bo‘lish mumkin:

1. 14-18 yoshdagilar. Ular asosan maktab, kollej va oliy o‘quv yurtlari talabalaridir. Ushbu davrda ularning eng muhim vazifasi kelajakdagi kasblarini tanlashdir. Rivojlangan davlatlarda bu yoshdagilarning

ko‘pchiligi ta’lim olishni davom ettiradigan bo‘lsa, rivojlanayotgan mamlakatlarda ularning tengdoshlari mehnat faoliyatiga kirishadi. Bu o‘smirlarda mehnatga qiziqish, mustaqillik, tashabbuskorlik kabi xislatlarni shakllantirishga xizmat qiladi degan fikrlar mavjud. Ammo mehnat faoliyatining erta boshlanishi hozirgi davrda ulardan talab qilinayotgan ta’lim darajasiga ega bo‘lmasliklariga olib keladi. Bu esa ular avval boshdan past malakali xodimlar safidan o‘rin olishlarinianglatadi.

2. 18-24 yoshdagilar. Bu yigit-qizlar kasbiy tayyorgarlikni tugallayotgan yoki tugallagan bo‘ladi. Ammo ular zarur kasb va ijtimoiy tajribaga ega bo‘lmasliklari sababli mehnat bozorida raqobatbardosh hisoblanmaydilar. Bu guruhdagi yoshlarning ishga joylashishiga olingan ta’limning darajasi va sifati hamda mehnat bozorida o‘quv yurtlari bitiruvchilariga talab pastligi xalaqit beradi. Jahon miqyosida olib borilgan tadqiqotlar ta’lim muassasalarini tugallagan yoshlarning yarmidan ko‘prog‘i o‘zixtisosliklari bo‘yicha ish topa olmasliklaridan dalolat beradi.

3. 25-30 yoshdagilar. Bu yigit-qizlar asosan o‘z kasblari istiqbollarini belgilab olgan va muayyan ish tajribasiga ega bo‘ladilar. Ularning ko‘pchiligi ana shu davrga kelib oilali bo‘lganliklari sababli taklif etilayotgan ish joyiga yuqori talabda bo‘ladilar. Shu bilan birga ana shu kutilgan talabga javob beradigan ish topilmasligi og‘ir ijtimoiy oqibatlar (oilaning ajralib ketishi, ichkilikbozlik, giyohvandlikka berilish, jinoiy guruhlarga kirib qolish va boshqalar) ga olib kelishi mumkin.

O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 77-moddasiga muvofiq, ishga qabul qilishga o‘n olti yoshdan yo‘l qo‘yiladi.

Yoshlarni mehnatga tayyorlash uchun umumta’lim maktablari, o‘rta maxsus, kasb-hunar o‘quv yurtlarining o‘quvchilarini ularning sog‘lig‘iga hamda ma’naviy va axloqiy kamol topishiga ziyon yetkazmaydigan, ta’lim olish jarayonini buzmaydigan yengil ishni o‘qishdan bo‘sh vaqtida bajarishi uchun – ular o‘n besh yoshga to‘lganidan keyin ota-onasidan yoki ota-onasining o‘rnini bosuvchi shaxslardan birining yozma roziligi bilan ishga qabul qilishga yo‘l qo‘yiladi.

Mehnat kodeksining 241-moddasiga muvofiq, o‘n sakkiz yoshga to‘lmagan shaxslar mehnatidan shu toifa xodimlarining sog‘lig‘i, xavfsizligi yoki axloq-odobiga ziyon yetkazishi mumkin bo‘lgan mehnat sharoiti noqulay ishlarda, yer osti ishlarida va boshqa ishlarda foydalanish

ta’qiqlanadi. O‘n sakkiz yoshga to‘lmagan shaxslarning belgilab qo‘yilgan me’yordan ortiq og‘ir yuk ko‘tarishlari va tashishlariga yo‘l qo‘yilmaydi.

Mehnat kodeksining 242-moddasiga muvofiq, ish vaqtining muddati o‘n oltidan o‘n sakkiz yoshgacha bo‘lgan xodimlarga haftasiga o‘ttiz olti soatdan, o‘n beshdan o‘n olti yoshgacha bo‘lgan shaxslar uchun esa haftasiga yigirma to‘rt soatdan oshmaydigan qilib belgilanadi.

Mehnat kodeksining 244-moddasiga muvofiq, o‘n sakkiz yoshga to‘lmagan xodimlarga kamida o‘ttiz kalendar kundan iborat yillik ta’til beriladi va ular bu ta’tildan yoz vaqtida yoki yilning o‘zlari uchun qulay bo‘lgan boshqa vaqtida foydalanishlari mumkin.

Basharti ta’til berilayotgan yil xodim o‘n sakkiz yoshga to‘lgunga qadar va to‘lgandan keyingi davrlarni o‘z ichiga olsa, ta’tilning muddati o‘n sakkiz yoshga to‘lgunga qadar bo‘lgan ish staji uchun – o‘ttiz kalendar kun hisobidan, o‘n sakkiz yoshga to‘lgandan keyingi ish stajiuchun esa umumiy tartibda hisoblab chiqariladi.

Mehnat kodeksining 245-moddasiga muvofiq, o‘n sakkiz yoshga to‘lmagan shaxslarni tungi ishlarga, ish vaqtidan tashqari ishlarga va dam olish kunlaridagi ishlarga jalb etish ta’qiqlanadi.

Mehnat kodeksining 246-moddasiga muvofiq, o‘n sakkiz yoshga to‘lmagan xodimlar bilan tuzilgan mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilishga, mehnat shartnomasini bekor qilishning umumiy tartibiga rioya etishdan tashqari, mahalliy mehnat organining roziligi bilan yo‘l qo‘yiladi.

Mamlakat aholisining hozirgi vaqtdagi o‘rtacha yoshi - 25,5, shu jumladan, qishloqda 24,1, shaharda esa – 27,9 ni tashkil etadi. U xalqaro demografik tasnifga ko‘ra, O‘zbekistonni yosh davlatlar qatoriga kiritish imkonini beradi. Yaqin va uzoq istiqbolda O‘zbekiston katta mehnat salohiyatiga ega bo‘ladi.

Ammo yaqin kelajakda mamlakatda aholining keksayish darajasi ortishidan dalolat beradi. Aholining keksayishi uning ishbilan bandligiga o‘z ta’sirini o‘tkazadi va bu jarayon quyidagi qator ijtimoiy-iqtisodiy oqibatlarga olib keladi:

– keksalar ulushining ortishi aholining iqtisodiy faolliginipasaytiradi. Odamning yoshi qancha katta bo‘lsa, uning mehnat unumdorligi shunchalik past bo‘ladi;

– aholining keksayishi iqtisodiyotda yoshlar ulushi kamayishini anglatadi. Bu esa ish bilan band aholini kasb-malaka va tarmoq tarkibining o‘zgarish jarayoni va binobarin iqtisodiyotning samaradorligi oshishini sekinlashtiradi;

– pensiya jamg‘armasi zimmasiga pensiyalarni to‘lash xarajatlarining og‘ir yuki tushadi. Chunki nafaqaxo‘rlar ulushining ko‘payishi bilan bir yo‘la pensiya jamg‘armalariga mablag‘ to‘lab boradigan mehnatga qobiliyatli aholi salmog‘i qisqaradi;

– hali ishlashni istaydigan “yosh qariyalar”ni ish bilan ta’minlash lozim. Bu oson vazifa emas, chunki pensiya yoshiga yetmaganlarga ham ish o‘rinlari yetishmaydi.

Mehnat resurslari miqdor va sifat ko‘rsatkichlariga egadir. **Mehnat resurslarining miqdor ko‘rsatkichlari** quyidagilardan iboratdir:

- mehnatga layoqatli aholining umumiy soni;
- tarkib topgan mehnat unumdorligi va intensivligi sharoitlarida ish bilan band aholi ishlab beradigan ish vaqti.
- Mehnat resurslarining sifat ko‘rsatkichlari

quyidagilardan iboratdir:

- mehnatga layoqatli aholining salomatligi, jismoniy layoqatliligi;
- mehnatga layoqatli aholining bilim va kasbiy-malaka tayyorgarligi darajasi.

Mehnat resurslarining miqdor va sifat ko‘rsatkichlari jamlanmasi **mehnat salohiyati**ni tashkil etadi.

Mehnat resurslari quyidagi xususiyatlarga egadir:

1. Ular ish beruvchi bilan ajralmas yaxlitlikda xodimlarga ish haqi ko‘rinishida quyidagicha daromad keltiradi:

Mehnat faoliyati + bilim, tajriba, malaka = daromad.

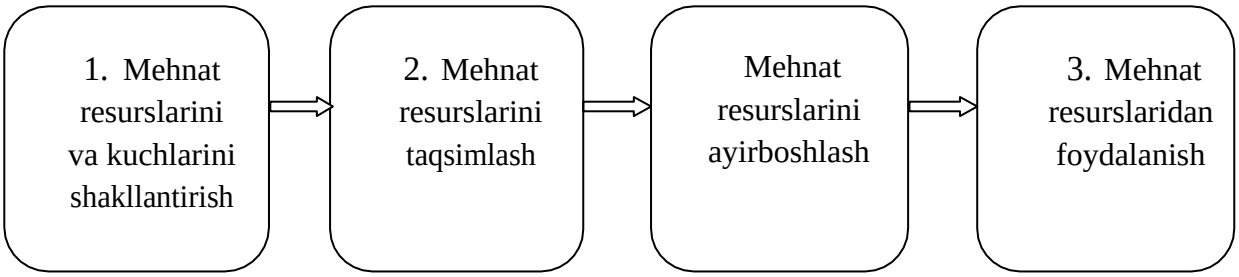
2. Agar xodimlarning mehnat qobliyatidan uzoq vaqt davomida foydalanilmasa, vaqt o‘tgani sari ularning mehnat samaradorligi pasaya boshlaydi. Mehnat qobiliyati bu biror faoliyatni amalga oshirish ko‘nikmasidir. Vaqt o‘tishi bilan nazariy bilimlar yoddan chiqadi va eskiradi, tajriba ham yo‘qoladi. Mehnat qobiliyatini yo‘qotmaslik uchun undan muttasil foydalanish bilan birga bu salohiyatni yanada oshirish uchun yangi bilimlarni egallash, tajribanioshirish talab qilinadi.

Mehnat resurslarining quyidagi toifalari farqlanadi:

- **ishchilar** – ular ishlab chiqarishda bevosita mahsulot tayyorlash va iste'molchilarga yetkazib berishda ishtirok etayotgan, shuningdek, mashina-uskunalarni sozlash, ta'mirlash va hokazolar bilan shug'ullanadigan xodimlar;
- **mutaxassislar** – muayyan ixtisoslikka ega va turli sohalarda, ishlab chiqarishda mehnat jarayonini tashkil etuvchilardir;
- **rahbarlar** – xodimlar mehnat faoliyatini uyushtiradigan ishlab chiqarish tashkilotchilari.

Mehnat resurslarini shakllantirish – bu insonning jismoniy va aqliy salohiyatini uzluksiz tiklash va ushlab turish, uning kasb-malaka va ta'lim darajasini muttasil oshirib borishdan iborat. Ana shu xususiyat ham alohida shaxsga, ham korxonada yollanib ishlayotgan xodimlar guruhiga taalluqlidir.

Mehnat resurslarini shakllantirish odatda to'rt bosqichni bosib o'tadi (9.4-rasm).



9.4-rasm. Mehnat resurslarini shakllantirishningbosqichlari

Mehnat resurslarini shakllantirish maktabdan boshlanadi, bu o'rta maxsus ta'lim muassasalari va oliy o'quv yurtlarida, ish joyida amaliyotni o'tash, malaka oshirish kurslarida davom etadi.

Ana shu bosqich, shuningdek, quyidagilarni ham qamrab oladi:

- xodimlarda mehnat faoliyatini amalga oshirishga qodir bo'lgan jismoniy va aqliy salohiyatlarni tiklash;
- ishlab chiqarishni tark etayotganlar (pensiyaga chiqayotganlar) o'rniga, shuningdek, yangi tashkil etilayotgan ish joylariga yangi xodimlarni yollash;
- ish bilan band va yangi yollangan xodimlarni qayta tayyorlash va malakasini oshirish.

Mehnat resurslarini shakllantirish turlicha amalga oshirilishi mumkin

(9.2-jadval).

9.2-jadval

Mehnat resurslarini shakllantirishning turlari

Mehnat resurslarini shakllantirishningusullari	**Mehnat resurslarini shakllantirish turlarining mohiyati**
Ekstensiv	Mehnatga layoqatli xodimlarning sonini ularning mehnat salohiyatini o‘zgartirmagan holda amalga oshirish
Intensiv	Xodimlarning salohiyatini bevosita ta’lim vakasbiy tayyorgarlik orqali oshirish
Oddiy	Xodimlarning mehnatga jamlanma salohiyati saqlanib turadi, ya’ni mehnat faoliyatiga qodir bo‘lganlarning soni va ularning salohiyati o‘zgarmaydi, natijada ishlab chiqarish hajmi barqaror bo‘ladi
Toraytirilgan	Xodimlarning mehnatga jamlanma salohiyati ham,mehnat faoliyatiga qodir bo‘lganlarning soni ham kamayadi, ham ularning kasbiy tayyorgarlik darajasi yomonlashadi
Kengaytirilgan	Xodimlarning mehnatga jamlanma salohiyati ortadi. Bunda mehnatga jamlanma qobiliyatning ortishi ekstensiv yoki intensiv tarzda bo‘lishi mumkin

Ekstensiv usul mehnat faoliyatini amalga oshirishga qodir xodimlarning soni ular qobiliyati o‘zgarmagan holda ortishini anglatadi.

Intensiv usul esa bevosita xodimlarning salohiyatini ta’lim va kasbiy tayyorgarlik orqali oshirishni nazarda tutadi.

Mehnat resurslarining **kengaytirilgan tarzda takror hosil qilish** ishlab chiqarish hajmi, mahsulot va xizmatlar sifatiga jiddiy ravishda ijobiy ta’sir ko‘rsatadi. Mehnat resurslarini kengaytirilgan tarzda takror hosil qilish ishlab chiqarish hajmi, mahsulot va xizmatlar sifatiga jiddiy ravishda ijobiy ta’sir ko‘rsatadi.

Mehnat resurslarining taqsimlanishi va **ayriboshlanishi**, odatda, ijtimoiy sheriklar – yollanma xodimlar, ish beruvchilar va davlatning

ishtirokida mehnat bozorida hamda bevosita korxonada (bu xodimni yollash, ish joyini almashtirish, ishdan bo‘shatish, ish kuchining uning qiymati bo‘yicha ayirboshlash va hokazolar) sodir bo‘ladi.

Mehnat resurslarini taqsimlashning maqsadi – mehnatga layoqatli aholini ish bilan samarali band qilish, mehnat resurslarini iqtisodiyot tarmoqlari va ishlab chiqarish sohalari bo‘yicha oqilona taqsimlashdan iborat. Mehnat resurslarini dastlabki taqsimlashga umumta’lim, o‘rta maxsus, kasb-hunar ta’limi muassasalari va oliy o‘quv yurtlarining bitiruvchilarini ishga joylashtirish kiradi. Mehnat resurslarini ikkilamchi taqsimlash esa mehnat resurslarining mobilligi bilan bog‘liqdir. Bunday taqsimlash asosan bandlik xizmatlari orqali amalga oshiriladi.

Mehnat resurslaridan foydalanish bevosita ish joyida, aniq ijtimoiy foydali mahsulot ishlab chiqarish, xizmat ko‘rsatishdan iborat bo‘lgan mehnat faoliyati jarayonida amalga oshiriladi. Ushbu bosqichda asosiy e’tibor ishlab chiqarishda xodimlardan samarali foydalanishga qaratilishi kerak. Bu ko‘p jihatdan ishlab chiqarishni modernizasiyalashtirilishi, yangi texnologiyalarni joriy etilishi, personalni boshqarishni takomillashtirilishiga bog‘liqdir.

Tayanch so‘zlar: mehnat faoliyati, bilim, tajriba, malaka, daromad, demografik prognoz, miqdor xususiyatlari, sifat xususiyatlari, ekstensiv, intensiv.

Nazorat uchun savollar

1. Mehnat salohiyati tushunchasini ta’rif bering.
2. Jamiyatning mehnat salohiyati bu nima?
3. Jamiyat mehnat salohiyatining miqdor xususiyatlari nimalardan iborat?
4. Mehnat resurslarini tasnifilab bering.
5. O‘zbekistonda aholi soni o‘sishining dinamikasi haqida ma’lumot bering.
6. Mehnat resurslarining miqdor ko‘rsatkichlari nimalardan iborat.
7. Mehnat resurslarining sifat ko‘rsatkichlari nimalardan iborat.
8. Mehnat salohiyati deganda ntmani tushunasiz?

X BOB. MEHNAT BOZORIDA MEHNAT RESURSLARINING MOBILLIGI VA MIGRASIYASI

10.1. Mehnat bozorida mehnat resurslarining mobilligi

Mehnat resurslarining mobilligi – bu xodimlarning bir mintaqadan boshqasiga ko‘chib o‘tishga *(“jo‘g‘rofiy mobillik”),* bir mehnat faoliyati turini boshqasiga almashtirishga tayyorligi *(“kasblararo mobillik”)* darajasi hisoblanadi.

Shu bilan birga mehnat resurslarining **gorizontal mobilligi**va **vertikal mobilligi** ham farqlanadi. Mehnat resurslarining gorizontal mobilligida xodimning maqomi o‘zgarmay qoladi, vertikal mobillikda esa, aksincha, o‘zgaradi.

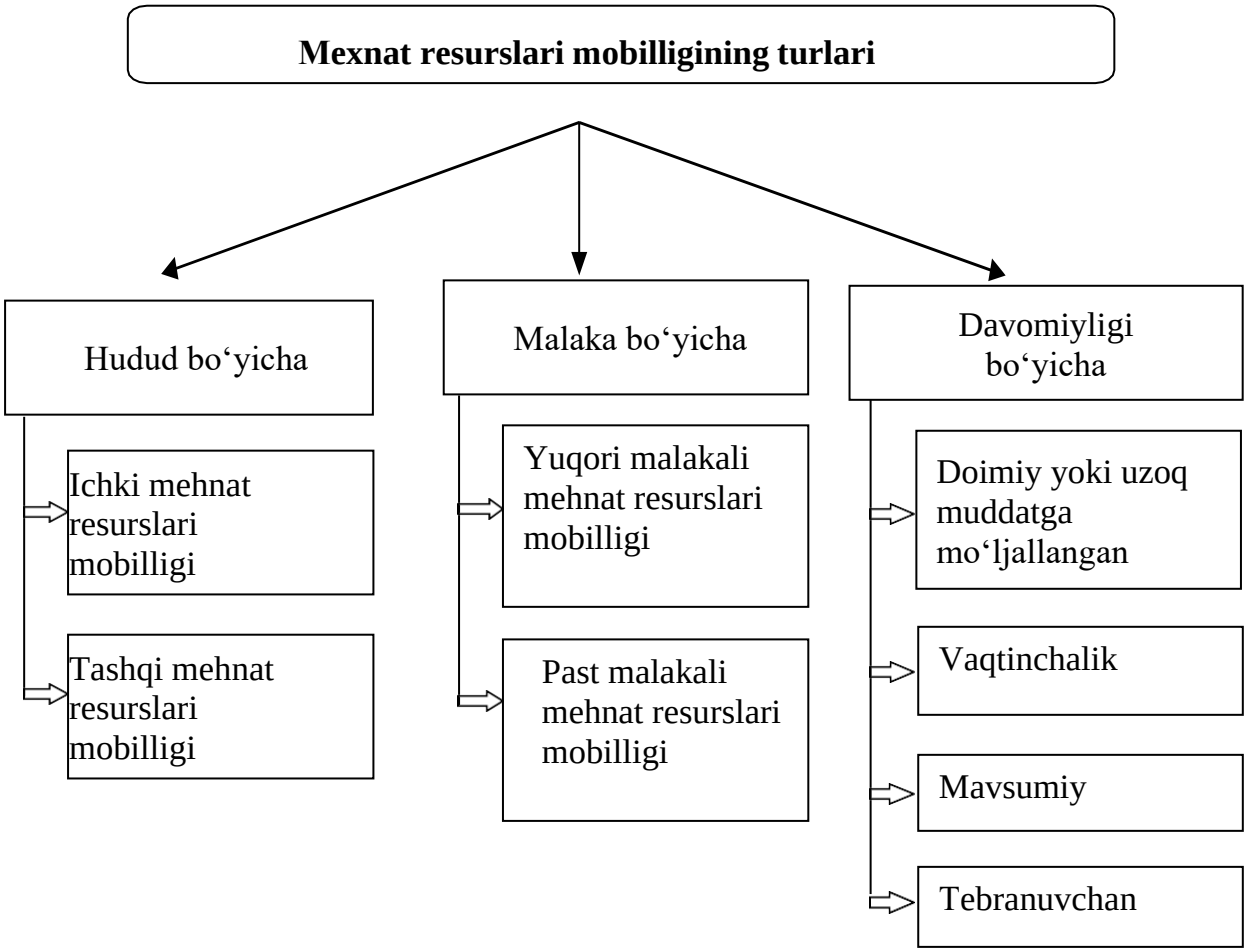
Yuqoridagilardan kelib chiqqan holda mehnat resurslarining mobillik turlari hududlar, kasb-malaka bo‘yicha hamda davomiyligiga qarab tasniflanadi (10.1-rasm).

Hudud bo‘yicha ichki va tashqi mehnat resurslari mobilligi farqlanadi. **Ichki mehnat resurslari mobilligi** bir mamlakat miqyosida, mintaqalar, tuman va shaharlar o‘rtasida bo‘ladi. **Tashqi mehnat resurslari mobilligi** deyilganda mehnat muhojirlarining bir davlatdan boshqa davlatga ko‘chib o‘tishi tushuniladi.

Mehnat resurslarining **ichki hududiy mobilligi**ga hozirgi davr iqtisodiyoti nuqtai nazaridan ijobiy hol sifatida qaraladi. U mamlakatning mehnat salohiyati holatiga ta’sir ko‘rsatadi, milliy va mintaqaviy mehnat bozorlaridagi vaziyatni belgilaydi, mehnat resurslaridan samarali foydalanishga bevosita turtki bo‘ladi.

Mehnat resurslarining ichki hududiy mobilligi natijasida yashash joyini o‘zgartirish bilan bog‘liq xarajatlar inson kapitaliga investisiyalar sifatida qaraladi. Chunki ushbu chiqimlar yangi ish joylarida mehnat va yashash sharoitlari yaxshilanishi, yuqoriroq ish haqi olinishi hisobidan qoplanadi va qo‘shimcha daromad keltiradi.

Tashqi mehnat resurslari mobilligida donor mamlakatlar (ish kuchini eksport qiluvchilar) hamda resepiyent mamlakatlar (ish kuchini import qiluvchilar) farqlanadi. Mehnat muhojirlari resepiyent mamlakatning mehnat resurslariga bo‘lgan ehtiyojini ta’minlaydi, donor mamlakatlarda esa iqtisodiy faol aholining ishbilan bandlik darajasini oshirishga xizmat qiladi.



10.1-rasm. Mehnat resurslari mobilligining turlari

Mehnat resurslarining hududlar o‘rtasida mobilligi quyidagi omillarga bog‘liqdir (10.1-jadval):

• mintaqaviy iqtisodiyot rivojlanishining dinamikasi va xususiyatlari. Iqtisodiy o‘sish davrida hududlarda yangi ish joylari tashkil etiladi, bu mehnat bozorini tartibga solish bilan birgaqo‘shimcha xodimlarga ehtiyoj tufayli mehnat resurslarining hududlararo mobilligi uchun qulay shart-sharoitlarni yaratadi;

• hudularning investisiyaviy jozibadorligi ortishi. Kapital qo‘yilmalar miqdorining ortishi ishlab chiqarish hajmini oshiradi,

hududiy mehnat bozorida mehnat resurslariga talabni kuchaytiradi va bu mehnat resurslari mobilligi faolligini oshirish uchun iqtisodiy hududni kengaytiradi;

• xodim ehtiyojlarining (moddiy, ijtimoiy, intellektual) ortishi. Bu xodimlarni o‘z malakasini oshirish, qo‘shimcha ixtisosliklarni egallash, mehnatga haq to‘lash yuqoriroq va nufuzliroq ish

topishga, ayni paytda mobillikka rag‘batlantiradi.

10.1-jadval

Mehnat resurslarining hududlar o‘rtasida mobilligi omillari

Hududiy mobillik sabablari	**Hududiy mobillik omillari**	**Hududiy mobillik natijalari**
Ish joyini o‘zgartirish zarurati	Joriy holat	Turmush darajasi, ijtimoiy infratuzilma, turar joy
	Yaxshilash imkoniyati	Turar joy sharoitlari yaxshilanishi ehtimoli
	Qilingan xarajatlar	Uyga, kvartiraga qilingan xarajatlar
Yangi ish joyining maqbulligi	Yangi ish joyidagiholat	Ish haqi, mehnat shart-sharoitlari, mehnat mazmuni, ish vaqti
	Yangi ish joyidagi imkoniyat	Xizmat sohasida yuqori ko‘tarilish ehtimoli
Mehnat resurslari mehnat resurslari mobilligining osonligi	Obyektiv xususiyatlar	Xodimning malakasi, tajribasi, yoshi va shu kabilar
	Subyektiv xususiyatlar	Yangi ish joyiga moslashishning osonligi
Mehnat bozoridagi kon’yunkturadan xabardorlik	Bo‘sh ish o‘rinlari to‘g‘risidagi ma’lumot	Bo‘sh ish o‘rinlari to‘g‘risida ma’lumot borligi, ishonchliligi va qiymati

Kasb-malaka mobilligi mehnat faoliyatining mazmuni o‘zgarishini nazarda tutadi va xodimning avvalgi kasbini, malaka razryadini, mutaxassisligi yoki lavozimini o‘zgartirishga olib keladi. Mehnat resurslari mobilligining bu turi, asosan, xodimlar tomonidan qo‘shimcha kasb va ixtisosliklarni egallash, shuningdek mehnat faoliyatini o‘zgartirishga bo‘lgan motivasiyasi bilan bog‘liqdir.

Mehnat resurslari mobilligining davomiyligiga qarab:

- **doimiy yoki uzoq muddatga mo‘ljallangan** (boshqa joyga doimiy ishlash uchun ketish);

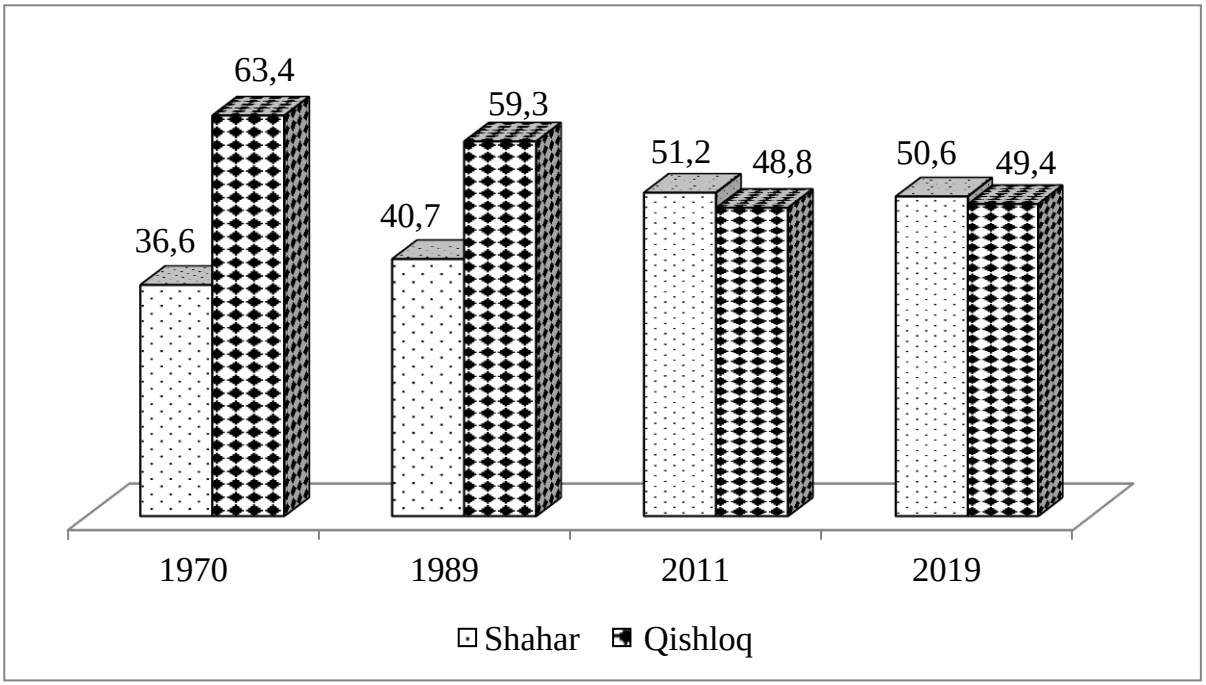
• **vaqtinchalik** (masalan, shartnoma asosida muayyan davrda boshqa joyga ishlash uchun borish);

• **mavsumiy** (masalan, qishloq xo‘jaligi ishlariga jalb etish);

• **tebranuvchan** (mehnat resurslarining bir hududdan ikkinchisiga, masalan qishloq joylaridan shaharlarga muntazamqatnab ishlashi).

10.2. Mehnat resurslarining migrasiyasi

O‘zbekistonda mehnat resurslarining hududiy mobilligiasosan qishloq - shahar yo‘nalishida kuzatiladi. 2020-yil 1-yanvar holatiga muvofiq, O‘zbekistonda 168 ta tuman, 119 ta shahar, 1081 ta shahar posyolkasi, 1468 ta qishloq fuqarolar yig‘ini, 10998 ta qishloq aholi punkti va 8207 ta mahalla mavjud. Hozirgi paytda mamlakat aholisining 50,6% ni shahar, 49,4% ni qishloq aholisi tashkil etadi.Mustaqillik yillarida shahar aholisi salkam 10 % ga ko‘paydi (10.2- rasm).



10.2-rasm. O‘zbekiston aholisi tarkibida shahar va qishloq aholisi ulushining o‘zgarishi (jami aholi soniga nisbatan %)

Xalqaro mehnat tashkiloti **mehnat migrasiyasi**ning quyidagi asosiy turlarini ajratib ko‘rsatadi:

• **shartnoma asosida ishlovchilar.** Bu holda mehnat muhojirlarini qabul qiluvchi davlat tomonidan ularning mazkur mamlakatda bo‘lish muddatlari aniq belgilab qo‘yiladi. Migrasiyaning bu turi asosan ish kuchini

mavsumiy (masalan, qishloq xo‘jaligi, qurilish) ishlarga jalb qilish bilan bog‘liqdir;

• **malakali kadrlar migrasiyasi.** Bunga yuqori malakali mutaxassislar yoki ishchilarning imtiyozli tartibda (yuqori ish haqi, boshqa imtiyozlar hisobiga) ishga taklif qilinishi misol bo‘la oladi;

• **noqonuniy migrasiya.** Bu boshqa malakatlarda mehnat faoliyati bilan noqonuniy ravishda shug‘ullanishdir.

Hozirgi davrda xalqaro mehnat migrasiyasini rag‘batlantiruvchi asosiy omil — iqtisodiy omil bo‘lib qoldi. Xalqaro mehnat migrasiyasining ham donor mamlakatlar (mehnat resurslarini eksport qiluvchilar), ham resepiyent mamlakatlar (mehnat resurslarini import qiluvchilar) uchun ijobiy tomonlari va salbiy oqibatlari mavjuddir

Xalqaro mehnat migrasiyasining donor va resipiyent mamlakatlar uchun ijobiy tomonlari va salbiy oqibatlari

<table>
<tr><th>Mamlakatlar</th><th>Xalqaro mehnat migrasiyasining ijobiy tomonlari</th><th>Xalqaro mehnat migrasiyasining salbiy oqibatlari</th></tr>
<tr><td rowspan="3">Donor mamlakatlar uchun</td><td>Mehnat resurslari eksporti mamlakat mehnat bozoridagi vaziyatni yaxshilaydi, ya’ni mehnat resurslari migrasiyasi natijasida ortiqcha mehnat resurslari soni kamayadi</td><td>Mehnat resurslarini eksport qiladigan mamlakatlar o‘z mehnat resurslari, mehnatga layoqatli iqtisodiy faol aholi ma’lum qismidan ajraladi</td></tr>
<tr><td>Mehnat resurslari eksporti donor mamlakatlar fuqarolariga resepiyent davlatlarda yangi zamonaviy mutaxassisliklarni</td><td rowspan="2">Donor mamlakatlarning immigrant ishchilarni o‘qitish va malakasini oshirish uchun sarflagan mablag‘lari resipiyent davlatlar iqtisodiyotini rivojlantirish maqsadlarida foydalaniladi</td></tr>
<tr><td>egallash, o‘z malakalarini oshirish, yangi texnika va texnologiyalarni o‘zlashtirish imkonini beradi</td></tr>
<tr><td>Mamlakatlar</td><td>Xalqaro mehnat migrasiyasining ijobiy</td><td>Xalqaro mehnat migrasiyasining salbiy</td></tr>
</table>

	tomonlari	oqibatlari
	Mehnat resurslari eksporti donor mamlakatlarga qo‘shimcha valyuta kirib kelishi hamda emigrant xodimlar oila a’zolari turmush darajasini oshirish manbai hisoblanadi	Yuqori malakali va mehnat bozorida g‘oyat raqobatbardosh mehnat resurslari eksporti donor mamlakatlar ishlab chiqarishining muhim tarmoqlarida yuqori malakali kadrlar taqchilligiga olib kelishi mumkin
	Donor mamlakatlar o‘z fuqaro-larining chet ellarda mehnat faoliyatini amalga oshirish bilan shug‘ullanadigan firmalardan davlat byudjetiga soliq undiradi	
Resepiyent mamlakatlar uchun	Xorijdan mehnat resurslarining kirib kelishi yuqori darajadagi safarbarlikni ta’minlab, iqtisodiyot tarkibidagi muayyan tarmoqlarni jadal rivojlantirishga xizmat qiladi	Mamlakat iqtisodiyoti tarmoqlarining xorij mehnat resurslariga qaramligi ortadi
	Mehnat resurslari migrasiyasi resipiyent mamlakatlarning kadrlar tayyorlash uchun xarajatlarini tejash imkonini beradi	Ichki mehnat resurslarining mahalliy mehnat bozoridagi bahosi pasayadi hamda xorij ish kuchining taklifi ortadi
	Mehnat migrantlari ichki bozorni rivojlantiradi, chunki ular tovar va xizmatlarga talabni oshiradilar	
	Mehnat resurslari importi resipiyent mamlakatlar kompaniya va firmalarining bozordagi raqobatbardoshligini oshiradi, chunki arzon ish mehnat resurslari kirib kelishi natijasida ishlab chiqarish xarajatlari tejaladi	

	immigrantlarning vaqtinchalik bo‘sh mablag‘laridan resipiyent mamlakatlar iqtisodiyotini moliyalashtirish uchun foydalanish imkoniyati paydo bo‘ladi	

Xalqaro mehnat migrasiyasi tufayli donor mamlakatlar mehnat migrantlarining vatanlariga yuboradigan pul jo‘natmalari katta ahamiyatga ega. Jumladan, ana shu pul jo‘natmalari Iordaniya, Yaman yalpi ichki mahsulotining 10,0-50,0 foizini, Bangladesh, Misr, Marokash, Pokiston, Sudan, Turkiyada esa – 25,0-45,0 foizini tashkil etadi. Ayni paytda AQShdagi 11,0 mln. nafardan ko‘proq mehnat migranti yiliga o‘rtacha 240,0 mlrd. dollar ish haqi olib, buning 90,0 mlrd. dollarini soliq sifatida davlatga qaytaradi. Mehnat migrantlarini ijtimoiy qo‘llab-quvvatlash dasturlariga esa AQSh davlati tomonidan atigi 5,0 mlrd. dollar sarflanadi.

Har bir davlat ham mehnat migrasiyasini tartibga solish bo‘yicha qonunchilik, ma’muriy va iqtisodiy choralarni ko‘radi. Jumladan, resipiyent (mehnat migrantlarini qabul qilib oluvchi) davlatlar asosan quyidagi choralarni qo‘llaydi:

- Kasb malakasi talabi (ma’lumot to‘g‘risida diplomning mavjudligi, muayyan kasb, ixtisoslik bo‘yicha ish staji). Masalan, AQShda mehnat migranti – 5 yillik, Avstraliyada – 3 yillik, Kiprda 2 yillik ish stajiga ega bo‘lishi kerak.

1. Yosh senzi (odatda 20-40 yoshdagi mehnat migrantlari ishga qabul qilinadi).
2. Mehnat migrantlarining salomatligi (giyohvandlar, xavfli yuqumli kasalikka chalinganlar, ruhiy bemorlar mamlakatga kiritilmaydi).
3. Ijtimoiy va siyosiy cheklovlar (jinoyat sodir etganlik uchun avval sudlanganlar, reaksion partiyalar, terrorchi tashkilotlar a’zolari mamlakatga kiritilmaydi).
4. Kvotalash (milliy iqtisodiyotning barcha sohalari, alohida tarmoqlar va korxonalar bo‘yicha eng ko‘p mehnat migrantlarining qonun tomonidan o‘rnatilgan soni, alohida mintaqalardagi mamlakatlarning mehnat migrantlari uchun o‘rnatilgan kvotalar miqdori). Masalan, AQShda mamlakatda ishlash uchun yiliga 140 ming kishiga ruxsat beriladi.
5. Mehnat migrantlarining ishga joylashish uchun to‘lov to‘lashi.

Jumladan, Irlandiyada 4 oy davomida ishlash uchun 100 irland funti miqdorida mablag‘ to‘lanishi talab etiladi. Slovakiyada ham xuddi shunday tartib o‘rnatilgan.

6. Resipiyent mamlakat iqtisodiyotiga investisiya kiritish hisobiga viza berish. AQShda har yili mamlakat iqtisodiyotiga 500 ming dollardan ko‘p investisiya kiritgan shaxslardan 10 ming nafariga immigrasiya vizalari beriladi.

7. Tadbirkorlardan mehnat migrantlari mehnatidan foydalanish uchun soliq olish.

8. Mehnat migrantlarining resipiyent mamlakatda bo‘lish muddatiga cheklovlar. Norvegiyada mehnat migrantlariga mehnat faoliyati bilan shug‘ullanish uchun 1 yilga ruxsat beriladi. Ana shu muddatdan so‘ng yangidan mehnat shartnomasini tuzish talab qilinadi.

9. Mehnat migrantlariga muayyan kasb va ixtisosliklar bo‘yicha mehnat faoliyati bilan shug‘ullanishning man etilishi. Turkiyada mehnat migrantlariga shifokor, advokat, dorishunos, uchuvchi, haydovchi, mulk sotish bo‘yicha agent va yana qator boshqa mehnat faoliyati turlari bilan mashg‘ul bo‘lishlariga ruxsat berilmaydi.

10. Mehnat migrantlarini tanlab olish uchun ball tizimidan foydalanish. Bu tartib chet elliklar uchun Avstraliya va Kanadadao‘rnatilgan.

O‘zbekistonda mehnat migrasiyasi jarayonlarini tartibga solish Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi huzuridagi Tashqi mehnat migrasiyasi masalalari agentligiga yuklangan. Uning asosiy vazifalari sifatida quyidagilar belgilangan:

- mehnat migrasiyasi sohasidagi xalqaro hamkorlik loyihalarini ishlab chiqish va amalga oshirish;
- mamlakat fuqarolarini chet ellarda va xorijiy fuqarolarni O‘zbekiston Respublikasida ishga joylashtirish uchun kvotalar ajratish va ruxsatnomalar berish;
- mamlakat fuqarolarining chet ellardagi va xorijiy fuqarolarning O‘zbekiston Respublikasidagi mehnat faoliyatini muvofiqlashtirib borish;
- xorijiy ishchi kuchlarini yollovchi chet el firmalari bilan hamkorlikni rivojlantirish;
- chet ellarga ishga jo‘natish uchun xorijiy ish beruvchilarning talablariga muvofiq bo‘lgan nomzodlarni tanlab olish, vakolatli tibbiyot

muassasalarini jalb qilgan holda kompleks tibbiy ko‘rikdan o‘tkazish, ularni oldindan ko‘niktirish va o‘qitishni amalga oshirish, mamlakat tilini, kontrakt bo‘yicha ishga joylashiladigan ishlab chiqarishlarda texnika xavfsizligi va mehnatni muhofaza qilish qoidalarini o‘rgatish, ishga joylashish imkoniyatlari va shart-sharoitlari to‘g‘risidagi axborot bilan ta’minlash, boradigan mamlakati qonun hujjatlari asoslari, an’analari va odob-axloq normalari to‘g‘risida xabardor qilish;

- mamlakat fuqarolariga chet elda mehnat faoliyatini amalga oshirish uchun nomzodlarni tanlab olishi bo‘yicha Idoralararo komissiyaning qarorlariga muvofiq ruxsatnomalar berish (ruxsatnomalarning amal qilish muddatini uzaytirish).

2017-yilda Rossiya Federasiyasi hududida vaqtinchalik mehnat faoliyatini amalga oshirish uchun O‘zbekiston Respublikasi fuqarolarini tashkiliy asosda qabul qilish va jalb etish to‘g‘risidagi O‘zbekiston Respublikasi bilan Rossiya Federasiyasi o‘rtasida hukumatlararo bitim imzolangan. Ushbu bitim quyidagilarni ko‘zda tutadi:

- mehnat resurslariga real ehtiyojdan kelib chiqqan holda, yuborilayotgan ishchilarning soni, ularning mutaxassisligi va qabul qiluvchi mintaqani aniqlash;
- Rossiyaning vakolatli organlari tomonidan mehnat migrantlariga eng kam ish haqi talablariga rioya etish, munosib turmush sharoitlarini yaratish, tibbiy va ijtimoiy sug‘urta bilan ta’minlash bo‘yicha mustahkam huquqiy kafolat taqdim etadigan tartibni joriy qilish.

Tashqi mehnat migrasiyasi masalalari agentligi Koreya Respublikasi, Yaponiya, Polsha, Turkiya, Yaman va boshqa mamlakatlar bilan ham mehnat migrasiyasi masalalari bo‘yicha hamkorlik aloqalarini kengaytirmoqda.

Tashqi mehnat migrasiyasi tizimini yanada takomillashtirish, uning tashkiliy shakllarini tubdan kengaytirish, mehnat faoliyatini amalga oshirish uchun respublika tashqarisiga ketayotgan fuqarolarning mehnat va ijtimoiy huquqlari himoya qilinishini ta’minlash, xorijdan qaytib kelgan mehnat migrantlarini tadbirkorlik va mehnat faoliyatiga jalb etishni kengaytirish maqsadida 2018-yil 5-iyulda O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining “O‘zbekiston Respublikasining tashqi mehnat migrasiya tizimini yanada takomillashtirish bo‘yicha qo‘shimcha chora- tadbirlar

to‘g‘risida”gi Qarori qabul qilindi. Ushbu qarorga muvofiq, yuridik shaxslarga Bandlik va mehnat munosabatlarivazirligi tomonidan beriladigan lisenziya asosida xorijda mehnat faoliyatini amalga oshirish uchun ketayotgan mamlakat fuqarolarining kasbiy malakasini, jumladan, kasbiy ko‘nikmalarga ega bo‘lish va xorijiy tillarni bilish darajasini tasdiqlash borasidagi faoliyat bilan shug‘ullanish huquqi berildi.

Shu bilan birga Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi tomonidan belgilanadigan tartibda ixtiyoriy ro‘yxatdan o‘tish taomilini joriy etgan holda, xorijda mehnat faoliyatini amalga oshirish uchun ruxsatnoma berish tartibi bekor qilindi. Ushbu vazirlik huzurida Xorijda mehnat faoliyatini amalga oshiruvchi shaxslarni qo‘llab-quvvatlash hamda ularning huquq va manfaatlarini himoya qilish jamg‘armasi ham tashkil etildi.

Tayanch so‘zlar: gorizontal mobillik, vertikal mobillik, jo‘g‘rofiy mobillik, kasblararo mobillik, shartnoma asosida ishlovchilar, malakali kadrlar migrasiyasi, noqonuniy migrasiya, mehnat migrasiyasi.

Nazorat uchun savollar

1. Mehnat resurslarining mobilligi tushunchasini ta’rif bering.
2. Jo‘g‘rofiy mobillik va kasblararo mobillik tusurchalari o‘rtasida qanday farqlar mavjud?
3. Ichki mehnat resurslari mobilligi tushunchasini ta’rif bering.
4. Tashqi mehnat resurslari mobilligi tushunchasini ta’rif bering.
5. Mehnat resurslari mobilligining turlarini sanab bering.
6. Mehnat resurslarining migrasiyasi haqida ma’lumot bering.
7. Donor va resipiyent mamlakatlar haqida nimalarni bilasiz?
8. Mehnat migrasiyasini tartibga solish bo‘yicha qonunchilik, ma’muriy va iqtisodiy choralar-tadbirlar haqida ma’lumot bering.

XI BOB. ISH BILAN BEQAROR BANDLIK: SHAKLLARI, IMKONIYATLARI VA MUAMMOLARI

11.1. Ish bilan bandlik tushunchalari

Pirovard natijasi pul shaklidagi daromad bo‘lgan shaxs yoki oilaning har qanday iqtisodiy faoliyati **daromad keltiradigan mashg‘ulot** hisoblanadi. Daromad keltiradigan mashg‘ulotning uch turi farqlanadi:

1. Bozor iqtisodiyotida ijtimoiy-mehnat munosabatlarida **yollanma mehnat**dan foydalaniladi. Bunda ish beruvchi mehnat bozorida muayyan kasb-hunar, ixtisoslikka ega xodimni ma’lum shartlar asosida ishga yollaydi. Yollanma xodimning huquqlari qonun bilan himoya qilinadi.

2. Tadbirkorlik faoliyati — tadbirkorlik subyektlari tomonidan qonun hujjatlariga muvofiq amalga oshiriladigan, tavakkal qilib va o‘z mulkiy javobgarligi ostida daromad (foyda) olishga qaratilgan tashabbuskor faoliyati.

3. Mustaqil mehnat faoliyati – fuqarolarning o‘zini o‘zi ish bilan ta’minlash orqali daromad topish maqsadidagi ijtimoiy foydali mehnat faoliyatidir.

Ish bilan bandlik – mehnatga layoqatli aholining shaxsiy va ijtimoiy ehtiyojlarni qondirish uchun moddiy va ma’naviy ne’matlarni yaratish bo‘yicha qonunchilikka zid bo‘lmagan, mehnat daromadi keltiradigan faoliyatidir.

Ish bilan bandlikning miqdor ko‘rsatkichi ish bilan bandlik darajasi, ya’ni 16 yoshdan yuqori yoshdagi ish bilan bandlarning 16 yoshdan yuqori yoshdagi aholiga nisbati (foizi) orqalianiqlanadi, ya’ni:

Bd = (B16 : A16) x 100,

bunda, Bd – ish bilan bandlik darajasi;

B16 –16 yoshdan yuqori yoshdagi ish bilan bandlar; A16 – 16 yoshdan yuqori yoshdagi aholi.

O‘zbekiston Respublikasining “Aholini ish bilan ta’minlash to‘g‘risida”gi qonuniga muvofiq, quyidagilar ish bilan ta’minlangan deb hisoblanadi:

– yollanib ishlayotgan, shu jumladan, ishni haq evaziga to‘liqsiz ish vaqtida yoki uyda bajarayotgan, shuningdek, haq to‘lanadigan boshqa ishga, shu jumladan, vaqtinchalik ishga ega bo‘lganlar;

– betobligi, ta’tilda, kasbga tayyorlashda, qayta tayyorlashda, malaka oshirishda ekanligi, ishlab chiqarish to‘xtatib qo‘yilganligi munosabati bilan, shuningdek, vaqtincha ish joyida bo‘lmaganda xodimning ish joyi qonun hujjatlariga muvofiq saqlanib turadigan boshqa hollarda vaqtincha ish joyida bo‘lmaganlar;

– haq to‘lanadigan lavozimga saylangan yoki tayinlangan;

– o‘zini ish bilan mustaqil ta’minlayotgan, shu jumladan, tadbirkorlik faoliyati bilan shug‘ullanayotganlar, hunarmandlar, oilaviy korxonalar ishtirokchilari, dehqon xo‘jaliklari, ishlab chiqarish kooperativlari a’zolari, fermerlar va qonun hujjatlarigamuvofiq boshqalar;

– O‘zbekiston Respublikasi Qurolli Kuchlarida, shu jumladan, O‘zbekiston Respublikasi Ichki ishlar vazirligi, Favqulodda vaziyatlar vazirligi, Milliy xavfsizlik xizmati qo‘shinlarida va ularning organlarida xizmatni o‘tayotgan, shuningdek, muqobil xizmatni o‘tayotganlar;

– o‘z faoliyatini qonun hujjatlariga muvofiq amalga oshirib, nodavlat notijorat tashkilotlarda, shu jumladan diniy tashkilotlarda ishlayotgan fuqarolar.

Ish bilan bandlikning quyidagi turlari mavjud:

Ish bilan to‘liq bandlik – mehnatga qobiliyatli aholining ijtimoiy foydali mehnatga eng ko‘p jalb etish. Amalda bu yalpi bandlik bo‘lib, bunda mehnatga qobiliyatli aholining 90,0 – 92,0 foizi (to‘liq bandlikda mehnat qilishga muhtojlar va mehnat qilishni xohlovchilar) ish bilan ta’minlanadi, bu ish kuchiga talab va taklifining mutanosibligini anglatadi.

1. **Ish bilan to‘liq bo‘lmagan bandlik** – bu iqtisodiy faol aholining bir qismigina ijtimoiy foydali mehnat bilan ta’minlanganligini ko‘rsatadi. Ish bilan mavsumiy bandlik – bu mehnatga qobiliyatli aholini tabiiy-iqlim xususiyatlarini hisobga olgan holda vaqti-vaqti bilan (odatda muayyan mavsumlarda) ijtimoiy foydali mehnatga jalb etish hisoblanadi.

2. **Ish bilan yashirin bandlik** – bu holda pul to‘lamaydigan uzoq muddatli ta’tilda bo‘lganlar norasmiy ravishda (ish bilan band sifatida rasman ro‘yxatga olinmasdan) turli savdo-sotiq, aholiga xizmat ko‘rsatish bilan mashg‘ul bo‘lishlarini anglatadi.

3. **Ish bilan davriy bandlik** – bu muayyan muddatda mehnat faoliyati bilan mashg‘ul bo‘lish, muayyan muddatda dam olishni bildiradi. Ish bilan bandlikning bu turi asosan neft, gaz sanoati, baliqchilik

tarmoqlarida vaxta usulida ishlovchilarni nazarda tutadi.

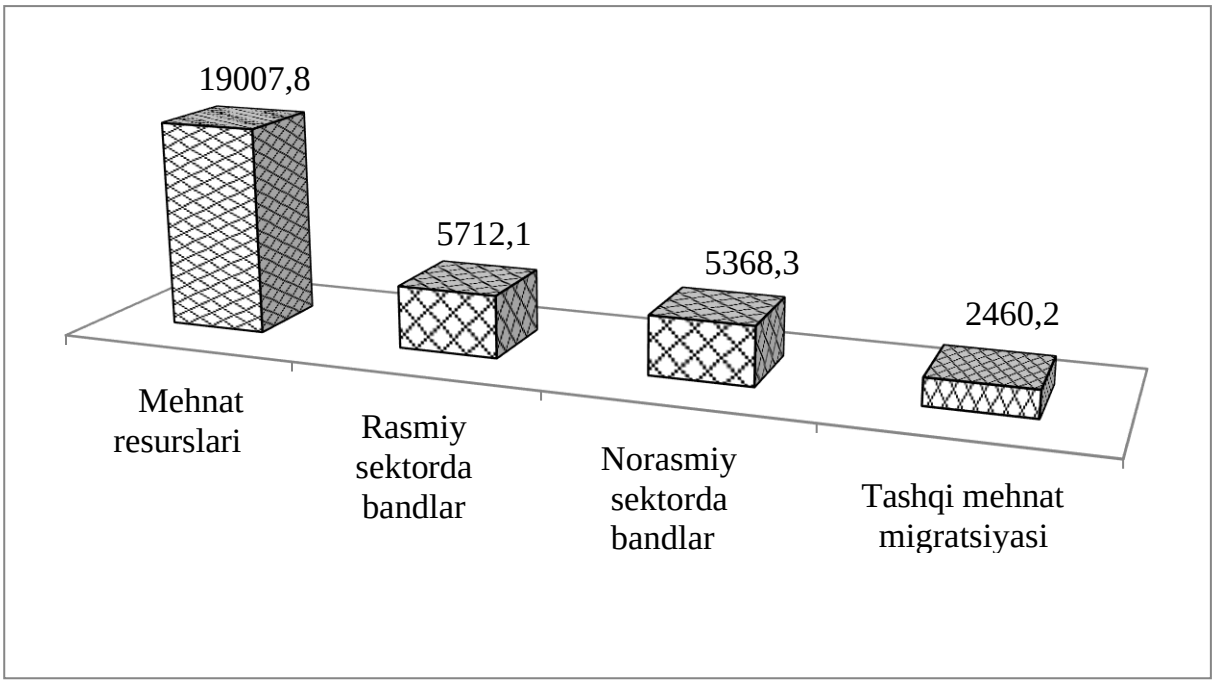
4. Ish bilan samarali bandlik – bu aholining ish bilan bandlikka ehtiyojining mavjud ish o‘rinlariga muvofiq kelishining sifat xususiyati bo‘lib, iqtisodiy nuqtai nazardan mehnat resurslaridan oqilona foydalanishni, ijtimoiy jihatdan mehnat faoliyatining inson manfaatlariga muvofiq kelishini bildiradi.

O‘zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligining ma’lumotlariga ko‘ra, 2019-yilda mamlakatda mehnat resurslari soni 19 007,8 ming kishiga yetgan. Ularning 5 712,1 ming nafari rasmiy sektorda ish bilan band bo‘lgan.

Norasmiy sektorda ish bilan band bo‘lganlar soni (mehnat migrantlarini hisobga olmaganda) 5 368,3 ming kishini tashkil etgan.

2019-yilda O‘zbekistonda iqtisodiy nofaol aholi sonining kamayishi kuzatilgan. Jumladan, ishlashni xohlamayotganlar yoki darhol ishga joylashishga imkoniyati yo‘qlar 73,9 mingga yoki 9,6 foizga kamaygan, bu esa aholining mehnat va tadbirkorlik faolligi ortganligini bildiradi.

Shu bilan birga mamlakatimizdan tashqariga ishga ketganlar soni 2 460,2 ming kishini tashkil etgan (11.1-rasm).



11.1-rasm. O‘zbekistonda ish bilan bandlik va tashqi mehnat migrasiyasi (2020 yil 1 yanvargacha, ming kishi).

2019-yilda tuman (shahar) Aholi bandligiga ko‘maklashish

markazlariga 773 452 fuqaro ish topish bo‘yicha yordam so‘rab murojaat qilgan (ular orasida 30 yoshgacha bo‘lganlar soni 218 025 nafarni tashkil etgan). Murojaatchilarning 356 897 nafari ish bilanta’minlandi, 263 230 kishi jamoat ishlariga, 36 750 nafar fuqaro kasbga o‘qitishga yo‘naltirilgan. 57 874 nafar fuqaroga ishsizlik nafaqasi tayinlangan.

Bandlikka ko‘maklashish Davlat jamg‘armasi hisobidan ishga olgan ishsiz fuqarolarning kasbiy malakasini oshirayotgan ish beruvchilarga, tadbirkorlik faoliyatini boshlamoqchi bo‘lgan ishsizlarga, shaxsiy tomorqalarini rivojlantirayotgan fuqarolarga, shuningdek, aholining ehtiyojmand qatlamlarini ishga olgan korxonalarga 12,2 mlrd so‘m miqdorda beg‘araz yordam (subsidiyalar) ajratilgan, natijada 12,9 ming nafar ishsiz fuqarolarning bandligi ta’minlangan. 39,1 mingdan ortiq o‘z-o‘zini band qilib, uy sharoitida ishlayotgan fuqarolarga (bemorlar va keksalarga qarab turish, uy ishlarini bajarish, mebel ta’mirlash, santexnika va elektromontaj ishlari, avtomobillarni ta’mirlash va yuvish, repetitorlik qilish va hokazo faoliyat turlari bo‘yicha) mehnat stajini hisoblash va pensiya olish huquqini berayotgan vaqtinchalik mehnat guvohnomalari berilgan.

Mehnat bozori – ish kuchi takror yuzaga kelishining barcha bosqichlarida: uning shakllantirilishi (ijtimoiy-demografik jihat, yangi ish kuchi paydo bo‘lishi), ayirboshlanishi (sotib olish– sotish amalga oshirilishi), taqsimlanishi (ish kuchining ijtimoiy, kasbiy va hududiy ko‘chishi orqali taqsimlanishi) va mehnat sohasida foydalanilishi bosqichlarida xodim bilan ish beruvchi o‘rtasida kechadigan ijtimoiy munosabatlar tizimi hisoblanadi.

Mehnat bozorining mexanizmlari ish beruvchilar va mehnatga layoqatli aholining o‘zaro munosabatlari hamda manfaatlarini tartibga solishga xizmat qiladi. Ular quyidagi unsurlardan iborat:

– mehnatga (ish kuchiga) talab;
– mehnat (ish kuchi) taklifi;
– mehnat (ish kuchi) bahosi;
– raqobat.

Mehnatga (ish kuchiga) talab — ish beruvchilar mehnat bozoridagi narxga mehnat (ish kuchi) xizmatini xarid qilishga tayyorliklaridir.

Mehnat (ish kuchi) xizmatining narxi — ish haqi.

Mehnat (ish kuchi) taklifi — ish haqi hisobiga taklif etiladigan mehnat (ish kuchi) xizmati hajmi sanaladi

Mehnat bozorining infratuzilmasi ish bilan bandlikka ko‘maklashuvchi, aholini kasbga yo‘naltiruvchi, kasbiy tayyorgarlik va xodimlarni qayta tayyorlash institutlari (davlat va boshqaruv organlari, birjalar, jamg‘armalar, kasbiy tayyorgarlik va malaka oshirish markazlari) va hokazolardan iboratdir.

Mehnat bozori o‘zining subyektlari, me’yoriy-huquqiy hujjatlari, kon’yunkturasi va infratuzilmasini qamrab oladi.

11.2. Mehnat bozorining shakllari va imkoniyatlari

Mehnat bozorining o‘ziga xosligi shundan iboratki, unda mehnatning o‘zi emas, balki mehnat xizmati sotiladi. Mehnat xizmatining miqdori va sifati esa juda ko‘p omillar: xodimning kasbiy tayyorgarligi, uning malakasi, tajribasi va hokazolar bilan bog‘liq. Ayni paytda mehnat bozorida:

– sotuvchi va xaridorning o‘zaro munosabatlari uzoq muddatli xususiyatga egaligi;

– pul shaklida bo‘lmagan omillarning (mehnat faoliyatining nufuzi, murakkabligi, mehnat sharoitlari, salomatlik uchun xavfsizligi va boshqalar) katta rol o‘ynashi;

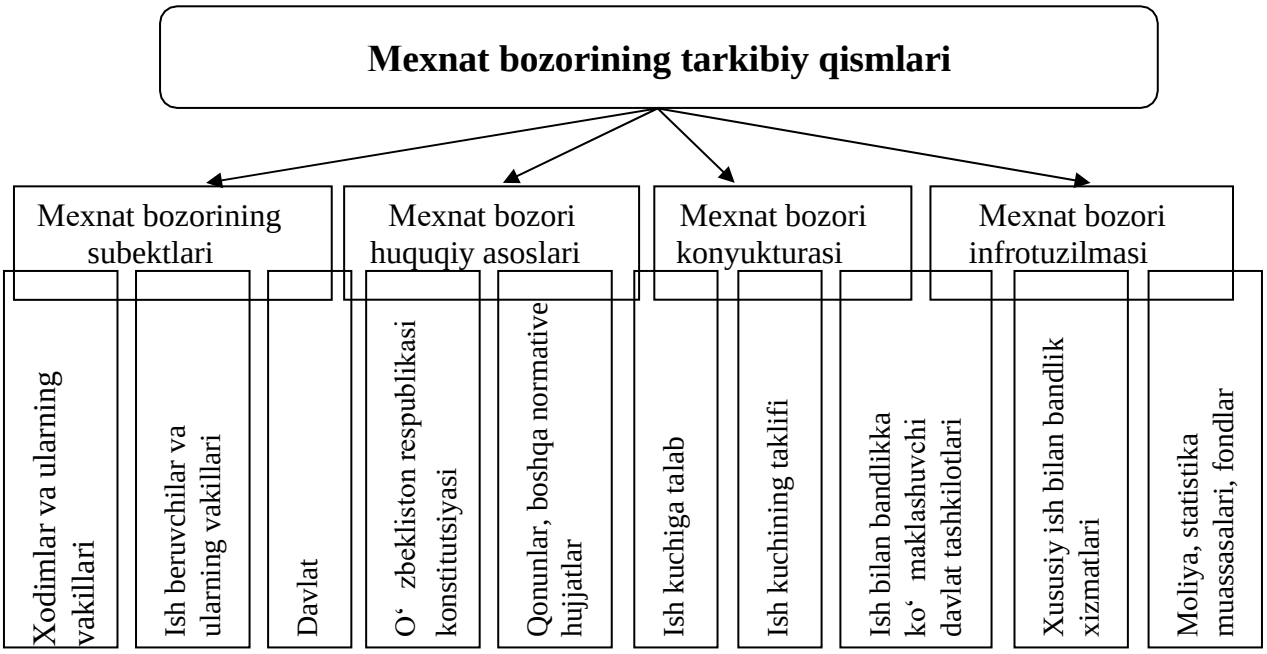
– institusional tuzilmalarning ko‘pligi (mehnat qonunchiligi, ish bilan bandlik bo‘yicha davlat siyosati, kasaba uyushmalar, ish beruvchilarning jamoat birlashmalari va boshqalar) hisobga olinishi kerak.

Mehnat bozorining iqtisodiy shart-sharoitlari quyidagilarga asoslanadi:

– **iqtisodiy erkinlik** – asosiy ishlab chiqarish vositalari, shu jumladan, yerga bo‘lgan xususiy mulk huquqi qo‘yilgan iqtisodiyotning erkinlashtirilishi;

– **mehnat qilish erkinligi**, ya’ni har bir shaxs qayerda, qachon va qaysi ish bilan mashg‘ul bo‘lish imkoniyati. Mehnat qilisherkinligi majburiy mehnatning ta’qiqlanishini (milliy qonunchilikda belgilab qo‘yilgan holatlar istisno qilingan holda);

– **tadbikorlik faoliyatining erkinligi**, bunda har bir shaxsga o‘z shaxsiy biznesini ochish yoki boshqalar bilan birgalikda tadbirkorlik faoliyatini amalga oshirish imkoniyati kafolatlangan bo‘lishi kerak.



11.2-rasm. Mehnat bozorining tarkibiy qismlari

Mehnat bozorining subyektlari yollanma xodimlar va ularning vakolatlari tashkilotlari (kasaba uyushmalari), ish beruvchilar hamda ularning uyushmalari (Savdo-sanoat palatasi) va davlatdan iboratdir. Ushbu subyektlar ijtimoiy-mehnat munosabatlarini tartibga solishda ijtimoiy sheriklar hisoblanadi.

O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksiga muvofiq, belgilangan yoshga yetgan (16 yosh) hamda ish beruvchi bilan mehnat shartnomasi tuzgan O‘zbekiston Respublikasi fuqarolari, shuningdek, chet el fuqarolari va fuqaroligi bo‘lmagan shaxslar yollanma xodimlar sifatida mehnatga oid munosabatlarning subyektlari bo‘lishi mumkin.

Korxonalardagi kasaba uyushmalari va ularning saylab qo‘yiladigan organlari yoki xodimlar tomonidan saylanadigan boshqa organlar xodimlarning manfaatlarini ifoda etishi va bu manfaatlarni himoya qilishi mumkin.

Quyidagilar esa ish beruvchilar bo‘lishi mumkin:

1) korxonalar, shu jumladan, ularning alohida tarkibiy bo‘linmalari o‘z rahbarlari timsolida;

2) mulkdorning o‘zi ayni bir vaqtda rahbar bo‘lgan xususiy korxonalar;

3) o‘n sakkiz yoshga to‘lgan ayrim shaxslar qonun hujjatlarida nazarda tutilgan hollarda;

4) O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi tomonidan belgilangan tartibda xodimlar yollaydigan yakka tartibdagi tadbirkorlar.

Ish beruvchilar jamoat birlashmalariga birlashishga haqlidir. Mehnat sohasidagi davlat boshqaruvini O‘zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi hamda uning hududiy organlari amalga oshiradi.

Davlat bozor munosabatlarining subyekti sifatida quyidagi funksiyalarni bajaradi (11.3-rasm).

– ijtimoiy-iqtisodiy funksiyalar. Ular iqtisodiyotning barcha tarmoqlarida ish joylari yaratilishini rag‘batlantirish orqali ish bilan bandlikni ta’minlash bilan bog‘liqdir;

– qonunchilik funksiyalari. Ular ijtimoiy-mehnat sohasiga doir normativ-huquqiy hujjatlarni ishlab chiqish, qabul qilish va ijrosini ta’minlash bilan bog‘liqdir;

• tartibga soluvchi funksiyalar. Ular quyidagilarni qamrab oladi:

a) mehnat bozorini bilvosita usullar bilan tartibga solish;

b) bozor subyektlarining huquqlari va majburiyatlarini belgilash;

v) ish bilan bandlik dasturlarini ishlab chiqish va amalga oshirish;

g) mehnat bozori subyektlari o‘rtasida har yilgi Bosh va tarmoq kelishuvlarini tuzish;

– himoya qilish funksiyasi (mehnat bozori subyektlarining huquqlarini himoya qilish;

– ish beruvchi funksiyasi (davlat korxonalari, tashkilotlari va muassasalarida);

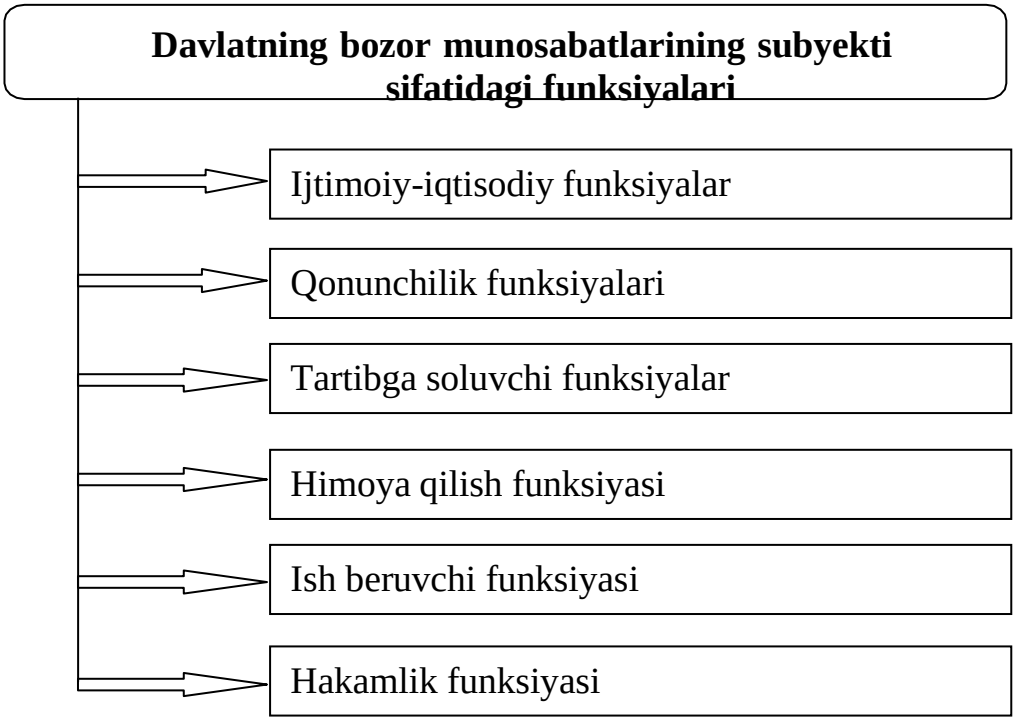
– hakamlik funksiyasi (yollanma xodimlar bilan ish beruvchilar o‘rtasidagi mehnat nizolarini hal qilishda).

Mehnat bozorining iqtisodiyot tarmoqlarida tarkib topgan kasblar, mehnat faoliyatining turlari, yosh va jinslar bo‘yicha turlari bo‘ladi:

– **kasblar va mehnat faoliyatining turlari bo‘yicha**

– o‘qituvchilar, hisobchilar, huquqshunoslar, tibbiyot, san’at, adabiyot va boshqa sohalar xodimlari mehnat bozorlari;

– **yosh va jins xususiyatlari bo‘yicha** – yoshlar, xotin-qizlar va boshqalar mehnat bozorlari.



11.3-rasm. Davlatning bozor munosabatlarining subyekti sifatidagi funksiyalari

Shu bilan birga birlamchi va ikkilamchi mehnat bozorlari ham farqlanadi (11.1-jadval).

11.1-jadval

Birlamchi va ikkilamchi mehnat bozorlarining asosiy xususiyatlari

	Birlamchi mehnat bozori	**Ikkilamchi mehnat bozori**
Mehnatga haq to‘lash darajasi	Yuqori	Past
Ish haqi shakllari xususiyatlari	Bir yo‘la to‘lovlar ulushining yuqoriligi, mehnatga haq to‘lashning shaxsiy shakli	Asosiy ish haqining asosiy rol o‘ynashi, mehnatga jamoaviy haq to‘lash
Mehnat faoliyati mazmuni	Ijodiy, yuqorimalakali	Ijro etuvchi, zerikarliish
Mehnat sharoitlari	Qulay	Qoniqarsiz
Pirovard natijalaruchun mas’uliyat	Yuqori	Past

Ish bilan bandlik xususiyati	Baqaror	Uzlukli
Ish vaqtining xususiyatlari	Normal yoki normalangan ish kuni, haftasi, yili	To‘liq bo‘lmagan ish kuni, haftasi, mavsumiy va vaqtincha ish
Mehnat kontraktlarining davomiyligi	Uzoq muddatli	Qisqa muddatli
Alohida ijtimoiy himoyaga muhtojlarulushi	Past	Yuqori
Ijtimoiy himoyalanganlikdarajasi	Yuqori	Past
Ta’lim va kasb tayyorgarligi uchun ajratiladigan mablag‘lar	Katta	Kam
Xizmat vazifasi bo‘yichako‘tarilish imkoniyati	Katta	Kam
Ishlab chiqarishni boshqarishda ishtirok etish darajasi	Yuqori	Kam

Birlamchi mehnat bozori nufuzli ish turlaridan shakllanadi. Ulardagi mustaqil ish joylari oliy ma’lumotga ega xodimlar, ma’muriy-boshqaruv personali, yuqori malakali mutaxassislar, yordamchi ish joylari esa o‘rta malakali va texnik xodimlar tomonidan egallanadi. Birlamchi mehnat bozorida mehnatga haq to‘lash darajasi, ish tartibi, mehnat sharoitlari, ish bilan barqaror ta’minlanish, ijtimoiy himoyalanish, pirovard natija uchun mas’uliyat, xizmat vazifasi bo‘yicha ko‘tarilish, ishlab chiqarishni boshqarishda ishtirok etish imkoniyatlari ikkilamchi mehnat bozoridagiga qaraganda sifat jihatidan yuqori darajadadir.

Ikkilamchi mehnat bozorlari yuqori malaka va maxsus tayyorgarlik talab etilmaydigan ish joylaridan iborat bo‘ladi. Bu ish joylari malakali ishchilar, xizmat ko‘rsatadigan va quyi kategoriyali xodimlarga mo‘ljallangandir.

Mehnat bozorida yollanma xodim bilan ish beruvchining maqsadlari, manfaatlari va ehtiyojlarini kelishtirishga erishiladi.

Ish beruvchilarning mehnat bozorida raqobat ustunligiga erishishlarining asosiy vositasi xodimlarni rag‘batlantirish takliflaridir. Ushbu vositalar faqat ish haqining o‘zinigina emas, shuningdek, mukofotlar, imtiyozlar, ijtimoiy maqom, inson kapitaliga investisiyalar, xavfsizlik kafolatlari, ish tartibi, mehnat sharoitlari va boshqa qulayliklarni qamrab olishi kerak.

Ish kuchini erkin yollash va ishdan bo‘shatish – korxonaning tovarva xizmatlar bozoridagi raqobatdoshligining asosidir. Agar qonun ish beruvchining bu huquqini cheklaydigan bo‘lsa, u kam samarali xodimlarni ishdan bo‘shatib, ularning o‘rniga mehnat unumdorligi yuqori ish kuchini yollash erkinligiga to‘sqinlik qiladi. Bundan tashqari, ana shunday vaziyatlarda xodimning o‘zi ham yuqori unum bilan mehnat qilish, buning uchun malakasini oshirish motivatsiyasini yo‘qotadi.

Mehnat bozorida mehnat talabi va taklifi xususiyatining tahlili undagi xaridorlar va sotuvchilar o‘zaro munosabatlarining bir necha modellarini ifoda etishning imkonini beradi. Ulardan biri mehnat bozori munosabatlarining raqobat darajasiga bog‘liqligi xususiyatiga egadir. Ana shu yondashuvga ko‘ra, mukammal raqobatli hamda mehnatning xaridori yoki mehnat egasi monopol hukmronlikka ega raqobatli bo‘lmagan mehnat bozorlari farqlanadi.

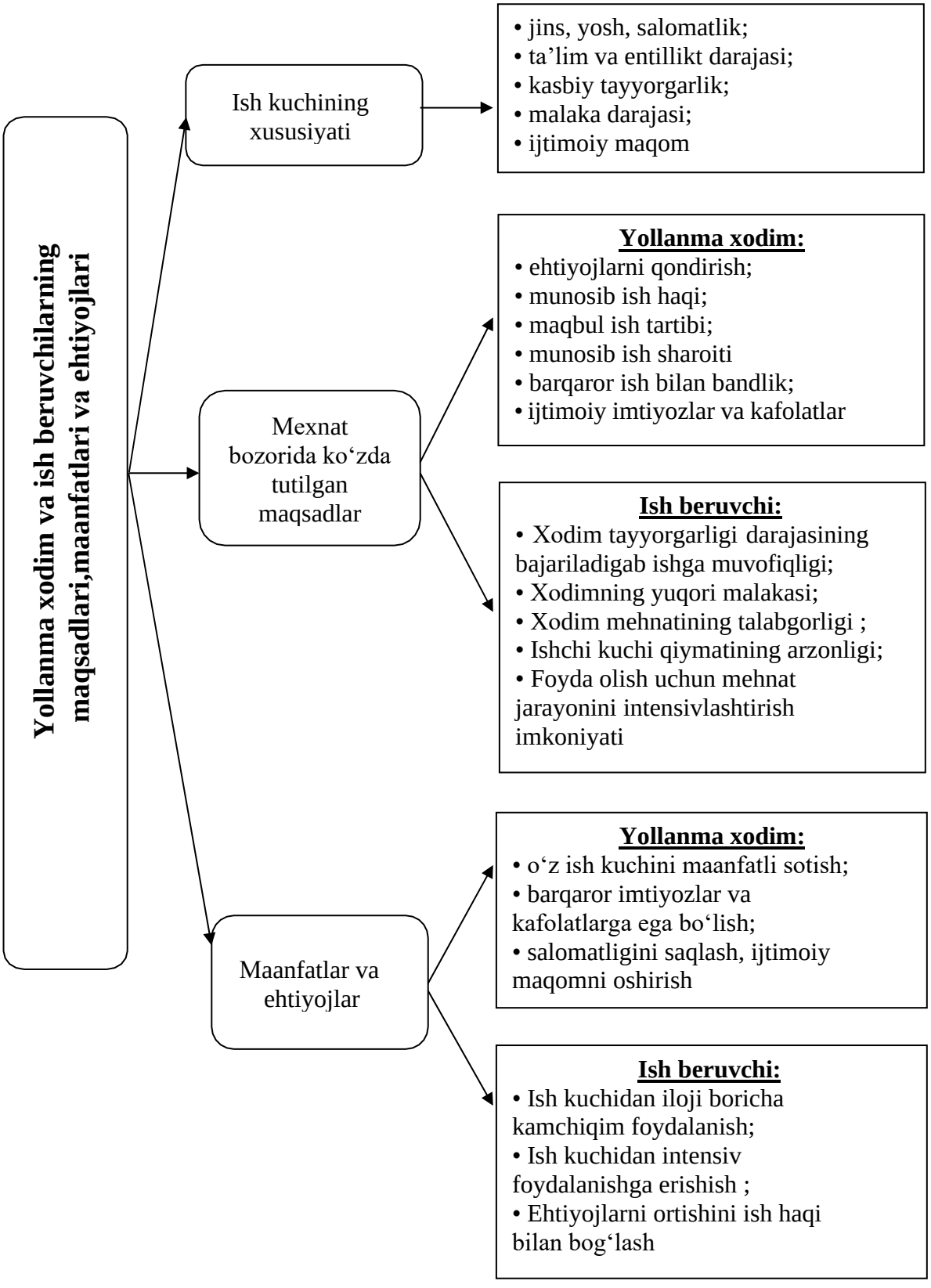
Mukammal raqobatli mehnat bozori quyidagi asosiy belgilarga ega bo‘ladi:

– mehnatning muayyan turiga (aniq kasb va malakaga ega bo‘lgan xodimga) o‘zaro raqobatlashadigan ko‘p sonli xaridorlar - ish beruvchilarning mavjudligi;

– bir xil kasb va malakaga ega bo‘lgan barcha xodimlarning bir-biridan mustaqil ravishda o‘z mehnatlarini taklif qila olmasliklari;

– ham mehnat xizmatlarini xarid qiluvchilarning (monopsoniya), ham mehnat xizmatini sotuvchilarning (monopoliya) o‘zaro birlasha olmasliklari;

– talab agentlarining (firmalarning) va taklif agentlarining (xodimlarning) mehnatning bozor narxini nazorat qilishlarining, ya’ni ish haqi darajasini majburiy tiqishtirishlarining obyektiv imkoniyati mavjud emasligi.



11.4-rasm. Yollanma xodim va ish beruvchining maqsadlari, manfaatlari va ehtiyojlari

Raqobatli bo‘lmagan mehnat bozori uchun monopsoniya xosdir. Mehnat bozoridagi **monopsoniya** mehnat resurslarining xaridori yakkayu yagona bo‘lishini nazarda turadi. Uning asosiy belgilari quyidagilardan iborat:

– ish bilan bandlarning asosiy qismi (yoki hatto hammasi) bir firmada mehnat faoliyatining muayyan bir turi bilan mashg‘ul bo‘ladi;

– o‘z mehnatini sotishda ish beruvchisini o‘zgartirishning real imkoniyatiga ega bo‘lmagan xodimlarning mobilligi yo‘qligi;

– monopsonchi (yakka ish beruvchi) tomonidan foyda olishni iloji boricha ko‘patirish uchun mehnat bahosini nazorat qila olishi.

Monopsoniya holatida uni mukammal raqobatdan farq qilishining asosiy xususiyati xodimlar soni ko‘payotganida ish haqi stavkasining ortishidir. Boshqacha qilib aytganda, mukammal raqobatga ega firma uchun mehnatning taklifi mutlaq qayishqoq bo‘ladi va u talab qilingan xodimlarni yagona stavka bo‘yicha yollay oladi. Monopsoniyada esa mehnatning taklifi odatdagidek, narx qimmatlashishi bilan ish haqi stavkasi oshadigan bo‘ladi.

Mehnat bozorining mexanizmi mehnat resurslariga talab va ularning taklifi hisoblanadi.

Mehnat resurslariga talab:

– joriy mehnat bozorining unsuri sifatida ko‘rilganida aniq bir vaqtda (oy, yilning choragi,-yilda) jismoniy shaxslarga bo‘lgan ehtiyojni;

– jamlanma mehnat bozorining unsuri sifatida ko‘rilganida ularning o‘rtacha yillik miqdordagisini anglatadi.

Zamonaviy iqtisodiyot aralash turga egadir. Unda xususiy (bozor) sektoridan tashqari davlat sektori ham mavjud. **Xususiy sektor**da mehnat resurslariga talab alohida bir korxonaning hamda bir tarmoqdagi korxonalarning mehnat resurslariga talabini anglatadi

Davlat sektorining mehnat resurslariga talabi ikki asosiy guruhni qamrab oladi:

– moddiy ishlab chiqarish sohasida mehnat resurslariga talab;

– nomoddiy sohada (ta’lim, sog‘liqni saqlash, madaniyat, davlat xizmati va boshqalar) mehnat resurslariga talab.

Agar davlatning **moddiy ishlab chiqarishda mehnat resurslariga talab**i ishlab chiqarish samaradorligini oshirish, davlat korxonalari foyda olishini ko‘paytirish maqsadlarini ko‘zlasa, **nomoddiy sohada mehnat**

resurslaridan jamiyatning ijtimoiy ehtiyojlarini iloji boricha sifatliroq va to‘laroq qondirilishi talab qilinadi.

Mamlakat iqtisodiyoti doirasida mehnat resurslariga jamlanma talab iqtisodiyotning xususiy va davlat sektorlarida mehnat resurslariga talabning yig‘indisidir. Iqtisodiyotning mehnat resurslariga talabini aniqlash davlat iqtisodiy siyosatini ishlab chiqish va amalga oshirish, mehnat bozoridagi mehnatning taklifini hisobga olgan holda iqtisodiy faol aholini ish bilan ta’minlash, ishsizlikni tartibga solish uchun muhimdir. Bunda mehnat resurslariga talab davlatning mehnat bozorini, ish bilanbandlik va ishsizlikni tartibga solishning asosiy vositasi sifatida namoyon bo‘ladi.

Korxonada mehnatga talabning ortishi avtomat tarzda tarmoqda ham ish kuchiga talabni ko‘paytiradi. Qo‘shimcha ishchilarni yollashi uchun ularni boshqa tarmoqlardan og‘dirib olishi kerak bo‘ladi.

Mehnat bozorida ish kuchiga talab ish beruvchilar tomonidan shakllantiriladi. Ish kuchiga talab – mehnatga ehtiyojni anglatadi, ya’ni ishlab chiquvchilar muayyan vaqtda belgilangan ish haqiga qancha xodimni yollashlari mumkinligini ifoda etadi.

Ish kuchiga talabni mulkchilik shakllari, iqtisodiyot tarmoqlari, ish o‘rinlarining bandligi yoki band emasligi ko‘rinishida ifoda etish mumkin.

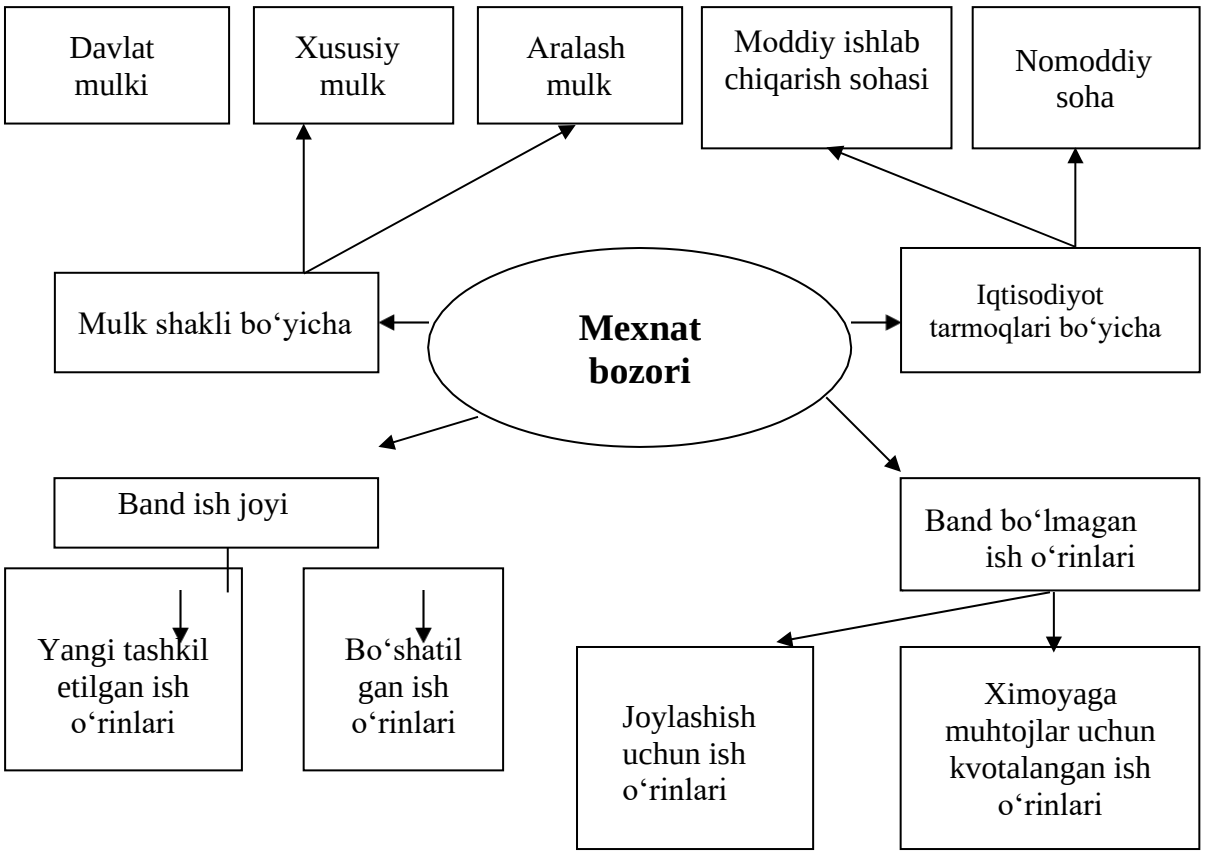
Ish kuchiga talabning o‘zgarishiga:

– mehnat bahosi (ish haqi miqdori);
– ishlab chiqarilayotgan mahsulot, ko‘rsatilayotgan xizmatga ehtiyoj;
– ishlab chiqarish va xizmat hajmi;
– qo‘llanilayotgan texnologiyalar ta’sir ko‘rsatadi.

Ijtimoiy-mehnat sohasining eng murakkab muammolaridan biri – ishsizlikdir.

Ishsizlik – ijtimoiy-iqtisodiy voqyea hisoblanib, iqtisodiy faol, mehnat qilishga layoqatli va mehnat qilishni xohlaydigan aholi muayyan qismining tovarlar ishlab chiqarish hamda xizmatlar ko‘rsatishda ish bilan band bo‘lmasligi hisoblanadi.

Xalqaro mehnat tashkiloti qoidalariga muvofiq, **ishsiz** hisobot davrida ishga ega bo‘lmagan, ishlashni xohlaydigan ish qidirgan shaxs hisoblanadi.



11.5-rasm. Mehnat bozorida ish bilan bandlikka talabning shakllanishi

O‘zbekistonning amaldagi qonunchiligiga ko‘ra, **“Ishsizlar** — o‘n olti yoshdan to pensiya bilan ta’minlanish huquqini olishgacha bo‘lgan yoshdagi, haq to‘lanadigan ishga yoki daromad keltiradigan mashg‘ulotga ega bo‘lmagan, ish qidirayotgan va ish taklif etilsa, unga kirishishga tayyor bo‘lgan yoxud kasbga tayyorlashdan, qayta tayyorlashdan o‘tishga yoki malakasini oshirishga tayyor bo‘lgan mehnatga layoqatli shaxslar (ta’lim muassasalarida ta’lim olayotganlar bundan mustasno).

Ushbu moddaning birinchi qismida ko‘rsatilgan, ishga joylashishda ko‘mak olish uchun mahalliy mehnat organlariga murojaat qilgan va ular tomonidan ish qidiruvchi sifatida ro‘yxatga olingan shaxslar ishsiz deb e’tirof etiladi.

Ishsizlik mehnat bozorida ish kuchi taklifining unga bo‘lgan talabdan ortiqligi oqibatidir. Mehnat bozorida mehnat resurslariga talab va uning taklifi moddiy va nomoddiy ishlab chiqarish, muomala sohalarida shakllanadi. Ishsizlikning quyidagi turlari farqlanadi. Ular quyidagilardan iborat:

1. Friksiyali ishsizlik (uni “ixtiyoriy ishsizlik” deb ham atashadi) – u

mehnat taklifi o‘zgarishi bilan bog‘liqdir. Bozor iqtisodiyotida mehnatga layoqatli aholiga faoliyat turi va ish joyini tanlash huquqi kafolatlanganligi uchun ularning ayrimlari ish joylarini o‘z ixtiyorlariga ko‘ra o‘zgartiradi, boshqalari ishdan bo‘shatilganliklari sababli yangi ish o‘rni qidiradi, ba’zilar vaqtinchalik, mavsumiy ishlaridan mahrum bo‘ladi, yoshlar esa ilk bor mehnat bozoriga kirib keladi.

Ishsizlar bu toifalarining ayrimlari ishga joylashishga muvaffaq bo‘ladi, boshqalari ish izlashni davom ettiradi. Ayni paytda yuqorida qayd qilingan sabablarga muvofiq xodimlarning ba’zilarini ishdan bo‘shatish davom etadi. Bu mehnat bozorining mehnatga layoqatli va ishlashga tayyor xodimlar bilan ish o‘rinlarini nomutanosibligi oqibatidir.

Friksiyali ishsizlik muqarrar va u bo‘lishi kerak deb hisoblanadi. Chunki ishsizlikning ushbu turida ishdan bo‘shash xodimlarning ixtiyoriga ko‘ra bo‘ladi va ular ko‘p hollarda ish haqi nisbatan kam bo‘lgan ish joylaridan mehnatga ko‘proq haq to‘lanadiganish joylariga o‘tadi.

2. Tarkibiy ishsizlik. Ishsizlikning bu turi iste’mol talabio‘zgarishi va bunga muvofiq ravishda texnologiya hamda ish kuchiga umumiy talabning o‘zgarishi bilan bog‘liqdir. Texnologiya o‘zgarishi natijasida qisqa muddatda yangi xodimlarni tayyorlash va mavjud xodimlarni qayta tayyorlash qiyin ekanligi uchun iqtisodiyotning turli tarmoqlarida ish kuchiga talab va uning taklifi mutanosibligiyuzaga keladi. Tarkibiy ishsizlik uzoq davom etadi va iqtisodiyot uchun nomaqbul hisoblanadi.

3. Davriy ishsizlik. Ishsizlikning bu turiga ishlab chiqarish sur’atlari pasayishi va iqtisodiyotga investitsiya kiritish hajmining kamayishi sabab bo‘ladi. Tovarlar va xizmatlarga talab kamaygan sharoitlarda ish bilan bandlik darajasi pasayib, ishsizlik ortadi.

4. Mavsumiy ishsizlik. Ishsizlikning bu turi iqtisodiyot tarmoqlaridagi, xususan, qishloq xo‘jaligi ishlab chiqarishidagi ishning mavsumiyligi bilan bog‘liq.

5. Yashirin ishsizlik. Ishsizlikning bu turi ham ishlab chiqarishdagi o‘sishi sur’atlarining pasayishi bilan bog‘liq. Ish beruvchilar malakali ishchilarni yo‘qotmaslik maqsadida ularni qisqartirilgan ish kuni, ish haftasiga o‘tkazadi yoki ish haqi to‘lanmaydigan ta’tilga majburan chiqaradi.

6. Texnologik ishsizlik. Bu fan-texnika taraqqiyoti bilan bog‘liq bo‘lib, ishlab chiqarishga yangi texnika vositalari o‘rnatilishi, zamonaviy

texnologiyalar joriy qilinishi natijasida mavjud xodimlar soni qisqartirilishi natijasida paydo bo‘ladi.

Ishsizlik darajasi —mehnat bozorining ayni paytdagi ahvoli haqida va unda muayyan vaqt mobaynida ro‘y bergan o‘zgarishlar to‘g‘ricida tasavvur beradigan asosiy ko‘rsatkich sanaladi. Ishsizilik darajasi tahlil etilayotgan davrning boshi (yoki oxiri) dagi ahvolga ko‘ra, tegishli canada ishcizlik maqomiga ega bo‘lgan kishilar conining (It) ana shu sanadagi iqtisodiy faol aholi soniga Fat nisbati sifatida aniqlanadi:

Idt = It : Fat • 100,0 %, bunda, Idt – ishcizlik darajasi.

2019-yilning dekabr oyida Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligining Respublika bandlik va mehnatni muhofaza qilish ilmiy markazi tomonidan yurtimizning 108 ta shahar va tumanidagi 485 ta fuqarolarning o‘zini o‘zi boshqarish organlari, 4,9 mingta uy xo‘jaligi va 25,8 ming nafar fuqaro qamrab olingan ijtimoiy so‘rovnoma natijalariga ko‘ra, mamlakatda ishsizlik darajasi iqtisodiy faol aholiga nisbatan 9,0 foizni tashkil etgan. Ishga muhtoj bo‘lgan aholi soni 1 335,3 mingni tashkil etgan, 16-30 yoshli aholi o‘rtasida ishizlik 15 foizni, ayollar o‘rtasida 12,8 foizni tashkil etgan.

Mamlakatda Bandlikka ko‘maklashuvchi 194 ta tuman (shahar) markazlari faoliyat olib bormoqda. Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi Birlashgan millatlar tashkilotining Rivojlanish dasturi bilan birgalikda “Mehnat bozori” tizimini yaratgan.

Tizim Bandlikka ko‘maklashuvchi tuman (shahar) markazlaridan to‘g‘ridan-to‘g‘ri hisobotlar hamda statistika ma’lumotlarini olish imkoniyatini yaratdi.

Shu bilan birga mamlakatda ish beruvchilar bilan xodimlar o‘rtasida bevosita to‘g‘ridan-to‘g‘ri aloqa qilishni ta’minlaydigan Bo‘sh ish joylari va xodimlar to‘g‘risida ma’lumotlarni joylashtirish va izlash onlayn tizimi davlat portali ham ishga tushgan. Undagi ma’lumotlar har oy yangilab boriladi.

Hozirgi paytda mamlakatda aholining ish bilan bandligini ta’minlash bo‘yicha har yili hududiy va tarmoq dasturlari ishlab chiqiladi. Ularda, birinchi navbatda, yangi ish o‘rinlari tashkil etish bo‘yicha davlat buyurtmalarini izchil bajarish, aholining ijtimoiy ehtiyojmand qatlamlari uchun ish joylari kvotasini belgilashga qat’iy amal etish choralari ko‘rilmoqda.

Mehnatga layoqatli aholi jamoat ishlariga, yirik investisiya loyihalarini

amalga oshirishga, yo‘l va uy-joy kommunal infratuzilmasini qurish, ta’mirlash va rekonstruksiya qilishga, shaharlar va tumanlarni obodonlashtirishga, mavsumiy qishloq xo‘jaligi ishlarida ishtirok etishga jalb etilmoqda.

Ishga joylashishga ko‘maklashish bo‘yicha xizmatlar ko‘rsatish bozorida esa zamonaviy infratuzilma va raqobat muhitini yaratish, aholining ish bilan bandligini ta’minlash masalalarida davlat va xo‘jalik boshqaruvi, joylardagi mahalliy hokimiyat organlari, ta’lim muassasalari, nodavlat tashkilotlari, mahallalar va jamoatchilikning o‘zaro hamkorligini ta’minlashning samarali mexanizmlari ishga solinmoqda.

Hozirgi davrda an’anaviy ijtimoiy-mehnat munosabatlarida tub sifat o‘zgarishlari kuzatilmoqda. Innovasion rivojlanish sur’atlarining keskin ortishi yollanma mehnatni kamaytirmoqda. Ishlab chiqarishning muttasil modernizasiya qilinishi va avtomatlashtirilgan tizimlardan foydalanish ish joylarini qisqartirmoqda. Natijada ish bilan bandlikning yangi shakllari vujudga kelmoqda. Ularning quyidagi asosiy turlari mavjud.

Autstaffing (inglizcha “out” — “tashqari” va “staff” - “shtat” so‘zlaridan) – bu xodimning o‘z ish joyida boshqa korxona yoki tashkilot ish beruvchisi bilan tuzgan mehnat shartnomasi asosida u tomonidan berilgan vazifani bajarishdir. Kompaniyalar ish bilan bandlikning ushbu shaklidan ishlab chiqarish jarayonlarini maqbullashtirish, xodimlar bilan egiluvchan mehnat munosabatlarini yo‘lga qo‘yish uchun foydalanadi.

Bunday mehnat shartnomalari kompaniyalarga quyidagi afzalliklarni beradi:

– byudjet mablag‘larini samarali taqsimlash;

– xodimlar oldidagi huquqiy majburiyatlaridan holi bo‘lish;

– xodimni ishga olish, unga ish haqi to‘lash, turli ijtimoiy to‘lovlarni amalga oshirish, hisobotlarni tayyorlash uchun chiqimlarni tejash;

– xodimni ishdan bo‘shatishga majbur bo‘lmaslik.

Autstaffingda ish beruvchilarda personalning amaldagi sonini saqlab turgan holda xodimlar miqdorini tartibga solish imkoniyati tug‘iladi.

Ish bilan bandlikning yana bir zamonaviy shakli autsorsingdir. **Autsorsing** (inglizcha “outsourcing” – “tashqi manba yoki resursdan foydalanish” so‘zidan) – kompaniya tomonidan shartnoma asosida o‘z yo‘nalishi uchun asosiy hisoblanmagan muayyan ishlab chiqarish

funksiyalarini (buxgalteriya hisobi, yuridik xizmatlar, marketing tadqiqotlari, axborotlarni qayta ishlash va hokazolarni) ushbu soha bo‘yicha ixtisoslashgan boshqa sherikka topshirish. Shu jihatdan autstaffing bilan autsorsing o‘rtasida ba’zi o‘xshashliklar bor (11.2-jadval).

11.2-jadval

Autstaffing bilan autsorsing o‘rtasida o‘xshashlik va tafovutlar

Ko‘rsatkichlar	**Autstaffing xususiyatlari**	**Autsorsing xususiyatlari**
Xodimlarning ish joyi	“Ijara”ga olingan xodim kompaniyasi	Yordamchi pudratchining yoki o‘z shaxsiy ish joyi
Mehnat shartnomasi muddati	Qisqa muddatli (9 oygacha)	Uzaytirilishi mumkin bo‘lgan holda uzoq muddatli
Ish beruvchi uchun manfaatli tomonlari	• Ish joyini saqlash xarajatlarining tejalishi • Ishlab chiqarish vazifalarini tor mutaxassislarga topshirish imkoniyati • Ijrochilardan muntazam hisobot olinishi • Ma’muriy ishlar hajmining kamayishi	• Ish joyini saqlash xarajatlarining tejalishi • Ish haqining tejalishi (faqat vositachiga har bir xodim uchun to‘lov) • Aniq bir ishlab chiqarish vazifasini hal etish uchun xodimlar sonini ko‘paytirish imkoniyati
Ish beruvchi uchun salbiy tomonlari	Bajarilayotgan vazifani muntazam nazorat qilish imkoniyatining yo‘qligi	Vaqtincha ishga olingan xodimning pirovard natija uchun to‘la mas’uliyati yo‘qligi

Hozirgi vaqtda O‘zbekistonda autsorsingdan asosan chet ellik kompaniyalar foydalanmoqda. Ular ushbu usul orqali amalda o‘z ishlab chiqarishlarida qo‘shimcha tarkibiy bo‘linmaga ega bo‘lmoqda. Chet el komaniyalari autsorsingdan buxgalteriya hisobini yuritish, kadrlar siyosatini amalga oshirish, milliy qonunchilik, axborot- kommunikatsiya texnologiyalari kabi sohalarda foydalanmoqda.

Frilanser (inglizcha “freelancer” so‘zidan) – ish beruvchiga o‘z xizmatini mustaqil ravishda taklif etadigan erkin yollanma xodim. Filanserlik bilan odatda ko‘proq adiblar, rassomlar, dizaynerlar, me’morlar va boshqa ijodkor ziyolilar shug‘ullanadi.

Internetning rivojlanishi, masofadan turib ishlash imkoniyatlarining kengayishi frilanserlik mehnat faoliyatining keng ommalashishiga olib keldi. O‘zbekistonda repetitorlik qilish, talaba yoshlarning o‘qishni daromad keltiradigan turli faoliyat bilanbirga olib borishi filanserlikdir.

Kovorking (inglizcha “Coworking” so‘zidan) – bir xil ixtisoslik, malaka va bilim, qiziqishga ega bo‘lgan birgalikdagi mehnat faoliyatining zamonaviy shaklidir. Mehnat faoliyatini kovorking shaklida tashkil etish ish joyi uchun xarajatlarni tejash maqsadini ko‘zlaydi. Masalan, biror loyiha ustida ish olib borishda u bilan shug‘ullanayotgan mutaxassislarning “aqliy hujum” uyushtirish uchun bir joyda to‘planishi kovorkingning odatiy ko‘rinishidir.

Tayanch so‘zlar: yollanma mehnat, tadbirkorlik faoliyati, mustaqil mehnat faoliyati, ish bilan bandlik, mehnat bozori, iqtisodiy erkinlik, mehnat qilish erkinligi.

Nazorat uchun savollar

1. Ish bilan bandlik tushunchalari haqida ma’lumotlar keltiring.
2. Ish bilan bandlikning miqdor ko‘rsatkichini tushuntirib bering.
3. O‘zbekiston Respublikasining “Aholini ish bilan ta’minlash to‘g‘risida”gi qonuniga muvofiq, kimlar ish bilan ta’minlangan deb hisoblanadi?
4. Ish bilan bandlikning qanday turlari mavjud?
5. Mehnat bozorining mexanizmlarini tartibga solishga xizmat qiluvchi unsurlar nimalardan iborat.
6. Mehnat bozorining shakllari va imkoniyatlari haqida ma’lumotlar keltiring.
7. Mehnat bozorining tarkibiy qismlari haqida nimalarni bilasiz.
8. Ish beruvchilar kimlar?
9. Birlamchi va ikkilamchi mehmat bozorining asosiy xususiyatlari.

XII BOB. MEHNAT BOZORIDA DAVLATNING ISH BILAN BANDLIK SIYOSATI

12.1. Davlatning mehnat bozoridagi roli

O‘zbekistonda Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligiaholining ish bilan bandligi, mehnat migrasiyasi va mehnat munosabatlari sohasida yagona siyosat olib boruvchi davlat boshqaruvi organi hisoblanadi. Vazirlik mamlakat aholisini ish bilan ta’minlash tizimiga ega (18-rasm).

Vazirlik va uning hududiy bo‘linmalari – Qoraqalpog‘iston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi, viloyatlar va Toshkent shahar, tuman (shahar) aholi bandligiga ko‘maklashish markazlarining aholini ish bilan ta’minlash sohasidagi faoliyatining asosiy vazifalari sifatida quyidagilar belgilab qo‘yilgan:

– mamlakat mehnat bozorining amaldagi holatini puxta tahlil qilish asosida hududlar bo‘yicha aholi bandligini ta’minlashga doir hududiy va tarmoq dasturlarini ishlab chiqish hamda samarali muvofiqlashtirish, yangi ish o‘rinlari tashkil etish uchun davlat buyurtmasini va aholining ijtimoiy zaif qatlamlarini ishgajoylashtirish uchun kvotalar belgilash orqali aholi bandligini ta’minlashga qaratilgan maqsadli kompleks chora-tadbirlarni amalgaoshirish;

- mehnat organlariga murojaat qilgan ishsizlarning ishga joylashtirilishini ta’minlash, aholini jamoat ishlarida ishtirok etishga jalb qilish, birinchi navbatda, yirik investitsiya loyihalarini amalga oshirish, yo‘l va uy-joy-kommunal infratuzilma obyektlarini qurish, ta’mirlash va rekonstruksiya qilish, shahar va tumanlarni obod qilish, mavsumiy qishloq xo‘jaligi ishlarini tashkil etish orqali jalb qilish;

– ishga muhtoj shaxslarni, ayniqsa ish bilan band bo‘lmagan yoshlarni iqtisodiyot tarmoqlari va mehnat bozorining real ehtiyojlaridan kelib chiqib, kasbga tayyorlash, qayta tayyorlash va ularning malakasini oshirish tizimini tubdan takomillashtirish;

– boshqa vazirliklar, idoralar va xo‘jalik boshqaruvi organlari bilan birgalikda umumta’lim maktablari, oliy va o‘rta maxsus ta’lim muassasalari bitiruvchilarini egallagan mutaxassisliklariga muvofiq ishga joylashtirish choralarini ko‘rish;

– mehnat bozorini tartibga solish, bandlik, mehnat munosabatlari, mehnatni muhofaza qilish, kasb va mehnat standartlari, gender bo‘yicha

tenglikka rioya etishni ta’minlash, band bo‘lmagan aholini kasbga tayyorlash va qayta tayyorlash, ishsizlarni ijtimoiy himoya qilish sohasida bozor shart-sharoitlariga mos keladigan normativ-huquqiy hujjatlarni ishlab chiqish va amalga oshirish, shuningdek, ular yuzasidan nazoratni amalga oshirish;

– ishga joylashtirish jarayoniga ilg‘or axborot texnologiyalarini faol jalb qilish, shu jumladan, «Yagona mehnat milliy tizimi» dasturiy kompleksini va vakansiyalar Milliy bazasini yaratish hamda muntazam rivojlantirish;

– bandlikka ko‘maklashish bo‘yicha xizmatlar bozorida zamonaviy infratuzilma va raqobat muhitini yaratish, davlat va xo‘jalik boshqaruvi organlari, mahalliy davlat hokimiyati organlari, ta’lim muassasalari, nodavlat notijorat tashkilotlari, tadbirkorlik subyektlari, fuqarolarning o‘zini o‘zi boshqarish organlari va jamoatchilikning aholi bandligini ta’minlash masalalari bo‘yicha hamkorligining samarali mexanizmlarini shakllantirish;

– mehnat va bandlik sohasidagi qonun hujjatlari talablariga rioya etishning nazorat qilinishini ta’minlash, mehnat sharoitlari ekspertizasini amalga oshirish, mehnat munosabatlarini, mehnatni moddiy rag‘batlantirish mexanizmlarini yanada takomillashtirishga doir aniq chora-tadbirlar ko‘rish;

– mehnatni normallashtirish va unga haq to‘lash, mehnat standartlarini joriy etish va mehnat munosabatlarini takomillashtirish;

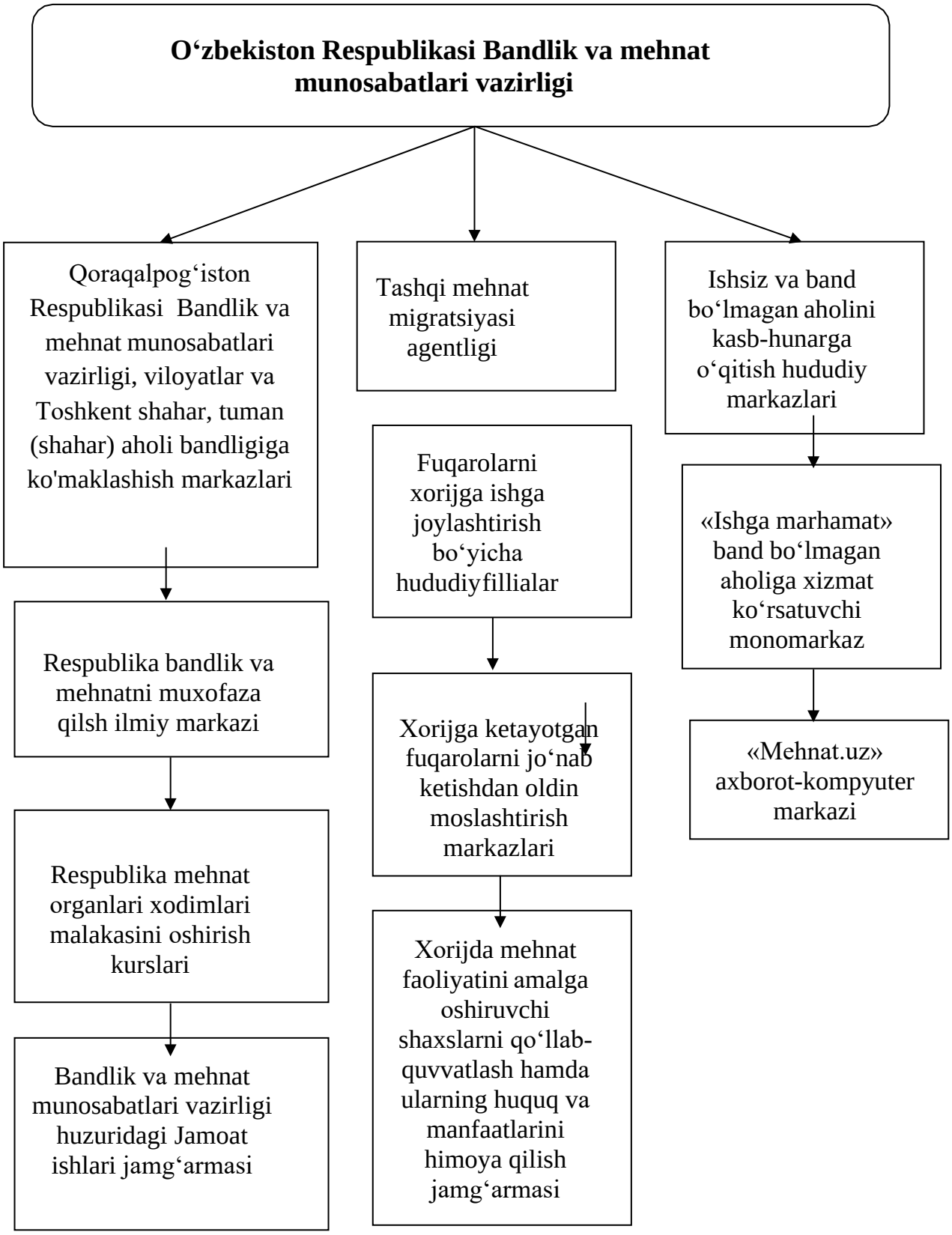
mehnat, bandlik, mehnatni muhofaza qilish va mehnat migrasiyasi sohasida xalqaro hamkorlikni yo‘lga qo‘yish va mustahkamlash;

– mehnat huquqlari va mehnatni muhofaza qilish masalalari yuzasidan aholi va ish beruvchilar o‘rtasida keng axborot-tushuntirish ishlarini o‘tkazish;

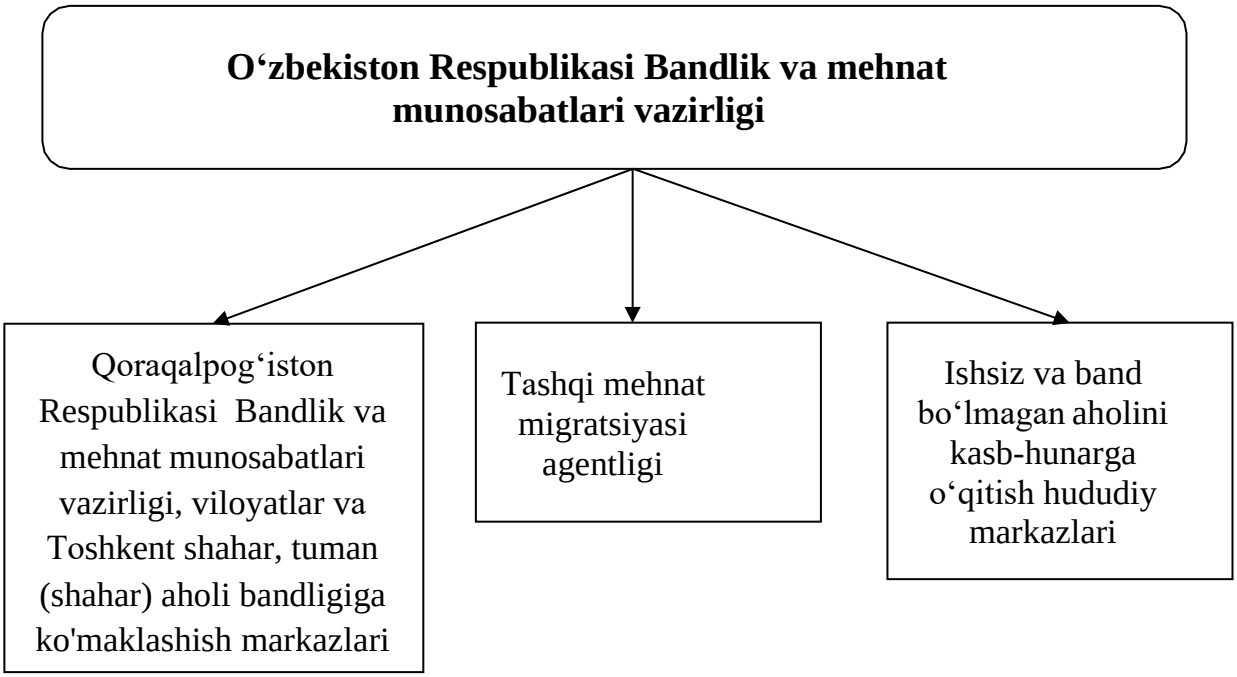
– kam ta’minlangan oilalarga o‘z vaqtida nafaqa to‘lash va moddiy yordam berish yuzasidan monitoring olib borish, ularni ish bilan ta’minlashga ko‘maklashish va mehnatga yaroqli oila a’zolarining xususiy tadbirkorlik faoliyatini kuchaytirish orqali oilalarni kam ta’minlanganlikdan chiqarish bo‘yicha yakka tartibdagi dasturlar ishlab chiqish;

– tashkilotlarda mehnatni muhofaza qilish xizmatlari faoliyatini muvofiqlashtirish hamda uslubiy ta’minlash;

– O‘zbekiston Respublikasi fuqarolarini xorijda ishga joylashtirishda, ularni vataniga qaytarishda, xorijda mehnat faoliyatini amalga oshirish vaqtida huquqiy va ijtimoiy himoya qilish, shuningdek,



12.1.1-rasm. O‘zbekistonda aholini ish bilan ta’minlash tizimi



– xorijiy ish kuchini jalb qilishga ruxsatnomalar va O‘zbekiston Respublikasi hududida mehnat faoliyatini amalga oshirish huquqi uchun xorijiy fuqarolarga tasdiqnomalar berish.

12.2. Davlatning ish bilan bandlik siyosati

Mehnat, ish bilan bandlik va mehnatni muhofaza qilish sohasidagi davlat siyosatini amalga oshirishga doir tadbirlarni moliyalashtirishni samarali tashkil etishni ta’minlash, shuningdek, Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi, uning hududiy tashkilotlari faoliyatining ustuvor yo‘nalishlari va loyihalarini rivojlantirish maqsadida Bandlikka ko‘maklashish davlatjamg‘armasi tashkil etilgan.

Bandlik jamg‘armasining asosiy yo‘nalishlari sifatida quyidagilar belgilab qo‘yilgan:

– mehnat bozorining barqaror va mutanosib ravishda rivojlanishini ta’minlash, aholi bandligi darajasini oshirish va mehnat resurslaridan oqilona foydalanish bo‘yicha aniq maqsadli kompleks chora-tadbirlar amalga oshirilishini moliyalashtirish;

– ishsizlarni, kasb-hunar kollejlari, akademik litseylar, oliy ta’lim muassasalari bitiruvchilarini, shuningdek, ish izlashdaqiyinchiliklarga duch kelayotgan va mehnat bozorida teng shartlar asosida raqobatlasha olmaydigan shaxslarni ishga joylashtirish bo‘yicha qonun hujjatlarida belgilangan kafolatlarni amalga oshirishni moliyalashtirishda ishtirok

etish;

– ishsizlarni kasbga tayyorlash, qayta tayyorlash va ularni ijtimoiy himoya qilishga hamda mehnat organlarining moddiy- texnik bazasini mustahkamlashga doir sifatli xizmatlarning ishsizlar va band bo‘lmagan aholiga, birinchi navbatda, yoshlarga, xotin-qizlarga va nogironligi bo‘lgan shaxslarga ko‘rsatilishini tashkil etishga sarflanadigan xarajatlarni moliyalashtirish.

Bandlik jamg‘armasi mablag‘larini tasarruf etuvchilar Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi, Qoraqalpog‘iston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi, viloyatlar va Toshkent shahar bandlik bosh boshqarmalari hisoblanadi.

Jamg‘arma mablag‘laridan quyidagi maqsadlar uchun foydalaniladi:

– tuman (shahar) aholi bandligiga ko‘maklashish markazlarida ish qidirayotgan va ishsiz maqomiga ega shaxs sifatida ro‘yxatdan o‘tgan shaxslarni kasbga tayyorlash, qayta tayyorlash va ularning malakasini oshirishga doir ishlarni moliyalashtirish;

– bandlikka ko‘maklashish markazlarining taklifiga binoan ishlash uchun boshqa joyga ixtiyoriy ravishda ko‘chib ketishi munosabati bilan ishsizlik bo‘yicha nafaqalar, ishsizlarga kompensasiyalar, moddiy yordam, shuningdek, kasbga tayyorlash, qayta tayyorlash va malakasini oshirish vaqtida fuqarolarga qonun hujjatlariga muvofiq bandlikka ko‘maklashish markazi tomonidan to‘lanadigan stipendiyalarni to‘lash;

– ishsizlarga muddatidan oldin pensiyalar tayinlanishi munosabati bilan Moliya vazirligi huzuridagi byudjetdan tashqari Pensiya jamg‘armasining xarajatlarini qoplash;

– ishga joylashtirish, o‘qitish va malaka oshirish, malakani baholash bo‘yicha xizmatlarga bo‘lgan davlat buyurtmasini moliyalashtirish, keyinchalik tegishli ravishda xususiy bandlik agentliklariga, ishsizlarni va band bo‘lmagan aholini o‘qitish markazlariga hamda malaka oshirish markazlariga haq to‘lash;

bandlikka ko‘maklashish markazlari, vaqtinchalik bir martalik ish bilan ta’minlash markazlari, ishsiz va band bo‘lmagan aholini kasb-hunarga o‘qitish mintaqaviy markazlari, ishsizlarni kasbga tayyorlash, qayta tayyorlash va ularning malakasini oshirish o‘quv markazlarining ayrim bo‘linmalarini qonun hujjatlariga muvofiq moddiy-texnik ta’minlash va saqlab turish, shuningdek, mehnat organlarini joylashtirish uchun

binolar, xonalar va inshootlarni xarid qilish, qurish, ta’mirlash va kapital ta’mirlashni moliyalashtirish;

– nogironligi bo‘lgan shaxslar va boshqa ijtimoiy zaif fuqarolar toifalari mehnatidan foydalanish uchun ixtisoslashtirilgan ish o‘rinlarini yaratishga doir tadbirlarni qisman moliyalashtirish;

– bandlik, mehnatni muhofaza qilish, mehnat munosabatlarini tartibga solish, me’yorga keltirish va mehnatga haq to‘lash masalalari bo‘yicha normativ-metodik va instruktiv materiallar ishlab chiqilishini moliyalashtirish;

– respublika va hududiy darajalarda ijtimoiy o‘rganishlar o‘tkazish, aholining ayrim guruhlari o‘rtasida bandlik, mehnatni muhofaza qilish va mehnat migrasiyasi masalalari bo‘yicha so‘rovnoma o‘tkazish;

– band bo‘lmagan aholini ishga joylashtirish, shu jumladan, maslahat berishda va kasbga yo‘naltiradigan ishlarni, transport va boshqa xizmatlarni tashkil etishda, shu jumladan, yo‘lda ovqatlanish, yordamini ko‘rsatish bilan bog‘liq xarajatlarni qoplash;

– kovorking-markazlarini tashkil etishni va saqlab turishni moliyalashtirish;

– mehnat bozoridagi vaziyat keskin bo‘lgan tumanlar va shaharlarda yashovchilar uchun bandlik va ish o‘rinlarini yaratish bo‘yicha aniq maqsadga qaratilgan hududiy dasturlarni ishlab chiqishni, shu jumladan, ayrim hududlarni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish konsepsiyalarini tayyorlashni, muhandislik- kommunikasiya tarmoqlarini loyihalashtirishni va xizmatlar sohasi, sanoat va qishloq xo‘jaligi sohalarida obyektlar yaratish uchun arxitektura-rejalashtirish topshirig‘ini ishlab chiqishni moliyalashtirish;

– maslahatlashuvlar, seminarlar, davra suhbatlari o‘tkazish, maqolalar, risolalar, qo‘llanmalar va boshqa axborot materiallari tayyorlash, shu jumladan, video va audioroliklar, filmlar, ilmiy- amaliy tadqiqotlar hamda bandlik va mehnatni muhofaza qilish masalalariga taalluqli boshqa tadbirlarni tashkil etish bo‘yicha xizmatlarga haq to‘lash;

ishga joylashtirish, aholi bandligini ta’minlash va mehnatni muhofaza qilish, vakansiyalar va band bo‘lmagan aholini hisobga olish sohasida axborot-kompyuter tizimlari va texnologiyalarini yaratish, rivojlantirish va texnik qo‘llab-quvvatlash, shu jumladan, dasturiy ta’minot ishlab chiqish va texnik vositalarni xarid qilish;

– ishsiz fuqarolarni va band bo‘lmagan aholini kasbga o‘qitish hamda malakani baholash markazlarini tashkil etish, saqlash, qayta ixtisoslashtirish;

– Mehnat organlari xodimlari malakasini oshirish respublika kurslarida, shu jumladan, Toshkent shahridagi Sergeli tumani aholi bandligiga ko‘maklashish markazining o‘quv-amaliy bazasida,shuningdek, chet davlatlarning ilmiy tadqiqot, ta’lim va boshqa muassasalarida Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi xodimlarini o‘qitish, ularning malakasini oshirish va amaliyot o‘tkazishini tashkil etish;

– aholi bandligi sohasida xalqaro hamkorlikni moliyalashtirish;

– xorijga ishga yuborilgan O‘zbekiston Respublikasi fuqarolarining ishga joylashtirilishini tashkil etish va ijtimoiy himoya qilinishini ta’minlash masalalari bo‘yicha xalqaro loyihalar va shartnomalarni amalga oshirish bilan bog‘liq xarajatlarni moliyalashtirish;

– yengil issiqxonalar o‘rnatish uchun subsidiyalar taqdim etish, “Tomorqa xizmati” MChJ, bandlikka ko‘maklashish markazlari va tomorqa yer egalari o‘rtasida tuzilgan uch tomonlama shartnomalar asosida bazaviy hisoblash miqdorining 3 baravaridan 10 baravarigacha miqdorda urug‘liklar, ko‘chatlar va sug‘orish vositalari xarid qilish;

– tijorat banklarida ochiladigan kredit liniyalari bo‘yicha resurslar joylashtirish, keyinchalik banklar tomonidan respublika tumanlari va shaharlarida yangi ish o‘rinlari tashkil etishni nazarda tutuvchi kichik va mini-loyihalarni amalga oshirish uchun mikrokreditlarni ajratish;

– bandlikka ko‘maklashish markazlarida ro‘yxatga olingan, tadbirkorlik faoliyatini boshlashni xohlayotgan ishsiz shaxslarga yakka tartibdagi tadbirkor sifatida ro‘yxatdan o‘tish, kichik korxonalar va mikrofirmalarni davlat ro‘yxatidan o‘tkazish uchun sarflanadigan xarajatlarni to‘lashda bir martalik subsidiyalarni berish;

– aholining ijtimoiy zaif qatlamiga mansub shaxslarni, shu jumladan, nogironligi bo‘lgan shaxslarni zaxiralangan (kvotalangan) eng kam sondan ortiq miqdorda ishga qabul qilgan tashkilotlarga bir martalik subsidiyalar berish;

- bandlikka ko‘maklashish markazlarining yo‘llanmasi bo‘yicha ishga qabul qilingan aholining ijtimoiy zaif qatlamiga mansub xodimlarni, shu jumladan, nogironligi bo‘lgan shaxslarni kasbga o‘qitish va ularning malakasini oshirishga sarflanadigan xarajatlarni

moliyalashtirish uchun ish beruvchilarga bir martalik subsidiyalar berish;

– bandlikka ko‘maklashish markazlarida ro‘yxatga olingan ishsiz shaxslarni, ayniqsa kam ta’minlangan oilalarga mansub xotin-qizlarni kasbga o‘qitishga sarflanadigan xarajatlarni moliyalashtirish uchun kasb-hunar ta’limi muassasalariga grantlar ajratish;

– kasbga o‘qitish markazlarida, kollejlarda va oliy ta’lim muassasalarida kasbga o‘qitishga, fermer va dehqon xo‘jaliklari rahbarlari va xodimlarini hamda tomorqa yer egalarini agrotexnologiyalar, bog‘dorchilik, sabzavotchilik, chorvachilik, parrandachilik, baliqchilik va asalarichilik sohasiga qayta tayyorlash hamda ularning malakasini oshirish uchun grantlar ajratish;

– o‘zini o‘zi band qilgan fuqarolar va vaqtinchalik mehnat guvohnomasini olgan fuqarolarga rag‘batlantiruvchi imtiyozlar berish.

Mamlakatda ishsizlarni mehnat bozorida raqobatbardosh kasb-hunarlarga o‘qitish markazlari tashkil etilgan. Xususan, Toshkent shahrida Koreya xalqaro hamkorlik agentligi (KOICA) ishtirokida Kasb-hunarga o‘qitish markazi faoliyat olib bormoqda.

Markazda ishsiz fuqarolarni kasb-hunarga o‘qitish (qayta tayyorlash) quyidagi asosiy yo‘nalishlar bo‘yicha bepul amalga oshiriladi:

– avtomobillarni ta’mirlash va ularga texnik xizmat ko‘rsatish (avtochilangarlar, motorchilar, avtomobillar diagnostikasi bo‘yicha mutaxassislar);

– mashinasozlik kasblari (tokarlar, frezerchilar, payvandchilar, metallga ishlov berish mutaxassislari);

– elektron texnika, radio va teleapparatlarni ta’mirlaydigan mutaxassislar;

– axborot texnologiyalari - hisoblash mashinalari operatorlari, kompyuter va boshqa maishiy texnikaga xizmat ko‘rsatish va ta’mirlash bo‘yicha mutaxassislar.

Markazda kasb-hunarga o‘qish muddati 10 oy bo‘lib, shundan markazda o‘qish 6 oy, korxonalarda ishlab chiqarish amaliyoti 4 oyni tashkil etadi.

Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi qoshida “Ishga marhamat” monomarkazi ham tashkil etilgan. Monomarkaz Xitoy Xalq Respublikasining Nyanszi Politexnika instituti bilan memorandum imzolagan, shuningdek, Buyuk Britaniya konsulligi, KOICA Xalqaro

hamkorlik agentligi bilan o‘zaro hamkorlikni yo‘lgaqo‘ygan.

“Ishga marhamat” monomarkazida aholining ish bilan band bo‘lmagan qatlamiga quyidagi o‘quv kurslari tashkil etilgan:

– qurilish sohasi bo‘yicha: malakali bo‘yoqchi, g‘isht teruvchi, suvoq ishlari ustasi, gipsokarton profillari bilan ishlash ustasi, alyuminiy profillari bilan ishlash ustasi.

– texnika sohasi bo‘yicha: kranchi, elektr ustasi, maishiy texnika jihozlarini ta’mirlash ustasi, frezerchi, payvandlovchi, santexnika-gidravlika ustasi.

Monomarkazda xotin-qizlarning ish bilan bandligini ta’minlashga alohida e’tibor berilmoqda. Ular qandolatchi, bosh oshpaz, tibbiy kosmetolog, neyl-stilist, ofisiant, sartarosh, uqalovchi, tikuvchi, yosh bolalar enagasi, keksalarni parvarish kasblariga o‘qitiladi.

Ushbu sohalarni to‘la o‘zlashtirganlar yana 6 ta chet tili bo‘yicha o‘quv kurslarida ta’lim olish imkoniyatiga egalar. Ingliz tilini o‘zlashtirganlar monomarkazning o‘zida maxsus “Aptis” testidan o‘tadilar. Rus, nemis, turk, yapon, koreys tillari professional mutaxassislar tomonidan o‘qitiladi. Kurslar tugagandan so‘ng ularga xalqaro maqomga ega bo‘lgan “WORLDSKILLS” sertifikati topshiriladi.

Monomarkazda innovatsion xonalar eng so‘nggi texnika vositalari bilan jihozlangan. Mashg‘ulotlarni yuqori malakali mutaxassislar olib boradi.

Tayanch so‘zlar: ishsizlik, yashirin, mavsumiy, texnologik o‘zgaruvchan, tarkibiy, Birlashgan Millatlar Tashkiloti, xalqaro mehnat tashkiloti, yollanma mehnat, mustaqil mehnat faoliyati, ish bilan bandlik, mehnat bozori, iqtisodiy erkinlik.

Nazorat uchun savollar

1. Ishsizlik va uni kamaytirishning ijtimoiy-iqtisodiy mohiyati nimalardan iborat.
2. Ishsizlik Tushunchasiga ta’rif bering.
3. O‘zbekiston Respublikasining “Aholini ish bilan ta’minlash to‘g‘risida”gi qonuni.
4. “Mehnat kodeksi”ning 77-moddasida nimalar haqida so‘z yuritilgan?
5. Ishsizlikning sabablari va oqibatlari.

6. Respublikamizda ishsizlikning paydo bo‘lish sabablariga ko‘ra qanday asosiy turlarini bilasiz?

7. Ishsizlik holatining mezonlari va ko‘rsakichlari haqida ma’lumot bering.

XIII BOB. ISHSIZLIK: UNING SABABLARI VA XUSUSIYATLARI

13.1. Ishsizlik haqida tushuncha va uni kamaytirishning ijtimoiy-iqtisodiy mohiyati

Ishsizlik muammosi jamiyatning eng markaziy muammolaridan biri hisoblanadi. Zero, yuqori darajadagi ishsizlik birligidan, resurslardan to‘liq foydalanilmayotganligini va aholi daromadlarining pastligini ko‘rsatadi. Bu esa ijtimoiy sohada, oilaviy munosabatlarda vaziyatning keskinlashuvi va jamiyat miqyosida norozilikning ko‘payishiga olib keladi. Ish joyidan ayrilish ko‘p kishilar uchun oilaviy turmush darajasi yomonlashishining, shaxsiy hayot notinchligini bildirib, odamga jiddiy ruhiy ta’sir ko‘rsatadi.

Ishsizlik shunday hodisaki, unda ishchi kuchi iqtisodiy faol aholining bir qismi sifatida tovarlar va xizmatlar ishlab chiqarishda band bo‘lmaydi. Ishsizlar bandlar bilan bir qatorda mamlakat ishchi kuchini tashkil qiladi.

Amaliyotdagi iqtisodiy hayotda ishsizlik ishchi kuchi taklifining unga bo‘lgan talabdan oshib ketishi tarzida namoyon bo‘ladi.

Iqtisodiy nuqtai nazardan ishsizlik deganda – ishchi kuchining ish joyi bilan ta’minlanmaganligi va natijada, uning biror bir qonuniy daromad manbaiga ega bo‘lmasligining muayyan (aniq) holati tushuniladi. Odatda, jahon mamlakatlari ishsizlik tushunchasini Birlashgan Millatlar Tashkiloti (BMT), xalqaro mehnat tashkiloti (XMT), Iqtisodiy hamkorlik va rivojlanish jamiyati talablariga ko‘ra ishlab chiqishadi.

Xalqaro tashkilotlarning bergan ta’rifiga binoan «ishsiz shaxslar» deganda – ishga ega bo‘lmagan, ishlashga tayyor va ish izlayotgan fuqarolar tushuniladi. Mana shu asosiy shartlarga rioya qilgan holda, turli mamlakatlarda fuqaroni ishsiz shaxs deb e’tirof etish uchun qo‘shimcha shartlar talab qilinadi.

O‘zbekiston Respublikasining «Aholini ish bilan ta’minlash to‘g‘risida»gi Qonuniga binoan ishsiz shaxs deb e’tirof etish uchun bir vaqtning o‘zida quyidagi to‘rtta shart mavjud bo‘lishi lozim.

Birinchi shart – fuqaro mehnatga qobiliyatli bo‘lishi va amaldagi qonun hujjatlariga binoan pensiya ta’minoti huquqiga ega bo‘lmasligi kerak. Huquqiy jihatdan mehnat qilish qobiliyatining quyi darajasi (fuqaroning jinsidan qat’i nazar) “Mehnat kodeksi”ning 77-moddasiga muvofiq 16 yosh deb belgilangan.

Shuni alohida ta’kidlab o‘tish joizki, “Mehnat kodeksi”ning ushbu

moddasiga muvofiq tegishli shartlarga rioya etilgan holda 15 yoki 14 yoshga to‘lgan yoshlarni ham ishga qabul qilishga yo‘l qo‘yilsada, “Aholini ish bilan ta’minlash to‘g‘risida”gi Qonunga muvofiq ular ishsiz shaxs deb e’tirof etilishlari mumkin emas.

Ikinchi shart – fuqaro ishga va ish haqiga (mehnat daromadiga) ega bo‘lmasligi lozim. Qonun hujjatlariga muvofiq ish bilan band bo‘lgan shaxslar toifasiga mulkchilik shakllaridan qat’i nazar har qanday korxonalarda, shu jumladan, respublikamiz hududida va xorijdagi xalqaro tashkilotlarda mehnat shartnomasi bo‘yicha ishlayotganlar: betobligi, mehnat ta’tilida, kasbga qayta tayyorlashda, malaka oshirishda ekanligi, ishlab chiqarish to‘xtatib qo‘yilganligi munosabati bilan, shuningdek, qonun hujjatlariga muvofiq vaqtincha ish joyi saqlanib turadigan boshqa hollarda vaqtincha ish joyida bo‘lmagan fuqarolar: o‘zini ish bilan mustaqil ta’minlayotgan fuqarolar, shu jumladan, yuridik shaxs tashkil qilmagan holda tadbirkorlik faoliyati bilan shug‘ullanayotgan fuqarolar, kooperativlarning a’zolari, fermerlar va boshqalar (mazkur Qonunning 2-moddasiga va unga berilgan sharhlarga qarang) kiradi.

Uchinchi shart — fuqaro ishlashga tayyor bo‘lishi lozim. Fuqaroning ishlashga tayyor ekanligini uning mahalliy mehnat organiga ish qidirib rasmiy murojaat qilishi, belgilangan muddatlarda mehnat organida qaytadan ro‘yxatdan o‘tib turishi va mehnat organlari tomonidan taklif qilingan maqbul ishni qabul qilish holatlari tasdiqlaydi.

Homilador ayollar, agarda ularning homiladordik davri yigirma sakkiz haftadan oshmagan bo‘lsa, ular mehnatga qobiliyatli deb hisoblanadilar va homiladorlikning bu davrida ular ishsiz shaxs deb e’tirof etilishlari kerak.

To‘rtinchi shart — fuqaro barcha tegishli hujjatlarni taqdim qilgan holda mahalliy mehnat organida ish qidiruvchi shaxs sifatida ro‘yxatdan o‘tishi lozim (mazkur modda sharhlarining 3-paragrafiga qarang).

Zarur hujjatlarni taqdim etmagan fuqaro mehnat organiga maslahat so‘rab murojat etgan deb hisoblanadi.

Jahon moliyaviy-iqtisodiy inqirozi davrida ishlab chiqarishning mehnat kabi resursidan to‘liq va oqilona foydalanish va shu munosabat bilan ommaviy ishsizlikka yo‘l qo‘ymaslik, ishsizlikni kamaytirish borasida qizg‘in faoliyat olib borish davlatning nihoyat darajada muhim vazifalaridandir. Ushbu muammoni hal etishda ikki asosiy bosh yo‘nalishga ajratish mumkin.

Birinchisini subyektiv yo‘nalish deb nomlash mumkin. U insonni mehnat faoliyatiga shunday tayyorlashni tashkil etishdan iborat bo‘ladiki, bunda inson

ishlab chiqarish shart-sharoitlari, texnik baza o‘zgarishlari munosabati bilan muvaffaqiyatli ravishda mehnat faoliyat olib borish uchun yetarli darajada tez qayta tayyorgarlikdan o‘tib, yangi bilim, qobiliyat va ko‘nikmalar orttira oladi.

Xo‘jalik yuritishning yangi sharoitlarida insonning ishga joylashuvi uning shaxsiy ishiga aylanib qoldi. Endi davlat unga shunday masalalarni o‘zi hal etishida yordam beradi xolos. Buning ustiga, ishga joylashuv ishsizlik mavjudligi sharoitida ro‘y beradi, bu esa ishsizlik muammosini hal qilishni anchagina qiyinlashtiradi. Bularning barchasi O‘zbekiston fuqarolari uchun yangidir. Ushbu sharoitda ular yaxshi tayyorlangan bo‘lishlari, mehnat bozorida o‘zlarini qanday tutishni, o‘zlarining qanday huquqlari, yangi sharoitlarda qanday vazifalari borligini, ishsiz qolgan kishi o‘zini qanday tetishi lozimligini, ishga qay yo‘sinda yollanish, qay tarzda ish izlash kerakligi va hokazolarni bilishlari zarur bo‘lib qolmoqda. Aholiga shu tarzda ta’lim berish ish bilan bandlikka ko‘maklashish markazining bosh vazifasi bo‘lib qolishi kerak. Bu hozirgi paytda milliy iqtisodiyotda ish bilan band bo‘lganlarning taxminan 2/3 qismi xodimlar sifatida qayta qurish davridan oldingi paytlarda shakllanganligi bilan ahamiyatlidir.

Davlatning iqtisodiyotni rivojlantirishni rag‘batlantirish borasidagi faoliyati aholining ish bilan bandligini ta’minlash sohasidagi muhim yo‘nalishdir. Davlat iste’mol va investitsiya tusidagi tovar va xizmatlarga bo‘ladigan talabni rag‘batlantirib, shu asosda mulkchilikning barcha shaklidagi korxonalarda yangi ish o‘rinlari yaratib borishi, iqtisodiyotning xususiy tarmog‘ini va ushbu tarmog‘da yangi ish o‘rinlari ochilishini rag‘batlantirilishi lozim.

Prezidentimiz Islom Karimovning “Jahon moliyaviy-iqtisodiy inqirozi, O‘zbekiston sharoitida uni bartaraf etishning yo‘llari va choralari” kitobida bayon etilgan yo‘l-yo‘riqlar va inqirozga qarshi choralar dasturi mamlakatimiz iqtisodiyotini mustahkamlash, xalqimizning turmush darajasi va farovonligini yanada oshirish, yurtimizning xalqaro maydondagi salohiyati va obro‘-e’tiborini yuksaltirishda muhim ahamiyat kasb etmoqda. Asarda ta’kidlanganidek, O‘zbekistonda islohotlarning mashhur besh tamoyilga asoslangan, ijtimoiy yo‘naltirilgan erkin bozor iqtisodiyotiga o‘tish modeli asosida amalga oshirilayotgani yurtimizni inqirozlar va boshqa tahdidlarning salbiy ta’siridan himoya qiladigan kuchli to‘siq, mustahkam va ishonchli himoya vositasini yaratdi.

Dasturda aholini ish bilan ta’minlash, daromadlarini oshirish va turmush

darajasini yuksaltirish masalasiga alohida e’tibor qaratilgan. Umuman, mustaqilligimizning ilk yillaridan boshlab bu masalalarga doimiy ravishda ustuvor vazifalar sifatida qarab kelinayotir. Global moliyaviy-iqtisodiy inqiroz jahon mehnat bozoriga ham juda kuchli ta’sir ko‘rsatayotgan hozirgi sharoitda mamlakatimizda bu borada barqarorlik saqlanayotgani, yangi ish o‘rinlari yaratilayotgani buning amaliy natijasidir.

Yangi ish o‘rinlarini yaratish, aholini ish bilan ta’minlash, turmush darajasini oshirishga mamlakatimizda amalga oshirilayotgan islohotlarning barcha bosqichlarida alohida e’tibor berilgani va bu yo‘nalishdagi vazifalarni hal etishga qaratilgan chora-tadbirlarning izchil amalga oshirilganligi yurtimizda ishsizlik muammosini hal etishda va uning darajasi oshib ketishining oldini olishda muhim omil bo‘lib xizmat qilmoqda.

13.2. Ishsizlikning sabablari va oqibatlari

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

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

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

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

Demak, O‘zbekistonda ishsizlik o‘sishining **asosiy sababi** – **eng avvalo ishlab chiqarishning qisqarishidir.** Iqtisodiy o‘sish dinamikasi bilan

ishsizlik o‘rtasidagi aloqa uzviy bog‘liq ko‘rsatkichlardir.

Qoidaga ko‘ra, g‘arb iqtisodchilari iqtisodiy o‘sish sur’atlarini aholi ish bilan bandligining o‘sish sur’atlari bilan, tanazzulni esa ishsizlik darajasining o‘sishi bilan bog‘laydilar. Haqiqatdan ham, industrial turdagi normal ishlayotgan bozor iqtisodiyotida iqtisodiy o‘sish doimo tarmoqlarning rivojlanishi va kengayishini, demak, ish bilan bandlikning ortishini anglatadi. Shunday bo‘lsada, rivojlanayotgan mamlakatlarda bunday bog‘liqlik ko‘zga ochiq tashlanmaydi. Masalan, ko‘pgina rivojlanayotgan mamlakatlarda sanoatning tez o‘sishi ish bilan bandlikning muvofiq kengayishini keltirib chiqarmadi. Iqtisodchilar bu hodisani sanoatdagi o‘sish sur’atlaridan ancha yuqori bo‘lgan urbanizasiya sur’atlari hamda qishloqdan shaharga ko‘chib kelayotgan aholi malakasining pastligida deb izohlaydilar.

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

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

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

- *yashirin*, bu asosan qishloq xo‘jaligi ishlab chiqarish tarmoqlari uchun xarakterlidir va bu haqiqiy ish kuchini kamroq miqdorda talab qiladi. Amalda ishsizlikning yashirin shakli faqat iqtisodiy emas, shu bilan birga siyosiy xususiyatga ham egadir. Yashirin ishsizlik ishlab chiqarishning chuqur tanazzuli sharoitida korxonalarda ortiqcha bandlikning saqlanib qolganligidan dalolat beradi;
- *mavsumiy*, ma’lum bir mavsumda ish bilan bandlikni ta’minlovchi, qishloq xo‘jaligi mahsulotlarini ishlab chiqarish va ularni

qayta ishlash va tayyorlash muddati bilan asoslangan. Uni normal ishsizlik jumlasiga kiritish mumkin. Mavsumiy ishsizlikning hajmi ishchi kuchiga bo‘lgan talab va taklif mavsumiy omillarining baravar ta’sir qilishi sifatida namoyon bo‘ladi;

- *texnologik o‘zgaruvchan,* bu shakli masalan, fan - texnika yutuqlari natijasida qo‘l mehnati o‘rnini mashina egallashi natijasida yuzaga keladi;
- *tarkibiy,* iqtisodiyotning yangi tarmoqlari paydo bo‘lishi yoki eskisiga barham berilishi va mulkchilik shakllarining o‘zgarishi bilan yuzaga keladi.

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

13.3. Ishsizlik darajasi va davomiyligi

Ishsizlik darajasi – mehnat bozorining hozirgi paytdagi ahvoli haqida va unda muayyan vaqt mobaynida ro‘y bergan o‘zgarishlar to‘g‘risida tasavvur beradigan asosiy ko‘rsatkichdir.

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

$$1)\quad I = \frac{\text{ishsizlar soni}}{\text{yollanma ishchilar + ishsizlar}}$$

$$2)\quad I = \frac{\text{ishsizlar soni}}{\text{ish bilan bandlar + ishsizlar}}$$

Boshqacha yondashishda esa ishsizlik normasi ishsizlar sonini (Inor) mehnatga layoqatli aholi soniga nisbatan (A) bo‘lish orqali aniqlanadi:

$$Inor = I / A * 100\%$$

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

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

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

$$I = \frac{\text{ishsizlar soni}}{\text{iqtisodiy faol aholi soni}} * 100\%$$

Ma’lumki, amaliyotda tarkibiy omillarning ta’sirini davriy omillarning ta’siridan farqlash qiyin bo‘ladi, shuning uchun fan foydalanadigan ta’riflar (friksion, tarkibiy, davriy ishsizlik va ishsizlikning boshqa turlari) anchagina shartli tusga ega bo‘ladi. Shunday bo‘lsa-da, ushbu ta’riflar foydali tarzda qo‘llanilishi mumkin, masalan, ulardan mehnat bozoriga ta’sir etadigan uzoq muddatli va qisqa muddatli omillarni aniqlash uchun foydalansa bo‘ladi. Ishsizlikni miqdoriy baholash muhim ahamiyat kasb etadi.

Ishsizlik darajasi – mehnat bozorining hozirgi paytdagi ahvoli haqida va unda muayyan vaqt mobaynida ro‘y bergan o‘zgarishlar to‘g‘risida tasavvur beradigan asosiy ko‘rsatkich.

1. Ishsizlik darajasining ko‘rsatkichlari:

a) ro‘yxatga olingan ishsizlik darajasi (Rid):

$Rid = Ris / Ifas \times 100 = Ris / (Bs+Ris) \times 100,$

b) umumiy ishsizlik darajasi (Uid):

$Uid = Ius / Ifas \times 100 = Ius / (Bs+Ius) \times 100,$

v) to‘liq ishsizlik darajasi (Tid):

$Tid = Shbs / Ifas \times 100,$

bunda Ris – ro‘yxatga olingan ishsizlar soni, kishi;

Ifas – iqtisodiy faol aholi soni, kishi;

Ius – ishsizlar umumiy soni, kishi, mehnatga layoqatli aholi orasida tanlama tarzda o‘tkaziladigan so‘rovlar natijasida aniqlanadi;

Shbbs – shartli ma’nodagi ish bilan band bo‘lmagan fuqarolar soni:

$$Shbbs = (UTf - UAf): Xf$$

bunda UTf – mintaqa iqtisodiy faol aholisining tadqiq qilinadigan davrdagi ish vaqti (kishi-soatlar, kishi-kunlar)ning to‘liq jamlama fondi;

UAf – amalda ishlab berilgan vaqtning jamlama fondi;

Xf – bir nafar xodimning tadqiq qilinayotgan davrdagi ish vaqti (soatlar, kunlar)ning to‘liq fondi.

2. Ishsizlikning davomliligi (oy) – ko‘rib chiqilayotgan davrning oxiriga kelib ishsiz maqomiga ega bo‘lgan shaxslarning, shuningdek ushbu davrda ishga joylashgan ishsizlarning ish izlashlarining o‘rta hisobdagi davomliligini tavsiflaydigan miqdor.

3. Mehnat bozoridagi tig‘izlik koeffisiyenti (Tk) bir bo‘sh o‘ringa to‘g‘ri keladigan ro‘yxatga olingan ishsizlar soni (Ris) bilan o‘lchanadi:

$$Tk = Ris : UBs,$$

bunda UBs – mazkur davrdagi bo‘sh ish o‘rinlarining jamlama soni.

Ishsizlik darajasining tabiiy miqdori qancha bo‘lishi mumkin, degan masala ustida iqtisodchilar juda ko‘p fikr bildiradilar, lekin biror mamlakatda uning aniq miqdori belgilangan emas. Masalan, AQShda ishsizlar sonining tabiiy darajasi 1960 yillarda 4-6% ga ko‘tarildi. Inflyasiya darajasi yuqori bo‘lgan davrdagi ishsizlik darajasi tabiiy me’yoriy holat deb ifodalanib, ishlab chiqarishning potensial imkoniyati bilan bog‘liqlikda bo‘ladi. Agar bandlik yuqori bo‘lib, ishlab chiqarishda ham ko‘p bo‘lsa, spiralsimon inflyasiya yuzaga keladi.

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

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

1. Mehnatga o‘smirlar, ayollarning jalb etilishi.

Davlatning iqtisodiy siyosati ishsizlarga kam maosh to‘laydigan ishlarga yollanmasdan uzoq muddat yuqori ish haqi to‘laydigan ishni qidirish imkonini

beradi. Hozirgi vaqtdi ko‘pchilik mamlaktlarda ishsizlarga 16 dan 26 haftagacha olayotgan eng so‘nggi ish haqining 50 foizi miqdorida ishsizlik nafaqasi to‘lanadi va soliqlardan ozod etiladi, natijada ular ish haqining 60-70 foizi miqdorida pul ola boshlaydilar.

2. Tarkibiy ishsizlikning kuchayishi ishsizlik tabiiy darajasining o‘sishiga olib keladi. Masalan, qishloq xo‘jaligining sust rivojlanishi.

Turli mualliflar ishsizlikning tabiiy darajasini turlicha hisoblaydilar. G‘arb mamlakatlarida ishsizlikning tabiiy darajasi 4-6% doirasida deb yuritiladi. Bizning iqtisodchilarimiz bu ko‘rsatkichni 3-5% deb hisoblaydilar.

Turli mamlakatlarda har bir muayyan davrda ishsizlik darajasi bir-biridan jiddiy farq qiladi, bu esa har bir mamlakat uchun qaror topgan “tabiiy” ishsizlik darajasiga, mamlakatdagi iqtisodiy davriylik fazasiga, shuningdek, davlat tomonidan ishlab chiqilgan ish bilan bandlik siyosatiga bog‘liq bo‘ladi.

Amalda ishsizlik tabiiy darajasining eng maqbul miqdori yo‘q. Hali hyech kim iqtisodiyot uchun eng maqbul ishsizlik darajasini isbotlashga erishgani yo‘q.

Aksincha, ayrim hisoblardan ko‘rinadiki, yalpi milliy mahsulotning yuqori darajada o‘sishi ishsizlikning tabiiy darajasini pasaytiradi. Ammo u maqbul miqdordan yuqori bo‘lib qolaveradi. Chunki, yalpi milliy mahsulot ishlab chiqarish o‘z imkoniyat darajasiga yetmagan bo‘ladi. Yalpi milliy mahsulotni potensial darajasiga o‘stirish esa haddan tashqari iqtisodiy farovonlikka olib keladi va oqibatda inflyatsiya kuchayishi mumkin. Quyidagi tadbirlar ishsizlik tabiiy darajasiga erishishga bevosita ta’sir ko‘rsatishi mumkin:

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

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

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

Ishsizlikning davomiyligi- ishsizlik maqomiga ega bo‘lgan shaxslarning shu davr oxiriga kelib, ish qidirish muddati o‘rtacha qancha davom etganligini ko‘rsatuvchi hajmdir.

Ishsizlikni tahlil qilishda uning davomiylik ko‘rsatkichi alohida

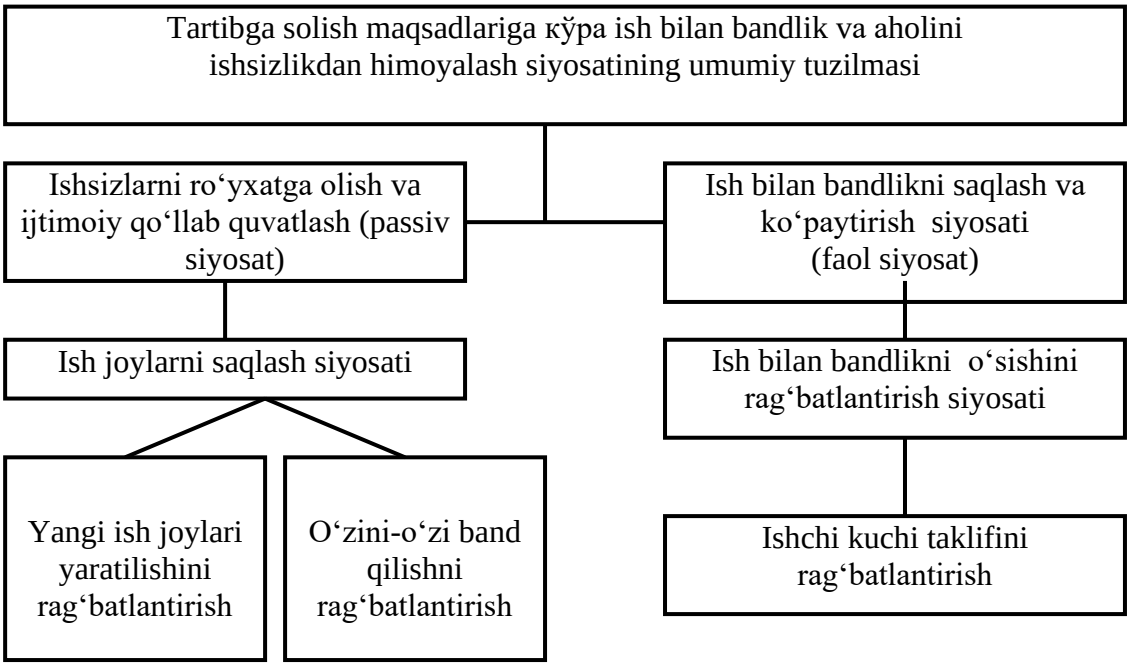
ahamiyatga ega. Ishsizlikning o‘rtacha davomiyligi va uzoq vaqt ishlamayotganlar ishsizlar orasidagi hissasi haqidagi ma’lumotlar nisbiy ishsizlik haqida xulosa chiqarish imkonini beradi. Ayrim hollarda ishsizlarning asosiy qismi tezda (1-4 oy ichida) yangi ish joyi topishi mumkin, ba’zilari esa yarim yil va undan ham ko‘proq muddat ish topolmay yuradilar. Davlatning iqtisodiyotni rivojlantirishni rag‘batlantirish borasidagi faoliyati aholining ish bilan bandligini ta’minlash sohasidagi muhim yo‘nalishdir. Davlat iste’mol va investitsiya tusidagi tovar va xizmatlarga bo‘ladigan talabni rag‘batlantirib, shu asosda mulkchilikning barcha shaklidagi korxonalarda yangi ish o‘rinlari yaratib borishi, iqtisodiyotning xususiy tarmog‘ini va ushbu tarmog‘da yangi sh o‘rinlari ochilishini rag‘batlantirishi lozim. Lekin davlat faoliyatining shu jihatini takomillashtirish talab etiladi.

O‘zbekistonning ijtimoiy-iqtisodiy siyosatida, umuman, aholini ijtimoiy himoyalashning muhim sharti sifatida ish bilan bandlik va ishsizlikdan himoyalash siyosati dunyodagi ko‘pgina rivojlangan mamlakatlarning boy tajribasiga asoslangandir. Ammo, bu tajribalarning ko‘pchiligi O‘zbekistonning ijtimoiy-iqtisodiy siyosatining tub mohiyatiga tatbiqan yetarlicha to‘g‘ri kelavermaydi.

Biz umumlashtirgan va 13.1-chizmada keltirilgan aholini ish bilan bandlik siyosatining asosiy yo‘nalishlari ish bilan bandlik siyosati evolyusiyasining faqat tarkibiy emas, balki tarixiy-mantiqiy tasvirini ham beradi. Aslini olganda, aholini ish bilan bandligining faol siyosatidan oldin yaxshi yo‘lga qo‘yilgan ishsizlarni hisobga olish, ro‘yxatga olish, ishsizlarni samarali qo‘llab-quvvatlash maqsadida ularni ijtimoiy himoyalash uslublari (passiv siyosat) amalga oshirilishi mamlakatda zarur edi.

Rivojlangan mamlakatlar tajribasi ko‘rsatishicha, hukumat ishsizlarning ijtimoiy himoyasini ta’minlagandan keyingina, boshqa ishlarga kiritishi – dastlab ish bilan bandlikni barqarorlashtirish (saqlash)ga, so‘ngra uning o‘sishini rag‘batlantirishga kirishishi mumkin. Bunda ish bilan bandlikning o‘sishini rag‘batlantirish uch yo‘nalishda amalga oshiriladi:

- tadbirkorlar bilan ishlash, masalan, yangi ish joylari yaratilganda soliq imtiyozlarini berish, ishsizlarning ish izlashlarini faollashtirish;
- ishchi kuchi taklifini rag‘batlantirish;
- yollanma ishchilar sinfini mehnat bozoridan chiqarish, xususiy tadbirkorlik bilan o‘z-o‘zini ish bilan band qilishni rag‘batlantirish (kasanachilik, uy sharoitida ochilgan mayda sexlar va boshqa).



13.2-chizma. Ish bilan bandlik va ishsizlikdan himoyalash siyosatining umumiy tuzilmasi

O‘zbekistonda ishsizlikning keskin ko‘payishi ish bilan bandlik siyosatining me’yoriy evolyutsiyasi yo‘lidan izchil borishga vaqt qoldirmaydi. Shuning uchun ish bilan bandlikni ta’minlashning xilma-xil dasturlari mo‘ljallanganlarni davlatning haqiqiy moliyaviy imkoniyatlarini yaxshilab muvofiqlashtirib olmay, ish bilan bandlik ishining barcha yo‘nalishlarini bir yo‘lga qamrab olishga urinilmoqda. Bu yerda eng avvalo, aholini ish bilan bandlik siyosatini amalga oshirishga yo‘llaniladigan moliyaviy mablag‘larni muvofiq tarzda taqsimlab, mehnat bozorini tartibga solishning umumdavlat va mintaqaviy sohalarini belgilab olish kerak. Mahalliy mehnat bozorini tahlil qilish asosida ajratilgan mablag‘larning har bir so‘mini ish bilan bandlikning o‘sishi ko‘rinishidagi samara bilan qaytishi uni qayerga yo‘llash kerakligini aniqlash kerak bo‘ladi.

Ish bilan bandlik siyosatini amalga oshirish usullari ham qayta ko‘rib chiqilishi kerak. Ma’lumki, har qanday tartibga solish jarayoni, ma’muriy yoki iqtisodiy bo‘lishi mumkin bo‘lib, shu jumladan, mehnat bozoriga ham taalluqlidir. Tartibga solishning bu usullari o‘rtasidagi chegara bozor mexanizmiga aralashuv darajasi chizig‘i bo‘ylab o‘tadi. Ma’muriy usullar mehnat bozori ishiga bevosita, ba’zida hatto bozor mexanizmini buzib aralashuvni nazarda tutadi. Tartibga solishning iqtisodiy usullari buyruq

beradigan emas, tavsiyaviy, rag‘batlantirish usullari asosida amalga oshadi.

O‘zbekistonda amalga oshirilayotgan iqtisodiy islohotlar birinchi Prezidentimiz I.A.Karimov tomonidan ishlab chiqilgan besh tamoyillar asosida bo‘lib, unda ma’lum davrda iqtisodiyotni boshqarishda davlat tomonidan tartibga solishning ustuvorligi nazariy hamda amaliy jihatdan muhim o‘rin egalladi va shu bilan bu bozor iqtisodiyotida o‘z-o‘zini boshqarish g‘oyasini ham inkor etmadi.

Shunday qilib, aholini ish bilan bandlikni tartibga solishning faol iqtisodiy usullariga quyidagi tadbirlarni kiritish mumkin:

- mamlakatdagi iqtisodiy vaziyatni umumiy sog‘lomlashtirish, investitsiya faolligini rag‘batlantirish, barqarorlashtirish va keyinchalik iqtisodiy o‘sishga erishish;
- iqtisodiyotni nodavlat tarmoqlarini rivojlantirish va kengaytirish uchun shart-sharoitlarni yaratish, shu jumladan, kichik biznes va xususiy tadbirkorlik asosida o‘z-o‘zini ish bilan band qilishni qo‘llab-quvvatlash;
- ish bilan bandlikning oqil tuzilmasini yaratish maqsadida kasbiy o‘qitish, qayta tayyorlash va maslahat berishni ta’minlash.

Ko‘rinib turibdiki, bu vazifalarni amalga oshirish bugun ham –kelajakda ham muhim omil bo‘lib, ish bilan bandlikni ta’minlash ishsizlik darajasining kamayishiga imkon beradi.

O‘zbekistonda aholini ish bilan ta’minlash, ularga munosib hayot va mehnat sharoitlari yaratib berishga qaratilgan chuqur ijtimoiy-iqtisodiy islohotlarning izchil amalga oshirilishi natijasida iqtisodiyotning turli jabhalarida mehnat qilayotganlar soni ortib bormoqda, mavjud mehnat salohiyatidan samarali foydalanish ko‘rsatkichi tobora yaxshilanmoqda. 1991-2007 yillar davomida mamlakat mehnat resurslari soni qariyb 5,0 mln. kishiga o‘sgan bo‘lsa, jami ish bilan band aholi soni 2,6 mln. kishiga ko‘paygan, xolos. Mazkur ko‘rsatkichlar o‘sishi o‘rtasidagi farq mehnatga safarbar etilmagan mehnatga layoqatli aholi miqdorini anglatadi. Bundan tashqari, ushbu holat mamlakatda ishsizlar sonining o‘sishiga sabab bo‘ladi va ishsizlik darajasining yuqori ko‘rsatkichini keltirib chiqaradi.

O‘zbekiston o‘z mustaqilligini qo‘lga kiritgan dastlabki yillarda yuzaga kelgan ishsizlik davriy ko‘rinishga ega bo‘lib, bu holat mamlakatda iqtisodiy tizimning o‘zgarishi bilan chambarchas bog‘liq tarzda ro‘y bergan. O‘sha yillarda iqtisodiy davrning pasayish fazasi kuzatilib, ko‘plab sanoat va ishlab chiqarish korxonalari to‘xtab qoldi yoki to‘liqsiz quvvatda faoliyat yuritdi.

Mazkur holatning bosh sababi, sobiq Ittifoq davrida mamlakat korxonalarining boshqa respublika korxonalari bilan chambarchas bog‘liqlikda faoliyat yuritgani hisoblanadi. O‘sha davrlarda O‘zbekiston sobiq Ittifoqning xom ashyo yetkazib beruvchi asosiy bazasi hisoblanib, ittifoqdosh respublikalardagi zavod-fabrikalarni xom ashyo resurslari bilan ta’minlab turgan. Shu bilan birga respublikaning tayyor mahsulot ishlab chiqarish bilan shug‘ullanadigan zavod-fabrikalari ehtiyot qism, butlovchi materiallar, xom ashyo hamda yarim tayyor mahsulotlarni o‘zga ittifoqdosh respublikalardan olib kelgan. Yoki O‘zbekistonda ishlab chiqarilgan mahsulotlarning buyurtmachi va iste’molchilari ittifoqning boshqa davlatlari hisoblangan. Qisqacha aytganda, mamlakatimizdagi deyarli barcha ishlab chiqarish korxonalari iqtisodiy jihatdan qaram hisoblangan, ya’ni ta’minot, resurs, rejalashtirish, olib kelish, yetkazib berish, sotish, buyurtma berish va iste’mol kabi masalalarni mustaqil hal qila olmagan.

13.4. O‘zbekistonda ishsizlik muammosining ayrim xususiyatlari

O‘zbekistonda aholini ish bilan ta’minlash, ularga munosib hayot va mehnat sharoitlari yaratib berishga qaratilgan chuqur ijtimoiy-iqtisodiy islohotlarning izchil amalga oshirilishi natijasida iqtisodiyotning turli jabhalarida mehnat qilayotganlar soni ortib bormoqda, mavjud mehnat salohiyatidan samarali foydalanish ko‘rsatkichi tobora yaxshilanmoqda.

O‘tgan yili ko‘rilgan amaliy choralar natijasida mamlakatimizda 940 mingdan ziyod yangi ish o‘rinlari yaratildi, ularning 500 mingga yaqini qishloq joylarda tashkil etildi. Kichik biznes sohasida 390 mingdan ziyod, shu jumladan, xizmat ko‘rsatish sohasida 270 mingdan ortiq yangi ish o‘rinlari ochildi.

Sanoat korxonalari bilan kooperatsiya asosidagi kasanachilikni hamda pudrat shartnomasi asosidagi uy mehnatini rag‘batlantirish aholi bandligini ta’minlashning muhim yo‘nalishlaridan biridir. Ana shunday mehnat faoliyatini rivojlantirish natijasida 130 mingga yaqin ish o‘rni yaratilganini alohida qayd etish lozim[28].

Mazkur ko‘rsatkichlar o‘sishi o‘rtasidagi farq mehnatga safarbar etilmagan mehnatga layoqatli aholi miqdorini anglatadi. Bundan tashqari, ushbu holat mamlakatda ishsizlar sonining o‘sishiga sabab bo‘ladi va ishsizlik

[28] Каримов И.А. “Асосий вазифамиз – Ватанимиз тараққиёти ва халқимиз фаровонлигини янада юксалтиришдир” номли 2009 йилнинг асосий якунлари ва 2010 йилда Ўзбекистонни ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришнинг энг муҳим устувор йўналишларига бағишланган Вазирлар Маҳкамасининг мажлисидаги маърузасидан. “Халқ сўзи” – 2010 й. 29 январь. №21.

darajasining yuqori ko‘rsatkichini keltirib chiqaradi.

O‘zbekiston o‘z mustaqilligini qo‘lga kiritgan dastlabki yillarda yuzaga kelgan ishsizlik davriy ko‘rinishiga ega bo‘lib, bu holat mamlakatda iqtisodiy tizimning o‘zgarishi bilan chambarchas bog‘liq tarzda ro‘y bergan. O‘sha yillarda iqtisodiy davrning pasayish fazasi ko‘zatilib, ko‘plab sanoat va ishlab chiqarish korxonalari to‘xtab qoldi va to‘liqsiz quvvatda faoliyat yuritdi. Mazkur holatning bosh sababi, sobiq Ittifoq davrida mamlakat korxonalarining boshqa respublika korxonalari bilan chambarchas bog‘liqlikda faoliyat yuritgani hisoblanadi. O‘sha davrlarda O‘zbekiston sobiq Ittifoqning xom ashyo yetkazib beruvchi asosiy bazasi hisoblanib, ittifoqdosh respublikalardagi zavod-fabrikalarni xom ashyo resurslari bilan ta’minlab turgan. Shu bilan birga respublikaning tayyor mahsulot ishlab chiqarish bilan shug‘ullanadigan zavod-fabrikalari ehtiyot qism, butlovchi materiallar, xom ashyo hamda yarim tayyor mahsulotlarni o‘zga ittifoqdosh respublikalardan olib kelgan. Yoki O‘zbekistonda ishlab chiqarilgan mahsulotlarning buyurtmachi va iste’mmolchilari ittifoqning boshqa davlatlari hisoblangan. Qisqacha aytganda, mamlakatimizdagi deyarli barcha ishlab chiqarish korxonalari iqtisodiy jihatdan qaram hisoblangan, ya’ni ta’minot, resurs, rejalashtirish, olib kelish, yetkazib berish, sotish, buyurtma berish va iste’mol kabi masalalarni mustaqil hal qila olmagan.

Sho‘rolar hukumati yemirilib, rejali iqtisodiyot tizimi barham topgach, mazkur aloqador uzilib qoldi, mamlakatdagi ishlab chiqarish korxonalari inqirozga uchray boshladi. Mazkur holat esa mamlakatda nisbatan yuqori darajadagi davriy ishsizlikni keltirib chiqardi.

Garchi, so‘ngi yillarda O‘zbekistonda ishsizlar soni va darajasining nisbatan kamayishi kuzatilgan bo‘lsada, biroq bu miqdor hanuzgacha salbiy va muammoli darajada qolmoqda. Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi tomonidan amalga oshirilgan monitoring natijalari ko‘rsatishicha, 2008 yilning 1 yanvar holatiga ko‘ra, mamlakatda ishsizlar soni 320,2 ming kishini tashkil etib, ularning iqtisodiy faol aholidagi ulushi 3,0% dan iborat bo‘lgan. Mamlakatdagi jami ishsizlarning asosiy qismi Qoraqalpog‘iston Respublikasi, Farg‘ona, Andijon, Namangan, Samarqand va Surxondaryo viloyatlari hamda Toshkent shahri hissasiga to‘g‘ri kelmoqda. Shuningdek, ishsiz fuqarolarning katta qismini (65-70 %) qishloq aholisi tashkil etmoqda.

Bugungi kunda respublikada ishsizlikning paydo bo‘lish sabablariga ko‘ra, quyidagi asosiy turlari ko‘p uchramoqda:

- tarkibiy, iqtisodiyotning yangi tarmoqlari paydo bo‘lishi yoki eskisiga barham berilishi va mulkchilik shakllarining o‘zgarishi bilan yuzaga keladi;
- yashirin, bu asosan qishloq xo‘jaligi ishlab chiqarish tarmoqlari uchun xarakterlidir va bu haqiqiy ishchi kuchini kamroq miqdorda talab qiladi. Yashirin ishsizlik ishlab chiqarishning chuqur inqirozi sharoitida korxonalarda ish bilan ortiqcha bandlikning saqlanib qolganligidan dalolat beradi;
- mavsumiy, ma’lum mavsumda ish bilan bandlikni ta’minlovchi, qishloq xo‘jaligi mahsulotlarini ishlab chiqarish va ularni qayta ishlash hamda tayyorlash muddati bilan asoslanadi. Mavsumiy ishsizlikning hajmi ishchi kuchiga bo‘lgan talab va taklifning mavsumiy omillari baravar ta’sir qilishi sifatida namoyon bo‘ladi;
- texnologik o‘zgaruvchan, bu korxonada texnologik o‘zgarishlarning amalga oshirilishi va modernizatsiya qilinishi natijasida yuzaga keladi. Masalan, fan-texnika yutuqlari natijasida qo‘l mehnati o‘rnini mashina egallashi natijasida yuzaga keladi;
- friksion, bu ishsizlik turi jamiyatdagi mavjud ishsi kuchlarining ma’lum qismini ish joylari bo‘yicha qayta taqsimlab, ulardan samarali foydalanishga shart-sharoit yaratadi, ya’ni eski ish sharoitlaridan (ish joyining uzoqligi, ish haqining pastligi, ish kuni davomiyligining nisbatan uzunligi va boshqalar) qoniqmagan ishchilar yangi ish joylarini qidiradilar. Ularga ega bo‘lgan, bu mehnatdan nisbatan ko‘proq ijtimoiy-iqtisodiy samaraga erishadilar. Friksion ishsizlikning bo‘lishi ma’lum darajada iqtisodiy jihatdan zaruriy va tabiiy holdir.

Ishsizlik tarkibi uning sabablariga ko‘ra, ishchi kuchini 4 asosiy toifasini o‘z ichiga oladi: ishdan bo‘shatilishi natijasida o‘z joyini yo‘qotganlar, ishdan ixtiyoriy ravishda bo‘shaganlar, ma’lum muddatga uzilish yoki tanaffusdan so‘ng mehnat bozoriga kelganlar, mehnat bozoriga birinchi bor kelganlar. Bu toifalarning o‘zaro nisbatlari iqtisodiy davr bosqichlariga bog‘liq.

Mazkur toifa aholi orasida eng ko‘p ulushni ishdan bo‘shatilish natijasida o‘z ish joyini yo‘qotganlar ko‘pchilikni tashkil qilib, ularning paydo bo‘lishi respublikada amalga oshirilgan xususiylashtirish jarayoniga sezilarli ta’sir ko‘rsatdi. Mamlakatda iqtisodiy taraqqiyotning bozor tizimiga o‘tilgandan so‘ng mulkni davlat tasarrufidan chiqarish va xususiylashtirish jadal sur’atda amalga oshirila boshlandi. Chunki rejali iqtisodiyot yuritish davrida barcha korxonalar davlatga qaragan bo‘lib, davlat yagona mulkdor va monopol hisoblangan. Bu

esa iqtisodiyotning inqirozi hamda ushbu tizimning barbod bo‘lishiga olib keldi.

O‘zbekistonda amalga oshirilayotgan xususiylashtirish iqtisodiy islohotlarning daslabki bosqichida savdo do‘konlari va aholiga xizmat ko‘rsatish shaxobchalari davlat tasarrufidan chiqarilgan bo‘lsa, keyingi bosqichda ishlab chiqarish korxonalari va yirik obyektlar tadbirkorlar qo‘liga topshirildi. Mazkur islohotlarni bugungi bosqichida esa strategik ahamiyatga ega bo‘lgan yirik ishlab chiqarish korxonalari ham davlat tasarrufidan chiqarilib, davlatga tegishli bo‘lgan ulushlar sotilmoqda.

Korxonalarning xususiylashtirilishi natijasida mahsulot ishlab chiqarish hajmi, mehnat unumdorligi va moddiy resurslardan oqilona foydalanish darajasi oshib, iqtisodiy samaradorlikning o‘sishi ta’minlandi. Biroq korxonalarda ishchi xodimlar bo‘shatilishining yuqori ko‘rsatkichi kuzatildi. Chunki ish beruvchi tadbirkorlar uchun malakasiz va past unumdorlikka ega bo‘lgan ishchilarni ushlab turish faqat zarar keltirardi. Natijada yashirin ishsizlik ma’lum darajada qisqardi, lekin ular tarkibiy ishsizlarga aylandi.

Ishsizlikning ko‘payishiga qishloq xo‘jaligida olib borilayotgan islohotlar ham bevosita ta’sir o‘tkazadi. Qishloq xo‘jaligida iqtisodiy samaradorlikni oshirish va ishlab chiqarish rentabelligining o‘sishini ta’minlash maqsadida ushbu tarmoqda ham tarkibiy o‘zgarishlar ro‘y berdi. Chunki sobiq tuzumdan meros bo‘lib qolgan jamoa xo‘jaliklarida rentabellik va unumdorlik ko‘rsatkichlari past darajada bo‘lib bu holat yer hamda moddiy resurslardan ko‘r-kurona foydalanishning salbiy oqibati edi. Shu bilan birga, jamoa xo‘jaliklari yashirin ishsizlikning “uyasi” hisoblanib, ish joyiga ega bo‘lmagan mehnatga muhtoj malakasiz aholini brigadalarga jalb qilish orqali ishsizlikka “barham berilgan”. Aynan shu sababli sobiq Ittifoqda “ishsizlik” tushunchasi ishlatilmagan.

Mazkur salbiy holatlarni bartaraf etish va qishloq xo‘jaligida mulkchilik shakllarini tubdan o‘zgartirish maqsadida mamlakat Prezidenti tashabbusi bilan “yerni o‘z egasiga berish” tamoyili asosida ish ko‘rila boshlandi. Mazkur islohotlarning dastlabki bosqichida jamoa xo‘jaliklari tugatilib, yer pudratchilarga taqsimlab berildi.

Islohotlarning keyingi bosqichida esa shirkat xo‘jaliklari negizida qishloq xo‘jaligi korxonalarining zamonaviy shakli, ya’ni dunyoda tan olingan ko‘rinishi hisoblangan fermer xo‘jaliklari tashkil etila boshlandi. Respublikamizda qishloq xo‘jaligini isloh qilish borasida amalga oshirilgan chora-tadbirlar natijasida zarar ko‘rib ishlayotgan, past rentabelli va istiqbolsiz

shirkat xo‘jaliklari to‘liq ravishda fermer xo‘jaliklariga aylantirildi.

Bundan tashqari shirkat xo‘jaliklarini tugatish natijasida yashirin ishsizlik nisbatan kamaydi, ya’ni qishloq xo‘jaligi tarmoqlaridan malakasiz ortiqcha ishchi kuchi bo‘shatildi. Lekin, masalaning boshqa bir jihati borki, ushbu chora tadbirlar natijasida tarkibiy ishsizlik ko‘paydi. Boshqacha aytganda, yashirin ishsizlik tarkibiy ishsizlikka aylandi. Natijada qishloq xo‘jaligida ish bilan band bo‘lgan ishchi kuchining katta qismi o‘z ish joylarini yo‘qotdi.

Erkin bozor islohotlari sharoitida ba’zi ishlab chiqarish korxonalari o‘z faoliyatini to‘xtatishiga yoki bankrot deb e’lon qilishga majbur bo‘ladi. Ushbu holatlar quyidagi muammolar oqibatida yuzaga keladi:

- ishlab chiqarish vositalarining eskirganligi va to‘la quvvatlarda ishlay olmasligi;
- faoliyatda zamonaviy fan texnika yutuqlarini qullamaslik va axborot texnologiyalaridan yetarlicha foydalanmaslik;
- xorijiy hamkorlarni jalb etish orqali ishlab chiqarishga xorij investisiyasini kiritish sur’atini pastligi;
- ishlab chiqarilayotgan mahsulotlarning xaridorgir emasligi va sotuv hajmining kamligi;
- korxona rahbar xodimlari malakasini pastligi va boshqaruvning samarasizligi.

Korxonalar bankrotligi natijasida ularda faoliyat yuritayotgan xodimlarning ishsiz qolishlari va mehnat daromadiga ega bo‘lmasliklari ko‘zatiladi. Bu esa mamlakatda yashirin va tarkibiy ishsizlikni avj oldiradi.

O‘z ish joyini yo‘qotgan va ishsizga aylangan fuqarolar mehnat bozorida ishchi kuchi sifatida namoyon bo‘lishi va o‘z mehnatlarini taklif qilishi Respublikada ishchi kuchi taklifning unga bo‘lgan talabdan oshib ketishiga olib keladi. Natijada mazkur bozor murakkab ko‘rinish olib taklifning qondirilmasligi vujudga keladi. Bu holatlar “narasmiy mehnat bozori” va “norasmiy tarmoqda ish bilan bandlik” tushunchalarining paydo bo‘lishiga sabab bo‘ladi. Chunki, ishdan bo‘shatilgan va ish joyini yo‘qotib quyganlarning aksariyat qismi malakasiz xodimlar bo‘lib, ular bozor iqtisodiyoti sharoitida ish beruvchi talabiga javob berolmasdi. Ishlashni hohlovchi malakasiz ishchilar vaqtinchalik va bir martalik ishlarni bajarish maqsadida norasmiy mehnat bozori (mardikor bozori)ni tashkil etishdi va mazkur bozor orqaligina o‘zlarini ish bilan ta’minlab, mehnat daromadlariga ega bo‘lishdi. Shu bilan birga ozgina bo‘lsada sarmoyaga ega bo‘lgan aholi norasmiy tarzda tadbirkorlik

faoliyati(bozor va bozor atrofi xududlarida olib sotarlik, xizmat ko‘rsatish, uy sexlari) yoki shaxsiy yordamchi xo‘jaligi bilan shug‘ullanish orqali daromad topa boshladilar. Bundan tashqari yuqori miqdordagi ish haqiga ega bo‘lish maqsadida ayrim fuqarolar xorijiy mamlakatlarga yo‘l oladilar. Ushbu holatlar norasmiy tarmoqda ish bilan bandlikni vujudga keltirdi. Norasmiy ish bilan bandlik esa, pul mablag‘larining bankdan tashqari aylanmasi hamda yashirin iqtisodiyotning avj olishiga ta’sir qiluvchi asosiy omildir.

Iqtisodiyotning norasmiy tarmog‘ida ish bilan band bo‘lgan aholi ulushida nomuayyan, vaqtinchalik va bir martalik ishlarni bajarayotgan fuqarolar hissasi yuqori bo‘lib, ular asosan o‘zgalarning xo‘jaliklariga yordamlashish, uy yumushlarini bajarish, hosilni yig‘ib-terish va saralash, uy-joy qurish va ta’mirlash, mahsulotlarni yetqazib berish, yuklarni tashish va tushirish, hovli va xudud maydonlarini tozalash kabi ishlarni amalga oshiradilar.

Respublikada ishsizlikning vujudga kelishi uning nisbatan yuqori darajada saqlanib turishi va aholining ish bilan bandligida iqtisodiyotning norasmiy tarmog‘i ulushining ortib borishiga sabab bo‘lgan asosiy muammolardan biri sifatida mamlakatda ishchi kuchiga talab va taklifning sifat va miqdor jihatdan nomutanosibligini keltirish mumkin. Chunki, bugungi kunda ishsiz aholining katta qismini malakasiz xodimlar va mehnat bozoriga birinchi marta chiqayotgan yoshlar tashkil etmoqda. Iqtisodiyot tarmoqlarida ishchi kuchiga bo‘lgan talabni malakali va ish tajribasiga ega bo‘lgan kadrlarga ehtiyoj tashkil etmoqda.

13.5. Aholini ishsizlikdan himoya qilish borasida davlat tadbirlari

O‘zbekiston Respublikasining 1992-yil 13-yanvarda qabul qilingan “Aholini ish bilan ta’minlash to‘g‘risida”gi (Yangi tahriri) Qonunining 4-bo‘limida keltirilgan moddalar ushbu bandni yoritishda muhim vosita hisoblanadi.

Jiddiy talafotlarga yo‘l qo‘ymaslik maqsadida davlat ish bilan ta’minlashni oshirish siyosatini o‘tkazadi. Chunonchi, ishsizlikning friksion va boshqa turlari o‘sganda davlat:

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

- Agar ishsizlik davriy xususiyat kasb etsa, davlat byudjet, fiskal, kredit-pul vositalarini ishga soladi, ya’ni:
- ish bilan ta’minlashni kuchaytirish uchun ishlab chiqarishga ko‘proq mablag‘ sarflaydi;
- tadbirkorning manfaatdorligini oshirish uchun ssuda hamda kreditorlarning foiz stavkalarini pasaytiradi;
- ishlab chiqaruvchi va iste’molchilarga solinadigan soliqlarni kamaytiradi.

Bu tadbirlardan tashqari, davlat mehnat bozorini tashkil etish va tartibga solishda:

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

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

O‘zbekistonda amalga oshirilgan xususiylashtirish islohotlarining dastlabki bosqichida savdo do‘konlari va aholiga maishiy xizmat ko‘rsatish shohobchalari davlat tasarrufidan chiqarilgan bo‘lsa, keyingi bosqichlarda ishlab chiqarish korxonalari va yirik obyektlar tadbirkorlar qo‘liga topshirildi. Mazkur islohotlarning bugungi bosqichida esa strategik ahamiyatga ega bo‘lgan yirik ishlab chiqarish korxonalari ham davlat tasarrufidan chiqarilib, davlatga tegishli bo‘lgan ulushlar sotilmoqda.

Korxonalarning xususiylashtirilishi natijasida mahsulot ishlab chiqarish hajmi, mehnat unumdorligi va moddiy resurslardan oqilona foydalanish darajasi oshib, iqtisodiy samaradorlikning o‘sishi ta’minlandi. Biroq korxonalardan ishchi xodimlar bo‘shatilishining yuqori ko‘rsatkichi kuzatildi. Chunki ish

beruvchi tadbirkorlar uchun malakasiz va past unumdorlikka ega bo‘lgan ishchilarni ushlab turish faqat zarar keltirardi. Natijada yashirin ishsizlik ma’lum darajada qisqardi, lekin ular tarkibiy ishsizlarga aylandi.

Ishsizlikning ko‘payishiga qishloq xo‘jaligida olib borilayotgan islohotlar ham bevosita ta’sir o‘tkazadi. Qishloq xo‘jaligida iqtisodiy samaradorlikni oshirish va ishlab chiqarish rentabelligining o‘sishini ta’minlash maqsadida ushbu tarmoqda ham tarkibiy o‘zgarishlar ro‘y berdi. Chunki sobiq tuzumdan meros bo‘lib qolgan jamoa xo‘jaliklarida rentabellik va unumdorlik ko‘rsatkichlari past darajada bo‘lib, bu holat yer hamda moddiy resurslardan ko‘r-ko‘rona foydalanishning salbiy oqibati edi. Shu bilan birga, jamoa xo‘jaliklari yashirin ishsizlikning “uyasi” hisoblanib, ish joyiga ega bo‘lmagan mehnatga muhtoj malakasiz aholini brigadalarga jalb qilish orqali ishsizlikka “barham berilgan”. Aynan shu sababli sobiq Ittifoqda “ishsizlik” tushunchasi ishlatilmagan.

Mazkur salbiy holatlarni bartaraf etish va qishloq xo‘jaligida mulkchilik shakllarini tubdan o‘zgartirish maqsadida mamlakat Prezidentining tashabbusi bilan “yerni o‘z egasiga berish” tamoyili asosida ish ko‘rila boshlandi. Mazkur islohotlarning dastlabki bosqichida jamoa xo‘jaliklari tugatilib, ular pudratchilikka asoslangan shirkat xo‘jaliklariga aylantirildi, yer pudratchilarga taqsimlab berildi.

Islohotlarning keyingi bosqichida esa shirkat xo‘jaliklari negizida qishloq xo‘jaligi korxonalarining zamonaviy shakli, ya’ni dunyoda tan olingan ko‘rinishi hisoblangan fermer xo‘jaliklari tashkil etila boshlandi. Respublikada qishloq xo‘jaligini isloh qilish borasida amalga oshirilgan chora-tadbirlar natijasida zarar ko‘rib ishlayotgan, past rentabelli va istiqbolsiz shirkat xo‘jaliklari to‘liq ravishda fermer xo‘jaliklariga aylantirildi. 1999-2007-yillarda jami 2102 ta past rentabelli va istiqbolsiz shirkat xo‘jaliklari negizida 153 mingdan ziyod fermer xo‘jaliklari tashkil etildi. Yer o‘z egasini, asl dehqon, chorvador va mirishkorni topdi. Shu bilan birga, 153 mingdan ortiq qishloq aholisi yer egasiga, mulkdorga va tadbirkorga (biznesmenga) aylandi.

Bundan tashqari, shirkat xo‘jaliklarini tugatish natijasida yashirin ishsizlik nisbatan kamaydi, ya’ni qishloq xo‘jaligi tarmoqlaridan malakasiz ortiqcha ishchi kuchi bo‘shatildi. Lekin, masalaning boshqa bir jihati borki, ushbu chora-tadbirlar natijasida tarkibiy ishsizlik ko‘paydi. Boshqacha aytganda, yashirin ishsizlik tarkibiy ishsizlikka aylandi. Natijada qishloq xo‘jaligida ish bilan band bo‘lgan ishchi kuchining katta qismi o‘z ish joylarini yo‘qotdi.

Bugungi kunda O‘zbekistonda faoliyat yuritayotgan 189,0 mingdan ortiq fermer xo‘jaliklarida jami 1,4 mln.ga yaqin qishloq aholisi mehnat qilayotgan bo‘lib, 1 ta fermer xo‘jaligi ulushiga 7,2 mehnatkash to‘g‘ri kelmoqda. Bu ko‘rsatkich o‘tgan 2006-yilga nisbatan 0,4 ga kamaygan. Mazkur kamayish fermer xo‘jaliklarida mehnat unumdorligining oshganligi, natijada ishchi o‘rinlarining qisqarib borayotganligidan dalolat beradi. Chunki, avval qo‘l mehnatida bajarilgan ishlar endi zamonaviy qishloq xo‘jaligi mashinalarida amalga oshirilmoqda. Bu esa o‘z-o‘zidan mamlakatda texnologik ishsizlikka ham o‘z ta’sirini o‘tkazadi.

Erkin bozor islohotlari sharoitida ba’zi ishlab chiqarish korxonalari o‘z faoliyatini to‘xtatishga yoki bankrot deb e’lon qilinishga majbur bo‘ladi. Ushbu holatlar quyidagi muammolar oqibatida yuzaga keladi:

- ishlab chiqarish vositalarining eskirganligi va to‘la quvvatlarda ishlay olmasligi;
- faoliyatda zamonaviy fan-texnika yutuqlarini qo‘llamaslik va axborot texnologiyalaridan yetarlicha foydalanmaslik;
- bozorda raqobatbardosh emasligi va bozor iqtisodiyoti talablariga javob bera olmaslik;
- xorijiy xamkorlarni jalb etish orqali ishlab chiqarishga xorij investisiyasini kiritish sur’atining pastligi;
- ishlab chiqarilayotgan mahsulotlarning xaridorgir emasligi va sotuv hajmining kamligi;
- korxona rahbar xodimlari malakasining pastligi va boshqaruvning samarasizligi.

Korxonalar bankrotligi natijasida ularda faoliyat yuritayotgan xodimlarning ishsiz qolishlari va mehnat daromadiga ega bo‘lmasliklari kuzatiladi. Bu esa mamlakatda yashirin va tarkibiy ishsizlikni avj oldiradi.

O‘z ish joyini yo‘qotgan va ishsizga aylangan fuqarolar mehnat bozorida ishchi kuchi sifatida namoyon bo‘lishi va o‘z mehnatlarini taklif qilishi respublikada ishchi kuchi taklifning unga bo‘lgan talabdan oshib ketishiga olib keldi. Natijada mazkur bozor murakkab ko‘rinish olib, taklifning qondirilmasligi vujudga keldi. Bu holatlar “norasmiy mehnat bozori” va “norasmiy tarmoqda ish bilan bandlik” tushunchalarining paydo bo‘lishiga sabab bo‘ldi. Chunki, ishdan bo‘shatilgan va ish joyini yo‘qotib qo‘yganlarning aksariyat qismi malakasiz xodimlar bo‘lib, ular bozor iqtisodiyoti sharoitida ish beruvchilar talabiga javob bera olmasdi. Ishlashni xohlovchi malakasiz ishchilar

vaqtinchalik va bir martalik ishlarni bajarish maqsadida norasmiy mehnat bozori (mardikor bozori)ni tashkil etishdi va mazkur bozor orqaligina o‘zlarini ish bilan ta’minlab, mehnat daromadlariga ega bo‘lishdi. Shu bilan birga ozgina bo‘lsada, sarmoyaga ega bo‘lgan aholi norasmiy tarzda tadbirkorlik faoliyati (bozor va bozor atrofi hududlarda olib-sotarlik, xizmat ko‘rsatish, uy sexlari) yoki shaxsiy yordamchi xo‘jaligi bilan shug‘ullanish orqali daromad topa boshladilar. Bundan tashqari yuqori miqdordagi ish haqiga ega bo‘lish maqsadida ayrim fuqarolar xorijiy mamlakatlarga yo‘l oldilar. Ushbu holatlar norasmiy tarmoqda ish bilan bandlikni vujudga keltirdi. Norasmiy ish bilan bandlik esa pul mablag‘larining bankdan tashqari aylanmasi hamda yashirin iqtisodiyotning avj olishiga ta’sir qiluvchi asosiy omildir.

Iqtisodiyotning norasmiy tarmog‘ida ish bilan band bo‘lgan aholi ulushida nomuayyan, vaqtinchalik va bir martalik ishlarni bajarayotgan fuqarolar hissasi yuqori bo‘lib, ular asosan o‘zgalarning xo‘jaliklariga yordamlashish, uy yumushlarini bajarish, hosilni yig‘ib-terish va saralash, uy-joy qurish va ta’mirlash, mahsulotlarni yetkazib berish, yuklarni tashish va tushirish, hovli va hudud maydonlarini tozalash kabi ishlarni amalga oshiradilar.

Respublikada ishsizlikning vujudga kelishi, uning nisbatan yuqori darajada saqlanib turishi va aholining ish bilan bandligida iqtisodiyotning norasmiy tarmog‘i ulushining ortib borishiga sabab bo‘lgan asosiy muammolardan biri sifatida mamlakatda ishchi kuchiga talab va taklifning sifat va miqdor jihatdan nomutanosibligini keltirish mumkin. Chunki, bugungi kunda ishsiz aholining katta qismini malakasiz xodimlar va mehnat bozoriga birinchi marta chiqayotgan yoshlar tashkil etmoqda. Iqtisodiyot tarmoqlarida ishchi kuchiga bo‘lgan talabni malakali va ish tajribasiga ega bo‘lgan kadrlarga ehtiyoj tashkil etmoqda.

Tayanch so‘zlar: davomiylik, ishsizlik , ishsizlar soni, yollanma ishchilar, ishsizlar, shirkat xo‘jaliklari, erkin bozor, kasb o‘rgatish, norasmiy mehnat bozori, mardikor bozori, tabiiy ishsizlik, tig‘izlik koeffisiyenti, ishsizlar soni.

Nazorat uchun savollar

1. Ishsizlik darajasi.
2. Ishsizlik darajasining aniqlash usullari.
3. Ishsizlik darajasining ko‘rsatkichlari haqida ma’lumotlar keltiring.
4. Ishsizlikning davomliligi tushunchasi.

5. Mehnat bozoridagi tig‘izlik koeffitsiyenti nima?
6. Tabiiy ishsizlik darajasi sabablari?
7. Bandlikning o‘sishini rag‘batlantirish yo‘nalishlari haqida nimalarni bilasiz?
8. Ish bilan bandlik va ishsizlikdan himoyalash siyosati.

XIV BOB. MEHNATGA BO‘LGAN RAG‘BAT, MOTIVATSIYA VA HAQ TO‘LASHNI TASHKIL ETISH

14.1. Bozor xo‘jaligi tizimida ish haqining mohiyati va shakllanishi

Ish haqi yollanma xodim daromadining elementi, unga tegishli ishchi kuchiga bo‘lgan mulkchilik huquqini iqtisodiy jihatdan ro‘yobga chiqarish shaklidir. Shu bilan birga ish beruvchi uchun yollanma xodimlar mehnatiga to‘lanadigan haq ishlab chiqarish xarajatlarining elementlaridan biri hisoblanadi. Ish beruvchi mehnat resurslaridan ishlab chiqarish omillaridan biri sifatida foydalanish uchun uni xarid qiladi.

Bozor iqtisodiyoti sharoitida ish haqi hajmiga bir qator bozor va bozordan tashqari omillar ta’sir ko‘rsatadi. Buning natijasida mehnatga haq to‘lashga muayyan darajasi vujudga keladi. Bu omillarni va ularning ish haqiga ta’sir ko‘rsatish xususiyatini ko‘rib chiqishdan oldin xodimning ish haqidagi elementlarni aniq belgilab chiqish, qanday elementlar bozor konyukturasi ta’siriga ko‘proq yoki ozroq darajada duch kelishini aniqlab olish zarur.

Bozorga o‘tilishi munosabati bilan mehnatga haq to‘lash sohasida yangi munosabatlar paydo bo‘ladi, mehnat resurslar bozori bo‘lgan mehnat bozori shakllanadi. Uning subyektlari sifatida quyidagilar maydonga chiqadi: ish beruvchi (yakka tartibdagi tadbirkor, tadbirkorlar birlashmasi) - u muayyan sifat xossalariga ega bo‘lgan ma’lum miqdordagi mehnat resursiga talab bildiradi; yollanma xodimlar - ular mehnat resursining egalari bo‘lib, ularning miqdori va kasb-malaka xususiyatlari mehnat bozoridagi taklifni vujudga keltiradi.

Mehnat bozoridagi kesishuv obyekti sifatida muayyan sharoitda ma’lum vaqt mobaynida muayyan sifatga ega bo‘lgan mehnat resursi birligidan foydalanish huquqi vujudga keladi.

Mehnat birligining bozor bahosi - bu ish haqining miqdori (stavkasi) bo‘lib, u shartnomada belgilab qo‘yiladi va muayyan vaqt birligi ichida bajariladigan va muayyan kasb-malaka xususiyatlariga ega bo‘lgan mehnatga to‘lanadigan haq darajasini belgilab beradi. Marksning fikricha, xodim ish haqining stavkasi uning ish kuchining qiymati bilan belgilanadi, ya’ni hayotiy vositalar, iste’mol tovarlari va xizmatlar yig‘indisi qiymati bilan belgilanadi. Bu narsalar muayyan sifatga ega bo‘lgan ish kuchini normal takror hosil qilish uchun zarurdir. Biroq hozirgi vaqtga kelib bozor iqtisodiyoti rivojlangan mamlakatlarda ish haqining stavkasi odatda takror ishlab chiqarish

minimumidan ortiq bo‘lib, asosan, mazkur ijtimoiy guruhning qaror topgan iste’mol darajasiga, tarmoqda muayyan sifatga ega bo‘lgan mehnatga to‘lanadigan haqning erishilgan darajasiga bog‘liq ravishda shakllanadi.

Shunday qilib, ish haqining asosiy elementi – uning stavkasidir. Biroq u xodimlarning qobiliyatlaridagi o‘ziga xos tafovutlarni, ularning jismoniy kuchi va chidamliligidagi, tez aks-sado berishidagi, tirishqoqligidagi mehnat natijalariga ta’sir qiluvchi shu kabi xususiyatlarni hisobga olmaydi. Shu sababli ish haqining tuzilishidagi yana bir elementni - mehnat faoliyatining alohida natijalaridagi farqlarni (mukofotlarni, ustama haqni, ishbay qo‘shimcha haqni va shu kabilarni) aks ettiruvchi o‘zgaruvchan qismni ajratib ko‘rsatish zarur. Bundan tashqari, daromadlarning har xil turlari mavjud bo‘lib, ularni xodim mazkur tashkilotda ishlayotganligi uchun olishi mumkin (moddiy yordam, ovqat haqi, yo‘llanmalar va davolanish haqi, qimmatbaho sovg‘alar, qo‘shimcha tibbiy va pensiya sug‘urtasi va shu kabilar). Umuman olganda, ish haqini va daromadlarning mazkur turlarini xodimning shu korxonadagi mehnat daromadi deb qarash mumkin.

Yollanma xodim uchun ish haqi uning daromadlari manbai hisoblanadi. Xo‘sh, u qanday qilib o‘ziga tegishli bo‘lgan mehnat resursidan olinadigan daromadini ko‘paytirishi mumkin? Buning variantlaridan biri - sotiladigan resurs miqdorini ko‘paytirishdir. Lekin bunday imkoniyat cheklangan. Alohida olingan shaxsga nisbatan mehnat resursining sotiladigan miqdorini ko‘paytirish nimani bildiradi? Haqiqatda bu ishlab beriladigan vaqtni, tashqi yoki ichki o‘rindoshlik tarzida bajariladigan ishlarni ko‘paytirish, yoki mehnat unumdorligini oshirish, buning uchun qo‘shimcha yumushlarni bajarish, aralash kasblarda ishlash, xizmat ko‘rsatish mintaqasini ko‘paytirishni bildiradi. Bunda har ikkala variant tezda tamom bo‘ladi: birinchisi sutkadagi soatlar sonini va dam olish vaqtini, ikkinchisi, ishning sur’ati va jiddiyligini ko‘rsatuvchi tabiiy fiziologik chegaralar bilan kifoyalanadi. Buning ustiga, boshqa resurslarga qaraganda mehnat resursi yana bir o‘ziga xos xususiyatga ega: hatto undan foydalanilmagan taqdirda ham (inson mutlaqo ishlamasa ham) u insonning qarishi tufayli tabiiy mehnat qobiliyatining pasayishi sababli qisqarib boradi.

Mehnat resursini sotishdan olinadigan daromadni ko‘paytirishning yana bir varianti - taklif etiladigan resurs sifatini oshirish (mahoratni, malakani oshirish, qo‘shimcha o‘qitish)dir. Biroq bu imkoniyat ham cheklangan, chunki u qo‘shimcha vaqt va mablag‘ sarflashni (“inson kapitali”ga investitsiyalarni) talab qiladi. Bundan tashqari, ta’limning boshlang‘ich darajasi, qobiliyat, bo‘sh

vaqtning yo‘qligi va shu kabilar ham cheklovchi omillar bo‘lib xizmat qiladi.

Demak, o‘z mehnat resursidan olinadigan daromadni ko‘paytirish manbai resurs narxini - ish haqi stavkasini oshirishdir. Uning pastki chegarasi yollanma xodimning iqtisodiy manfaatlari bilan belgilanadi. O‘z navbatida ish beruvchi ishlab chiqarishning umumiy xarajatlari, shu jumladan ishlatiladigan resurslarning narxini yanada pastroq qilib belgilashdan manfaatdordir. Uning iqtisodiy manfaati - mehnatga sarflanadigan xarajatlarning qisqarishi - ish haqi stavkasining yuqori chegarasini belilab beradi yoki to‘xtatib turadi. Mehnat bozori subyektlarining iqtisodiy manfaatlari muvozanatini hisobga olgan holda talab va taklif nisbatlarining ta’siri ostida mazkur sifatga ega bo‘lgan mehnat birligining bozor narxi vujudga keladi.

Xalqaro Mehnat Tashkilotining tavsiyasida aytilishicha, eng kam miqdordagi ish haqini belgilashning asosiy maqsadi yollanib ishlayotgan shaxslarga eng kam miqdorda yo‘l qo‘yiladigan ish haqi darajasiga nisbatan zarur ijtimoiy himoya berilishi lozimligidir. Eng kam ish haqi miqdorining belgilanishi turli yo‘llar bilan amalga oshirilishi mumkin. Masalan, O‘zbekistonda eng kam miqdordagi ish haqi to‘g‘risida qonun chiqaruvchi organ tomonidan maxsus qonunning qabul qilinishi bilan amalga oshirilishi mumkin. Eng kam miqdordagi ish haqi turli shakllarda: oylik yoki soatbay eng kam ish haqi stavkasi tarzida belgilanishi mumkin.

Shunday qilib, ish haqini tartibga solish mexanizmida boshlang‘ich baza sifatida uning eng kam miqdori namoyon bo‘ladi, u oddiy, kam malakali mehnat bilan band bo‘lgan xodimlarning takror hosil qilinishi uchun normal shart-sharoitlar yaratishi lozim. Davlat, ish beruvchilar va kasaba uyushmalarining asoslangan eng kam miqdordagi ish haqini belgilash sohasidagi siyosatida amal qiladigan mezonlar orasida asosiysi mehnatkashlar va ular oila a’zolarining ehtiyoji hisoblanadi. Eng kam miqdordagi ish haqi ish kuchining jismoniy faolligini qo‘llab-quvvatlab qolmasdan, shu bilan birga uning mehnat qilish qobiliyatini tiklashi va rivojlantirishi uchun u iste’mol savatchasiga muvofiq kelishi lozim, bu savatcha eng zarur mahsulotlar, tovarlar va xizmatlar turini o‘z ichiga oladi. Eng kam ish haqi faqat alohida olingan xodimni emas, balki uning voyaga yetmagan oilasi a’zolarini ham qayta hosil qilinishi (tiklanishi)ni ta’min etishi kerak. Bu o‘lchovning miqdoriy noaniqligi mamlakatda ishlab chiqilayotgan ijtimoiy to‘lovlar miqdoriga borliqdir.

Eng kam ish haqi miqdorini asoslashda hisobga olinishi lozim bo‘lgan omillardan biri uning mehnatga to‘lanadigan haqning o‘rtacha darajasiga

nisbatidir.

14.2. Bozor sharoitida ish haqining asosiy vazifalari va tamoyillari

“Bandlik darajasini oshirishga qaratilgan bunday chora-tadbirlar inqiroz sharoitida aholini ishonchli himoya qilish, uning daromadi va moddiy farovonligini oshirish imkonini ta’minladi.

Aholining real daromadlari yil davomida 26,5 foizga ko‘paygani, ish haqi, pensiya va nafaqalarning o‘sishi 2009-yilda o‘rta hisobda 40 foizni tashkil etgani buning tasdig‘idir”[1].

Ish haqining mohiyati uning ijtimoiy ishlab chiqarish bosqichlari bo‘lgan mahsulot ishlab chiqarish, uni taqsimlash, ayirboshlash va iste’mol qilishda bajaradigan funksiyalari (vazifalari)da namoyon bo‘ladi.

1. Takror ishlab chiqarish funksiyasi. U xodimlarni, shuningdek ularning oila a’zolarini ish kuchini takror ishlab chiqarish uchun, avlodlarni qayta ko‘paytirish uchun zarur bo‘ladigan hayotiy ne’matlar bilan ta’minlashda iborat. Unda ehtiyojlarning ortib borishidan iborat iqtisodiy qonun o‘z ifodasini topadi. Mazkur funksiya ish haqining davlat tomonidan tartibga solinishi xususiyatlari, ish haqining ish kuchini takror ishlab chiqarishni ta’min etadigan miqdorini qonuniy darajada belgilash bilan uzviy bog‘liqdir.

2. Rag‘batlantirish funksiyasi. Uning mohiyati xodimning ish haqi uning qo‘shgan mehnat hissasiga, korxonaning ishlab chiqarish-xo‘jalik faoliyati natijalariga bog‘liqligini belgilashdan iborat bo‘lib, bunda xodimni o‘z mehnati natijalarini doimiy ravishda yaxshilab borishga qiziqtirishi lozim.

3. O‘lchov-taqsimlash funksiyasi. Bu funksiya iste’mol fondlarini yollanma xodim bilan ishlab chiqarish vositalari egasi o‘rtasida taqsimlash vaqtida jonli mehnat o‘lchovini aks ettirish uchun mo‘ljallangan. Ish haqi vositasida ishlab chiqarish jarayoni har bir ishtirokchisining mehnat hissasiga muvofiq uning iste’mol fondidagi alohida ulushi aniqlanadi.

4. Joylashtirish funksiyasi. Mazkur funksiyaning hozirgi vaqtdagi ahamiyati jiddiy ravishda oshib bormoqda. Uning mohiyati mehnat resurslarini mintaqalar, iqtisodiyot tarmoqlari va korxonalar bo‘yicha qulay ravishda joylashtirishdan iboratdir.

5. Aholining to‘lovga qobil talabini shakllantirish funksiyasi. Bu funksiyaning vazifasi to‘lovga qobiliyatli talabni muvofiqlashtirishdir. Bunday talab deganda xaridorlarning pul mablag‘lari bilan ta’minlangan ehtiyojlarining

namoyon bo‘lish shakli tushuniladi, shuningdek iste’mol tovarlari ishlab chiqarish ham nazarda tutiladi. To‘lovga qobiliyatli talab ikkita asosiy omil - jamiyatning ehtiyojlari va daromadlari ta’sirida shakllanishi sababli, bozor sharoitida ish haqi yordamida tovarni taklif qilish bilan talab o‘rtasida zarur mutanosiblik o‘rnatiladi.

Yuqorida aytib o‘tilgan funksiyalarni amalga oshirish uchun quyidagi eng muhim tamoyillarga rioya qilinishi zarur:

1. Ishlab chiqarish va mehnat samaradorligi ortib borgan sari real ish haqining ortib borishi. Bu tamoyil ehtiyojlarning ortishi obyektiv iqtisodiy qonunning amal qilishi bilan bog‘liq bo‘lib, mazkur qonunga muvofiq ehtiyojlarning yanada to‘laroq qondirilishi faqat o‘z mehnati uchun ko‘proq miqdorda moddiy ne’matlar va xizmatlarga ega bo‘lish imkoniyatlari kengaygan sharoitdagina real bo‘ladi. Biroq bunday imkoniyat ishlab chiqarish faoliyati natijalari bilan, mehnat samaradorligi bilan bog‘lanishi lozim. Bunday bog‘lanishning yo‘qligi esa, bir tomondan, ishlab topilmagan pulning berilishiga, demak, inflyatsiyaga, olingan nominal ish haqining ta’min etilishiga va real ish haqining pasayishiga olib kelishi mumkin, ikkinchi tomondan esa, pasaytirilgan, mehnat hissasining samaradorligiga mos kelmaydigan nominal ish haqining to‘lanishiga olib kelishi mumkin. Natijada xodimlarning ortib borayotgan ehtiyojlarini qondirish imkoniyati va ish haqining ko‘payish imkoniyati mavjud bo‘lmaydi.

2. Mehnat unumdorligi o‘sishining o‘rtacha ish haqining o‘sish sur’atlaridan ilgarilovchi sur’atlarini ta’minlash. Bu tamoyilning mohiyati - ishlab chiqarishni rivojlantirish va uning samaradorligini oshirish asosida mehnat daromadlarini maksimal darajaga yetkazishdan iborat. Bu tamoyilga rioya qilinishi jamg‘arish jarayonining, kengaytirilgan ishlab chiqarishning uzluksizligini taqozo etadi va korxonaning rivojlanishi hamda ravnaq topishining zarur sharti hisoblanadi.

3. Xodimning mehnat hissasiga, mehnat mazmuni va sharoitlariga, korxona joylashgan mintaqaga, uning qaysi tarmoqqa mansubligiga karab ish haqini tabaqalashtirish. Mazkur tamoyil xodimning o‘z mehnat malakasidan, mahsulotning yuqori sifatli bo‘lishini ta’minlashdan moddiy manfaatdorligini kuchaytirish zarurligiga asoslangan. Bunda ish kuchini takror ishlab chiqarish uchun zarur bo‘lgan moddiy ne’matlar miqdoridagi, mehnatning turli sharoitlaridagi, jo‘g‘rofiy va iqlim sharoitlaridagi tafovutlar hisobga olinishi lozim.

4. Teng mehnatga teng ish haqi. Bozor sharoitida bu tamoyilni ishlovchining jinsi, yoshi, milliy mansubligi va hokazolarga qarab uning mehnatiga haq to‘lashda kamsitishga yo‘l qo‘ymaslikdir.

5. Mehnat haq to‘lashni davlat tomonidan tartibga solish.

6. Mehnat bozorining ta’sirini hisobga olish. Mehnat bozori - bu shunday bir sohaki, u yerda pirovard natijada mehnatning har xil turlari baho berish tarkib topadi. Har bir xodimning mehnatiga to‘lanadigan ish haqi uning mehnat bozoridagi mavqyei bilan mustahkam bog‘liq bo‘lib, mazkur bozordagi vaziyat, bundan tashqari, bandlik imkoniyatini ham belgilab beradi.

7. Mehnatga haq to‘lash shakllari va tizimlarining oddiyligi, mantiqiyligi va qulayligi mehnatga haq to‘lash tizimlarining mohiyati haqida keng xabardor bo‘lishni ta’minlaydi. Xodimda ish haqi haqida tushunarli va batafsil axborot mavjud bo‘lgandagina u jon-dili bilan berilib mehnat qiladi. Xodimlar qanday holatda ish haqining miqdori ya’ni o‘z moddiy farovonliklari darajasi oshishini aniq tasavvur qilishlari lozim.

Ish haqini tashkil etish tamoyillarini ularni amalga oshirishga qaratilgan funksiyalarga muvofiq tasniflash maqsadga muvofiqdir. Har bir tamoyil faqat bitta funksiya bilan emas, balki bir qancha funksiyalar bilan bog‘langan. Shunday bo‘lsa ham, asosiy funksiyani ajratib ko‘rsatish mumkin. Har bir tamoyil birinchi navbatda ana shu funksiyani bajarishga qaratiladi.

14.3. Tarif tizimining mohiyati va elementlari

Korxonalarda mehnatga haq to‘lashni tashkil etishning asosiy elementlari - mehnatni normalash, tarif tizimi, ish haqining shakllari va tizimlaridir. Har bir element qat’iy belgilangan vazifasiga egadir.

Mehnatni normalash - bu ilmiy asoslangan mehnat xarajatlarini va uning natijalarini: vaqt normalari, soni, xizmat ko‘rsatishning boshqarilishi, mahsulot ishlab chiqarish normalangan topshiriqlari normalarini aniqlashdir. Bular bo‘lmasa, mehnat miqdorini, har bir xodimning umumiy natijalarga qo‘shgan alohida hissasini hisobga olib bo‘lmaydi.

Ish haqining shakllari va tizimlari - bu mehnatning miqdor natijalari va sifatiga (uning murakkabligi, intensivligi, shart-sharoitlariga) bog‘liq ravishda ish haqini belgilash mexanizmidir.

Tarif tizimi turli normativ materiallar majmuidan iborat bo‘lib, ular yordamida korxonadagi xodimlarning ish haqi darajasi ularning malakasiga, mehnat sharoitlariga, korxonalar o‘rnashgan jo‘g‘rofiy joyi va boshqa tarmoq

xususiyatlariga qarab belgilanadi. Tarif tizimining asosiy elementlariga tarif setkalari, tarif stavkalari, tarif-malaka ma’lumotnomalari, lavozim maoshlari, xizmatchilar lavozimlarining tarif ma’lumotnomalari, tarif stavkalariga ustama va qo‘shimcha haqlar, ish haqiga doir mintaqaviy malaka koeffisiyentlari kiradi.

Tarif setkasi - razryadlar shkalasidan iborat bo‘lib, ularning har biriga o‘z tarif koeffisiyenti berilgan va har qanday razryadning tarif setkasida ishning murakkabligiga qarab birinchi razryadga nisbatan ishning necha marta murakkabligini ko‘rsatib turadi. Birinchi razryadning tarif koeffisiyenti birga tengdir. Razryadlar miqdori va ularga tegishli tarif koeffisiyentlarining miqdori korxonada tuziladigan jamoa shartnomasida belgilanadi. Jamoa shartnomasi tarif bitimi asosida ishlab chiqiladi va xodimlar ahvolining shartnoma shartlariga nisbatan yomonlashuvini nazarda tutmasligi lozim.

Tarif stavkasi - ish vaqti birligi hisobiga mehnatga haq to‘lashning pul bilan ifodalangan mutlaq miqdoridir. Birinchi razryad tarif setkasi va tarif stavkasi asosida shunday keyingi har bir razryadning tarif stavkasi hisoblab chiqiladi. Birinchi razryadning tarif stavkasi korxonaning jamoa shartnomasi bilan belgilanadi va bir tomondan, uning moliyaviy imkoniyatlariga, ikkinchi tomondan, tarmoq bitimida aks ettirilgan mehnatga haq to‘lash shartlariga bog‘liq bo‘ladi. Bunda u belgilangan eng kam ish haqi darajasidan kam bo‘lmasligi lozim. Tarif stavkasi ishchilar mehnatiga haq to‘lash darajasini belgilash uchun boshlang‘ich miqdor hisoblanadi. Bunda korxonada mehnatga haq to‘lashning qanday shakllari va tizimlari qo‘llanilishi e’tiborga olinmaydi.

Tanlangan vaqt birligiga qarab tarif stavkalari soatbay, kunbay va oylik maoshlardan iborat bo‘ladi. Eng ko‘p tarqalgan soatbay tarif stavkalari bo‘lib, ular asosida turli qo‘shimcha haqlar hisoblab chiqiladi. Kunlik va oylik stavkalar soatbay stavkalarni ish smenasidagi soatlar soniga va oy mobaynidagi ishlangan o‘rtacha oylik soatlar soniga ko‘paytirish yo‘li bilan hisoblab chiqiladi.

Tarif-malaka ma’lumotnomalari normativ hujjatlardan iborat bo‘lib, ular yordamida ish razryadi va ishchining razryadi belgilanadi. Ularda har bir mutaxassislikdagi har bir razryad ishchisi nazariy va amaliy jihatdan bilishi lozim bo‘lgan axborot mavjud bo‘ladi. Mazkur ma’lumotnomalar uch bo‘limdan: “Ishlarning ta’rif-tavsifi”, “Bilish kerak” va “Ishlarga doir misollar”dan tashkil topadi. Tarif-malaka ma’lumotnomalari tavsiyaviy xususiyatga ega bo‘lib, faqat ulardan foydalanuvchi korxona uchungina normativ hujjat hisoblanadi. Malaka razryadi ishchiga odatda sex yoki korxona malaka komissiyasi tomonidan beriladi.

Mehnatga haq to‘lashni tashkil etish sohasidagi an’anaviy yondashuvlardan foydalanuvchi korxonalar ishchilar ish haqining miqdori belgilash uchun tarif setkalari, tarif stavkalari va tarif-malaka ma’lumotnomalaridan foydalanadilar. Bunday korxonalarda boshqaruv mehnati xodimlari hisoblanuvchi xizmatchilar uchun shtat-maosh tizimi tatbiq etiladi. Uning o‘ziga xos xususiyati shtat jadvalining tuzilishidan iborat bo‘lib, unda muayyan korxonada mavjud bo‘lgan lavozimlar ro‘yxati, har bir lavozim bo‘yicha xodimlar soni va oylik miqdori ko‘rsatiladi.

Korxonaning attestasiya (shahodat berish) komissiyasi lavozimlarning malaka ma’lumotnomalaridan foydalanish asosida attestasiya jarayonida xizmatchilarga malaka toifalarini beradi. Xizmatchilar lavozimlarining malaka ma’lumotnomasi alohida tafsiflardan tashkil topadi. Xar bir malaka tavsifi uch bo‘limdan iborat. “Lavozim vazifalari”, “Bilish kerak”, “Malaka talablari”. Tarif-malaka ma’lumotnomasi singari, xizmatchilar lavozimlarining malaka ma’lumotnomasi tavsiyaviy xususiyatga ega bo‘lib, korxonalar ulardan ixtiyoriy ravishda foydalanishlari, uning bo‘limlariga tuzatishlar va o‘zgarishlar kiritishlari mumkin. Xizmatchilarni attestasiyadan o‘tkazib turish davriyligini korxona rahbariyatining o‘zi belgilaydi.

Ko‘pgina korxonalar hozirgi vaqtda an’anaviy tarif tizimi elementlari asosida mehnatga haq to‘lashni tashkil etishning yangi, yanada samaraliroq usullarini izlash yo‘lidan bormoqdalar. Bu ijobiy hodisa bo‘lib, korxonalarga o‘zlari qarab chiqadigan masalalarni hal qilishda mustaqillik berishning natijasidir. Korxonada ishlovchi barcha xodimlarning mehnatga haq to‘lashni tashkil etish uchun umumiy tarif setkasidan foydalanish ancha keng tadbiq etilmoqda. Tarif setkadagi razryadlarning eng ko‘p miqdori va ularga mos keluvchi tarif koeffisiyenti muayyan korxonada ixtiyoriy ravishda belgilanishi mumkin va albatta jamoa shartnomasida mustahkamlab qo‘yilishi lozim.

O‘zbekiston Respublikasi mehnat vazirligining 8-yanvar 1993-yil №1 hay’at qaroriga asosan ishchi va xizmatchilarga ish haqini tashkil qilishda foydalanish uchun tavsiya etilgan yagona tarif setkasi bozor iqtisodiyoti talablaridan kelib chiqib, barcha turdagi korxonalar uchun foydalanishni va unda talab va taklif asos bo‘lishini taqozo etadi.

Yagona Tarif Stavkasi ishlarning tarif stavkalarini tabaqalashtirish uchun tarif setkalarini ishlab chiqish tamoyili bo‘yicha tuzilgan. U ishchilarga ham, barcha toifadagi xizmatchilarga ham haq to‘lashning razryadli tizimidan iborat bo‘lib, razryad doirasida qayd qilingan tarif stavkalari va lavozim maoshlarini

belgilashni o‘z ichiga oladi. Setkaning dastlabki variantida 28 va hozirgi (01.09.1996 y.) variantida 22 ta razryad mavjud.

Razryadlar bo‘yicha haq to‘lash stavkalarini tabaqalashtirish Yagona Tarif Stavkasida xodimlar bajaradigan ishlarning murakkabligi va ularning malakasi belgisi bo‘yicha amalga oshiriladi. Ish haqida boshqa omillarni - normal sharoitlardan chetga chiqqan mehnat shart-sharoitlarini (mehnatning umumtarmoq shart-sharoitlari bundan mustasnodir), mehnatning og‘irligi, jiddiyligi, normani oshiruvchi alohida mehnat natijalarini, xodimlarning ishchanlik va shaxsiy xususiyatlarini va shu kabilarni hisobga olish ish haqini tashkil etishning boshqa elementlari vositasida amalga oshiriladi. Ularga nisbatan mehnat normasi uchun haq to‘lash sifatidagi tarif stavkasi (maosh) butun ish haqini tashkil etishning asosi hisoblanadi.

Yagona tarif stavkasida qabul qilingan tarif koeffisiyentlarining razryadga qarab ortib borishi xususiyati mavjud bo‘lib, bunda eng ko‘p o‘sish boshlang‘ich razryadlar uchun, eng kam o‘sish yuqori razryadlar uchun nazarda tutilgan. Bu kam malakali xodimlarni, ya’ni malakali mutaxassislar va rahbarlarga nisbatan kam ish haqi oladigan xodimlarni ijtimoiy himoya qilish zarurati bilan izohlanadi.

Yagona tarif stavkasida barcha kasblar va xodimlarning lavozimlari bajarilayotgan ishlar (funksiyalar)ning umumiylik belgisi bilan guruhlarga ajratilgan. Ishchilarni tasniflash uchun setkaning dastlabki sakkizta razryadi mo‘ljallangan. Bu hozirgi vaqtda amal qilayotgan ishlar va ishchi kasblarining yagona tarif-malaka ma’lumotnomasi bo‘yicha tariflashtirish shartlariga mos keladi. Ayni vaqtda muhim va mas’uliyatli ishlarda yoki yanada muhimroq va mas’uliyatliroq ishlarda band bo‘lgan yuqori malakali ishchilarga haq to‘lashning 12-18-razryadlaridan kelib chiqib maoshlar belgilanishi mumkin. Qolgan xodimlar-xizmatchilar, mutaxassislar, rahbarlarga 18-22-razryadlar bo‘yicha tarif belgilanadi.

Tarmoqlar yagona tarif stavkasini ishlab chiqishda tarifikasiyalash va ishchilar hamda xizmatchilar mehnatiga haq to‘lash yagona shkalasining tuzilishiga doir quyidagi tamoyillarga amal qilinadi:

- iqtisodiyot sohasi xodimlarining barcha toifalarini yagona tarif shkalasi bilan qamrab olish;
- ishchi kasblari va xizmatchilar lavozimlarini bajarilayotgan vazifalar (funksiyalar) umumiyligi belgisiga ko‘ra guruhlash;

- ishchi kasblari va xizmatchilar lavozimlarini tarifikasiya qilish, ya’ni ularni bajariladigan ishlar yoki funksiyalarning murakkabligi belgisiga qarab mehnatga haq to‘lash razryadlariga kiritish;
- razryad tarif stavkasini oddiy mehnat bilan shug‘ullanadigan xodimlarning eng kam ish haqi miqdori darajasiga muvofiq keladigan qilib va tarif koeffisiyentlarining razryaddan razryadga bir xilda nisbiy ortib borishi tartibida belgilash.

Yagona tarif stavkasining ustunligi shundan iboratki, u xodimlarning barcha kasb-malaka guruhlari bo‘yicha tarif stavkalari va maoshlari nisbatini belgilashda mehnat tafovutlariga baho berishga yagona yondashuvni ta’minlaydi. Umumiy tarmoqlararo yagona tarif stavkasi tarmoq yagona setkalarini va korxonaning yagona tarif setkalarini ishlab chiqish uchun andoza hisoblanadi, ularda xodimlarning turli toifalari mehnatiga haq to‘lashning tarmoqlararo yagona shartlari tarmoq shart-sharoitlariga va muayyan korxonalarning shart-sharoitlariga, xodimlarning kasb-malaka tarkibiga mos keltirilishi lozim.

Tarif tizimining asosiy elementlariga, shuningdek, noqulay iqlimli mintaqalarda ishlaganlik uchun mintaqaviy koeffisiyentlar va ish staji uchun ish haqiga ustama haq to‘lashlar kiradi. Mintaqaviy koeffisiyent korxona, tashkilotning qayerda joylashganligiga qarab ish haqini ko‘paytirishning normativ ko‘rsatkichidan iboratdir. U qaysi ish haqiga tatbiq etiladigan bo‘lsa, o‘sha bevosita ish haqiga belgilanadi.

Ish haqini mintaqaviy tartibga solishning asosiy vazifasi mamlakatning barcha iqtisodiy mintaqalarida baravar mehnat uchun baravar real ish haqi to‘lanishini ta’minlashdan iborat. Buning uchun bir xil malakadagi xodimlarning ish haqi iqtisodiy mintaqalar bo‘yicha farqlanishi lozim va bundan farqlar o‘z-o‘zidan emas, balki davlat tomonidan ongli va rejali ravishda belgilanishi kerak.

Mintaqa iqtisodiy-jug‘rofiy o‘rnini baholashda uning yirik iqtisodiy markazlarga nisbatan o‘rnini, xom ashyo, rekrasion imkoniyat manbalariga nisbatan o‘rnini, mintaqaviy bozorlarga nisbatan o‘rnini hisobga olgan holda tabaqalarga ajratiladi. O‘zbekistonda umuman Toshkent mintaqasi (Toshkent viloyat va Toshkent shahri), Jizzax, Sirdaryo, Samarqand mintaqalari qulayroq iqtisodiy-jug‘rofiy o‘rinni egallaydi.

Agroiqlim omillari mintaqadagi qayta ishlash jarayonining barcha bosqichlariga faol ta’sir qiladi. Ayniqsa, agrar sektorning yer bo‘yicha ixtisoslashuvida mazkur omillar roli juda katta bo‘lib, bu hol o‘z navbatida

qishloq joylarda mehnat qilish uchun qulay yoki noqulay shart-sharoitlar bilan bog‘liqdir. Ana shu shart sharoitlardan kelib chiqgan holda Toshkent viloyatida oziq-ovqat ekinlari yetishtirishga, Navoiy viloyatida chorvachilik mahsuloti tayyorlashga, Surxondaryo viloyatida ingichka tolali paxta yetishtirishga ixtisoslashgan.

Ekstremal iqlim sharoitidagi mintaqalarda (Surxondaryo viloyati, Qoraqalpog‘iston Respublikasi) mehnat qilish faoliyatining texnik-iqtisodiy ko‘rsatkichlari mo‘tadil iqlimli zonalar (Farg‘ona viloyati)dagiga nisbatan noqulayroqdir.

Ish haqini tashkil etishda tabiiy-resurs imkoniyati foydali qazilma boyliklar mavjudligi, relyefi, zilzilabardoshligi, yer-suv resursi kabilar ham muhim o‘rin tutadi. Tabiy omil ishlab chiqarish jug‘rofiyasi va qishloq xo‘jalik hamda kon qazish sanoat mahsulotini iste’mol qilishning makoniy doirasini belgilab beradi. Tabiiy resurslarning o‘rinlashuvi va ulardan foydalanuvchi ishlab chiqarish korxonalarining joylashuvi tabiiy omil hududiy xususiyati hamda bozor kon’yunkturasiga va ish haqi koefisiyentiga ta’sir qiladi. Tabiiy sharoit va resurslar boshqa mintaqalardan sarmoya (jumladan, xorijiy sarmoya)ni mulkni xususiylashtirish ishida qatnashish uchun qo‘shimcha ravishda jalb qilishda yordam berishi yoki aksincha, mintaqa korxonalari va aholisidagi naqd mablag‘larning xo‘jalikfaoliyati yuritish uchun qulayroq boshqa hududlarga ko‘chib o‘tishini rag‘batlantirishi mumkin bo‘ladi va bu ham shu hududda faoliyat ko‘rsatadigan xodimlar daromadiga ta’sir etadi.

Resurs imkoniyati darajasiga ko‘ra mintaqalar orasida Buxoro, Navoiy, Toshkent va Qashqadaryo viloyatlari ajralib turadi. Navoiy va Jizzax viloyatlarida esa ekin maydonlari va suv resurslari ancha taqchildir.

Iqtisodiy salohiyat hududda mavjud bo‘lgan barcha resurslar majmuini ishga solgan paytdagi mintaqa zahiralari hamda imkoniyatlari bilan tavsiflanadi. Iqtisodiy islohotlar jarayoni va natijalariga iqtisodiy imkoniyatning asosiy tarkibiy qismlari: ishlab chiqarish, infratuzilma, jumladan, bozor infratuzilmasi, ilmiy-texnik xodimlar, eksport, rekreasion imkoniyatlar, mintaqalararo va ichki mintaqaviy o‘zaro hamkorlik imkoniyati kuchli ta’sir ko‘rsatadi.

Iqtisodiy imkoniyat darajasini o‘lchashda ham kompleks tahlil, ham ekspert baholash uslublari qo‘llanishi zarur. Mintaqalar tipologiyasi iqtisodiy va ijtimoiy taraqqiyot darajasini baholashning muhim vositasidir. O‘zbekiston mintqalapining iqtisodiy va ijtimoiy taraqqiyot darajasiga ko‘ra mintaqalarni guruhlarga ajratish uslubi bu o‘rinda muayyan qiziqish uyg‘otadi:

I guruh (yuqori daraja): Toshkent shahri, Toshkent, Samarqand, Farg‘ona va Andijon viloyatlari;

II guruh (o‘rta daraja): Qrraqalpog‘iston Respublikasi, Qashqadaryo, Namangan va Navoiy viloyatlari;

III guruh (quyi daraja): Buxoro, Surxondaryo, Xorazm, Jizzax va Sirdaryo viloyatlari.

Mintaqaviy koeffisiyentlar iste’mol buyumlari narxlaridagi farqni, tovarlarning byudjet to‘plamidagi farqni (u tabiiy iqlim sharoitidagi tafovutlarga bog‘liq bo‘lib, oziq-ovqat, kiyim-bosh, yoqilgi va shu kabilarning o‘ziga xos to‘plamini nazarda tutadi); bevosita mehnat jarayonida xodimga ta’sir ko‘rsatuvchi va uning boshqa iqlim sharoitlaridagi xuddi shunday nisbatan jismoniy zo‘r berishini kuchaytirishni keltirib chiqaradigan iqlim sharoitlaridagi farqni hisobga olishini nazarda tutadi.

14.4. Mehnatga haq to‘lash tizimini takomillashtirish

Mehnat natijalarini aniqlash uchun qanday asosiy ko‘rsatkich tatbiq etilishiga qarab ish haqining barcha tizimlarini ish haqining shakllari deb ataluvchi ikkita katta guruhga bo‘lish qabul qilingan. Agar mehnat natijalarining asosiy o‘lchovi sifatida tayyorlangan mahsulot (ko‘rsatilgan xizmat)dan foydalaniladigan bo‘lsa, u holda mehnatga haq to‘lashning ishbay shakli haqida gap yuritiladi. Agar bunday o‘lchov sifatida ishlangan vaqt miqdoridan foydalanilsa, bunday holda vaqtbay ish haqi to‘g‘risida gap boradi. Demak, ish haqining shakli - haq to‘lash tizimlarining muayyan toifasidan iborat bo‘lib, ish haq to‘lash maqsadida unga narx belgilashda mehnat natijalarini hisobga olish asosiy ko‘rsatkichi bo‘yicha guruhlarga ajratilgan bo‘ladi.

Mehnat natijalari, binobarin mehnat normalari ham turli ko‘rsatkichlarda aks etishi mumkin: ishlangan ish vaqtida, tayyorlangan mahsulot miqdorida, mahsulotning (bajarilgan ishning) sifatida, ishlab chiqarish resurslari (materiallar, yarim mahsulotlar, energiya, asbob-uskunalar, asboblar)dan foydalanish darajasida; mehnat unumdorligida. Aytib o‘tilgan bu ko‘rsatkichlar qiymat, natura yoki shartli (yoki shartli natura) o‘lchagichlariga ega bo‘lishi va mehnatning yakka tartibdagi, guruh (jamoa) ish natijalarini ifodalashi mumkin. Xodim erishgan mehnat natijalariga, shu bilan birga ularga sarflangan mehnatning miqdori va sifatiga baho berish uchun ish beruvchi bajarilgan ishni hisobga olib borishi va uni nazorat qilishi, bunda belgilangan mehnat normasining bajarilishi va oshirib ado etilishini hisobga olishi lozim.

Korxonalarda mehnatga haq to‘lash tizimlariga qo‘yiladigan eng muhim talablardan biri teng mehnatga teng haq to‘lashdir. Bu o‘z navbatida mehnat natijalarini hisobga olish uchun foydalaniladigan ko‘rsatkichlar yollanma xodimlar mehnatining miqdori va sifatiga baho berishga imkon tug‘dirishini, shuningdek mazkur ko‘rsatkichlarga tegishli normalar belgilanishini talab qiladi. Shu munosabat bilan ish haqini tashkil etish tajribasida mehnatni normalashning ikki turi: tarifli normalash mavjuddir. Mehnatni tarifli normalash ko‘pincha korxona doirasidan chiqib, ko‘pgina korxonalarning birgalikdagi kuch-g‘ayratlari bilan amalga oshiriladi. Tashkiliy-texnikaviy normalashni har bir korxona o‘zi mustaqil ta’min etadi, biroq uning usullari barcha korxonalar uchun umumiy bo‘lishi lozim, aks holda baravar mehnat uchun baravar haq to‘lash tamoyili umuman jamiyat doirasida emas, balki faqat korxona doirasida (u ham nisbatan) ta’min etiladi.

Ishbay haq to‘lashda asosiy mehnat normasi sifatida mahsulot ishlab chiqarish normasi namoyon bo‘ladi. Bu norma ham qonun bilan belgilangan ish vaqti muddatidan kelib chiqib hisoblanadi. Xodimning asosiy mehnat vazifasini - normani bajarganligi uchun u tarif stavkasi miqdorida ish haqi oladi. Agar bu norma bajarilmasa yoki oshirib bajarilsa, xodimga to‘lanadigan haq tegishli ravishda tarif stavkasidan kam yoki yuqori bo‘ladi.

Ishbay va vaqtbay mehnat haqi to‘lash tizimlarida asosiy mehnat normasi bilan bir qatorda ko‘pincha bitta yoki bir nechta qo‘shimcha mehnat normalaridan foydalaniladi, ularni bajarganlik va oshirib ado etganlik uchun joriy mukofotlar (yoki asosiy ishlab chiqarish faoliyati natijalari uchun mukofotlar) to‘lanadi. Ular o‘zining iqtisodiy mazmuniga ko‘ra asosiy mehnat normasiga qo‘shimcha ravishda belgilanadigan mehnat normasi uchun haq to‘lashdan iborat bo‘ladi.

Mehnatga qarab taqsimlash qonuniga asoslangan ish haqini tashkil etishning sosialistik modeli asosida shaxsiy, jamoa va umumhalq manfaatlarining birligi nazariyasiga, xodimni ham, ishlab chiqarish vositalarining sherik egalarini ham bir shaxsga birlashtirishga tayanuvchi moddiy manfaatdorlik tamoyili yotar edi. Bunda umumxalq va jamoa manfaatlariga asosiy e’tibor berilar, faqat shundan keyingina shaxsiy manfaatlarga navbat kelardi. Ana shunga muvofiq xodimlarning ish haqi butun iqtisodiyot faoliyatining natijalari bilan (davlat boshqaruv organlari tasdiqlaydigan tarif stavkalari darajasi orqali va mehnatga haq to‘lash vositalarini iqtisodiy normativlar vositasida), butun korxona ishining natijalari

bilan (olinadigan real mehnat haqi vositalari miqdori, markazlashgan holda ishlab chiqiladigan normativlar asosida yoki yagona usullar asosida hisoblab chiqiladigan mehnat sarflari me’yorlari orqali) va xodimlarning shaxsiy mehnat natijalari bilan bog‘lab olib borilardi. Bular ularning shaxsiy ish haqi darajasida va uning dinamikasida o‘z aksini topardi.

Ish haqini tashkil etishning bozor andozasi esa ish kuchining qiymati (narxi) va mulkchilik shakllarning xilma-xilligiga asoslangan bo‘lib, ishlab chiqarish vositalari egasini va xodimni bir shaxsga birlashtirmaydi. Buning ustiga u xodimning mehnatga haq to‘lashni umuman iqtisodiy tizim faoliyatining natijalariga bevosita bog‘liq qilib qo‘ymaydi. Aksincha, bozor andozasi ishlab chiqarish vositalari egalari (korxonalarning yakka tartibdagi va aksiyador egalari) o‘rtasida va yollanma xodim funksiyalarining aniq taqsimlanishini nazarda tutadi. Ishlab chiqarish vositalarining egasi korxona ishining ijobiy natijalaridan, uning mustahkamlanishi va rivoj topishidan moddiy jihatdan manfaatdordir. U texnika siyosatini belgilaydi, bozor o‘zgarishlarini o‘rganib chiqadi, nimani va qanday hajmda, qanday narx bilan ishlab chiqarishni hamda kimga sotishni belgilab oladi va hokazo. Yollanma xodim faqat o‘z mehnatining natijalari uchun javob beradi, uning bu mehnatiga umuman korxonaning faoliyati natijalari qanday bo‘lishidan qat’iy nazar haq to‘lanishi kerak.

Shunday qilib, ish haqini tashkil etishning bozor andozasida birinchi o‘rinda xodimning o‘z mehnati natijalaridan manfaatdor bo‘lishi turadi. Bu hol korxona (ishlab chiqarish vositalari egasi) bilan jamiyat (davlat) manfaatlari ish haqini tashkil etishga ta’sir ko‘rsatmaydi degan ma’noni anglatmaydi.

Shu bilan birga bozor iqtisodiyoti sharoitida ular buyruqbozlikka asoslangan iqtisodiyotning markazlashgan tarzda tartibga solinishi sharoitidagi kabi ustun mavqyega ega bo‘lmaydi. Xodim shaxsiy natijalar orqali, o‘zi oladigan ish haqini ko‘paytirish orqali o‘zi ishlaydigan korxonaning raqobatbardoshligini mustahkamlashga ham, umuman mamlakat iqtisodiyotini mustahkamlashga ham yordam beradi.

Mehnatga haq to‘lash tizimlari xodimning moddiy manfaatdorligiga ta’sir ko‘rsatish nuqtai nazaridan ham oddiy, ham murakkab tizimlar bo‘lishi mumkin. Haq to‘lashning oddiy tizimlari xodim mehnatiga haq to‘lashning faqat uning mehnati natijalarini hisobga olishning asosiy ko‘rsatkichi bilan bog‘liqligini belgilab beradi; ishbay tizimlar faqat tayyorlangan mahsulot miqdori bilan, vaqtbay tizimlar faqat ishlangan vaqt miqdori bilan bog‘liqlik ifodalaydi.

Murakkab tizimlar mehnatga haq to‘lashning bir qancha ko‘rsatkichlarga bog‘liqligini belgilab beradi, ulardan bittasi asosiy, qolganlari qo‘shimcha ko‘rsatkichlar bo‘ladi. Haq to‘lashning murakkab tizimlarida hisobga olinadigan qo‘shimcha ko‘rsatkichlar miqdori xodimlarning ishlab chiqarish samaradorligini oshirishning mavjud zahiralaridan foydalanishga va bunday zahiralarning xilma-xilligiga ta’sir ko‘rsata olishiga bog‘liqdir. Murakkab tizimlarda ishlab chiqarish samaradorligini oshirishning obyektiv shart-sharoitlari bilan bir qatorda xodimlarning subyektiv (o‘ziga xos) xislatlari ham hisobga olinishi mumkin.

Mehnatga haq to‘lash tizimlarining ta’siri har bir xodimga alohida, xodimlar guruhlariga alohida hisoblab chiqilishi mumkin. Birinchi holda tegishli haq to‘lash tizimi bilan qamrab olingan har bir xodim mehnatining natijalarini hisobga olish tashkil etiladi, ikkinchi holda jamoa mehnatining natijalari hisobga olinadi. Tegishli ravishda mehnatga haq to‘lash tizimlari ham yuqorida aytib o‘tilgan belgi bo‘yicha yakka tartibdagi va jamoa tizimlariga bo‘linadi. Murakkab tizimlarda bir xil ko‘rsatkichlar ayrim xodimlar kuch-g‘ayratining natijasi, boshqa ko‘rsatkichlar jamoa kuch-g‘ayratining natijasi bo‘lishi mumkin.

Mehnatga haq to‘lash tizimlari haq to‘lashning mehnat natijalarini hisobga olishning asosiy va qo‘shimcha ko‘rsatkichlar bo‘yicha mehnat xarajatlari normalarini oshirib bajarish darajasiga ham turlicha bog‘liqligini belgilab berishi mumkin. Mehnat xarajatlari normalari oshirib bajarilganda (bajarilmaganda) mehnatga haq to‘lash normaning ko‘proq darajada (progressiv) va kamroq darajada (regressiv) bajarilishiga to‘g‘ri mutanosib ravishda o‘zgarishi mumkin. Mehnatga haq to‘lashning murakkab tizimlarida uning o‘zgarishidagi mutanosib, ortib boruvchi va kamayib boruvchi variantlar birga qo‘shib hisoblanishi ham mumkin. Xususan, haq to‘lashning ishbay-mukofotli tizimlarini qo‘llanish tajribasida ko‘pincha uning moddiy xarajatlarni tejash uchun mutanosib ravishda ortib borishini kuzatish mumkin.

Korxonalarda mehnatga haq to‘lash tizimlarini ishlab chiqishda bir vaqtning o‘zida ikkita vazifani hal qilishga to‘g‘ri keladi. Birinchidan, har bir tizim xodimning kuch-g‘ayratini ish beruvchining tadbirkor, korxona egasining ishlab chiqarish natijalariga ega bo‘lishiga: eng kam xarajatlar bilan kerakli miqdordagi raqobatbardosh mahsulot ishlab chiqarilishiga erishishini ta’minlaydigan mehnat faoliyati ko‘rsatkichlarini qo‘lga kiritishiga yo‘naltirishi lozim. Ikkinchidan, haq to‘lashning har bir tizimi xodimga uning o‘zida mavjud bo‘lgan aqliy va jismoniy qobiliyatlarni ro‘yobga chiqarish uchun imkoniyat

yaratib berishi, ish jarayonida o‘zini shaxs sifatida to‘liq namoyon qilishiga imkon tug‘dirishi lozim. Bu aytilganlarning hammasi mehnatga haq to‘lash tizimlarini rag‘batlantiruvchi, kafolatlovchi va majbur qiluvchi tizimlarga bo‘lish uchun baza yaratadi.

Rag‘batlantiruvchi tizim deb muayyan ishlab chiqarish sharoitlarida yuqorida ko‘rsatib o‘tilgan ikkita vazifani: ish beruvchiga zarur bo‘lgan mehnat faoliyati natijalarini qo‘lga kiritish va xodimga shaxsiy manfaatdorlik asosida uning o‘z-o‘zini to‘liq namoyon qilishi uchun shart-sharoitlarni ta’minlash vazifalarini eng maqbul darajada hal qilishni ta’minlaydigan mehnatga haq to‘lash tizimini hisoblash kerak. Rag‘batlantiruvchi tizim xodimga uning ko‘rsatkichlarni yaxshilashda o‘z ishtiroki darajasini tanlash imkonini beradi.

Majbur qiluvchi tizimda xodim ish beruvchini tomonidan ancha yuqori darajada belgilangan ko‘rsatkichlarga erishishga majbur etiladi va hyech qanday “pasayish”ga yo‘l qo‘yilmaydi. Agar bunday “pasayish” sodir etiladigan bo‘lsa, xodim ish beruvchining talablariga javob bermaydigan xodim sifatida qaraladi.

Mehnatga haq to‘lashning kafolatlovchi tizimlari o‘zining tashkiliy tuzilish va tavsiflariga ko‘ra rag‘batlantiruvchi tizimlariga ancha yaqindir, lekin ularning asosiy vazifasi xodimga to‘lanadigan ish haqini biron-bir ko‘rsatkichlar bilan bog‘liq qilib qo‘ymasdan, balki unga aytilgan mablag‘ miqdorini korxonada amal qilayotgan haq to‘lash shartlari tarif stavkalari, narxlar belgilash, qo‘shimcha haqlar, ustama haqlar to‘lash, mukofotlar va shu kabilar berish bilan ta’minlashdan iborat.

Yuqorida keltirib o‘tilgan mehnatga haq to‘lashning rag‘batlantiruvchi tizimi ta’rifi umumiy xususiyatga egadir. Oddiy hayotda rag‘batlantiruvchi tizim deganda odatda ish haqining asosiy qismini oshirishni ta’minlovchi mexanizm tushuniladi, ish haqining bu qismi belgilangan mehnat normasini bajarganlik yoki xodimning mehnat hissasini tavsiflovchi asosiy ko‘rsatkich bo‘yicha faoliyat natijalari uchun to‘lanadigan haqdir. Ish haqining ana shu qismini asosiy ish haqi deb atash qabul qilingan.

Ish haqini asosiy (tarif) va qo‘shimcha (rag‘batlantiruvchi) haqlarga bo‘lish muqarrar ravishda ularning nisbati qanday bo‘lishi kerak degan masalani o‘rtaga qo‘yadi. Mantiqan olganda, asosiy ish haqi o‘zining nomini oqlashi uchun hyech bo‘lmaganda 50% dan ko‘proqni tashkil etishi, rag‘batlantiruvi ish haqi esa tegishli ravishda 50%dan kamroq bo‘lishi, ya’ni rag‘batlantiruvchi qismning (Q_r) ulushi 100% va asosiy haq (A_h) o‘rtasidagi farqqa teng bo‘lishi kerak:

$$Q_r \; q \; 100 - A_h$$

Ayni vaqtda ish haqini amaliy ravishda tashkil etish uchun nomlar mantig‘ining o‘zi bilan ish ko‘rish yetarli emas. Ish haqining tarkibiy qismlari nisbatiga korxonada ishlab chiqarishni tashkil etish va unga xos bo‘lgan mehnatni normalashtirish sifati hal qiluvchi ta’sir ko‘rsatadi. Tajribaning ko‘rsatishicha, bu ko‘rsatkichlar qanchalik past bo‘lsa, xodim bajaradigan vazifalar doirasi qanchalik noaniq bo‘lsa, tarifli haq to‘lash salmog‘i shunchalik past bo‘ladi va rag‘batlantiruvchi haq to‘lashning ulushi shunchalik yuqori bo‘ladi va aksincha.

Xo‘jalik yuritishning sotsialistik tizimida mehnatni va ishlab chiqarishni tashkil etish darajasi xodimlarga haq to‘lash darajasi bo‘yicha faoliyatni tashkil etish pastroq bo‘lgan korxonalarda nisbatan pastroq bo‘lishi mumkin edi. Bunga sabab shu ediki, yagona tarif stavkalari bilan mehnatga kam haq to‘lanadigan korxonalarda xodimdan zarur samaraga erishish uchun ko‘proq rag‘batlantiruvchi tizimlarni joriy etish yoki rag‘batlantirish miqdorini ancha yuqori qilib belgilash talab qilinardi.

Boshqa teng sharoitlarda tarifli va rag‘batlantiruvchi to‘lovlar nisbatiga ta’sir ko‘rsatuvchi ikkinchi muhim omil korxona kasaba uyushmasining (yoki korxonada yollanma xodimlar manfaatlarini himoya qiladigan boshqa biron-bir tashkilot) yetuklik darajasi, mehnatga haq to‘lash shartlari va darajasiga ta’sir ko‘rsatish imkoniyati hisoblanadi.

Vaqtbay ishlovchi ishchilar va maoshlar bo‘yicha haq oladigan xodimlarda mehnat vazifalari tushunchasi yana ham soddaroq bo‘lib, ko‘pincha ishxonada to‘liq ish kunini o‘tkazish va o‘zlariga ma’lum darajada biriktirilgan u yoki bu yumushni ado etishdan iborat bo‘lardi. Vaqtbay haq to‘lashda qandaydir ishlar hajmini (masalan, rejali topshiriqni) qayd etish qo‘shimcha mukofot to‘lanishini talab qilardi. Sekin-asta shunday tamoyil qaror topdi: ishga kelganlik uchun - tarif haqi, ishda biron-bir yumushni bajarganlik uchun mukofot to‘lash. Bunday tushunchaning vujudga kelishiga mehnatga haq to‘lash sohasidagi siyosat ham yordam berdi.

Davlat tomonidan belgilanadigan tarif stavkalari ancha past bo‘lib, kamdan-kam hollarda qarab chiqilar va rejalashtirish hamda mehnatga haq to‘lashning haqiqiy darajasiga zid kelardi. Davlat past darajadagi asosiy ish haqini kafolatlagan bo‘lib, haqiqatda to‘lanadigan haqni tarif stavkasidan deyarli ikki baravar ko‘p qilib rejalashtirar, bu bilan korxonalarni o‘z-o‘zidan turli rag‘batlantiruvchi to‘lovlar joriy etishga, mehnat vazifalarini asosiy (tarif

bo‘yicha haq to‘lanadigan) va qo‘shimcha (turli rag‘batlantirishlar yordamida haq to‘lanadigan) vazifalarga bo‘lishga undardi. Shuning uchun ham ish haqi tarkibida rag‘batlantiruvchi to‘lovlar darajasi yuqoriroq edi.

Bu daraja hozirgi vaqtda ham ba’zi korxona va tashkilotlarda yuqori bo‘lib turibdi. Bunday sharoitda korxonalarning rahbarlari tarif stavkasining past darajasiga amal qilib, rag‘batlantiruvchi to‘lovlarning rolini oshirishga e’tibor bermoqdalar. Bu esa haq to‘lashni xodimlar mehnatining natijalari bilan bir amallab bog‘lab turishga imkon bermoqda.

14.5. Mehnatga haq to‘lashning oddiy tizimi

Ilgari ko‘rsatib o‘tilganidek, mehnatga haq to‘lashning oddiy tizimlari xodimning ish haqini mehnat natijalarini hisobga olishning bitta ko‘rsatkichi: ish vaqti yoki tayyorlangan mahsulot sifatiga qarab shakllantiradi.

Oddiy vaqtbay tizim xodimning ish haqini uning tarif stavkasiga yoki haqiqatda ishlagan vaqtiga qarab belgilaydi. Ana shunga muvofiq ravishda tarif stavkalari: soatbay, kunbay va oylik stavkalar tatbiq etiladi.

Soatbay va kunbay tarif stavkalarini tatbiq etishda xodimning ish haqi miqdori quyidagi formula bilan belgilanadi:

$$I_v = S_t \cdot T_h,$$

bunda I_v – vaqtbay haq to‘lanadigan xodimning ish haqi (so‘m);

S_t – xodimning vaqt birligidagi tarif stavkasi (so‘m);

T_h – ishchining haqiqatda ishlagan vaqti (kun yoki soatlarda).

Oylik tarif stavkasini tatbiq etganda xodimning ish haqi quyidagi formula bo‘yicha aniqlanadi:

$$И_в = \frac{C_T \cdot T_x}{T_n},$$

Bunda S_t – oylik tarif stavkasi; T_h - bir oy ichidagi haqiqatda ishlangan kunlar miqdori; T_{hp} – bir oy ichidagi hisoblangan ish kunlari soni (taqvim fondidan dam olish va bayram kunlari chegirib tashlanadi).

Oddiy vaqtbay haq to‘lashda ishlangan vaqt miqdori bilan ish haqi o‘rtasida mutanosib bog‘liqlik bor. Oddiy vaqtbay mehnat haqi to‘lashning boshqacha bog‘lanish shakllari mavjud emas.

Mehnatga oddiy ishbay haq to‘lash shunday tuzilganki, ishchining ish haqi

ishbay bahoga bog‘liqdir, u tayyorlangan mahsulot birligi (bajarilgan ish) uchun to‘langan haqdan iboratdir, shuningdek ishlab chiqarilgan mahsulot (bajarilgan ish) miqdoriga bog‘liqdir. Ish haqi miqdori quyidagi formula bilan aniqlanadi:

$$I_{ishb.}=R \cdot n,$$

bunda $I_{ishb.}$ – mehnatga ishbay haq to‘lanadigan xodimning ish haqi (so‘m); R – mahsulot (bajarilgan ish) birligi uchun belgilangan ish haqi (so‘m); n – tayyorlangan mahsulot (bajarilgan ish)ning miqdori (so‘m);

Amalda mehnatga ishbay haq to‘lashning quyidagi tizimlari: yakka tartibdagi, jamoa (brigada), bir yo‘la haq to‘lash, bevosita, ishbay-progressiv va ishbay-regressiya tizimlari qo‘llanadi.

Mehnatga haq to‘lashning yakka tartibdagi ishbay tizimida bajarilgan ishning (buyum, detal, operasiya) har bir birligi uchun o‘zgarmas ishbay narx belgilanadi. U quyidagi formulalardan biri bo‘yicha aniqlanadi:

$$R = \frac{C_{Tp}}{H_{uч}} \quad \text{yoki} \quad R = S_{tr} \cdot N_{vt},$$

bunda R – ishbay narx (so‘m, tiyin); S_{tr} – bajarilayotgan ish razryadiga to‘g‘ri keladigan tarif stavkasi (so‘m, tiyin); N_{ich} – mahsulot ishlab chiqarish normasi; N_{vt} – vaqt normasi.

Ishbay narxlarni aniqlashda tarif stavkalari uchun olinadigan vaqt birligi normalar belgilanadigan vaqt birligiga mos kelishiga (soat, smena) rioya qilinishi zarur.

Ko‘p stanokli xizmat ko‘rsatish sharoitida yakka tartibdagi ishbay haq to‘lashni tashkil etish muayyan o‘ziga xosligi bilan ajralib turadi. Agar ishbay ishchi vaqt normalari bo‘yicha bir necha stanokda ishlasa, belgilangan xizmat ko‘rsatish me’yori shu doirada bo‘lganda, ishbay norxlar quyidagi formula bo‘yicha aniqlanadi:

$$R = \frac{C_{mp}}{n} \cdot H_{вт},$$

bunda n – xizmat ko‘rsatish me’yori bilan belgilangan stanoklar sonidir.

Mehnat haq to‘lashning jamoa (brigada) ishbay tizimi shundayki, bunda

ishchilarning ish haqi ishlab chiqarish brigadasi bajargan ish hajmi (mahsulot miqdori)ga muvofiq hisoblab chiqiladi. Ishbay haq to‘lashning bu turi ancha samarali bo‘ladi, chunki ishchilar guruhi ishlab chiqarish topshiriqlarini bajarish uchun bir vaqtda kuch-g‘ayrat zarurati zarur bo‘ladi, ya’ni brigada a’zolari o‘rtasida doimiy ishlab chiqarish aloqasi o‘rnatiladi, uning buzilishi esa mehnat natijalariga salbiy ta’sir ko‘rsatadi. Mazkur tizimning tatbiq etish sohasi ishlab chiqarishni kompleks mexanizasiyalashni amalga oshirishga qarab kengaytirib boriladi. U egali alohida-alohida bajarilgan ko‘pgina operasiyalarni birga qo‘shib bajarish imkonini beradi.

Jamoa ishbay haq to‘lash usuli kompleks brigadalarida keng tatbiq etiladi, ularda kasblarni birga qo‘shib bajarish va ishchilarning bir-birlari o‘rnida ishlashi rivojlangan bo‘lada (qurilish brigadalari kumir va kon-ma’dan sanoatidagi tozalash zaboylarida, o‘rmon yog‘ochi tayyorlashda). U brigada bo‘lib xizmat ko‘rsatishda, yirik agregatlarni apparat va mexanizmlarni kuzatish va nazorat qilishda ham maqsadga muvofiqdir.

Mehnatga haq to‘lashning mazkur tizimida ishchilarning ish haqini hisoblash butun brigada uchun mo‘ljallangan umumiy jamoa narxlarini tatbiq etgan holda amalga oshiriladi (bunda brigada ichida qat’iy, barqaror mehnat taqsimoti bo‘lmaydi) yoki yakka tartibdagi ishbay narxlarni tatbiq etgan holda amalga oshiriladi (bunda brigadada ishchilarning mehnati qat’iy taqsimlangan bo‘ladi). Birinchi holda brigada tomonidan bajarilgan ish hajmi, ishlab chiqarilgan mahsulot birligi uchun umumiy jamoa narxi asosida umuman brigadaning ish haqi belgilanadi, keyin esa bu ish haqi uning a’zolari o‘rtasida taqsimlanadi. Ikkinchi holda har bir ishchining mehnatiga u bajargan ma’lum bir ish turiga qarab belgilanadigan narxlar bo‘yicha haq to‘lanadi. Bunda ishlab chiqarilgan mahsulotni hisobga olish umuman brigada ishlab chiqargan pirovard mahsulot miqdoriga qarab olib boriladi.

Umumiy jamoa narxlarini aniqlashning ikkita varianti mavjud bo‘lishi mumkin. Birinchi variantda brigada a’zolarining kundalik tarif stavkalari summasi brigadaning smenada ishlab chiqargan mahsuloti normasiga bo‘linadi:

$$R_{ж} = \sum_{t=1}^{n} C_{Ti} \cdot \frac{I}{H_{ичбр.}}$$

bunda R_j – jamoa ishbay narxi (so‘m, tiyin); $N_{ich\ br}$ – brigadaning mahsulot ishlab chiqarish normasi; S_{ti} – ishchining tarif stavkasi (so‘m, tiyin); n – brigada ishchilari soni.

Ish haqini hisoblashning ikkinchi varianti bajariladigan ishning sermehnatligi kalkulyasiyasiga asoslangan. Jamoa ishbay narxi bunday holda brigada bajargan ishlar majmuiga kiradigan alohida ish turlarining operasiyalar bo‘yicha narxlari summasidan iboratdir. Brigadaning umumiy ish haqi tayyorlangan mahsulot miqdori (bajarilgan ish birligi) uchun umumiy jamoa narxi hosilasi sifatida aniqlanadi, keyin esa har bir ishchining razryadi va hisobot davrida u ishlagan haqiqiy vaqtni hisobga olgan holda brigada a’zolari o‘rtasida taqsimlanadi.

Brigada ish haqining tarqalgan taqsimlash usullaridan biri qo‘shimcha haq koeffitsiyenti yordamida taqsimlashdir. Bunday holda har bir ishchining ish haqini hisoblash usuli quyidagilardan iborat bo‘ladi: a)haqiqatda ishlagan vaqt uchun butun brigada ish haqining tarif stavkasi summasi aniqlanadi; b)qo‘shimcha haq koeffitsiyenti aniqlanadi, buning uchun jamoa narxlari bo‘yicha brigadaning haqiqatda olgan ish haqi tarif stavkasi bo‘yicha ish haqi summasiga bo‘linadi; v)har bir ishchining haqiqiy ish haqi hisoblab chiqiladi: uning ishlangan vaqt uchun tarif bo‘yicha ish haqi qo‘shimcha haq koeffisiyentiga ko‘paytiriladi.

Jamoa ish haqini taqsimlash usuli ham qarab chiqilgan usulga ancha yaqindir, bu usul bilan I razryadga doir keltirilgan ish soatlari soni va ishning bir soatiga I razryad bo‘yicha haqiqatda to‘lanadigan haq hisoblab chiqiladi. Mazkur usul bo‘yicha ish haqini taqsimlash uchun dastlab brigadaning har bir a’zosi ishlagan soatlar va umuman brigada ishlagan soatlar soni aniqlanadi. Buning uchun har bir ishchi ishlagan soatlar soni uning razryadiga to‘g‘ri keladigan tarif koeffitsiyentiga ko‘paytiriladi. Olingan natijalar jamlanadi. So‘ngra brigadaning haqiqatda ishlagan ish haqi summasi brigadaning 1 razryad bo‘yicha keltirilgan ish soatlari miqdoriga bo‘lish bilan keltirib o‘tilgan bir soat ishga to‘g‘ri keladigan haqiqiy mehnat haqi miqdori aniqlanadi. Nihoyat, bir soatga to‘langan haqiqiy haq miqdorini har bir ishchining 1 razryad bo‘yicha ishlagan soatlari soniga ko‘paytirish yo‘li bilan ularning haqiqiy ish haqi aniqlanadi.

Jamoa ish haqini brigada a’zolari o‘rtasida taqsimlashda vujudga keladigan asosiy muammo har bir ishchining brigada ishining umumiy natijasiga shaxsiy hissasini yanada to‘laroq hisobga olishdan iboratdir. Brigada ish haqini taqsimlashning qarab chiqilgan usullari buni shunday holda hisobga olishi mumkin: agar har bir ishchi o‘zining malakasiga to‘g‘ri keladigan murakkablikdagi ishni bajarish kerak bo‘lsa, brigada har bir a’zosining mehnat

unumdorligi taxminan bir xil bo‘lsa. Biroq amalda hamisha ham shunday bo‘lavermaydi. Ishchilarning umumiy brigada ishiga yakunlariga qo‘shgan alohida hissasi ko‘pincha birmuncha farq qiladi, ishlangan vaqt va razryad bir xil bo‘lganda, ish haqi ham bir xil bo‘ladi. bu hol brigada ish haqini taqsimlashning odatdagi usullariga tuzatish kiritish zarurligiga olib keladi.

Tuzatish kiritish usullaridan biri ishbay qo‘shimcha haqni va brigadaning jamoa mukofotini ishtirok etish koeffitsiyentlari yordamida taqsimlashdir, ular brigadaning ayrim a’zolari umumiy topshiriqni bajarishda qanday ishtirok etganligi darajasini ifodalaydi. Ishtirok etish koeffitsiyentlari brigadaning o‘zi tomonidan oylik ish yakunini chiqarish vaqtida hisoblab chiqish tartibida belgilanadi, hisoblash mehnatga haq to‘lash to‘g‘risidagi Nizomda belgilangan bo‘lib, u xodimlar bilan ish beruvchi o‘rtasida kelishib olingan bo‘ladi.

Ishtirok etishning o‘rtacha koeffitsiyenti bir deb qabul qilinadi. Uning pasayishi odatda mehnatga beparvolik bilan qarash, brigada boshlig‘ining topshirig‘ini bajarmaslik, mehnat unumdorligining pastligi, mehnat va texnologiya intizomini buzish, xavfsizlik texnikasi qoidalariga rioya qilmaslik va boshqa sabablar bilan bog‘liqdir. Ishtirok etish koeffisiyentini oshirish shunday hollarda qo‘llanadi: ishchi brigadaning boshqa a’zolariga nisbatan mehnat unumdorligida ancha yuqori natijaga erishadi, bir-biriga yaqin kasblarni (operasiyalarni) o‘zlashtirib oladi, ishlab chiqarish topshiriqlarini bajarishda tashabbus ko‘rsatadi, ishining sifati yuqori bo‘ladi. amalda ishtirok etish koeffitsiyentlari brigadalarda belgilanadi va ko‘pincha 0,8-1,5 atrofida bo‘ladi. Ishlangan vaqt uchun tarif ish haqi odatda kafolatlanadi, qo‘shimcha haq miqdori esa ishtirok etish koeffitsiyentiga mutanosib ravishda aniqlanadi. shunday bo‘lishi kerakki, belgilangan barcha ishtirok etish koeffitsiyentlarining summasi brigada a’zolari soniga teng bo‘lishi zarur, aks holda taqsimlangan ish haqining miqdori yozilgan ish haqi miqdoriga teng bo‘lmasligi mumkin.

Mehnatga haq to‘lashning ishbay (akkord) tizimida akkord topshiriqqa kirgan muayyan ishlar majmuini bajarganlik uchun to‘lanadi, ayrim operasiyalar va ish turlarining bajarilishi hisobga olinmaydi. Akkord naryad bo‘yicha ish haqi summasi kalkulyasiya asosida hisoblanadi. U vaqt (mahsulot ishlab chiqarish) me’yorini va mazkur majmuaga kiritilgan ish turlari narxlari hisobga oladi.

Akkord mehnat haqi to‘lash odatda ishchilar jamoasi (brigada, zveno) uchun joriy qilinadi va haqiqatda pirovard mehnat natijalariga qarab mehnatga haq to‘lash jamoa tizimining bir varianti sifatida qaraladi. Ayni vaqtda u mehnatga ishbay haq to‘lashning boshqa turlaridan shu bilan farq qiladiki, ish

haqining umumiy miqdori bajarilgan ish uchun ishchiga oldindan, ish boshlanmasdan e’lon qilinadi.

Akkord haq to‘lashning tatbiq etilishi odatda ishlab chiqarish topshirig‘ini bajarishning muayyan muddatini belgilash bilan bog‘liqdir. Akkord naryadini olgan ishchi ish hajmini yaqqol tasavvur qiladi va bajaradigan ishi uchun oladigan haqini va uni bajarish muddatini bilib oladi, bu esa ishlarni bajarish muddatini qisqartirishdan manfaatdorlikni oshiradi. Haq to‘lashning mazkur tizimi ishlab chiqarish sikli uzoq davom etadigan tarmoqlarda (kemasozlikda), shuningdek ishlarni bajarish muddatini qisqartirish hal qiluvchi rol o‘ynaydigan hollarda (masalan, yirik ishlab chiqarish agregatlarini shoshilinch ta’mirlashda) maqsadga muvofiqdir.

Akkord haq to‘lashdan foydalanish uchun qurilishda ancha qulay imkoniyatlar mavjud. Bunga xalq xo‘jaligining mazkur tarmog‘i uchun xos bo‘lgan mehnatni tashkil etishning jamoa shakli va qurilish ishlarini jadallik bilan olib borish zarurligi yordam beradi. Akkord ishlab chiqarish topshirig‘i bajarilishida atmosfera sharoitlarining yomon kelishi tufayli butun-butun smenalarda ish to‘xtab qolishi mumkin. Bunday hollarda topshiriqni bajarish muddati uzaytirilishi, ko‘rsatib o‘tilgan tanaffuslar aniq hisobga olinishi mumkin.

Agar akkord topshiriqni bajarish uchun uzoq muddat talab qilinsa, ishchilarga mazkur hisob davrida bajarilgan ish hajmidan kelib chiqib avans beriladi. Uzil-kesil hisob-kitob topshiriqda ko‘zda tutilgan barcha ishlar yakunlangandan keyin amalga oshiriladi.

Mehnatga haq to‘lashning bevosita ishbay tizimi shundan iboratki, xodimning ish haqi uning shaxsiy ishlab chiqarish normasiga emas, balki boshqa xodimlar mehnatining natijalariga bog‘liq bo‘ladi. Haq to‘lashning bunday tizimi ish normalari bajarilishini hisobga olish qiyinroq bo‘lgan yordamchi ishlarni bajaruvchi xodimlar uchun tatbiq etiladi, lekin asosiy ishbay ishlovchi xodimlar ishlab chiqarish normalarining bajarilishi ularning mehnati natijalariga bog‘liq bo‘ladi. Bevosita ishbay tizim bo‘yicha, masalan, asbob-uskunalarni sozlovchilar, transport ishchilari (haydovchilar, kirachilar, yuk tashuvchilar) mehnatiga haq to‘lanadi, ular detallarni sexlar o‘rtasida va sexlar ichida tashish ishlarida band bo‘ladilar, shuningdek ko‘prikli kran haydovchilari va stropalchilar mehnatiga ham shu tizim bo‘yicha haq to‘lanadi. Mehnatga bevosita ishbay haq to‘lashdagi narxlar quyidagi formula bilan aniqlanadi:

$$R_{бав} = \frac{C_{т.ин}}{H_{ич.ас}}$$

bu yerda R_{bav} – bevosita ishbay narx (so‘m, tiyin); $S_{t.in}$ – ishbay tizim bo‘yicha haq to‘lanadigan xodimning kundalik tarif stavkasi (so‘m, tiyin); $N_{ich.as}$ – asosiy xodimning smenadagi ishlab chiqarish normasi.

Mehnatga haq to‘lashning ishbay-ortib boruvchi tizimi shu bilan ajralib turadiki, me’yorlarni bajarishning oldindan belgilangan darajasidan boshlab bajarilgan operasiyalar, detallar yoki buyumlar uchun ishbay narx muayyan darajada ko‘paytiriladi. Shunday qilib, ishbay narxlar me’yorlarni bajarishning erishilgan darajasiga qarab tabaqalashtiriladi. ayni bir xizmat, operasiya, detal va hokazolarga turlicha haq to‘lanadi va me’yorlarning bajarilishi qanchalik yuqori bo‘lsa, bajarilgan ishning har bir birligi uchun to‘lanadigan narx ham shunchalik yuqori bo‘ladi.

Mehnatga haq to‘lashning ishbay-ortib boruvchi tizimining o‘ziga xos elementlari me’yorlarni bajarishning boshlang‘ich darajasi hisoblanadi. Ishbay narxni ko‘paytirish va ortib boruvchi qo‘shimcha haqlar shkalasi ana shundan boshlanadi, bu shkala ishbay narxning ko‘payish miqdorini ko‘rsatadi. Bunda me’yorlarning bajarilishi boshlang‘ich bazadan yuqoriroq darajada bo‘ladi.

Ishbay-ortib boruvchi haq to‘lash tizimida ish haqining umumiy miqdori quyidagi formula bo‘yicha hisoblab chiqiladi:

$$I_{or}=R(n_1 \cdot Ku_1+n_2 \cdot Ku_2+\ldots+n_l \cdot Ku_l),$$

bunda I_{or} – mehnatga ishbay-ortib boruvchi haq to‘lashda ish haqining miqdori; R – belgilangan boshlang‘ich baza doirasida har bir mahsulot birligi uchun narx; 1,2,…l – ortib boruvchi shkala pog‘onalari miqdori; Ku - boshlang‘ich bazani oshirib bajarish haqiqiy foiziga muvofiq ortib boruvchi qo‘shimcha haqlar shkalasi bo‘yicha qabul qilingan narxlarning ko‘payish koeffisiyenti.

Mehnatga haq to‘lashning ishbay-kamayib boruvchi tizimi shu bilan ajralib turadiki, me’yorlarni oshirib bajarishning ayrim muayyan darajasidan boshlab ishbay haq narxining kamayishi sodir bo‘ladi. Mazkur tizim o‘ziga xos tarzda ishbay-ortib boruvchi tizimning qarama-qarshi tomoni hisoblanadi. Uning mohiyati shundan iboratki, me’yorlarning oshirib bajarilishi qanchalik yuqori bo‘lsa, me’yordan tashqari ishlab chiqarilgan har bir mahsulot birligining narxi shunchalik kamroq bo‘ladi. Ishbay-kamayib boruvchi haq to‘lash tizimi

me’yorlarni bajarishning boshlang‘ich dajarasini belgilashni nazarda tutadi, ana shu dajaradan boshlab narxning pasayishi boshlanadi. Shu bilan birga boshlang‘ich bazani belgilashga qo‘yiladigan talablar ham ishbay-ortib boruvchi tizimdagi kabidir.

Haq to‘lashning ishbay-kamayib boruvchi tizimi bo‘yicha ish haqining umumiy miqdori quyidagi formula bo‘yicha hisoblab chiqiladi:

$$И_{кам} = R(\frac{n_1}{K_1} + \frac{n_2}{K_2} + ... + \frac{n_l}{K_l})$$

Bu yerda I $_{kam}$ – mehnatga haq to‘lashning ishbay-kamayib boruvchi tizimi bo‘yicha ishbay ish haqi (so‘m, tiyin); R – belgilangan boshlang‘ich baza doirasida mahsulotning har bir birligi uchun narx (so‘m, tiyin); K – kamayib borish shkalasining har bir pog‘onasi bo‘yicha narxning kamayish koeffisiyenti (marta); 1,2,…L – shkaladagi kamayib borish koeffisiyetlari soni; n – xodimlar tomonidan ishlab chiqarilgan mahsulot miqdori.

Tayanch so‘zlar: rag‘bat, motivasiya, haq to‘lash, tarif tizimi, tarif setkasi, tarif stavkasi, Akkord haq to‘lash, ishbay va vaqtbay mehnat haqi. davomiylik, ishsizlik , ishsizlar soni, yollanma ishchilar, ishsizlar.

Nazorat uchun savollar

1. Ishsizlik darajasi.
2. Ish haqining asosiy elementi stavkasi haqida ma’lumotlar keltiring.
3. Eng kam ish haqi miqdori.
4. Ish haqining asosiy vazifalari va tamoyillari haqida nimalarni bilasiz?
5. Tarif tizimi nima?
6. O‘zbekiston mintqalapining iqtisodiy va ijtimoiy taraqqiyot darajasiga ko‘ra mintaqalarni guruhlarga ajratilishi.
7. Mehnatga haq to‘lash tizimini takomillashtirish chora-tadbirlari.
8. Mehnatga haq to‘lashning tizimi.
9. Akkord mehnat haqi to‘lash tizimi.

XV BOB. MEHNAT SAMARADORLIGI VA UNING OMILLARI

15.1. Ijtimoiy mehnat unumdorligi va yakka tartibdagi mehnat unumdorligi

Mehnat faoliyatining maqsadi biror natijaga erishish, masalan, mahsulot ishlab chiqarish yoki xizmat ko‘rsatishdan iboratdir. Har qanday xodim yoki ularning guruhi uchun natija samaradorligi, ya’ni vaqt birligi – soat, kun, yil mobaynida ishlab chiqarilgan mahsulot, ko‘rsatilgan xizmat miqdori muhim ahamiyatga ega. Bu natija qanchalik yuqori bo‘lsa, uning birligiga sarflangan xarajat, shu jumladan, xona, bino uchun ijara haqi elektr quvvatidan foydalanish haqi va shu kabilar shunchalik kamroq bo‘ladi. Binobarin, mehnat unumdorligi yuqori, mahsulot hajmi ko‘proq bo‘lsa, uning xarajatlari kamroq bo‘ladi. Mehnat samarodorligi mahsuldorligi mehnat ko‘rsatkichi bilan o‘lchanadi.

Mehnat unumdorligi - xodimlar mehnat faoliyatining iqtisodiy samaradorligi ko‘rsatkichidir. U ishlab chiqarilgan mahsulot yoki ko‘rsatilgan xizmatlar miqdorining mehnat xarajatlariga nisbatan, ya’ni mehnat xarajatlari birligi hisobiga ishlab chiqarilgan mahsulot bilan belgilanadi. Jamiyatning rivojlanishi va uning barcha a’zolari farovonligi darajasi mehnat unumdorligi darajasi va uning o‘sishiga bog‘liqdir. Bundan tashqari, mehnat unumdorligi darajasi ishlab chiqarish usulini ham, hatto ijtimoiy - siyosiy tuzumning o‘zini ham belgilab beradi.

Mehnat unumdorligi ko‘rsatkichi mehnat samaradorligi va natijadorligining barcha jihatlarini aks ettirmaydi, masalan, u mehnat sifatini hisobga olmaydi, bundan tashqari, mehnat resurslaridan oqilona foydalanish zarurligini ifodalamaydi. “Mehnat unumdorligi” tushunchasiga o‘z ahamiyati jihatidan yaqin, lekin mazmunan yanada kengroq bo‘lgan tushuncha “mehnat samaradorligi” tushunchasidir. Mehnat samaradorligi eng kam mehnat xarajatlari bilan yuqori mehnat natijadorligiga erishish darajasini ifodalaydi. Mehnat samaradorligi mehnat unumdorligidan farqli o‘laroq faqat mehnatning miqdor ko‘rsatkichlarini emas, shu bilan birga sifat natijalarini ham ifodalaydi. Mehnat samaradorligi ko‘rsatkichining yana bir muhim ustunligi unda mehnat resurslarini tejashning aks etishidir.

Mehnat unumdorligi qanchalik yuqori bo‘lsa, ish sifati zarur darajada bo‘lgani holda mehnat xarajatlari qanchalik kam bo‘lsa, mehnat samaradorligi shunchalik yuqori bo‘ladi. Tadbirkor korxona egasi uchun vaqt birligi ichida qanday ishlab chiqarish darajasiga erishilgani emas, shu bilan birga u qanday

mehnat xarajatlari bilan ta’min etilgani ham muhimdir. Mehnat xarajatlar xodimlar soni va mehnatga to‘langan haq xarajatlari bilan o‘lchanadi. Unisi ham, bunisi ham ish vaqti bilan o‘lchanishi mumkin. Shuning uchun ham mehnat samaradorligini tahlil qilganda vaqt birligi ichida sarflangan mehnat xarajatlari ham, shu bilan birga uning tuzilishi hisobga olingan holda ham qarab chiqiladi.

Mehnat unumdorligini hisoblashda quyidagilarni ta’minlash imkonini beradigan uslubiyot ideal hisoblanishi mumkin:

- korxona ishning ijtimoiy qadriyatlar bilan bog‘liqligi;
- xodimga rag‘batlantiruvchi ta’sir ko‘rsatish:
- mehnat unumdorligining umumiy va xususiy ko‘rsatkichlari bir o‘lchov bilan o‘lchanishi mumkinligi;
- mehnat miqdori bilan sifati o‘rtasidagi bog‘liqlik.

Har qanday mahsulot, buyum, xizmatda jonli va buyumlashgan mehnat jamlangan bo‘ladi. Bunday jami mehnat tufayli moddiy boyliklar yaratiladi.

Jamiyat ishlab chiqaruvchi kuchlari rivojlanib borgan sari jonli mehnat moddiylashgan mehnatning tobora ko‘proq massasini qamrab oladi. Natijada jami mehnatda moddiylashgan mehnatning ulushi ko‘payib borgan sari jonli mehnatning ulushi kamayib boradi. Bu mehnat unumdorligi oshganligining asosiy belgisidir. Ishlab chiqarishning takomillashib borishi va fan-texnika taraqqiyoti mehnat unumdorligi oshishining asosiy shartlaridir. Yangi texnologik jarayonlar, materiallar va avtomatlashtirish vositalarining joriy etilishi mehnatni mexanizasiyalash darajasining ortishiga olib keladi. Bu ko‘rsatkichni quyidagi formula bilan ifodalash mumkin:

$$M_{\partial} \neq -\frac{C_{м}}{C_{y}} \cdot 100\%$$

Bu yerda M_d- mehnatning mexanizasiyalash darajasi, %;

S_m- mexanizasiyalashgan mehnat xodimlari soni;

S_u- xodimlarning umumiy o‘rtacha ro‘yxatdagi soni .

Mexanizasiyalashgan mehnat xodimlari jumlasiga o‘z ishini mashinalar va mexanizmlar yordamida bajaradigan kishilar kiritiladi.

Mehnatni mexanizasiyalash (avtomatlashtirish) darajasining ortishi moddiylashgan mehnat ulushining oshganligi va jonli mehnat sarflashni ko‘paytirmasdan turib mehnat unumdorligini oshirish imkoniyatlaridan dalolat beradi.

Mehnat unumdorligining asosi bo‘lgan mehnatning unumdorlik kuchi mehnat unumdorligining aynan o‘zi emas: haqiqiy mehnat unumdorligi yana ikkita muhim omilga - jonli mehnatning eng muhim ko‘rsatkichi bo‘lgan mehnat intensivligiga (jadalligiga) va ish vaqtining nominal fondidan foydalanishga ham bog‘liq.

Mehnat jadalligi (intensivligi) – bu, jonli mehnatning jiddiyligi yoki murakkabligi darajasi bo‘lib, ish vaqti birligi ichida inson asab va muskul quvvatining sarflanishi bilan o‘lchanadi. Bunda inson organizmiga salbiy ta’sir ko‘rsatmaydigan jadallik ijtimoiy normal jadallik hisoblanadi, sarflangan quvvat ovqatlanishi, dam olish va hissiy yengillanish hisobiga to‘liq tiklanadi.

Hisobga ko‘ra, mehnatning normal jadalligi darajasi tekis yuzada soatiga 4,8 km tezlik bilan ketayotgan kishining kuch-quvvat sarflashiga tengdir. Nisbatan normal muayyan mehnat jadalligini oshirish mehnatga haq to‘lashda tegishli darajada hisobga olishni talab qiladi.

Mehnat unumdorligi mehnat jadalligi bilan bir qatorda ish vaqti fondidan foydalanish darajasi bilan ham bog‘liqdir.

Ish vaqtidan foydalanish ishlangan vaqtning, shu jumladan, ichki smena dam olishga ajratilgan tartibga solingan tanaffus vaqtining mazkur ishlar turi uchun belgilangan nominal vaqt fondiga (ish kunining ish haftasi, oyi va yilning soat hisobidagi miqdoriga) nisbati sifatida aniqlanadi. Bu ko‘rsatkichlarning indeks aloqasi quyidagi formula bilan ifodalanadi:

$$I_{му} = I_{мук} I_{ми} I_{ивф}$$

Bu yerda $I_{му} = I_{мук} I_{ми} I_{ивф}$ - mehnat unumdorligiga muvofiq ravishda mehnat unumdorligi kuchi, mehnat jadalligi va ish vaqtidan foydalanish indekslari.

Agar texnika, texnologiya darajasi smena mobaynida 200 birlik mahsulot ishlab chiqarish imkonini bergan bo‘lib, mehnat jadalligi va ish vaqtidan foydalanish indekslari tegishli ravishda 0,95 va 0,9 dan iborat bo‘lsa, u holda haqiqiy mehnat unumdorligi 200 emas, 171 birlikni (200. 0,95.0,9) tashkil etadi.

«Unumdorlik» tushunchasi mahsulotning har qanday xarajatlarning turiga yoki barcha turlariga nisbatini aniq ko‘rsatkichlarda ifodalash uchun qo‘llaniladi. Statistik ma’noda unumdorlik deyilganda, ishlab chiqarish natijalarining foydalanish omillari sarflariga nisbati tushuniladi, u boshqacha qilib aytganda, xarajat birligi to‘g‘ri keladigan ishlab chiqarilgan mahsulot hajmidir. Shunga ko‘ra ishlab chiqarish natijasini uning barcha o‘lchash mumkin bo‘lgan omillari majmuiga nisbatan yoki alohida guruh omillarga nisbatan hisoblash mumkin.

Shunday omillar jumlasiga quyidagilar kiradi: 1) sarflangan ishlab chiqarish omillarning miqdori va sifati (sarf samarasi); 2) sarflangan omillar miqdorlarining foydalanilishi darajasi (foydalanish samarasi); 3) ishlab chiqarish omillari kombinasiyalarining miqdori (substitusiya samarasi); 4) texnika taraqqiyoti (texnika samarasi); 5) ishlab chiqarish jarayoni tashkil qilinishi (daraja samarasi); 6) alohida jarayonlar sektorlarning yoki xarajatlar yohud mahsulotning umumiy miqdorida ishtirok etishi (tarkib samarasi); 7)alohida sektorlar va jarayonlar orasidagi o‘zaro aloqalar darajasi va tarkibi (o‘zaro aloqodorlik samarasi).

15.2. Mehnat unumdorligini aniqlash usullari

Mehnat unumdorlgini o‘lchash muammosi mazkur iqtisodiy kategoriyaning mohiyatini aniqlashdan birmuncha murakkabroq. Amalda mehnat unumdorligining o‘sishi va mahsulot ishlab chiqarishni o‘lchashning turli usullaridan foydalaniladi. U yoki bu usulning qo‘llanishi, birinchidan, mehnat unumdorligini o‘lchash darajasiga, ikkinchidan esa, hisoblashni amalga oshiradigan iqtisodiy xizmat oldida qanday vazifa turganligi bilan bog‘liqdir.

Mehnat unumdorligini o‘lchash darajasi bo‘yicha bir xildagi mahsulotni ishlab chiqaradigan alohida ish o‘rinlari (brigada, uchastkalar)ni ko‘rsatib o‘tish mumkin. Bu o‘rinda ishlab chiqarilgan mahsulot hajmini va ishlab chiqarish normalarini (dona, tonna, kub yoki kvadrat metr va hokazo) aniqlashning natural (tabiiy) usulini qo‘llash maqsadga muvofiqdir. Bu usul oddiy, qulay va ishonchli bo‘lsada, u faqat bir xil mahsulot ishlab chiqariladigan ish joylarida qo‘llaniladi, shuning uchun ham amalda undan kamroq foydalaniladi. Korxonaning birigada va uchastkalarida butunlay bir xil mahsulot ishlab chiqarilsa, bunday holatdagina natural usul qo‘llanilishi mumkin:

Misol. Agar sexning 10 ishchisi bir hafta mobaynida 800 ta detal ishlab chiqargan bo‘lsa, har bir ishchining ishlab chiqargan detali quyidagicha bo‘ladi:

bir haftada - 800 : 10 = 80 (detal);

bir kunda –80 : 5 = 16 (detal);

Natural usulning bir ko‘rinishi shartli-natural usul bo‘lib, bunda ish hajmi bir xil mahsulotning shartli birligida hisobga olinadi. Masalan, turli hajmdagi vagonlarga, turli hajmdagi konserva bankalari shartli bankalarga, turli poyabzallar shartli juftga aylantiriladi. Shartli o‘lchovlarga aylantirish, odatda, o‘tkazish birliklari koeffisentlari yordamida amalga oshiriladi.

Shartli natural usul qo‘llanish uchun qulaydir, chunki ko‘pgina xilma-xil tovarlarning, xizmatlarning aylantirish koeffisentlari yordamida ishlab chiqarishni qiyoslanadigan turga keltirish mumkin. Masalan, un, non va makaron mahsulotlari sotish xarajatlarini non-bulka mahsulotlarini shartli kilogrammiga aylantirish orqali ifodalash mumkin.

Mehnat unumdorligini o‘lchashning yana bir keng tarqalgan usuli mehnat usulidir.

Mehnat unumdorligini mehnat usuli bilan o‘lchashda mahsulot birligini ishlab chiqarish yoki tovar birligini sotishga doir normativ vaqtdan foydalaniladi:

U_m = ish vaqti birligidagi mahsulot hajmi / haqiqiy ish vaqti

Bu yerda U_m - mehnat usuli bilan o‘lchangan mehnat unumdorligi.

Mehnat usulining afzal tomoni uni barcha ish turlari va xizmatlarga tatbiq etish mumkinligidir. Biroq bu usuldan keng foydalanishda har bir ish turi uchun vaqt normativlari zarurdir, ular hamisha ham mavjud bo‘lavermaydi. Bu usuldan ishbay ishlovchi xodimlar mehnat unumdorligini hisoblash uchun foydalanib bo‘lmaydi, chunki ular uchun vaqt normalari tatbiq etilmaydi.

Unumdorlik o‘lchashning mehnat usuli bir qator kamchiliklarga ham ega (normalar yetarli darajada asoslab berilmagan bir xil darajada jiddiy emas, ular tez-tez qayta ko‘rib chiqiladi va hokazo), bu esa hatto ayrim ish joyidagi va brigadalardagi mehnat unumdorligining darajasi va o‘sishiga holisona baho berilishiga imkon tug‘dirmaydi.

Mehnat unumdorligiga ishlarning sermehnatligi ta’sir ko‘rsatadi. Sermehnatlik – bu, jonli mehnat sarflarini aks ettiruvchi ko‘rsatkich bo‘lib, u ish vaqtida, mahsulot ishlab chiqarish (xizmatlar)da ifodalangan. Sermehnatlik, odatda, norma-soatlarda (haqiqiy soatlarda) o‘lchanadi, bu vaqt ish birligini bajarishga sarflangan bo‘ladi. Bu ko‘rsatkich mehnat unumdorligi ko‘rsatkichiga qarama-qarshi bo‘lib, quyidagi formula bo‘yicha hisoblanadi:

$$S = \frac{Iv}{I_м},$$

Bu yerda S – sermehnatlik;

I_v – ish vaqti;

I_m – ishlab chiqarilgan mahsulot miqdori.

Korxonalar va ularning irik bo‘linmalari darajasida, xuddi xalq xo‘jaligi tarmoqlarida bo‘lgani kabi, ishlab chiqarish va mehnat unumdorligi hajmlarini o‘lchash uchun asosan qiymat usuli tatbiq etiladi. Qiymat usuli universal usul bo‘lib, u mahsulotning barcha turlari va hajmlari, ishlar va xizmatlar yagona pul ko‘rsatkichlari bo‘lgan so‘mda ifodalanadi, u hajm ko‘rsatkichlarini tegishli ulgurji narxlarga ko‘paytirish bilan aniqlanadi.

Masaln, agar besh kishidan iborat ishchilar brigadasi bir smenada 100 ming so‘mlik ish hajmini bajargan bo‘lsa, u holda har bir ishchining smenadagi mehnat unumdorligi (ishlab chiqargan mahsuloti) quyidagicha bo‘ladi: 120:5q20 (ming so‘m), tegishli ravishda bir soatlik ish mobaynida 20:8q2,5 (ming so‘m) bo‘ladi.

Mehnat unumdorligini o‘lchashning qiytat usuli turli kasb va malakaga ega bo‘lgan xodimlarning mehnat unumdorligi, masalan, qandolatchi va novvoyning, chilangar va haydovchining mehnat unumdorligini taqqoslash imkonini beradi. Biroq bu usul ko‘rinishdan universal usul bo‘lishiga qaramay, bir qancha kamchiliklarga ham ega. Xususan unga narx omili, ya’ni bozor kon’yukturasi va inflyasiya ko‘proq ta’sir ko‘rsatadi. Mehnat unumdorligini o‘lchash usullarining har uchalasi ham o‘z afzalliklari bilan bir qatorda turli kamchiliklarga ega. Ularni 10.1-jadvalda ko‘rish mumkin:

Ishlab chiqarish hajmlari va mehnat unumdorligini o‘lchashning qiymat usuli birmuncha murakkab ishlab chiqarish hajmlarini hisoblashda eng maqbul usulni muayyan shart-sharoitlardan kelib chiqib tanlash mumkin. Ishlab chiqarish hajmlarini o‘lchashning eng ko‘p qo‘llanadigan usuli yalpi, tovar va sotilgan mahsulotlar ko‘rsatkichlaridir. Bu xil ulgurji narxlarda “zavod usuli” bo‘yicha hisoblangan yalpi mahsulot tovar mahsulotdan tugallanmagan ishlab chiqarish qoldiqlarini o‘lchaysh bilan, sotilgan mahsulot tovar mahsulotdan sotish uchun mo‘ljallangan, lekin sotilmagan tovar qoldiqlari summasi bilan farq qiladi. Shunday qilib, mahsulot ishlab chiqarish normasi yalpi mahsulot bo‘yicha aniqlanganda eng aniq natijalar kelib chiqqanday tuyuladi. Biroq, bozor iqtisodiyoti sharoitida unumdorlikni sotilgan mahsulot hajmi bo‘yicha hisoblash ancha muhimroqdir, chunki tugallanmagan ishlab chiqarishning ko‘payishi va sotilmagan mahsulot qoldiqlarining to‘planib qolishi ijobiy iqtisodiy ahamiyatga ega emas. Yalpi tovar va sotilgan mahsulot ishlab chiqarish hajmlarni va normalarini o‘lchashning kamchiligi shundan iboratki, ulgurji narxlar barcha barcha moddiy xarajatlarning qiymatini o‘z ichiga oladi. Vatanimiz tajribasida ishlab chiqarilayotgan mahsulotlarning hajm

ko‘rsatkichlari faqat jonli mehnat bilan bog‘liq bo‘lganligi sababli foydalinayotgan materiallar sig‘imining va qiymat ko‘rsatkichlarining o‘zgarishiga duchor bo‘lmoqda. Moddiy xarajatlarrning har qanday ko‘payishi yoki boshqa korxonalar bilan kooperasiya bo‘yicha mahsulot yetkazib berish va sotish bo‘lsin, baribir mehnat unumdorligining ortib borish tasavvurini beradi. Material sig‘imining kamayishi esa – mazkur ko‘rsatkichning pasayishi tasavvurini o‘yg‘otadi.

15.1-jadval

Mehnat unumdorligini o‘lchash usullari	
Natural usul	Bir xildagi, turdosh mahsulotlari ishlab chiqishda ishlab chiqarish jarayoning unumdorligini ifodalashda qo‘llaniladi Afzalligi - qulay, tushunarli, mahsulot ishlab chiqarish jarayonining xususiyatlarini aks ettiradi. Kamchiligi - keng miqyosda qo‘llash mumkin emas, chunki iqtisodiyotning ko‘plab tarmoqlari, aksariyat korxonalar faqat bir xil mahsulot ishlab chiqarishga ihtisoslashmagan
Qiymat usul	Turdosh bo‘lmagan mahsulotlarni ishlab chiqarish samaradorligini ifodalash ko‘rsatkichlaridan biri bo‘lib, qiymat (pul) birligida o‘lchanadi. Afzalligi - mehnat unumdorligini tarmoqlar bo‘yicha, turli mahsulotlar ishlab chiqaruvchi koxonalarda o‘lchash imkonini beradi. Kamchiligi - inflyasiya jarayonlarini aniq hisobga olinmasa, olingan ko‘rsatkich taxminiy natijaga ega bo‘ladi; mahsulotishlab chiqarishdagi ichki, tarkibiy sifat o‘zgarishlari aniq aks etmaydi.
Mehnat usuli	(norma-soatlarida ifodalanuvchi) ishlab chiqarilgan mahsulotning unga ketgan haqiqiy vaqt sarfiga nisbatan iborat bo‘lib, mahsulot ishlab chiqarishga ketgan mehnat sarfiniunumdorlik nuqtai nazaridan baholashi imkonini bildiradi. Afzalligi – iqtisodiyotning barcha sohalarida ishlatilishi mumkin, taqqoslashga juda o‘ng‘ay. Kamchiligi - bu usulda mehnat unumdorligini o‘lchash juda qiyin va ko‘p vaqtni, xarajatni talab qiluvchi o‘lchash va hisob ishlarini talab qiladi.

Mehnat unumdorligini o‘lchashda material sig‘imining o‘zgarishi ishlab chiqarilayotgan mahsulotning hajm ko‘rsatkichiga va mahsulot ishlab chiqarish normasiga salbiy ta’sir ko‘rsatishiga barham berish uchun qo‘shimcha o‘lchov usullaridan foydalaniladi: shartli sof, normativ sof mahsulot bo‘yicha va ishlov berishdagi normativ qiymat usullari tatbiq etiladi. Bu usullarni qo‘llash material sig‘imio‘zgarishlarining salbiy ta’sirining to‘liq yoki qisman barham toptiradi.

Shunga qaramay ularning har biri o‘z kamchiligiga ega bo‘lib, haqiqatla ulardan birontasi ham bozor iqtisodiyoti talablariga to‘liq javob bermayodi.

Mehnat unumdorligini qiymat usulida aniqlash uchun foydalaniladigan shartli sof mahsulot ko‘rsatkichida yalpi mahsulot qiymatidan xomashyo, butlovchi ashyolar, energiya, yoqilg‘i va hokazolarga qilingan bevosita xarajatlarni chegirib tashlanadi. Shu bilan birga bu ko‘rsatkichdan ish haqi, asosiy fondlarning eskirishi va foyda chegirilmaydi. Bu yerda moddiy xarajatlar o‘zgarishi barham toptiriladi, lekin foydanining salmog‘i va amortizasiyaning salmog‘i ortadi. Ularning o‘zgarishi esa mahsulot ishlab chiqarish hajmi va mehnat unumdorligi ko‘rsatkichlarini birmuncha soxtalashtirishi mumkin.

Mehnat unumdorligi aniqlashda foydalaniladigan sof mahsulot ko‘rsatkichida yalpi mahsulot qiymatidan barcha moddiy xarajatlarni, shu jumladan amortizasiya ajratmalarini ham chiqarib tashlash yo‘li bilan hisoblab chiqiladi. Xarajatlarni va mehnat unumdorlgini hisoblashda avvalgi mehnat xarajatlarining soxtalashtiruvchi ta’siri to‘la-to‘kis barham toptiriladi, lekin foydaning salmog‘i jiddiy ravishda ortadi. Shuning uchun turli mahsulot xillarining turlicha foyda berishi sharoitida aynan foyda sof mahsulot va mehnat unumdorligini ko‘rsatkichlarini soxtalashtirishda asosiy rol o‘ynaydi. Shuni aytish kifoyaki, foydaning turlichaligi bizning mamlakat xalq xo‘jaligi uchun xos bo‘lib, o‘ sho‘rolar hukmronligi davrida markazlashgan rejalashtirish doirasida rivojlanib kelgan edi. Unda foyda va qiymatning o‘rtacha normasi bo‘yicha mavjud bo‘lgan tenglamaga amal qilmas edi. Ko‘pgina xorijiy mamlakatlarda olingan foyda darajasi muhim farqlar yo‘qligi tufayli sof mahsulot usulini mahsulot hajmlari va mehnat unumdorligini aniqlash uchun batamom maqbul deb hisoblaydilar.

Lekin hatto bozor iqtisodiyoti qaror topgan mamlakatlarda ham sof mahsulot ko‘rsatkichi tovar yoki yalpi mahsulot ko‘rsatkichlariga nisbatan narxlarning tebranib turishiga ancha ta’sir ko‘rsatadi.

Mehnat unumdorlgini aniqlashda foydalaniladigan normativ sof mahsulot ko‘rsatkichi sof mahsulot ko‘rsatkichidan farqli o‘laroq nomativ ish haqini va unga qo‘shib yozilgan haqi, shuningdek o‘rtacha tarmoq foydasini o‘z ichiga oladi. Shuning hisobiga mahsulot har xil turlarning turlicha foyda keltirishga barham beriladi. Ushbu usulni qo‘llanish tajribasida muayyan qiyinchiliklar va kamchiliklar vujudga keladi. Birinchi, mahsulotlarning barcha turlariga ulgurji narxlar tizimiga parallel ravishda ish haqining yaxlit normativlari tizimini yaratish zarurati paydo bo‘ladi. Ommaviy ishlab chiqarishda bu narsa

qiyinchilik tug‘dirmasa ham, donalik va kichik seriyali ishlab chiqarish va ulardagi mahsulot nomenklaturasining tez-tez o‘zgarib turishi sharoitida jiddiy qiyinchiliklar paydo bo‘ladi. Ikkinchidan, normativ sof mahsulot asosini tashkil etuvchi ish haqi normativlarini ishlab chiqishda mazkur normativlarni oshirishga moyillik paydo bo‘ldi. Bu esa mehnat sarflashning nisbatan ko‘payishiga, demak, mehnat unumdorliginni oshirish sur’atlarinng sekinlashuviga olib keldi. Uchinchidan, unumdorlikning normativ sof mahsulot ko‘rrsatkichi korxonalar ishining pirovardmoliyaviy natijalar bilan zaif bog‘langan: mahsulot ishlab chiqarish normasi va mehnat unumdorligi hajmlari ko‘rsatkichiga ega bo‘lish mumkin. Lekin moddiy resurslarning ortiqcha sarflanishi tufayli foydaga ega bo‘lmasligi mumkin. Bitta ana shu sababning o‘ziyoq normativ sof mahsulot ko‘rsatkichidan, asosiy usul sifatida foydalanishni maqsadga muvofiq qilib qo‘yadi. Unda faqat tahlil qilish maqsadlarida keng foydalanish mumkin bo‘ladi.

Mehnat unumdorligini o‘lchashning qiymat usulida foydalanadigan ishlov berining normativ qiymati ko‘rsatkichi yengil sanoatda ishlab chiqarish hajmlarini aniqlash uchun qo‘llaniladi. Ishlov berish qiymati normativlariga ishlab chiqarishdagi ishchilarning ish haqi va ularga yoziladigan qo‘shimcha haqlar, sex xarajatlar normativi; umumzavod xarajatlari normativi kiritiladi.

15.3. Mehnat unumdorligi va mehnat intensivligi nisbati

Mehnat unumdorligi - rivojlanib boruvchi ko‘rsatkichdir. U ko‘pgina sabablar va omillar ta’sirida doimiy ravishda o‘zgarib turadi. Ulardan bir xillari mehnat unumdorligi oshishiga yordam bersa, boshqalari uni pasaytirishga sabab bo‘lishi mumkin. Bundan tashqari, mehnat unumdorligi darajasi va o‘sishiga mehnat jarayoni kechadigan sharoit ham ta’sir ko‘rsatishi mumkin. Shart-sharoitlar qulay bo‘lsa, u yoki bu omilning ta’sir etishini kuchaytiradi yoki noqulay bo‘lsa, bu ta’sirni zaiflashtiradi. Masalan, tabiiy-iqlim sharoitlari qishloq xo‘jaligidagi mehnat natijalariga va uning unumdorligiga jiddiy ravishda ta’sir ko‘rsatadi. Ishlab chiqarish vositalarining mulkchilik shakllari bilan bog‘liq bo‘lgan ijtimoiy shart-sharoitlar, shuningdek, ishlab chiqarish munosabatlari bilan bog‘liq bo‘lgan shart-sharoitlar boshqa teng sharoitda ham mehnat unumdorligiga jiddiy ravishda ta’sir ko‘rsatishi mumkin.

Mehnat unumdorligi darajasi va uning dinamikasiga ko‘pgina omillar ta’sir qiladi. Omillar deb mehnat unumdorligining o‘zgarishiga ta’sir ko‘rsatadigan harakatlantiruvchi kuchlar yoki sabablarga aytiladi. Ulardan ayrimlari mehnat unumdorligining ortishiga yordam bersa, boshqalari

unumdorlikning pasayishiga sabab bo‘lishi mumkin. Omillarning birinchi guruhiga mehnat vositalarining samarasini ortishi, mehnat va ishlab chiqarishni tashkil etish va mehnatkashlar ijtimoiy guruhlari sharoitining yaxshilanishi bilan bog‘liq bo‘lgan barcha tadbirlar kiradi; ikkinchi guruhi - tabiiy sharoitlarning noqulay ta’sir ko‘rsatishi, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etishdagi kamchiliklar, ijtimoiy sharoitdagi salbiy elementlarning ta’sir ko‘rsatishi kiradi.

Ayrim korxona yoki tashkilot darajasidagi omillarni qarab chiqqanda, ularning hammasini ichki va tashqi omillarga bo‘lish mumkin.

Ichki omillarga korxonaning texnika bilan qurollanish darajasini, qo‘llanilayotgan texnologiyaning samaradorligi, mehnat va ishlab chiqarishning energiya bilan ta’minlanishi darajasi, tatbiq etilayotgan rag‘batlantirish tizimlarining ta’sirchanligi, kadrlarni tayyorlash va malakasini oshirish, kadrlar tarkibining yaxshilanishi kabi korxonani rahbarlariga bog‘liq bo‘lgan barcha narsalar kiradi. Tashqi omillarga quyidagilarni kiritish mumkin: davlat buyurtmalari va bozordagi talab hamda takliflarning o‘zgarishi munosabati bilan mahsulot xillari va ularning sermehnatlik darajasining o‘zgarishi; jamiyat va mintaqalarning ijtimoiy-iqtisodiy o‘zgarishlari; mehnatni kooperasiyalashuv darajasi, moddiy texnika ta’minoti tabiiy shart-sharoitlar va hokazolar.

Barcha omillarni o‘z ichki mazmuni va mohiyatiga ko‘ra, uchta guruhga bo‘lish mumkin: moddiy-texnika, tashkiliy va ijtimoiy-iqtisodiy. Mehnat unumdorligini oshirishning moddiy asosi fan, texnika va texnologiyani rivojlantirish, ularning yutuqlarini ishlab chiqarishga joriy etishdir. Shuning uchun ham moddiy-texnika omillari guruhini, odatda, yetakchi va qolgan barcha omillarni belgilovchi guruh deb qaraladi.

Mehnat unumdorligini oshirishning moddiy-texnika omillariga fan-texnika taraqqiyotini uzluksiz rivojlantirish asosida mehnatning texnika va energiya bilan ta’minlanishini oshirish kiradi. Ishlab chiqarishda fan-texnika taraqqiyotining asosiy yo‘nalishlari quyidagilardir: ishlab chiqarishning avtomatlashtirishga o‘tish munosabati bilan uni mexanizasiyalash; mehnatning energiya bilan ta’minlanish darajasini oshirish asosida mashina va asbob-uskunalar quvvatining ortishi; ishlab chiqarishni elektrlashtirish; sanoat va qishloq xo‘jaligining bir qancha tarmoqlarida ishlab chiqarishni kimyolashtirish; butunlay yangi texnologiyalarning yaratilishi (ular ishlab chiqarish intensivligini oshirishni ta’minlaydi va jonli mehnat sarfini keskin qisqartiradi); ishlab chiqarishga material sarflanishining pasayishi va moddiy resurslarning tejalishi; mashinalar va asbob-uskunalar ixtisoslashuvining chuqurlashuvi va shu kabilar.

Energiyaning yangi qudratli manbalari - atom, ichki yadro, geoterial, kosmik va hokazo turlarining o‘zlashtirilishi ham muhim ahamiyat kasb etadi.

Moddiy - texnika omillari ta’siri natijasida mehnat unumdorligi ortadi va mahsulotning sermehnatlik darajasi (t) pasayadi. Sermehnatlilik darajasi ko‘rsatkichi bo‘yicha mehnat unumdorligining o‘sishi quyidagi formulalar bilan aniqlanadi:

$$M_y = \frac{M_{см} x100}{100 - M_{см}} \quad \text{yoki} \quad M_y = \frac{M_{см} x100}{C_{бм} - M_{см}}$$

Bu yerda M_y - mehnat unumdorligining oshishi, %;

$M_{сд}$ - mahsulot birligi sermehnatlik darajasining pasayishi, %;

$C_{сд}$ - tadbirni joriy etishdan oldin mahsulot birligini uchun zarur bo‘ladigan boshlang‘ich sermehnatlik darajasi.

Mehnat unumdorligining o‘sishiga doir tashkiliy omillarda korxonalar, tarmoqlar va umuman, xalq xo‘jaligi darajasida ishlab chiqarishni tashkil etish kiradi. Xususan, korxonalarni mamlakatimiz hududlari bo‘yicha joylashtirish, ham mamlakat ichida, ham chet mamlakatlar bilan transport aloqalarini yo‘lga qo‘yish; korxonalarni ixtisoslashtirish va ularning keyinchalik kooperasiyalashuvi; moddiy-texnika, energiya ta’minoti, ta’mirlash xizmati ko‘rsatish va hokazolar katta ahamiyatga egadir. Korxonalar ichida ishlab chiqarishni tashkil etishning yaxshilanishiga doir muhim vazifalar quyidagilardir: rejalashtirish sifatini oshirish; ishlab chiqarishni tashkiliy-texnik jihatdan tayyorlashni tashkil etish; yangi texnika va texnologiyani o‘z vaqtida joriy qilish; ishlab turgan asbob-uskunalarni zamonaviylashtirish; mashinalar, mexanizmlar, asbob-uskunalar, apparatlarni joriy va kapital ta’mirlashni ta’min etish, shuningdek, korxona ichida moddiy-texnika ta’minotini to‘g‘ri tashkil etish.

Barcha tashkiliy omillar bir-biri bilan mustahkam bog‘langan bo‘lib, ishlab chiqarish, mehnat va boshqaruvni tashkil etishning yagona tizimini hosil qiladi. Ulardan to‘liq foydalanmaslik, turli tashkiliy kamchiliklarning mavjud bo‘lishi asosan ish vaqtidan foydalanishda o‘z ta’sirini ko‘rsatadi. Ish vaqtining bekor sarf bo‘lishi mehnat va ishlab chiqarishni tashkil etishdagi kamchiliklar oqibati bo‘lib, mehnat unumdorligini pasaytiradi, ish vaqti bekor sarf bo‘lishini qisqartirish esa mehnat unumdorligining ortishini ta’minlaydi.

Tashkiliy omillar tizimida kadrlar tarkibining yaxshilanishi - boshqaruv xodimlari sonining nisbiy qisqarishi va sanoat - ishlab chiqarish xodimlari umumiy sonida ishchilar salmog‘ining, bular orasida esa asosiy ishchilar salmog‘ining ortishi muhim o‘rin tutadi. Sanoat - ishlab chiqarish xodimlari umumiy sonida ishchilar salmog‘i qanchalik yuqori bo‘lsa, bitta xodimga to‘g‘ri keladigan mehnat unumdorligi ham shunchalik yuqori bo‘ladi.

Ijtimoiy-iqtisodiy omillarning ta’siri shu narsa bilan bog‘liqki, fan-texnika taraqqiyotining avj olishi, ishlab chiqarish (texnika, texnologiya) moddiy asosining ta’minlashuvi va xilma-xil, ko‘p hollarda esa ancha murakkab tashkiliy tadbirlarning amalga oshirilishi o‘z-o‘zidan sodir bo‘lmaydi, balki faqat ijtimoiy ishlab chiqarish ishtirokchilari bo‘lgan insonlarning faol mehnat faoliyati natijasidagina sodir bo‘ladi. Bu mehnat faoliyatining harakatlantiruvchi kuchi - muayyan natijani qo‘lga kiritishga bo‘lgan qiziqishdir. U o‘z navbatida ishlab chiqarish ishtirokchilari bo‘lgan insonlarning moddiy va ma’naviy ehtiyojlarini qondirish imkonini beradi. Bundan tashqari, ishlab chiqarish yoki boshqa faoliyat qatnashchilari muayyan mehnat faoliyati natijasini qo‘lga kiritishga intilishi bilan bir qatorda yetarli darajadagi mehnat qobiliyatiga, ishbilarmonlik va shijoatkorlik kabi zarur shaxsiy sifatlarga ega bo‘lishlari, shuningdek, tadbirkor va hushyor bo‘lishlari lozim.

Mehnat unumdorligiga ta’sir ko‘rsatuvchi eng muhim ijtimoiy-iqtisodiy omillarga quyidagilar kiradi:

- mehnat natijalaridan moddiy va ma’naviy manfaatdorlik;
- xodimlarning malaka darajasi, ularning kasbiy tayyorgarligi sifati va umumiy madaniy-texnikaviy saviyasi;
- mehnatga munosabat va mehnat intizomi darajasi;
- mehnat jamoalari o‘z-o‘zini boshqarishining rivojlanishi.

15.4. Mehnat unumdorligini oshirish omillari va imkoniyatlari

Mehnat unumdorligini oshirish zahiralari (rezervlari) – texnika va texnologiyani takomillashtirish, ishlab chiqarish, mehnat va boshqaruvni tashkil etishni yaxshilash hisobiga mehnat unumdorligini oshirishning barcha omillaridan yanada to‘laroq foydalanish imkoniyatidir. Zahiralar mehnat unumdorligini oshirish omillari bilan chambarchas bog‘liqdir. Agar biror omilni imkoniyat sifatida olib qaraydigan bo‘lsak, u holda bu omil bilan bog‘liq bo‘lgan zahiradan foydalanish imkoniyatning voqyelikka aylanish jarayoni hisoblanadi.

Mehnat unumdorligini oshirish zahiralarining bir necha tasniflari mavjud bo‘lib, ularning hammasi ikkita katta guruhga bo‘linadi: jonli mehnatdan (ish kuchidan) foydalanishni yaxshilash zahiralari va asosiy va aylanma fondlardan yanada samaraliroq foydalanish zahiralari. Birinchi guruhga mehnatni tashkil etish, mehnat sharoitlari, ishlovchilarning mehnat qilish qobiliyatini oshirish, kadrlar tarkibi va ularni joy-joyiga qo‘yish, uzluksiz ishlash uchun tashkiliy shart-sharoitlar yaratib berish, shuningdek, xodimlarning mehnat natijalaridan moddiy va ma’naviy manfaatdorligini oshirishni ta’minlash bilan bog‘liq masalalar kiritiladi. Ikkinchi guruh asosiy ishlab chiqarish fondlari (mashinalar, mexanizmlar, apparatlar va shu kabilar)dan yaxshiroq foydalanishi zahiralarini, shuningdek, xom ashyo, materiallar, butlovchi buyumlar, yoqilg‘i, energiya va boshqa aylanma fondlardan yanada tejamli va to‘liq foydalanishni o‘z ichiga oladi.

Zahiralar foydalanish imkoniyatlari belgilari bo‘yicha zahira zahiralariga va nobud bo‘lish (bekorga sarflash) zahiralariga bo‘linadi.

Zahiralar tushunchasiga ishlab chiqarishda ish vaqtining bekor sarf bo‘lishi ham kiradi. Bular smena ichida va kun mobaynida bekor turishlar, ishga kechikib kelish va rejada ko‘zda tutilmagan ishga kelmay qolishlarning barchasidir; mehnatning ishlab chiqarish bilan bog‘liq bo‘lmagan holda sarflanishi - mehnat qurollari va mehnat ashyolaridan oqilona foydalanmaslik hamda belgilangan texnologiya jarayonlarining buzilishi oqibatida mehnatning rejadagidan tashqari ortiqcha sarflanishidir.

Zahiralar foydalanish vaqtiga qarab joriy va istiqbol zahiralariga bo‘linadi. Joriy zahiralar texnologiya jarayonlari muhim darajada o‘zgartirilmay va qo‘shimcha kapital mablag‘lar sarflanmay amalga oshiriladi. Istiqbol zahiralari ishlab chiqarishni qayta tashkil etishni, ancha mukammal asbob-uskunalar o‘rnatilishi, tayyorgarlik ishlariga kapital mablag‘lar va ko‘proq vaqt sarflashni talab qiladi.

Zahiralar aniqlanish va foydalanish joyiga qarab xalq xo‘jalik, tarmoq va ichki ishlab chiqarish zahiralariga bo‘linadi. Xalq xo‘jalik zahiralariga tabiiy resurslar, ulardan har tomonlama foydalanish va shu kabilar kiradi. Tarmoq zahiralariga shunday zahiralar kiradiki, ulardan foydalanish umuman tarmoqdagi xodimlar mehnat unumdorligini oshiradi (korxonalarning ixtisoslashtirilishi, ishlab chiqarishning bir joyga to‘planishi va kombinasiyalanishi, texnika va texnologiyaning takomillashtirilishi va hokazo). Ichki ishlab chiqarish zahiralari mehnat unumdorligini oshirishda muhim

ahamiyatga ega. Ular joriy va istiqbol zahiralardan tashqari, ikki guruhga bo‘linadi: mahsulotning sermehnatlik darajasini pasaytirish zahiralari va jami ish vaqtidan yaxshiroq foydalanish zahiralari.

Ma’lumki, mehnat unumdorligi darajasi ish vaqti birligiga to‘g‘ri keladigan mahsulot miqdori bilan aniqlanadi. Lekin boshlang‘ich hajmlar vaqtda ifodalansa, mehnat unumdorligi ish vaqti fondining mahsulot sermehnatlik darajasiga nisbati sifatida hisoblab chiqariladi:

$$M_u = \frac{Фив}{Мс} .$$

Buning ma’nosi shuki, mahsulot ishlab chiqarish me’yori uni ishlab chiqarishga sarflangan vaqt miqdoriga to‘g‘ri proporsional va uning sermehnatlik darajasiga teskari proporsionaldir. Agar mehnat unumdorligi ish vaqt fondini ko‘paytirish hisobiga ortsa, u holda bu unumdorlikni oshirishning ekstensiv yo‘li hisoblanadi; agar unumdorlik sermehnatlik darajasini qisqartirish bilan ta’min etilsa, bu ekstensiv yo‘l hisoblanadi. Bunda mahsulot tayyorlashga sarf etiladigan sarf xarajatlarning kamayishi yangi texnika va texnologiya joriy etish, mehnatni tashkil etishni takomillashtirish hisobiga sodir bo‘ladi.

Mavjud zahiralarni aniqlash ishlab chiqarishning ayrim uchastkalarida yoki joriy va oldingi davrlardagi ish turlari bo‘yicha mehnat unumdorligi darajasi va dinamikasini tahlil qilish asosida amalga oshiriladi. Tahlil qilishning asosiy usuli joriy davrdagi ko‘rsatkichlarni rejalashtirilgan ko‘rsatkichlar bilan taqqoslashdir. Bunda rejalashtirilgan topshiriqlarning asoslanganligi ham tekshirilishi lozim, chunki ularda rejalashtirilgan davrdagi ishlab chiqarishning barcha xususiyatlari, shart-sharoitlari, zahiralarini to‘la hisobga olinmagan bo‘lishi mumkin. Shuningdek, yil davomida rejaga kiritiladigan turli aniqliklarni ham hisobga olish zarur. Ular boshqa ko‘rsatkichlarga - mehnat unumdorligiga, xodimlar soniga, mehnatga haq to‘lash fondiga turli o‘zgartirishlar kiritilishiga sabab bo‘ladi.

Ishchi kuchi tejalishini hisoblash uchun sermehnatlik darajasini pasaytiruvchi tadbir joriy etilishidan oldingi va keyingi u yoki bu mahsulotni tayyorlash yoki biron - bir ish turini bajarishga sarflangan mehnat xarajatlari taqqoslab ko‘riladi.

Sermehnatlik darajasini norma-soatlarda o‘lchaganda ish kuchining tejalishi (Tk) quyidagi formula bo‘yicha aniqlanadi:

$$T_k = \frac{T_н}{Фи.в. \times K} \text{ x M},$$

Bu yerda: T_n - operasiyaga sarflangan mehnatni tejash, norma-soat hisobida;

$F_{i.v.}$ - ishchining yillik ish vaqti foizi, soat;

K - mazkur operasiyada normalarni bajarishning rejadagi koeffisiyenti;

M - yil oxirigacha amalga oshirilgan operasiyalar (buyumlar) soni.

Ish vaqtidan yaxshiroq foydalanish hisobiga mehnat unumdorligining o‘sish zahiralari avvalo bu vaqtning bekor sarf bo‘lishiga barham berish bilan bog‘liqdir. Haqiqatda ular sermehnatlik darajasining pasayishi zahiralaridan keskin farq qiladi hamda faqat mehnat va ishlab chiqarish yaxshi tashkil etilmaganda, mehnat intizomi buzilganda, mehnatni muhofaza qilish yetarli darajada yo‘lga qo‘yilmaganda va shu kabi hollarda sodir bo‘ladi. Bu zahiralar ko‘rsatib o‘tilgan kamchiliklar barham topgach tugaydi. Holbuki sermehnatlik darajasini kamaytirish zahiralari cheksiz hisoblanadi. Ish vaqtining bekor sarf bo‘lishi hisobiga mehnat unumdorligining o‘sish zahiralarini aniqlash maqsadida ish vaqtining haqiqiy balansini sinchiklab tahlil qilish uni rejalashtirilgan ish vaqti bilan taqqoslash, ish kunini sur’atga tushirish va bu ishni mustaqil ravishda amalga oshirish yordamida ish vaqtining bekor sarf etilishini aniqlash, ularning sabablarini belgilash va ularni kamaytirish yoki to‘liq barham toptirish tadbirlarini ishlab chiqish lozim.

Mehnat unumdorligini oshirish zahiralaridan biri - kadrlar tarkibini takomillashtirishdir. Kadrlar tarkibi deganda sanoat-ishlab chiqarish xodimlarining ayrim toifalari o‘rtasidagi miqdor nisbati tushuniladi. Asosiy va yordamchi ishchilarning miqdor nisbati, shuningdek, ishchilarning barcha xodimlar sonidagi nisbati eng muhim. Kadrlar tarkibining ko‘rsatkichlari: sanoat-ishlab chiqarish xodimlari umumiy sonida ishchilarning salmog‘i va ishchilar va butun xodimlar umumiy sonidagi asosiy ishchilarning salmog‘idir. Asosiy ishchilarga tovar mahsulot ishlab chiqarishda bevosita band bo‘lgan ishchilar, yordamchi ishchilarga - ishlab chiqarishga xizmat ko‘rsatish bilan band bo‘lgan ishchilar (navbatchi slesarlar, detallarni yetkazib beruvchilar, yonilg‘i (yoqilg‘i) tashuvchilar va hokazolar), ya’ni asosiy sexlarda xizmat ko‘rsatuvchi ishchilar va yordamchi sexlardagi barcha ishchilar kiradi.

Tayanch so‘zlar: mehnat unumdorligi, zahiralar, rezervlar, sanoat, sermehnatlik darajasi, kadrlar tarkibi, mehnatni kooperasiyalashuv darajasi, **so‘zlar:** mehnat unumdorligi, natural usul, qiymat usul, mehnat usuli,

sermehnatlik, mehnatning mexanizasiyalash darajasi, mehnat intensivligi, rag‘bat, motivasiya.

Nazorat uchun savollar

1. Ijtimoiy mehnat unumdorligi va yakka tartibdagi mehnat unumdorligi urtasida qanday farq mavjud?
2. Mehnat unumdorligini hisoblashda nimalarga e’tibor berish zarur.
3. Unumdorlikka ta’sir etuvchi omillar.
4. Mehnat unumdorligini aniqlash usullari.
5. Mehnat unumdorligini o‘lchash usullari?
6. Mehnatni mexanizasiyalash (avtomatlashtirish) darajasi nima?
7. Mehnat intensivligiga (jadalligi) nima?
8. Mehnat unumdorligi va ish haqining uzaro nisbati
9. Mehnat unumdorligi darajasi va uning dinamikasi qanday aniqlanadi?
10. Sermehnatlilik darajasi ko‘rsatkichi bo‘yicha mehnat unumdorligining o‘sishi qanday aniqlanadi?
11. Mehnat unumdorligiga ta’sir ko‘rsatuvchi eng muhim ijtimoiy-iqtisodiy omillarga qaysilar kiradi?
12. Mehnat unumdorligini oshirish zahiralari deganda nimani tushunasiz?
13. Sermehnatlik darajasini norma-soatlarda o‘lchaganda ish kuchining tejalishi (Tk) qaysi formula orqali aniqlanadi?
14. Kadrlar tarkibi deganda nimani tushunasiz?

XVI BOB. MEHNAT MUNOSABATLARI

16.1. “Turmush darajasi” tushunchasi va uning ko‘rsatkichlari tizimi

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

O‘zbekistonda aholining moddiy, ma’naviy, ijtimoiy ehtiyojlari qondirilish darajasini ifodalaydigan "turmush darajasi" atamasi kengroq qo‘llaniladi. Bunday tavsif ko‘proq turmush darajasi statistikasini xarakterlaydi. Shu bilan birga turmush darajasi - ko‘plab omillar yig‘indisi ta’sirida bo‘lgan o‘zgaruvchan jarayondir. Turmush darajasi muntazam o‘zgarib turadigan turli ne’matlarga bo‘lgan ehtiyojlarning tarkibi va darajasi bilan, boshqa tomondan, ehtiyojni qondirish imkoniyatlari, tovarlar va xizmatlar bozoridagi holat, aholi daromadlari, mehnatkashlarning ish haqi bilan belgilanadi. Ammo ish haqi miqdori ham, turmush darajasi ham ishlab chiqarish va xizmat ko‘rsatish sohalari samaradorligining ko‘lami, ilmiy-texnik taraqqiyot darajasi, aholining madaniy-ma’rifiy saviyasi va tarkibi, milliy xususiyatlar, siyosiy hokimiyatga bog‘liq.

70-80-yillarda "turmush tarzi" tushunchasi keng qo‘llanilgan. Bunda hayot faoliyatining sifat ko‘rsatkichlari "turmush tarzi", miqdor ko‘rsatkichlari esa "turmush darajasi" bilan ifodalangan. Shuningdek, aholining turmush darajasini xarakterlovchi boshqa atamalar va tushunchalar mavjud. Turmush darajasining eng mufassal talqini quyidagicha: turmush darajasi - bu jismoniy, ma’naviy va ijtimoiy ehtiyojlarning rivojlanish darajasi, qondirilganlik miqyosi va ularni qoniqtirish uchun yaratilgan imkoniyatlarni aks ettiruvchi kompleks ijtimoiy–iqtisodiy kategoriyadir. Bunday talqin turmush darajasining sifat va miqdor ko‘rsatkichlarini yanada to‘liqroq ifodalashga imkon yaratadi.

Turmush darajasi inson (aholi) hayot faoliyatining ma’lum bir qirrasi to‘g‘risida tasavvur beradigan ko‘rsatkichlar tizimi bilan belgilanadi. Turmush darajasi to‘g‘risida batafsil ma’lumot olish uchun aholi daromadlari va ehtiyojlari, iste’mol darajasi va tarkibi, uy-joy, mol-mulk, madaniy-maishiy buyumlar va boshqalar bilan ta’minlanganlik darajasini chuqur o‘rganish lozim.

Turmush darajasini ifodalovchi ko‘rsatkichlar turli-tuman bo‘lib, turmush darajasi konsepsiyasi bilan uzviy bog‘liq. Ayrim muhim ko‘rsatkichlar 16.1-jadvalda keltirilgan.

16.1-jadval

Turmush darajasining asosiy ko‘rsatkichlari

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Turmush darajasini ifodalashda miqdor va sifat ko‘rsatkichlari muhim ahamiyatga ega. Miqdor ko‘rsatkichlari muayyan moddiy ne’matlar va

xizmatlar iste’mol hajmini aniqlaydi. Sifat ko‘rsatkichlari esa aholi farovonligini sifat jihatdan baholash imkonini beradi. Ular moddiy ne’matlar, xizmatlar iste’mol tarkibi, ovqatlanish, ma’lumot, malaka, uzoq muddatga muljallangan ijtimoiy-maishiy buyumlar bilan ta’minlanganlik darajasi kabilarni o‘z ichiga oladi.

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

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

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

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

1) umumlashtiruvchi ko‘rsatkichlar (ichki yalpi mahsulot, iste’mol fondi, turmush qiymati iideksi va boshqalar);

2) aholi daromadlari;

3) aholi iste’moli va xarajatlari;

4) aholining pul jamg‘armalari;

5) jamg‘arilgan mol-mulklar va turar joylar;

6) aholining ijtimoiy tabaqalanishi;

7) aholining kam ta’minlangan tabaqalari.

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

16.2. Aholi ehtiyojlari va turmush darajasiga ta’sir etuvchi omillar

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

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

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

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

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

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

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

- aholi pul va yalpi daromadlarining o‘sishi boshlandi;
- daromad shakllanishi manbalari tarkibida ishbilarmonlik faoliyati,

mulkchilik, shaxsiy yordamchi xo‘jalik yuritish va boshqa daromadlar ulushi ko‘tarildi.

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

Ayni paytda xilma-xil ishbilarmonlik faoliyati turlaridan olinadigan daromadlar o‘sdi hamda qishloq xo‘jalik mahsulotlarini sotishdan olingan foyda ko‘paydi. Aholi daromadlarining ortishi ish bilan bandlik oshishiga olib keldi. Masalan, hozirgi kunga kelib aholi ish bilan bandligining mintaqaviy dasturlari asosida qishloq joylarda yashovchilarning

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

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

Tomorqa ilgaridan mavjud bo‘lgan bozor xo‘jaligidir. Avvallari ham u erkin ishlovchi xo‘jalik uchun muhim daromad manbai hisoblangan, oziq-ovqat ta’minotiga o‘z hissasini qo‘shgan, dehqon bozorini to‘ldirgan, hatto chetga mahsulot chiqarishda qatnashgan. Tomorqa mayda tovar xo‘jaligi sifatida bozor iqtisodiyoti talablariga mos tushadi.

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

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

Daromadlar pul va natural shakllari.Aholining pul daromadlari mehnatkashlar uchun ish haqi hisobidagi barcha pul mablag‘lari tushumi; pensiyalar, stipendiyalar, turli nafaqalar; mulkdan foiz, dividendlar, renta ko‘rinishidagi daromadlar; aksiyalar, qimmatli qog‘ozlar, ko‘chmas mulk, chorva hayvonlari, tomarqa xo‘jaligi mahsulotlari, turli buyumlar va boshqa tovarlarni sotishdan tushadigan pul tushumlari, turli xizmatlar ko‘rsatish uchun haqlar va hokazolardan tashkil topadi.

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

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

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

Daromadlarni nominal, ixtiyordagi va real daromadlarga ajratiladi. Nominal daromadlar soliq, narxlarni hisobga olmagan holdagi pul daromadlari miqdorini tavsiflaydi. Ixtiyordagi daromadlar - bu soliq va boshqa majburiy to‘lovlar hisobdan chiqarilgandan keyin qolgan nominal daromadlardir. Demak, ular aholining jamg‘arish va ehtiyojlarni qondirish uchun foydalanadigan mablag‘larini o‘z ichiga oladi. Real Ixtiyordagi Daromadlar tariflar, baholar indeksini hisobga olgan holda hisoblanadi va nominal daromadlarning real xarid qobiliyatini ko‘rsatadi. Real ixtiyordagi daromadlar quyidagicha hisoblanadi:

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

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

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

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

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

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

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

Nominal (ya’ni belgilangan) va real ish haqlarini ajratish lozim. Nominal ish haqi soliq va majburiy to‘lovlar chegirilmagan ish haqi yig‘indisidir. Ixtiyordagi ish haqi – bu, daromad solig‘i va pensiya fondiga majburiy ajratmalar hisobdan chiqarib tashlangandan keyin qolgan ish haqi yig‘indisidir. Real ish haqi – bu, soliq, narxlar va tariflarning o‘zgarishini hisobga olgan holdagi nominal ish haqi, ya’ni nominal ish haqi hisobiga olish mumkin bo‘lgan real moddiy boyliklardir. Masalan, nominal ish haqining 20 foizga, narxlarning esa 15 foizga o‘sishi (soliqlar o‘zgarmagan takdirda) Real ish haqining 4,3 foizga o‘sishiga olib kelishi mumkin (120:115*100q104,3).

Real ish haqi quyidagicha aniqlanadi:

$$RIH=(NIH-SA)*J_{pxk}$$

bunda: Nominal ish haqi - nominal ish haqi (so‘m);

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

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

Bozor iqtisodiyoti sharoitida daromadlarning yangi manbai -

tadbirkorlikdan keladigan daromadlar yoki tadbirkorlik daromadlari paydo bo‘ladi. Bu daromadlar tadbirkor bajaradigan funksiya uchun mukofotdir (ishni, kapitalni, tabiiy resurslarni tovar ishlab chiqarish va xizmat ko‘rsatish uchun yo‘naltirish; firmani boshqarish, innovatsiyalarni kiritish bo‘yicha qarorlar qabul qilish, tavakkalchilik bilan mablag‘ sarflash). Bu daromadlar tadbirkor tomonidan kredit uchun foiz to‘langandan keyin qoladigan foyda hisobiga shakllanadi. O‘zgaruvchan bu miqdor boshqarishning natijasiga bog‘liq bo‘ladi. Foyda qonuniy va noqonuniy, xo‘jalikning samaradorligiga bog‘liq yoki bog‘liq bo‘lmagan tarzda yuzaga kelishi mumkin.

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

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

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

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

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

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

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

Oila byudjeti. Oila - qarindosh bo‘lgan yoki boshqa xususiyatlari bilan

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

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

- oilani statistik belgilash;

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

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

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

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

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

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

Oila byudjeti daromad va xarajat qismlarga bo‘linadi Oilaning daromadlari va xarajatlariga ta’sir etuvchi omillar oilaning turi (soni va ijtimoiy-demografik tarkibi, "ishlovchilar" va boqimandalarning o‘zaro nisbati va shu kabilar), ish bilan bandlik xarakteri, olinadigan daromadlar darajasi, uy-joy, madaniy-maishiy buyumlar bilan ta’minlanganligi, turar joyi, joylashish

xarakteri, istiqomat qiladigan hududi va hokazolar bilan bog‘liq. Oila byudjetini tekshirish asosida ishchi va xizmatchilar, kolxozchilar va alohida pensionerlar oilalarining daromadlari yig‘indisi hisoblab chiqiladi. Daromadlar yig‘indisi tarkibiga ish haqi (jamoa xo‘jaliklari a’zolariga haq to‘lash), pensiyalar, stipendiyalar, nafaqalar va ijtimoiy iste’mol fondlaridan boshqa to‘lovlar kiradi, jumladan, bolalarni maktabgacha tarbiya muassasalarida, bolalar lagerlarida tarbiyalash uchun dotasiyalar, shuningdek, sanatoriyalar, dam olish uylariga bepul va imtiyozli yo‘llanmalar qiymati, shaxsiy tamorqa xo‘jaligidan olinadigan daromadlar ham kiradi.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Statistik amaliyotda, shuningdek, ta’lim olish, tibbiy xizmat qiymati va uy-joy uchun dotasiyalar ham qo‘shilgan umumiy daromadlar miqdori ham

hisoblab chiqiladi. Bu ko‘rsatkichlardan, odatda, xalqaro tekshiruvlarda foydalaniladi.

16.3. Aholi turmush darajasi ko‘rsatkichlari va indikatorlari

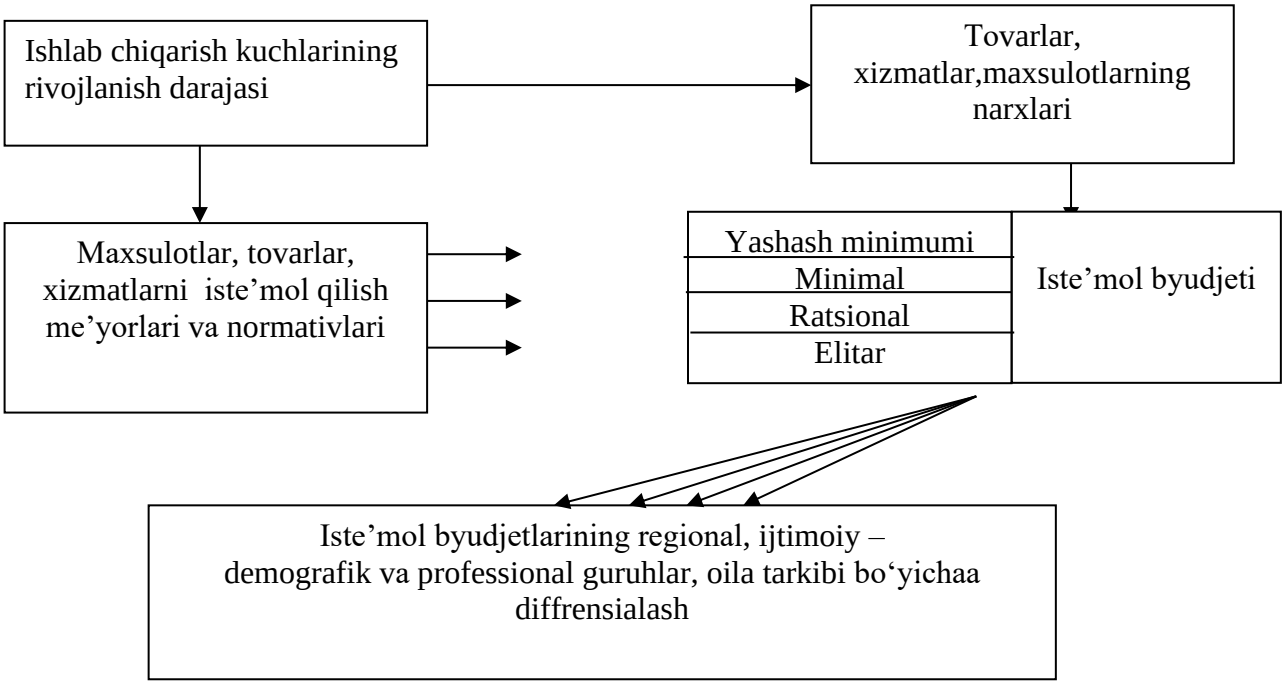
Daromadlar darajasini oshirish muammolarini hal etishda iste’mol byudjeti asosida aholini minimal daromad bilan ta’minlashga alohida e’tibor qaratish lozim.

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

Iste’mol byudjeti faqat aholi guruhlari uchun emas, balki mamlakat rayonlari uchun ham belgilanishi mumkin. Bunda hisob-kitobning turli xillaridan foydalaniladi: me’yoriy (tovar va xizmat iste’moli va ularning haqiqiy bahosi normativlari asosida); statistik (aholining ayrim qatlamlari ega bo‘lgan real daromadlar darajasida); murakkab (ovqatlanish me’yorlari va amaliy xarajatlar asosida); subyektiv (ekspertlar so‘rovi va jamoatchilik fikri asosida); resurs (aholining ma’lum iste’mol minimumini ta’minlash uchun davlatning obyektiv imkoniyatlari asosida). 16.1-rasmda iste’mol byudjetining eng muhim iqtisodiy ko‘rsatkichlar bilan o‘zaro aloqadorligi aks ettirilgan.

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

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



16.1. rasm. Iste'mol byudjeti va uning eng muhim iqtisodiy ko'rsatkichlar bilan o'zaro aloqasi

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

Me'yoriy byudjetga asoslangan moddiy ta'minlanganlik minimumi ish haqini differensiasiyalashni prognozlashda (boshqarishda) asosiy elementlardan biri bo'lib xizmat qiladi. Ish haqining eng kam miqdori jamiyatda mavjud resurslarga bog'liq bo'lmasa, moddiy ta'minlanganlik minimumini ta'minlash uchun boshqa manbalardan foydalaniladi (ijtimoiy iste'mol fondi, shaxsiy tomorqa xo'jaligi va shu kabilar).

Me'yoriy iste'mol byudjeti yolg'iz kishilar va oilalilar uchun (son va yosh

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

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

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

Uy-joy va kommunal xizmat xarajatlari ushbu regiondagi narxlar va tarif

normativlariga qarab belgilanadi. Bunda soliqlar va majburiy to‘lovlar xarajatlari ham hisobga olinadi.

Oilaning yashash minimumi byudjeti uning tarkibi va katta-kichikligiga qarab aniqlanishi mumkin. Ta’kidlash lozimki, yashash minimumi ancha tor tuzilgan, unda faqat fiziologik minimumni ta’minlovchi me’yordan foydalanilgan va tamaki mahsulotlari, delikateslar, madaniy ehtiyojlar hisobga kiritilmagan, nooziq-ovqat tovarlari, xizmatlar, soliqlar esa yetarli darajada hisobga olinmagan. Yashash minimumidan farqli o‘laroq, minimal iste’mol byudjeti ana shu xarajatlarni to‘la hisobga oladi. Ba’zi hisob-kitoblarga ko‘ra, minimal iste’mol byudjeti yashash minimumi byudjetidan 3-4 baravar ortiq. Minimal iste’mol byudjeti va yashash minimumi byudjeti bilan birga rasional iste’mol byudjeti ham hisoblanadi, uning yordamida ilmiy asoslangan rasional me’yorlarga muvofiq ehtiyojlarni qondirish uchun zarur bo‘lgan daromadning tarkibi va miqdori aniqlanadi. Ratsional byudjet va iste’molning ratsional me’yori insonning oqilona ehtiyojlarini to‘la qondirish tamoyili asosiga quriladi. Iste’molni real me’yoriga muvofiq bo‘lgan aholi jon boshiga to‘g‘ri keladigan iste’mol darajasiga yetish mamlakat miqyosida o‘rta tabaqani shakllantirish vazifasini hal etishga yordam beradi.

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

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

ikki baravar ortiq).

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

Oziq-ovqat savati - bir odamning bir oyda ovqatlanishi uchun ketadigan mahsulotlar to‘plami (u mahsulotlar iste’molining minimal me’yori asosida hisoblab chiqilgan) va bu to‘plam jismoniy ehtiyojlarga mos keladi, zarur kaloriyani ta’minlaydi, asosiy oziq moddalar mavjud va ovqatlanishni tashkil etishning an’anaviy ko‘nikmalariga to‘g‘ri keladi (16.2.-jadval).

Oziq-ovqat mahsulotlarini iste’mol qilishning minimal miqdoriga O‘zbekiston Respublikasida non mahsulotlari, kartoshka, sabzavot, meva-cheva, go‘sht mahsulotlari, sut mahsulotlari, tuxum, baliq mahsulotlari, shakar va qandolat mahsulotlari, o‘simlik yog‘i, margarin, boshqa mahsulotlar (tuz, qalampir va shu kabilar) kiradi. Minimal to‘plam tarkibiga tamaki mahsulotlari, alkogolli ichimliklar, delikateslar kiritilmagan.

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

16.2-jadval

Aholining turli ijtimoiy-demografik guruhlari uchun tavsiya etilayotgan oziq-ovqat mahsulotlari to‘plami (yiliga kg hisobida)[1]

Mahsulot turi	O‘rtacha aholi jon boshiga	Erkaklar (16-59 yosh)	Ayollar (16-59 yosh)	Pensio-nerlar	Bolalar	
					0-6 yosh	7-15 yosh
1. Non mahsulotlari	130,8	177,0	124,9	119,0	279,0	112,3
2. Kartoshka	124,2	160,0	120,0	90,0	85,0	135,0
3. Sabzavotlar	94,0	80,8	96,8	96,8	85,0	120,0
4. Meva–chevalar	19,4	14,6	12,6	10,6	34,4	44,4
5. Shakar va qandolat mahsulotlari	20,7	20,8	19,8	18,8	19,7	26,1

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

6. Go‘sht mahsulotlari	26,6	32,2	25,0	19,8	18,7	33,5
7. Baliq mahsulotlari	11,7	12,7	10,7	12,7	8,7	12,5
8. Sut mahsulotlari	212,4	201,7	179,4	174,1	179,0	303,4
9. Tuxum (dona)	151,4	180,0	150,0	90,0	150,0	180,0
10. O‘simlik yog‘i va margarin	10,0	11,2	9,8	8,9	6,8	11,7

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

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

16.4. Mamlakat aholisi turmush sifatini oshirish yo‘llari

Aholining turmush darajasini quyidagi to‘rt ko‘rsatkich bilan ajratish mumkin:

- to‘q turmush darajasi - insonning har tomonlama kamol topishini ta’minlaydigan ne’matlardan foydalanish;

- normal daraja - insonning jismoniy va aqliy kuch-quvvatini to‘la tiklash uchun qulay sharoitlarni ta’minlaydigan ilmiy asoslangan me’yorlar bo‘yicha oqilona iste’mol qilish;

- kambag‘allik - mehnat uchun resurslarni qayta yaratishning quyi chegarasi sifatidagi ish qobiliyatini saqlash darajasida ne’matlarni iste’mol qilish;

- qashshoqlik - iste’mol qilinishi insonning yashash qobiliyatini saqlash imkoniyatinigina beradigan ne’matlar va xizmatlarning biologik mezonlar bo‘yicha yo‘l qo‘yiladigan minimal turlarini iste’mol qilish.

Turmush darajasi indeksini hisoblash uchun turmush darajasining quyidagi komponentlarining jon boshiga to‘g‘ri keladigan indeksi aniqlanadi: ovqatlanish (to‘yimliligi va oqsillarga boyligi bo‘yicha), uy mulklari fondi (solishtirma narxlarda), uy-joy (qulayliklarni qo‘shgandagi maydoni), salomatlik va sog‘liqni

saqlash (umr ko‘rish davri dinamikasi, o‘lim darajasi, sog‘liqni saqlash uchun xarajatlar bo‘yicha), ta’lim va madaniyat (ma’lumot olish o‘rinlari, ta’lim va madaniyat uchun ajratiladigan xarajatlar bo‘yicha), aholiga xizmat ko‘rsatish (solishtirma narxlarda) va hokazo. So‘ng oila byudjetlari statistikasi bo‘yicha ehtiyojlarning elastiklik koeffisiyenti aniqlanadi. Elastiklikka teskari kattalik turmush darajasining berilgan komponenti bo‘yicha ehtiyojlarning nisbiy qat’iyligining o‘lchovi sifatida qabul qilinadi. Shundan keyin har bir komponent uchun ehtiyojlarning umumiy salmog‘ida berilgan ehtiyojning ulushini ko‘rsatuvchi koeffisiyent topiladi.

Turmush darajasini yaxshilashning eng muhim ko‘rsatkichlaridan biri umr ko‘rishda davomiyligidir.

Ta’kidlash joizki, barcha ko‘rsatkichlar va ularning tasniflari o‘rtasida mustahkam aloqa mavjud. Turmush darajasining o‘zgarishi turli omillar ta’sirida yuz beradi, ularni oqilona boshqarish aholining turmush darajasini tartibga solib borish imkonini beradi.

Yuqorida ta’kidlanganidek, turmush darajasi turli sabablarga bog‘liq bo‘lgan ko‘pqirrali hodisadir. Har bir insonning turmush darajasi havo va suv muhiti, uy-joy, maishiy va ishlab chiqarish sharoitlari, iste’mol tovarlarining sifati va hajmidan boshlab, to umumiy ijtimoiy-iqtisodiy va ekologik vaziyat, shuningdek siyosiy institutlarning ahvoligacha bo‘lgan qator tabiiy va ijtimoiy omillar bilan belgilanadi. Ularning eng diqqatga sazovorlari – siyosiy, iqtisodiy, ijtimoiy soha va fan-texnik taraqqiyot, shuningdek ekologiyaga (atrof-muhitga) ta’sir etuvchi omillardir.

Omillarning ta’siri tabiiy-iqlimiy sharoitlar va zaxiralarning (inson, mehnat, ishlab chiqarish, moliyaviy, axborot, ma’naviy zaxiralar) mavjudligiga (yo‘qligiga) qarab kuchayishi (susayishi) mumkin. Ammo bunda to‘g‘ridan-to‘g‘ri aloqa mavjud emas. Masalan, Yaponiya, Shveysariya kabi davlatlarda tabiiy zaxiralarning kam bo‘lishiga qaramay, ular eng boy davlatlardan sanaladi.

Farovonlikning yuqori darajasi aholisi ko‘p bo‘lgan davlatlar (AQSh, Germaniya, Yaponiya) bilan bir qatorda kam aholili davlatlarda ham (Lyuksemburg, Finlyandiya, Shveysariya) kuzatiladi. Pokiston, Afg‘oniston, Tojikiston, Qirg‘iziston va O‘zbekiston kabi davlatlarning iqlimi deyarli bir-biriga yaqin bo‘lsada, ulardagi aholining turmush darajasi bir-biridan tubdan farq qiladi.

Aholining ma’lumot darajasi, kasbiy darajasi yuqoriligi, iqtisodiy faolligi, tadbirkorligi, ijtimoiy munosabatlarni mamlakatda turmush darajasi yuqori

bo‘lishini ta’minlovchi sabablar sifatida ta’kidlanadi. Masalan, Yaponiya erishgan iqtisodiy taraqqiyot, birinchi navbatda, ta’lim tizimi, millatning mehnatsevarligi, faolligi, korxonalarda mehnatning oqilona tashkil etilishi bilan bog‘lanadi.

16.5. Aholi daromadlari, ularning shakllanish manbalari va foydalanish yo‘nalishlari

Har bir insonning moddiy va ma’naviy turmush imkoniyatlari uning daromadlari darajasiga bog‘liq. Insonning daromadi darajasi qancha yuqori bo‘lsa, uning o‘z zaruriy ehtiyojlarini qondirish, salomatligini saqlash, dam olishni tashkil etish, ma’lumot olish va bo‘sh vaqtini madaniy tarzda o‘tkazish imko - niyatlari shuncha ko‘p bo‘ladi.

Daromadlar ehtiyojlarni bevosita qondirish manbai sifatida aholi hayotida katta rol o‘ynaydi. Davlat byudjetining daromad qismi asosan jismoniy va yuridik shaxslardan olinadigan soliq va to‘lovlardan tashkil topadi hamda ular ijtimoiy ehtiyojlar uchun sarflanadi va - shu tariqa aholi ehtiyojlari bilvosita qondiriladi.

Iqtisodiy adabiyotlarda “daromad” tushunchasi ishlab chiqarilgan mahsulot narxining uni ishlab chiqarish sarf-xarajatlaridan oshishi, shuningdek har bir sinf, ijtimoiy guruh yoki alohida shaxsning yangi yaratilgan qiymatda mavjud bo‘lgan va uning u tomonidan o‘zlashtirilgan ulushi sifatida ta’riflanadi.

Daromadlar harakati iqtisodiyotning ishlab turishini ta’minlaydi. Aylanish jarayonida daromadlar izchil ravishda yuzaga kelish, taqsimlanish va qayta taqsimlanish, pirovard, iste’molga ishlatilish, jamg‘arilish kabi bosqichlaridan o‘tadi. Daromadlarning yuzaga kelishi ularning tovarlar ishlab chiqarish va xizmatlar ko‘rsatish jarayonidagi harakatining boshlang‘ich bosqichi bo‘ladi. Bu bosqichda daromadlar birlamchi ko‘rinishga ega bo‘ladi.

Taqsimlanish jarayonida tadbirkorlar birlamchi daromadlardan mahsulot ishlab chiqarish va sotish yuzasidan soliqlar to‘laydilar, mehnat haqi va ishlab chiqarishning boshqa omillari yuzasidan haq to‘laydilar. Natijada dastlabki daromadlar ish haqi, foizlar, renta va korporasiyalarning taqsimlanmagan foydasiga aylanadi.

Daromadlarning qayta taqsimlanishi jarayoni keyingi bosqich bo‘ladi. U soliqlar to‘lash, ijtimoiy fondlarga mablag‘lar o‘tkazish, korxonalar va aholiga turli transfertlar tarzida daromadlar bir qismini yo‘llashni o‘z ichiga oladi.

Yaratilgan daromadlarni taqsimlash va qayta taqsimlash natijalari bo‘yicha tasarrufdagi daromadlar (pirovard daromadlar) shakllanadi. Daromadlarning pirovard iste’moli va yalpi jamg‘arilishi ular aylanishining tugallovchi bosqichi bo‘ladi. Daromadlar darajasini tahlil etish, o‘lchash va taxmin qilish uchun ularning turlari va ko‘rsatkichlaridan foydalaniladi. Daromadlar pul va natural shaklida bo‘lishi mumkin.

Aholining pul daromadlari mehnatkashlar uchun ish haqi hisobidagi barcha pul mablag‘lari tushumi; pensiyalar, stipendiyalar, turli nafaqalar; mulkdan foiz, dividendlar, renta ko‘rinishidagi daromadlar; aksiyalar, qimmatbaho qog‘ozlar, ko‘chmas mulk, chorva hayvonlari, tomorqa xo‘jaligi mahsulotlari, turli buyumlar va boshqa tovarlarni sotishdan tushadigan pul tushumlari, turli xizmatlar ko‘rsatish uchun haqlar va boshqalardan tashkil topadi.

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

Pul va natural daromadlarning nisbati tez-tez o‘zgarib turadi, ammo pul shakli ko‘proq tarqalgan. Odatda, aholining kam ta’minlangan qatlamlarida natural daromadlar hissasi yuqori bo‘ladi. Iqtisodiy vaziyat yomonlashgan davrda natural daromadlar salmog‘i oshib ketadi.

Mulkdan olinadigan daromadlar xo‘jalik yurituvchi subyektlarga moliyaviy va nomoliyaviy resurslarni foydalanishga berib qo‘yishdan olinadigan daromadlardir. Foizlar quyilma va qimmatli qog‘ozlar bo‘yicha daromadlar olish shaklidir. Dividendlar mulkdan olinadigan daromadning shunday shakliki, aksiyadorlar mablag‘larni hissadorlik jamiyatlari tasarrufiga topshirganliklari natijasida (aksiyalar sotib olish orqali) uni olishga haqli bo‘ladilar.

Aholi daromadlari nominal va real ko‘rinishda bo‘ladi. Nominal daromadlar pul ko‘rinishida olingan daromadlardir. Real daromadlar iste’mol narxlarining indeksiga qarab tuzatilgan joriy davrdagi nominal pulli daromadlardir.

Nominal va real daromadlar ko‘rsatkichi bilan bir qatorda aholi pulli daromadlarining xarid qobiliyati ko‘rsatkichi ham alohida olib qaraladi. Bu ko‘rsatkich aholining tovarlar va xizmatlar sotib olish bo‘yicha imkoniyatlarini aks ettiradi hamda aholining o‘rta hisobda jon boshiga to‘g‘ri keladigan pulli daromadlarining tovar ekvivalenti orqali ifodalanadi. Jon boshiga to‘g‘ri

keladigan pulli daromadlar jami pulli daromadlar miqdorini mavjud aholi soniga bo‘lish orqali hisoblab chiqiladi.

Hisoblab chiqilgan yoki olingan daromadlardan fuqarolar turli soliq to‘lovlari va badallar to‘lashlariga to‘g‘ri keladi. Shu sababli, fuqaroning haqiqiy tasarrufida bo‘lgan daromadlarni tavsiflaydigan ko‘rsatkichga ta’rif berish muhim. O‘zbekiston Respublikasi Iqtisodiyot vazirligi majburiy to‘lovlar va badallar chegirilganidan qoladigan joriy davr pul daromadlarini tasarrufdagi pul daromadlari deb ta’riflaydi.

Daromadni shakllantirishda shaxsiy tomorqa xo‘jaliklaridan (pulli va tabiiy shakllarda) olinadigan daromadlar muhim rol o‘ynaydi. Ularning hajmi Milliy Hisob tizimida umumqabul qilingan quyidagi prinsip bo‘yicha hisoblab chiqiladi: mahsulot chiqarish qiymatidan uni ishlab chiqarishga ishlatilgan mahsulot va xizmatlar qiymati ayiriladi.

Uy-joy va kommunal xo‘jalik, yo‘lovchi transporti, yo‘l xo‘jaligi, sog‘liqni saqlash va madaniyat muassasalari tarmoqlarining katta qismi, respublika va mahalliy byudjetlariga bog‘liq bo‘ladi. Shu sababli, mazkur qismning kattagina hajmi ijtimoiy transfert to‘lovlari hisoblanadi va uni aholining yalpi daromadlari jumlasiga kiritish to‘g‘ri bo‘ladi.

Daromad olish uchun mehnat va kapital bozorida qancha hajmda xizmatlar taklif etish to‘g‘risida qaror, odatda, oila darajasida qabul qilinadi. Shu bois, bozor iqtisodiyotida daromadning shakllanishi nafaqat umumiy aholi darajasida, shu bilan birga uy xo‘jaligi darajasida ham olib qaraladi. Uy xo‘jaliklarining yalpi daromadi birlamchi va ikkilamchi daromadlardan shakllanadi (16.1-chizma).

Uy xo‘jaligi – bitta xonadonda yashaydigan, barcha daromadlari va moddiy boyliklarini (yoki ularning bir qismini) birlashtirgan va tovarlar hamda xizmatlar iste’moli, asosan turar joy va oziq-ovqat mahsulotlariga sarf-xarajatlarni birgalikda amalga oshiradigan shaxslar guruhi (yoki bir shaxs)dir.

Aralash daromad daromadlarning mustaqil ko‘rsatkichi bo‘lib, unda mehnatga haq to‘lash va foyda olish elementlari mujassamlashadi. Aralash daromadlar xususiy tadbirkorlik faoliyatidan (yollanma mehnat qo‘llanilmagan holda), shaxsiy tomorqa xo‘jaligidan olinadigan daromadlar, erkin kasbdagi shaxslarning daromadlari, mualliflik gonorarlari va shu kabilarni o‘z ichiga oladi.

Bozor iqtisodtiyoti sharoitida har qanday mamlakatning aholi daromadlari hamisha turli ijtimoiy guruhlar bo‘yicha tabaqalashadi. Bunda asosiy masala

ushbu daromadlarning qay darajada tabaqalashganligidangina iborat. Adolat va fuqarolar tengligi tamoyillari xukmron bo‘lgan demokratik davlatda ayrimlar o‘ta badavlatligi, boshqalarning esa qashshoqligi ijtimoiy keskinlikning oshishiga olib kelishi mumkin. Aynan shu bois daromadlardagi mavjud notenglikni o‘lchash uslubiyatini o‘zlashtirish, tengsizlikni vujudga keltiradigan sabablarni bila olish va aholi daromadlarining jamiyat uchun maqbul yo‘sinda tabaqalashishiga erishish zarur.

Iqtisodiyotda aholi daromadlari tabaqalashuvini o‘lchashning turli usullaridan foydalaniladi. Eng oddiy usul – aholini belgilangan oraliqlar doirasida daromadlar darajasi bo‘yicha guruhlashdir. Masalan, 200 ming so‘mlik oraliqni belgilaymizda, qancha kishi 200 ming so‘mgacha miqdorda daromadga ega ekanligini, keyin qancha kishi 200 ming so‘mdan 400 ming so‘mgacha, so‘ng 400 ming so‘mdan 600 ming so‘mgacha daromadga ega ekanligini aniqlaymiz va hokazo.

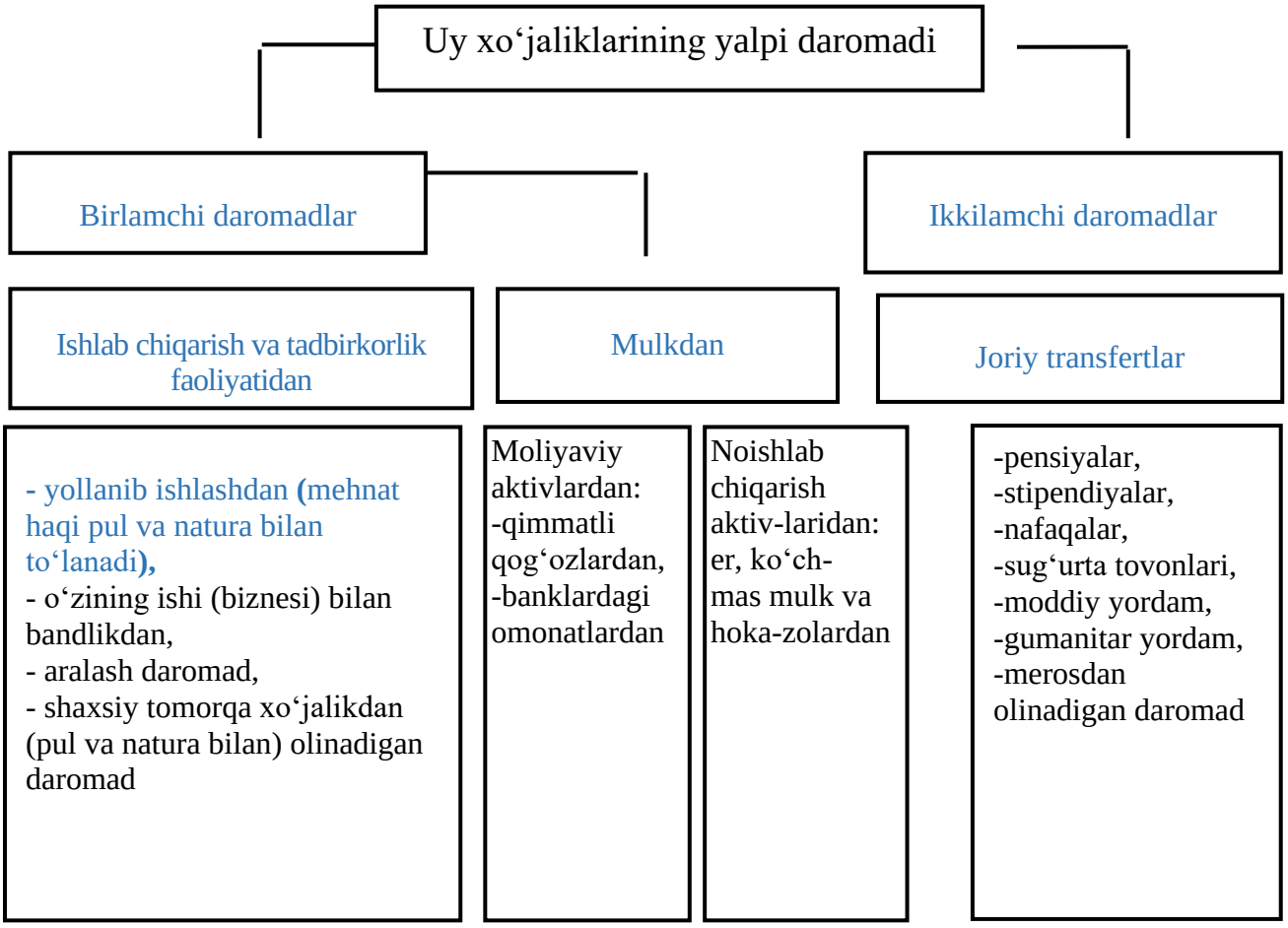
Daromad darajasi va dinamikasini baholash uchun o‘rtacha daromad ko‘rsatkichidan foydalaniladi. O‘rtacha daromad darajasi shunday arifmetik o‘lcham sifatida aniqlanadiki, bunda daromadlarning jamlangan hajmi aholining jami soniga bo‘linadi.

Bozor iqtisodiyotiga ega ko‘pchilik mamlakatlarning statistikasida daromadning o‘rtacha darajasi emas, balki median darajasi hisoblab ko‘riladi. Median daraja shundayki, xodimlar yoki aholining bir xil miqdori undan yuqoriroq va pastroq darajada daromad oladi. Masalan, korxonada 7 ming kishi ishlaydi. Dastlabki ming kishi 240 ming so‘m miqdorida, ikkinchi ming kishi – 250 ming so‘m, uchinchisi – 270 ming so‘m, to‘rtinchisi – 300 ming so‘m, beshinchisi – 350 ming so‘m, oltinchisi – 370 ming so‘m, yettinchisi – 400 ming so‘m daromad oladi. Shunda xodimlar ushbu guruhining median daromadi 30 mln so‘m, o‘rtacha daromad esa 320 ming so‘m bo‘ladi.

Eng ko‘p va eng kam daromadga ega bo‘lgan aholi guruhlarining nisbati tabaqalanishning yaxshi ma’lum bo‘lgan ko‘rsatkichlaridan biridir. Butun aholi bunda son jihatidan teng bo‘lgan o‘n foizli, yigirma foizli yoki yigirma besh foizli guruhlarga bo‘linadi. Shundan so‘ng, oxirgi guruh olgan daromad birinchi guruh olgan daromadga bo‘linadi.

Shunda tegishli ravishda aholi daromadlarining desil, kvintil yoki kvartil nisbatini olamiz. Quyidagi rasmda aholining yigirma foizlik guruhlarga qanday taqsimlanganligi ko‘rsatilgan. U5 ning U1 ga nisbati aholi daromadlarining kvintil nisbatini ko‘rsatib beradi.

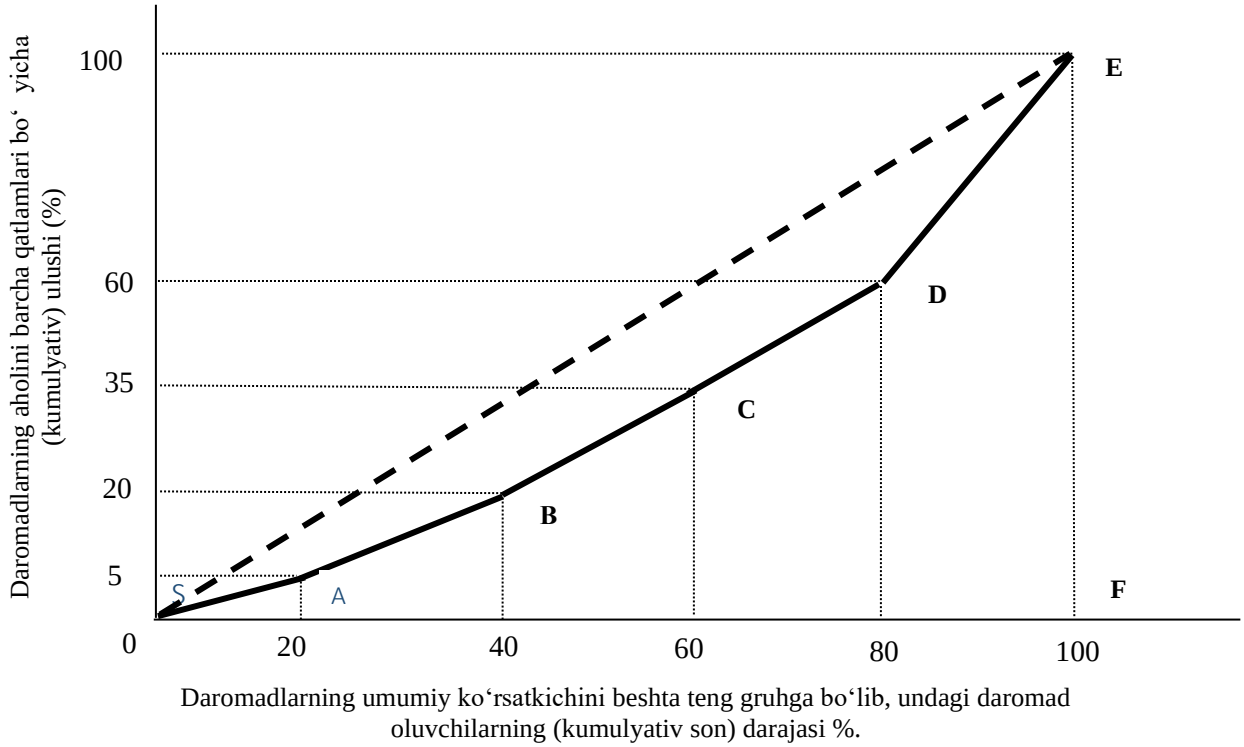
Aholi daromadlari tabaqalanishini baholashning boshqa usulini ham qo‘llash mumkin. Bu usul hisobga olish natijasining oshib borishini e’tiborga olish orqali amalga oshirilishiga asoslangan. Yoki, iqtisodchilarning iborasi bilan aytganda, daromadning kumulyativ ulushlari hisobga olinadi. Barcha oilalarning daromadlari bir xil bo‘lgan, ya’ni yalpi daromad teng taqsimlangan va aholining har beshdan bir qismi yalpi daromadlarning beshdan bir qismini olgan taqdirda bunday tenglik grafikda bissektrisa ko‘rinishiga ega bo‘ladi. Lekin bunday bissektrisa faqat mavjud imkoniyatni ko‘rsatadi: amalda daromadlar hyech qachon bir tekis taqsimlanmaydi.



16.1-chizma. Uy xo‘jaliklari yalpi daromadlari tarkibi

Basharti, yalpi daromadlar notekis taqsimlansa, daromadning tegishli kumulyativ kvintillarga to‘g‘ri keladigan kumulyativ ulushlari egri chizig‘i bo‘rtiq bo‘lib, grafikda pastga qarab egilgan chiziq ko‘rinishiga ega bo‘ladi. Bu chiziq amerikalik statist va iqtisodchi nomi bilan Lorens egri chizig‘i deb ataladi, aholi daromadlari tabaqalashishini baholash uchun bunday yondashishdan foydalanishni Lorens birinchi taklif etgan edi. Lorens egri chizig‘i jami daromaddan aholining 20,0 %, keyin 40,0 %, shundan keyin 60,0

%, so‘ng 80,0 % va 100,0 % qancha ulush olishini ko‘rsatadi (16.2-chizmani qarang).



16.2-chizma. Lorens egri chizig‘i

Grafikdan ko‘rinib turibdiki, aholining dastlabki ikki guruhi daromadlar jami miqdorining nisbatan kam qismiga ega bo‘ladi (mazkur holda guruhlar daromadlarning hajmiga qarab joylashtirilgan: avvaliga nisbatan past daromad oladigan guruhlar, keyin o‘rtacha darajadagi daromadlarga ega guruhlar va nihoyat, yuqori daromadli guruhlar keltirilgan). Masalan, aholi kam haq oladigan qismining 40,0 %i aslida daromadlar jami miqdorining atigi 20,0 %ni ola oladi.

Taqqoslash uchun aytamiz: yuqoridagi guruhga daromadlarning taxminan 40,0 %i to‘g‘ri keladi. Shunday qilib, egri chiziqning bissektrisadan chetga chiqishlari o‘lchami daromadlar taqsimlanishidagi tengsizlikning darajasini ko‘rsatadi.

Ushbu grafik aholining guruhlarga bo‘linishi va ushbu guruhlar o‘rtasida daromad taqsimlanishi kabi ikki hodisaning harakatini aks ettiradi. Uslubiy jihatdan aholining jami miqdoridan besh guruh ajratilishi mumkin (bunda ularning har biri jami miqdorning 20,0 %ni tashkil etadi). Olingan daromadlar miqdori ham tegishlicha foiz guruhlariga shartli ravishda bo‘linadi.

Daromadlar jamlanishi koeffisiyenti yoki Jini koeffisiyenti (G) turlicha taqsimlanishlarni taqqoslashdagi tengsizlikning o‘lchagichlaridan biri hisoblanadi, u Lorens egri chizig‘i va bissektrisa bilan cheklangan maydon (S)ning ideal tenglik to‘g‘ri chizig‘i ostidagi umumiy maydonga nisbati sifatida hisoblab chiqiladi. Bu koeffisiyent daromadlar va boylikni baholash yangi usullarini ishlab chiqqan italiyalik statist, iqtisodchi va demograf Korrado Jini nomi bilan atalgan.

$$G=S_{OABCDE}\ FS_{OEF}$$

Daromadlar jamlanish koeffisiyenti (Jini indeksi) daromadlar barcha miqdorining aholi ayrim guruhlari o‘rtasida taqsimlanishining notekislik darajasini tavsiflaydi. Uning o‘lchami 0 dan 1 gacha turlicha bo‘lishi mumkin. Shu bilan birga, ko‘rsatkich qiymati qanchalik yuqori bo‘lsa, jamiyatda daromadlar shunchalik notekis taqsimlangan bo‘ladi. Lekin amaliyotda Jini koeffisiyenti ko‘rsatib o‘tilgan eng past va eng yuqori qiymatlarga yetmaydi.

16.3-jadval

Mamlakatlar bo‘yicha Jini koeffisiyentlari

Mamlakat	G	Mamlakat	G
Finlyandiya	0,20	Buyuk Britaniya	0,29
Shvesiya	0,21	Fransiya	0,30
Lyuksemburg	0,23	Yangi Zelandiya	0,30
Germaniya	0,25	Italiya	0,31
Niderlandiya	0,26	Avstriya	0,31
Kanada	0,28	AQSh	0,34

Iqtisodchilarning fikricha, aholi daromadlari tabaqalashishining sabablari quyidagicha:

1) kishilar o‘z aqliy qobiliyatlari bilan ajralib turadilar, iqtisodiy nazariya esa turli tabiiy xususiyatlarga ega bo‘lgan shaxslar ish haqlari notengligi asosli ekanligini ko‘rsatib bermoqda;

2) kishilar turlicha meros oladilar, bunday meros ularning ayrimlariga daromadlar borasida ustunlik beradi;

3) yangi yaratilgan qiymat (yalpi daromad)ning mehnat va kapital o‘rtasida adolatsiz taqsimlanishi;

4) mehnat bozorlaridagi kamsitishlar, bu kamsitish xodimlarga teng mehnat uchun turlicha ish haqi to‘lanishida ifodalanishi;

5) inflyatsiya yuqoriligi, u fuqarolar jamg‘armalarini qadrsizlantirib qo‘yishi va belgilab qo‘yilgan ish haqi oladigan xodimlarning daromadlarini pasaytirishi.

Yalpi daromadni taqsimlashdagi notenglikka yuqorida sanab o‘tilgan sabablardan boshqa sabablar ta’sir etadi. Masalan, jamiyatda pensionerlar ulushi ko‘payishi pensiya fondlariga ajratmalar kamayishi va shunga ko‘ra, ishlaydigan fuqarolarga nisbatan pensionerlarning daromadlari pasayishiga olib keladi.

Oilalar tarkibidagi farqlar ham daromadlardagi tabaqalashishni kuchaytiradi. Agar oilaning barcha a’zolari ishlaydigan bo‘lsa, ularning daromadlari ko‘p bolali oilalardagiga qaraganda ancha yuqori bo‘ladi.

Ishsizlik ham daromadlar darajasiga jiddiy ta’sir ko‘rsatadi. Ya’ni bunda ishsizlik yuzasidan nafaqa oladigan va boshqa daromad manbalari bo‘lmagan kishilar bir necha oydan keyin aholining eng kam ta’minlangan toifalariga kirib qoladilar.

Aholi olgan daromadlarining quyidagicha taqsimlanishi tasarruf etiladi: ularning bir qismi daromad solig‘i shaklida davlatga kelib tushadi, qolgan qismi esa shaxsiy iste’molga qilinadigan sarf-xarajatlar hamda jamg‘armalarga taqsimlanadi.

Soliq solish tizimi daromadlar va ish haqi siyosatiga moliyaviy ta’sir etish vositalaridan biridir. Daromad solig‘i jismoniy shaxslardan undiriladigan to‘g‘ri soliqlarning asosiy turidir. Soliq solish prinsiplari orasida soliq stavkasining olinadigan daromad miqdoriga bog‘liqligini alohida olib qarash lozim. Hashamat buyumlari iste’moliga qilinadigan sarf-xarajatlardan undiriladigan soliq va eng zarur buyumlarga qilinadigan sarf-xarajatlardan ushlab qolinadigan soliq o‘rtasida farqlar borligi mazkur prinsip maqsadga muvofiqligining sababidir.

A. Laffer boshchiligidagi bir guruh mutaxassislar byudjetga tushadigan soliqlar tushumlari miqdorining daromad solig‘i stavkalariga bog‘liqligini o‘rganib chiqdi. A. Laffer nazariyasining asosini 50,0 %li soliq stavkasi eng maqbul stavka ekanligi va u soliqning eng yuqori miqdorini ta’minlashi to‘g‘risidagi qoida tashkil etadi. Soliq stavkasi 50,0 %dan oshgan taqdirda firmalar va xodimlarning amaliy faolligi keskin pasayadi va natijada daromadlar yashirin (xufiyona, norasmiy) iqtisodiyotga o‘tib ketadi.

Jismoniy shaxslarning daromadlariga soliq solish davlatning tegishli qonun hujjatlari bilan tartibga solinadi, ular soliqlarni undirishning aniq mexanizmini belgilaydi. Unga quyidagilar kiradi:

- soliq subyekti yoki soliq to‘lovchi – qonun soliq to‘lash vazifasini yuklagan shaxs;

- soliq obyekti – shunday daromad yoki mulkka, undan soliq hisoblab chiqariladi (ish haqi, dividendlar va hokazo);

- soliq manbai – shunday daromadki, undan soliq to‘lanadi;

- soliq stavkasi – soliq solish birligiga to‘g‘ri keladigan soliq miqdori.

Soliq stavkalarining quyidagilari farqlanadi:

a) qattiq stavkalar, ular obyekt birligiga uning qiymatidan qat’i nazar (masalan, avtomashinaga) belgilanadi;

b) mutanosib stavkalar – daromadning miqdoridan qat’i nazar soliq to‘lashning yagona foizi;

v) progressiv stavkalar – daromadlar oshgan sayin oshadigan stavkalar;

g) regressiv stavkalar – bunda soliqning o‘rtacha stavkasi daromad oshgan sayin pasaya boradi.

Daromadlarga soliq solish amaliyotida yalpi daromad, chegirishlar va soliq solinadigan daromad farqlanadi.

Yalpi daromad – turli manbalardan olingan daromadlar umumiy miqdori. Odatda, qonunchilikda yalpi daromaddan ishlab chiqarish, transport, xizmat safari va reklama sarf-xarajatlarini chegirishga ruxsat etiladi. Bundan tashqari, soliq sohasidagi turli imtiyozlar: daromadlarning soliqqa tortilmaydigan eng kam miqdori, xayr-ehsonlar summasi, pensioner va nogironlarga beriladigan imtiyozlar va hokazolar chegirmalarga kiradi. Shunday qilib, soliqqa tortiladigan daromad yalpi daromad va mazkur chegirmalar o‘rtasidagi farqdir.

Daromadlarning asosiy qismi aholidan iqtisodiyotning ishlab chiqarish sektoriga shaxsiy iste’mol sarf-xarajatlari tarzida qaytadi, ushbu sarf-xarajatlar bir necha usulda tasniflanishi mumkin. Chunonchi, O‘zbekiston Respublikasi Iqtisodiyot vazirligi iste’mol sarf-xarajatlarini quyidagi tarzda tasniflaydi:

1) uzoq vaqt foydalaniladigan tovarlarga sarf-xarajatlar;

2) qisqa vaqt foydalaniladigan tovarlarga sarf-xarajatlar;

3) xizmatlarga sarf-xarajatlar.

Uzoq vaqt foydalaniladigan tovarlarga xizmat muddati bir yil va undan ko‘proq bo‘lishi taxmin qilinadigan tovarlar kiradi. Basharti, bu muddat bir-yildan kam bo‘lsa, bu tovar qisqa vaqt foydalaniladigan tovar hisoblanadi. Avtomobillar, televizorlar, kir yuvish mashinalari, shaxsiy kompyuterlar uzoq vaqt foydalaniladigan tovarlarga misoldir. Aksariyat oziq-ovqat va kiyim-kechaklar qisqa vaqt foydalaniladigan tovarlarga kiritiladi. Xizmatlar

iste’molchilarga shifokorlar, repetitorlar, advokatlar va shu kabilar xizmat ko‘rsatishidir.

Uzoq vaqt foydalaniladigan tovarlarga sarf-xarajatlar, odatda, iqtisodiyotning barqaror yuksalishi davrida oshadi. Iqtisodiy tanazzul davrida esa, aksincha, iste’molchilar uzoq vaqt foydalaniladigan tovarlarga sarf-xarajat qilishdan tiyiladilar.

Uy xo‘jaliklari daromadning soliqlar to‘langanidan qolgan qismini iste’molgagina emas, balki jamg‘armalarga ham yo‘naltiradilar. Jamg‘armalar daromadning soliq to‘langanidan qolgan, iste’mol qilinmaydigan qismi hisoblanadi. Fuqarolarning jamg‘armalari banklardagi hisob varaqlarga kelib tushadi, sug‘urta polislari, obligasiyalar, aksiyalar va boshqa moliyaviy aktivlarga qo‘yiladi. Ba’zi mamlakatlarda moliyaviy ahvol beqaror bo‘lgan sharoitlarda aholi o‘z jamg‘armalarini saqlashning valyuta sotib olish kabi shakllaridan ham foydalanadi.

Aholi kutilmagan vaziyatlar ro‘y berganda – betob bo‘lib qolganda, baxtsiz hodisa ro‘y berganda, ishsiz qolganda, pensiyaga chiqqanda o‘zini ta’minlash uchun, bolalarining o‘qishiga ishlatish va hokazolar uchun mablag‘ jamg‘aradi. Shu bilan birga, jamg‘armalar birjadagi o‘yinlar, moliyaviy oldi-sotdilar uchun ham foydalanilishi mumkin. Masalan, qiymati nominal qiymatidan oshishi hisobiga qo‘shimcha daromad olish maqsadida qimmatli qog‘ozlar sotib olinishi mumkin.

Aholining jamg‘armalari ichki resurslar safarbar etilishi hisobiga investisiya jarayoni kengayishida muhim rol o‘ynaydi. Aholi daromadlarining miqdori, ularning tabaqalashishi va taqsimlanishi ko‘p jihatdan davlatning ijtimoiy siyosatiga bog‘liq.

Daromadlarni davlat tomonidan tartibga solish vakolatli davlat idoralari tomonidan daromadlarni barqarorlashtirish va jamiyat taraqqiyotida yuz berayotgan ijtimoiy-iqtisodiy o‘zgarishlarga muvofiq tarzda oshirib borish maqsadida amalga oshiriladigan chora-tadbirlar hamda me’yorlarni o‘zida mujassamlashtiradi. U ishchi kuchini normal takror ishlab chiqarish va rivojlantirish uchun zarur shart-sharoitlarni yaratib berishga qaratilgan.

Hozirgi sharoitda davlat ijtimoiy-iqtisodiy jarayonlarga butunlay aralashmasligi mumkin emas, chunki bozorning taqsimoti o‘z tabiati bo‘yicha adolatsizdir. Bozor sharoitida «har bir kishiga – iqtisodiy faoliyati natijasidan qat’i nazar munosib hayotni ta’minlovchi daromad» tamoyiliga rioya

qilinmaydi. Shuning uchun bu jarayonga davlatning aralashuvi zarurat hisoblanadi.

Davlat tomonidan tartibga solishning obyektiv imkoniyati iqtisodiy rivojlanishning ma’lum darajaga yetishi, ishlab chiqarish va kapital konsentrasiyasida yuzaga keladi. Bu imkoniyatni haqiqatga aylantirish zarurati muammolar o‘sib borgani sayin kuchayadi va ularni davlat tomonidan tartibga solish orqali bartaraf etish lozim.

Hozirgi sharoitda daromadlarni davlat tomonidan tartibga solish takror ishlab chiqarishning tarkibiy qismidir. U ko‘p vazifalarni yechadi, masalan, iqtisodiy o‘sishni, tarmoq va mintaqaviy tuzilmalardagi progressiv siljishlarni rag‘batlantirish, eksportni qo‘llab-quvvatlash, ish bilan bandlik, soliqqa tortish, narxlarni tartibga solish va hokazo. Daromadlarni davlat tomonidan tartibga solishning aniq yo‘nalishi, shakllari, ko‘lami ayrim mamlakatlar va muayyan davrda ijtimoiy-iqtisodiy muammolar xarakteri va jiddiyligi bilan belgilanadi.

Turli sabablarga ko‘ra, Fransiya, Germaniya, Niderlandiya, Skandinaviya davlatlari, Yaponiya hamda Osiyo va Lotin Amerikasining jadal rivojlanayotgan bir qator davlatlarida daromadlarni davlat tomonidan tartibga solish mexanizmi kengroq rivoj topgan. Ikkinchi jahon urushi, sosializm lageri oqibatlarini boshdan kechirmagan AQSh, Kanada, Avstraliya kabi davlatlarda u zaifroq rivojlangan, ammo bu davlatlarda ham daromadlarni davlat tomonidan tartibga solish muhim o‘rin tutadi, ayniqsa, kon’yunkturaning buzilishi, inflyasiya va ishsizlikning o‘sishi sharoitida unga ehtiyoj ortadi.

Daromadlarni davlat tomonidan tartibga solishning mexanizmini anglash uchun uning subyektlari, obyektlari, maqsadi, instrumentlarini (vositalari) ko‘rib chiqish lozim. Xo‘jalik manfaatlarining sohiblari, ifodalovchilari, ijrochilari iqtisodiy siyosatning subyektlari hisoblanadi.

Xo‘jalik manfaatlari sohiblari bir-biridan mulkiy mavqyei, daromadi, kasbi, tarmoq va mintaqaviy manfaatlari kabi belgilari bilan farqlanuvchi ijtimoiy guruhlardir. Bu guruhlarga korxonalarning (firma) yollanma ishchilari va egalari, fermerlar va yer egalari, dehqonlar, mayda va yirik tadbirkorlar, hissadorlar, davlat xizmatchilari va erkin kasb egalari kiradi.

Daromadlarni shakllantirishning o‘z-o‘zidan hal bo‘lmaydigan muammo va qiyinchiliklari mavjud yoki yuzaga kelishi mumkin bo‘lgan sohalari, holatlari, sharoitlari, manbalari daromadlarni davlat tomonidan tartibga solish obyektlaridir. Mazkur muammolarni hal etish va oldini olish orqali iqtisodiyotni

bir maromda rivojlantirish, ishchi kuchini takror ishlab chiqarish, jamiyatdagi barqarorlikni saqlash mumkin.

Daromadlarni davlat tomonidan tartibga solishning asosiy obyektlari quyidagilar: daromadlar, ish haqi minimumi; bandlik, kadrlar tayyorlash va qayta tayyorlash; soliqlar, narxlar; ijtimoiy kafolatlar, ijtimoiy munosabatlar (shu jumladan, ish beruvchi va yollanib ishlovchilar o‘rtasidagi munosabatlar), ijtimoiy ta’minot; huquqiy ta’minot (xavfsizlik, hayot, mulk va jamg‘armalarni himoyalash).

Daromadlarni davlat tomonidan tartibga solishning bosh maqsadi daromadlarni davlat byudjeti orqali qayta taqsimlashdan iboratdir. Shu bilan birga, kam ta’minlanganlarning daromadlarini oshirish, ularning ishchi kuchini takror ishlab chiqarish, ishlab chiqarish omillarining turlicha ekani tufayli yuzaga kelgan disproporsiyani bartaraf etish, ish bilan bandlikni tartibga solish va ijtimoiy tanglikning oldini olish kabi muammolar ham hal etiladi.

Ko‘rilayotgan doirada davlatning faolligi markaziy va mahalliy byudjetdan qilingan ijtimoiy xarajatlar hajmi bilan o‘lchanadi. Milliy daromadni qayta taqsimlashda davlatning imkoniyatlari byudjet tushumlari bilan cheklanadi. Davlat daromadlari o‘sishining ma’lum chegaralari mavjud:

- tadbirkorlik faoliyatining yetarli darajadagi chegaralari;

- yollanib ishlovchilar, aholining o‘rta qatlamini soliqqa tortishning ijtimoiy chegaralari;

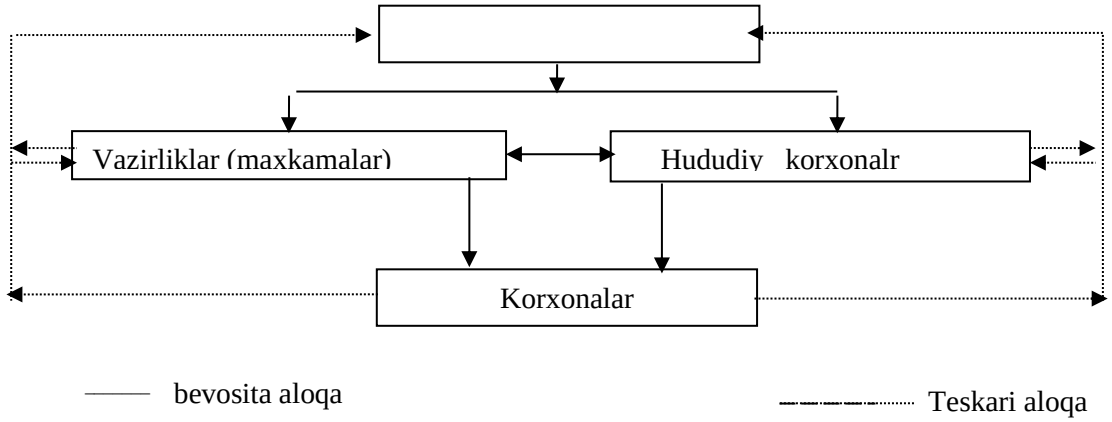
- YaIMning o‘sish chegaralari (kon’yunktura chegaralari).

Mazkur chegaralarning mavjudligi shuni tasdiqlaydiki, ijtimoiy to‘lovlar miqdori davlatning moliyaviy (iqtisodiy) imkoniyatlariga monand bo‘lishi kerak. Ijtimoiy to‘lovlar hajmini soliq tushumlaridan oshirib yuborish byudjet kamomadi va inflyasiyaga sabab bo‘luvchi omillardan sanaladi.

Davlat soliqlar darajasini ham oshirib yubormasligi lozim, aks holda bozor rag‘batiga zarar yetkazilishi va jamg‘armalarning turg‘un defisiti yuzaga kelishi mumkin. Vaholanki, jamg‘armalar kengaytirilgan takror ishlab chiqarishning moliyaviy asosini tashkil etadi va investisiyalarga yo‘l ochadi.

Davlat daromadlarni qayta taqsimlashni tashkil qilar ekan, murakkab muammoni hal etadi: ishsizlar, nogironlar, keksalarni asrash uchun mablag‘ ajratishga jamiyatning qaysi qatlamlarini jalb qilish kerakligini aniqlab oladi. Bu murakkab vazifalar davlat tomonidan iqtisodiy imkoniyatlarni ijtimoiy iste’mol bilan muvofiqlashtirib hamda salbiy oqibatlarni mikro va makro darajada tugatib borib hal etiladi.

Daromadlarni davlat tomonidan tartibga solish – turli darajalar: davlat, tarmoq, mintaqa va korxonalarning o‘zaro aloqasini ko‘zda tutuvchi murakkab ijtimoiy-iqtisodiy jarayondir (16.3-chizma).



16.3-chizma. O‘zbekistonda daromadlarni tartibga solish darajasi

Bu barcha darajalar o‘zaro bog‘liq, o‘zaro qaram, ammo har biri o‘z xususiyatiga va iyerarxiyada o‘z o‘rniga ega. Davlat yetakchi tarmoqdir, u tartibga solishning yo‘nalishi, taktikasi, uslublari, mexanizmi va ustuvor jihatlarini ishlab chiqadi. Iqtisodiyotning ijtimoiy oriyentasiyasi xo‘jalikni shaxsni kamol toptirish vazifasiga ongli ravishda bo‘ysundiradi. Daromadlar siyosatida iqtisodiy samaradorlik va ijtimoiy adolat o‘rtasidagi muvozanat amalga oshiriladi. Bu siyosat, bir tomondan, haddan tashqari samaradorlikka intilishni adolatni cheklash hisobiga yumshatadi, boshqa tomondan – adolatga rioya qilgan holda samaradorlikni oshiradi.

Har bir jamiyatda daromadlar siyosati konstitusiya va unga tenglashtirilgan qonuniy hujjatlarda belgilangan ma’lum tamoyillar asosida yuritiladi. Bu tamoyillar quyidagilardan iborat:

- ijtimoiy adolat;
- ijtimoiy hamkorlik va aholi barcha qatlamlarining birdamligi;
- o‘z moddiy ahvoli uchun shaxsiy mas’uliyat;
- mehnat huquqi va uni munosib rag‘batlantirish;
- kasaba uyushmalari huquqi;
- iqtisodiy maqsadga muvofiqlik va boshqalar.

Ma’lumki, iqtisodiyotni davlat tomonidan tartibga solishning eng yuqori shakli iqtisodiy dasturlashdir. Uning vazifasi iqtisodiy siyosatning barcha elementlaridan global maqsadlarda har tomonlama foydalanishdir. Bunday dasturlarning obyektlari sifatida tarmoqlar, hududlar, ijtimoiy soha, ilmiy tadqiqotlarning turli yo‘nalishlari va shu kabilar tanlab olinishi mumkin. Mazkur dasturlarning barchasi (bevosita va bilvosita) aholi daromadlariga bog‘liq va

ularga ta’sir ko‘rsatadi.

O‘zbekistonda bozor iqtisodiyoti tamoyillari amal qilib turgan bugungi kunda rivojlangan davlatlarning daromadlarni tartibga solish tajribasini o‘rganish foydadan xoli emas.

Tayanch so‘zlar: turmush darajasi, aholi ehtiyojlari, mehnat faoliyati sifati, turmush sifati, hajmiy (absolyut), umumiy va xususiy; iqtisodiy va ijtimoiy-demografik; obyektiv va subyektiv; qiymat va natural; miqdor va sifat; iste’mol proporsiyasi va tarkibi ko‘rsatkichlarlari; statistik ko‘rsatkichlar.

Nazorat uchun savollar

1. “Turmush darajasi” tushunchasi.
2. Turmush darajasining asosiy ko‘rsatkichlari.
3. Turmush darajasi ko‘rsatkichlarining umumiy va xususiy turlari haqida ma’lumotlar keltiring.
4. Aholi ehtiyojlari va turmush darajasiga ta’sir etuvchi omillar?
5. Real ixtiyordagi daromadlar qanday hisoblanadi?
6. Oilaning umumiy daromadlarini tahlil etishda qaysi ko‘rsatkichlar orqali hisoblab chiqiladi?
7. Aholi turmush darajasi ko‘rsatkichlari va indikatorlari haqida nimalarni bilasiz?

XVII BOB. IJTIMOIY-MEHNAT MUNOSABATLARI VA ULARNING TARTIBGA SOLINISHI

17.1. Ijtimoiy institutlar va xodimlarni ijtimoiy muhofaza qilish mexanizmi

Aholini ijtimoiy himoyalash deganda biz aholiga davlat tomonidan yashash uchun barcha shart-sharoitlarni yaratishga maqsadli yunaltirilgan kafolatlar tizimini tushunishimiz lozim.

Ijtimoiy himoya qilish bir tomondan, funksional tizim, ya'ni yo‘nalishlar tizimi bo‘lib, u ana shu yo‘nalishlar asosida amalga oshiriladi, ikkinchi tomondan, u ijtimoiy himoya qilishni ta'minlaydigan institutlar tizimidan iborat bo‘lib, unga davlat, sud, kasaba uyushmalari va boshqa ijtimoiy tashkilotlar kiradi.

Bozor munosabatlariga o‘tish sharoitida davlatning ijtimoiy siyosati ijtimoiy himoyalash mexanizmlarini, davlatning, korxonalar va ijtimoiy siyosatning boshqa subyektlarining roli va vazifalarini o‘zgartiradi. Amalda bu ijtimoiy himoyalashga ajratiladigan byudjet mablag‘lari salmog‘ining qisqarishi, davlat tomonidan beriladigan bepul kafolatlarning kamayishini bildiradi. Ko‘proq og‘irlik nodavlat moliya manbalariga, shu jumladan, korxonalar zimmasiga yuklatiladi. Bu ayrim korxonalar uchun jiddiy muammolar tug‘dirib, ularning ijtimoiy himoya bo‘yicha tadbirlari hajmi va darajasini mehnat sharoitlari va uni muhofazalashga bog‘lab qo‘yadi.

Amalga oshirilish usuliga qarab ijtimoiy siyosatni aktiv va passiv turlarga ajratish mumkin. Passiv ijtimoiy siyosat narxlarni sun'iy ravishda tutib turish, shu hisobiga turmush darajasini oshirish yoki barqarorlashtirish, ijtimoiy himoyalashning barcha yo‘nalishlari bo‘yicha dotasiyalarni oshirishni ko‘zda tutadi. Aktiv siyosat maqsadga muvofiqroqdir. Unda tashabbus ko‘rsatish va tadbirkorlik uchun sharoit yaratib berish, pensionerlar, veteranlar, bolalar, byudjet sohasida xizmat qiluvchilarni qo‘llab-quvvatlashda davlatning rolini oshirish ustuvor maqsadlar hisoblanadi.

Ijtimoiy siyosatda ikki asosiy yo‘nalishni ajratib ko‘rsatish mumkin: aholini ijtimoiy ta'minlash va davlat ijtimoiy kafolatlari. Ijtimoiy ta'minot pensiya ta'minoti, nafaqalar bilan ta'minlash, aholining ayrim tabaqalari uchun belgilangan imtiyozlar va kompensasiyalar tizimi va ijtimoiy xizmat ko‘rsatishni o‘z ichiga oladi. Ikkinchi yo‘nalish esa jamiyatning bir me'yorda rivojlanishini, ya'ni sog‘liqni saqlash, ta'lim, madaniyat va sog‘lomlashtirish, shuningdek,

turar joyga ega bo‘lish huquqini ta’minlash bilan bog‘liq.

Davlat ijtimoiy ta’minoti – bu, O‘zbekiston Respublikasi fuqarolarini keksayganda, kasallik ro‘y berganda, mehnatga layoqatini qisman yoki butunlay yo‘qotganda, boquvchisini yo‘qotganda, shuningdek, bolali oilalarni moddiy ta’minlash va ularga xizmat ko‘rsatish davlat tizimidir.

Ijtimoiy ta’minot quyidagi tashkiliy-huquqiy shakllarda amalga oshiriladi: davlat ijtimoiy sug‘urtasi, respublika byudjeti mablag‘lari, mahalliy byudjetlar mablag‘lari. Iqtisodiyotni isloh qilish davrida ijtimoiy ta’minotning jamoat tashkilotlari va xususiy shaxslar faoliyati bilan bog‘liq shakllari rivoj topadi.

Aholini ijtimoiy himoyalashni bir vaqtning o‘zida amal qiladigan va bir-birini to‘ldiruvchi quyidagi to‘rtta tizimga ajratish mumkin: davlat ijtimoiy ta’minoti, davlat ijtimoiy sug‘urtasi, jamoa ijtimoiy sug‘urtasi va shaxsiy sug‘urta.

Davlat ijtimoiy ta’minoti aholining ijtimoiy zaif qatlamlariga pulli nafaqalar vositasida ko‘rsatiladigan yordamdir. Soliqlar va boshqa byudjet tushumlari hisobiga moliyalanadigan bu yordam ularga belgilangan minimal turmush darajasini kafolatlaydi.

Davlat ijtimoiy sug‘urtasi zarur turmush darajasini kafolatlaydi. U majburiy bo‘lib, ish beruvchilar va mehnatkashlarning sug‘urta badallari, davlat tomonidan ajratiladigan dotasiyalar hisobiga moliyalanadi.

Jamoa sug‘urtasi yetarli turmush darajasini kafolatlaydi. U majburiy yoki ixtiyoriy ravishda amalga oshirilishi mumkin. Bunda ish beruvchilar va yollanganning sug‘urta badallari to‘lov manbalari bo‘lib xizmat qiladi.

Shaxsiy sug‘urta farovonlikning yuqori darajasini kafolatlaydi, u ixtiyoriy ravishda, fuqarolarning sug‘urta badallari hisobiga amalga oshiriladi.

Birinchi ikki quyi tizimning asosiy tamoyili - birdamlik, uchinchisiniki subsidiyalash, to‘rtinchi, ya’ni shaxsiy sug‘urtaniki esa mutanosiblik tamoyilidir. Birdamlik tamoyili yordamni muhtojlik darajasiga qarab, fuqaro to‘lagan soliqlar va sug‘urta badallari miqdorini hisobga olmasdan taqsimlanishini ko‘zda tutadi. Subsidiyalash tamoyilida esa muhtojlik darajasiga qarab, ammo badallar miqdori va mos ravishda to‘lovlar miqdorini hisobga olgan holda yordam ko‘rsatiladi. Mutanosiblik tamoyili to‘langan sug‘urta badallariga proporsional miqdorda yordam ko‘rsatishni ko‘zda tutadi.

Yuqorida qayd etilganlardan tashqari ijtimoiy himoyaning yana bir necha tamoyillari qo‘llanadi:

- umumiylik;

•ochiqlik;

•ko‘ptomonlamalik;

•ta’minot turlarining turfa xilligi;

•muvofiqlik (ya’ni ijtimoiy yordam miqdorini iqtisodiy taraqqiyot darajasiga mosligi).

Birinchi ikki tizim o‘zaro bog‘liq va bir-birini to‘ldiradi. Davlat ijtimoiy ta’minoti va sug‘urtasining quyidagi turlari mavjud:

•davlat ijtimoiy sug‘urtasi bo‘yicha nafaqalar va boshqa ijtimoiy nafaqalar;

•davlat pensiya ta’minoti;

•uy-internatlarda keksa va mehnatga layoqatsiz fuqarolarga qarash va xizmat ko‘rsatish;

•nogironlarni protez-ortopedik buyumlar va harakatlanish vositalari bilan ta’minlash;

•bolalar uylari, internatlar va boshqa muassasalarda bolalarga qarash va tarbiyalash;

•nogironlarni ishlab chiqarish va kasbiy reabilitasiya qilish;

•aholini sanatoriya-kurortlar va dori-darmonlar bilan ta’minlash;

•uylarda ijtimoiy xizmat ko‘rsatish va boshqalar.

To‘la ma’noda olganda, ijtimoiy himoya qilish quyidagi yo‘nalishlarni qamrab oladi:

•jamiyat a’zolariga kun kechirish uchun zarur narsalarning eng kam miqdorini ta’minlash va muhtojlarga moddiy yordam ko‘rsatish, turmush darajasini pasaytirish omillardan himoya qilish;

•fuqarolarning o‘zlari uchun qonunga zid kelmaydigan har qanday yo‘llar bilan tirikchilik vositalarini hyech bir to‘siqsiz ishlab topishlari uchun imkon beradigan shart-sharoitlar yaratish;

•fuqarolarning ta’lim, tibbiy yordam va shu kabilarga bo‘lgan ehtiyojlarini qondirishni ta’minlaydigan shart-sharoitlar yaratish, bunda jamiyat imkoniyatlari va o‘ziga xos milliy-tarixiy xususiyatlarni hisobga olish;

•yollanib ishlayotganlarga qulay sharoitlarni ta’minlash, ularni sanoat ishlab chiqarishining salbiy ta’sir ko‘rsatishidan himoya qilish;

•jamiyat a’zolarining ekologik xavsizligini ta’minlash;

•fuqarolarni jinoiy hamlalardan himoya qilish;

•huquqiy, demokratik davlat tamoyillariga mos keluvchi fuqarolik va siyosiy huquqlar hamda erkinliklarni himoya qilish;

•qurolli ijtimoiy va millatlararo nizolarga barham beruvchi shart-sharoitlar yaratish;

•siyosiy ta’qib va ma’muriy zo‘ravonlikdan himoya qilish;

•ma’naviy hayot erkinligini ta’minlash, mafkuraviy taziyqlardan himoya qilish;

•umuman jamiyatda, ayrim yacheykalar va tarkibiy bo‘linmalarda qulay psihologik iqlim yaratish, psihologik tazyiq o‘tkazishdan himoya qilish.

XX asrda an’anaviy kapitalistik jamiyat haqiqatda o‘zgarib, yangi ijtimoiy-iqtisodiy tizimga - ijtimoiy yo‘naltirilgan bozor xo‘jaligiga aylandi, ham umuman jamiyatni, ham xo‘jalik organizmining tarkibiy tuzilmalarini qamrab oladigan qudratli ijtimoiy himoya tizimlari qaror topmoqda, ular korxonalar va fikrlar, aksionerlar jamiyatlari, kooperativlar, mehnat tashkilotlari va hokazolardir. Hozirgi vaqtda g'arbda fuqarolarni ijtimoiy himoya qilishning amerikacha, yevropacha, yaponcha va hokazo andozalari mavjud bo‘lib, ular doirasida yana o‘ziga xos ko‘rinishlari ham faoliyat ko‘rsatmoqda. Bu andozalarning umumiy xususiyatlari bilan bir qatorda o‘ziga xos umumiy belgilari va milliy jihatlari ham mavjuddir.

O‘zbekistonda mustaqillikni dastlabki yilaridan boshlab iqtisodiy islohotlarning o‘ziga mos yo‘li tanlandi. O‘tish davri jarayonlari Prezident I.A. Karimov olg‘a surgan beshta asosiy tamoyillaridaan biri: «halq turmush darajasining izchil va barqaror o‘sishi, aholini yanada kuchli ijtimoiy himoya qilishni ifoda etadi".

Ijtimoiy himoyaning ijtimoiy-iqtisodiy munosabat sifatidagi mohiyati jamiyat va aholi o‘rtasidagi muxtojlik hollarida yordam, qariyalarga ko‘maklashish, sog‘liqni saqlash, ijtimoiy ahvol, hayotiy zaruriy vositalar bilan ta’minlash bilan bog‘liq munosabatlardan iborat.

Ijtimoiy himoyaning iqtisodiy negizini moddiy ishlab chiqarish tashkil etadi. Taqsimotchilik munosabatlari natijasida jamiyatning oldiga qo‘yilgan bosh maqsadga muvofiq yalpi milliy mahsulotning muayyan qismi aholi ijtimoiy himoyasiga sarflanadi. Ijtimoiy himoya fondining aksariyat qismi taqsimotchilik jarayonida davlat byudjetida shakllanadi. Uning to‘planish mexanizmi soliqlar va maqsadli jamg‘armalardir.

Mamlakatimizda davom etayotgan va bozor iqtisodiyotini qaror toptirishga qaratilgan chuqur ijtimoiy-iqtisodiy islohotlar umuman fuqarolarni samarali ijtimoiy himoyalashni, xususan, korxonalar xodimlarini himoya qilishni nihoyatda muhim vazifalardan biriga aylantirdi. Bir tomondan, bu o‘zgarishlar

fuqarolarning ijtimoiy himoyalanishini kuchaytiradi, ikkinchi tomondan esa, inson faoliyatining ayrim muhim tomonlarida ijtimoiy himoya qilish bo‘yicha ko‘proq kuch-g‘ayrat sarflanishini: ishsizlikdan, pulning qadrsizlanishidan, fuqarolarning birmuncha qismi moddiy tomondan ta’min etilmaganidan va shu kabilardan himoya qilishni talab etadi.

17.2. Ijtimoiy institutlar va xodimlarni ijtimoiy himoya qilish mexanizmi

Har qanday davlatda fuqarolarni ijtimoiy himoya qilishni amalga oshirish bilan shug‘ullanadigan ijtimoiy institutlarning butun bir tizimi mavjuddir. Ijtimoiy institut - odamlarning birgalikdagi faoliyatini tashkiliy tuzilma tarzida tashkil etishning barqaror shakli yoki normativ jihatdan tartibga solinadigan qoidalar tizimidan iboratdir. Mazkur tartib doirasida tegishli institutlarning faoliyati bilan qamrab olingan odamlarning ijtimoiy vazifalari va maqomlarini taqsimlash ro‘y beradi. Bu sanab o‘tilgan institutlardan ayrim turlarini (toifalarini) ayrim sosiologlar ijtimoiy-tashkiliy institutlar deb, qolganlarini ijtimoiy-normativ institutlar deb ataydilar.

Eng muhim va eng qudratli ijtimoiy-tashkiliy institut - bu davlatdir. U murakkab institusional tizimdan iborat bo‘lib, turli institutlardan tashkil topgan. Ijtimoiy himoya qilish vazifalarini bajarishda sug‘urta kompaniyalari, turli ixtisoslashtirilgan jamg‘armalar, hayriya tashkilotlari, shuningdek, ijtimoiy va siyosiy tashkilotlar singari institutlar muhim rol o‘ynaydilar. Ular o‘zlari vakil qilingan sohada ijtimoiy guruhlar va qatlamlarni ijtimoiy himoya qilishni amalga oshiradilar.

Yollanib ishlaydigan xodimlarni himoya qilishi lozim bo‘lgan institutlar kasaba uyushmalaridir. Hozirgi vaqtda jiddiy ravishda yangilanish uchragan an’anaviy kasaba uyushmalari bilan bir qatorda ishchilarning yangi-yangi tashkilotlari, “mustaqil” kasaba uyushmalari ham paydo bo‘lgan. Biroq faqat ularni yollanma mehnat xodimlarining himoyachilari deb atab, an’anaviy kasaba uyushmalarini “rasmiy uyushmalar” deb hisoblash, ularni himoyachi sifatida chiqish huquqidan mahrum etish adolatsizlikdir. O‘zgargan kasaba uyushmalari haqli ravishda mustaqil kasaba uyushmalari bo‘lib qoldilar, chunki ular yollanma mehnat xodimlarining vakillari sifatida maydonga chiqadilar va davlat tuzilmalariga bog‘liq bo‘lmaydilar. Ham “mustaqil”, ham mustaqil bo‘lmagan kasaba uyushmalarining ijtimoiy-iqtisodiy islohotlarning mazkur darajasidagi asosiy faoliyati mehnatkashlar huquqlari va manfaatlarini himoya qilish uchun

o‘z faoliyatlarida ijtimoiy sheriklik shakllari hamda mexanizmlaridan foydalanish sohasiga o‘tdilar. Mazkur mexanizm demokratiya rivojlangan mamlakatlarda yaxshi ishlab chiqilgan bo‘lib, o‘zini ijobiy tomondan namoyish etdi. Bu mexanizmning mohiyati qarama-qarshilik emas, balki ish beruvchilar vakillari bilan davlat o‘rtasida muzokaralar o‘tkazishdan, shu asosda murosa-madoraga kelish hamda ma’lum darajada maqbul qarorlar ishlab chiqishdan iborat.

Jamiyatdagi ijtimoiy-tashkiliy institutlar bilan bir qatorda ko‘pgina ijtimoiy-normativ institutlar ham borki, ular biron-bir tashkilotda namoyon bo‘lmasdan, balki o‘zlaricha mavjud bo‘lib, faoliyat ko‘rsatadilar hamda ijtimoiy himoya qilishda muayyan rol o‘ynaydilar. Huquqning har bir sohasi ana shunday ijtimoiy-normativ institutlar tizimidan iborat (mehnat huquqi, mehnat qonunlari). Yollanma xodimlarni ijtimoiy himoya qilish tizimidagi muhim ijtimoiy-normativ institut hozirgi vaqtdagi ta’rif bitimlari, kontraktlar, jamoa shartnomalari va hokazolardir.

O‘zining faoliyati bilan butun korxona jamoasini qamrab oladigan va buning uchun zarur huquqlari va imkoniyatlarga ega bo‘lgan asosiy ijtimoiy himoya qilish instituti – bu, kasaba uyushmasi tashkilotidir. Bozor sharoitida bu tashkilotning himoya qilish rolini oshirish ayniqsa zarur. Korxona bankrot yoki yopilgan taqdirda yohud o‘z ixtisosini o‘zgartirgan sharoitda xodimlarni ijtimoiy himoya qilishni ta’minlash ayniqsa muhimdir. Bozor sharoitida korxona normal ishlab turganda ham kasaba uyushmalari tashkilotlarining ijtimoiy himoya qilish vazifasini keskin oshirish talab qilinadi.

Korxonada xodimlarni ijtimoiy himoya qilishning aniq omili va vositasi jamoa shartnomasidir. Bu shartnomaning mohiyati hozirgi vaqtda keskin ravishda o‘zgarib ketdi, chunki yollanma xodimlarga ijtimoiy himoyalanishning pishiq-puxta huquqiy bazasi zarur bo‘ladi.

Korxonalarimiz va turli-tuman tashkilotlarimiz hayotiga tobora kengroq kirib borayotgan va muayyan sharoitda ijtimoiy himoya vositasi sifatida maydonga chiqishi mumkin bo‘lgan boshqa muhim ijtimoiy-normativ institut mehnat kontraktidir. Uni to‘g‘ridan-to‘g‘ri va shak-shubhasiz ijtimoiy himoya qilish instituti deb qabul qilib bo‘lmaydi, lekin korxonadagi (mehnat tashkilotidagi) kontrakt tizimi xodimlar huquqini ta’minlaydigan maxsus tizim sifatida qaraladigan, agar kontraktda ijtimoiy-iqtisodiy kafolatlar berilishi qayd etib o‘tilgan bo‘lsa, u aynan ijtimoiy himoya qilish instituti sifatida namoyon bo‘lishi mumkin.

Yuqorida sanab o‘tilgan ijtimoiy institutlar ma’lum darajada ijtimoiy himoya qilish mexanizmiga kiritilgan. Mamlakatimizda ijtimoiy himoya qilish mexanizmini shakllantirish jarayoni uzluksiz davom etmoqda.

17.3. Ijtimoiy muhofaza shakllari va mehanizmlarini amalga oshirishda davlatning roli

Pensiya - ijtimoiy ta’minotning, keksalar va mehnatga qobiliyatsiz kishilarga moddiy yordam ko‘rsatishning eng asosiy va eng ommaviy turidir. Pensiya ta’minoti barcha mamlakatlarda ijtimoiy dasturlarning muhim tarkibiy qismi sanaladi. Bugungi kunda yer yuzida yordamga muhtoj millionlab kishilarning eng zarur ehtiyojlari pensiya to‘lovlari orqali qondiriladi.

Hozirda O‘zbekiston Respublikasida 2,5 milliondan ortiq kishi pensiya oladi.

O‘zbekistonning ma’naviy-axloqiy an’analari - mustahkam oila, ijtimoiy o‘zaro yordam an’analariga muvofiq keksalar va bolalarning ehtiyojlariga nisbatan sezgirlik, diqqat-e’tibor bilan qaraladi, himoyasiz qolganlarga muruvvat ko‘rsatiladi. Respublika ijtimoiy siyosati ham ma’naviy mezonlarni hisobga olishga asoslanadi. Mustaqil O‘zbekistonga meros bo‘lib qolgan ijtimoiy ta’minot, jumladan, pensiya ta’minoti tizimini puxta o‘ylab, asta-sekin o‘zgartirish yo‘li eng maqbul yo‘l, deb topilgan. Mazkur yo‘l, bir tomondan, bozor iqtisodiyoti sharoitida qo‘llasa bo‘ladigan, aholi o‘rgangan va adolat haqidagi ijtimoiy tasavvurga mos keladigan unsurlarni tanlab olish va saqlab qolishi, ikkinchi tomondan, xo‘jalik rivojlanishiga to‘sqinlik qiladigan yoki bozor iqtisodiyoti sharoitiga mos kelmaydigan ilgarigi ijtimoiy tizim nuqsonlarini asta-sekin tuzatishni ko‘zda tutadi. Bu esa mehnatga rag‘batni so‘ndiradigan tengchilik tamoyillaridan voz kechish, tadbirkorlikka, oila jamg‘armalarini oqilona joylashtirish orqali daromad olishga havas uyg‘otish kabilardir.

Samarali amal qiluvchi pensiya tizimini yaratish davlat ijtimoiy siyosatining eng muhim yo‘nalishi hisoblanadi. Jamiyat mamlakatning iqtisodiy taraqqiyotiga o‘z hissalarini qo‘shgan kishilar to‘g‘risida g‘amho‘rlik qilishi darkor.

Fuqarolarning keksayganda, mehnat qobiliyatini to‘la yoki qisman yo‘qotganda, shuningdek, boquvchisidan mahrum bo‘lganda ijtimoiy ta’minlanish huquqi O‘zbekiston Respublikasi Konstitusiyasida (39-modda) mustahkamlab qo‘yilgan. O‘zbekiston Respublikasining “Fuqarolarning davlat

pensiya ta’minoti to‘g‘risida” gi Qonuni qabul qilinib, unda davlat pensiyalarining yagona tizimi, ularni tayinlash, hisoblab chiqish, qayta hisoblash va to‘lash tartibi belgilandi.

Qonunga muvofiq pensiyalar 3 turga bo‘linadi:

1) qarilik pensiyasi;

2) nogironlik pensiyasi;

3) boquvchisini yo‘qotganlik pensiyasi.

Qonun pensiya ta’minoti uchun ikkita asosiy talabni belgilaydi: 1) pensiya ta’minoti uchun huquq beruvchi shartlarning mavjudligi (pensiya yoshiga yetish, nogiron bo‘lib qolish, boquvchisini yo‘qotish); 2) keltirilgan shartlarga muvofiq talab etiladigan ish stajining mavjudligi. Ushbu talablardan birortasi bo‘lmagan taqdirda pensiya ta’minoti huquqi yo‘qotiladi.

Respublikaning pensiyaga oid qonun hujjatlaridagi eng muhim asosiy qoidalardan biri shuki, pensiya olish huquqiga faqat ishlagan fuqarolar ega. Shu asosiy qoidaga binoan vafot etgan ishchi, xizmatchi, kolxozchi uchun ham pensiya tayinlanadi. Ish staji bo‘lmagan fuqarolar va ularning oila a’zolari davlat pensiyalari olish huquqidan mahrumdir. Ularning ijtimoiy ta’minoti O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi belgilaydigan tartibda amalga oshiriladi.

Respublika pensiyaga oid qonun hujjatlarida bajariladigan ishlarning xususiyati va og‘irligi bilan bog‘liq holda imtiyozlar berishga muayyan yondashuv ishlab chiqilgan. Ana shu asoslarda imtiyozli shartlari bo‘lgan pensiyalar, odatda, yoshidan qat’i nazar shunday ishlarda muayyan staj bo‘lganda yoki umum uchun belgilangan pensiya yoshi 10 yilga yoki 5 yilga kamaytirilib tayinlanadi. Mazkur imtiyozlarni olish huquqi, masalan, konchilik sanoati yetakchi kasblarida ishlovchi xodimlarga, aviasiyaning uchish yoki uchish-sinov tarkibidagi ana shunday xodimlarga, yer osti ishlarida, ayniqsa zararli va ayniqsa og‘ir mehnat sharoitidagi ishlarda (kimyo, metallurgiya sanoati, metall qayta ishlanadigan qaynoq uchastkalarda), shuningdek, zararli va og‘ir mehnat sharoitidagi ishlarda to‘la ish kuni band bo‘lgan xodimlarga - 1-sonli, 2-sonli va 3-sonli ishlab chiqarishlar, muassasalar, ishlar, kasblar, lavozimlar, ko‘rsatkichlar ro‘yxatlari bo‘yicha imtiyozli shartlar bilan pensiya olish huquqiga ega bo‘lib, ularning ro‘yxati O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining maxsus qarori bilan tasdiqlangan.

O‘zbekiston Respublikasi qonun hujjatlarida pedagog va tibbiy xodimlar uchun, ekologik falokat mintaqasida ishlagan shaxslar uchun, bevosita qariyalar, nogironlar va mehnatga qobiliyatsiz yolg‘iz fuqarolarga xizmat qiluvchi ijtimoiy

ta’minot tizimi xodimlari uchun imtiyozli pensiya ta’minoti shartlari birinchi bor belgilab qo‘yildi. Masalan, o‘qituvchilar va boshqa maorif xodimlari uchun pensiya yoshga qarab - erkaklar - 55, ayollar - 50 yoshga yettganda va kamida 25 yillik maxsus ish stajiga ega bo‘lganda; vrachlar va boshqa tibbiy xodimlarga xuddi shunday yoshga yetganda va qishloq joylarda - kamida 25 yillik va shaharlarda kamida 30 yillik maxsus ish stajiga ega bo‘lganda yoshga doir pensiya - O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi tasdiqlaydigan ishlar va kasblar ro‘yxati bo‘yicha tayinlanadi.

Qonun hujjatlarida besh nafar va undan ortiq bolani tug‘ib, sakkiz yoshgacha tarbiyalagan ayollar uchun, bolalikdan nogiron bo‘lganlarni xuddi shu yoshgacha tarbiyalagan onalar uchun imtiyozli pensiya ta’minoti huquqi saqlab qolingan.

Respublika qonun hujjatlarida mehnat miqdori va sifatiga qarab pensiya ta’minotining tabaqalashgan qoidasi yanada kengaytirildi. Talab qilinadigan ish staji mavjud bo‘lganda yoshga doir pensiya va I hamda II guruh nogironlik pensiyasining asosiy miqdori ish haqining 55 foizini, boquvchisini yo‘qotganda oilaning mehnatga qobiliyatsiz har bir a’zosi uchun esa ish haqining 30 foizini tashkil etadi. Pensiya tayinlash uchun talab qilinganidan tashqari har bir to‘liq ish yili uchun yoshga doir pensiya hamda I va II guruh nogironlik pensiyasi miqdori ish haqining 1 foizi miqdorida; III guruh nogironlik pensiyasi va boquvchisini yo‘qotganda oilaning mehnatga qobiliyatsiz har bir a’zosi uchun to‘lanadigan pensiya miqdori ish haqining 0,5 foizi miqdorida oshiriladi. Yoshga doir pensiya hamda I va II guruh nogironlik pensiyasining eng ko‘p miqdori ish haqining 75 foizini, III guruh nogironlik hamda boquvchisini yo‘qotganda oilaning mehnatga qobiliyatsiz har bir a’zosi uchun pensiyaning eng ko‘p miqdori ish haqining 40 foizini tashkil etadi.

Undan tashqari, qonun I guruh II guruh yolg‘iz nogironlarga, urush qatnashchilari va nogironlari hamda front orti mehnatkashlariga, o‘limi harbiy majburiyatlarni bajarish bilan bog‘liq harbiy xizmatchilarning ota-onalari hamda xotiniga pensiyalarga ustama qo‘shib hisoblashni ko‘zda tutadi. Ustama respublikada belgilangan eng kam ish haqiga qonun bilan belgilangan foiz nisbatida hisoblanadi.

Amalda bo‘lgan pensiya qonun hujjatlariga binoan pensiya hisoblash uchun butun mehnat faoliyati ketma-ket istalgan besh yilidagi ish haqi asos qilib olinadi. Ish haqiga amaldagi qoidalarga binoan sug‘urta badallari hisoblanadigan hamma mehnat haqi turlari kiritiladi. Pensiya hisoblash uchun asos bo‘ladigan

ish haqi eng kam ish haqi miqdoridan yetti baravar ko‘p qilib belgilangan.

Pensiya ta’minoti tizimida mehnat stajining roli ancha oshganligi sababli, staj pensiya huquqining asosi etib olingan, pensiya miqdori ham stajga qarab belgilanadi, qator hollarda esa mehnat stajiga boshqa ba’zi bir faoliyat turlarini ham qo‘shish ko‘zda tutiladi. Masalan, bolali ayollarga bolalarni uch yoshgacha parvarish qilish davri, umumiy hisobda 6 yilgacha, ish stajiga qo‘shiladi. Mollar haydab boqiladigan yaylovlarda cho‘pon xotini (uni ishga joylash imkoni bo‘lmagan joylarda) eri bilan birgalikda alohida sharoitda yashashi ham hisobga olingan. Mana shu vaqt, umumiy ish staji kamida 5 yil bo‘lsa, uning mehnat stajiga ko‘pi bilan 10 yil qo‘shiladi.

Qonunda bozor iqtisodiyotiga o‘tilayotgan, xo‘jalik subyektlari mustaqilligi o‘sib borayotgan sharoitda tabaqalangan pensiya ta’minoti tizimi rivojlantirilib, korxona va tashkilotlarga mehnat haqi to‘lash uchun mo‘ljallangan mablag‘lar hisobidan o‘z xodimlariga ular mehnat ulushi, moddiy jihatdan ta’minlangani va salomatligi hisobga olingan holda pensiyalarga qo‘shimcha oylik to‘lovlar joriy etish va to‘lash, mana shu mehnat jamoasida xizmat ko‘rsatgan xodimlar pensiyaga chiqayotgan vaqtda bir karra nafaqa to‘lash, noqulay mehnat sharoitida band bo‘lgan xodimlarga (agar ular pensiya ta’minoti to‘g‘risidagi qonunga binoan mehnat sharoitiga doir imtiyozli pensiya olish huquqidan foydalanmayotgan bo‘lsa) muddatidan ilgari pensiya tayinlash va to‘lash huquqi berilgan.

Nafaqalar. Mehnat ulushiga qarab tabaqalanadigan nensiyalardan farqli o‘laroq, nafaqalar mohiyati boshqacha. Ular o‘ta muhtoj kishilarga aynan ko‘maklashishi kerak. Bolalikdan nogironlarga, qariyalar va mehnatga qobiliyatsiz kishilarga, pensiya tayinlash uchun zarur ish stajiga ega bo‘lmagan fuqarolarga nafaqalar xuddi pensiyalar singari oyma-oy to‘lab boriladi.

Oylik nafaqa nogiron bolalarga 16 yoshga yetguniga qadar, uni olish huquqini beradigan tibbiy dalillari bor bo‘lsa; shuningdek, ish stajiga ega bo‘lmagan 16 yoshdan oshgan, tibbiy-mehnat ekspert komissiyalari tomonidan bolalikdan I va II guruh nogironi deb tan olingan shaxslarga to‘lanadi. Nafaqalar tuman (shahar) ijtimoiy ta’minot bo‘limlari tomonidan tayinlanadi va bolalikdan I va II guruh nogironi yoki nogiron bolalarga nafaqa tayin qilingan ota-onalari yashaydigan joy bo‘yicha to‘lanadi.

Tayinlangan nafaqa bolalikdan I yoki II guruh nogironiga u oladigan ish haqi, stipendiya, aliment yoki boshqa daromadlardan qat’i nazar, nogiron bolaga tayinlangan nafaqa u oladigan (unga beriladigan) boshqa nafaqalardan qat’i

nazar to‘lanadi. Nafaqalarni bolalikdan nogironlarga to‘lash, yetkazib berish va jo‘natish ishlari Ijtimoiy sug‘urta fondi mablag‘lari hisobidan to‘lanadi.

Pensiya tayinlash uchun zarur ish staji bo‘lmagan keksa va mehnatga qobiliyatsiz fuqarolarga beriladigan nafaqa - davlat ijtimoiy ta’minoti bo‘yicha nafaqaning boshqa bir turi hisoblanadi.

Yoshga doir nafaqa ish staji hamda ta’minlab turishi lozim bo‘lgan qarindoshlari bo‘lmagan shaxslarga: erkaklarga - 65 yoshdan, ayollarga - 60 yoshdan boshlab tayinlanadi. Nafaqa olish yuzasidan murojaat qilgan shaxs qarindoshlarining moddiy ahvoli nochor ekanligi aniqlangan taqdirda, moddiy yordam ko‘rsatishga qurbi yetmaydigan qarindoshlari bor bo‘lsa ham, unga nafaqa tayinlanishi mumkin.

Nogironlik nafaqasi nogironlik boshlangan holda, ya’ni doimiy yoki uzoq vaqt mehnat qobiliyati yo‘qotilgan holda, faqat I va II guruh yolg‘iz nogironlarga tayinlanadi hamda to‘lanadi.

Pensiya tayinlash uchun zarur ish staji bo‘lmagan shaxs vafot etgan taqdirda, uning qaramog‘ida bo‘lgan oila a’zolari yuqorida ko‘rsatilgan Nizomga binoan nafaqa olish huquqiga ega.

Yoshiga doir nafaqa, nogironlik nafaqasi va boquvchisini yo‘qotganlik nafaqasi ijtimoiy ta’minot organlari tomonidan tayinlanadi. Nafaqa oluvchi O‘zbekiston Respublikasi hududidan chiqib ketgan holda nafaqa to‘lovi to‘xtatiladi.

Ijtimoiy ta’minot turi bo‘lgan nafaqalar sirasiga vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik bo‘yicha, homiladorlik va tug‘ish bo‘yicha to‘lovlar ham kiradiki, ular uzoq davom etmaydigan vaqt ichida uzrli sabab yuzasidan xodim yo‘qotgan ish haqi o‘rniga yordam ko‘rsatish maqsadida beriladi. Bunday yordam nisbatan qisqa muddatli, ammo yo‘qotilgan ish haqi miqdorlariga teng yoki yaqin summalarda nafaqa to‘lashni taqozo etadi.

Qonun hujjatlarida bolalarni ta’minlashda va tarbiyalashda adresli moddiy yordam ko‘rsatish, ayrim qo‘shimcha harajatlarni qoplash maqsadida kater nafaqalar berish ham ko‘zda tutilganki, buning uchun qonun chiqaruvchi asosiy turmush vositalari - mehnat haqi, pensiya va hokazolarni yetarli deb hisoblamagan. Mazkur nafaqalar asosiy turmush vositalariga qo‘shimcha to‘lanadi, ularga tenglashtirilmaydi, balki qo‘shimcha xarajatlar zarurligi hisobga olinib belgilanadi. Bunday to‘lovlar sirasiga bolali oilalarga oylik va bir gallik nafaqalar, bola tug‘ilganligi munosabati bilan, dafn marosimi uchun beriladigan nafaqalar va boshqalar kiradi.

17.4. O‘zbekistonda Respublikasida aholini ijtimoiy muhofaza qilish tizimining o‘ziga xos xususiyatlari

O‘zbekistonda olib borilayotgan iqtisodiy islohotlarning markazida ijtimoiy siyosat masalasi turadi. Bu siyosatning zaruriyati mamlakatda amalga oshirilayotgan keng kulamli islohotlar natijasida aholi boshiga tushishi muqarrar mushkulliklarni yengillashtirish bilan bog‘liqdir. Bundan tashqari har qanday jamiyatda shunday shaxslar toifasi doimo mavjudki, ular obyektiv sabablarga ko‘ra (yoshi, sog‘ligining yomonligi, mamlakatdagi ishsizlik darajasi va boshqalar) ishlab chiqarishda ishtirok eta olishmaydi. Shuning uchun ular to‘g‘risida qayg‘urishni davlat o‘z zimmasiga olishi zarur, ya’ni yaratilgan milliy daromadning bir qismini ular foydasiga qayta taqsimlashi lozim.

Aholi o‘rtasida kuchli iqtisodiy tengsizlikning oldini olish maqsadida daromadni taqsimlash va qayta taqsimlash bo‘yicha davlat chora-tadbirlari tizimi ijtimoiy siyosat deb yuritiladi.

Keng ma’noda ijtimoiy siyosat deganda shaxs hayot faoliyatini shunday sharoitlarini yaratish va tutib turish bo‘yicha ko‘rilgan barcha chora-tadbirlar tushuniladiki, u shaxsning rivojlanishiga yordam beradi va uning ijodiy imkoniyatlarini to‘liq namoyon qilishini rag‘batlantiradi.

Bozor iqtisodiyotiga o‘tishning ilk bosqichlaridagi ijtimoiy himoya tadbirlari butun aholiga nisbatan qo‘llaniladi, bu esa mamlakatda barqarorlikni saqlashning muhim omili bo‘ldi. Muntazam ravishda ko‘rib chiqilayotgan turli miqdordagi ish haqi, pensiya, stipendiya va har xil nafaqa, tovon puli ko‘rinishidagi bevosita pul to‘lovlari keng qo‘llanildi, imtiyozlar hamda turli qo‘shimcha tulovlar tizimi aholini ijtimoiy himoyalash darajasini birmuncha oshirdi. Eng kam miqdorlardagi mehnat haqi va pensiyalarning soliqqa tortilmasligi belgilab qo‘yildi. Korxonalarning o‘z xodimlariga ijtimoiy yordam ko‘rsatish borasidagi xarajatlari qisman byudjet mablag‘lari hisobidan to‘ldirildi. Ommaviy ravishda talab qilinadigan tovarlar va xizmatlar ko‘pgina turlarining narxlari o‘rtasidagi tafovut o‘rni qoplandi.

Murakkab iqtisodiy ahvol yuzaga kelganiga qaramay, O‘zbekistonda aholi uchun eng muhim ijtimoiy vazifalarni hal etish maqsadida zarur mablag‘lar izlab topildi. Islohotlarning dastlabki bosqichida ijtimoiy muhofazaga ajratilgan davlat xarajatlari respublika byudjetining uchdan bir qismini tashkil etdi.

O‘sha davrda ishlab chiqilgan ijtimoiy siyosat o‘z oldida turgan vazifalarni amalga oshirdi va ayni vaqtda bozor iqtisodiyotiga xos zaruriyatni - ijtimoiy yordam choralari va vositalarini o‘zgarib turgan sharoitga muvofiq

tarzda doimo moslash zaruriyatini yuzaga keltirdi.

Barcha aholiga mo‘ljallangan ijtimoiy siyosat yordamga ehtiyojning ko‘proq va kamroq darajasi kabi juda muhim omilga nisbatan sezgirlikni qo‘ldan boy berdi. Shunday bo‘lib chiqdiki, kam ta’minlangan fuqrolar ham, to‘la ta’minlangan fuqarolar ham bir xilda madad olardi. Buning ustiga, dotasiya joriy etilgan asosiy tovar va xizmat turlari haqiqatan iste’mol etilishiga nisbatan ulardan ayni shunday yordamga kamroq muhtoj bo‘lgan kishilar ko‘proq foydalanib qolishdi.

Haqiqatan ham muhtoj kishilar uchun kam samara bergan behuda sarf-xarajat mablag‘larning sochib yuborilishiga sabab bo‘ldi. Shuni aytish kifoyaki, faqat respublika byudjeti orqali 30 xil turli yo‘nalishlar bo‘yicha yordam ko‘rsatilgan. Obyektiv ravishda ijtimoiy himoya qilish vositalarini qayta yo‘naltirish zarurati, yalpi ijtimoiy madad berish yo‘lidan chindan ham yordamga muhtoj kishilarga yordam ko‘rsatishning tabaqalashgan, adresli tizimiga o‘tish zarurati tug‘ildi.

Respublikada chindan ham muhtoj odamlarga adresli, tabaqalashgan yordam berishga adolat g‘oyasiga og‘ishmay amal qilish qoidasi asos qilib olindi.

Ijtimoiy yordam tizimining adolat mezoniga bo‘ysundirilishi aholi uchun g‘oyat oddiy va ravshan bo‘lgan taqsimot vositalarini talab qildi va ular ishlab chiqildi.

Mustaqillik yillari aholini ijtimoiy muhofaza etish tizimi tubdan o‘zgartirildi. Mazkur o‘zgarish islohotlar ijtimoiy dasturini amalga oshirish birinchi bosqichining eng muhim yakuni bo‘ldi hamda bozor munosabatlari rivojlanishiga mos yangi ustivor yo‘nalishlarga o‘tilganligidan dalolat berdi.

Yangi tizim ijtimoiy yordamdan aniq foydalanuvchilarga puxtaroq yo‘naltirilgan. Bular, avvalo, mamlakat kelajagi – bolalar, shuningdek, ko‘p bolali va kam ta’minlangan oilalardir.

Ijtimoiy o‘zaro yordam tizimida oila asosiy bo‘g‘inga aylandiki, bu esa dunyoviy asosiy insoniylik qoidalariga, milliy an’analar va xususiyatlarga, jamiyatda oila mavqyeiga muvofiqdir.

O‘zbekistonda muhtojlarga ijtimoiy yordam ko‘rsatishning eng sodda, samarali va oshkora vositasi qilib mahalla orqali yordam berilishi maqbul, deb topildi. Aholi demokratik asosda saylab qo‘yadigan oqsoqollar (raislar), ularning maslahatgo‘ylari va mahalla faollari, fuqarolar yig‘inlari (ularga qonun yo‘li bilan mahalliy o‘z-o‘zini boshqarish organi maqomi berilgan) har bir oilaning

moddiy ahvolini, daromad manbalarini yaxshi biladi. Mamlakatda joriy etilgan ijtimoiy o‘zaro yordam tizimiga binoan, kam ta’minlangan oilalarga moddiy yordam tayinlash masalasi mahalla fuqarolari yig‘ilishida hal qilinadi. Muhtojlarni aniqlash, hisobga olish va ro‘yxatdan o‘tkazish, ularga adresli yordam berish ishiga bunday mutlaqo yangicha yondashuvda qo‘ni-qo‘shnilarga yordam ko‘rsatish, unga hamdardlik bildirish, shuningdek, tekinxo‘r va boqimandalarga nisbatan murosasiz bo‘lish kabi qadimiy xalq an’analari namoyon bo‘ladi. Endilikda beso‘naqay va qimmatga tushadigan qog‘ozboz idoralar tashkil etmasdan turib, aholining adolat haqidagi tasavvurlariga muvofiq ravishda yalpi ichki mahsulotning bir qismi chindan ham muhtoj oilalarga taqsimlab berilayotir.

Mamlakatda onalik va bolalik manfaatlarini ko‘zlab bolali oilalarga davlat yordamini kuchaytirish, o‘sib kelayotgan avlodni kamol toptirish va tarbiyalash uchun sharoit yaratish maqsadida 16 yoshgacha bolalari bo‘lgan oilalarga oylik nafaqalar oshirildi.

Endilikda kam ta’minlangan oilaga oylik moddiy yordam tayinlash va uning miqdorini belgilash shaharcha, qishloq, ovul va shaharlarda mahalla fuqarolari vakillarining yig‘ilishi tomonidan qabul qilinadi.

Bozor munosabatlarining imkoniyati keng, ammo ayni vaqtda ular g‘oyat talabchandir. Bozor iqtisodiyoti sharoitida har kimning taqdiri ko‘p jihatdan kasb mahoratiga, o‘zgarib turgan muhitga moslasha olishiga, tavakkal qilishi, hatto o‘z shaxsiy mol-mulkini xavf ostiga qo‘yishdan ham qo‘rqmay, oilaviy farovonligini ta’minlay olish bilan bog‘liqdir. Davlat esa bunday sharoitda ijtimoiy totuvlik va barqarorlik kafili bo‘lib, adresli ijtimoiy sayosatni mazkur maqsadga yo‘naltirib turadi.

Bunday yordam ko‘rsatish uchun o‘z-o‘zini boshqarish organlari zarur resurslar bilan ta’minlanadi. Mahallalarda respublika va mahalliy byudjetlar, shuningdek, korxona hamda tashkilotlar, tadbirkorlik tuzilmalari va ayrim fuqarolar ko‘ngilli ravishda o‘tkazgan pullar hisobidan maxsus fondlar tashkil qilingan.

Vakolatli va ijroiya hokimiyat mahalliy organlari o‘zlariga qarashli hududda aholining birinchi navbatdagi ehtiyojlariga binoan, ijtimoiy yordam tadbirlariga aniqlik kirita boradi. Ularning asosiy tashvishlaridan biri - ijtimoiy-ishlab chiqarish ko‘makchi tuzilmalarini rivojlantirishdan, ya’ni gaz, suv quvurlarini, elektr va telefon tarmoqlarini o‘tkazishdan iborat. Faqat shunday sharoitdagina ish o‘rinlarini vujudga keltirish, yangi ishlab chiqarish

korxonalarini tashkil etish, xizmatlar sohasini jadal rivojlantirish, binobarin, ijtimoiy muammolar keng majmuini hal etish maqsadida eng chekka qishloqlarga zarur sarmoyani jalb etish mumkin. Hokimiyat va o‘z-o‘zini boshqarish organlari aholining nochor toifalari uchun umumdavlat yordam dasturlari amalga oshirilishini ta’minlab, mintaqa imkoniyatlarini hisobga olgan holda shu qatlamlarga madad berish yuzasidan qo‘shimcha choralar ko‘rish huquqini olgan.

Tayanch so‘zlar: ijtimoiy institut, davlat ijtimoiy sug‘urtasi, respublika byudjeti mablag‘lari, mahalliy byudjetlar mablag‘lari, ijtimoiy himoya, davlat ijtimoiy ta’minoti, davlat ijtimoiy sug‘urtasi, jamoa ijtimoiy sug‘urtasi, shaxsiy sug‘urta, pensiya.

Nazorat uchun savollar

1. Ijtimoiy institutlar haqida ma’lumot bering?
2. Ijtimoiy siyosatda ikki asosiy yo‘nalishni ajratib ko‘rsating.
3. Ijtimoiy himoyaning bir necha tamoyillarini sanab bering?
4. Davlat ijtimoiy ta’minoti va sug‘urtasining qanday turlarini bilasiz?
5. Ijtimoiy himoya qilish qaysi yo‘nalishlarni qamrab oladi?
6. Ijtimoiy institutlar va xodimlarni ijtimoiy himoya qilish mexanizmlari haqida tushuncha bering?
7. Ijtimoiy muhofaza shakllari va mehanizmlarini amalga oshirishda davlatning roli.
8. Pensiya tayinlash tartibi haqida ma’lumot bering?
9. O‘zbekistonda Respublikasida aholini ijtimoiy muhofaza qilish tizimining o‘ziga xos xususiyatlarini sanab bering.

GLOSSARIY

Aholi – yer yuzida yoki uning muayyan hududi, qita, mamlakat, tuman, shaharida istiqomat qiluvchi odam (inson)lar majmui.

Aholi daromadlari – bu, aholi yoki uning oila a’zolari tomonidan ma’lum davr ichida olingan yoki ishlab chiqarilgan pul va natural mablag‘lar yig‘indisidir.

Aholi zichligi – muayyan hududda aholining joylashuv darajasi. Mamlakat aholi sonini shu joy maydoniga (odatda 1 km2ga) taqsimlash bilan hisoblanadi.

Aholi migrasiyasi – aholining yashash joyini o‘zgartirishi bilan bog‘liq ko‘chishi.

Aholining milliy tarkibi – muayyan hudud yoki mamlakatda yashovchi aholining millatlar bo‘yicha tarkibi.

Aholining tabiiy o‘sishi (kamayishi) – yil davomida tug‘ilganlar va yil davomida o‘lganlar o‘rtasidagi farq.

Aholining mexanik o‘sishi (kamayishi) – yil davomida ko‘chib kelganlar va ko‘chib ketganlar o‘rtasidagi farq.

Aholini ijtimoiy muhofaza qilish – bu, biz aholiga davlat tomonidan yashash uchun barcha shart-sharoitlarni yaratishga maqsadli yunaltirilgan kafolatlar tizimidir.

Ayrim mehnat taqsimoti ishlar va mehnat funksiyalarining ayrim korxona yoki alohida tashkilot xodimlari o‘rtasida: sexlar, uchastkalar, brigadalar, zvenolar, ayrim ijro etuvchi xodimlar bo‘yicha, shuningdek, ularning kasb-malaka guruhlari o‘rtasida taqsimot.

Aholini ijtimoiy muhofaza qilish – bu, biz aholiga davlat tomonidan yashash uchun barcha shart-sharoitlarni yaratishga maqsadli yunaltirilgan kafolatlar tizimidir.

Aholi daromadlari – bu, aholi yoki uning oila a’zolari tomonidan ma’lum davr ichida olingan yoki ishlab chiqarilgan pul va natural mablag‘lar yig‘indisidir.

Davlat ijtimoiy ta’minoti – bu, O‘zbekiston Respublikasi fuqarolarini keksayganda, kasallik ro‘y berganda, mehnatga layoqatini qisman yoki butunlay yo‘qotganda, boquvchisini yo‘qotganda, shuningdek, bolali oilalarni moddiy ta’minlash va ularga xizmat ko‘rsatish davlat tizimidir.

Davriy ishsizlik deyilganda, iqtisodiy tushkunlikning muayyan davrida (ishlab chiqarishning pasayishi) yuzaga keladigan ishsizlik turi tushuniladi.

Yollanib ishlaydiganlar – bular korxona rahbariyati bilan mehnat faoliyati shartlari to‘g‘risidagi tuzilgan yozma kontrakt (shartnoma) yoki og‘zaki bitim bo‘yicha ishlaydigan shaxslar bo‘lib, ular ana shu faoliyat uchun yollanish vaqtida kelishib olingan ish xaqini oladilar.

Jamoa – bu birgalikda mehnat qiladigan shaxslar guruhi bo‘lib, unda kishilar bir-birlari bilan shunday o‘zaro harakat qiladilarki, har kim boshqa shaxsga murojaat qiladi, ayni vaqtda uning ta’sirini ham his etadi.

Ijtimoiy ruhiy vaziyat – korxona va tashkilot xodimlariga ta’sir qiluvchi ko‘pgina omillarning ta’siridan keladigan jamlama samaradir. U mehnat qilish jarayonida, xodimlarning muomalasida, ularning shaxslararo va guruhiy aloqalarida o‘z ifodasini topadi.

Introversiya – (intro - ichki) shaxsning o‘z shaxsiy manfaatlariga, ichki olamiga diqqat-e’tibori qayd qilinishi bilan ajralib turadi.

Ijtimoiylashuv – shaxsning muomala yordamida mazkur jamoaga, guruhga, jamiyatga xos bo‘lgan normalarni, qadriyatlarni, yo‘l-yo‘riqlarni o‘zlashtirish asosida uning shakllanish jarayoni.

Ish – bu tabiat va inson tomonidan birlashgan kuchlarning obyektiv natijasidir.

Ish o‘rni – bu ishlab chiqarish makonining bir qismi bo‘lib, unda barcha asosiy va yordamchi texnologiya uskunalari, moslamalar, ish mebellari va maxsus qurilmalar joylashgan va ular muayyan turdagi ishlarni bajarish uchun mo‘ljallangan bo‘ladi.

Ishsizlar – bu xalqaro tashkilotlarning bergan ta’rifiga binoan ishga ega bo‘lmagan, ishlashga tayyor va ish izlayotgan fuqarolardir.

Inson resurslari – bu zarur uquv-farosatga, bilim va mahoratga, ishlash qobiliyati va malakasiga ega bo‘lgan jamiyat a’zolari, mehnat ahlidir, ya’ni inson resurslari haqiqiy va salohiyatli hodimlardan iborat.

Inson omili – tashkilot va muassasalarning birgalikda faoliyat kechirishi uchun birlashgan kishilardir. Tarkibiy jihatdan u shaxs, ishchi guruhi, mehnat jamoasidir.

Inson kapitali – investisiyalar natijasida shakllangan bilimlar, ko‘nikmalar, malakalar va sabablar zahirasidan iborat bo‘lib, u shaxsning jismoniy. Aqliy va psixologik sifatlari hamda qobiliyatlarini aks ettiradi.

Inson kapitaliga investitsiya qilish – odatda malakaviy qobiliyatni, demakki, mehnat unumdorligini oshirishga yo‘naltirilgan har qanday harajat tushunilib, u ta’lim olishga xarajatlarni, ish qobiliyati va mehnat

unumdorligini ta’minlaydigan sog‘liqni saqlashga qilinadigan harajatlarni va ishchi kuchini unumsiz yerlardan yuqori unumli yerlarga ko‘chirishga ya’ni xarakatchanlikka qilinadigan xarajatlarni o‘z ichiga oladi.

Inson resurslaridan ekstensiv foydalanish – ishchilar umumiy sonining, mehnatga layoqatli aholi bandligining o‘sishi, mehnatga layoqatlilik davrining uzunligi, ish vaqtining uzunligi bilan ifodalanadi.

Inson resurslaridan intensiv foydalanish – mehnat faoliyati samarasini oshirishni bildiradi va u mehnat unumdorligiga asoslanadi.

Iqtisodiy faoliyat – bu inson tirikchiligini ta’minlash usullari va vositalari majmuidir.

Iqtisodiyotning norasmiy sektorida ish bilan bandlar – doimiy, vaqtinchalik, mavsumiy ishlarni yollanib bajaradigan, o‘z biznesiga ega, ro‘yhatga olinmagan faoliyatdan ish haqi, daromad topadigan shaxslar.

Ishchi kuchi – bu insonning jismoniy va aqliy qobiliyatlari yig‘indisi, uning mehnatga layoqati bo‘lib, iqtisodiyotda band bo‘lgan mehnat resurslarining foydalanilayotgan qismidir.

Ishchi kuchini takror ishlab chiqarish – bu insonning aqliy va jismoniy qobiliyatlarining uzluksiz ravishda tiklanib borishi, doimiy ravishda uning bilim malaka saviyasini ko‘tarilib, yangilanib borishidir.

Ishchi kuchi sifatining ko‘rsatkichi ishchi kuchining ma’lumot darajasi va ishlab chiqarish tajribasi hisoblanadi.

Iste’mol byudjeti – bu, moddiy va ma’naviy ne’matlar va xizmatlar iste’moli salmog‘i va tarkibining qiymati bahosi hamda soliqlardir.

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

Ish haqi – bu, yollanma xodim daromadining elementi, unga tegishli ishchi kuchiga bo‘lgan mulkchilik huquqini iqtisodiy jihatdan ro‘yobga chiqarish shaklidir.

Ish haqining shakllari va tizimlari – bu, mehnatning miqdor natijalari va sifatiga (uning murakkabligi, intensivligi, shart-sharoitlariga) bog‘liq ravishda ish haqini belgilash mexanizmidir.

Ijtimoiy muhofaza tizimi – bu, aholining hayotiy muhim manfaatlari sohasi bo‘lib, uning sifat va miqdor ko‘rsatkichlari davlat va jamiyatning iqtisodiy, huquqiy va madaniy rivojlanish darajasidan darak beradi.

Ijtimoiy muhofazalanish huquqi – bu, odamning munosib turmush

kechirishi uchun zarur bo‘lgan hajmdagi fiziologik, ijtimoiy va ma’naviy ehtiyojlarini qondirish imkoniyatidir.

Ijtimoiy institut – bu, odamlarning birgalikdagi faoliyatini tashkiliy tuzilma tarzida tashkil etishning barqaror shakli yoki normativ jihatdan tartibga solinadigan qoidalar tizimidan iboratdir.

Intervyu – bu, intervyuyerning respondent bilan bevosita, maqsadga muvofiq suhbati orqali ma’lumot olish usulidir. Foydalanish darajasi va olingan ma’lumotning ishonchliligi bo‘yicha u eng asosiy usullardan sanaladi.

Iqtisodiy faol aholi – bu aholining tovarlar ishlab chiqarish va xizmatlar ko‘rsatish uchun ishchi kuchini taklif etishni ta’minlaydigan qismi.

Iqtisodiy faol aholi soni ish bilan bandlarni va ishga joylashishga muhtoj shaxslarni o‘z ichiga oladi.

Iqtisodiy nofaol aholi – ishchi kuchi tarkibiga kirmaydigan mehnatga qobiliyatli aholi. Uning jumlasiga quyidagilar kiradi:

- ishlab chiqarishdan ajralgan holda ta’lim olayotgan o‘quvchilar va talabalar, o‘quv yurtlarining tinglovchilari va kursantlari;
- uy xo‘jaligini yuritishda, bolalarni, bemor qarindoshlarini parvarish qilishda band bo‘lganlar va agar daromad keltiradigan ish taklif qilinsa, shu ishga kirishish imkoniga ega bo‘lmagan boshqa shaxslar;
- ishlashni istamayotgan, ish bilan ixtiyoriy ravishda band bo‘lmagan shaxslar shuningdek, ishlashni isaydigan, lekin ishga joylashish yoki o‘zini mustaqil daromad bilan ta’minlash uchun hyech qanday harakat qilmaydigan shaxslar.

Martaba – bu, haqiqatdan egallanadigan bosqichlar (lavozimlar, ish o‘rinlari va jamoadagi mavqyelar) izchilligidir.

Majburiy ishsizlik turlari ishsizlikning ishchi kuchiga aloqador bo‘lmagan holda kelib chiqishini tavsiflaydi.

«Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi» - bu, ish beruvchi va yollanma xodimlarning mehnat jarayonida yuzaga keladigan iqtisodiy va ijtimoiy munosabatlarini ifoda etadigan fandir.

Mehnat – bu insonning biron-bir maqsadga muvofiq ijtimoiy foydali faoliyatidir.

Mehnat mazmuni – bu ishlarning kasbiy mansubligi, ularning tarkibiy murakkabligi, bajarishdagi izchilligi bilan belgilanadigan mehnat

elementlari bo‘lib, xodimning mehnat predmetlari va vositalari bilan o‘zaro munosabatga kirishuvidir.

Mehnat reduksiyasi – bu murakkab mehnatni oddiy mehnatga aylantirish demakdir.

Mehnat faoliyati - bu insonning biror mehnat turi bilan band bo‘lishi tushuniladi.

Mehnat taqsimoti – bu har xil mehnat turlarining bir-biridan ajratilishini, pirovardida ishlab chiqarishda ishtirok etuvchi turli guruh kishilarning xilma-xil mehnat faoliyatlari bilan band bo‘lishidir.

Mehnat kooperatsiyasi – bu mehnat faoliyati jarayonidagi alohida ixtisoslashtirilgan ijrochilar o‘rtasidagi aloqalarning o‘rnatilishi va mehnat faoliyatining tashkil etilishidagi eng muhim elementlardan biridir.

Mehnat resurslari – bu o‘zining aqliy va jismoniy mehnati bilan ijtimoiy ishlab chiqarishda ishtirok etadigan mehnatga qobiliyatli kishilar to‘plamidir.

Mehnat bozori – bu, mehnatga qobiliyatli aholining ish bilan band bo‘lgan va band bo‘lmagan qismlari va ish beruvchilar o‘rtasidagi munosabatlarni hamda ularning shaxsiy manfaatlarini hisobga oluvchi kontraktlar (mehnat kelishuvlari) asosida “mehnatga qobiliyatlarini” xarid qilish - sotishni amalga oshiruvchi, shuningdek, ishchi kuchiga talab va taklif o‘rtasidagi nisbatlarni bevosita tartibga soluvchi, bozor iqtisodiyotining murakkab, ko‘p aspektli, o‘suvchi va ochiq ijtimoiy-iqtisodiy tizimchasidir.

Mehnat birligining bozor bahosi – bu, ish haqining miqdori (stavkasi) bo‘lib, u shartnomada belgilab qo‘yiladi va muayyan vaqt birligi ichida bajariladigan va muayyan kasb-malaka xususiyatlariga ega bo‘lgan mehnatga to‘lanadigan haq darajasini belgilab beradi.

Mehnatni normalash – bu, ilmiy asoslangan mehnat xarajatlarini va uning natijalarini: vaqt normalari, soni, xizmat ko‘rsatishning boshqarilishi, mahsulot ishlab chiqarishning normalangan topshiriqlari normalarini aniqlashdir.

Mehnat unumdorligi – bu, xodimlar mehnat faoliyatining iqtisodiy samaradorligi ko‘rsatkichidir. U ishlab chiqarilgan mahsulot yoki ko‘rsatilgan xizmatlar miqdorining mehnat xarajatlariga nisbatan, ya’ni mehnat xarajatlari birligi hisobiga ishlab chiqarilgan mahsulot bilan belgilanadi.

Mehnat unumdorligini oshirish zahiralari (rezervlari) – bu, texnika va texnologiyani takomillashtirish, ishlab chiqarish, mehnat va boshqaruvni tashkil etishni yaxshilash hisobiga mehnat unumdorligini oshirishning barcha omillaridan yanada to‘laroq foydalanish imkoniyatidir.

Mehnatga munosabat – bu, murakkab ijtimoiy hodisa bo‘lib, uch element birligi: mehnat muomalasi sabablari va yo‘nalishlari; real yoki haqiqiy mehnat muomalasi; xodimlarning mehnat faoliyatiga og‘zaki baho berishidan iboratdir.

Mehnatdan qoniqish hosil qilish – bu, xodimning mehnat mazmuniga, xarakteri va shart-sharoitlariga qo‘yadigan talablarining muvozanatli holati, bu talablarni amalga oshirish imkoniyatlariga subyektiv baho berishdir.

Mehnatga moslashish (ko‘nikish) – bu, shaxs yangi mehnat vaziyatini o‘zlashtirishining ijtimoiy jarayoni bo‘lib, unda shaxs va mehnat muhiti bir-biriga faol ta’sir ko‘rsatadi va moslashuvchi-moslashtiruvchi tizimlar hisoblanadi.

Motiv (sabab – fransuzcha motif - undash ma’nosini bildiradi) –bu, shaxsni, ijtimoiy guruhni, muayyan ehtiyojlarni qondirish istagi bilan bog‘langan kishilarning birligini faollikka va mehnat qilishga undashdir.

Motivatsiya (sababni asoslash) – bu, real mehnat xulq-atvorini tushuntirish, asoslab berish uchun sabablar (mulohazalar) tanlashga qaratilgan og‘zaki xatti-harakatdir.

Martaba – bu, insonning ish bilan bog‘liq yillari mobaynida mehnat tajribasi va faoliyati taalluqli, alohida anglab yetilgan nuqtai nazari va xulq-atvoridir (egallagan lavozimlaridagi, ish o‘rinlaridagi izchillik, mehnat tashkilotidagi mavqyeining ahvoli).

Omillari – bu, mehnat unumdorligining o‘zgarishiga ta’sir ko‘rsatadigan harakatlantiruvchi kuchlar yoki sabablaridir.

Ouken qonuni - ishsizlikning tabiiy darajasi 1 foizga oshganda yalpi milliy mahsulot 2,5 foizga kamayadi yoki 2,5 foiz yalpi milliy mahsulot yo‘qotiladi.

Tabiiy ishsizlik deyilganda ishchi kuchi harakati va uning ma’lum bir jamiyat a’zosi sifatidagi mehnat hulqiga aloqador bo‘lgan ish bilan band bo‘lmaganlik holatiga aytiladi.

Tarkibiy ishsizlik ishchi kuchiga bo‘lgan taklif umumiy tarkibining o‘zgarishi bilan bog‘liq bo‘lib, uning tarmoqlar bo‘yicha taqsimlanishi o‘zgarishiga olib keladi. Bu, odatda, ba’zi kasblar va tarmoqlarning paydo

bo‘lishi, ba’zilarining yo‘qolishi, gohida esa tarmoqlardagi iqtisodiy krizislar tufayli mehnat zahiralari qayta taqsimlanishi bilan bog‘liq.

To‘liq ish bilan ta’minlash – bu, kasbga oid mehnat bilan ta’minlanish bo‘lib, u shaxsga daromad keltiradi va o‘zi hamda oilasining munosib turmush kechirishiga sharoit yaratadi.

Turmush darajasi – bu, aholining zaruriy, moddiy va nomoddiy ne’matlar hamda xizmatlar bilan ta’minlanganlik darajasi, ularni iste’mol qilish darajasidir.

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

Tarif setkasi – bu, razryadlar shkalasidan iborat bo‘lib, ularning har biriga o‘z tarif koeffisiyenti berilgan va har qanday razryadning tarif setkasida ishning murakkabligiga qarab birinchi razryadga nisbatan ishning necha marta murakkabligini ko‘rsatib turadi.

Tadqiqot muammosi – bu, ijtimoiy ziddiyatlarni hal etish va ularni tartibga solish uchun turmushning biron bir jabhasini o‘rganishga bo‘lgan ehtiyojdir.

Umumiy mehnat taqsimoti - kishilar faoliyatining ishlab chiqarish va noishlab chiqarish sohalari o‘rtasidagi mehnat taqsimoti, bu sohalar orasida esa, sanoat, qishloq xo‘jaligi, transport, aloqa, savdo, xalq ta’limi, fan, davlat boshqaruvi, madaniyat va hokazolar o‘rtasidagi mehnat taqsimotidir

Xususiy mehnat taqsimoti - bu umumiy mehnat taqsimotining sohalar va tarmoqlar ichidagi taqsimot.

Yollanma xodimlar – bular korxona rahbariyati bilan mehnat faoliyati shartlari to‘g‘risidagi tuzilgan yozma kontrakt (shartnoma) yoki og‘zaki bitim bo‘yicha ishlaydigan shaxslar bo‘lib, ular ana shu faoliyat uchun yollanish vaqtida kelishib olingan ish xaqini oladilar.

Friksion ishsizlik deyilganda, ishchi kuchining bir ish joyidan boshqa ish joyiga ishga o‘tayotganda ishsiz qolish holatiga aytiladi.

Shaxsning ehtiyoji – bu, insonda harakatga intilishni vujudga keltiruvchi biror-bir narsaning yo‘qligini anglashdir. Uning normal hayot kechirishi uchun ozuqa, uy-joy, ob-havo zarur bo‘lsa, xotin-qizlarga esa ularning ko‘zga tashlanib turishi uchun chiroyli bezaklar darkor.

Ehtiyojlar – bu, shaxsning yashashi va o‘zini-o‘zi saqlashiga doir zarur

vositalar va shart-sharoitlar yaratish to‘g‘risidagi g‘amxo‘rlik qilishi, yashash muhiti bilan barqaror muvozanatni saqlashga intilishdir.

Qadriyatlar – bu, subyekt, jamiyat, sinf, ijtimoiy guruhning hayot va ishning asosiy va muhim maqsadlari to‘g‘risidagi, shuningdek, ana shu maqsadlarga erishishning asosiy vositalari haqidagi tasavvurlaridir.

Qiziqish – bu, shaxsning u yoki bu narsaga qaratilgan bilish ehtiyojining namoyon bo‘lish shakli bo‘lib, bu ijobiy his-tuyg‘u uyg‘otishi mumkin.

Qobiliyat – bu, xodimda o‘ziga yuklangan vazifalarni bajarish uchun kasb malakasi mavjudligi, yetarli darajadagi jismoniy kuch-quvvat va chidamlilik, uquvlilik; umumiy madaniyat borligi va shu kabilardir.

Sh.A.SULTONOV

MEHNAT IQTISODIYOTI

(o‘quv qo‘llanma)

O‘quv qo‘llanma institut Kengashining 2024-yil 30-yanvardagi majlisda muhokama qilingan va nashrga tavsiya etilgan. (6 - sonli majlis bayoni).

“FAN BULOG’I” nashriyoti, Samarqand - 2024

ISBN: 978-9910-753-59-6

Nashriyot lisenziyasi:
№ 4341-5160-642c-944b-ab74-5062-3969
Nashrga ruxsat etildi: 15.05.2024 y.
© «FAN BULOG’I» nashriyoti, Samarqand sh.
S.Buhoriy ko’chasi, 1-11 uy.

9689

20.05.2024-yilda chop etildi.
Qog‘oz bichimi A5, 60x84 1/16, Ofset qog‘ozi.
“Times New Roman” garniturasi.
Nashr bosma tabog`i 19.25
Buyurtma № 0065A/24. Adadi 100 nusxa

Samarqand iqtisodiyot va servis institutining matbaa bo`limida chop etildi.
LICENSE № 025316.
REESTR № X-119112.
Manzil: Samarqand shahar, Shoxrux ko`chasi 60-uy.