

# ИҚТИСОДИЙ СОЦИОЛОГИЯ



ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ  
ОЛИЙ ВА ЎРТА МАХСУС ТАЪЛИМ ВАЗИРЛИГИ  
ТОШКЕНТ ДАВЛАТ ИҚТИСОДИЁТ УНИВЕРСИТЕТИ

С.Э.ХОЛМУРОДОВ, Н.Т.ШОЮСУПОВА

## ИҚТИСОДИЙ СОЦИОЛОГИЯ

Ўзбекистон Республикаси  
Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги  
олий ўқув юртлариаро илмий-услубий бирлашмалар фаолиятини мувофиқлаштирувчи кенгаши томонидан олий ўқув юртларининг иқтисодий таълим йўналишлари талабалари учун ўқув қўлланма сифатида тавсия этилган



Ўзбекистон ёзувчилар уюшмаси Адабиёт жамғармаси нашриёти,  
Тошкент 2004.

**THE MINISTRY OF HIGHER AND SECONDARY SPECIAL  
EDUCATION OF THE REPUBLIC OF UZBEKISTAN**

**TASHKENT STATE ECONOMIC UNIVERSITY**

**HOLMURODOV S.E., SHOYUSUPOVA N.T.**

## **ECONOMICAL SOCIOLOGY**

**This manual is recommended by the group of “controlling scientific organizations activities of higher education” of the Ministry of higher and secondary special education, for the students of higher education establishments majoring in  
economy**

Холмуродов С.Э., Шоюсупова Н.Т. Иқтисодий социология  
- (ўқув қўлланма) – Т.: ТДИУ, 2004 – 192 бет.

Ушбу ўқув қўлланма бозор муносабатлари шароитидаги иқтисодий жараёнларда инсон омилининг фаолиятини ўрганиш муаммоларига қаратилган бўлиб, унда ижтимоий - иқтисодий тизим, ташкилотлар социологияси, меҳнат фаолиятида вужудга келадиган зиддиятлар, мулкчилик, социологик тадқиқотлар ўтказиш усуллари каби мавзулар илмий асосида ёритилган.

Ўқув қўлланма иқтисодий социология муаммолари билан шуғулланадиган бакалаврлар, магистрлар ва илмий ходимлар учун мўлжалланган.

Маъсул муҳаррир: и.ф.д., проф. Холмўминов Ш.Р.

Тақризчилар: и.ф.д., проф. Абдурахмонов Қ.Х.;

и.ф.д., проф. Алиқориев Н.;

ф.ф.н., доц. Примов М.

S.E.Holmurodov, N.T.Shoyusupova. Economical sociology (manual) – T.: TSEU, 2004 - 192 pages.

The manual is about problems of the study of human activity in the process of transition to market relations. It also covers, social-economical system, organization's sociology, and problems in the process of labor activity, property and ways of experiencing social researches.

The manual is designed for the bachelor, masters, students and researchers studying economical sociological problems.

Responsible editor: doctor of economic science, prof.  
Holmuminov Sh. R.

References: doctor of economic science, prof.  
Abdurakhmonov K.Kh.;  
doctor of economic science, prof. Alikoriev N.;  
candidate of philosophy, senior lecturer Primov M.

## КИРИШ

Республикамиздаги иқтисодий ва сиёсий тизимларда рўй бераётган ўзгаришлар ҳар бир шахс учун, унинг яшashi барқарорлиги учун катта имкониятлар туғдиради. Республикамиз Президенти И.А.Каримов кўрсатиб берганидек, «...ислоҳот йўналишларини белгилаб олиш чоғида шундай асосий бўғинларни топиш муҳимки, уларга асосланиб, жамики муаммоларни ҳал қилиш мумкин»<sup>1</sup>. Бундай бўғинлардан бири «Иқтисодий социология» фанининг муаммоларидир.

Бозор муносабатлари шароитида иқтисодий соҳа ва ижтимоий ҳаёт шу қадар иқтисодий уйғунлашиб кетганки, бу жараёнда иқтисодий муаммоларнинг ҳал этилиши ижтимоий ҳаётнинг барча жабҳаларида ижобий ўзгаришларга олиб келади.

Шунинг учун ҳам бугунги кунда машҳур социолог Г.Т.Боклнинг таърифи бўйича айтадиган бўлсак, «ўтмишда табиати энг тўла-тўқис мамлакатлар бой ҳисобланган бўлса, эндиликда инсонлар фаол бўлган мамлакатлар энг бой ҳисобланади».

Ушбу муаммоларни ўрганиш, таҳлил қилиш ва тегишли хулосалар чиқариш «Иқтисодий социология»нинг асосий ўрганиш соҳалари ҳисобланади.

*«Иқтисодий социология»* — иқтисодиётнинг ижтимоий жиҳатларини ўрганадиган махсус мустақил фандир. «Иқтисодий социология» муаммолари турли соҳалар мутахассислари, матбуот ва оммавий ахборот воситалари ходимлари, шунингдек, барча жабҳаларда хўжалик юритишнинг ҳамма шакллари ходимлари томонидан ўрганилиши зарур бўлган муаммолардир.

«Иқтисодий социология» ижтимоий-иқтисодий жараён сифатида ҳамда жамиятнинг иқтисодий соҳасини, унинг ижтимоий институтлар билан алоқаларини қамраб олади. Ижтимоий-иқтисодий жабҳалар жамият ҳаётининг алоҳида ва аниқ бир кўринишлари бир-бирига тўғри келишининг мувофиқлигини ўз ичига олади. Ижтимоий-иқтисодий муносабатлар, ижтимоий жараёнлар ва ҳодисаларнинг тузилиши ва механизми иқтисодий жиҳатларнинг ижтимоий жиҳатларга таъсири ёки иқтисодий омилларнинг ижтимоий ҳолатидир.

*«Иқтисодий социология»нинг мақсади* — ижтимоий-иқтисодий жараёнларни тадқиқ қилиш ва уларни тартибга солиш ҳамда бошқариш, прогнозлаштириш, режалаштириш бўйича тав-

сиялар ишлаб чиқишдан иборат бўлиб, улар жамият ва жамонинг фаолият юритишини, шу асосда уларнинг манфаатларини янада тўлароқ рўёбга чиқариш ҳамда мақбул тарзда уйғунлаштириб олиб боришдир.

*«Иқтисодий социология» фанининг вазифаси* жамият ва шахснинг энг муҳим ижтимоий-иқтисодий муаммоларини ҳал қилиш манфаатлари йўлида ижтимоий омиллардан фойдаланиш усуллари ва йўлларини ишлаб чиқишдан иборат бўлиб, уларга ижтимоий кафолатлар тизимини яратиш, иқтисодиётни жадал қайта йўналтириш киради.

Ўзбекистон Республикасининг ижтимоий йўналтирилган бозор иқтисодиётига ўтишини таъминлашда иқтисодчиларни ижтимоий муаммолар счимига жалб этиш лозим. Иқтисодиётда кўпгина қийинчиликлар ва ижтимоий муаммолар мавжуд бўлиб, улар одамларнинг ҳуқ-атвори, характери, руҳияти ва ўзаро зиддиятларида акс этади. Президентимиз И.А.Каримов таъкидлаганларидек, ижтимоий зиддиятлар ўз моҳиятига кўра, ҳамиша сиёсий ва ижтимоий-иқтисодий ўзгаришларни характерловчи куч бўлиб хизмат қилади. Ушбу зиддиятлар ва муаммоларни ўрганиш «Иқтисодий социология» фанининг асоси ҳисобланади.

## «ИҚТИСОДИЙ СОЦИОЛОГИЯ» ФАН СИФАТИДА

### I.1. «Иқтисодий социология» фанининг предмети ва вазифалари

Иқтисодий социологик муаммолар турли ихтисос таҳлилчилари ва меҳнат тармоқларининг мутахассислари томонидан ўрганилмоқда. Бу муаммо муҳим аҳамиятга эга бўлганлиги учун ҳам батафсил илмий тадқиқотлар олиб боришни талаб этади.

*«Иқтисодий социология»* — иқтисодиётнинг ижтимоий жиҳатларини ўрганувчи фан. Унинг аниқ предмети куйидагилар белгилайди:

- жамият ва ижтимоий ҳаётнинг иқтисодий ва ижтимоий ҳодисалари;

- иқтисодий ва ижтимоий ҳолатларнинг тўғри келиши;

- ижтимоий ва иқтисодий ҳолатлар орасидаги зиддиятли қарама- қаршилиқлар;

- иқтисодий омилларнинг ижтимоий ҳолатларга таъсири;

- ижтимоий омилларнинг иқтисодий ҳолатларга таъсири.

Социология инсон социумини «ҳамма ерда ва ҳар қасрда» ўрганади: оила ва турмушда, экология ва мулоқотда, давлат ва ҳуқуқда, таълим, маданият ва тарбияда. Одам иқтисодий муносабатларга кирса, иқтисодий фаолият билан шуғулланса, иқтисодий муаммоларни ўзида сезса ёки бирон бир иқтисодий ҳолатга кириб қолса, у ҳолда социология ҳам унинг орқасидан иқтисодий муҳитга кириб боради.

«Инсон иқтисодда» тушунчаси анча кенг тасаввур туғдиради, ҳар хил вариантдаги ижтимоий ва иқтисодий ҳолатлар ишбатини аке эттиради.

Иқтисод инсон учун ишлайди ва ривожланади. Эҳтиёжлар билан боғлиқ бўлмаган иқтисодий мақсадлар мавжуд эмас. Иқтисод шу эҳтиёжларни қондириш нуқтаи назардан баҳоланади. Шунингдек, инсон ўзи учун ўз кучи билан иқтисодиётни бунёд этади.

Иқтисодиётга маданият, руҳият ва инсоннинг қайфияти ҳам таъсир этиши мумкин. Улар унинг ҳолатини, турини ва айрим ҳолда аниқ ўрнини белгилайди. Иқтисодиётда билим ва



тажриба каби дунёқараш ҳам муҳимдир. Шунини таъкидлаш керакки, иқтисодиёт ҳам инсонга таъсир ўтказиш қобилиятига эга. Иқтисодиёт ўз таъсири билан инсон маданияти, руҳияти ва кайфиятини ҳам белгилайди. Иқтисодиётнинг тўғридан-тўғри таъсирини индивидлар, гуруҳлар ва бутун жамиятнинг ҳаёт тарзида кўриш мумкин.

Иқтисодиёт — одамларнинг маънавий тинчлиги ёки ноҳушлигини белгилаб берадиган омил.

Шундай ҳолатлар бўладики, бошқарувчилар биринчи навбатда инсон тўғрисида ўйлаб ва унга бор эътиборини қаратиб, атайин ёки тасодифан муҳим иқтисодий натижаларга эришадилар.

Иккинчи ҳолатда эса бошқарувчилар иқтисодни бирламчи нарса сифатида кўриб, ўз эътиборини иқтисодий вазифаларнинг ечимига қаратиб, шу жараёнда муаммоларни ҳал қилади, инсоннинг ўзига ҳам ёрдам беради.

Учинчи ҳолатда эса биринчи, иккинчи принциплар ишламайди, иқтисодий мақсадлар инсонга зиён келтиради. Инсонга йўналиш билан иқтисодиётга йўналиш орасида келишув йўқ, уларни бир-бирига қўшиш мумкин эмас, улардан бирортасини танлаш эса фан ва ҳар қунги ҳаёт учун муаммодир.

Иқтисодиёт одамларни яққа ва гуруҳий алоқаларга мажбур қилади ва улар ўртасида муносабатларнинг ўзига хос турларини вужудга келтиради. Кичик ва катта гуруҳлар ўртасидаги келишув ва низолар биринчи галда иқтисодий томондан пайдо бўлади.

Иқтисодиёт кўп махсус фанларнинг предмети ва объекти бўлганлиги сабабли «Қандай қилиб иқтисодиёт ва «Иқтисодий социология» бир-бири билан бирга яшамоғи керак?», - деган қонуний савол туғилади. Ҳавоб сифатида қуйидаги ҳолатларни келтириш мумкин:

1. Иқтисодиёт — бу, ижтимоий ҳаётнинг махсус муҳити, унинг муаммолари билан иқтисодий фанлар шуғулланади.

2. Иқтисодиётда ижтимоий ҳолатлар кўп. Улар «Социология»нинг ижтимоий фан сифатида муаммолигини белгилайди. «Социология» иқтисодиётдаги ижтимоий ҳолатларга нисбатан ўз назариясига, таҳлил усуллариغا, муаммоларни ечиш ҳуқуқига эга.

3. Иқтисодий фанлар ва «Иқтисодий социология» муаммолари чекланган характерга эгаллиги нуқтаи назаридан, улар орасида ғоявий фарқлар мавжуд. Иқтисодий фанлар объектив,

ижтимоий-иқтисодий институт йўқ. Шунинг учун институтларни ташкил этишда, уларнинг ишлаш ва аниқ ижтимоий назорат механизмларини ҳам кўзда тутиш лозим.

**Ижтимоий-иқтисодий институтларнинг:**

- меҳнатни такомиллаштирадиган, меҳнат унумдорлигини ва шарт-шароитларини яхшилайдиган;

- даромадга кафиллик берадиган, мулккий ҳуқуқларни ҳимоя қиладиган асосий турларини ажратиш зарур.

Ходимлар ва меҳнат жамоалари ўз қизиқишларини доимо англаб ола олмаганликлари сабабли, кўп институтлар маъмурий йўл билан ташкил топади ва бекор қилинади.

**Генетик усул.** Ҳар қандай ижтимоий объектни унинг ривожида кўриш шарт. Ҳаёт фаолияти даврида одамнинг ўзи ҳам, жамоа ҳам ўзгариш хусусиятларига эга.

Масалан, кеча тушуниш ҳолатига эга бўлмаган сиёсат, бугунги кунда мулоқат имкониятига эга ёки аксинча. Жамоа меҳнат фаолиятини, ўз ишини, меҳнат мураккаблигини чуқурроқ ўрганеди, камчилик ва афзаллик томонларини билиб олади, бу эса меҳнат ва иш ҳақини ташкил этишга, ходимларнинг хуқ-атворига таъсир этмасдан қолмайди.

Жамоадаги ижтимоий иқлимнинг ўзгариши иқтисодий ва ташкилий инновацияларнинг имкон ёки имконсизлиги индикатори бўлади, ўз навбатида, иқтисодий-ташкилий инновациялар ташкилот ижтимоий ҳолати мониторингига асос бўлади.

Жамоанинг ўзгариши, жамоа психологиясининг ўзгариши кўп ҳолларда яққол намоён бўлиши мумкин. Бошқарувчининг ва ташкилотчининг асосий вазифаси бундай ҳодисанинг иқтисодий-ташкилий, психологик омилини аниқ ва тўғри аниқлаш, жамоадаги яхши томонларини қувватлаш, ёмон томонларининг олдини олиш, яъни қандайдир «тенденцияларда қатнашиш».

**Баҳоланиш усули.** Ижтимоий-иқтисодий ҳаётнинг барча доираларида ва даражаларида инсоннинг сифатларини баҳолаш табиий ва кенг тарқалган.

Биринчи навбатда бирламчи ва иккиламчи функционал сифатлар баҳоланади. Функционал сифатлар деганда, ходимнинг ёки жамоанинг белгиланган кун тартибида «ишлаш», маълум даражадаги маҳсулотни ишлаб чиқариш тартибига, меҳнат интизомига амал қилиши тушунилади.

Ижтимоий баҳо объекти нафақат қобилият, балки эҳтиёж

моддий дунёқарашга эга бўлса, «Иқтисодий социология» — маънавий ва руҳий дунёқарашга эга.

4. Кўп ҳолатларда, иқтисодий фанлар «Социология»га қараганда аниқ фанлар, деб ҳисобланади, лекин бу нотўғри; иқтисодий фанлар кўпинча фақат мантиқий назарияга эга бўлиши мумкин, «Социология» эса аниқ тадқиқот ва далилларга асосланади.

Жамиятнинг иқтисодий муҳитида «Социология» фанининг «Ўз саволлари, муаммолари» мавжуд, лекин бу ўринда махсус иқтисодий фанлар билан бўлган ўзаро муносабатда муомала ва аниқ чегара белгиланиши шарт.

«Иқтисодий социология» фан сифатида ўз тизимига эга бўлиб, мустақил бўлим ва йўналишлардан иборат. Жумладан:

- меҳнат социологияси, касб ва машғулот социологияси;
- мулкий муносабатларнинг тақсимланиш социологияси;
- ташкилотлар социологияси;
- бошқарув социологияси.

Ҳар бир фан ўзига хос бўлган категориялардан фойдаланганлиги сабабли ўз функцияларини бажаради ва фан сифатида яшайди. Улар қуйидагича: шахс, гуруҳ, муносабатлар, хулқ-атвор ва фаолият, онг.

*Шахс* — мустақил фикрловчи ва ҳаракат қилувчи индивидир. Шахслар онгли ёки онгсиз равишда, муҳим мақсадга йўналтирилган, ихтиёрий, мажбурий ёки бошқарув асосида, қарорларни бажариши натижасида ҳақиқий ва шартли гуруҳларни ташкил этадилар. Бир томондан, гуруҳнинг ҳамма тавсияномаларини уни ташкил этадиган шахсларнинг ўзига хос хусусиятлари белгилайди; бошқа томондан, гуруҳнинг ўзи уни ташкил этадиган шахсларнинг хусусиятларини белгилайди. Унга эса махсус гуруҳий тафаккур ва хулқ-атвор хос.

Шахснинг фаолияти ва хулқи доимий муносабатлар тизимига киритилган, унга бўйсунди, улар билан ўлчанади ёки рағбатлантирилади, ўз навбатида, муносабатлар доимо хулқ ва фаолият орқали вужудга келади.

Инсон онги шахс ва гуруҳ тарзида доимо уларнинг муносабатларига «бардош беради, тушунади», фикрлаш орқали уларни тартибга солади, лекин ўзи ҳам улар ёрдами ва таъсирида шаклланади.

Иқтисодий муҳитда индивид ва гуруҳ, муносабатлар, хулқ-атвор, фаолият, шахс онги орасидаги турли-туман алоқаларни

кузатиш мумкин.

Иқтисодий муҳитни ўз нуқтаи назаридан ўрганиб, «Иқтисодий социология» фани маълум қонуниятларни ўрганиш ва билишга интилади.

Иқтисодиётда мураккаб инсон омили қандай қилиб амалиётда ҳисобга олинishi ва унумли ишлатилишининг аниқ йўналишларини кўрсатиб бериш мумкин.

Социум умуман, «Броун ҳаракати»га ўхшатилади, яъни тартибсиз, якка ва гуруҳ, ҳаракатлар, ҳис-туйғулар, хоҳишлар ва фикрлар сифатида, уларда ҳеч қандай принциплар йўқ ва бўлиши ҳам мумкин эмас, дейилади. Лекин ҳақиқатда ундай эмас, чунки ижтимоий қонуниятлар мавжуд. Айримлари жуда оддий ва уларнинг таъсирини ҳар кун амалиётда кўрамиз. Бошқалари эса мураккаб, улар узок муддат ичида тадқиқот ва амалиёт асосида фақатгина тасдиқланади, шартли характерга эга бўлиб, аниқ ҳолат билан боғланган ва маълум шароитда ҳаракатланади.

Оддий ва мураккаб ижтимоий қонуниятлар принципи иқтисодий қонунларга ҳам бўйсунди. Иқтисодчилар (назариячи ва амалиётчилар) фақат ўз муҳитининг аниқ ва оддий арифметик принципинга асосланган қонунларни ифодалаб беришлари мумкин. Қолган мураккаб ҳолатларда эса иқтисодий қонунлар, улар билан боғлиқ бўлган иқтисодий қонуниятларга ўхшаб, «хира» ва «мавҳум». Кўп иқтисодий қонунларнинг мураккаблиги инсон омилининг мураккаблиги билан изоҳланади. Бир хил иқтисодий жараёнлар ҳар хил ҳолатларда мураккаб ёки оддий бўлиши мумкин. Уларнинг мураккаб ёки оддийлиги «инсон омили»нинг фаоллигига боғлиқ.

Инсон бир вақтнинг ўзида бир-бирига ҳам ўхшайди, ҳам бир-биридан фарқланади. Шунинг учун айрим ҳолатларда иқтисодий қарорларни қабул қилишда, одамларнинг хулқини олдиндан снгиш ва хатосиз айтиш мумкин, бошқа ҳолатларда эса қарорларни қабул қилишда хулқни белгилайдиган кўпгина шахсий, индивидуал жиҳатларни ҳисобга олиш лозим. Масалан, кўп ҳолатларда шахснинг ўзи буйруқ асосида ундан қандай хулқ-атворни талаб этса, ўзини шундай тутати, деб ҳисоблашади. Аслида эса, хулққа шахсий инсон омилининг қуйидаги турлари таъсир этади:

- иқтисодий тартибнинг маълум жиҳатларига нисбатан эркинликка интилиш;

- рағбатлантириш сифатида таклиф қилинадиган қандайдир кадриятларга интилмаслик ва баъзи жиҳатлар олдида кўрқувга берилмаслик;

- «ўз синфи» ва «ўз аҳволи» меъърига қарамасдан, ҳаётнинг умуминсоний принциплари ва шахсий яққалиги учун ҳаракатлар;

- гуруҳ, у ёки бу шахс учун ахборотнинг оммавийлиги, соддалиги, тушунарлилиги; ахборот ва унинг хусусиятлари;

- таълим ва маданият; гуруҳий онгнинг ва жипсликнинг мавжудлиги ёки йўқлиги; стакчилик характери;

- маъмурий буйруқларни сезиш, тиришқоқлик, ҳокимиятга ва бошқарув аппаратига муносабатлар руҳияти;

- кайфият;

- инерция.

Инсон омили тўғрисида сўз борганда, унинг объектив (берилган ҳолатда умуминсоний хусусиятга эга ҳамма одамлар шундай ҳаракат қиладилар) ва субъектив (берилган ҳолатда ҳамма одам бир хил ҳаракат қилмайди, сабаби – шахсий хусусиятлар) турлари фарқланади.

Нима учун иқтисодий социология нуктаи назаридан ўрганиш керак ва унинг амалий аҳамияти нимада? Бу саволга жавоб бериш учун «Иқтисодий социология» фанининг функцияларини ажратиш лозим:

1. *Иқтисодий*. Ҳақиқатда назария ишлаб чиққан методикаси, иқтисодий-социологик тадқиқотлар, одамлар фаолияти ва маълум иқтисодий тартибнинг муносабатлар кўрсаткичларини яхшилашга қодир «Иқтисодий социология» фани қуйидагиларни ўрганади:

- иқтисодий муаммоларни счадиган ва иқтисодий масалаларни бажаришга имкон берадиган ижтимоий резерв ва ресурсларни;

- инсон учун маъқул, «табиий», максимал самарага эга иқтисодий тартибга асосланган ижтимоий принципларни (иқтисодий самарадорлик, ижтимоий мақбуллик);

- ижтимоий чеклашлар ва таваккалларни, уларни эътиборга олмаслик иқтисодий тартибни беқарор, низол, кўп яшамайдиган аҳволга олиб келади.

2. *Ижтимоий*. «Иқтисодий социология» фанининг амалий аҳамияти деганда, фақат «унумдорлик», «фойда», «самарадорлик»

тушунчаларини туркумларга ажратиш деган фикрга келиш мутлақо нотўғри. Фан иқтисодиётни инсон учун максимал равишда тўғри келиши нуқтаи назаридан ўрганади. Уни одамларнинг фаолият ва муносабатлар иқтисодий тизимида рухий, маший қулайлиги ва ижтимоий шарт-шароитлари, имкониятлари қизиқтиради. Фаннинг асосий вазифаси — иқтисодий ҳаётга муносабатни одамни, потенциал ёки ҳақиқий ишчи, мутахассис, бошқарувчи, иқтисодий фаолиятнинг субъекти сифатида ҳар хил ҳолатларга, ролларга мослашишини ўрганиш.

Одам иқтисодиётда нафақат «капитал» ёки «ишлаб чиқариш» компоненти эканлиги, балки унинг қадри ҳам ҳисобга олинади. Иқтисодиёт ижтимоий ҳаётнинг барча муҳитларидан ўтиб кетади ва ҳар бир шахсни «иқтисодий шахсга» айлантиради; онгли «иқтисодий шахс» бўлиши учун унга ёрдам бериши керак. Бу «Иқтисодий социология» фанига универсал таълим фанининг характерини сингдиради. Инсон омили тўғрисидаги билимлар жуда муҳим. Лекин бу билимлар қачон ва қайси шароитда амалиётда фойдали ва бизга ёрдам бера олади?

*Биринчидан*, улар старли даражада кўп бўлиши шарт.

*Иккинчидан*, уларни маълум бир тартибда қаторлаштириш лозим. Бунинг учун узоқ муддат давомида билимлар нафақат аниқ ишлаб чиқиши, балки тартибга ҳам солиниши лозим. Ҳар бир субъектга «ўзининг» билим тартиби зарур.

*Учинчидан*, кўп нарсанинсоннинг ўзига, яъни унинг қобилиятига, социологик ва рухий ғояларни ўз ҳаётида, ишида қўллаш хоҳишига ҳам боғлиқдир.

*Тўртинчидан*, тасодиф ва бахтли ҳодисаларнинг аҳамияти катта. Олдиндан қаерда, қачон ва қандай билимнинг ишлатилишини айтиб бўлмайди. Пайдо бўлган ҳар бир ғоя тўсатдан муҳим ва керакли бўлиб қолиши мумкин.

## 1.2. Амалий социологик таҳлил усуллари

Амалий натижаларга йўналтирилган социологик фан ижтимоий муҳандисия дейилади. Бу фан амалий социологик таҳлилга асосланган, социологик таҳлил эса бошланғич усулларни — диагностика ёки муаммоли усулларни қўллай билишга имкон яратади.

Ижтимоий муҳандисияда ҳақиқатнинг муаммоли кўриниши катта аҳамиятга эга.

«Маълум ҳолат — бу, муаммо» деган фикрни шахснинг ўзи англаши ва бошқаларга исботлаб бериши керак. Шахс борки, ижтимоий қарама-қаршиликларга ва қийинчиликларга иқтисодиётга нисбатан иккинчи даражали, деб қарайди. Лекин одамларнинг бошқа қисми борки, иқтисодий қийинчиликлар ва қарама-қаршиликлар ўз шахсий бандлигида ва фойдасида аксини топмагунча уларни назарга олмайди.

Муаммони тўғри ифодалаш лозим. Кўп қарама-қаршиликлар ва қийинчиликлар ечимининг қийинлашиши — муаммонинг мақсади ноаниқ ифодаланганлигидандир. Бу эса, муаммонинг ечими ва дастурини тузиш учун жуда керак.

Одамларнинг муаммоларга ва уларнинг ечимига бўлган муносабатларида мураккаб томонлар мавжуд. Ташкилотчи ва бошқарувчи ижтимоий ҳолатни назорат қилиш мақсадида бу психологик ҳақиқатни кузатиши ва билиши керак. Ўз-ўзини назорат қилиш деганда, қарорларни қабул қилишда хатоларга йўл қўймаслик тушунилади. Ижтимоий ҳолатлар назорати эса шикоятлар, таклифларни кўриб чиқиш, уларнинг кетма-кетлигини таъминлаш, бирор мақсадни амалга оширишда жамоа кучини жалб қилиш, керакли вақтда ўз иш усулининг принципларини тушунтириш, демакдир.

Ташкилотчи ва бошқарувчи:

- инсонларда пайдо бўлган муаммо ва унинг ечими учун ишлатиладиган йўналишларнинг кераклигини тушунтириши;
- шахсга маълум даражада жараённинг онгли қатнашувчиси бўлишига рухсат бериши;
- муаммонинг ечилиши натижасида одам тажриба орттириши, тарбияланишига эришиши лозим.

Ижтимоий-иқтисодий муаммолар иқтисодий ташкилотга ёки аксинча, иқтисодий ташкилотнинг инсонга салбий таъсири бўлиши мумкин. Муаммонинг ечилиши учун ҳар хил йўналишлар танланиши мумкин. Ҳар бир йўналиш аниқ ҳолатда ўз афзалликларига ва камчиликларига эга бўлиб, гоҳ-гоҳ улар бир-бирини қоплашлари ҳам мумкин.

Ижтимоий-иқтисодий муаммолар кўпинча бошқарувчилар ва бошқарилувчилар орасидаги низолар билан боғлиқ бўлганлиги учун, ҳар бир томонда пайдо бўлган муаммоларнинг ечим имкониятларини амалда топиш жуда муҳим.

*Технологик усул.* Бошқарув ва ташкил этиш амалиётида

инсонга ёки одамлар гуруҳига таъсир этишнинг аниқ йўналиш ва имкониятларини белгилаш зарурияти пайдо бўлади. Режалар, дастурлар қачонки одамлар ўзларининг фақат бир хил ҳолат тутсаларгина бажарилиши мумкин. Бу ҳолатларда инсонга ёки одамлар гуруҳига таъсир этиш йўналишлари — дастурнинг, масаланинг ёки режанинг ижтимоий технологиясидир.

Ҳар бир ижтимоий таъсир ўтказишнинг якуний мақсади — маълум хулқ-атворга асосий усуллар орқали эришиш:

- мажбур этиш ёки жалб этиш шаклларида рабатлантириш;
- мос кайфиятни барпо этиш;
- тушунишга, билишга, фикрлашга эришиш;
- қобилиятларни ривожлантириш ва шакллантириш.

Бу усуллардан фойдаланиш қўйидаги аниқ воситаларнинг қўлланишини мўлжаллайди:

- моддий таъминлаш ва молиялаштириш;
- ташкилий инновациялар;
- ҳуқуқий шарт-шароитларни ўзгартириш;
- маъмурий ҳокимлик ва буйруқлар;
- обрў-эътибор, биринчилик ва шахсий намуна;
- мос ижтимоий иқлим, ижтимоий фикр;
- диалог ва битим;
- таълим;
- ахборотга эга бўлиш;
- тарғибот ва ташвиқот.

Ижтимоий технология тизимини мақсад, усул ва ижтимоий таъсир ўтказишнинг воситалари ташкил этади. Ҳар бир ҳолатда берилган тизим аниқ моделланиши шарт.

Ҳар қандай ижтимоий технология — бу, бевосита инсон билан бўлган алоқа (контакт)дир. Ижтимоий таъсир ўтказишни танлаганда нафақат прагматик (реакцион философфик оқимлардан бири), балки ижтимоий мезонларни ҳам ҳисобга олиш керак.

Фақат низо асосида ёки низо шароитида, бирдамликда йўл қўйиладиган ижтимоий таъсир ўтказишнинг турлари мавжуд.

Энг кенг тарқалган ижтимоий таъсир ўтказиш муаммоси - ижтимоий объектнинг яккаликка ва мураккабликка етарли даражада баҳо бермаслик ёки ортиқча баҳо беришдир. Масалан, одамга нисбатан жуда оддий ёки жуда мураккаб чора, усуллар қўлланилади. Муракаб чора ва усуллар эса оддийларига нисбатан шахс учун камроқ самарали.



Ахборотга асосланган ҳар қандай ижтимоий технологиянинг ижтимоий таъсир ўтказиш тизимлари самарали ҳисобланади. Ахборот имкониятлари жуда чексиз. Ахборот кўп ҳолларда катта моддий, маънавий харажат ва йўқотишларнинг олдини олади ёки уларнинг ўрнини босишга қодир. Ахборот ёрдамида ҳар бир одам ёки жамоа бошқалар фаолиятининг натижалари тўғрисида етарли даражада билса, ўз имкониятларига баҳо бериб, ўзининг иши учун энг самарали йўналишни танлашга қодир бўлади.

Одамлар ўз ҳақиқий эҳтиёжларини ва қобилиятларини қанчалик кўра олишса (ташқи ахборот қабул қилиш, мутахассислар ёрдамида эксперимент ўтказиш), ишни ташкил этиш ва маълум меъёрга келтириш шунчалик енгилроқ амалга ошади.

*Тизим усули.* Усул мазмуни ижтимоий туркум ва турларни гуруҳларга ажратишда аҳамиятлидир.

Иқтисодий ҳаётнинг деярли ҳамма ҳодисаларини ижтимоий гуруҳлар нуқтаи назаридан кўриш мумкин. Одамларнинг айрим туркум ва турлари, ютуқ ва муваффақиятлари маълум хизматга эга, қолганлари эса муаммолар туғдиради. Иқтисодийётнинг кўп зиддиятлари, қийинчиликлари қарорларни қабул қилиш хатолиридан ёки одамларнинг қобилиятлари бўшлигидан эмас, балки қандайдир гуруҳларнинг ноқобилиятлигидандир.

Ҳар хил ижтимоий гуруҳларни бошқаришда ва ишини ташкил этишда, уларнинг ўзига хос талабларини қондиришда ҳар хил усуллар, «мулоқот тили» дастурларидан фойдаланилади. Масалан, кадрларни тайинлаш ёки бирон бир шахсий масалани ечиш мобайнида мураккаб гуруҳ қизиқишлари ҳам эътиборга олинади. Шу билан бирга, гуруҳ қизиқишларнинг муҳитида ўзингизни йўқотсангиз, кейинчалик пайдо бўладиган низо муносабатларини тартибга тўла солиш қийин.

*Институционал усул.* Социологик институт — одамлар ҳаётини тартибга соладиган фаолият ва муносабатларнинг мустаҳкам шаклидир.

Ижтимоий-иқтисодий жараёнда у ёки бу институтлар қандай ишлаши кўп ҳолатларда одамларнинг ўзига боғлиқ. Шу билан бирга институт одамларни бошқаради ва уларни ўзига бўйсундиради, яъни одамларни субъектив равишда анчагина жавобгарликсиз қилади.

Ҳамманинг қизиқишларига хизмат қиладиган, мутлақ

ҳам бўлиши мумкин. Ташкилотчи ва бошқарувчи ҳар хил ҳолатларда эҳтиёж, яъни қатъийлик, меъёр, онглиликларга риоя қилади. Булар одамларнинг ҳақлик даъвосини ва даражасини, истиқболдаги талаблари доирасида ўзаро битимга келишиш қобилиятини белгилайди.

Юқоридаги талаблар меҳнат муносабатларини тартибга солишда жуда муҳим.

Бу жараёни бошқарув ва ишни ташкил этиш жараёнига ёрдам берадиган ёки қийинлаштирадиган одамларнинг сифатлари баҳоланиши лозим. Бу ерда бошқарувнинг ижтимоий шароитлар, қарамлик, тиришқоқлик, ҳолатни тушуниш, таъсир ўтказишларга ва бошқа ҳар хил усулларнинг кераклигига алоҳида эътибор қаратилади.

Одамларнинг ижтимоий репрезентативлигини баҳолаш ҳам муҳим аҳамиятга эга. Ходимларнинг биттаси ўз ҳамкасбларининг ҳукмронлик менталитетини билдириб, ҳар доим умумий фикрни айтиб, ўз меҳнат гуруҳининг ўртача қобилияти даражасида ишлайди. Ходимлардан бошқаси эса ундан ҳам ажойиб, ўзига хос, мустақил қарорларга эгилувчан бўлади. Шунини айтиш лозимки, биринчи ходим иккинчисига нисбатан кўпроқ ўз меҳнат жамоаси вакилидир. Бу хусусиятни уларнинг ҳаракатларини изоҳлаганда ҳисобга олиш керак.

Меҳнат жамоасида ижтимоий баҳоланиш ҳар хил функциялар бажаради:

- хулқ-атворни дўстона йўналтирмақ ва тузатмоқ;
- огоҳлантириш ёки ўзига хос маънавий жазо, яъни санкция бериш.

Бу ижтимоий баҳоланишда маъмурият ва ходимлар орасидаги ўзаро муносабат яхшиланади, иш тартибга солинади ва унга бўлган ишонч муҳити ўрнатилади.

Одам сифатларининг баҳоланиши «тушунадиган» характерга эга бўлиши лозим, чунки нафақат алоҳида битта одамни тушуниш, баҳолаш, балки бутун жамоани ҳам баҳолаш мумкин.

Амалий ижтимоий таҳлил етарли даражада содда ва ҳаммага маълум, лекин улардан мақсадга мувофиқ фойдаланишда умумий социологик маданият белгиланади.

Амалий социологик таҳлил ҳар хил қўлланиш жиҳатларига эга. Бир хил ҳолатларда у катта корхонанинг ижтимоий-иқтисодий сиёсатини ишлаб чиқиш учун, бошқа ҳолларда эса, мутахас-

ижтимоий-иқтисодий институт йўқ. Шунинг учун институтларни ташкил этишда, уларнинг ишлаш ва аниқ ижтимоий назорат механизмларини ҳам кўзда тутиш лозим.

**Ижтимоий-иқтисодий институтларнинг:**

- меҳнатни такомиллаштирадиган, меҳнат унумдорлигини ва шарт-шароитларини яхшилайдиган;

- даромадга кафиллик берадиган, мулккий ҳуқуқларни ҳимоя қиладиган асосий турларини ажратиш зарур.

Ходимлар ва меҳнат жамоалари ўз қизиқишларини доимо англаб ола олмаганликлари сабабли, кўп институтлар маъмурий йўл билан ташкил топади ва бекор қилинади.

**Генетик усул.** Ҳар қандай ижтимоий объектни унинг ривожда кўриш шарт. Ҳаёт фаолияти даврида одамнинг ўзи ҳам, жамоа ҳам ўзгариш хусусиятларига эга.

Масалан, кеча тушуниш ҳолатига эга бўлмаган сиёсат, бугунги кунда мулоқат имкониятига эга ёки аксинча. Жамоа меҳнат фаолиятини, ўз ишини, меҳнат мураккаблигини чуқурроқ ўрганеди, камчилик ва афзаллик томонларини билиб олади, бу эса меҳнат ва иш ҳақини ташкил этишга, ходимларнинг хуқ-атворига таъсир этмасдан қолмайди.

Жамоадаги ижтимоий иқлимнинг ўзгариши иқтисодий ва ташкилий инновацияларнинг имкон ёки имконсизлиги индикатори бўлади, ўз навбатида, иқтисодий-ташкилий инновациялар ташкилот ижтимоий ҳолати мониторингига асос бўлади.

Жамоанинг ўзгариши, жамоа психологиясининг ўзгариши кўп ҳолларда яққол намоён бўлиши мумкин. Бошқарувчининг ва ташкилотчининг асосий вазифаси бундай ҳодисанинг иқтисодий-ташкилий, психологик омилини аниқ ва тўғри аниқлаш, жамоадаги яхши томонларини қувватлаш, ёмон томонларининг олдини олиш, яъни қандайдир «тенденцияларда қатнашиш».

**Баҳоланиш усули.** Ижтимоий-иқтисодий ҳаётнинг барча доираларида ва даражаларида инсоннинг сифатларини баҳолаш табиий ва кенг тарқалган.

Биринчи навбатда бирламчи ва иккиламчи функционал сифатлар баҳоланади. Функционал сифатлар деганда, ходимнинг ёки жамоанинг белгиланган кун тартибида «ишлаш», маълум даражадаги маҳсулотни ишлаб чиқариш тартибига, меҳнат интизомига амал қилиши тушунилади.

• Ижтимоий баҳо объекти нафақат қобилият, балки эҳтиёж

сиснинг муносабатларини, мартабасини, ишининг шахсий ижтимоий-психологик дастурини белгилаш учун қўлланади.

Таҳлилда етарли ижтимоий маълумотлар ишлатилмаса, энг яхши усуллар ҳам самарасиз бўлади. Ҳар бир корхонани ташкил қилишда ва бошқарувида социологик тадқиқотларни ўтказиш корхона амалиётининг ажралмас элементи бўлиши шарт.

### 1.3. «Иқтисодий социология» фанининг ривожланиши

Ҳар бир фан ўз тарихига эга. Иқтисодий-социологик билимларнинг биринчи элементлари ўтган асрларда пайдо бўлган. Лекин назария характериға эға социологик билимлар XVIII асрда амалға оша бошлаган. Ўша вақтнинг файласуфлари Шарль Луи Монтескье, Клод Гельвеций, иқтисодчилар ва файласуфлар Адам Смит, Томас Роберт Мальтус, Жан Шарль де Сисмонди, Сен-Симон, Шарль Фурьеларнинг ғоялари муҳимроқ эди. Ишлаб чиқариш бошқарувчилари, амалиётчиларининг иқтисодий-социологик билимларға мурожаати ўшанда пайдо бўлган. Бунга яққол мисол - Роберт Оуэн таълимотидир.

XVIII асрда «фалсафий-иқтисодий» давр тугаб, «Иқтисодий социология» фанининг ривожида «социологик» давр бошланади.

Француз файласуфи ва социологи Огюст Кантни (1798-1857й) кўпчилик тадқиқотчилар «Социология» фанининг расмий асосчиси деб ҳисоблашади, чунки «социология» атамасини у биринчилардан бўлиб киритган, «Социология»нинг фан сифатидаги тизими ва концепциясини тузган олимдир.

Клод Анри де Сен-Симон 1760-1825 йиллар О.Кантнинг ўқувчиси бўлиб, унинг индустриал жамият ва саноатнинг одамға таъсири ғоясини назарий жиҳатдан ривожлантирган. Унинг назарияси бўйича, ишлаб чиқарувчининг, саноатнинг ривожини нафақат инсоннинг яшашини енгиллаштиради, балки шахсни бузиб кўрсатади ва ижтимоий тартибни барбод қилади.

О.Кант биринчи бўлиб «Сиёсий иқтисод» назарияларининг чекланганлигини таъкидлаб ўтган. Бу назарияларға асосан инсон омили эътиборға олинмас ва иқтисодий ҳодисалар ижтимоий муҳитдан ажралган ҳолда берилар эди. О.Кант бу назарияларни абстракт, метафизик деб белгилаб, социологлар ва иқтисодчилар орасидаги низоға чек қўйган. У тараққиётнинг социологик ва иқтисодий мезонларини тенглаштирган.

Олимнинг авлодлар иқтисодий муносабатлари ҳақидаги ғояси қизиқарли. Ҳар бир янги авлод истеъмолига қараганда кўпроқ ишлаб чиқариши керак; келажак авлодга кўпроқ нарса қолдириш лозим ва ҳ.к.лар.

О.Кант мулкнинг умумийлаштирилишини кам аҳтимолли деб ҳисоблаган, чунки жамиятнинг ҳамма даражаларида ҳукмронликка қарши кураш бўлади. Мулкнинг умумийлаштирилиши эса бу далилни ўзгартирмайди. Лекин мулк эгалари ва бошқарувчилар ўз ҳукмронлигини тўғри ва барчанинг манфаати учун ишлатиши лозим. Ижтимоий-иқтисодий фарқлар муқаррар, лекин улар ижтимоий, маънавий ахлоққа нисбатан муҳимроқ бўлиши мумкин эмас, яъни жамият ижтимоий-иқтисодий тенгсизликка катта аҳамият бериши ҳам керак эмас.

О.Кант фикри бўйича, индустриал жамиятнинг муҳим ютуқларидан бири шундаки, одамларнинг жамиятдаги ижтимоий-иқтисодий ўрни туғилиши бўйича эмас, балки меҳнати ва қобилиятига қараб белгиланади. О.Кант идеалист деб ҳисобланади, чунки у ҳамма муаммоларнинг ечимини индустриал жамиятнинг илмий ташкил этилишида деб билар эди.

Ламбер Адольф Жак Кетле (1796-1874йй.) — белгиялик олим, ижтимоий статистиканинг классикларидан бири. У биринчилардан бўлиб, «Социология»нинг аниқ математик фан сифатидаги ижтимоий-иқтисодий назарияси илмий фаразларидан математик таърифлашларга ва интерпретацияларга ўтиш ғоясини эълон қилган. «Ижтимоий физика» атамасини Ламбер Кетле фаол қўллаган.

Олим биринчи бўлиб шахс ва аҳолининг сўроқ методикасини ишлаб чиқди. Илмий жамоаларда бу методика катта акс-садога дуч келди, чунки ундаги берилган сўроқлар жуда оммабоп эди.

«Социология» фанининг аниқлаштириш ғояси асосида ижтимоий арифметика, ижтимоий гигиена, маънавий статистика, социография ва бошқа шунга ўхшаш йўналишлар пайдо бўла бошлади.

Герберт Спенсер (1820-1903йй) — инглиз файласуфи ва социолог олими. У ўз ишларини ижтимоий ривожланиш ва ижтимоий эволюция масалаларига қаратган. Герберт Спенсер ижтимоий дарвинизмнинг очиқ ташвиқотчисидир. Ижтимоий кураш ва рақобатлашиш тўғрисидаги ғоялари рақобатнинг «тоза иқтисодий» назариялари орқали ҳисобга олинган. Ижтимоий кураш ва рақобатлашиш — бу, ҳам ривожланишнинг, ҳам вайрона-

ликнинг омиллари. Улар жамиятдаги ижтимоий-иқтисодий фарқланишнинг асосий манбалари ҳам ҳисобланади. Спенсер таълимотига мувофиқ, голиблар мулкдорлар синфини ташкил этади.

Ижтимоий-иқтисодий тизим хусусиятлари ва тарихий босқичлар таҳлили натижасида Г.Спенсер қизиқарли ғояларни ифода этган. Ижтимоий ишлаб чиқаришнинг ташкил этиш характерига ва тақсимланишига кўра, у «саноатли» ва «ҳарбий» жамият турларини ажратган ва чуқур таҳлил қилиб чиққан.

Олимнинг муҳим ютуғи — ижтимоий муаммоларни махсус ва батафсил ўрганишга асос солган органик назариясидир. Масалан, олим томонидан биологик организмлар ва инсоний жамоалар орасидаги бирлик ва фарқлар, ташкил этишга таъсир этадиган асосий омиллар, ташкилотда эркинлик муаммоси ва бошқалар ўрганилган.

Унинг ижтимоий ташкил этилган тизимларнинг бўлиниши ҳақидаги методологик жадвали алоҳида эътиборга молик.

Карл Маркс (1818-1883й) — немис файласуфи ва иқтисодчиси. Олим назариясининг социологик мазмуни шу жиҳатдан аҳамиятлики, XIX асрдаги ижтимоий фикрловчилар бу назарияга ёндашар ёки марксизмга нисбатан оппозицияда бўлар эди. К.Маркснинг ғояларига кўра, одамлар ўртасида муносабат ва хулқ-атворнинг объектив қонунлари бор. Одамлар бу қонунларни ўрганади ва қўллади. Объектив кучлар субъективларига қараганда кучли, лекин субъектив кучлар объективларни ўзгартириши мумкин.

Иқтисодиёт — жамиятнинг одамлар руҳиятини ва мафкурасини белгилайдиган жамият омили. Инсон жамиятсиз яшashi мумкин эмас ва ижтимоий муаммоларни асосий ечиш йўли — одамлар орасидаги муносабатларни такомиллаштириш.

Жамиятда иккита асосий синф мавжуд — капитал эгалари (буржуазия ва ёлланган) ишчилар (пролетариат). Қизиқишлари ҳар хил бўлганлиги учун улар иқтисодий тизимнинг парчаланиб кетишига сабабчи бўлади.

Ижтимоий онгнинг асосини, олимнинг фикри бўйича, мафкура ташкил этади. Мафкура ҳар хил ижтимоий ва иқтисодий синфларнинг қизиқишларини акс эттиради.

К.Маркс объектив қонунларнинг феноменини мутлақлаштирган, лекин инсоннинг феноменини етарли даражада баҳоламаган. К.Маркснинг иқтисодий объективизмини З.Фрейднинг ижтимоий-руҳий субъективизми билан бирлаштира, тўғри иж-

тимой-иқтисодий назария келиб чиқади («фрейд-марксизм» ғояси).

Пьер Жозеф Прудон (1890-1865й.) — француз иқтисодчиси ва социологи, К.Маркс давридаги антимарксизмнинг яққол намойёндаси. У.Годвиннинг анархизм ғояларини илмий назария даражасигача ривожлантирди. Прудоннинг фикрича, ижтимоий-иқтисодий муносабатларнинг субъектлари қанчалик эркинроқ бўлса, шунчалик ижтимоий-иқтисодий эҳтимоллироқ бўлади. Зиддиятларнинг манбаини, у хусусий мулкчиликда, одамлар иқтисодий фаолиятининг эркинлигида эмас, балки давлатнинг тугашида деб билар эди.

Олим майда хусусий мулкчиликни йиригига қараганда афзал кўрар эди. Унинг фикрича, майда хусусий мулкчилик иқтисодий тарафдан самаралироқ ва жамиятдаги бойликнинг ижтимоий муаммосини яхшироқ ечади. Майда ишлаб чиқарувчилар (тадбиркорлар) эркинроқ, шунинг учун уларда низо учун сабаблар ҳам бўлади, деб ҳисоблар эди.

Прудон фикрича, майда буржуазия тузуми меҳнат принцигига, яъни одамларнинг даромадлари фақат меҳнатига асосан бўлиши лозим.

Иқтисодий-социологик нуқтаи назардан Прудоннинг «яхши ва ёмон тарафлар» реформистик назарияси жуда қизиқарли. Прудон танқидий иқтисодчи ва социолог ҳамда ижтимоий реформизмнинг тарафдори эди.

Эмиль Дюркгейм (1858-1917й) — француз социологи, меҳнат тақсимооти социологик назариясининг муаллифи. У томонидан жамиятнинг ижтимоий-касбий тузилиши, ижтимоий дифференциация ва меҳнат тақсимооти орасидаги нисбати, ижтимоий дифференциациянинг асосий механизмлари ишлаб чиқилган.

Хўжаликнинг ва ишлаб чиқариш ривожининг муҳим шарти — инсон тараққиёти, унинг маданияти ва билимлари оширилиши. Тарбиясиз ижтимоий-иқтисодий жараённинг ривожини бўлиши мумкин эмас. А. Дюркгейм одам қобилиятига, эҳтиёжига, меҳнат муносиблигига алоҳида аҳамият берган.

Ижтимоий-иқтисодий тараққиётда у асосий ролни хусусий мулкчилик, рақобат, эркин тадбиркорликка эмас, балки одамларнинг бирдамлигига, уюшқоқлигига, жипслашганлигига, ижтимоий муносабатларнинг маданиятига, микро - ва макродаражалардаги меҳнатнинг ижтимоий ташкил этилишига қаратган.

Торстейн Веблен (1857-1929й) – америкалик иқтисодчи ва социолог: У таъкидлашича иқтисодиётнинг ижтимоий-маданий омилларини биринчи кузатувчига ишлаб чиқариш тараққиётининг асосий зиддияти одамларнинг руҳияти ва маданиятини бугунги кунга жавоб берадиган техниканинг янги шаклларида орқада қолиши ҳисобланади.

Ижтимоий-иқтисодий тизимда иккита асосий ижтимоий гуруҳ бор: саноатчилар ва бизнесменлар. Бизнесменлар – бу, ортиқча одамлар ва иқтисодиётдаги бутун ҳокимликни саноатчиларга, ишлаб чиқариш ташкилотчиларига бериш керак, деган ғояни илгари суради.

Торстейн Веблен биринчи бўлиб тадбиркорнинг батафсил ижтимоий шаклини ишлаб чиққан.

Олимнинг ижтимоий-иқтисодий назариясининг хусусияти – ижтимоий-иқтисодий институтларнинг таҳлили, институционализм усули ва ғоясининг ташвиқотчилигида. У «Иқтисодий социология» фанини иқтисодиётдаги хулқ-атвор, онг, инсоний муносабатларнинг даъвати тўғрисидаги фан деб ҳисоблаган.

Джон Р.Коммонс (1862-1945й) — америкалик иқтисодчи ва социолог, институционализм тарафдори. Ўз социологик таҳлилини у «давъат», «хулқ-атвор», «муносабат», «онг» тушунчаларида таҳлил қилган.

Ижтимоий-иқтисодий далилларни Коммонс учта текисликда ўрганишни тавсия этган: тадбиркорлик битими (бозор) - маъмуриятчилик - тақсимот муносабатлари. Бу эса, «Иқтисодий социология»нинг келгуси ривожини учун методологик жадвал бўлиб қолди.

Коммонс таълимотининг хусусияти – инсон ва муносабатларнинг гуруҳий таҳлилига асосланганида. У иқтисодий хулқ-атворнинг аниқ ижтимоий принципларини ифодалаб берган, яъни умумий оммабоп тушунчалардан аниқ тушунчаларга ўтган. Шунингдек, олимнинг АҚШ ишчи синфининг тарихи, саноат жамияти бўйича фундаментал асарлари бор.

Георг Зиммель (1858-1918й) – немис файласуфи, иқтисодчи, социолог, расмий равишда «Иқтисодий социология» фани бўйича классик деб ҳисобланади.

Г.Зиммель иқтисодий социолог сифатида ишчи кучи, ақлий ва жисмоний меҳнат орасидаги фарқлар, иқтисодий ҳаётда ижтимоий гуруҳ муаммоларини ўрганган. У айрим назарияларга қарши бўлиб, мураккаб меҳнатни жисмоний меҳнатга қара-



ганда юқорироқ баҳолаган. У бу ғояни ҳар томонлама асослаб, жамиятдаги ишчилар синфи ва бошқа синфлар орасидаги муносабатларнинг янги назариясини яратди.

Г.Зиммельнинг асосий асари — «Пул психологияси» («Пул фалсафаси») асарида инсон ва жамиятнинг ҳаётида пул аҳамиятининг чуқур ижтимоий-психологик таҳлили, пулнинг шахсга ва инсоний муносабатларга, ижтимоий тартибга ва маданиятга бўлган таъсири ўрганиб чиқилган.

Вернер Зомбарт (1863-1941й) — немис иқтисодчиси ва социологи, иқтисодий фанда «ташқилланган капитализм» назариясига сифатида машҳур. В.Зомбарт иқтисодий хулқ-атвор психологиясини, жамиятдаги асосий сифатларнинг ҳаёт тарзини чуқур ўрганган. Айниқса, «Иқтисодий социология» фани учун унинг иқтисодиёт ва социология орасидаги муносабатлар муаммосини ечиш йўналишлари муҳимдир.

Макс Вебер (1864-1920й) — немис социологи, XIX аср социологиясининг обрўли шахсларидан бири (К.Маркс билан бир қаторда). Унинг илмий ижодида ижтимоий ташкилотлар назарияси алоҳида ўрин олган. Олим ташкилотларнинг рационал турини асослаб берган, гуруҳлар ва индивидлар фаолиятида ва муносабатларида рағбат ва назорат механизмларини кўрсатган. Бу ғоя амалий социологиянинг келгуси ривожига муҳим методологик асос бўлди.

М.Вебер хўжалик ҳаёти таҳлилин «Социология» фанининг асосий шарти деб ҳисоблар эди (энг йирик асари — «Хўжалик ва жамият»).

Олимнинг иқтисодий-социологик назариясининг хусусияти — ижтимоий, маданий омилларнинг аҳамиятини тан олиш. У капитализм ривожига христианликнинг аҳамиятини ва унинг таъсирида инсоннинг ишчи, мулкдор сифатида режали бўлиш, тежаб харж қилиш, меҳнатсеварлик, ҳалоллик сифатларининг шаклланишини тарғиб қилган.

М.Вебернинг муҳим ютуқларидан бири - иқтисодиёт нуқтаи назаридан ижтимоий низоларнинг таҳлил қилганлиги ҳисобланади. У иқтисодий хулқ-атворга ижтимоий хулқ-атворнинг рационал тури сифатида қараган.

Олим саноатнинг йирик эмпирик тадқиқотларини ўтказган ва бундай тадқиқотларнинг методикаси ривожига ўз ҳиссасини қўшган.

Морис Хальбвакс (1877-1945й). Социологиянинг кўп амали ва назарий муаммолари устида ишлаган, индустрия жараёнини чуқур ўрганган. У фаол амалиётчи ва эмпирик социологик тадқиқотларнинг тарғиботчиси сифатида машҳур. Унинг илмий ижодининг асосий ютуғи – ижтимоий-иқтисодий гуруҳларнинг, синфларнинг, даромадларнинг ва мулкый муносабатларнинг таҳлили ҳисобланади.

Элтон Мэйо (1880-1949й), Йозеф А.Шумпетер (1883-1950й), Жорж Фридман (1902-1977й), Питер Дракер (1909 йилда туғилган) илмий ижоди XX асрнинг биринчи ярмига дахлдор. Бу олимлар амалий меҳнат социологиясини ва меҳнат муносабатларини ўрганишга ўз ҳиссаларини қўшишган.

Амалий социологиянинг оммабошлиги унинг назарий-иқтисодий ривожини истисно қилмайди. XX асрнинг ўрталарида «франкфурт мактаби» пайдо бўлди. Унинг намоёндалари - Макс Хоркхаймер (1895-1973й), Герберт Маркузе (1898-1979й), Эрих Фромм (1900-1980й). Улар фаннинг классик давридаги кўп ижтимоий-иқтисодий муаммоларга «қайтдилар», лекин уларнинг таҳлилида замонавий ёндашишлар кўринади.

Иккинчи жаҳон урушидан кейин «Иқтисодий социология» фани собиқ совет давлатида ҳам фаол ривожланади. Олимлар ижтимоий-иқтисодий ҳаётнинг хусусий жиҳатлари бўйича жуда оғир шароитларда кўп қизиқарли тадқиқотлар ўтказишди. Қийинчилик-таълим тизимида тегишли фанларнинг йўқлигидан, ҳар бир ижтимоий маълумотнинг собиқ совет даврида сиёсий йўналтирилганлиги, ифодаланганлигидан келиб чиққан. Бу эса, ўз навбатида, «Социология» фани ўз ривожидида «тезлигини йўқотишига», фундаментал назарий дастурлар ва асарларнинг етишмаслигига, мавжудларининг эса бугунги талабларга жавоб бермаслигига олиб келди.

«Социология» фанининг реабилитацияси, ривожланиши шуни кўрсатадики, жамият олдинми, барибир, лекин ўз-ўзини чуқур билиш билан шуғуллана бошлайди, чунки усиз фан яшай олмайди, шунингдек, ўзининг ички ва ташқи йўналишларида маълум бир ютуқларга ҳам эришолмайди.

## Қисқача хулосалар

Ушбу бобда «Иқтисодий социология» фанининг аҳамияти, предмети ва ўрганиш объекти, вазифалари тўғрисида тушунчалар берилган. «Иқтисодий социология» фанининг бошқа иқтисодий фанлар билан алоқалари кўрсатилган; амалий социологик таҳлилининг усуллари ҳар томонлама чуқур ёритилган; классик файласуфлар ва социологларнинг «Иқтисодий социология» фани ривожига ҳақидаги фикрлари келтирилган; классик социологларнинг ғоялари XX асрда ривожлантириш асоси бўлганлиги қайд этилган, хорижлик социолог олимларнинг «Иқтисодий социология» фанининг янги талқини таҳлил этилган.

### Назорат ва муҳокама учун саволлар

1. «Иқтисодий социология» фани нимани ўрганади?
2. Ижтимоий ва иқтисодий жиҳатларга нималар киради?
3. Иқтисодиётда инсон омилининг роли.
4. Иқтисодий фаолият деб нимага айтилади?
5. «Социология»да қўлланиладиган категорияларнинг турларига таъриф беринг.
6. Иқтисодий таҳлилда қўлланиладиган усулларни таърифлаб беринг.
7. Ишлаб чиқаришда бу усуллардан қандай фойдаланилади?

### Асосий адабиётлар

1. Абдурахмонов Қ.Х. ва б. Мехнат иқтисодиёти ва социологияси. –Т.: «Ўқитувчи», 2001.
2. А.И.Кравченко. Социология. Учебное пособие. -М.: 1997.
3. В.С.Комаров. Введение в социологию. Учебник для ВУЗов. -М.: 1994.
4. Г.Н.Соколова. Экономическая социология. Учебник для вузовник. -Минск.: 2000.
5. А.В.Дорин. Экономическая социология: Учебник для вузов. М.: Вышш шк., 1998.
6. Радаев В.В. экономическая социология. Курс лекций Учебное пособие. – аспект Пресс, 1997.

## ИЖТИМОЙИЙ-ИҚТИСОДИЙ ТИЗИМ ВА МЕҲНАТ

## 2.1. «Ижтимоий-иқтисодий гуруҳ» ва «тизим» тушунчалари

Ижтимоий ҳаёт — бу, турли гуруҳ одамларининг ҳаракати, фаолияти, ўзларини яққол намоён қиладиган, ўзига хос воқеалар мажмуидан иборат. Ижтимоий-иқтисодий гуруҳлар мажмуи бутун жамият, ҳудуд ёки қишлоқлар, хўжалик тармоқлари, ташкилотлар кўламида ижтимоий-иқтисодий тузилишни ташкил этади.

Умумийликдан гуруҳларни ажратиш ва тақсимлаш — бу, ижтимоий стратификациядир. Иқтисодий ҳаётда меҳнат ва меҳнат муносабатлари асосий таркибий қисм бўлгани сабабли, ижтимоий-иқтисодий стратификациянинг энг муҳим объектив асослари қуйидагилар бўлиши мумкин:

- бандлик, унинг ўлчови ва кўриниши;
- ижтимоий меҳнат тақсимоотида тугган ўрни, яъни бошқарув ёки ижрочи, аграр ва индустриал, ақлий ва жисмоний меҳнат билан бандлик;
- меҳнат хусусиятларининг машаққатда, қийинчиликда, хавфда, ақлий ва жисмоний ҳолатларда тугган ўрни;
- касб ёки меҳнат, яъни иш ҳақиға ёлланадиган ва юқори малакани талаб этадиган ёки эркин даромадли мустақил иш, маълумот қандай бўлишидан қатъи назар;
- ишлаб чиқариш воситаларининг мулкчиликка бўлган муносабати, мулкнинг мавжудлиги ёки йўқлиги, ундан ташқари ўлчови, шакли ва кўриниши;
- ишлаб чиқариш, меҳнатни ташкил этиш, бошқа муносабатлар, унинг даражаси, иқтисодий ва ҳуқуқий асослар, расмий ва норасмий характер;
- даромад, унинг ўлчови ва манбалари, ахлоқийлик, барқарорлик ва берқарорлик характери;
- маълумот ва малака, уларнинг даража ва ихтисоси.

Кўрсатиб ўтилган асосларни ҳисобга олган ҳолда гуруҳлар бир неча бўлакка ажратилиши мумкин. Илмий ва ишга алоқадор вариантларга жуда кўп эътирозлар билдирилади, баъзан улар бир-бирига тўғри келмайдилар ҳам. Бу эса ижтимоий-иқтисодий тизим ҳодисаси ижтимоий фикрга мураккаб таъсир кўрсатишини белгилайди.

Объектив ижтимоий-иқтисодий стратификациянинг асослари билан бир қаторда субъективлари ҳам мавжуд. Бу ерда гуруҳлар меҳнат ва меҳнат муносабатлари учун катта аҳамиятга эга қандайдир инсоний сифатлар нуқтаи назардан фарқланади. Уларга:

- бир хил меҳнат турларидаги фаолият ва хулқ услуби;
- пассивлик ва фаоллик;
- етакчилик;
- қонунга бўйсунуш;
- меҳнат ва иш ҳақиға муносабат;
- меҳнат ва биргаликда ишлайдиган ишга мойиллик ка-

билар киради.

Ижтимоий-иқтисодий тизим ўрганилганда «объектив» гуруҳларнинг субъектив режаси ва «субъектив» гуруҳларнинг объектив режаси кўриб чиқилади.

Объектив асосланган гуруҳлар иқтисодиётга таъсир кўрсатади. Улар ихтисослашган меҳнат тақсимотида ўз руҳий ҳолатининг ёрдами билан энг яхши ёки ёмон объектив мулк ҳолатига эришадилар.

Ижтимоий-иқтисодий стратификация қийинчилик ва қарма-қар-шиликларга эга. Айрим ҳолларда ижтимоий-иқтисодий тизим ортиқча мураккаблаштирилади, асосий ижтимоий гуруҳлар ва фарқлар «сўндириб қўйилади», айримларида эса асосий деталлар қолдирилиб ёки ортиқча соддалаштирилади.

Ақтуал бўлмаслигидан бутун синфлар ҳисобга олинмаслиги мумкин. Ишчи ташкилот билан танишиб чиқаётганда, маъмур мутахассис, тажриба ва фикрлаш даражасига эга бўлган одамларнинг турли категория ва турларини кўриш мумкин.

Гуруҳларнинг ижтимоий-иқтисодий фарқлари аҳамиятга тобе бўлганлиги учун, улар озми-кўпми «муҳим» бўлади. Бир хил фарқларнинг аҳамияти ҳар хил вазиятларда бир хил эмас, яъни нисбий бўлади. Ижтимоий-иқтисодий фарқларнинг нисбийлиги жиҳатидан аниқ шакллари мавжуд:

1. Техника тараққиёти натижасида касб ва машғулотларда, иш жойларининг кескин етишмаслиги шароитида жуда кўп фарқлар «ўчирилиб» юборилади; одамларнинг моддий рағбатлантирилган ориентацияси кучли бўлса, бу фарқларга кам аҳамият берилади.

2. Ҳаммада (ўртача) даромад юқори бўлса ёки уларни реализация қилиш имкони бўлмаса ёки жамият, мавжуд инди-

видлар ва гуруҳлар маънавий кадриятларга қаратилган бўлса, даромаддаги фарқлар унчалик муҳим бўлмайди.

3. Ишсизлик вақтинчалик бўлса ёки ишловчилар, ўртача олганда, паст иш ҳақи олишса ёки ишсизлик нафақалари етарли даражада юқори бўлса, бандлик ёки ишсизлик одамларнинг ижтимоий-иқтисодий мавқеини яққол билдирмайди.

4. Маълумотга эга бўлиш меҳнат характерининг фақат касбийлик ва иш билан ҳаётнинг кичкинагина нюанси бўлиши, одамнинг ижтимоий-иқтисодий истиқболини аниқловчи, ўзига хос капитал родини бажариши мумкин. Айрим ҳолатларда маълумот бандликни кафолатловчи, ишсизликка имкон берадиган ёки бу муносабатда ҳеч қандай аҳамиятга эга бўлмаган омил ҳисобланади.

5. Мулкчилик одамлар учун бир хил бўлмаган ижтимоий-иқтисодий аҳамиятни касб этади. Мулкчилик — бу, индивид ва гуруҳ учун шахсий ишлаб чиқариш воситаларининг йириклашуви ва ривож, даромадлар ва эркин меҳнатнинг барқарорлигидир.

6. Одамларнинг ўзига хос фазилатлари нисбийлик принципига бўйсунади. Агар бир хил ижтимоий-иқтисодий тизимлар, вазиятлар, ҳодисаларда қандайдир ахлоқий ва маънавий хусусиятлар аҳамиятсиз бўлса (на муаммоларни, на мувафакциятларни «барпо» этмайдилар), бошқаларда эса улар индивид ва гуруҳларнинг мезони, ютуқларини белгилайди.

Меҳнат ва меҳнат муносабатлари билан боғлиқ бўлган гуруҳлар ўртасидаги фарқлар қандай бўлишига қараб, ижтимоий-иқтисодий тизимнинг стратегик моделини ажратиб ўрганиш мумкин.

1. Синфлараро модель. Очиқ қарама-қаршилик характерини олиб борувчи бир неча катта гуруҳ—синфлар ўртасидаги фарқлар — энг муҳим деб ҳисобланади. Одамларнинг ўзлари буларни осон деб англайди. Шу билан бир вақтнинг ўзида ҳар бир гуруҳ—синфлар ўзига яраша гомоген, яъни бир турдаги бўлиб, юқори жипслашиш индекси билан таърифланади.

2. Ички синфий модель. Асосий гуруҳ—синфлар ўртасидаги ҳисобга олиш мумкин бўладиган муносабатларининг фарқлари йўқ. Бу гуруҳ—синфлар етарли даражада «тизимга интеграция» қилган, бир-бирига мослашган, низоларсиз ролларни, меҳнат шароити ва даромадини аниқлаган ва бўлган. Бир вақтнинг ўзида гуруҳ—синфлар ичида «гетерогенлик», яъни турлитуманлик кучайиб боради. Гуруҳ—синфлараро қарама-қаршилик фарқлари ички муаммоларга айланади.

3. Устувор синфий модели. Модель бўйича асосий гуруҳарнинг ташқи ва ички муносабатлардаги фарқлар ва қарама-қаршилиқлар тенг миқдорда тақсимланади. Бундай ҳолатда гуруҳ—синфлараро фарқларнинг кучайиши ёки камайиши тенг миқдордаги характерни билдиради.

«Нима учун иқтисодий ҳаётда қандайдир ижтимоий гуруҳларни ажратиш керак?», «Қайси вазиятда макро- ва микро-иқтисодчи, ишлаб чиқаришнинг ташкилотчиси, менежери, мутахассиси бундай гуруҳларнинг омилига ёки феноменига ўз эътиборини қаратади?» - деган саволлар туғилади. Бу саволга жавоб бериш учун иқтисодиётнинг ижтимоий-иқтисодий таҳлили асосий йўналишларини таърифлаш лозим:

1. Меҳнат тақсимотининг иқтисодий ва социологик назариялари маълум. Биринчисига биноан объектив қонунлар ва ҳўжаликнинг ривожланиш эҳтиёжларини ҳар хил тармоқ, жараён, меҳнат ва бандлик турларида ривожлантириш учун дастлабки асос яратиб, ўзига одамларни жалб қилади, иш кучининг муносиб категорияларини шакллантиради. Шундай қилиб, соф иқтисодий принципга асосан ижтимоий-иқтисодий гуруҳлар вужудга келади.

Социологик назария тарафдорлари бу масала бўйича тескари фикрлайдилар.

Биринчидан, иқтисодий дифференциацияга нисбатан ижтимоий дифференциация бошланғич деб ҳисобланади. Дастлаб ижтимоий гуруҳлар пайдо бўлиб, уларнинг мавжудлиги меҳнат тақсимотига сабаб бўлади. Бандлик ва меҳнат одамларни гуруҳларга бўлади ва акси, одам гуруҳлари ўзаро меҳнат ва бандликка бўлинади.

Иккинчидан, иқтисодий нуқтаи назардан ҳўжаликнинг битта тизими талаб қилинади, лекин маълум гуруҳ ва гуруҳлараро муносабатлар психологияси касбий-меҳнат йўналиши ва таълимда, кадрларнинг мобиллик ва барқарорлигида, бандлик принципи ва жараёнларида зид, қарама-қарши ғояларни вужудга келтиради.

Учинчидан, ижтимоий гуруҳларда ўзига хос инерция мавжуд. Иқтисо-диётнинг тузилишини тубдан ўзгартиришга ҳаркат қилганлар «инсонийлик» қийинчиликларига дуч келадилар — бир қатор одамлар гуруҳи одатдаги ҳаёт тарзини, ижтимоий алоқаларни, ўз-ўзини англашини ўзгартиришни, бандликда ва

ишда «янги ролларни ёдлашни», ўзларини уринтиришни хоҳла-майдилар.

2. Ишлаб чиқаришда ва истеъмолда банд бўлган пайтда одамлар ҳар доим бир нималарни ўзаро таққослайди, тақсимлайди, яъни раҳбарлик органлари орқали ўзларининг муносабатларини тартибга солиб туришади.

Шундай қилиб, ижтимоий гуруҳнинг мавжудлиги — бир вақт ичида ижтимоий-иқтисодий муносабатларни тартибга солувчи мезонлар ва асбобларнинг вужудга келишидир (мезон - предметни, асбоб - таъсир ўтказиш усулини кўрсатади).

3. Ижтимоий гуруҳ — иқтисодий ҳаётнинг асосий субъекти. Унга одамлар ишлаб чиқариш ва даромадда манфаатларини ҳимоя қилиш, ўзларининг мақсадларига етишиш учун ҳар хил ташкилотларга, ассоциацияларга, корпорацияларга бирлашади. Буларнинг ҳаммасида ўзига хос ижтимоий-психологик хулқ мавжуд.

4. Айрим гуруҳларда ижтимоий-иқтисодий тизим ва ҳолатни таърифловчи омиллар бўлади. Улар ўзларининг хулқи билан қандайдир муаммоларни туғдирадилар ёки уларнинг қизиқиши бутун иқтисодиётнинг ривожланишини кўзда тутаяди ёки қобилиятлари иқтисодий тадбирларда ва тенденцияларда раҳбарлик ролини бажаришга имкон беради.

5. Айрим гуруҳлар ижтимоий-иқтисодий тизим ва ҳолатнинг индикаторлари бўлиши мумкин. Айнан шу гуруҳларнинг фикр-мулоҳазалари ва руҳий ҳолатлари — муаммолар, хатолар, стратегия ва сиёсат ривожланишида ўзгаришлар зарурлигининг ишончли кўрсаткичи ҳисобланади.

6. Иқтисодий ҳаётнинг ҳар хил субъектлари хулқи — бу, кўпинча ижтимоий хулқ. Иқтисодиётда ҳар хил муаммоларнинг эгалари қуйидагича ҳаракат қилишини доимо ҳисобга олиш муҳим:

- гуруҳ шаклда, гуруҳ сифатида;
- қандайдир гуруҳга нисбатан, унинг мавжудлиги ва характерини ҳисобга олган ҳолда;
- гуруҳ шароитида ва унинг таъсирида;
- гуруҳнинг вакиллари сифатида.

7. Амалдор ва менежерлар ташкилот ва бошқарувда ижтимоий гуруҳ омиллини беихтиёр ҳисобга оладилар. Айнан ҳар хил ижтимоий-гуруҳий ҳолат (бир хил турдаги - ҳар хил турдаги, тўқнашувлик — жипслик, қўллаб-қувватлаш ва қарама-



қаршилик кучлари нисбати, бирон нарсага қизиқувчанлик - қизиқмаслик) хулқни ва бошқарув органи томонидан масалаларни қабул қилишни белгилайди, бошқарув ва ташкил этишни мураккаблаштиради ёки енгиллаштиради.

Иқтисодиётнинг ижтимоий таҳлили масалалари, муаммолари ва бош йўналишлари мавжуд. Ҳамма одамларда атрофдагиларни фарқлаш ва тоифаларга бўлиш хусусияти бор. Бу — сезиш, идрок қонуни. Ижтимоий-иқтисодий стратификацияда у кўп, аниқ ва фойдали мақсадларга йўналтирилган. Бу мақсадлар ижтимоий гуруҳларни тушуниш, уларнинг муаммоларини ечиш, ички муносабатларни тартибга солиш, ижтимоий фикрни ҳисобга олиш зарурияти билан боғлиқ.

## 2.2. Ижтимоий ва ижтимоий-иқтисодий гуруҳ ҳақида

Ижтимоий-иқтисодий тизим таҳлилида стратификация асослари билан бир қаторда типологик принципларни ишлатиш мумкин. Мавжуд ижтимоий ва ижтимоий-иқтисодий гуруҳлар, тўғридан-тўғри гуруҳларни ташкил қиладиган омиллар билан боғланмаган бўлиб, қандайдир белгиларига кўра фарқланиши ҳам муҳим аҳамият касб этади.

Асосий типологик фарқланувчи гуруҳлар қуйидагилар:

1. Анъанавий ва янги гуруҳлар. Узоқ вақт мавжуд бўлган ва гуруҳ ижтимоий-иқтисодий тизимига бир бутун бўлиб бирлашган гуруҳлар анъанавий гуруҳлар саналади. Албатта, айрим ижтимоий-касбий ва ижтимоий-меҳнат одам категориялари узоқ муддат ичида нохотиржам ҳисобланади.

Янги гуруҳлар — яқинда ташкил топган, аниқ мезонга эга бўлмаган гуруҳлардир. Улар келажакка оид ёки оид эмаслиги, ижтимоий-иқтисодий тизимда ўрнини эгаллаши мумкинлиги ёки эгаллай олмаслиги, янги гуруҳ мезонининг номаълумлиги билан таърифланади. Янги гуруҳ мезонининг номаълумлиги—бу, фаолият шароитининг, ҳуқуқлар ва имкониятларининг ноаниқлигидир. Анъанавий гуруҳларнинг вакиллари эса ўзлари мавжудлик шароитларини яхшироқ ва ҳақиқатда яққол кўрсатиб берадилар.

Анъанавий гуруҳларда уюшмаларни, иттифоқларни яхши, самарали-роқ ташкил этиш мумкин ва бир пайтда янги гуруҳлар ҳам шунга интилишади. Анъанавий ва янги гуруҳлар ўртасида ижтимоий-демографик фарқлар ҳам мавжуд бўлиши мумкин. Масалан, анъ-

анавий мутахассисликлардаги ва касблардаги кадрлар эскирсалар, янгида ёшларнинг куйилиб келиши кузатилмоқда.

Баъзан янги мутахассислик ва ишлар «автоматик» равишда жуда обрўли, ўзига жалб қиладиган бўлиб қолиши мумкин, яъни янгилик далилининг мавжудлиги ижтимоий-психологик ва иқтисодий даъватлар бўйича мослашишни рағбатлантиради. Янги гуруҳлар анъанавий гуруҳларга қараганда кўпроқ ижтимоий эътиборли ва муҳокамалар объекти бўлиб қолади.

Баъзи ҳолларда «анъанавий» ва «янги» категориялар нуқтаи назаридан ижтимоий-иқтисодий гуруҳларнинг баҳоланиши нисбий бўлади. Ижтимоий-иқтисодий тизим гуруҳларнинг таркиби бўйича ўзгармайди, аммо гуруҳларнинг ўзлари ўз хусусиятлари билан ўзгариб турадилар. Масалан, ўзига хос ишлаб чиқаришнинг ишчилари гуруҳ деб сақланиб қолса, аммо мавжуд ишлаб чиқариш механизациялашгандан ва автоматлаштирилгандан кейин, улар юқори малакали персоналга айланади, бунинг натижасида янги фазилатлар ва ишчи кучининг инсоний-одамийлик сифатлари пайдо бўлади. Мулкчилик муносабатларининг ўзгариши билан деҳқон йўқолмайди, у ёки кичик фермер ёки хусусий қишлоқ фирмасидаги ёлланган ишчи бўлиб қолади.

2. Ҳукмрон гуруҳлар. «Ҳукмронлик» тушунчасида гуруҳлараро етакчиликнинг ўзига хос жараёнлари ва ижтимоий-иқтисодий тизимида рўй берадиган бир гуруҳнинг бошқа гуруҳ устидан ҳукмрон бўлиши туфтунилади. Ҳукмронлик узоқ муддатли ва вақтинчалик, кўп шаклли бўлиши мумкин.

Бир қанча аниқ ҳоллар мавжуд:

Биринчидан, ҳукмронлик етакчиликка асосланади. Фараз қилайлик, айрим гуруҳлар иқтисодий ривожланишга ҳисса қўшишга қодир бўлади, бу ривожланишдаги муаммоли ҳолларда қийинчиликка бардош беради, ишлаб чиқаришни қўллаб-қувватлашда ва янги соҳаларни ўзлаштириш ва ташкил этиш принципларида муҳим аҳамиятта эга бўлади. Бундай гуруҳлар бюрократлар томонидан протекцияга ва имтиёзларга даъвогар бўлади ва ҳақиқатда уларни олиш имкониятига эга. Ҳукмронлик гуруҳлар сифатида қуйидагиларга бўлиниши мумкин:

- ишчилар синфи (индустриализациялаш шароитида);
- деҳқонлар (очарчилик ёки иқтисодиётни қишлоқ хўжалик ишлаб чиқаришига йўналтирган шароитида);
- муҳандис-техник зиёлилар (роботизация ва автоматизация «оммавийлиги» шароитида);

- менежерлар («бошқарув маданияти» шароитида);
- иқтисодчилар (бутун иқтисодий тизимни қайта қуриш шароитида).

Хукмронлик ҳолати микродаража миқёсида, айрим корхоналар даражасида ҳам аниқ намоён бўлиши мумкин.

«Иқтисодий социология» фани нуқтаи назаридан иқтисодиётда хукмронликка интилиш, хукмронлик тарғиботи, хукмронлик бўйича низолар жуда қизиқарли.

Иккинчидан, хукмронликнинг асоси асосий ва асосий бўлмаган функциялар бўла олади. Асосий функцияларни бажарадиган гуруҳлар устунлик хусусиятларига эга бўлиб, обрўлироқ бўлади. Улар ҳар хил турдаги кўмакчи, воситачи, вақтинчалик ёки ихтисослашмаган масалаларни ҳал этиш билан банд бўлган гуруҳларга ўзини хоҳиш ва хулқини зўрлаб ўтказиш имкониятларига эга. Асоссиз функциялар кўпинча уларни бажарадиганларни ижтимоий тобе қилади. Шундай қилиб, хукмронликни асосий ва асосий бўлмаган функцияларга бўлиш ишлаб чиқаришни иқтисодий ташкил этиш муаммоси бўлиб қолмай, балки ижтимоий муносабатлар муаммоси ҳамдир.

3. Маргинал гуруҳлар. Ижтимоий-иқтисодий тизимда чегарадош ва оралиқ позицияларни эгаллаб турадиган гуруҳлар мавжуд. Улар ўз ичига бир қанча гуруҳларнинг белгиларини олади. Чегарадошлик ва оралиқ маргинал маъносини билдиради. Гуруҳларнинг маргиналлигини қуйидаги мисолларда кўрсатиш жоиз:

- мустақил ишчилар, яъни мулкчиликка эга бўлган, лекин ёлланган меҳнатни ишлатмайдиган шахслар. Бу гуруҳ чегараси мулкдор ва ишчилар билан таққослаганда намоён бўлади;
  - янги қамбағаллар деб аталадиганлар. Бу тушунчанинг икки маъноси бор. Янги қамбағаллар – моддий тарафдан муҳтожлик сезмаётган, аммо ҳаётнинг ўртача яшаш даражасидан орқада қолган ёки қандайдир баҳоналар билан қамбағал бўлиб қолган, аммо инерция туфайли англашни ва ўртача синф эҳтиёжини қондирадиган кўрсатмасини сақлаб турадиган шахслар;
  - шаҳарда банд бўлиб, аммо қишлоқда яшайдиган ёки, аксинча бўладиган ишчилар категориялари. Мавжуд ижтимоий категория деҳқон ва ишчини, қишлоқда ва шаҳарда яшовчининг ўзига хос хусусиятларини бир-бири билан боғлайди, қамраб олади;
  - юқори малакали ишчиларнинг айрим категориялари.
- Расман улар ишчилар синфига тааллуқли, аммо ҳақиқатда эса

бу ишчилар илмий-техник зиёлиларнинг вазифаларини ва функцияларини бажаради;

- раҳбарларнинг пастки бўғини. Расман улар раҳбарларга тегишли бўлади, менежер ва аппарат вакиллари деб қабул қилинади, ҳақиқатда эса ишлаб чиқариш муамолари билан бевосита шуғулланадилар, пастки ишчи жойлари билан боғлиқ, оддий ходимларнинг функцияларини яхши билади, кўпинча уларни ҳам бажаради, маъмуриятга қараганда ишчилар билан гаплаша олади;

- касаба уюшмасининг фаол қатнашувчилари. Уларнинг маргиналлигини таққослайдиган режаси ёлланган ишчилар ва иш берувчилар. Азалдан касаба уюшмасининг фаол қатнашувчилари биринчи ижтимоий гуруҳ қизиқишларининг тарафдорлари, аммо амалиёт бошқа гуруҳни ҳам тушуниш, ҳурмат қилиш ва қизиқишларини ҳисобга олишга мажбур қилади. Ҳақиқатда улар иккиланувчи онга эга.

Ҳар бир аниқ ижтимоий-иқтисодий гуруҳда маргиналлик белгиларини «топиш» мумкин.

4. Муаммоли гуруҳлар. Бундай гуруҳларга расм бўлиб қолган ва ижтимоий-иқтисодий стандартлар нуқтаи назаридан умум ижтимоий-иқтисодий муҳитда номувофиқлик позициясини эгаллаб турадиган гуруҳлар киради. Муаммоли гуруҳларга қизиқишлари, эҳтиёжлари, ишончлари узоқ муддатда амалга ошмаган гуруҳларни ҳам киритиш мумкин. Муаммоли гуруҳ объектив кўрсаткичлар нуқтаи назаридан баҳоланади. Субъектив кўрсаткичлар ҳолатни ҳар доим ҳам тенг кўрсатиб бермайди, чунки индивид аҳволининг номувофиқ томонларини орттириб кўрсатиш қобилиятига эга ёки уни эътиборга олмаслиги мумкин.

Муаммоли гуруҳнинг оддий мисоли — ишсизлар; этник ва худудлараро мигрантлар; ишлайдиган ёлғиз оналар; кўп болали оила бошлиқлари; зарарли ва оғир меҳнат участкаларининг вакиллари; малакасини оширмақчи бўлган, аммо унга қурби етмайдиган, кам маош оладиган ишчилар; солиқларда ҳақ-ҳуқуқлари чеклаб қўйилган иқтисодий ва меҳнат фаолиятининг субъектлари; қарзга ишлашга мажбур бўлган ва шу билан бир қаторда ўзининг шахсий ёрдамчи хўжалигини олиб борадиган; тураржойини ўзи қуришга мажбур бўлганлар; оиласидан ҳар доим узоқда бўлиб ишлашга мажбур бўлганлар.

Ҳамма муаммоли гуруҳлар қуйидаги мезонлар бўйича фарқланади: муаммонинг манбаи, мутлақлик ёки нисбийлик,

имманентли ёки тасодифий характер, имкониятлар ва муаммоликдан ўтиш усуллари.

Ижтимоий-иқтисодий гуруҳларнинг муаммолигини назарий ва амалий ҳал этадиган куйидаги истиқбол усуллари мавжуд:

- гуруҳнинг муаммолиги имманент характерини акс эттиради, шунинг учун келажакда баргараф бўла олмайди;
- муаммолик тасодифий характерни акс эттиради, шунинг учун ташкилий инновациялар орқали баргараф этилади;

- гуруҳ аъзоларини ўзининг ҳолатига мослаштиради ва шунинг учун муаммолик субъектив режасига бардош бера олади, унга ўрганиб, мослашиб кетади;

- муаммоликка бардош бериш қийин, аммо у рағбатлантириладиган, компенсацион, ҳимоя қилинадиган чоралар билан енгиллашади ва осонлашади;

- кўпинча муаммоли гуруҳ барбод бўлади, гуруҳнинг аъзолари уни ташлаб кетади ва яхшироқ гуруҳга ўтиб кетади.

5. Ёпиқ, очик ва ўтишга оид гуруҳлар. Гуруҳларнинг очиклик ва ёпиқлик таърифининг энг умумий мезони бўлиб гуруҳлараро силжиш, гуруҳдан чиқиш ёки унга кириш имконияти ҳисобланади. Дастлаб социологияда гуруҳнинг очиклик ва ёпиқлиги ижтимоий бўгин жиҳатида кўрилган.

Кастага оид гуруҳлар ҳам мавжуд. Унда ҳар бир янги авлод ота-онасининг касбини мерос қилиб олади ва бир ижтимоий ихтисослашган гуруҳдан бошқа гуруҳга ўтиши ман этилади. Эркин демократик давлатда эса ижтимоий келиб чиқиш бош мезон ҳисобланмайди, бу ерда эркин касбий танлаш мавжуд ва шахснинг лавозимий мавқеси шахсий хизматига боғлиқ. Биринчи жамиятга ёпиқ, иккинчисига эса очик ижтимоий ва ижтимоий-иқтисодий тизим тўғри келади.

Ҳозирги жамиятда касталик муаммосига барҳам берилган. Аммо гуруҳларнинг очиклиги ёки ёпиқлиги сақланиб туради.

Биринчидан, кадрларни бириктиришнинг ўзига хос иқтисодий, маъмурий ва ҳуқуқий усуллари мавжуд бўлиб, унда одамнинг касбини ёки ишини алмашиш хоҳиши реал ёки нореал, яхши ёки ёмон оқибатларга олиб келади.

Иккинчидан, шундай касблар, ишлар ва мавқелар мавжудки, уларга эришиш учун қонуний тарафдан қаттиқ шароитларни кўзда тутишга тўғри келади. Бу ҳаммага ҳам тўғри келавермайди. Бу ҳам гуруҳ ёпиқлигининг битта варианты бўла олади.

Учинчидан, микродаражада, корхона миқёсида кадрларнинг тик силжиш ҳолатлари минимал ёки умуман бўлмаслиги мумкин. Оддий ишчилар (юқори малакачилар ҳам) ўз корхонасининг муҳандис-техник кастасига кириб бора олмайдилар. Сабаби — маълумоти йўқлигидадир.

Ўтишга оид гуруҳлар — гуруҳ таркибининг беқарорлиги ва ўзгарувчанлиги билан ажралиб турувчи гуруҳлардир. Ҳар бир янги гуруҳга биринчи марта келган шахс, бу гуруҳда қолишни вақтинчалик деб билади. Ижтимоий-иқтисодий режада бандликнинг ва мавқенинг айрим жараёнларини ажратиш мумкин. Улар бошқа, хоҳлаган ва доимий сифатда танлаган даражага етишишнинг ўтиш поғонаси ҳисобланади. Ўтиш жараёнида бандлик ва мезон кўпроқ аниқ рағбатларга асосланади. Танқис бўлган манфаатларни - пропискани, тураржойни, стажни, тавсияларни қабул қилиб, уларга эга бўлиб, маълум бир даромад, обрўга эришиб, одамлар «ташлаб» кетади.

Ҳақиқатда эса ўтиш гуруҳининг доимий аъзолари доим мавжуд ва улар ҳар хил баҳоналар сабабли узоқ давр бу гуруҳлар ичида қолади.

6. Номинал ва реал гуруҳлар. Номинал гуруҳ кўпчилик одамлар ташқи белгиларининг ўхшашлигига асосланади. Масалан, ҳамма бир хил иш ҳақини оладиган, битта касбни эгаллаган, юқори малакали ишчилар, кичик ёки йирик корхоналарда ишлайдиганлар номинал гуруҳни ташкил қилиши мумкин.

Реал гуруҳ реал муносабатларда, яъни ҳақиқатда мавжуд бўлган алоқа ва ҳамкорликда, «юзма-юз» алоқада, баъзида бир хил вақтда ва бир хил жойда бирга яшашда ўзини намоён этади. Реал ва номинал гуруҳлар ўртасида мутлақо енгиб бўлмайдиган фарқлар йўқ. Маълум бир шароитда номинал гуруҳлар реал гуруҳларга айланиши мумкин ва аксинча.

### 2.3. Аниқ ижтимоий-иқтисодий гуруҳларнинг таҳлили

Аниқ ижтимоий-иқтисодий гуруҳларнинг орасидан ишчилар, зиёлилар ва хизматчилар, амалдорлар ва бошқарувчилар, кичик тадбиркорлар ва мустақил ишчилар гуруҳларини ажратиш мумкин. Бу гуруҳлар қуйидаги белгилар билан фарқланади:

- ҳажми, жамиятда, аҳолининг бандлигидаги салмоғи;
- ҳудуд ва мамлакатда, иқтисодий-сиёсий тизимларда, ҳар

хил вақтда таққословчи хусусиятлари;

- меҳнат ва иқтисодий фаолиятнинг ижобий ва салбий хусусиятлари;

- ижтимоий-иқтисодий аҳволнинг ўзига хос ҳолати;

- турмуш тарзининг бардошлилик хусусиятлари;

- бошқа гуруҳлар билан ўзаро муносабати;

- ҳокимиятга бўлган муносабати;

- таълим ва маданият;

- психология.

Ҳар бир гуруҳнинг таърифи қуйидагича:

1. Ишчилар синфига малакасиз ва жисмоний меҳнат билан банд бўлганлар киради. Буларга миллий бойлик тўплашда асосий ўринни эгаллайдиган, жамиятнинг айнан меҳнат қиладиган қатлами деб қараса бўлади.

Аввал ишчилар синфига муаммоли ижтимоий-иқтисодий ҳодиса сифатида қаралган эди: ишчилар оммасининг бирор жойда зич жойланиши шаҳар ва қишлоқларни индустриялашга мажбур қилар, шунингдек, камбағалликнинг салмоғи кескин ошар, жамиятдаги деструктив кайфиятлар ва норозиликлар ижтимоий базаси кенгаяр эди. Капиталистик ҳўжалик билан бирга вужудга келган ишчилар синфи бу тизимнинг «гўркови» вазифасини бажаришга тайёр ва қодир бўлган эди.

Лекин жамиятнинг пролетаризацияланиши амалга ошмади. Ишчилар синфи сон жиҳатдан кам эди, таълимга оммабоп маданият орқали кириб борди, камбағаллик фақат унинг муаммоси бўлиб қолмади, малакали ишчи кадрлар меҳнатининг турли жараёнлари пайдо бўлди.

Қатор мамлакатларнинг тарихи шуни кўрсатадики, ишчилар синфи эътиборли ва имтиёзли мавқеининг эгаси бўлиши, ўз синфининг сон жиҳатдан тўлдириш муаммосини эса каста нуқтаи назари бўйича эмас, балки ишининг қизиқарли ва кўпгина ижтимоий кафолатлари ва ҳимоялари билан боғланганлиги туфайли ишчи касбини эгаллаши мумкин. Ишчиларнинг жуда катта қисми мулкчиликнинг маълум шаклини олиб борадиган усули бўла олади ва уларнинг ижтимоий базасини ташкил қилиб, маълум иқтисодий сиёсатни қўллаб-қувватлайди.

Ишлаб чиқаришнинг техника жиҳатидан қолақлиги малакасиз меҳнатнинг солиштирма ҳажмини оширганидек, малакасиз ишчиларнинг катта қисми турли шакллардаги ишлаб чиқариш-

нинг техник ривожланишига ҳам ўз таъсирини кўрсатади.

Замонавий ишчилар синфи бир хил эмас. Ижтимоий муносабатда ривожланган, саноатлашган ва илмий саноатлашган, кўл ва механизациялашган, енгил ва оғир меҳнат билан банд бўлган ишчилар фарқланади. Ижтимоий муносабатда турли соҳаларда ишчиларнинг бандлиги ҳам бир хил эмас.

Ишчилар синфининг бир хил эмаслиги қўшимча шахсий иш ҳақини олиш шароитлари, даромад олиш (корхонадан ўғирлашни ҳисобга олган ҳолда ва унинг мулкидан шахсий мақсадларни кўзлаб ишлатиш), ижтимоий алоқаларни ўрнатиш билан аниқланади.

Замонавий шароитларда ишнинг хусусияти, моҳияти бўйича ақл-заковатли ишчиларни ажратса бўлади. Люмпенизациялашган табақа билан бир қаторда, жамият вазифаларини бажарадиган ва маъмурият билан яқин алоқада бўлган ишчилар аристократияси мавжуд.

Маълум бир шароитларда ишчилар синфи билан деҳқонлар, амалдорлар, бошқарувчилар, зиёлилар орасидаги ўзаро муносабатларда ўзига хос кескинликлар пайдо бўлади. Ўзининг барқарор узоқ ривожланиш ҳодисасида бу синф ўзига хос прагматик психологиясини болаларни тарбиялаш, маданият, бирдамлик муносабатларига нисбатан ишлаб чиқади ва намоён этади.

Ишчилар — бу, катта, узлуксиз жараёндаги оммавий ишчи кучи бўлибгина қолмай, балки ҳунармандчиликнинг энг яхши анъаналарини давом эттирадиган қатлам ҳамдир. Бу ишчи турининг социологик суръати қизиқарли ва мураккабдир.

Дарҳаққат, танқислик ва ижтимоий ишлаб чиқаришнинг бутун тармоқлари парчаланиши билан боғлиқ бўлган ижтимоий ва иқтисодий ҳодисалар, ишчилар синфи учун кучли таассурот қолдиради. Саноатда ишлайдиган ишчилар катта миқдорининг бошқа гуруҳларга ўтишида ижтимоий ҳаракатчанлиги ва кўлами ўзгача бўлади, шу билан бирга ишчиларнинг тadbиркорликка бўлган психологик муносабати салбий ва ўзгарувчан (тан омасликдан бу синфга фаол кириб боришгача) ҳисобланади.

Футурология нуқтаи назаридан техника тараққиёти, но-ишлаб чиқариш соҳасининг ривожланиши таъсирида, анъанавий маънода тубдан йўқолади. Иқтисодчилар учун мавжуд ғоя—меҳнатни ташкил этиш ва техника янгиликларини, ишчи кучининг иқтисодиёти ва меҳнат маданияти такомилига катта имкониятлар яратади, деганидир. Социологлар учун эса бу янги



ижтимоий муносабатлар одамнинг жамиятдаги кайфиятини, янги ижтимоий тизимни англатади.

2. Узоқ давр ичида зиёлилар синфи жамиятнинг ижтимоий иқтисодий тизимида янги синф ҳисобланган, чунки айнан янги даврда даромад келтирадиган, мулкка эга бўлмаган, аммо бир мунча янги меҳнат турларини ривожлантириш ва анъанавий мураккаб турларини амалга ошириш учун керак бўлган билим ва қобилиятга эга бўлган бу одамлар категорияси шаклланган. Зиёлилар ва ишчи синфи ўртасидаги ўхшашлик шундан иборатки, уларнинг меҳнати ёлланма хусусиятга эга, аммо даромадлари меҳнатга оид бўлади, фарқлари — меҳнатнинг ақлий ва жисмоний хусусиятларида.

Зиёлилар деб, юксак ақл-идрок, катта билимга эга, мураккаб меҳнат билан банд бўлганларни ҳисобласа бўлади. Бир вақт ичида зиёлиларнинг ҳақиқий ижтимоий-иқтисодий синфига номигагина таълим олган ва мутахассислиги бўйича ишламаётган «дипломли» ишчилар ва ишсизларни киритиб бўлмайди (улар ҳақиқатда мураккаб ва малакали иш билан банд эмас, уларнинг малакаси ушбу ишда ошмайди, вақт ўтган сайин эса уларнинг билими шундай ҳам йўқолади, маълумоти эса маънавий хусусиятга ўхшаб ижтимоий-иқтисодий моҳиятга эга эмас). Зиёлиларни ижтимоий-иқтисодий гуруҳ деб таърифлаш таълим нуқтаи назаридан тўғри, лекин унинг қарама-қаршиликлари ҳам бор.

Зиёлиларнинг вакиллари хизматчилар билан бирдек бўлишлари мумкин. Бу ақлий меҳнатнинг ёлланган ишчиларини эркин, ижодий зиёлилардан фарқлашга имкон беради. «Мутахассис» деган тушунча ҳам ишлатилади, у орқали ишлаб чиқариш зиёлилари ва малакасиз ишчи кучи ўртасидаги фарқ аниқланади.

Ишлаб чиқариш ва ноишлаб чиқариш зиёлилари қатламлари ўртасидаги ижтимоий-иқтисодий фарқлар муҳим аҳамиятга эга. Бунда аввало, мулкчиликка ва иш тартибига бўлган, ишчи синфига нисбатан узоқлик ёки яқинлик муносабатлари тушунилади. Зиёлиларнинг «бўлмай қолган» қатлами мавжуд. Бунга мутахассислиги бўйича мажбур бўлиб ишламайдиганлар ва юқори иш ҳақи учун малакасиз меҳнат билан шуғулланганлар кирди. Бу борада «амалиётчилар» ва «назариячилар» фарқланади.

Зиёлиларнинг ижтимоий-иқтисодий синфи қарама-қарши иқтисодиётнинг танқислик шароитида намоён бўлади. Масалан, ақлий-ташкилий бошқарув меҳнатининг жадаллиги ижтимоий ишлаб чиқаришда сақланиб турган пайтда банд бўлмаган ва бу-

тунлай банд бўлмаганларнинг фойдасига бу соҳадаги хизматчи мутахассисларнинг даромадларини қайта тақсимлаш натижасида иш ҳақи камаяди. Бундай ҳолатда корхонадаги иш ҳолати айнан зиёлилар масъулиятига тушади, бу эса ходимларнинг бу тоифасига ноҳақ негатив имижининг пайдо бўлишига ёрдам беради.

Кўплар ўзига хос муаммолар ва зиёлиларнинг ижтимоий-иқтисодий гуруҳ деб баҳоланиши шундай оддий далиллар билан боғлиқ. Буларга: таълимнинг пуллилиги ёки бепуллиги, маълумот олиш сабаби билан меҳнат ҳаётига кеч кириш, ишда жисмоний оғирлик ва зарарлик элементларининг йўқлиги киради.

Зиёлиларнинг сони — ёки ижтимоий ишлаб чиқаришдаги илмий-техника тараққиёти кўрсаткичи ёки ундаги яширин ишсизликнинг кўриниши. У яна аниқ иқтисодий сиёсат ҳам бўлиши мумкин.

Мураккаб меҳнатнинг турли категория вакиллари ижтимоий-иқтисодий ҳолатига сиёсатда ва сиёсий ишларда иштирок этиш муносабатлари маълум даражада таъсир этади. Бу ҳолат фуқаролик бурчи ва масъулияти билан боғлиқ бўлади.

Мураккаб меҳнатнинг мазмуни ва характери ҳар бир касб ва ҳунарда бир хил бўлмаганидек, зиёлиларнинг социологик суръати кўпгина вариантларга эга.

Зиёлиларга социологик ва иқтисодий назарияларда (бошқа гуруҳларга қараганда) шахсиятпарастлик ва ҳамфикрsizлик кўшиб ёзилади. Мулкчиликка боғлиқлиги уни консерватив қилиб қўяди, узоқлашганлик эса иқтисодий ҳаётда кескин куч қилади. Зиёлилар махсус танқидий фикрга эга, шунинг учун аҳолининг консерватив пролетаризм ва мешчанлик қатламларига қараганда инновацияларда катта ўринни эгаллайди. Ҳозирги вақтда зиёлилар жамиятнинг ҳар хил қатламлардан шаклланганлиги учун, улар «синфдан юқори» онгга эга. Бу уларга мослаштириш ва барқарорлик жараёнларида ва ижтимоий-иқтисодий ҳаётнинг ҳамма даражаларида муҳим ўрин эгаллашига ёрдам беради.

3. Хизматчилар — бу, ижтимоий стратификация назарияларида ва методикаларда энг ноаниқ тушунчалардан бири, ёлланган ишчиларнинг кенг ижтимоий категориясини, маълумот ва малака даражасидан қатъи назар, акс эттиради. Хизматчилар фақат ишчилар синфи билан таққосланибгина қолмай, балки ижодий зиёлилар, тадбиркорлар ва мулк эгалари билан таққосланади.

Хизматчиларга нисбатан фақат қуйидаги ҳодисага эътибор берамиз: Ижтимоий-иқтисодий тизимда зиёлилар ва ишчилар синфи

ўргасида майда хизматчиларнинг ўрта ва қуйи даражадаги қатламлари ўрнашган. Улар ишлаб чиқаришнинг бевосита жараёнларига киритилмаган, аммо бир вақт ичида керакли ва муҳим функцияларни бажаради. Улар меҳнатининг хусусияти — енгил жисмоний ва ақлий, енгил ақлий, малакасиз. Баъзан улар майда ташкилий вазифаларни бажаради. Бу қатламнинг даромадлари унча юқори эмас.

4. Амалдор ва менежерлар замонавий жамиятнинг янги синфи деб қаралади, зиёлилар билан жуда кўп ўхшашлик томонлари бўлса ҳам, уни мустақил ижтимоий-иқтисодий гуруҳ деб ҳисоблаш керак.

Менежерлар — иш юзасидан, меҳнат ва ҳўжалик соҳаларида иш олиб борадиган ва касбий-бошқарув фаолияти билан банд бўлганлардир. Менежерларни амалдорлар тизимида банд бўлган бюрократлар билан таққослашади. Менежмент ижтимоий-иқтисодий гуруҳини шакллантириш ва унинг атрофидаги баҳслар бошқарув сифати ижтимоий-иқтисодий муаммо ҳал этилишининг муҳим шароити бўлиб қолишидадир. Кўпгина социологик назарияларда юксак бошқарув ва бошқарув тўғрисидаги масала ҳал этилмаса, унда мураккаблашаётган ижтимоий-иқтисодий муносабатлар барқарор бўла олмайди, деган ғоя кўзда тутилади.

Дастлаб ижтимоий тафаккур тарихида бошқарув синфини тузишга энг қобилиятли деб, файласуфлар, универсал томондан билимдонларни тарғиб қилинган. Кейинчалик техниканинг кескин ривожланиши ва эркин иқтисодиёт натижасида «технократ», «кибернетик элитаси», «компьютер демократияси», «иншакцион жамият» деган ижтимоий назариялар вужудга келди. Улардаги бошқарувнинг юқори ўрнини эгаллаган мутахассислар, муҳандислар, иқтисодчилар, математиклар ва бошқалар эътироф этилди. Профессional бошқарувчилар қатламини шакллантириш «менежерларнинг индамас инқилоби» деб номланган.

Анъанавий мулк эгалари ва ишчилар билан бир қаторда, профессионал бошқарувчиларнинг пайдо бўлиши ижтимоий-иқтисодий муносабатларни қийинлаштиради. Уларнинг икки томонлама муносабатларини чалкаш уч томонлама муносабатларга айлантиради.

Ҳозирги шароитда бошқарувчилар синфи жуда кучли табақалашган. Битта тоифадаги одамлар ўзларини ёлланган хизматчилар, иккинчилар эса мулкчиликка яқин, бу борада учинчилари маргинал ўринни эгаллайди деб ҳисобланади. Бошқарув синфи ичидаги энг муҳим фарқ — персонал билан алоқалар, оддий ходим билан яқинлик даражасидир. Бошқарувчилар катта ҳуқуқ ва

кичик масъулиятга эга бўлсалар, бошқалари аксинча бўладилар. Бошқарувчиларнинг ижтимоий-иқтисодий тавсифи, уларнинг мартабаси ва соҳаси қандай бўлишидан қатъи назар ҳар хил бўлади. Ҳамма бошқарувчиларга қўйидаги умумий хусусиятлар хос:

- жавобгарлик;
- бошқарилувчиларнинг «ижтимоий массасига» туриб беришнинг маънавий қийинлиги;
- давлат аппарати ва унинг ходимлари билан алоқалар;
- меъёрланмаган иш куни;
- корхона маҳсулоти ва ишлаб чиқариш воситаларининг тақсимланишига нисбатан катта ҳуқуқ;
- персонални шахсий мақсадларда ишлатиш имкони;
- иқтисодий хулқнинг эркинлиги.

Бошқарувчи учун ўзига хос доимий ва муқаррар муаммолар мавжуд. Бу муаммолар уларнинг функция ва мезони хусусиятлари билан боғлиқ. Бошқарувчилар, бир томондан, ўз синфини меритократик принципига асосан шакллантиради, яъни вазифасини яхши бажариш мақсадида омилкор ва қобилиятли шахслардан фойдаланади. Бошқарувчи синфига бундай кенг ижтимоий вакиллик обрў-эътибор ва ишончдан фойдаланиш учун керак. Бошқа томондан, улар давлат аппарати билан ўз муносабатларини тартибга солиш учун атрофида етарли даражада обрў-эътиборли шахсларни кўриш, улар билан яқин мулоқотда бўлиш хоҳишига эга.

5. Майда тадбиркорлар ва мустақил ходимлар — бу, ёлланмаган ва мустақил меҳнат билан банд бўлган шахслар ҳисобланади. Уларнинг даромади эркин характерга эга, улар қайд этилмаган ва кафолатланмаган, ноустувор, олдиндан билиб бўлмайдиган қийин омилларга — тасодиф, соғлиқ ва руҳий аҳвол, об-ҳаво, ахборот ва инсоний муносабатларга боғлиқ бўлади. Мустақил ходимларнинг ва тадбиркорларнинг фаолияти шахсий ва ижара мулкчилиги билан боғлиқ бўлади.

Мустақил иш ва кичик тадбиркорлик ижтимоий асосини яқка фаолият ташкил этади. Шу билан бир қаторда, бундай фаолият билан шуғулланадиганлар ўртасида уюшмалар, ўзаро ёрдамнинг шартланган шакллари ва анъаналари бўлиши мумкин. Мустақил ходимлар ва кичик тадбиркорларнинг ташкилотларга бирлашиши уларнинг «тубанлашиш» синфига ва ёлланма ишчи ва хизматчиларга айланишига олиб келади.

Мустақил ходимлар ва майда тадбиркорлар эркинликни

Ўзларининг асосий афзаллиги деб билади, агар уларнинг ҳолати яхши бўлса, ёлланган хизматчиларнинг меҳнатига шубҳа билан қарашади. Мустақил ходимлар ва майда тадбиркорларнинг асосий муаммоси — юқори шахсий маъсулият; бу доирада ёлланма ишчи ва хизматчилар афзалликга эга, айниқса уларда юқори ва кафолатли иш ҳақи бўлса. Эркинлик ва маъсулиятнинг бир-бири билан боғлиқлиги — бу, кўриб чиқилагаётган гуруҳ ҳолатининг энг биринчи ўзига хос ижтимоий хусусияти; иккинчиси эса, бир нечта муҳим иқтисодий ролларни вақт бирлиги ичида бириктиришида мавжуд бўлади; эркин ходимлар ва майда тадбиркорларнинг меҳнати тақсимланмайдиган хусусиятга эга, улар ҳам кўп ишлашади, ҳам бошқаришади, ҳам фармойишлар беришади.

Эркин ходимлар ва майда тадбиркорларнинг ички дифференциаллаш-ганлиги, аввало, товар ишлаб чиқариш ва хизмат кўрсатиш, молиявий-иқтисодий соҳадаги операциялар ва ижара пудратигаги мезонларга асосланади. Мустақил ходимлар ва майда тадбиркорлар синфига кириб бориш ва уларнинг фаолият «профили» кўпинча оддий омиллар билан аниқланади. Масалан, шахсий транспортга эгалик, ортиқча тураржой, ер ва бошқа бойликларнинг мавжудлиги. Улар, ўз навбатида, ишлаб чиқариш, иш, тижорат ва савдо-сотик билан боғлиқ бўлган мақсадларда ишлатилиши мумкин.

Кўриб чиқилагаётган ижтимоий-иқтисодий гуруҳ ҳодиса сифатида бир хил баҳоланмайди. Масалан, гуруҳнинг жамиятдаги солишгирма ҳажми ўсиши тақчиллик ёки ишсизлик, барқарорлашнинг ёки кўтарилиш билан боғлиқ бўлиши мумкин; у ёки бу мулкчиликнинг ижтимоий ривожланишини тўхтатиб туриш «нормал бўлмаган» диффузиянинг кўрсаткичи бўлиб чиқади ёки ижтимоий-иқтисодий муносабатлар демократизациялашганлигининг асоси сифатида тақдим этилади. Бу гуруҳнинг жамиятдаги солишгирма ҳажми «меҳнат қилувчи» ва «бекорчи» синф сифатида реал позиция ва иммижини аниқлаб берувчи мустақил омилдир.

Бугунги кунда эркин ходимлар ва майда тадбиркорлар синфи кимдан иборат ва келажакда қандай шаклланади? Буни ўрганишда шунини ҳисобга олиш керакки, ижтимоий-иқтисодий гуруҳлар ичида (ишчилар синфи, зиёлилар, хизматчилар, деҳқонлар) объектив ва субъектив сабабларга кўра, тадбиркорлик ва шахсий меҳнат билан банд бўлишга тайёр ва тайёرمас кишилар ҳам бор.

Ушбу бобда ижтимоий-иқтисодий тизим ва меҳнат тўғри-сида асосий тушунчалар келтирилган. Иқтисодий ҳаёт—бу, тур-ли хил инсонлар, гуруҳлар ўртасидаги муносабатлар йиғиндиси-дир. Турли хил ижтимоий-иқтисодий гуруҳлар ижтимоий-иқти-содий тузилмани юзага келтиради. Меҳнат ва меҳнат муноса-батлари иқтисодий ҳаётнинг компонентлари ҳисобланади. Меҳ-нат ва меҳнат муносабатлари билан боғлиқ бўлиш иқтисодий тузилманинг синфлараро, синфлар ичидаги, синфлар устидаги стратегик моделлари бор. Ижтимоий-иқтисодий тузилмани таҳ-лил қилишнинг етти асосий йўналиши мавжуд.

### Назорат ва муҳокама учун саволлар

1. Ижтимоий-иқтисодий тизим деб нимага айтилади?
2. «Ижтимоий-иқтисодий гуруҳлар» тушунчасига нималар киради?
3. Ижтимоий стратификация деб нимага айтилади?
4. Ижтимоий-иқтисодий тузилмаларнинг неча хил стра-тегик моделлари мавжуд?
5. Ижтимоий гуруҳ деб нимага айтилади?
6. Иқтисодиётни ижтимоий тузилмаларини таҳлил этиш-нинг асосий йў-налишлари нималардан иборат?
7. Анъанавий ва янги гуруҳлар деб нимага айтилади?
8. Муаммоли гуруҳларга кимлар киради?
9. Ишчилар синфига таъриф беринг.

### Асосий адабиётлар

1. Абдурахмонов К.Х., Мамарасулов Ф. Меҳнат иқтисо-ди. Ўқув-услубий қўлланма. -Т.: ТДИУ, 1996.
2. Кондауров В.И., Страданчсков А.С. Социология курс лекций. -М.: 2001
3. Родаев В.В. Экономическая социология. Курс лекций. -М.: Аспект Пресс, 1997.
4. Харчева В. Основы социологии. -М.:2000.

## ТАШКИЛОТЛАР СОЦИОЛОГИЯСИ

### 3.1. Ташкилотларнинг ижтимоий мазмуни, шакллари, тизимга оид қирра ва функциялари

Ташкилот — бу, ягона меҳнат шароитида, мақсадга йўналтирилган, меҳнат мазмунига кўра ташкил топган одамлар бирлашмаси. Ташкилотларга одамлар меҳнат фаолияти олиб бориш учун бирлашадилар. Якка тартибдаги фаолиятдан ташкилотдаги фаолият афзалроқ, чунки бу ерда фаолият уюшган бўлади. Уюшган фаолият эса:

- уюшган фаолият фойдалироқ;
- рақобат қобилиятига эга;
- самарали;
- эгилувчан, техника ва технология янгиликларига тезроқ

жавоб беради.

«Ташкилот» тушунчасининг ўзи тартибга солинган, «қурилган» бирлашма маъноларини англатади. Ташкилотлар хилма-хил бўлиб, уларнинг ижтимоий шакллари қуйидагича:

1. Оилавий. Оилавий ташкилотларда қариндош-уруғчилик алоқалари билан меҳнат чамбарчас боғланиб кетади. Бу ҳолат одамлар орасидаги ижтимоий-иқтисодий муносабатларни, мулк ва даромад тақсимоат ҳуқуқларини енгиллаштиралади. Алоқалар эса, ишдан ташқари вақтда ҳам бўлаверади, айниқса, ташқи муҳитта нисбатан ишонч ва жипслашиш даражалари жуда юқори бўлади.

2. Расмий. Ташкилот аъзолари орасида қариндош-уруғчилик алоқалари бўлмайди. Бундай ташкилот эркин фуқаролар орасидаги шартнома асосида пайдо бўлган бирлашмадир. Расмий ташкилот ичидаги муносабатлар расмий, ишга алоқадорлик асосида қурилади. Ҳамма шахсий манфаатлар ташкилот ташқарисида қолади.

Ташкилотнинг ижтимоий шакллари: ихтиёрий ва ихтиёрсиз. Улар орасидаги фарқлар жуда мураккаб ва ноаниқ. Ҳозирги шароитда ҳамма ташкилотлар ихтиёрий ҳисобланади.

Ташкилот — нафақат одамлардан иборат, балки ижтимоий тизимга оид қирралар мажмуаси ҳамдир:

*Ижтимоий-меҳнат қирраси.* Ташкилотнинг энг оддий белгиси шундаки, одамлар унинг ичида бир-бирларига таъсирини ўт-

казишади, бир мақсадга қаратилган меҳнат кучларини ўзаро ал-машадилар. Ташкилот бундай ҳолатда маълум мақсадга хизмат қилувчи машинага ўхшаб кетади. Одамлар мулоқотда бир-бири билан яхши бўлишса, уларнинг ташкилоти салмоқли, файзли, ўзла-ри ҳам яхши ва иноқ бўладилар. Одамлар — ягона ҳаракат қат-нашчилари, ҳаракати жамоа ҳиссиётига асосланган бўлиб, улар ягона гуруҳ тарзида ишлаб чиқариш майдонига чиқадиладар.

*Ижтимоий-касбий қирраси.* Ташкилотда яқна тартибдаги шахсларгина бир-бирига таъсир ўтказмайди. Ташкилот аъзолари тажриба, малакага эга бўлиб, мафкура нуқтаи назаридан ҳар хил-дир. Ижтимоий тадқиқотлар шуни кўрсатадики, ташкилотларни ўр-ганишда биринчи навбатда, уларнинг малака-касб таркибига эъти-бор берилади. Шунингдек, ҳар хил ташкилотларда таълим даражаси ҳам ҳар хилдир. Бир хил ташкилотларда ходимлар орасида маълум бир касб турига эгалари кўп бўлса, бошқаларида бундайлар кам ёки ягона. Айрим ташкилотларда одамларга нисбатан оддий малака-касб таркиби мавжуд бўлса, бошқаларда анча мураккаб.

Ходимларнинг малакавий ва касбий фарқлари баъзан таш-килотдаги ижтимоий муҳитга, шахслараро ижтимоий муноса-батларга анча таъсир ўтказиши мумкин.

*Ижтимоий — иқтисодий қирра.* Бу тизимга оид қирра анча мураккаб ҳисобланади ва уни юқорида айтиб ўтилган тизимларга оид қирралар билан солиштирилса, маълум бўладики, ижтимоий-иқтисодий қирра улардан анча устунроқ. Ташкилот аъзолари бир-биридан иш ҳақи, мулк ҳуқуқлари, меҳнат шароитлари, иш жойи кафолатининг ижтимоий ҳимояланиши билан фарқланади.

Ишлаб чиқариш жараёни бошланган вақтидаёқ, одамлар-да жуда кўп турли қизиқишлар, ўзаро талаблар пайдо бўлади. Ижтимоий-иқтисодий қизиқишлар, уларнинг ечими нуқтаи на-заридан — бу, меҳнат жараёнида бир-бирига таъсирдан ҳам мураккаброқ ҳолатдир.

Ташкилотнинг асосий зиддияти - бир вақт ичида иккита катта ва қарама-қарши муносабат турларининг мавжудлиги, бу ҳам бўлса, тақсимот ва ўзаро таъсирдир.

Тақсимот муносабатлари корхона, ташкилот миқёсида ўз хусусиятларига эга. Макродаража билан солиштирсак, ташки-лотнинг тақсимот муносабатлари ўз психологиясига эга. Унда ҳам моддий неъматларни, ҳам ижтимоий мақомларни индивид-лар ўзаро тақсимлашади. Тақсимлаш нафақат маъмурий йўл



билан, балки меҳнат жамоаси етарли жипслаган бўлса, унинг фикри асосида ҳам ўтказилади.

*Ижтимоий-демографик қирра.* Ташкилотнинг муҳим тавсифномаларидан бири унинг жинсий ва ёшига нисбатан таркибидир. Бу белги бўйича ҳамма ташкилотлар ҳар хил. Лекин айрим ташкилотларда кўпроқ аёллар ишлайди, бошқаларида эса, эркеклар, учинчиларида — иккала жинс вакиллари тенг, баъзи ташкилотларда ёшлар кўпроқ ишлайди, бошқаларида — ёши катта одамлар, учинчиларида ҳамма ёшдаги ходимларни кўриш мумкин. Кўп ташкилотларда ходимларнинг жинсий ва ёш жиҳатидан таркиби жуда мураккаб, яъни, ташкилотнинг кўп хусусиятлари унинг таркибига боғлиқ. Ходимларнинг жинсий ва ёш жиҳатидан хусусиятлари меҳнат тақсимотини белгилайди. Улар ташкилотнинг ижтимоий иқлимига, одамларнинг муносабатига, иш бошқарилишига, ташкилий тизимига, тақсимланишига, моддий неъматларнинг тақсимланишига таъсир этади.

*Ижтимоий - маданий қирра.* Ҳар бир ташкилот ўз ички маданиятига эга. Ички маданиятни қуйидагилар белгилайди:

- анъаналар, урф-одатлар ва биргалашиб камол топган жамоанинг тафаккур стереотиплари;

- жамоанинг ўзига хос малака, касб, иқтисодий ва ижтимоий тажрибалари ва хотираси;

- пайдо бўлган муаммоларга, ҳар хил ҳолатларга ташкилотнинг муносабати ва буларнинг ечимини топишда жамоанинг имконият даражадаги қобилияти.

*Ижтимоий — руҳий қирра.* Ташкилот — бу, ижтимоий-руҳий ҳолатларнинг мураккаб дунёси. Улар ё касбий-иқтисодий муносабатлар асосида мақомини топади ёки одамларнинг ўзига хос муносабатларига кўпроқ таъсир этади.

Ташкилот ишлаб чиқариш учун барпо этилади. Шу вақт ичида ташкилот бевосита бир қатор ижтимоий функцияларни ҳам бажаради. Бу функциялар инсон хулқига ҳам таъсир этади. Шунинг учун бу функцияларни реал деб ҳисобласа бўлади. Функцияларнинг асосий мазмуни қуйидагича:

Ижтимоий-иқтисодий функция. Ҳар бир ташкилот ўз бандлигини бошқаради, инсон манфаатини кўзлаган ҳолда, уни ёқтирган меҳнат тури билан таъминлайди. Бу функция нафақат даромадга етишиш, балки унинг тақсимланиш ва кафолат функциясини ҳам бажаради.

Ижтимоий-сиёсий функция. Ташкилот меҳнат жамоаси

сифатида сиёсий ҳаётнинг мустақил субъекти ҳам бўлиши мумкин. Ташкилот аъзолари сиёсий ҳаётда фаол қатнашишлари керак.

**Ижтимоий мақом функцияси.** Ҳар бир инсон учун жамиятда тутган ўрни катта аҳамиятга эга. Уни эса ташкилот белгилайди. Нима учун? Чунки инсоннинг лавозими, даромади, меҳнат унумдорлиги, меҳнатида қониқиши ишлаётган ташкилотига боғлиқ. Ўша ташкилот ўзига қанчалик тинч бўлса, ўз ходимига ижобий ёндашса, кўрсаткичларига қараб тез-тез лавозимдан-лавозимга кўтарса, унинг меҳнат самарадорлиги шунчалик юқори бўлади. Ижтимоий томондан эса, инсон тақдирига ташкилотнинг объектив ва субъектив омиллари таъсир этади.

**Ижтимоий ҳимоя функцияси.** Ҳар бир корхона, ташкилот ўзининг маълум бир шахсига, муаммолар пайдо бўлган ҳолатда, озми-кўпми ёрдам бериш қобилиятига эга. Ёрдам кўрсатиш — ташкилотнинг мажбурияти эмас. Ташкилот ижтимоий ҳимоялаш функциясини бажариши ёки бажармаслиги унинг иқтисодий имкониятларига, анъаналарига, мафкурасига, ижтимоий-иқтисодий муҳитига, ижтимоий ҳимоялашнинг объекти — шахс обрўсига ҳам боғлиқдир. Айрим ҳолатларда ҳамма нарсани маъмурият фикри, айрим ҳолатларда ташкилот оддий аъзоларининг фикри ҳал этади. Ижтимоий ҳимоялаш масаласини ҳал қилишнинг асосий шакллари - маъмурий ва ҳайъат йиғилиши.

**Ижтимоий мансублик функцияси.** Инсоннинг табиий эҳтиёжларидан бири — бошқа одамлар билан бирлиги ва бирон бир жамиятга мансублик. Ташкилот ижтимоий мансублик нуқтаи назардан ўзининг камчилик ва афзалликларига эга. Бир томондан, оилага, қариндош-уруғларга нисбатан у анча узоқ, бошқа томондан эса, ижтимоий муносабатлар нуқтаи назардан таъсирли ва кучлироқ.

**Ижтимоий тартибга келтириш функцияси.** Ташкилот меҳнат жамоаси сифатида ходимларнинг хулқини тартибга солади ва бу ишни, ўзининг иқтисодий қизиқишини инobatта олган ҳолда бажаради.

**Ижтимоийлангтириш функцияси.** Одам ташкилотга бирон бир тажриба орттириш мақсадида келади. У шу ерда ижтимоий муносабатларнинг мураккаб жараёнини, ижтимоий низо, тартиб, меъёрлар деган ҳодисаларнинг аҳамиятини билиб олади. Ташкилотда инсон ўз ижтимоий хулқини такомиллаштиради. Бу ижтимоий тажриба ташкилот чегарасидан ташқарига ҳам тарқалади.

**Алоқа функцияси.** Алоқалар инсон учун катта аҳамиятга

эга. Ўзаро алоқалар ташкилотда янги танишлар орттиришга ёрдам беради. Ташкилотдан ташқаридаги алоқалар етишмаслигини ходимлар кўпинча ўз иш жойида қоплашади.

Нафақат ташкилот одам учун аҳамиятга эга бўлиши, балки одам ҳам ташкилот учун аҳамиятга эга бўлиши мумкин. Бу ерда гап ташкилотнинг ташкил бўлишида ва унинг фаолиятида инсоннинг роли дўғрисида боради.

Бундай фаолиятнинг икки тури бор: *пассив* ва *фаол*.

Фаолиятнинг биринчи тури бўйича, ташкилотнинг шаклланишида инсон *пассив* фаолият кўрсатади ёки қатнашмайди. У ташкилотга келганда, унинг таркибини берилган деб қабул қилади. Шахснинг асосий вазифаси — бу, олдиндан берилган таркибни ўрганиш ва ўз фаолиятида қўллаш.

Фаолиятнинг иккинчи турида инсон ташкилотнинг шаклланишида *фаол* равишда қатнашади, унинг таркибига ва ҳолатига ўз таъсирини ўтказади.

Демак, одамлар ташкилотда ўз таъсирини ўтказиш нуқтаи назаридан фарқланади.

### 3.2. Ташкилотларга ижтимоий гуруҳ нуқтаи назаридан қараш

*Ижтимоий гуруҳларнинг* ҳар хил турлари бор. Ташкилот у ёки бу гуруҳлар турига киради ва ижтимоий гуруҳларнинг ўзига хос хусусиятлари ташкилотга ҳам ўтади.

Ташкилот ижтимоий гуруҳ сифатида бир неча турлардан иборат бўлиши мумкин.

1. *Кичик гуруҳ*. Ташкилот аъзоларини сон жиҳатидан таркиби ҳудудий, касбий, синфий, этник ва бошқа ижтимоий гуруҳлардан кичикроқ. Кичик гуруҳни белгилайдиган аниқ бир мезон йўқ. Масалан, кичик гуруҳ деб, корхонанинг бутун ходимларини ҳисоблаш мумкин, шунингдек, кичик меҳнат бригадасини кичик гуруҳ деса бўлади.

Ташкилотда ходимларнинг сон таркиби жуда кўп нарсани белгилайди.

Ташкилот учун гуруҳ сон таркибининг асоси қуйидагича:

1. Гуруҳ аъзоларининг маълум даражада етишмаслиги, берилган вазифаларнинг қийинчилик билан ечилиши қобилиятсизликни белгилайди; гуруҳнинг ортиқлиги ҳам негатив ҳолат

ларга олиб келиши мумкин, чунки бу ҳолат гуруҳда тартиб-интизоми бузилишига ва низолар келиб чиқишига сабаб бўлади.

2. Гуруҳнинг ортиқ ёки етишмаслик миқдори ундаги ижтимоий иқлим омилининг таъсиридандир. Ҳар доим гуруҳда шундай «норматив» аъзолар сони бўладики, улар орқали энг яхши ижтимоий иқлим белгиланади.

3. Гуруҳ қанчалик катта бўлса, унинг умумий имкониятлари шунчалик юқори, умумий қобилиятлар палитраси бой, аъзоларининг ижтимоий алоқа имкониятлари кўп бўлади.

4. Гуруҳнинг миқдори унинг мобиллик даражасини белгилайди: ички ва ташқи вазиятлар нуқтаи назаридан катта гуруҳларнинг кўпинча мобиллик даражаси камроқ.

5. Гуруҳнинг сон таркиби унинг ташкилотчилик омили сифатида кўрилиши мумкин; гуруҳ қанчалик катта бўлса, унинг шаклланиши, ташкилий саволларнинг ечими қийинроқ бўлади. Кўпинча бу ҳолатларда тартиб-интизомнинг бузилиши юзага келади.

6. Гуруҳнинг миқдори унинг ижтимоий мақомига боғлиқ: расмий ташкилотларда ва инсон идрокида катта гуруҳнинг аҳамияти катта; унинг қизиқишлари ва фикри кўпроқ ва яхшироқ инobatга олинади.

Ундан ташқари кичик гуруҳ ўз бошидан кўпинча маиший ноқулайликларни кечиради; гуруҳнинг аъзолари ўз гуруҳи аъзоларининг кўпайиши, янги аъзолар қабул қилиши ва умумий потенциалларини кўтариш мақсадида бошқа кичик гуруҳлар билан бирлашишга интилади (интеграция қонуни ўз кучини кўрсатади). Катта гуруҳ ҳам, ўз навбатида, маиший ноқулайликни бошидан кечиради; у бир нечта кичик гуруҳларга бўлинишга интилади. Сабаби — контактлар, меҳнат тақсимоти, ўзаро таъсир яхшироқ ташкил этилади (дезинтеграция қонуни).

Гуруҳ қанчалик катта бўлса, бюрократия, расмиятчилик шунчалик кучлироқ ривожланган бўлади. Кичик гуруҳда эса, кўпинча тартибга солишнинг норасмий механизмлари ишлатилади. Кичик гуруҳда шахснинг мустақиллиги ва шахсий ташаббус даражаси юқори, чунки бу ерда муносабатлар расмий, ҳар бир ишловчига ишонч даражаси баланд, меҳнатни ташкил этиш принциплари ҳақиқатга яқин. Социологик тадқиқотлар шунини кўрсатдики, кичик гуруҳларнинг ҳар бир аъзоси учун таваккалчилик ва жавобгарлик ҳар бир ишловчининг меҳнат жараёнидаги камчиликлари умумий ишлаб чиқарилган маҳсулотда, жамоанинг натижаларида кўринмай кетади. Катта

гуруҳда шахс «қўримсиз» (катта шаҳарнинг ичига ўхшаб), бу ерда одам — ижтимоий массанинг элементи, ўзига ўхшаганлардан биттасидир; кичик гуруҳда мақоми таниқлироқ, у керакли бўлади.

Гуруҳнинг сон таркиби ташкилот учун шартли, улар мутлақ қонун эмас ва ҳолатларга қараб ўзини кўрсатади.

II. *Расмий гуруҳ*. Бу гуруҳда ташкилотга хос бўлган барча асосий белгилар расмийлашган, маълум бир шаклларга бўйсунлади. Шакл сифатида ҳар хил санкциялар, регламент, низом, штат жадвали, норасмий кодекс, шахсий ва гуруҳ мажбуриятлари, этика ички нормалар ҳисобланади. Бу шакллар мажмуи ташкилотнинг расмий таркибини ҳосил қилади.

Ташкилотда расмийлашган тўртта асосий объектни кўрсатиш мумкин:

Биринчиси - ҳаракатлар ва муносабатлар (функционал ва нофунк-ционал). Ҳаракат ва муносабатларни тартибга солиш ташкилот расмий таркибининг муҳим ва мураккаб функциясидир.

Иккинчиси - жамоанинг асоси, мақсади ва вазифалари. Гуруҳларнинг кўп турларида жамоанинг мақсади кўпинча гуруҳ ташкил бўлгандан кейин пайдо бўлади. Бошида гуруҳ ташкил топади, кейин эса одамлар алоқа предметини, муносабатлар усулини, вақтни биргаллашиб ўтказиш усуллари қидира бошлайдилар.

Ташкилотда расмий гуруҳ сифатида, гуруҳ ташкил топишидан олдин жамоанинг мақсади бўлади. Аниқ белгиланган мақсад ташкилотга бўлган муносабатга ва одамлар хулқига яхши таъсир этади.

Учинчиси — гуруҳда аъзолик. Биринчидан, ташкилий аъзолик — эркин ва ихтиёрий; иккинчидан, ташкилотга кириш чекланган ва ценз билан боғлиқ. Ташкилотнинг аъзолиги маълум бир шартларни бажариш ёки уларга риоя қилишни талаб қилади, ташкилотдан чиқиб кетиш эса маълум бир нохуш оқибатларга олиб келади.

Тўртинчиси — гуруҳнинг имиджи, яъни қиёфаси гуруҳ расмийлашгандан кейин, у расмий мақомга эга бўлади. Ташқи муҳит гуруҳни одамлар бирлашмаси деб қабул қилади ва у билан маълум бир муносабатларни ўрнатади. «Ташқи муҳит гуруҳни қандай қабул қилади ва қандай муносабатлар ўрнатади», - деган саволга жавоб ижтимоий гуруҳнинг аъзолари учун бефарқ эмас.

Инсон шахси учун ташкилотнинг расмий таркиби икки

қарама-қарши маънони билдиради.

Биринчи томондан, у шахсни босади ва ахборотни катта ҳажмдаги масса деб одам билан қабул қилади. Бу ахборотни билиш, ёдда тутиш ва ҳисобга олиш лозим. Расмий таркиб инсонни соддалаштиради ва унинг хулқини ижтимоий метёрлар билан чегаралаб қўяди.

Иккинчи томондан, расмий таркиб шахсий жавобгарликни пасайтиради, шахсга ёрдам беради, унинг хулқини белгилайди ва жамоани рўй бериши мумкин бўлган ўзбошимчалик ва бошқариб бўлмайдиган ижтимоий муҳитдан ҳимоя қилади.

Ташкилотнинг расмий таркибига одамнинг муносабати ижобий ёки нисбий бўлиши мумкин.

III. *Узоқ муддат яшайдиган гуруҳ.* Қисқа муддатга пайдо бўладиган ҳар хил диффуз гуруҳларга нисбатан ташкилот, одатда, узоқ муддат мавжуд бўлади. Ташкилотни яшаш муддатининг икки тури бор: объектив (ҳақиқий, ҳозирги моментга кўра) ва субъектив (режалаштирилган).

Ташкилот яшаш муддатининг биринчи тури бўйича гуруҳ индивидларининг ўзаро мослашиши юқори ва ундай ташкилот нафақат самарали, балки янги қўйилган мақсадларга фаол ёндашади, муаммоли ҳолатларни тезроқ бартараф этади. Ташкилот қанча узоқ яшаса, шунчалик кўп тажриба орттиради.

Расмий таркибнинг бошланғич босқичида меҳнат жамоаси уни асосан менсимайди, назарига илмайди. Кейинчалик эса бошга тушган кечинмалар, муаммолар ва хавф-хатар таъсирида жамоа аъзолари кўпроқ расмиятчилар бўлиб қолишади ва фақатгина кейинчалик, балогатга етганда, жамоа ўз ташкилотининг расмий, оптимал даражасини «топади».

Ташкилот яшаш муддатининг иккинчи тури бўйича (субъектив яшаш муддати тури) ходимлар ўз ташкилотининг яшаш муддатини узоқ муддатга режалаштиради.

IV. *Референт ва нореферент гуруҳлар.* Шахсининг гуруҳга бўлган субъектив муносабатини «Социология»да «референт» ва «нореферент» гуруҳлар тушунчалари белгилайди. Гуруҳнинг референтлиги — бу, одамнинг гуруҳни қабул қилиши. Гуруҳ эса, ўз навбатида, уни қаноатлантириши керак ва унинг учун оптимал ва эталон бўлиши лозим. Бундай гуруҳ аъзоси инсон бўлишни хоҳлайди.

Тадқиқотларга асосан, одамлар нафақат иш ҳақи билан қизиқади, балки ўзига мос ташкилий ва меҳнат муносабатларига

эҳтиёж сезади ва тартибсизликка нисбатан танқидий ёндашади.

Ташкилотнинг нореферентлигига одамларнинг қуйидаги типик реакцияларини киритиш мумкин:

- интизом, ташкилий ва меҳнат муносабатлари яхшироқ бўлган бошқа ташкилотларга кетиш;
- ўз ташкилотини тузиш ва юксак мақсадларини унда жорий этишга интилиш;
- якка тартибдаги меҳнат фаолиятига интилиш.

### 3.3. Ташкилий ва меҳнат муносабатларининг ижтимоий таҳлили

Меҳнат тақсимооти натижасида шахслараро мураккаб ташкилий ва меҳнат муносабатлари тизими пайдо бўлади. Бу эса ташкилотнинг асосини ташкил этади.

Ташкилий ва меҳнат муносабатларида ижтимоий ҳолатларнинг аҳамияти қуйидагича:

1. *Иш усули.* Ҳар бир ишловчи — шахс. Унга расмий равишда иш аҳамиятини тушуниш ва изоҳ бериш хусусияти берилган. Инсон ўз қобилиятига кўра, қўйилган мақсадни, вазифани тушунади. Кўпинча бир хил вазифаларни турли шахслар бир хил бажармайдилар. Чунки ишни ҳар ким ҳар хил усулда юритади.

Ҳаётда иш усулига нисбий, салбий ва нейтрал баҳо берилиши мумкин. Бундай баҳолашнинг анча аниқ мезонлари бор:

- ходимнинг маълумотларини ҳисобга олган ҳолда ўзига қулайлиги;
- атрофдагиларга (шериклар, ўртоқлар, иш жойи бўйича қўшнилар) қулайлик;
- жамоанинг урф-одатларини қўллаб-қувватлаш ёки улардан воз кечиш;
- меҳнат унумдорлиги жараёнида самарадорлик; касб маҳорати;
- инновация мазмуни, яъни бирон «зўр ғоя»нинг бўлиши ёки бўлмаслиги орқали катта фойда олиш қобилияти;
- ишга қизиқиш ёки қизиқмаслик, тиришқоқлик ёки ҳафсаласизлик муносабатлари.

Шахснинг ўзига ва маъмурият томонидан унга қўйилган баҳолар кўпинча бир хил бўлмайди, бу эса кўп ҳолатларда низоларга олиб келади, мезонлардан ҳар бири ўзининг «мураккаб

психологияси»га эга.

Иш усули қуйидаги омиллар билан белгиланади:

- объектив меҳнат мазмунининг ижодий максимал ёки минимал имкониятлари;
- норматив ҳужжатларнинг мавжудлик ҳолати ва уларнинг берилган дастурга йўналтирилганлиги;
- назорат қилиш нуқтаи назаридан раҳбарлик усули ва қўл остида ишлайдиган ташаббусига нисбатан бардош, сабр-тоқат;
- ишнинг жамоа усули мавжудлиги ёки мавжуд эмаслиги;
- иш стажи.

Айрим ҳолатларда иш усули ходимни ёки мутахассиснинг ҳаракати деб ҳисобланса, бошқа ҳолатларда, иш усули деганда, бутун бир меҳнат ташкилотининг иқтисодий тафаккур хусусияти ва ҳаракати тан олинади.

2. *Норасмий гуруҳлар.* Ташкилотда расмий гуруҳлар қаторида хилма-хил норасмий гуруҳлар пайдо бўлади. Улар орасида одамларни меҳнатдан ташқари бўлган қизиқишлар бирлаштиради ва бундай гуруҳлар қуйидаги салбий ва нисбий вазифаларни бажаради:

- барқарор ёки тасодифан юз берган вазифаларни бажаришда бу мобил командаларни меҳнат тақсимотига жалб этиш хусусияти;
- ташкилотнинг расмий органлари ўз вазифаларини бажармасалар, унда гуруҳлар меҳнат низоларининг бирдамлик, қонунчилик шаклини амалга оширадилар;

- гуруҳлар маълум бир раҳбарлик усули учун шарт-шароитни яратиб беради ва маъмуриятни қўллаб-қувватлайдиган куч сифатида майдонга чиқади ёки бирон бир бошқарув кучини йўқотмоқ учун ёрдамлашади;

- ташкилот кўламида бўлган ҳамма янгиликларга қаршилик кўрсатади ва муҳим муаммоларни ўзининг ичида «бости-бости» қилиб юборади;

- иқтисодий ва меҳнат масалаларининг ечимида жипслашган озчилик - жипслашмаган кўпчиликка ўз таъсирини ўтказади;

- иш мақсади, фаолияти максимал меҳнат унумдорлигига ёки юқори самарадорликка эришишга эмас, балки, асосий мақсадни, вазифани, ҳар хил қизиқишларга ҳокимиятни ва етакчиликни қўлда ушлаб туриш, энг яхши меҳнат жойлари учун рақобат, қалбаки инсонпарварликка қаратиш;

- бу гуруҳ тури ҳар хил гуруҳлар фикрини билдиради ва уларнинг ечимини ғоявий бирдамликка ёки низоларгача олиб



бориши мумкин.

3. *Жипслашганлик.* Меҳнат жараёнида одамлар орасида бирлик ва яқинлик шарт. Жипслашганлик — бу, мақсад эмас, балки ташкилотнинг маълум бир ҳолатга етишиш усули. Жипслашмаган ташкилот ишлаб чиқариш муносабатларида бўш, самарасиз ва унда ўзаро боғлиқ бўлмаган низолар бўлиб туради, ҳар бир ходим ўзини ёлғиз ҳис қилади.

Жипслашишнинг объектив асоси иқтисодий манфаатнинг бирлиги ҳисобланади. Ташкилот аъзолари орасидаги демографик, касбий, малака ва лавозим бўйича фарқлар бўлишига қарамай, бундай бирлик муайян имконларга эга. Ташкилотдаги ходимларда шахсий манфаат билан бирга умумий манфаат ҳам мавжуд.

Умумий манфаат ичида тарғибот-ташвиқот, реклама, унга иқрор бўлмоқ ташкилотнинг жипслашганлигини билдиради.

Жипслашганлик — бу, одамларнинг руҳий хусусияти ва маданий даражасига кучли даражада боғлиқ бўлган ҳолат.

Ташкилотнинг жипслашганлик нуқтаи назаридан нормал даражасини сохта ва ёлғон жамоавий ҳолатлардан ажратиш лозим. Бу ҳолатлар қуйидагиларда намоён бўлади:

- асосий мақсадлар ҳар хил бўлган вақтда, иккинчи даражали манфаатлар асосида одамларни бирлаштириш ҳаракати;
- «умумий манфаат» асосида одамларни бирлаштириш ҳаракати, лекин кўпинча бу «умумий манфаат» асосида бирон шахснинг шахсий қизиқиши ётади.

Корхонанинг, ташкилотнинг фаолияти яхши, ижтимоий-иқтисодий ҳолати ҳақиқатдан ҳам нормал ҳолатда бўлса, унда ташкилот аъзолари жипслашишга «эҳтиёж сезмайди». Лекин, айрим ҳолатларда, бу вақтинчаликдир.

Ташкилотнинг ижтимоий - иқтисодий ҳолати ёмонлашса, унинг аъзолари ваҳимага тушадилар ва айрим ҳолатларда ташкилотда жипслик барбод бўлади, айрим ҳолатларда эса жипслашганлик бундай оғир аҳволнинг олдини олади.

Шу принципда рақобат омили ҳам жипсликка таъсир этади. Ташқи рақобат қанчалик кучлироқ бўлса, ташкилотда — ички жипслик даражаси ҳам шунчалик юқори ёки паст бўлади.

4. *Ходимлар таркиби.* Меҳнат жамоаси аниқ индивидлардан ташкил топади. Ташкилот учун ходимлар таркиби қандай аҳамиятга эга?

Биринчидан, у меҳнат тақсимотига бевосита таъсирини ўтқа-

зади. Бир хил ташкилий ва меҳнат муносабатлари маълум бир меҳнат жамоасида самарали, бошқасида эса, самарасиз натижа беради, лекин самарадорликни баҳолашда бу нарса ҳисобга олинмайди.

Меҳнат фаолияти қатнашчиларининг хусусиятлари бу фаолият дифференциациясига ҳам боғлиқ. Энг оддий меҳнат мақсадлари ва хусусиятларида инсоннинг малакаси ва касбий сифатларини ҳисобга олинади.

Меҳнат жамоаси аъзоларининг ўзгариши бу жамоада ташкил топган алоқаларни издан чиқаришга ёки мустақкамлашга қодир. Масалан, меҳнат жамоасида янги аъзоларнинг қабул қилиниши ташкилотни кучайтиради ёки заифлаштиради ё бўлмаса унга ҳеч қандай таъсир ўтказмайди. Меҳнат жамоасидан кимнингдир чиқиб кетиши ҳам баъзан ҳолатларда «сезилмаслиги», айрим ҳолларда эса, ҳар хил муаммоларни келтириб чиқариши, мақсад ва режаларни ўзгартиришга мажбур қилиши мумкин.

Иккинчидан, ходимлар таркиби нисбий, салбий ва нейтрал ижтимоий самарага эга бўлади. Умумий меҳнат далили, инсон ўртасидаги контактлар ходимларда қониқиш ҳосил қилиши, ғайратига ғайрат қўшилиши ёки ундай ҳиссиётларни йўқотиши ё бўлмаса таъсирсиз кечиши ҳам мумкин.

Учинчидан, ташкилотнинг маъмурий таркибидан қатъи назар, персонал яққа ва гуруҳий етакчиликда ўзига ҳолатни вужудга келтиради, жамоада меҳнатта бўлган муносабатни ўзгартиради, маънавий юксалишни таъминлайди. Ташкилотларни бир-бирларидан ажратиб турувчи етакчилик (лидерлик) хусусиятларини белгилайди.

Алоқа йўллари (коммуникациялар).

Ташкилий ва меҳнат муносабатларини керакли даражада йўлга қўйиш доимий ва шахслараро алоқаларни талаб қилади. Бундай алоқаларнинг бевосита ва билвосита, расмий ва норасмий, шахслараро ва гуруҳлараро каби турлари маълум.

Коммуникацияларни белгилайдиган жуда кўп ижтимоий омил ва низомлар борки, улар орқали меҳнат фаолияти самарали олиб борилади. Уларнинг айримларига қуйидагича таъриф бериш мумкин:

Вазиятни тушуниш.

Алоқа вазифалари зарурлигининг ўзигина ўз-ўзидан алоқалар кафолатини бермайди. Ходим, мутахассис ёки бошқарувчи бу заруриятни тушуниши лозим.

Тушуниш омилининг икки варианты бор:

- мавжуд ҳолатда ўзганинг билимлари, етарли даражада маълумотга эга эканлиги, шахснинг ўз-ўзига берадиган баҳоси;
- тажриба ва натижалардан келиб чиқадиган алоқа муносабатлари.

*Шахс характери.* Алоқа жараёнида шахснинг коммуни-кабеллик хусусияти алоҳида аҳамиятга эга. Баъзан бу хусуси-ятни касбий яроқлилик ва иш жойига муносиблик мезонлари деб ҳисобласа бўлади.

Инсонда ишлаб чиқариш жараёнида фаоллик ва уюшқ-оқлик хусусиятларининг етишмаслиги коммуникация муаммо-ларининг сабаби деб ҳам ҳисобланади. Шунинг учун инсоннинг фаоллиги ва уюшқоқлик хусусиятлари катта аҳамиятга молик.

### *Шахсий муносабатлар.*

Аниқ коммуникациялар субъектларнинг шахсий ёқимли-лигига ва ёқимсизлигига боғлиқ. Учраб турадиган ҳолатлар:

- субъектлар низолар натижасида алоқалардан бош тор-тади, лекин улар шахсан ўзига шу алоқалар кераклигини ва фойдаси борлигини тушунади;

- бир-бирига ёқимсизлик хислати борлиги учун субъектлар бир-бири билан алоқа боғламайди ва шу билан ташқи шериклари-га, жамоага ва бутун ташкилотга онгли равишда зарар етказди;

- ўзининг моддий манфаатларини кўзлаган ҳолда ва шах-сий низоларга қарамасдан, субъектлар ҳамма керакли алоқалар-ни олиб бораверади.

### *Меҳнат тарғиботи.*

Баъзан коммуникацияларга иш жараёнидаги ўта бандлик, иш жойидан вақтинча бўлса ҳам кета олмаслик, иш жойига функционал ва интизомий боғлиқликлар тўсқинлик қилади.

### *Жойлашиш.*

Ташкилий ва меҳнат муносабатларининг субъектлари бир-бирига қанчалик яқинроқ жойлашса, уларнинг алоқа йўллари ва усуллари шунчалик оддий бўлади. Бу, айниқса, кичик жамоаларда, ташкилий тизимнинг камчиликлари, техника воситаларининг муам-молари бор ташкилотларда яққол кўринади. Бундай ташкилотларда ходимларнинг шахсий фаоллиги алоҳида аҳамият касб этади.

### *Мезон фарқланиши.*

Мезон бир хил даражадаги алоқаларда оддий, содда, ҳар хил даражадаги алоқаларда ноқулай, мураккаброқ бўлади.

«Юқори турган - паст турган» алоқалар тури кўпинча ўз

мавқеини йўқотади, манманлик ҳислатлари ва орада маълум масофа борлиги учун қийинлашади.

«Паст турган - юқори турган» алоқалар тури эса ноқулайлиги, тенгсизлиги, ўзига эътиборни қаратмаслиги билан ажралиб туради.

Иш билан боғлиқ бўлган ҳар хил расмий ёки яримрасмий коммуникацияларга (тажриба алмашиш, ўргатиш, малака ошириш ва умумий ёрдам бериш) фойдали ёки фойдасизлигига қараб баҳо бериш катта аҳамиятга эга.

### *Маданият.*

Норасмий коммуникациялар, бу омилга боғлиқ бўлган ҳолда, бир томондан, функционал алоқаларни мустаҳкамлашга, бирдамликни шакллантиришга, ўзаро ҳурматни намоиш этишга, иккинчи томондан эса, ижтимоий муҳитни ёмонлаштиришга (ҳар хил иғволар натижасида) ва бузишга қодир.

### *Назорат.*

Гуруҳлараро коммуникациялар ҳолатида ҳар бир гуруҳ аъзоларининг тўғридан-тўғри алоқалари секин, ноқулай кечади. Шунинг учун улар расмий ёки норасмий инстанциялар (воситачи) орқали ўтказилади. Воситачилар эса «ўз қизиқишлари» касаллигига чалиниб, бошланғич гуруҳ аъзоларининг қизиқишларини кўрсата олмайди. Вақт ўтгач, бу воситачи инстанцияларга ишонч пасаяди ва кейин эса репрезентатив алоқалар ходимлараро муносабатлар алоқалари билан тўлдирилади. Бундай алоқалар эса, ахборотларни бузиб кўрсатади.

Масалан, шундай ҳолатлар бўладики, «индивид — меҳнат гуруҳига» ва, акси, «меҳнат гуруҳи — индивидга» мурожаат қилиши мумкин. Меҳнат гуруҳи ходимнинг маълумотларини ва айтилган фикрларини эътиборга олмаслиги, гаплашишга вақти ёки хоҳиши бўлмаслиги, унга очикдан-очик жамоа босимини ўтказиши мумкин. Ходимнинг ўзи меҳнат гуруҳи билан суҳбатларда, алоқаларда у билан самимий, очикқўнгил бўла олмаслиги, шунингдек, у бу алоқалардан кўрқиши, муносабатларини тўғрилашда керак бўлмаган гуруҳ аъзолари билан алоқада бўлиши мумкин.

Ташкилотда ўзининг урф-одатлари, анъаналари, ходимларга ишончи, мажбуриятлари, яъни ижтимоий назорат институтлари бўлса, бундай муаммолар пайдо бўлмайди.

Шундай қилиб, ташкилотдаги коммуникациялар жуда кўп ижтимоий ҳолатларга боғлиқ.

### 3.4. Меҳнатни инсонпарварлаштиришнинг ташкилий шакллари

Меҳнатни инсонпарварлаштириш — меҳнатни унинг характерини, унинг шарт-шароитлари, ишнинг ижтимоий-психологик жиҳатдан қулайлик томонларини инобатга олган ҳолда янада ривожлантиришдир. Бундай мукамаллаштириш ташкилий-меҳнат муносабатларидаги сифат ўзгаришларини мўлжаллайди.

Энг аввало, меҳнатни инсонпарварлаштиришнинг умумий шакллари ажратиб чиқамиз. Бу шакллар ташкилотнинг стратегик принциплари билан боғлиқ.

1. Вазифаларнинг аниқлиги ва ҳаққонийлиги. Бу ерда гап меҳнатни тақсимлашнинг инсонпарварлик мезонлари ҳақида боради.

Аниқлик шуни билдирадики, ҳар бир ташкилот меҳнатнинг аниқ ижтимоий структурасига ижтимоий зарур, ўзгаришларни киритиши, бунда ташкилотнинг ҳар бир аъзоси ҳозирги ва келгуси режалар ҳақида, оддий ва қутилмаган вазиятлардан хабардор бўлиши лозим. Бундай тартиб ишнинг самарасига зарар бермайди, балки жуда чуқур ижтимоий моҳиятга эга:

- алоҳида индивидлар ёки гуруҳлар ўз ишларини чуқур биладилар, мустақил ҳолда ниманидир режалаштира оладилар, иш тартибини бошқаришлари мумкин ва ҳ.к.лар;

- индивид ёки гуруҳ ахлоқий-ҳуқуқий маънода ҳимоя қилинган, ўз вазифаларини биледи;

- меҳнатни тақсимлаш натижасида зиддиятлар камаяди, шунингдек, ўзаро тушуниш, биргаллашиб ҳаракат қилиш даражаси ортиб боради;

- ҳаққонийлик - бу ҳам меҳнатни тақсимлашнинг ижтимоий нормасидир.

Амалиётда у қуйидаги вариантларга эга бўлиши мумкин:

- аниқ бир иш юзасидан объектив имконияларни ҳисобга олиш, тақдирлаш, рағбатлантириш, ойлик маошга қараб ишни тақсимлаш;

- аниқ меҳнат топшириқлари асосида «қўлга киритилган ютуқлар ва хизматлар» ни ҳисобга олиш; бу топшириқларни бажаришга мойиллик; ихтисослик ва тажрибага уларнинг мувофиқ келиши; маълум бир шароитларда ишлашга рози ва кўнглили бўлиш; иқтисодий манфаатларга, инсоний ўхшашликларга қараб шерикларни танлаш; зиддиятларнинг бўлмаслигига

кафолат бериш, меҳнат баҳс-мунозаларида ҳимояланганлик.

2. Бошқарувда иштирок этиш. Оддий аъзолар ва ташкилотнинг ижтимоий категориялари маъмурий ҳокимият билан биргаликда бошқарувда иштирок этишни истайдилар ва бунда қатнашишлари ҳам шарт. Улар бошқарув қарорларини қабул қилишга интиладилар, бунинг учун қуйидагилар жуда зарур:

- ўз ўрнини топиш, шахсий ютуқларини кўпайтириш;
- меҳнатни ташкил қилиш масалалари бўйича ўз касбининг ғояларини, билимларини амалга ошириш имконияти;
- ўз касб-меҳнат ҳуқуқларини ва иқтисодий мафаатларини ҳимоя қилиш;
- хўжалик муносабатларини тушуниб амалга ошириш, ташкилот ишларига алоқадорликни англаб етиш.

Кўп ҳолатларда ишчиларнинг бошқарувда иштирок этиши маъмурий ҳокимият, унинг ҳуқуқларига қарама-қарши қилиб қуйилмайди. Бир сўз билан айтганда, маъмуриятни бошқаришда иштирок этиш «унчалик қийин иш эмас», балки у одамларга катта қувонч бағишлайди.

Жаҳон амалиёти ва назарияси бошқарувда иштирок этишнинг жуда кўплаб очиқ ва ёпиқ, тўлиқ ва тўлиқсиз, гуруҳий ва индивидуал шаклларини таклиф этади.

3. Маълумотларнинг етарлилиги ва очиқлиги. Ташкилотнинг бундай хусусиятлари кўплаб омиллар билан аниқланади — меҳнатни тақсимлашнинг ўзига хослиги, иқтисодий сиёсат ва вазиятлар билан, бюрократизмнинг даражаси, бошқарув услуги, ҳар бир инсоннинг қобилиятлари шулар жумласига киради..

Ўз навбатида, ташкилотнинг бу хусусиятлари алоҳида ҳодим ва гуруҳлар учун жуда муҳим аҳамиятга эга, чунки бу омиллар ишлаш учун қулай шароитлар яратади. Улар:

- маълумотлар йиғиндисидан иборат, ўз вазифаларини нормал бажариш асосида ҳал қилувчи шароитларни яратади;
- ўз манфаатини яхши тушунишга ёрдам беради, ҳар бир меҳнат ва иқтисодий ҳаракатларни онгли бажаради;
- ўзаро ишонч, бирлашишга ёрдам беради. Бунда, албатта, ходимлар ташкилотнинг муаммолари, аҳволи, келгусидаги режаларидан хабарлар бўлишлари зарур. Шундай мантиқ бор: ташкилот мени ҳамма нарсдан хабардор қилган экан, ўз навбатида, мени ўзининг ҳақиқий аъзоси деб ҳисоблайди, шунингдек, мен ҳам уни ўзимнинг ҳақиқий жамоам, ташкилотим деб ҳисоблайман.

## Қисқача хулосалар

Ушбу бобда ижтимоий-иқтисодий тузилма, унинг даромад ва жамоатчилик фикрини ўрганишда ва шакллантиришдаги аҳамияти ёритилган. Ижтимоий-иқтисодий гуруҳлар меҳнат ва қўшимча даромадлар тақсимланишига қараб бир неча белгиларга эга бўлади: иш билан банд бўлганлар, ишсизлар ва турли касбларнинг вакиллари, мулкдорлар ва мулк эгаси бўлмаганларини юзага келтиради. Инсонларнинг баҳо бериш бўйича фикрларини инобатга олиш зарур. Иқтисодиёт нуқтаи назаридан бойлик ва қашшоқлик категорияларининг бир неча шакллари мавжуд.

### Назорат ва муҳокама учун саволлар

1. «Ташкилотнинг ижтимоий мазмуни шакллари» тушунчаси нимани англатади?
2. Ташкилотлар ижтимоий гуруҳ нуқтаи назаридан қарам, деганда нимани тушунасиз?
3. Ташкилий ва меҳнат муносабатларининг ижтимоий таҳлили деганда нимани тушунасиз?
4. «Иш билан бандлик» тушунчасига изоҳ беринг.
5. Ишсизликнинг ижтимоий-иқтисодий функцияларига нималар қиради?
6. Ишсизлик деганда нимани тушунасиз?
7. «Рақобат» тушунчасига изоҳ беринг.

### Асосий адабиётлар

1. Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида» ги Қонуни (янги таҳрир). -Т.: «Адолат», 1992.
2. Адамчук В.В., Ромашев О.В. Экономика и социология труда. Учебное пособие. -М.: 1999.
3. Абдурахмонов Қ.Х.ва б. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси. Дарслик. -Т.: «Ўқитувчи», 2001.
4. Ройфе А.И. Экономика и социология. Учебное пособие. -М.: 1996.
5. Социология труда. Учебник. Под ред. Н.Н.Дряхлова. -М.: МГУ, 1993.

## АҲОЛИНИНГ ИШ БИЛАН БАНДЛИГИ – ИЖТИМОЙ-ИҚТИСОДИЙ МУНОСАБАТЛАР КАТЕГОРИЯСИ СИФАТИДА

### 4.1. Аҳоли иш билан бандлигининг ижтимоий-демографик хусусиятлари, омиллари ва қарама-қаршиликлари

Бандлик — иқтисодий асосланган ижтимоий муносабатларнинг муҳити ва шакли. Бундай таърифлашга инсон ҳаётининг муҳим қийматларидан бири бўлмиш меҳнат, ўзи учун касб танлаш, турмушнинг иқтисодий асоси бўлмиш даромад нуқтаи назаридан жамиятдаги индивид ва гуруҳлар ўртасидаги тотувлик ва кураш, ўхшашлик ва ҳар хиллик асос бўлиб хизмат қилади.

Аҳоли иш билан бандлигининг ижтимоий-демографик муаммолари ҳар доим долзарб, аниқ ва равшан бўлгани учун улар мукамал ўрганишга арзийди.

Ишчи кучи стишмаслиги шароитида рақобатчилик фақат мавҳум индивид ва гуруҳлар орасида эмас, балки аҳолининг аниқ жинсий категориялари орасида ҳам бўлади. Ишчи кучи стишмаслиги иш берувчи ва давлат институтлари бошқарувчиларининг гуруҳлар орасидаги бандликни тақсимлаш борасида ўз стратегия ва тактикаларини ишлаб чиқишига олиб келади; аҳоли иш билан бандлигининг ёш ва жинсий устунлигини аниқлаш, яъни банд бўлган бир гуруҳнинг иқтисодий жиҳатдан самарали ва ижтимоий мувофиқ бўлган ҳуқуқ ва имкониятлари бошқасиникидан афзаллигини таққослаш масаласини келтириб чиқаради.

Замонавий ижтимоий-иқтисодий тизимда эркаклар бандлигининг устунлиги маълум. Бу борада аёлларнинг ҳуқуқ ва имкониятлари нафақат ҳақиқатда, балки расман ҳам эркакларникига нисбатан пастроқ. Меҳнат муносабатларида аёлларни ҳуқуқ жиҳатидан баробар кўрмаслик, аёллар дискриминацияси қуйидаги типик шаклларда намоён бўлади:

- мутахассислик бўйича иш топишнинг қийинлиги;
- аниқ ишларни бажаришга ёлланиш пайтида аёлларнинг эркаклар билан рақобатбардош бўлаолмаслиги;
- таълим олиш имкониятининг камлиги, айниқса, маъмурий ва тadbиркорлик соҳаларида;



- мансабга кўтарилишдаги қийинчиликлар;
- биринчи навбатда ишдан бўшатиш;
- эркакларга нисбатан аёллар ишсизлик даврининг кўзилиши;
- кам иш ҳақи бериладиган шартларда ишларга таклиф этилиши.

Замонавий статистик маълумотлар ва социологик тадқиқотлар шуни кўрсатадики, аёлларнинг иш билан бандлиги муаммоси фақат республикмизда эмас, балки тенг ҳуқуқли бошқа мамлакатларда ҳам қонун ва Конституция билан ҳимоя қилинади. Лекин дискриминация, расмий ташкилотларнинг қарори ва назоратига қарамасдан, сақланади. Масалан, давлат идоралари ва касаба уюшмалар даражасида меҳнат муносабатлари бўйича реабилитация қарор қабул қилинганда тармоқ, ҳудуд иш берувчилар бу қарорни бажармасликка келишиб олади, яъни ўз қарорларини амалда ифодалайди ва ҳимоя қилади.

Аёлларнинг меҳнат муносабатларида ажратилиш муаммоси доимо қайта-қайта кўрилади ва муҳокама қилинади, турли таклифлар шаклланади ва киритилади. Улар орасида қуйидагиларни ажратиш мумкин:

1. Аёллар касбий-меҳнат борасида заифроқ ва ишчи кучи ҳисобида самараси камроқ ҳисобланади;

2. Аёллар нозик табиатли, инжик, улар меҳнатнинг ҳамма турига мойил эмас;

3. Ҳамиятда рақобат қонунлари мавжуд; табиийки, эркаклар бу рақобатда ижтимоий жиҳатдан ютиб чиқади;

4. Аёлларга шухрат, мартабага интилиш, оғир касбий меҳнат қилиш хос эмас, балки уларнинг табиий қисмати — турмуш, оила, уй, бола, тарбия;

5. Айнан эркаклар ишлаб, пул топиши ва оилани боқиши керак; агар аксинча бўлиб қолса, оилада эркак мавқеи, обрўси тушиб кетади, бу эса оиланинг бузилишига олиб келади.

Ҳар ким ҳар хил фикрлагани учун бунга ҳамма ҳар хил ёндашади. Баъзида бандликдаги жинслараро тенгсизлик тасодифий ҳисобланади ва унча аҳамиятга эга бўлмай қолади.

Социологик далил сифатида аёллар ишсизлиги баъзи хусусий ижтимоий муаммоларни келтириб чиқаради:

- алкоголизм, наркомания, булар натижасида эса наслсизлик ва фарзандсизлик;

- жамиятни орқага судровчи иллат — фоҳишабозлик.

Меҳнат муносабатларида аёллар дискриминацияси уларнинг ижтимоий аҳволига таъсир этиши, ҳатто жинслараро ижтимоий низоларни ҳам келтириб чиқариши мумкин.

Аёлларнинг ўзлари иш билан бандликнинг жинслараро муаммоларига қандай қарайди? Бу савол кўп мамлакатларда етарли даражада ўрганилган.

Баъзи тадқиқот натижаларига кўра, аёлларнинг аксарият қисми, айниқса, маълум ихтисосга эга бўлганлари, уйда ўтириб, уй бекаси вазифасини бажариб, ҳеч қаерда ишламасликка қарши. Шунингдек, аёллар орасида тўлиқсиз иш куни ва ҳафтаси, эгилувчан иш графиги бор ишларда ишлашни хоҳловчилар ҳам кам эмас. Сўров натижаларига қараганда, аёллар бандлиги муаммоси болаларнинг мактабгача тарбия муассасалари муаммолари билан ҳам боғлиқ. Турмуш тарзи сифати муаммосига ҳам алоҳида эътибор берилган. Агарда турмуш тарзи яхшироқ бўлса, аёлларнинг ишга муносабати ва уларни ишга қизиқтириш осонроқ бўлар ва ўз самарасини берар эди.

Сўров натижалари шуни кўрсатадики, аксарият эркаклар аёлларнинг иш билан банд бўлишини қўллаб-қувватлайдилар ва уларнинг ишлашларини хоҳлайдилар. Чет эл тадқиқотлари эса бошқача натижаларни кўрсатади: бу ерда аксинчса, аёлларнинг ишлашига салбий муносабат билдирган эркаклар фоизи юқори.

Тадқиқотчилар аёлларнинг ишлашига сабаб бўлаётган ўзига хос қуйидаги қарашларини таъкидлашади:

а) шахсий маблағга эга бўлиб, эрига иқтисодий қарам бўлмаслик учун;

б) жамият билан ҳар доим алоқада бўлиб туриш учун;

в) оилада бир кишининг иш ҳақи нормал турмуш кечиршига етмаслиги туфайли ва х.к.лар.

хуллас, аёллар иш билан бандлигининг сабаблари бой мамлакатларда ҳам, камбағал мамлакатларда ҳам ҳар хил.

Иш билан бандлик нуқтаи назаридан қараганда, аёллар имиджи ва уларнинг жамиятдаги ҳақиқий ижтимоий ўрни ҳар доим мураккаб, қарама-қарши ва катта ёки кичик муаммо сифатида бошдан кечади.

Маълумки, жамоатчилик орасида қуйидаги ёндашувлар ҳам мавжуд: агар аёл киши ишламаса ва фақат оиласи билан банд бўлса, у ҳолда у «уй бекаси», агар кўп ишласа ва оиласига кам вақт ажратса, у «шухратпараст аёл», агар кўп ишласа, оиласига

ҳам кўп вақт ажратса, у ҳолда бу аёл — «бечора, заҳматкаш аёл» ҳисобланади. Иш билан бандлик нуқтаи назаридан аёллар учун жамиятдаги ижтимоий ва ҳақиқий ўрнини топиш мураккаб. Ривожланган баъзи мамлакатларда аёллар уй бекаси бўлиб ишлаши ҳақидаги таклифлар кўрилиб, муҳокама қилинган, лекин бунда ушбу фикрга қўшилмайдиганлар кўпчиликини ташкил этган.

Аёлларнинг ўзига хос яна бир тоифаси — ёлғиз оналардир. Бу тоифадаги аёллар учун бандлик жуда ҳам керак. Аммо айнан шу тоифа самарасиз ишчи ҳисобланади, иш берувчиларга ноқулайликлар туғдиради. Чет эл тадқиқотларига қараганда, ёлғиз оналар зарур ва ортиқча маблағлари бўлмаганлиги сабабли, болаларини парвариш қилиш учун хизматчи ёллай олмайдилар. Кундузи ишлайдиган махсус мактабгача тарбия муассасаларига эса, етишмайди ёки уларнинг хизмати оналар учун қимматлик қилади.

Аёлларнинг иш билан бандлиги муаммоси кучайиши табиий ҳол: уларнинг фарзанд кўриши билан боғлиқ. Баъзида бир нечта фарзанд кўрган аёлларни иш берувчилар ишчи кучи сифатида «талабга жавоб бермайдиган»лар сирасига қўшишади. Айрим ҳолларда эса иш берувчи она бўлиши мумкин бўлган ҳар қандай аёлни ишга қабул қилишни хуш кўришмайди. Баъзи корхона ва ташкилотларда фарзанди бўлмаган аёлларни фарзанд кўрмаслик шарти билан ишга қабул қилиш ҳам учрайди.

Меҳнат муносабатларида жинслараро тенгсизликнинг яширин шакллари ҳам мавжуд. Масалан, амалда аёллар иш жойига эга, лекин улар обрўсиз, энг оғир, кам иш ҳақи тўланадиган ва зарарли ишларни бажарадилар. Социолог ва иқтисодчилар келтирган маълумотларга (шу жумладан, тадқиқотлар натижасига) қараганда, оғир, зарарли меҳнат билан банд бўлган ва ниҳоят, кам иш ҳақи тўланадиган аёллар сони эркекларга нисбатан деярли икки баробар кўп. Обрўли, нуфузи баланд иш жойларида банд бўлган аёллар эса эркеклардан оз.

Бир пайтлар эса халқаро тажрибага таянган ҳолда аёлларга оғир ва зарарли меҳнат қилиш тақиқланган, бу борада ҳатто маълум бир чегаралар белгилаб қўйилар эди. Кейинчалик эса, бу чегаралар аста-секин олиб ташланди бунга аёлларнинг нисбатан катта маош тўланадиган ишларда ишлаши ва қандайдир иш билан бандлик эҳтимоли тез суръатда пасайиб кетиши сабаб бўлди.

Меҳнат муносабатларидаги жинслараро ажратишларга ишнинг жинслараро тақсимланиш омили ҳам таъсир этади. Бу-

гунги кунда айнан эркаклар ёки аёллар банд бўлган меҳнат турларининг шакли, жараёни ва қисмларини аниқ айтиш мумкин.

Лекин меҳнатнинг жинслараро тақсимланиши барқарор ва турғун эмас. Эркаклар даъво қила олмайдиган ва қилмайдиган, аёллар ишлайдиган соҳа ва касблар чегараланган. Бундай ҳол иш берувчига аёл ишчиларни саралаб, танлаб олиш учун имкон беради. Бундан ташқари, ишсизлик кучайган шароитда, маълум мослашув давридан сўнг, илгари аёллар эгаллаган иш ўринларига эркакларнинг «фаол ҳужуми» кузатилади.

Аёллар иш билан доим ҳам бир хил банд бўлмайди. Бу муайян даражадаги ижтимоий етишмовчиликдир. Чунончи аёллар бандлиги ижтимоий-иқтисодий вазият яхшиланган сайин кучаяди, вазият ёмонлашса, аксинча пасаяди.

Аёллар бандлиги муаммоси ҳар доим уй юмушларини енгиллаштириш, келажак нуқтаи назаридан кўриб чиқилади. Бугунги кунда ҳам бу борада кўпгина муҳим масалалар, хусусан, оилада анъанавий жинсий ўринларнинг ўзгариши, маиший хизмат инфратузилмаси ва бўш вақт тизимининг такомили, уй юмушларини автоматлаштириш ва бошқа ечилмай қолаяпти.

Гарчи, оптимистик фикрлаш устун бўлса ҳам, аёллар бандлигининг ҳозирги кундаги ҳолатини баҳолашда қандайдир ноаниқликка дуч келинади. Бу асосан, АҚШ ва Европа мамлакатларига тегишлидир. Аёллар бандлиги тан олинади, лекин унинг даражаси нормал, ҳеч қандай ижтимоий муаммо келтириб чиқармайдиган ҳолат каби баҳоланади. Кўпинча аёллар бандлиги ихтиёрий характерга эга, ишсиз аёллар эса старли даражада ижтимоий ҳимояланадилар. Аёллар ишсизлиги устун, лекин бугунги кунда у катта муаммо ҳисобланмайди. Бундан ташқари, расмий маълумотларга қараганда, баъзи мамлакатларда (аввало, АҚШда) маоши эркаклар маоши билан баробар, ҳатто ундан ҳам кўп бўлган тадбиркор ва хўжайин-аёллар сафини кенгайтирувчи ишчи аёллар солиштирма ҳажмининг ўсиши қайд қилинмоқда.

Ишчи кучини тақсимлаш жараёнидаги рақобат фақат жинслараро эмас, балки жамиятнинг ёшлараро гуруҳлари, яъни ёшлар, ўрта ёшлилар, қариялар орасида ҳам давом этмоқда.

Маълумки, замонавий ижтимоий-иқтисодий тизимда ишсиз бўлганларнинг асосий қисмини ёшлар ташкил этмоқда. Бу ҳолат ҳар доим англанади, муҳокама қилинади ва қуйидаги далиллар билан оқланади:

- ёшлар ўз характериға кўра, ижтимоий тоифадаги бошқа ёшдагиларға нисбатан ишға унчалик муҳтож эмас;

- жамиятдаги бошқа ёшдаги ишчилар тоифасиға нисбатан ёшлар, маълум шароитларда, боқиманда сифатида кун кечира оладилар;

- ёшлар, ўзига хос характериға кўра, ҳаракатчан ва фаол, шунинг учун улар «ўз-ўзини иш билан банд қилишға» қодир;

- ёшлар иш билан бандлик ҳаддан ташқари талабчан, шу боис уларнинг ишсизлигини ихтиёрий ишсизликдир.

Бу далилларни ҳамма ҳар хил тушуниши ва қабул қилиши табиий.

Халқаро меҳнат ташкилоти социологлари, иқтисодчилари, экспертлари томонидан ёшлар ишсизлиги улкан ижтимоий муаммо сифатида ўрганилмоқда, шунингдек, тадқиқотларда бу боладаги ҳар хил ҳоллар, ҳодисалар, далиллар тадқиқ этилмоқда, улардан муайян хулосалар чиқарилмоқда. Бундай хулосаларнинг айримларига кўра, ёшлар ишсизлиги:

- ижтимоий ишлаб чиқаришдан ташқарида бўлган потенциал энергия, соғлиқ ва фаолликни ташкил қилади;

- ишчи кучининг касбий-маънавий, маданий ўсишини тўхтатиб туради;

- баъзи ҳолларда оилали ёшлар орасида учраб, ишсизликнинг иқтисодий барқарорлик асоси шаклланишиға тўсқинлик қилади;

- узоқ вақт иш билан банд бўлмаслиги ёшларни охир-оқибатда тўлиқ лоқайдлик ва ижтимоий инфантилизмға олиб келади;

- жиноятнинг омили ҳисобланади. Ишға эға бўлмаган ва ҳеч қаердан моддий нсъмат олмайдиган, иш ҳақиға эға бўлмаган ёшлар тез орада жиноят йўлиға кириб, алкоголь ва наркотик моддалар истеъмол қилишға ўрганади ва арзимаган ҳақ эвазига ёлланиб, жиноятға қўл уради;

- узоқ муддат ишсиз, боқиманда бўлган ёшлар оиласида низолар келиб чиқади.

Ишға муҳтож ёшларнинг баъзи тоифаларини айтиб ўтиш мумкин:

- қандайдир сабабларға кўра, касбий билим олмаган мактаб битирувчилари;

- олий мактабни битирмаган шахслар;

- талаб бўлмаган мутахассисликка эға бўлганлар;

- қандайдир вақт ишлаб, кейинчалик малакаси пастлиги натижасида ишидан бўшаганлар;

- штат қисқариши натижасида ишдан бўшаганлар.

Кўпгина ёшлар иш топа олмайди, чунки улар мутахассислиги бўйича амалий тажрибага эга эмас, тажрибага эга бўлиш учун эса иш ва ишлаш керак.

Мамлакатимизда ёшларнинг иш билан бандлиги муаммоси оммавий ва мажбурий ҳарбий хизмат орқали ечилган ва ечилмоқда. Бошқа мамлакатларда ҳарбий хизматга муқобил ижтимоий ишлар институти мавжуд.

Ижтимоий ишлар деганда, тўғридан-тўғри моддий неъматлар ишлаб чиқариш, бозор ва тижорат фаолияти билан боғлиқ бўлмаган ишлар тушунилади. Уларга мисол қилиб, баъзи малакасиз тиббиёт функцияларини, қарияларга, ногиронларга ва болаларга қараш, экологик акцияларда иштирок этиш, маҳалла маданий тадбирларни ташкил қилиш ва бошқаларни кўрсатиш мумкин. Ижтимоий ишлар юқори иш ҳақи бериладиган ишлар жумласига кирмайди. Шу билан бир қаторда, ҳар бир ёш ишчи танлаган касби бўйича иш бошлаганидан олдин шундай ишларни қилиш мумкин.

Ёшлар ишсизлиги муаммосини ечиш иккинчи даражали ва тасодифий бандликнинг ҳар хил шакллари билан ҳам боғлиқ. Ёшлар вақти-вақти билан турли мавсумий ишларда қатнашадилар, маҳаллий аҳамиятга эга бўлган ва «ҳар хил» ишларни бажарадилар. Бундай бандликнинг ижтимоий-иқтисодий моҳияти шундан иборатки, бу ишлар ҳеч қандай малака талаб этмайди, уларга тез ўрганиш ва тугатиш мумкин. Бундай ишлар ҳам иқтисодий, ҳам ижтимоий тарафдан олганда доимий ишчи кучи учун талаб қилинмайди ҳамда унга мувофиқ келмайди.

Эпизодик ва иккинчи даражадаги бандлик принципи оғир ва зарарли ишларда учрамайди, чунки бундай ишлардаги бандлик моддий рағбатлантирилиши шарт.

Ёшлар ишсизлиги ижтимоий оқибатининг олдини олишга бу мақсад учун давлат томонидан бериладиган дотациялар асосида ёшлар иш олишнинг ҳар хил шаклларида фойдаланиш ёрдам беради. Ҳозирги вақтда бу йўл кўп мамлакатларда қўлланилмоқда. Бу эса, ёшларнинг нормал турмуш тарзини сақлашга, маданий савиясини оширишга, жиноят ва инқирознинг олдини олишга таъсир кўрсатади. Ёшлар ўқитилаётган пайтлариданоқ келажакдаги иш жойларини тахминан белгилаб олишлари мумкин. Ижтимоий тадқиқотлар шуни кўрсатадики, ёшларнинг ўқув юртига киришлари сабабларидан бири — маълум бир вақтга ишсизликни «кечиктириш»дир.

Таълим олиш ёшлар бандлиги муаммосини ечади. Аммо шу билан бирга у камчиликлардан ҳам холи эмас. Маълумотга эга бўлган шахслар ўз мутахассислиги бўйича ишлашни хоҳлайдилар, лекин амалиётда уларнинг бу истаги доим ҳам амалга ошавермайди. Ривожланган мамлакатларда таълим олган ёшлар сони жуда кўп, лекин айнан шу мамлакатлар университетлари қачонлардир «ишсизлар фабрикалари» деган ном олган. Умуман, мутахассисларнинг таъкидлашича, ёш, малакали ишчи кучи талаби ва таклифи орасидаги нисбат жуда мураккаб, уни объектив сабабларга кўра, тартибга солиш оғир.

Кўп ёшлар кейинчалик иш жойига эга бўлиши эҳтимоли бўлмаганлиги сабабли ўқишни тўхтатишади ва уни давом эттиришдан бош торттишади.

Охириги пайтда ёшларда ихтиёрий равишда бошқа ҳудудларда, чет элларда ишлаш иштиёқи кучаймоқда. Бу фақат иш билан бандлик муаммосини ечибгина қолмай, балки ёшларда бошқа ердаги одамлар, уларнинг маданияти ва табиати билан яқиндан танишиш имкониятини ҳам беради, уларнинг обрўси ва нуфузини оширади.

Катта ёшдаги шахслар орасидаги ишсизлик ҳам ижтимоий муаммолардан бири ҳисобланади. Буни қуйидаги далиллар билан изоҳлаш мумкин:

- илмий-техника тараққиёти ва меҳнатни интенсификациялаш шароитида меҳнатга лаёқатлилиқ даражасининг ёш жиҳатидан пасая бошлаши (пасайиши керак);

- ўзига хос ижтимоий бирдамликни намоён қилиш ва ёшлар орасида ишсизлик ташвишларининг бўлиши зарурлиги;

- катта ёшдаги шахслар ҳар хил янгиланиш жараёнларига мослашиши қийин кечиши, шунинг учун улар кўпинча самарасиз ишчи кучи қаторига киритилиши.

Баъзи далилларга қараганда, ёши катта шахсларга кам маошли ва нуфузи паст ишларда ишлаш тавсия этилади, ҳатто уларни ишдан олиб ташлаш ҳолатлари ҳам кузатилади. Шахснинг ёши эълонларда ҳам, ишга ёлланаётганда ҳам келишилади. Пенсия ёшига етган катта ёшдаги шахсларга касал ва меҳнатга лаёқатсиз деб топиш жуда осон. Уларнинг иш топиши ёки касбини ўзгартириши ўсмирлар ва ўрта ёшдагиларга нисбатан анча қийин кечади. Бундай шахслар ишини йўқотишига жуда ҳам салбий қарайдилар, улар ишларини йўқотган ҳолат-

ларда ўзларини ижтимоий кераксиз, гарчи ҳали меҳнатга лаёқатли бўлсалар ҳам ўзларини боқиманда санайдилар.

Республикамизда бугунги кунда катта ёшдаги шахсларнинг ишдан бўшатилиши уларда хусусийлаштиришда иштирок этиш имконияти йўқлиги билан характерланади.

Амалиётда меҳнат муносабатларида баъзи хатоликларга йўл қўйилади. Бу хатолар ёши катта ва қари кишиларни кадрлар нуқтаи назаридан тўғри ажратмаслик натижасида юзага келади.

Ҳозирги вақтда меҳнатга лаёқатлилик 16-18 ёшдан 55-65 ёшгача деб расмий тан олинган. Лекин амалиётда бу чегараларга риоя қилинмайди, кўпгина ўсмирлар қаердадир иш билан банд ва мустақил иш ҳақига эга, кўпгина қариялар ҳам ишлашни давом эттирмақда.

Объектив маълумотларга қараганда, ҳозирги кунда Европа мамлакатларида меҳнат муносабатларида жиддий ўзгаришлар рўй бермоқда, меҳнатга лаёқатли ёшдагиларнинг юқори чегаравий қатламини пасайтиришга интилиш кузатилмоқда. Бу нафақат иш берувчининг диққат-эътиборини тортмоқда, балки ижтимоий муносабатлар борасидаги меҳнат муаммоларини ечишда ижобий воқеа сифатида ўрганилмоқда. Бундай баҳолашнинг ижобий томони — нафақа билан таъминлаш учун зарур бўлган норматив стажнинг қисқариши бўлса, салбий томони — қариган чоғида инсонга йшлаш зарур бўлса ҳам, у бундай имкониятдан маҳрум бўлиб қолиши мумкинлигидир.

Ижтимоий-иқтисодий нуқтаи назардан бандликни тартибга солиш ва изохлаш муаммоси ноаниқ бир категорияни келтириб чиқаради. Масалан, нафақага чиқиш ёши: бу ёшдаги шахс ишни ташлаб, нафақа билан таъминланиш ҳуқуқига эга ҳисобланади ёки иш жойини бошқа бир одамга бўшатиб беришга мажбур бўлади.

Иш билан бандликнинг ижтимоий-демографик муносабатлар борасидаги тадқиқотларда жамият тизимида жинс ва ёш категориялари алоҳида аҳамият касб этади, яъни улар жинс ва ёш бўйича тузилган гуруҳлар орасида ўзаро муносабатни миқдор жиҳатидан акс эттиради.

Маълумки, ҳар хил ёшдагилар ўртасида (бир авлод доирасида оладиган бўлсак) жинслараро ўзаро миқдор нисбати бир хил эмас; вақт ўтган сайин жамиятда аёллар салмоғи эркакларникига қараганда ортиб боради. Гарчи, бу жараён муаммо сифатида қўрилмаса ҳам, меҳнат ва бандлик тақсимотига таъсир этмай қолмайди.



Жамиятда ёшлараро гуруҳларнинг ўзаро нисбати ҳам мустаҳкам эмас. Аҳоли таркибида ёшлар ёки қариялар устун бўлиши мумкин. Бундай ҳолларда миллатнинг ёшариши ёки қариши ҳақида гап кетади. Миллатнинг ёшариши ёки қариши, ўз навбатида, туғилиш ва ўлиш, ҳаёт давомийлигининг динамикасини билдиради. Бундан ташқари, ижтимоий-демографик тўлқинлар мавжуд, яъни ёшлараро гуруҳлар ўртасида кескин фарқларнинг пайдо бўлиши, бир авлоднинг бошқаси билан нотекис алмашуви ва бошқалар. Бундай ҳолларнинг типик сабаблари тушкунликка тушиш ва турли офатлар, урушлар ҳисобланади. Булар натижасида жамиятда 40 ёшдагилар жуда кўп ёки бўлмаса 20 ёшдагилар жуда кам бўлиб қолади. Бу эса, иш билан бандлик ва меҳнат тақсимоти нуқтаи назаридан катта аҳамият касб этади.

#### 4.2. Ишсизлик ва ижтимоий хулқ - атвор: ижтимоий тадқиқотлар назарияси ва тажрибаси

Иш билан бандлик — бу, фақат муаммо эмас, балки инсоннинг иқтисодий мураккаб психологиясидир. Бандларнинг муваффақияти ва ишсизларнинг муваффақиятсизлиги — бу, меҳнат муносабатлари ижтимоий тарафининг бир кўриниши. Ишсизлик шароитида ёки ишсизлик хавфи бор пайтда одамларнинг айнан ижтимоий хулқ-атвори намоён бўлади. Бу ҳолатни ҳисобга олиш уни ташкил этадиган имкониятлари ва принципларини чуқурроқ тушунишга ёрдам беради.

Бундай ҳолатлар қуйидагича бўлиши мумкин:

1. Ишсизликнинг ижтимоий-иқтисодий функциялари.

Иқтисодий нуқтаи назардан ишсизликнинг турли жиҳатлари мавжуд. Лекин улар ишсизлик билан боғлиқ саволларга жавоб бўла олмайди. Масалан, ишсизлик объектив ва инсонга боғлиқ бўлмаган «иқтисодий жараёнда» табиий равишда пайдо бўладими ёки уни ижтимоий кучлар вужудга келтириб, тартибга соладими?

Ишсизлик нафақат муқаррар вазият сифатида, балки баъзи аниқ функцияларни бажарувчи ҳолат сифатида ҳам тан олинади.

Биринчидан, гап адолат функцияси тўғрисида кетмоқда. Ишсизлик шароитида самарали ва иқтисодий томондан оқланган роҳлар ва иш жойи мавжуд. Бу эса, ўз навбатида, одамлар фақат ишлаб топган даромадларига эга эканликларини билдиради. Бу борада тўлиқ бандлик ва яширин ишсизлик адолатсизроқ деб ҳи-

собланиди, чунки бу ерда ҳамма расман иш билан банд ва иш ҳақи олади, амалда ҳамма ижтимоий ишлаб чиқаришда қатнашмайди (ёки бир хиллари кўпроқ, қолганлари — қамроқ қатнашади).

Ишсизлик адолатсизлик ҳолати сифатида ҳам кўрилиши мумкин. Агар иш етишмаса ва ҳамма унга эриша олмаса, унда жамоада савол туғилади: «Иш қандай принципга асосан тақсимланади?», нега бир хилларга иш етади, қолганларга етмайди. Масалан, ишсизлар кўпинча ўз ишсизлигини адолатсизликдан деб баҳолайдилар. Улардан кўпчилиги корхона манфаатларига қарши, қонунга ҳилоф равишда ишдан бўшатишганликлари ёки қисқартирилганликларини таъкидлайдилар. Ишсизларнинг бундай психологиясини ижтимоий тадқиқотлар натижасидан билиб олиш мумкин.

Бундай ижтимоий-иқтисодий тизимда адолати ишсизликнинг аниқ максимумини талаб қилса, адолатсизлик — минимумни талаб қилади. Ишсизликнинг максимуми ва минимум ўртасидаги ўртача «ижтимоий нормаси» қидирилади ва аниқланади.

Иккинчидан, ишсизликка рағбатлантириш функцияси ҳам кўшимча равишда ёзилади, ҳар бир ишловчи маълум шароитда ишсизлар сафида бўлиб қолиш эҳтимоли борлигини билиб туради ва тушунади. Бундай вазият инсонни интизомли бўлишга чорлаб, ўз малакаси ва фаоллигини ошириш ҳаракатини кучайтиради.

Ишсизликнинг бўлиши иш берувчи учун унга меҳнат шароити, меҳнатга ҳақ тўлаш, бошқариш ва х.к.лар бўйича имтиёзли вазият яратади. Шу билан бир қаторда ишсизлик «қора бандлик»ни ҳам юзага келтириш мумкин. Унга мувофиқ ишсизлар қонунга ҳилоф равишда ҳақоратомуз ва кир ишларни қилиш учун ёлланади.

Шундай фикр мавжудки, унга мувофиқ ишсизликни рағбатлантириш самараси фақатгина ишлаётганларга эмас, балки ишсизларнинг ўзига ҳам «юқади». Ишсизлар ишга эга бўлиш учун «яхши бўлиш ва ўз малакасини оширишга» интилади. Лекин ишсизнинг ҳақиқий «насибаси» — кутишдир. Масалан, ишсиз олдиндан қандай иш билан шуғулланишини билмасдан қандай қилиб малакасини ошириши, «ўз устида ишлаши» мумкин?

Ишсизликни рағбатлантириш сабабларидан яна бири — бу, инсоннинг меҳнат, иш жойини қадрлаш, унинг касбий ориентацияси ва силжиши, тартибга солиниши ҳисобланади.

Кўп давлатларнинг тажрибасидан кўриниб турибдики, турли хил бандлик кафолатлари умуман ёки вақтинчалик ижобий натижа беради: ишчи маъсулиятлироқ, корхонага содиқ қолган

ҳолда ишонч билан, келажакни ўйлаб меҳнат қилади.

2. Ишсизлик борасида жамоанинг кайфияти. Ишсизлар ҳар хил тармоқ, касб ва мутахассисликдаги ишчилардан шаклланиши мумкин. Ўз ишини нафақат ишчилар, балки корхона менежерлари, маъмурлар ҳам йўқотиши мумкин. Ишни йўқотган ёки йўқотиш эҳтимоли бўлганлар орасида ақлий ва жисмоний меҳнат эгалари ҳам бўлади. Ишсизлик олдида — ҳамма тенг. Ишсизлик бўлгач, унда уни кутиш ҳолатлари ҳам мавжуд, фақат муаммо шундаки, бу кутиш ҳолатлари ижтимоий тизимда қандай қилиб «тақсимланади», қайси гуруҳлар уларни кўпроқ қайсилари — камроқ бошдан кечиришади, уларнинг даъвати қандай, ишсизлик кайфияти бутун жамиятга хосми ёки айрим ижтимоий тоифага?

Кучли ижтимоий-иқтисодий рақобат бўлган жамиятда жамоанинг ишсизлик борасидаги кайфияти ҳақиқий ва аниқ ҳол ҳисобланади.

3. Ёлланган ишчининг эгоизми. Бошқа кўп ҳоллар қаторида бандликда ҳам индивид ва гуруҳларнинг хулқ-атвориغا, жамиятда тутган ўрни нуқтаи назаридан қарамади. Бу борада ишчи ва иш берувчиларнинг ўзини тутиши, хулқ-атвори ҳар хил, ҳатто қарама-қаршидир, ҳар бир тараф ўзича худбин, яъни эгоист.

Ёзилган ишчи учун иш жойи самараси иккинчи даражали ҳисобланади. Унинг тасавури бўйича ҳар бир иш жойи ҳар қандай ҳолатларда ҳам доимо сақланиши шарт; у учун объектив сабабларга қарамасдан — атрофдаги табиат ва одамлар учун ишлаб чиқаришнинг зарари бўлса ҳам, иш ҳақи бериш учун корхонада маблағ етишмаса ҳам, иш жойи самарасиз бўлса ҳам, ишчининг малакаси талабларга жавоб бермаса ҳам, ишлаб чиқариладиган маҳсулот ёки кўрсатиладиган хизматлар сифатсиз, зарарли бўлса ҳам — ўз жойини сақлаб қолиши керак ва у шу ерда ишлайверади. Ўзи бандлиги барқарор сақланиши нуқтаи назардан, ёлланган ишчилар кўпинча ишлаб чиқаришдаги янгиликларга, уларни жорий қилишга қарши чиқади.

Иш берувчига қарши чиқиш учун ёлланган ишчилар бирлашиб, иш жойи учун курашишнинг жамоа усулларини ишлаб чиқишади. Бу қонуний ва ҳуқуқий жиҳатдан оддий ҳол ҳисобланади. Ижтимоий томондан одамлар ўз муаммоларини таҳлил, музокара орқали эмас, балки куч, оммавий босим орқали ечади, деб ҳисобланади.

Иш берувчи ўз корхонасида бандликни тартибга солиш жараёнида катта психологик қийинчиликларга, бир-бирига қара-

ма-қарши даъволарга дуч келади. Бундай ҳолларда етти ўлчаб бир кесиши, ижтимоий адолатсизликларга йўл қўймаслиги керак.

Баъзи ёлланган ишчилар назарида иш берувчи эксплуататор, оз ишчи кучи билан кўп иш бажартириб, ишчиларга кам иш ҳақи тўлайдиган шахс бўлиб кўринади. Шу боис ишчиларни ишдан бўшатишга интилади. Демак, ишчиларни тез-тез алмаштиришга мойил иш берувчилар фаолиятини доимий равишда назорат қилиб туриш керак.

4. Иш берувчининг эгоизми. Иш берувчининг эгоизми ўзига хос хусусияларга эга. У хўжалик юритувчи шахс сифатида тўғридан-тўғри ишлаб чиқаришга моддий-иқтисодий жавобгар ҳисобланади. Иш берувчи иш жойларининг рационал минимумага ҳаракат қилади, унинг учун персонални кам талаб қиладиган корхона энг яхши ҳисобланади.

Иш берувчи ишчи кучини иложи борича тежашга имкон берувчи янги технология ва янгиликларга интилади. Бундай янгилик киритишдан келиб чиқадиган ижтимоий мақсадлар ва натижалар у учун иккинчи даражали ҳисобланади.

Иш берувчининг назарида кўпинча ёлланма ишчилар — бироз «дангаса» шахслар. Улар кўп ҳақ олиб, оз иш бажаришга интилувчи кимсалардир. Шунинг учун ёлланма ишчиларни ҳар доим тежамсиз меҳнат ва «шишиб кетиш»дан сақлаш учун улар фаолиятини назорат қилиб туриш лозим.

Мамлакатимиз ва чет эл амалиётидан маълумки, иш берувчи ишчи кучини манфаатли ва манфаатсиз турларга бўлади. Самарасиз ишчи кучига, одатда, аёл мисол бўла олади, чунки у рўзгор ва оила муаммолари билан қамраб олинган, уларни ҳал этиш учун кўп эътибор ва иш вақтини ажратишга мажбур бўлади; табиий ҳол — декрет таътилидан кейин у малакасиз деб ҳисобланади. Иш берувчининг фикрича, самарасиз ишчиларга қарамоғида ногирон ва қариялар бор кимсалар ҳам киради, чунки улар кўпинча турли баҳоналар билан ишга келмайди ёки ишдан жавоб сўраб кетади. Бу каби муаммолар бўйича баъзи мамлакатларда махсус тадқиқот ва изланишлар олиб борилган. Уларнинг натижаларига кўра, жумладан, ижтимоий муҳофазага муҳтож ишчилар, уйи йўқлар, ногиронлар, кўп болали оила бошлиқлари ва бошқалар ҳам самарасиз, шунингдек, ишни ташкил этишга ва иш ҳақи бўйича махсус талаблар қўядиган, танқид ва тортишувга мойил шахслар ҳам самарасиз ишчилар ҳисобланади.

Баъзи иш берувчилар назарида соғлиғи ёмон кйшилар, шунингдек, иш жараёнида касал бўлиб қолган ишчилар самарасиз ишчидир. Шунинг учун иш олишга интилувчи ҳар бир одам аввало, соғлиғини авайлаб-асраши керак.

Илгари баъзи мамлакатларда маъмурий бошқарувчилар маълум вақт мобайнида ходимлар устудан кузатув тапшил қилишган ва касалларни аниқлаб, ҳисобга олиб қўйган. Бундан мақсад асосий мақсад, зарур ҳолларда ишчиларни касаллиги туфайли ишдан бўшатиш бўлган. Чунки, касал ишчи ёмон ишлайди, кўпинча муайян ишларни бажаришдан бош тортади, ўзаро ёрдам кассасига муурожаат қилади. «Касалларни қидириш» амалиёти одамлар ўз кассалликларини бекитишига, касал бўлиб кўринмасликка интилишига олиб келади.

Шунинг учун иш берувчига кўпроқ, вақтинчалик ишчи кучидан фойдаланиш қулай туюлади. Чунки вақтинчалик ишчининг талаби кам, боз устуга ҳуқуқий жиҳатдан етарлича муҳофазаланмаган уни ишдан бўшатиш осонроқ.

Агарда ёлланиб ишловчи ва иш берувчи бир-бирининг ўрнида бўлиб қолишса, уларнинг бандлик ҳамда ишсизликка бўлган муносабати ва қарашлари ўзгариши муқаррар.

5. Кадрлар масаласида субъективизм (ғаразқўйлик). Ишсизликнинг илгариги ва янги ҳолатлари ўрганилаётган вақтда баъзи социолог ва иқтисодчилар қуйидаги далилни келтирадилар: маъмурият ёки маъмурият вакиллари персонални бўшатиш ёхуд сақлаб қолиш вақтида касбий-меҳнат ва иқтисодий фикр-муносабатлардан, хулқ-атвордан келиб чиққан ҳолда эмас, балки шахсий ва ижтимоий манфаатлари асосида қарор қабул қиладилар. Ишсизликнинг индивидуал ва ижтимоий сабаблари борасидаги далиллар меҳнат биржаларида ишсизлардан олинган интервьюлар, иш берувчи ва ишга ёлланувчи ўртасидаги расмий меҳнат низолари асосида қайд қилинади.

Ишсизликнинг шахсий сабаблари асосан раҳбар билан ходим ўртасидаги шахсий муносабатлар номувофиқлиги бўлса, ижтимоий сабаблари — раҳбарнинг ходимни хуш кўрмаслиги, ишчиларнинг миллати, дини, сиёсий аҳволи билан боғлиқдир.

Тўлиқ ва кафолатланган бандликнинг яна бир ижобий хусусияти шундан иборатки, меҳнат одамларни индивидуал ва ижтимоий томондан дискриминация қилиши мумкин эмас.

6. Рақобат ёки бирдамлик. Агарда маълум бир корхона-

нинг ишчиларини бўшатиш зарур бўлиб қолса, у ҳолда бунинг ечими қуйидаги икки ҳолда акс этади:

а) ишчилардан бир қисми ишдан бўшатилади, қолганларига эса иш вақти ва иш ҳақи сақлаб қолинади;

б) ҳамма ишчилар сақлаб қолинади, лекин уларнинг иш вақти ва маоши қисқартирилади.

Ҳар икки ҳол ҳам амалиётдан маълум, лекин булар юридик ёки иқтисодий қонунларга асосан эмас, балки айнан ижтимоий ҳулқ-атвордан келиб чиққан ҳолга таянади.

Рақобат ёки бирдамлик вариантнинг ечимини танлаш кўп жиҳатдан раҳбарнинг индивидуал хусусиятлари ва кайфиятига боғлиқ бўлади. Лекин асосий омил — меҳнат жамоаларидаги ижтимоий-психологик ҳолатнинг ўзи ҳисобланади.

Бандлик ва ишсизликка рақобат ва бирдамлик ёндашувлари муаммоси макродаражада ҳам намоён бўлади. Шу ўринда, савол туғилади: ҳар бир фуқаронинг иш билан бандлигини таъминлаш мумкинми? Майли, у кам иш вақти билан банд бўлиб, кам иш ҳақи олса ҳам? Агар бунга эришилса, фуқороларнинг бўш вақти кўп бўлади, улар орасида бу борада тенглик таъминланади. Борди-ю ишсизлик муқаррар бўлса, унинг ижтимоий тақсимланиши бирдамликка асосланса бўлмайдами? Чет эллик баъзи мутахассисларининг таъкидлашича, ҳозирги вақтдаги ишсизлик худди шу томонга кетмоқда. Статистик маълумотлар орқали одамларнинг кўп қисми ишсизлик билан «танишяпти», лекин ҳар бир ишсиз учун ишсизлик даври қисқаряпти, яъни ишсизликнинг ижтимоий тақсимланиши бир текис бўла бошляпти.

Ишчи кучини қисқартириш зарурияти туғилиб қолса, ишчилар корхонадаги бошқа бўлимлар, ҳамма касбий-малакавий тоифалар, ақлий ва жисмоний меҳнат билан банд бўлган ходимларнинг ҳам баробар қисқартирилишини талаб қилиши мумкин. Лекин иқтисодий ва ишлаб чиқариш нуқтаи назаридан бундай қилиш мумкин эмас.

7. Ижтимоий муҳофаза жараёнидаги қарама-қаршиликлар. Ишсизларни ижтимоий муҳофаза қилиш жараёнида асосий қарама-қаршиликлар қуйидагиларда намоён бўлади: ишсизлик ноқулай ижтимоий- иқтисодий вазият оқибатида келиб чиқади, айнан шу вазиятда нафақа тўлаш ҳам қийинлашади. Шунингдек, жамиятда ишсизлар салмоғи қанча катта бўлса, улардан ҳар бирининг ижтимоий муҳофазаларнинг даражаси шунча паст бўлади. Бундай вазиятда ишсизлар орасида ижтимоий зўрлик кучая-

ди. Агар ишсизларни ижтимоий муҳофаза қилиш даражаси уларнинг сони ортаётган шароитда ҳам юқорилигича сақланиб қолса, у ҳолда ишчилар орасида ижтимоий зўрлик пайдо бўлади, фаолликка даъватланиш эса пасаяди. Шунинг учун ҳар қандай ҳолда ҳам ишсизлик маълум бир чегараларга эга бўлиши керак.

Ишсизларга нафақа беришнинг салбий томонлари ҳам бор. Буни турмуш даражаси ва нафақалар миқдори юқори бўлган мамлакатларда олиб борилган тадқиқотлардан ҳам билиб олиш мумкин. Дарвоқе, бунда ишсизларнинг кўпчилиги олаётган ижтимоий ёрдам ёки нафақасига қаноат қилиб, иш топишга интилмайдди, ё бўлмаса фақат нуфузли ташкилотларда ишлашни хоҳлашади.

Ишсизлар орасида «ўз хоҳиши билан» ва ишламаётган «ишламасликка мажбур бўлган» ишсизлар мавжуд. Амалиётда «ўз хоҳиши билан ишламаётган» ишсизлардан қутулиш йўли қидирилади: нафақага ҳуқуқи бор шахсларнинг доираси чекланади, тўловларнинг муддати ҳам қисқаради; меҳнат биржаларида тавсия этилган бир нечта иш жойларида ишлашдан бош тортган ишсизлар рўйхатдан ўчирилади. Кўпинча иш стажини ва суғурта бадалларини тўлаш муддати катта бўлганларга, нафақа тайинланади. Ишсизлар тизимтик равишда қайта рўйхатдан ўтиш ва уларнинг ҳеч қаерда ишламаслиги ва даромад манбаи йўқлигини таъкидлаши шарт.

Ишсизлар иккита шартга мувофиқ ижтимоий муҳофаза қилиниши:

- мажбуран ишсизлар қўллаб-қувватланиши, уларнинг илгари ҳуқуқлари тикланиши ёки реабилитация қилиниши керак;
- «ўз хоҳиши билан» ишламаётган боқиманда ва ишсизлик, ишсизлар эса рағбатлантирилмаслиги керак.

8. Ишсизликни бошдан кечириш хусусиятлари ва уларнинг омиллари. Ишсизликни бошдан кечириш — кенг ва интегратив категория ҳисобланади. У ўзида қўйидаги ҳолларни намоян қилади:

- инсоннинг ишсизлик ҳолати ва ишсизлик хавфини тушуниб етиш хусусияти;
- инсоннинг ишсизликка бўлган қараши ва унга ўрганиш, кўникиш хусусияти.

Ёш ишсизларга нисбатан катта ёшдаги ишсизларга оғир, чунки ёшларда касбий билим олиш имкони кўпроқ. Ишсизлик даври эркаклар учун айниқса оғир кечади, чунки улар ишга маънавий эҳтиёж ва ижтимоий жавобгарлик сезишади. Янги ишга келган одамга нисбатан кўп йиллардан буён шу корхона-

да ишлаб келган одамга ишдан бўшаш жуда «алам» қилади.

Инсон ишсиз пайтидаги аҳволини баҳолашда оилавий даромадини инобатга олади. Масалан, оила аъзоларининг биттаси ишини йўқотса, унинг келтирадиган даромади шу оиланинг ишлайдиган бошқа аъзолари даромади билан қопланади. Лекин даромад топувчиси битта бўлган ва у ҳам ишдан бўшаган оиланинг аҳволи моддий жиҳатдан жуда мураккаблашади.

Ишчини ишдан бўшатишга, у ва иш жойи орасидаги алоқалар узилиши мумкин. Баъзида бу ҳол жуда оғир кечади. Амалиётда бунинг бошқа варианты ҳам мавжуд — ишчи ҳақиқатдан ҳам ишлашни ва иш ҳақи олишни тўхтатади, расман эса корхонанинг кадрлар штатида қолаверади. Шундай қилиб, у шароит яхшиланганда аввалги иш жойига қайтиши учун имконият яратилади, шу билан бирга инсон ушбу корхонадаги иш жойига рақобат қилиш заруриятидан халос бўлади. Бундай тизим унда ишсизлик муҳофазаланганига ишонч уйғотади, корхонага садоқатини, ишга рағбатини оширади. Лекин вақт ўтган сайин одам ўзини ишдан вақтинча эмас, Бутунлай бўшатишга ҳис қила бошлайди. Бундан ташқари «вақтинча бўшатилиш» тизими ишчини (янги иш қидириш ўрнига) чалғитиши, хотиржам қилиб қўйиши ҳам мумкин.

Ишчи-хизматларнинг малакали категориялари ишсизлик муаммосини ўзгача бошдан кечирадилар. Ўқишга кетган ортиқча маблағ, вақт, куч сарфларини эслаш улар учун оғир кечади; ижодий режалар қилиш имконияти йўқолади. Кўпинча «таълим олган кадрлар» ўз мутахассислиги бўйича ишини йўқотганидан кейин, иккинчи мутахассислик бўйича таълим олиш учун на иқтисодий, на жисмоний жиҳатдан қодир бўладилар.

Ўз хусусиятларига кўра одамлар ишсизликни ҳар хил қабул қилади. Баъзилар ҳаётий тажрибасини ва ижтимоий қодирлик қобилиятини юқори баҳолаб, барча ҳаётий муаммоларини ечишга тайёр эканлигини таъкидлайдилар, айримлар эса бу борада аксинча ҳолат кузатилади.

Фаолиятсизлик омили ҳам муҳим аҳамиятга эга. Ишсиз қолиш эҳтимоли бор баъзи ишчилар янги иш қидиришни, баъзилари эса мослашиш осон бўлган иш жойининг топилишини, аҳвол яхшиланишини кутишни афзал кўрадилар. Баъзилар ишсизлик мақомини олишдан уялиб, ишсизлик нафақасидан сал кўпроқ ҳақ олиб бўлса ҳам, ишлашни афзал кўрсалар, айримлар эса кам иш ҳақи олгандан кўра, ишсизлик нафақаси олишни маъқ-



ул биладилар. Одамлар ҳар хил бўлгани учун меҳнат дафтар-часидаги ишсизлик ҳақидаги ёзувга ҳам ҳар хил қарайдилар.

Табиийки, бўшатишган ишчилар гуруҳидагиларнинг бўшатишган баъзилари ўзларини ўзлари кабиларга нисбатан яхши ҳис қилишлари мумкин. Гуруҳий ишсизлик кўпинча «ғавғоли», «шовқинли» характерга ва очик, низоли норозилик шаклларига эга.

Ишсизликнинг қандай кечиши нафақа олиш жараёнининг қийин ёки осонлиги билан ҳам боғлиқ. Ишсизларнинг меҳнат биржалари ва бандлик марказларига бўлган муносабати ҳам ҳар хил. Улар меҳнат биржаларини кучли, янги ва яхши иш берадиган, ёрдам кўрсатадиган кучли ёки «оддий» одамларнинг муаммоларига бефарқ қарайдиган, ёрдам кўрсатмайдиган ва ўзига жалб этмайдиган ишларни таклиф этадиган ташкилот сифатида қарайдилар.

Ишсизликни бошдан кечириш хусусиятлари ҳар хил тур ва тоифадаги одамларнинг ижтимоий-психологик даражасини белгилаб берувчи кўрсаткичлар орқали баҳоланади. Бу хусусиятларни иш берувчи ўзининг кадрлар бўйича қабул қиладиган қарорларида ҳисобга олиши лозим.

9. Ишсизларнинг хулқ-атвори. Ишсизнинг хулқ-атворига объектив ва субъектив омиллар таъсир этади. Ишсиз қолгандан кейин баъзилар кучли «фалаж»ни бошидан кечирадилар ва биринчи таклиф этилган ишни қабул қиладилар, айримлар эса «бардошни» танлайди ва кутади. Айримлари ўз умидини фақат бандлик ташкилотлари билан боғлайдилар, қолганлари эса мустақил равишда иш топишни тезроқ ва осонроқ кўчади деб ҳисоблайдилар.

Меҳнат биржаларида нафақат «янгилар», «ветеранлар», балки «умидини узган»лар ҳам мавжуд. Бу тоифадаги шахслар расмий меҳнат бозорини ташлаб, биржалар билан алоқаларини узиб, ҳеч қасрда рўйхатдан ўтмайди.

Инсон ўз ишсизлигининг давомийлигини мужмал, ноаниқ омил сифатида англайди. Бир томондан, вақт ташаббус кўрсатмоқ, биржадан «ёқадиган» ахборот келишини кутиш, таклиф қилинган иш жойларидан яхшисини танлаш имконини беради. Бошқа томондан, вақт ўтган сайин инсон ўз малакасини аста-секин йўқотиб боришини, «кўтарилиш» имконияти камайишини сезади.

## Қисқача хулосалар

Ушбу бобда аҳоли иш билан бандлигининг ижтимоий, демографик хусусиятлари, «ишсизлик» ва «ижтимоий хулқ-атвор» каби тушунчалар баён этилган; республикамызда аҳолининг иш билан бандлиги масалаларини ҳал этиш йўллари кўрсатилган. Бундан ташқари ишсизлик муаммоси, ишсизликнинг келиб чиқиши, турлари ҳақида фикр юритилган.

Ишсиз аҳолининг хатти-ҳаракати, ёлланган ишчининг эгоизми, ишсизликнинг шахсий сабаблари, меҳнат бозорида рақобат каби тушунчалар атрофлича баён этилган.

## Назорат ва муҳокама учун саволлар

1. Аҳолининг иш билан бандлиги деганда нимани тушунасиз?
2. Ишсизликнинг ижтимоий иқтисодий функцияларига тушунча беринг.
3. «Ёлланган ишчининг эгоизми» тушунчаси нимани англатади?
4. Кадрлар масаласида субъективизм нималардан иборат?
5. Ишсизлик ҳақидаги тушунчалар нималардан иборат?
6. Ишчиларнинг малакаси категорияларига тушунча беринг.
7. Индивидуал хусусиятлар деганда нимани тушунасиз.
8. Ишсизлар хулқ-атвори ҳақида тушунча беринг.

## Асосий адабиётлар

1. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси. Дарслик. -Т.: «Ўқитувчи», 2001.
2. Абдурахмонов Қ.Х., Мамарасулов Ф.У. Меҳнат иқтисоди. Ўқув-услубий қўлланма. -Т.:ТДИУ,1996.
3. Кравченко А.И. Социология. Учебник для ВУЗов. - М.: «Академический проект», 2001.
4. Соколова Г.Н. Экономическая социология. Учебник. - М.: 2000.

## ИЖТИМОЙ – МЕХНАТ САФАРБАРЛИГИ

5.1. Ижтимоий - меҳнат сафарбарлигининг моҳияти, турлари, кўринишлари, таҳлил қилиш усуллари ва вазифалари

Ижтимоий - меҳнат сафарбарлиги — бу, одамларнинг бир ижтимоий-профессионал гуруҳдан бошқа гуруҳга ёки бандлик доирасига, меҳнат фаолиятининг бошқа турларига бошқа иш жойларига ўтиб кетишдир. Ҳозирги иқтисодий адабиётларда бу ҳолатни қисқагина қилиб «меҳнат сафарбарлиги» ҳам деб юритишади.

Ижтимоий-меҳнат сафарбарлиги турлича бўлади. Унинг бир неча турлари ҳақида тўхталиб ўтамиз.

1. Авлодлар ичида ва улар орасидаги ўзаро меҳнат сафарбарлиги. Бу турда авлодлар орасидаги ўзаро жойлашиши ҳақида гап боради, ўз «ота-оналари»га нисбатан бугунги авлодлар ҳаётидаги профессионал меҳнат ўзгаришлари ҳақида фикр юритилади.

Бу борада дастлабки жиддий тадқиқотлар АҚШда олиб борилган, бу йўналишдаги тадқиқий кузатишлар кейинчалик Европа давлатларида, шунингдек, Россияда ҳам олиб борилган эди. Авлодлараро бундай жойлашиш гуруҳлар, яъни ишчилар, зиёлилар, деҳқонлар, тадбиркорлар гуруҳлари орасида кузатилган. Тадқиқотларга ҳар бир ижтимоий - меҳнат гуруҳининг ўзига хос томонлари, авлодлараро бу ҳолатларнинг оилавий жиҳатлари ҳам тадқиқ қилинган. Авлодлар оша бундай ворислик, яъни ота-оналарининг касбини эгаллаш, давом эттиришининг очиқ ва ёпиқ кўринишлари кузатилган. Касб танлашда, касбга йўналтиришда оиланинг таъсири катта эканлиги социолог ва иқтисодчиларнинг диққат марказида туради.

Менежмент, кадрлар хизмати ходимлари, иш билан таъминловчилар сингари касб эгалари фаолиятида оилавий меҳнат династияларининг, касб танлашда оилавий ворислик ҳам жуда қизиқарли ва муҳим муаммолардан саналади, чунки бунинг ҳам ўзига хос қизиқарли томонлари бор. Бунда профессионал-меҳнат малакаси ва маданияти, энг аввало, ота-оналардан фарзандларга ўтиши, қабул қилиниши эҳтимоли бор. Ўз меҳнат соҳасини танлашда онглилик, ўзаро қариндошлик муноса-

батлари, бирдамлик, ўзаро ижтимоий муҳитнинг катта ижобий таъсири бўлади.

Касб ва машғулотларнинг авлоддан-авлодга ўтиши давомийлиги, яъни ворислилиги — бу, жамиятда ижтимоий фикрлар учун, оммани ва меҳнат жамоаларини қизиқтирувчи энг муҳим масалалардан биридир (айниқса, энг зарур, даромадли меҳнат турларига нисбатан).

Авлодлараро профессионал-меҳнат муносабатлари эгалланиши туфайли инсонларнинг «индивидуал» ёки «шахсий» ҳаётлари, мансаб-мартабалари давом этади. «Социология» фанида «инсоннинг ҳаёт йўли» атамаси инсон ҳаётидаги бундай касб-профессионал, меҳнат ўзгаришлари, бутун ҳаёт йўли давомида бўлган профессионал касб, меҳнат ўзгаришларининг сони, таркиби, сифати, шунингдек, ҳар бир киши ҳаётида бу ҳолатларнинг ўрни, моҳияти ва уларнинг йиғиндисини ифодалайди.

Ҳар бир инсоннинг «бой» ёки «қашшоқ», «яхши» ёки «ёмон», профессионал касб таржимаси ҳам бўлади. Шу билан бир қаторда ана шу таржимаи ҳолига нисбатан иш билан таъминловчиларнинг, ишга ёлловчиларнинг ҳам тавсифлари, фикрлари мавжуд.

2. Горизонтал ва вертикал меҳнат сафарбарлиги. Горизонтал ва вертикал кўчириш ёки иш жойини ўзгартириш энг содда мезон ёки ўлчам — статусни ўзгартирмаслик ва ўзгартириш ўлчами билан ўлчанади. Асосий муаммо эса қуйидагича бўлиши мумкин: очиқча горизонтал ҳолатларда (кадрлар қўнимсизлиги, кадрлар иш жойининг ўзгариб туриши, ходимлар алмашинуви), очиқчасига вертикал ўзгаришларда (кадрларнинг ўсиши, бошқаришда иш жойларининг ўзгартириши) ифодаланиш.

Маълум бир характерга эга бўлган ўзгартиришлар, кўчиришлар ҳам бўлади. Уларни горизонтал ёки вертикал ҳолатдаги ўзгаришлар деб изоҳлаб, бўлмайди.

Биринчидан, жуда кўп ҳолатлар мавжудки, уларда иқтисодий ва меҳнат доиралари статусининг кўрсаткичлари бир-бирига тўғри келмайди. Масалан, вазифа, лавозим, ойлик иш ҳақи, меҳнат шарт-шароитлари. Иккинчидан, бунга субъектив омиллар ҳам каттагина таъсир кўрсатади. Чунончи, ҳар бир инсон ва унинг атрофидагилар ишдаги ва ижтимоий-иқтисодий ҳолатларда қайсидир ўзгаришларни турлича, яъни баъзан мансабда «кўтарилиши», «ўсиши» деб, баъзида мансаб, вазифадан тушиб кетиш, обрўсизланиш деб ҳисоблайдилар. Кўпинча меҳ-

нат муносабатларини бошқаришнинг баъзи амалий муаммолари, меҳнат хулқ-атвори қарама-қаршиликлари, меҳнат зиддиятлари юқоридаги ҳолатларга боғлиқ бўлади.

3. Ташқи ва ички меҳнат сафарбарлиги. Ҳар бир ташкилот, меҳнат жамоаси ички ва ташқи меҳнат сафарбарлиги кўринишларига эга, яъни маълум бир гуруҳнинг ичида бу сафарбарлик, ўзгариш рўй беради. Ички ва ташқи меҳнат сафарбарлиги бир-бири билан ўзаро боғланган, бу боғлиқлик нафақат иқтисодий-ташқилий, балки ижтимоий-психологик характерга эга.

4. Якка ва гуруҳий сафарбарликлар. Бундай сафарбарликлар ижтимоий-иқтисодий ёки ижтимоий-психологик ҳолатлар билан кўпинча ижтимоий-иқтисодий ҳолатлардан келиб чиқади ёки гуруҳлар хулқ-атвори, хатти-ҳаракатларига мода, шартнома, тақлид қилиш, шов-шувларга боғлиқ бўлади.

5. Бир марталик ёки перманент сафарбарликлар. Ходим баъзан меҳнатда кўзда тутилган мақсадга бир марта иш жойини ўзгартириш билан ҳам эришиши, баъзан эса ўзини қониқтирадиган меҳнатни излаб иш жойини бир неча мартаба ўзгартириши мумкин.

6. Мажбур қилинган ёки кўнгилли сафарбарликлар. Мажбур қилинган сафарбарлик деб, бошқарув қарори, хулосасига кўра, ходимнинг розилигисиз сафарбарликни, бошқа ҳолатларда эса бу сафарбарликлар кўпинча кўнгилли ҳолатда амалга оширилишини тушуниш мумкин.

Конкрет бир предметдаги ўзгаришдан ташқари бундай сафарбарликларнинг ижтимоий-меҳнат сафарбарлиги турлари ҳам мавжуд. Бундай ўзгаришлар кўпинча яшаш жойини, иш жойини, ташкилотни, касбини, мутахассислигини, статусини ўзгартириш эвазига бўлиш мумкин. «Ўз ҳаёт йўлига» нисбатан онгли муносабатда бўлиш инсонларга хосдир. Улар ўз мансаб-мартабаларини яқин ва узоқ муддатларга режалаштиришлари мумкин. Бу эса уларнинг меҳнат жамоаси учун катта аҳамиятга эга бўлиш ва жамоага, ташкилотларга, ишга нисбатан муносабатларида акс этиши мумкин.

Ўз ҳаёт йўллари режалаштираётганда инсонлар (ишсизлар, ходимлар) хулқ-атворининг аниқ, ўзига хос томонлари кўзга ташланади. Чунончи, одамлар:

- яқин бир неча ойларни, яқин 2-3 йилни ёки узоқроққа мўлжалланган келажак йилни режалаштирадilar;

- узоқ вақтгача бу режага содиқ қолишлари ёки турли вазиятларга қараб, ўз режаларини осонгина ўзгартиришлари, яъни бу режалар барқарор бўлмаслиги мумкин;

- ўзларининг профессионал-меҳнат мансаб-мартабалари ўз шахсий режалари бўйича қурилганига мутлақо ишонадилар ёки аксинча;

- ўз олдларига катта ва кичик мақсадларни қўя бошлайдилар, бўлғуси прагматиклар сифатида уларни тезда амалга оширишга ҳаракат қиладилар, конкрет, реал бажариш мумкин бўлган босқичларни режалаштиришни бошлайдилар;

- идеалистлар саналадилар ёки касблар, машғулотлар ҳақида яхшигина асосли маълумотларга эга бўлган, ҳозирги меҳнат ахлоқи, кадрларни ўстириш механизмларини билган ҳолда иш кўрадилар;

- профессионал—меҳнат мартабасига эришишда, ишда мақсадларнинг амалга ошмаётганини босиқлик билан қабул қиладилар, оператив ҳолатда янги режалар тузадилар ёки чуқур шахсий инқирозга учраганликларини билдириб қўя қоладилар;

- баъзилар «ҳаракат қиламиз», «синаб кўрамиз» деган принципга асосан иш кўрадилар, фақатгина беҳато ишларгагина қўл урадилар.

Юқорида санаб ўтилган ўзига хос томонлар бандлик ва меҳнатда субъектив омил моҳиятини кўрсатувчи кўрсаткич ҳисобланади.

Ижтимоий-меҳнат сафарбарлигини таҳлил қилиш усуллари ҳақида гап борар экан, қуйидагиларга эътиборни қаратиш лозим:

Ҳар бир ижтимоий-меҳнат сафарбарлиги маълум бир сафарбарлик индексига эга, яъни профессионал синф, ишчилар, ташкилотлар, жамоалар, категориялар ва уларнинг ўзаро муносабатлари: а) сафарбарликка хоҳиш ва тайёргарлик; б) сафарбарлик имкониятларига ижобий баҳо бериш; в) реал сафарбарлик.

Ижтимоий-меҳнат сафарбарлиги ижобий ёки салбий баҳоланиши мумкин.

Бунда энг асосий мезон (ўлчам)лар қуйидагилар саналади:

- иш жойининг рационалиги;

- шахсий меҳнат кўрсаткичлари ва ишбилармонлик сифатларининг ўзгариши;

- меҳнат шароитларининг яхшиланаётганлиги;

- инсоннинг энг аввало, ишчи, ходим сифатида онги ўсаёт-

ганлиги, ижтимоий-иқтисодий аҳволининг ўзгараётганлиги;

- ташкилотдаги ижтимоий муҳитнинг таъсири, жамоага, ишга мослашишининг оптимал (қулай) муддати.

Ижтимоий-меҳнат сафарбарликларига баҳо берувчи турли хил ташкилотлар бўлиш мумкин. Шундан келиб чиққан ҳолда баҳо беришнинг турли хил кўринишларини, яъни ўз-ўзига баҳо бериш, ўзаро (бир-бирига) ва экспертлар баҳоларини айтиш мумкин (эксперт баҳоси деганда, маъмурият томонидан баҳо берилишини тушуниш мумкин). Бу баҳолар бир-бирига тўғри келмаслиги ёки бир-биридан ўта фарқ қилиши, баъзи ҳолатларда якуний хулосага эга бўлиши, баъзи ҳолларда эса уларнинг самарадорлиги маъмурият ва жамоа томонидан ўзаро келишувга боғлиқ бўлиши мумкин.

Ижтимоий-меҳнат сафарбарлигининг ҳар қандай маълумотлари қандайдир иқтисодий, технологик меҳнатни, бандликни ташкил қилиш мақсадларига объектив ва субъектив жиҳатдан йўналтирилган экан, демак, бу сафарбарлик ўзгартиришларининг функциялари ҳақида фикр юритишимиз мумкин. Улар орасида энг асосийлари қуйидагилардир:

- моддий сарф-харажатлар ва ресурсларни тежаш;
- режалаштирилмаган ва кўзда тутилмаган ҳолатларда ёки умуман, энг масъулиятли пайтларда кадрлар қўнимсизлигининг олдини олиш;
- стишмовчилик (дефицит) ва ишчи кучининг ортиқчалиги, ҳаддан зиёд кўплиги муаммоларини ҳал қилиш;
- рационал бандлик;
- энг адолатли, ҳаққоний бандлик;
- потенциал қарама-қаршилиқларнинг олдини олиш;
- ишчи ўринларни вақтинчалик эгаллаб туриш, тўлдириб туриш;
- меҳнат кўрсаткичлари учун рағбатлантириб туриш, тақдирлаб туриш;
- қайсидир мақсадларда аниқ ишлар билан таништириб туриш;
- ишнинг мутахассисликка мувофиқлиги бўйича ютуқлар;
- ёш ва соғлиқ нуқтаи назарида меҳнатга лаёқатнинг тўғри келиши бўйича ютуқлари;
- ташкилотларнинг қайта қурилиши ва инновацион ҳолатларида кадрларни жойлаштириш.

Юқорида санаб ўтилган вазифалардан кўриниб турибдики, улар ижтимоий-психологик ва ижтимоий-иқтисодий вазиятларни акс эттиради.

## 5.2. Ижтимоий - меҳнат сафарбарлигининг омиллари

Ижтимоий - меҳнат сафарбарлигининг омиллари объектив ва субъектив ҳолатлардан бўлиб, сафарбарликка муайян даражада таъсир этади, уларни амалга оширади ёки амалга ошмайдиган қилиб қўяди, уларга ёрдам беради ёки қаршилиқ кўрсатади.

Билим ва омиллар йиғиндиси, сафарбарликни тўғри таҳлил қилиш ҳисобга олиш, шунингдек, амалий бошқариш, огоҳлантириш ёки рағбатлантириш учун ҳам зарур.

Ижтимоий - меҳнат сафарбарлигининг асосий омиллари қуйидагилардан иборат:

1. Умумий ижтимоий-иқтисодий сабаблар ва далиллар.

Бу сабаблар ва далиллар ишонарли омиллар категориясидан иборат. Улар, энг аввало, қуйидагиларга эътиборни қаратади:

- экстремал далил (энг оддий ҳодиса ҳисобланади: бунда сафарбарлик маълум бир бандлик доирасидаги инқироз сифатида юзага келади ёки бу иш жойларининг келажак учун мўлжалланмаганлигини ходимларнинг ўзлари олдиндан айтадилар);

- максимал сақлаб қолиш бўйича далиллар (баъзи ҳолларда улар жуда катта, салмоқли даромадлар бўлганда, баъзи ҳолларда эса энг кичик ютуқларда, ойлик иш ҳақиға қўшимча киритилишида юзага келади, моддий сабабларға боғлиқ бўлмаган бошқа ҳолатларда эса кишиларни иш ҳақининг аввалги ҳолатини сақлаб қолишнинг ўзи қизиқтиради);

- мулк билан боғлиқ далиллар (мулкдор бўлиш имконияти катта аҳамиятга эга бўлади ёки бандликка исталган ўзгаришни киритиш учун ишлаб чиқариш маблағларидан воз кечишга тўғри келади);

- қисман далиллар (шаклли сафарбарликлар оддий бўлмаган мақсадлар — мутахассислик ва касб бўйича тўғри келиш, энг яхши меҳнат шарт-шароитлари асосида юзага келади).

Бу омиллар катта аҳамиятга эга бўлиб, самарали меҳнат қилиш ва кўпроқ иш ҳақи олиш учун имкон яратади.

Ижтимоий - меҳнат сафарбарлиги даражаларининг, турли хил оқимларда ҳам ижтимоий-меҳнат омилларининг ва юқорида айтиб ўтилган омилларнинг ўрни, ҳиссасини аниқлашимиз мумкин.



2. Касбга йўналтиришнинг ижтимоий-маданий моделлари ва ўзига хос томонлари. Меҳнат доирасидаги сафарбарликда кишиларнинг «касб танлаш», хулқ-атворлари, ўзига хосликлари ҳам катта таъсир кўрсатади.

Улар икки хил моделга ажратилади:

- биринчиси — ижтимоий-иқтисодий соҳада барча касблар ва машғулотлар бир хилдир, индивидлар ўз имкониятлари, қobiliят ва хоҳишларига кўра, турли хил меҳнат турларини танлайдилар;

- иккинчиси — жамиятдаги қарашларда, ижтимоий-иқтисодий соҳада «яхши» ва «ёмон» меҳнат турлари мавжуд.

Мойиллик, интилиш ҳақида фикрлар эса унчалик катта аҳамиятга эга бўлмайди.

Касб машғулотларини танлашда ҳар иккала хулқ-атвор реал ҳолатда мавжуд. Улар ўзаро рақобатлашадилар. Ҳар ҳолда у ёки бу модель маълум шарт-шароитларга кўра, ҳал қилувчи ўринни эгаллайди.

Объектив вазиятларга ва жамоатчилик фикр-мулоҳазалари қонунарига кўра, касб ва машғулотларнинг ўрни, мавқеида ўзгаришлар бўлиб туради, яъни баъзи меҳнат турларнинг ўзига жалб этувчи томонлари камаяди, бошқа бир меҳнат турларида эса ошиб боради.

Маълум касб машғулотларининг мавқеи, обрўси ошиши ёки пасайиб кетиши сафарбарликни рағбатлантиради.

3. Маълумот олиш ва унинг тушунарлилиги, имкони. Ихтисослик даражаси. Маълумот олиш ва ихтисослик маълум бир иқтисодий вазиятларда меҳнатни танлаш, касб-меҳнат сафарбарлиги имкониятларини ёки фаолиятдаги бузилишни (кўпайтирувчиликни) белгилайди.

Юқори малакали ишчилар бошқаларга қараганда ҳаракатсиз (суст) бўлишади, бошқа меҳнат турларига ўтишда вақтни кетказишни, уни ўрганиш учун куч сарф қилишни хоҳламайдилар, кўп йиллик тажриба, касб маҳоратларига кўра, ишлаб турган жойларида ҳамиша ҳаракат қиладилар.

Юқори малакали ишларга сафарбарлик жуда оз самара, натижа беради. Кўйи малакали ходимлар эса, иш жойларини бемалол ўзгартиравсадилар, уларнинг мутахассисликлар бўйича муаммолари кам бўлади.

Баъзи ҳолатлар бўладики, маълумот ва ихтисослик инсонни ҳар доим психологик тайёр қилиб қўяди, маълум вазият-

ларда эса ҳозир туришлик янги иш жойларига эга бўлишга имкон яратади. Бундай вазиятларда гап фақатгина объектив омиллар эмас, балки субъектив омиллар ҳақида боради. Масалан ишчининг энг содда, оддий меҳнатларни қилишга тайёрлиги ёки шу иш жойида юқори малаканинг келажаги борлиги ҳақида иш билан таъминловчининг кўрсатмаси.

Баъзи ҳолларда ишчининг касб - меҳнат сафарбарлиги маълумот олиш, қайта маълумот олиш билан боғлиқ бўлади.

Бундай вазиятларда зарур шароитнинг, яъни ўқиш учун маблағнинг зарурлиги, ўқиш даврида яшаш учун зарур маблағнинг бўлиши (агар ўқиш ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда бўлишни тақозо этса) катта аҳамиятга эга. Бундан ташқари одамийлик хислатларининг зарурлиги, ўқиш ва ишни бирга қўшиб олиб боришга қобилиятнинг бўлиши, баъзи шахсий сифатлар, оилавий ҳолатларнинг, вазиятларнинг мавжудлиги ҳам ўзига хос аҳамиятга эга.

4. Ёш ва иш стажи. Горизонтал сафарбарликларга амал оширилаётганда ёш тўсиқ бўлиши, чунки бунда ишга мослашиш қобилияти пасайиши, сустилик ва консерватизм (қотиб қолганлик) эса ошиб кетиши мумкин. Шу корхонада катта иш стажига эга бўлганларнинг аксарияти ўз меҳнат фаолиятининг сўнгги йилларида ишени ўзгартириб, «мураккаблик»ка дуч қелишни хоҳлашмайди.

Бир вақтнинг ўзида ёш жиҳати ва иш стажи вертикал сафарбарлик ҳолатларига ижобий таъсир кўрсатиши мумкин.

Бу далиллар биринчидан, касб-меҳнат хизматлари бўйича катта тажрибадан дарак беради. Шунинг учун ҳам у ишчига маъмурий жиҳатдан инсон сифатида статусининг ўсишига; иккинчидан, ёш жиҳатлари, иш стажи инсонга ахлоқий асос бўлиб, касб-меҳнат ва иқтисодий статусини оширишга интилишни асослашига ва иқтисодий, ижтимоий ўсишига кўмаклашади.

5. Оилавий аҳвол ва ҳолатлар. Оила қуриш ёки оилада фарзандлар сонининг ошиб бориши билан ходимлар каттароқ маош олиш учун иш жойларини ўзгартиришлари мумкин. Оилавий сабаблар, шарт-шароитларга кўра, ишчи бўш вақти кўпроқ бўладиган (ёки иш вақти структураси қулай бўлган) меҳнат турларини излаши мумкин.

6. Рақобатга бўлган муносабат ва касб-меҳнатга, ўз-ўзига баҳо бериш. Иқтисодчи ва социологлар «бандликнинг рақобат

гуруҳлари» деган, тушунчани кўп қўллайдилар. У ижтимоий, профессионал малака, ихтисослик, ёш, маълумот жиҳатларидан ходимлар категориясини ифода этади.

Маълум бир ишчи жойларига талабгор кўпроқ, бошқа жойларга эса камроқ, шунингдек, ишчи жойлари учун фақатгина объектив рақобат эмас, балки муносабатларнинг субъектив-шахсий турлари ҳам бўлиш мумкин.

Профессионал меҳнат сафарбарликларида кўпчилик максимал эгаллаш мумкин бўлган ишчи жойларини хоҳлайдилар, рақобатни ёқтирмайдилар, уни четлаб ўтишга ҳаракат қиладилар.

7. Маълумотларга эга бўлиш. Инсонлар касб-меҳнат доирасида турли хил маълумотларга эга бўладилар. Улар бу маълумотлардан фойдаланишлари ҳам ёки фойдаланмасликлари ҳам мумкин.

Касбга йўналтириш, меҳнат соҳасини танлаш борасида олиб борилган кўплаб тадқиқотлар шуни кўрсатадики, ишга кирувчилар то ишга жойлашгунга қадар етарли ёки тўғри маълумотларга эга бўлмас эканлар. Чунончи, уларнинг шу иш жойи ҳақида олдин билган маълумотлари билан ишга жойлашгандан кейинги маълумотлари бир-бирига тўғри келмайди. Бундай маълумотлар, айниқса, ижтимоий-иқтисодий барқарорлик бўлмаган вазиятларда кўпроқ учрайди. Чунончи, муайян меҳнат соҳаларида меҳнатнинг характери, моҳияти вақтга кўра ўзгариб туриш мумкин.

Маълумотларга эга бўлиш — англаш имкони, масалан, иш, жамоа манфаатларини кўзда тутган ҳолда сафарбарликнинг (яъни, ишни ўзгартиришнинг) функционал моҳиятини тушуниб етишдир.

8. Ишга нисбатан қатъийлик ва жамоага боғлиқлик (яъни ўрганиб қолганлик). Шундай инсонлар бўладики, ижтимоий-иқтисодий ночорлик вазиятларида ҳам ўз ишларини ташлаб кетмайдилар. Бу инсон табиатидаги сусткашликкина эмас, балки қатор сабаблар ҳосиласидир: биринчидан, ўз ишига, касбига бўлган муҳаббати, баъзан эса аниқ касб-меҳнат вазифалари, функциялари; иккинчидан, инсоний муносабатлар омили, жамоа одатлари, анъаналарини бузмаслик, биргаликда тузилган режаларни барбод этмаслик масъулияти, бошқа жамоага бориб жойлашиш ва қайтадан обрў-эътибор қозониш, янги жамоага битишиб кетишни мулоҳаза қилиш ҳам бунга йўл бермайди.

### 5.3. Ижтимоий-меҳнат сафарбарлиги миграцияси (кўчириш)

Миграция — инсонларни ҳудудий жиҳатдан сафарбар этишдир. Шунингдек яшаш жойининг ўзгариши ҳам миграцияга киради.

Миграциянинг барча вазиятлари касб-меҳнат ва мулк-даромад муносабатларидаги сабаблар, натижаларга эга бўлади. Бу эса «Иқтисодий социология»нинг энг муҳим муаммоларидан ҳисобланади.

Миграция кўп сабабларга кўра келиб чиқади. Улардан кўп учрайдиганлари қуйидагилар:

- ишлаб чиқаришни регионал жойлаштиришдаги кескин ўзгаришлар (масалан, бу жойлаштиришда ишлаб чиқаришнинг бир туригина ҳукмронлик қилади, бундай қисқартиришлар, бурилишлар ўша жойда яшаётганлар учун иш билан боғлиқ жуда катта муаммони келтириб чиқаради);

- ўз касб йўналишини амалга ошириш бўйича имкониятларни яратиш, бошқа яшаш жойида ойлик иш ҳақининг энг яхши шарт-шароитларига эга бўлган ишга жойлашиш (албатта, исталган вазифа, лавозим ёки мутахассислик бўйича иш жойига эга бўлиш);

- ҳаёт тарзининг энг яхши шарт-шароитларига, сифатига эришиш учун интилиш;

- инсон соғлиги ва иқлимга хос яшаш ва ишлаш шарт-шароитларининг зарурлиги;

- оила-никоҳ ҳолатлари, оилаларга, қариндошларга қўшилиш; маълум бир маданиятга, билимга ва яшаш тарзини ўзгартиришга эҳтиёж;

- тураржой шарт-шароитларини яхшилаш имкони ва зарурлиги;

- ижтимоий ва этник зиддиятлар;

- меҳнат зиддиятлари ва оиладаги зиддиятлар;

- тасодикий ҳолатлар, вазиятлар ва бошқалар.

Баъзи сабаблар оммавий, гуруҳий, бошқалари эса индивидуал характерга эга. Бундан ташқари, ўзига хос объектив ва субъектив сабаблар бўлади. Ўзаро жойлашишига қараб миграция сабаблари бир хил бўлмайди (қишлоқ — кичик шаҳар, қишлоқ — катта шаҳар, кичик шаҳар — кичик шаҳар, катта шаҳар — катта шаҳар, қишлоқ — қишлоқ ва ҳоказо).

Миграциянинг ижтимоий - иқтисодий сабаблари ҳам турличадир. Бир неча ижтимоий-иқтисодий муаммоларга эътиборни қаратамиз. Улар стационар ҳудудий миграция натижалари билан бевосита боғлиқдир.

Миграция кўп ҳолларда тураржой билан боғлиқ муаммоларни келтириб чиқаради.

Биринчидан, кўчиб борганларнинг ўзига хос тоифаси ҳақида шунни айтиш мумкинки, улар ўзлари ва давлатнинг олдига талайгина муаммоларни кўя оладиган кишилардир.

Иккинчидан, кўчиб бориш жараёнида тураржой борасида маҳаллий аҳоли билан ўзаро зиддиятлар келиб чиқиши мумкин. Ижтимоий-синфий, ижтимоий-регионал, ижтимоий-этник муаммолар шулар қаторига киради.

Учинчидан, чекланганлик ва тураржой нархининг жуда юқорилиги оилавий равишда ишга жойлаштиришга имкон бермайди.

Тўртинчидан, тураржой учун ҳақ тўлаш одамларни миграцияга нисбатан жиддий муносабатда бўлишга ундайди, лекин бу тўсиқ бўла олмайди, чунки биз ижтимоий-иқтисодий жиҳатдан яхши таъминланган ижтимоий қатламлар ҳақида фикр юритаялгимиз.

Бешинчидан, яшаш учун рухсат олиш институти бир-бирига қарама қаршидир: бир томондан, у тартиб-интизомни сақлайди, лекин иккинчи томондан, инсон ҳуқуқларини чегаралаб кўяди. Ҳар бир давлатда миграцияга нисбатан ўзига хос тураржой муаммолари мавжуд.

Баъзида ноилож, чорасиз, мажбурий миграция вазиятлари юзага келади. Улар нафақат экологик фалокатлар, урушлар билан боғлиқ бўлади, балки ишлаб чиқаришда инқирозлар рўй берганда ҳам содир бўлади.

Кўчиб борганларнинг баъзи тоифалари яшаш жойини ўзгартириш жараёнини осон бошдан кечирадидилар, энг муҳим вазифаларни ҳам ҳал қила бошлайдилар, ўз аҳволларини янада яхшилаш имконига эга бўладилар, бошқа тоифадаги кўчиб борганлар учун эса, бу — ижтимоий-иқтисодий ва ҳаёт-меҳнат доирасидаги катта муаммо саналади.

Улар биринчидан, маблағ етишмаслигини қаттиқ ҳис қила бошлайдилар, тўсатдан янги-янги сарф-харажатлар чиқа бошлайди. Иккинчидан, маоши аввалги ойлик маоши даражасидаги ишни ёки аввалги касбни, лавозимни, вазифани ҳам топиш мушкул бўлиб қолади.

Марказ билан чекка ўлкалар орасида катта фарқ мавжуд шароитда одамларнинг яшаш тарзини яхшилаш учун интилиши табиий. Бу эса уларнинг катта шаҳарларга бориб жойлашишга интилишини кучайтиради. Натижада биринчидан, эртаги-кечми иқтисодий ва ижтимоий ҳодиса саналган, нормал ҳолатда бўлмаган, айниқса, иқтисоди ностук, фан-техника ривожланаётган давлатларда яққол кўзга ташланувчи қолувчи бандлик структурасини келтириб чиқаради; иккинчидан, бу одамларнинг соғлиғи ва экология соҳасида ҳам тезда билиниб қолади.

Учинчидан, ижтимоий-иқтисодий режаларнинг амалга ошмаётганлиги, катта рақобат оқибатларини кутиш одамларни жиноятларга тўла турмуш тарзига олиб келади ёки улар олдинги яшаш жойларига қайтиб кетадилар. Бу эса улар ҳаётидаги бутун бир даврни объектив ва субъектив равишда ўчириб ташлайди.

Кўчиб бориб ишга жойлашувчиларнинг каттагина қисмини ўқийдиган ёшлар ташкил қилади. Бундай ҳолат ёшларни ўз келажаklarини режалаштириш, янги жойларга бориб ишлаш иштиёқи зўрлигидан далолат беради.

Миграция ҳолатларининг юзага келишида микроэтник жиҳатлар мавжуд. Улар миллий бўлмаган фарқлар, балки анъанавий, авлоддан-авлодга ўтиб келаётган, ўша ерлик аҳолини бошқалардан фарқлаб турувчи жиҳатлардир. Бу ажратишлар, фарқлашлар натижасида янги кўчиб борганлар ижтимоий камситилиши ёки бошланғич имкониятлари маҳаллий аҳолиникидан паст бўлиши сабабли улар ўзларини камситилгандек ҳис қиладилар.

Оқибатда микроэтник жиҳатларга кўра, гуруҳлараро зиддиятлар пайдо бўлади, яъни «маҳаллий» ва «номаҳаллий» ишчи кучлари ўртасида ўзаро баҳс-мунозара бошланиб кетади.

Иш билан таъминловчиларнинг ўзлари ҳам ишга жойлашувчиларга турлича муносабатда бўладилар, қатъийлик билан фақат маҳаллий ходимларга иш беришни хоҳлайдилар ёки ишчининг сифатларига эътибор берадилар.

Миграция — оиладаги зиддиятликка, барқарорликка таъсир этувчи муҳим омиллардан саналади. У балки оилани мустақамлаши, бирлаштириши ёки тарқатиб юбориши, чунки оила аъзоларининг миграцияга нисбатан фикрлари турлича бўлиши мумкин.

## Қисқача хулосалар

Ижтимоий-меҳнат сафарбарлиги – инсонларни бир ижтимоий-профессионал гуруҳдан бошқа гуруҳга ёки бандлик доирасига, меҳнат фаолиятининг бошқа турларига, бошқа иш жойиларига ўтиб кетишдир. Ижтимоий-меҳнат сафарбарлиги турлари ва ҳар бир тур ўзига хослиги билан изоҳланади.

Ижтимоий-меҳнат сафарбарлигининг асосий омиллари объект ва субъектив ҳолатлардан иборатдир. Бундан ташқари миграция, миграцион жараёнлар, ҳудудий сафарбарлик ҳолатлари ҳам мавжуд.

### Назорат ва муҳокама учун саволлар

1. Ижтимоий - меҳнат сафарбарлиги деганда нималарни тушунасиз?
2. Ижтимоий - меҳнат сафарбарлигининг қандай турлари мавжуд?
3. Ижтимоий-меҳнат сафарбарлигига қандай омиллар таъсир кўрсатади?
4. Миграция деганда нималарни тушунасиз?
5. Миграциянинг ижтимоий-иқтисодий сабаблари нималардан иборат?

### Асосий адабиётлар

1. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси. – «Ўқитувчи» Т.: 2001.
2. Елсуков А.И. Краткий курс теоретической социологии. -Минск.: 1999.
3. Радугин А.А., Радугин К.А. Социология. Курс лекции. -М.: 1996.
4. Сероштан Н.А., Алдохин И.П. Социология труда. Учебное пособие. Харьков.:1990.

## МЕҲНАТНИ АСОСЛАШНИНГ АСОСИЙ НАЗАРИЯСИ

## 6.1. Меҳнат доирасида асослаш ва асосларнинг моҳияти, турлари ва даражалари

Асослар — фаолиқнинг омиллари, иккинчидан эса, фаолиқнинг ўзи, ўлчами, барқарорлиги ана шу асосларнинг борлигидан далолат беради.

Меҳнатни асослаш ва меҳнатдан қониқиш ўртасида қатъий равишда бир-бирига боғлиқлик, тобелик бор. Бу қуйидагиларда кўринади:

Меҳнатга нисбатан етарли, позитив муносабатнинг мавжудлиги мазмуннинг самарасини беради. Меҳнатнинг манфатларга мос келиш қониқиш ҳосил қилади. Меҳнатдан, унинг самарасидан қониқиш эса рағбатни оширади, меҳнатга кўпчиликни жалб эта бошлайди.

Одамларнинг меҳнатга муносабатини ўрганишда кўпгина социологлар меҳнатдан қониқиш масаласига катта эътибор қаратадилар, айрим социологлар эса меҳнатнинг асосига, далиллар келтиришга ҳаракат қиладилар. Иккала ҳолатда ҳам моҳият, маъно бор. Улар ижтимоий-иқтисодий тараққиётда мустақил мақсадлар, йўналишлар сифатида кўриб чиқилиши лозим.

Меҳнатни асослаш борасидаги қарама-қаршиликларнинг мазмуни қуйидагича:

Асослар, далиллар — меҳнат фаолиятининг реал (мавжуд бўлган) омилларидир. Бу омиллар меҳнат фаолиятида эътиборга олинади, улар томонидан бошқарилади, уларга бўйсунди. Аммо бу омиллар инсонинг ўзи томонидан бир хилда анланмайди. Социологик тадқиқотлар шуни кўрсатадики, барча ходимлар ҳам меҳнатга муносабатларини аниқ, тўғри таҳлил қила олмайдилар. Уларнинг жуда озчилик қисми меҳнатга муносабатларини ягона, умумлаштирувчи, фалсафий тушунча билан изоҳлайдилар. Бунда улар ўз меҳнат фаолиятлари давомидаги тажрибаларига, ҳулосаларига асосланади.

Меҳнатни асослашга оид турли нуқтаи назарлар турлича тушунилади ва ифодаланади. Аммо шундай нуқтаи назарлар



ҳам борки, улар ҳар доим, ҳамма учун тушунарли ва кўпчиликка яқин, чунки кенг тарқалган ва ҳаммабоп фикрлар асосига қурилган. Чунончи:

- иш мен учун — энг асосийси; маблағ ишлаб топиш — энг яхши мақсад;

- иш мен учун — ҳаммасидан муҳим; фақат меҳнат, фаолият, мансаб яшашнинг маъносини билдиради; мен ишга бор кучимни сарф қилишни истайман;

- иш — бу, муҳим, лекин бошқа нарсаларга, қадриятларга қарши бўлмаслиги лозим, яъни ҳаётни тўлдириши зарур;

- иш — бу, бажарилиши лозим бўлган, лекин ҳаддидан ошириб юбориш мумкин бўлмаган фаолиятдир;

- ишга жиддий, лекин оддий муносабатда бўлиш зарур;

- иш — бу, кўнгилсиз зарурат; агар яшаш учун маблағим етарли бўлганида эди, умуман ишламаган бўлар эдим (агар у атрофдагилар томонидан муҳокама қилинмаса эди).

Социологик фанда азалдан эҳтиёжларни иккига — биринчи эҳтиёжлар ва иккинчи эҳтиёжларга бўлиб ўрганилади.

Биринчи эҳтиёжларга табиий ва моддий, иккинчисига эса ижтимоий ва ахлоқий эҳтиёжлар киради. Шунга мувофиқ улар биринчи ва иккинчи асосларга ажратилади.

Биринчи эҳтиёжлар орасидаги муносабатлар жуда мураккаб бўлиб, ўз вариантларига эга. Бу эса кўплаб назариялар ва ижтимоий технологияда қўшимча усуллар пайдо бўлишига олиб келади;

Биринчидан, агар биринчи эҳтиёжлар иккинчисидан кўпроқ бўлса, биринчи эҳтиёжларнинг қондирилиши иккинчи эҳтиёжларнинг бажарилишига ёрдам беради, куч бағишлайди.

Иккинчидан, агар биринчи ва иккинчи эҳтиёжлар тенг кучга эга бўлса, уларни бир вақтнинг ўзида амалга ошириш самарали натижаларни беради. Бу эса, бир вақтнинг ўзида ҳам жисмоний, ҳам маънавий шахс бўлган инсон учун табиийдир.

Учинчидан, агар қандайдир сабабларга кўра, биринчи эҳтиёжларни қондириш учун имконият, шароит бўлмаса, уларнинг вазифалари иккинчи эҳтиёжларга ўтади.

Меҳнатни асослашнинг ижтимоий ва ахлоқий шакллари меҳнат учун моддий тақдирлашдаги етишмовчиликларни тўлдирувчи компенсация бўла олади. (Меҳнат учун тақдирлаш-

нинг қутилган имкониятларини амалга ошириш мумкин бўлмай қолган ҳолларда ахборот стимулларида фойдаланса бўлади; камбағал иқтисод ахлоқий мафқурани фаол ривожлантиришда энг муҳим омиллардан бўлиши мумкин).

Тўртинчидан, меҳнат фаолиятини асослашнинг реал механизмида биринчи ва иккинчи эҳтиёжларни кўпинча фарқлаш жуда қийин. Улар бир-бирига қўшилиб кетган, бир-бирига тўғри келади. Масалан, ишчи катта ойлик маош олишни мўлжаллайди, чунки ойлик иш ҳақи — нафақат моддий шарт-шароитлар, балки маънавий эҳтиёж учун ҳам шарт-шароитлардир.

Меҳнатни қатор турлар — реал, демонстратив ва ҳимоя турлари орқали асосланади. Реал асослар — бу, ҳақиқий, мавжуд бўлган, фаол бўлишга ундайдиган сабаблардир. Демонстратив тур эса кўпчилик, яъни халқ олдида очиқчасига мурожаат билан расман чиқишни англатади. Инсон ўз меҳнат хулқ-атворини бир хил бўлмаган асослар билан изоҳлаши мумкин. Масалан, у ҳеч қачон мансабга, лавозимга интилишини тан олмайди, ўзининг ахлоқий принципларини очиб ташламайди.

Ҳимоя асослари турли хил бўлиб, уларнинг негизини ўз-ўзини ишонтириш ташкил этади. Агар меҳнат фаолияти мажбурий амалга оширилса, унда етарли ва ижобий асослаш бўлмайди.

Кўпчилик ўз психологияларига кўра, «иккиюзламачи»лардир: иқтисодий ҳаётда улар ўзларининг ниятларини яширадilar ёки мақсадларига расмий равишда интиладilar. Бу ҳолат инсон ресурсларини бошқаришда мураккабликларни келтириб чиқаради.

Бир кишининг ёки гуруҳларнинг меҳнатга муносабати вақтга қараб ўзгариб туради.

Меҳнатни асослашнинг ўсиш механизмлари қуйидагилардан иборат:

1. Меҳнатни асослаш эҳтиёжларга суянади. Агар бирорта эҳтиёж қайсидир сабабларга кўра, қондирилмаса, уларнинг ўрнини алмаштириш мумкин. Эҳтиёжнинг қондирилишига эришиш лозим. Эҳтиёжларни қондиришнинг рационал, ишонарли варианты ҳисобланади.

Масалан, хизмат доирасида ўсиш борасидаги орзулар амалга ошмай қолса, ходим ойлик маоши ҳақида қайтадан ўйлаб кўради; ойлик маоши қониқтирмаган ҳолларда эса ходим жамоа

хурматига сазовор бўлишга интилади, ишнинг мазмун - моҳияти-ни нималардандир қидиради. Агар бу ҳам амалга ошмай қолса, ишга ижобий ёндашади, ҳар қандай шароитда ҳам ходим ўз олди-га принцип қўяди, яъни «агар ишлаш керак бўлса, бекорга ишла-маслик керак, нима учундир ишлаш керак бўлади».

2. Гуруҳлар ва индивидлар меҳнатини асослашнинг реал механизмларидан яна бири — асослашни ўзгартиришдир. Асос-лашни ўзгартириш эса, эҳтиёжларни қондиришдир.

Эҳтиёжлар инсоннинг мақсади, хоҳиши сифатида ўргани-лади. Инсоннинг эҳтиёжлари доимийдир, лекин уларнинг қон-дирилиши учун маълум вақт керак. Шу нуқтаи назардан ай-тиш мумкинки, қандайдир эҳтиёж аллақачон қондирилган, уму-ман олганда, қондирилган, ҳозирча қондирилган, тўлиғича қон-дирилган, маълум бир вақтгача қондирилган. Эҳтиёжларнинг вақтинчалик қондирилиши асослашга таъсир қилади.

Эҳтиёжларни қондиришнинг умумий мантиғи қуйидаги-лардан иборат:

Агар эҳтиёж қондирилган бўлса, у энди асос, сабаб бўла олмайди. Шунинг учун инсон ҳаётида меҳнатни асослаш жара-ёнларидаги ўзгаришларни кузатиб бориш, уларни ўрганиш зар-рур. Бунинг учун инсон эришган ютуқларни кузатиб бориш, масалан, агар у тураржой муаммосини ҳал қилган, ўзи истаган пул-маблағларни ишлаб топган, юқори ойлик маош олувчи хо-димлар сафига қўшилган, лавозими кўтарилган бўлса — бу жа-раёнларнинг барчасини кузатиб бориш зарур.

Турли хил вазиятларда эҳтиёжларнинг қондирилиши ва уларнинг меҳнатни асослашга таъсирида бир нарсани — эри-шилган ютуқлар икки турга бўлинишини ҳисобга олиш керак.

Баъзи ютуқлар батамом қўлга киритилади, баъзиларида эса доимий фаоллик, назорат зарур, мунтазам ҳаракатда бўлиш-га тўғри келади, акс ҳолда уларни қўлдан чиқариш мумкин.

3. Жисмоний ва маънавий эҳтиёжлар орасида доимий ку-раш давом этади. Томонларнинг ҳар бири маълум бир даврда илгарилаб туради, лекин тўлиғича ғалаба қозона олмайди. Ин-сон доимо жисмоний ва маънавий эҳтиёжлар орасида тўғри ўза-ро муносабатга эришишни хоҳлайди ва бир вақтнинг ўзида «у чегарадан бу чегарага» ўтиб туради, лекин уларни бир вақтнинг

ўзида қондира олмайди.

Жисмоний ва маънавий эҳтиёжлар орасида кураш ўта хусусий эҳтиёжлар у ёки бу томонга ўзгариб туришининг энг содда варианты бўлиб, айниқса, меҳнатга муносабатда яққол кўринади. Ҳар бир инсонда ўз меҳнат фаолиятининг маълум бир даврида ижтимоий ёки ахлоқий қадриятларга нисбатан мойиллик бўлади, у ўз ишида маънавий «бошланиш»ни излайди. Маънавий энтузиазм давомий бўлмаслиги (агар моддий манфаатдорлик омиллари бўлмаса), қолаверса, фақатгина моддий манфаатдорликка асосланган меҳнат инсон учун маъқул келмаслиги мумкин. Фақатгина пул-маблағ учун ишлаш инсонни чарчатиб қўяди, унинг шахсига қаттиқ таъсир қилади. Аммо кўпчилик шундай ишни маъқул кўради. Лекин бундай муносабат вақтинчалик ҳисобланади. Масалан, энг катта маош оладиган ишчилар орасида олиб борилган тадқиқотлар шуни кўрсатдики, уларнинг иши меҳнат шарт-шароитлари нуқтаи назаридан у қадар енгил эмас. Орадан маълум вақт ўтгач, уларнинг жуда оз қисми маоши юқори бўлсада бу ишни ўзлари учун доимий иш, деб биладилар, боз устига бирортаси ҳам келажақда фарзандларининг бундай ишда ишламасликларини истайдилар.

Бу борада ўтказилган кўплаб социологик тадқиқотлардан бири ишчининг асосий иш вақти нуқталари бўйича меҳнатни асослашнинг мониторинг картинасидир. Бунда кузатишлар иш кунининг бошланишида, ўртасида ва охирида, иш ҳафтаси мобайнида ва меҳнат ойининг охирида олиб борилиб, қуйидаги аниқ кўрсаткичлар ҳисобга олинади: ишлаб чиқариш ва сифат, ишга ўз вақтида келиш, ишга келмаган кунлар, меҳнат интизомини бузиш. Меҳнатни асослаш нуқтаи назаридан иш вақтининг ўзига хос икки тури аниқланган:

- хоҳишга кўра меҳнат вақти;
- зарурат юзасидан меҳнат вақти.

4. Меҳнатни асослаш динамикаси механизмларидан энг муҳими — эҳтиёжларнинг ўсишидир.

Вақт ўтиши билан, тажриба, маълумот, маънавий ўсиш, маълумотларнинг старлилиги, кўплиги шароитида инсонларнинг эҳтиёжи ўзгариб боради, бу эса уларнинг меҳнатга бўлган муносабатида аниқ кўринади. Алоҳида бир ишчининг ёки бутун бир жамоанинг меҳнатини асослаш кўплаб ҳолатларни, хусусан,

ҳаётий кадриятларга қайта баҳо бериш, ишлаб чиқаришнинг аҳволдан, ўз ташкилотидagi муаммолардан хабардор бўлиш, ўз меҳнатини ижтимоий яхши тушуниш, ўз ишчи кучига баҳо бериш, инсоний муносабатларнинг ўрни ҳақида дунёқарашининг шаклланиш ва ҳоказоларни ўзгартириб юбориши мумкин.

5. Меҳнатни асослашга меҳнат билан боғлиқ омиллар таъсир этмаса, у барқарор структура ҳам бўлиши, ҳақиқатдан ҳам меҳнат фаолиятидаги фаоллик кўп ҳодисаларга (ишда ва иш вақти доирасида) боғлиқ бўлиши мумкин. Бунда фақатгина ижтимоий вазиятлар эмас, балки ишчининг яшаш тарзи, шарт-шароитлари ҳам катта аҳамиятга эга. Тадқиқотлар шуни кўрсатадики, ишдаги сифат ва миқдорий йўқотишлардан кўпчилиги инсоннинг шахсий ва жамоат ҳаётидаги муаммоларни тушуниши, кўп ўйлаши оқибатида содир бўлади.

## 6.2. Асосий ижтимоий ва ахлоқий эҳтиёжлар, уларни меҳнат нуқтаи назаридан асослашнинг аҳамияти

Ижтимоий ва ахлоқий эҳтиёжлар жуда кўп. Бундай эҳтиёжлар «Социология»да турли хил нуқтаи назарларга асосан ўрганиладиган бундай эҳтиёжларнинг асосий қисми меҳнатни асослашга тўғридан-тўғри боғлиқ ва бунда ўзига хос аҳамиятига эга:

- ўз-ўзини ҳурмат қилишга эҳтиёж назорат ва ойлик иш ҳақидан қатъи назар (виждонан меҳнат қилиш, яъни ўзи ҳақида ҳам инсон, ҳам ишчи сифатида ижобий фикр қолдириш);

- ўз ўрнини топишга бўлган эҳтиёж (юқори миқдорий ва сифат кўрсаткичлари, обрў орттириш, раҳматномалар олиш, рағбатлантирилиш, ўзига нисбатан жамоанинг ишончини оқлаш, раҳбарият, оила, танишлар, дўсту-биродарларда ижобий таассурот қолдириш);

- тан олинишга бўлган эҳтиёж;

- ўз меҳнат хулқ-атворини касбининг зарурлигини исботлашга йўналтириш, қобилиятини намоён этиш, ишчи жойларини аттестация қилиш ва ҳоказо;

- ижтимоий ўриндош эҳтиёж (яхши иш «кимдир бўлиш учун» ўзига хос усул, йўл, одамлар учун зарур бўлишининг тасдиғи, одамлар орасида муносиб ўринни эгаллаш ва ҳоказо);

- ўз-ўзини кўрсатиш, билдиришга бўлган эҳтиёж (ишга ижобий муносабатда бўлиш асосида юқори кўрсаткичларга эришиш, қайсидир билимларни, ғояларни эгаллаш учун иш усулида индивидуалликни намоён қилиш, яъни қобилиятини кўрсатиш ва ҳоказо);

- фаоллика бўлган эҳтиёж — меҳнат фаолиятини ўзининг мақсадига айланттириш, фаоллик асосида соғлиқни мустаҳкамлаш, сақлаб қолиш, ўзини яхши ҳис қилиш, иш вақтини қандайдир ўтказиш зарурати, иш вақтида нима биландир шуғулланиш;

- ўзини қайта ишлаб чиқариш ва авлодни давом этдиришга бўлган эҳтиёж (меҳнат фаолияти давомида энг муҳим мақсадларни кўзда тутиш, яъни оила аъзолари ва яқинларининг шодлиги, ютуқлари, уларнинг жамият ҳаётидаги статуслари ошиши ва ҳоказо);

- дам олишга ва бўш вақтга бўлган эҳтиёж (озроқ ишлаб, кўпроқ маош олишга, бўш вақтнинг кўп бўлишига, дам олишга интилиш; ишга маълум бир қадрият деб қараш, уни ҳаётининг мазмунига айлантирмаслик);

- ўз-ўзини сақлашга бўлган эҳтиёж (энг яхши шарт-шаротлар бор жойда озроқ ишлаш, иш ҳақи оз бўлса ҳам майли, соғлиқни сақлаш ва ҳоказо);

- барқарорликка бўлган эҳтиёж (ишни мавжуд яшаш тарзи учун ўзига хос усул деб қабул қилиш, озчиликнинг фойдаси учун бўладиган ютуқлардан воз кечиш, меҳнат фаолиятининг шакл ва принциплари, мақсадга интилиш, келажак ҳақида ғамхўрлик қилиш, қайғуриш, ишга бориб - келиш ҳар кунги одатий ҳол).

Юқорида санаб ўтилган ижтимоий - ахлоқий эҳтиёжлар меҳнат асослари, далил, сабаблар сифатида бошқа моддий режаларнинг ўрнини боса олмайди. Шунга қарамасдан улар жуда муҳим ҳисобланади. Масалан, тадқиқотларнинг бирига киритилган. «Агар сизда бошқа бир даромад манбаи бўлганда, меҳнат қилмай қўяр эдингизми?» деган саволга сўралганларнинг озчилигини тасдиқловчи жавоб беришган (айтиш мумкинки, бу далил моддий мақсадлар қадрланадиган жамиятга тегишли).

Меҳнат фаолиятининг бир субъектида, бир вақтнинг ўзида, бир жойда ижтимоий ва ахлоқий асослар йиғиндиси бўлиш мумкин эмас. Аниқ индивидуал омиллар куйидагилардир: жинси, ёши, иш стажи, лавозим статуси, оилавий аҳволи, оиласининг

катта-кичиклиги, маълумоти, яшаш шарт-шароитларининг даражаси, ҳаётий тажрибаси, характери (табиати), тарбиясининг, жамоасининг ўзига хос томонлари, жамоадаги муҳит, соғлиғининг ҳолати ва ҳоказолар.

Меҳнатни ижтимоий - ахлоқий асослашнинг баъзи индивидуал омилларини кўриб чиқамиз:

1. Қийин меҳнат шарт-шароитларида ижодий ишлашнинг турли хил шакллари жуда кўп, якуний натижага кўра, улар ҳодимнинг ижоди, ҳаёли, орзулари даражасини белгилайди

2. Инсонда фаолликка нисбатан эҳтиёжнинг кучаймаслиги, кўп жиҳатдан унинг соғлиғига боғлиқ, чунки фаоллик унга қониқиш олиб келади, мустақил равишда меҳнатни асослашига ҳисса қўшади.

3. Лавозимнинг ошиши статуси — бошқариш, қарорлар чиқариш бўйича масъулият, ҳуқуқлари доираси, шунингдек, меҳнатга муносабатда масъулият омили, унинг аҳамияти ошиб боради.

4. Маълумот (савод) нинг паст даражаси ижодий фикрлашида ижтимоий ва ахлоқий қадриятларни тушунишга йўл қўймайди.

5. Ўз характери, табиатидан келиб чиқиб, инсон индивидуал ёки биргаликда бажариладиган меҳнатга интилади.

6. Тарбия жараёнида инсонда қайсидир қадриятларга йўналиш пайдо бўлади (пул, ҳамкорлик, виждонлилик), бу эса унинг меҳнат ва иқтисодий хулқ - атворига таъсир кўрсатади, меҳнатининг сабаблари, асосларини аниқлайди.

7. Яшаш шарт-шароитларининг юқори даражаси — қайсидир асосий моддий муаммоларнинг ҳал қилинганлиги даражасидир, унинг натижасида моддий бўлмаган меҳнат асосларини излашга имкон бўлади.

8. Меҳнатнинг яхши ташкил қилинганлиги — меҳнатни асослаш сифатида ўз-ўзини ҳурмат қилишнинг энг муҳим омили (меҳнатнинг ёмон ташкил қилинганлиги эса инсонларнинг қадрини тушириб юборади).

9. Ёшидан қатъи назар, инсон учун бўш вақтнинг бўлиши жуда муҳим.

Меҳнатга нисбатан стратегик ижтимоий, ахлоқий асослар

сифатида бирдамлик ва ўз ўрнини топишни кўриб чиқиш мумкин.

Бирдамликни асос сифатида таҳлил қилганда, жамоа муаммосига эътибор қаратиш керак. Бирдамликни объектив, субъектив асослар мавжуд бўлганда асослаш мумкин. Меҳнат фаолиятида бирдамлик ва ўз ўрнини топиш, уни мустаҳкамлаш асосларини ижтимоий идентификациянинг ҳар учала даражаси (ташкilot-касб-миллат)да ҳам қарор топтириш мумкин. Шунинг учун меҳнатни асослашни шу жамоадаги ўзаро муносабатларсиз тасаввур қилиш мумкин эмас. Бунда касб ассоциацияларининг аҳволи, касбларни тарғиб қилиш, жамиятдаги этномиллий муносабатлар ҳам катта роль ўйнайди.



## Қисқача хулосалар

Ушбу бобда меҳнатни асослаш, меҳнатдан қониқиш, инсонларнинг меҳнатга муносабатини ўрганишда кўплаб социолог олимлар фикрлари, амалиё тажрибалари келтирилган.

Инсонлар ўзларининг иқтисодий ва ижтимоий эҳтиёжларини меҳнат орқали қондирадилар. Шу сабабли ўз иш ўринларидан турли даражада қониқиқадилар. Баъзи инсонларни иш жойларидаги ҳолат қондирса, иш ҳақи қондирмаслиги мумкин ва аксинча.

## Назорат ва муҳокама учун саволлар

1. Меҳнатни асослаш ва меҳнатдан қониқиш ўртасида бири-бирига қатъи боғлиқлик ва тобелик нималарда кўринади?
2. Меҳнатни асослаш борасидаги қарама-қаршиликларнинг мазмуни деганда нималарни тушунасиз?
3. Меҳнатни асослашнинг қандай турлари мавжуд?
4. Меҳнатни асослашга тўғридан-тўғри боғлиқ бўлган омиллар нималардан иборат?
5. Меҳнатни ижтимоий, ахлоқий асослашнинг индивидуал омилларига нималар таъсир кўрсатади?

## Асосий адабиётлар

1. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси. -Т.: Ўқитувчи, 2001.
2. Сероштан Н.А., Алдохин И.П. Социология труда. Учебное пособие. -Харьков.: 1990.
3. Радугин А.А., Радугин К.А. Социология. Курс лекции. -М.: 1996.
4. Широкова И.Г. Социология. -М.: 2001.

## ИЖТИМОЙИ-ИҚТИСОДИЙ СТРУКТУРА, ДАРОМАД ВА ЖАМОАТЧИЛИК ФИКРИ

### 7.1. Ижтимоий-иқтисодий гуруҳлар

Даромад ёки фойда «Иқтисодиёт» фанининг стратегик тушунчаларидан бири ҳисобланади.

Даромад бўлинишининг ижтимоий кўриниши. Ижтимоий кўриниш, ҳар қандай жамият ва иқтисоднинг ўзига хос кўриниши, тури бўлиб, энг аввало, уни ташкил этган мулкдорлар синфлари, уларнинг ўртасида бойликларнинг бўлиниши, ижтимоий-иқтисодий меҳнат ва қўшимча даромадларнинг бўлинишига қараб белгиланади. Бунда жумладан:

- меҳнат билан банд бўлганлар ва ишсизлар;
- турли меҳнат, касб турларининг вакиллари;
- мулкдорлар ва мулк эгаси бўлмаганлар;
- маълумотлилар бўлган ва маълумотсизлар;
- бошқарув ва ҳокимият органларига яқин бўлганлар ва яқин бўлмаганлар;
- турли регионларнинг аҳолиси, шунингдек, шаҳар ва қишлоқ аҳолиси, маҳаллий ва маҳаллий бўлмаган, чет эл ишчи кучлари;
- эрақлар ва аёллар, ёшлар ва катта ёшдаги кишилар ва бошқаларга эътиборда тутилади.

Даромадлар тақсимланишининг ижтимоий картинаси ўсиб боради, у вақтга қараб ўзгариб туриши мумкин.

Даромадларни тақсимлаш, унинг кимда кўп, кимда озлигини аниқлашнинг жамият учун ўзига хос аҳамияти бор. Жамиятда даромадни тақсимлаш бўйича муайян фикрлар мавжуд:

а) бюрократик аппарат вакилларининг, иқтисод бўйича экспертларнинг ва оддий жамоатчилик фикрини бир-бирига қийёслаш, таҳлил қилиш;

б) кўплаб маълумотлар манбаларини фарқлаш (яъни бу маълумотлар қандай манбаларга асосланганлигини аниқлаш);

в) одамларнинг баҳо берувчи фикр-мулоҳазаларини инобатга олиш.

*Даромадларнинг ижтимоий омиллари.* Инсонлар яшаш даражасининг сабабларини аниқлаш чуқур ижтимоий фикрлар, чу-

кур ижтимоий омиллардан бири ҳисобланади. Биринчидан, бу соф ижтимоий рақобат саналади. Жамиятда кишиларнинг бойлар ва камбағалларга бўлиниши нафақат бу гуруҳлардагиларнинг фаоллиги, самарали меҳнатига, балки гуруҳлар ўртасидаги ўзаро курашга, бу гуруҳларнинг ижтимоий-иқтисодий имкониятларига, шунингдек, маданияти, хулқ-атворига ҳам боғлиқ. Шундай экан, бу борада қуйидаги хатоларни ҳам ҳисобга олиш керак:

а) криминал жиноятчилик;

б) ҳокимиятдан фойдаланиш ва ҳокимият билан алоқада бўлиш;

в) иш билан таъминловчиларга оммавий таъсир кўрсатиш (яъни, зўравонлик кўрсатиш, мажбур қилиш); ижтимоий дискриминация;

д) шартномалар, келишувлар, норасмий мажбуриятларни бажариш бўйича ишончли суистеъмом қилиш;

е) ахбарот, коммуникация, реклама ва тарғибот соҳасидаги манипуляциялар.

«Соф ижтимоий рақобатнинг» санаб ўтилган ҳар бир ҳодисаси маълум жамиятда турли масштаб ва характерга эга, объектив имкониятлар, инсонлар қобилияти ва зарурияти, маданият ҳамда урф-одатларга боғлиқ. Уларнинг субъектлари бўлиб, алоҳида индивидлар, ташкилотлар, қасаба уюшмалари ва «яширин» гуруҳлар хизмат қилади. «Соф ижтимоий» рақобат — яширин ва мураккаб иқтисодий оламдир. Бу олам расмий иқтисодий оламга параллел ҳолда мавжуд бўлиб, нафақат сиёсат натижасида, балки ижтимоий психология натижасида ҳам вужудга келади.

Меҳнат ёки меҳнатсиз даромадларни баҳолашга оид қатор долзарб муаммолар мавжуд. Асосий муаммо эса бойликка эришиш йўллари куйидагича фарқлашда ётади:

- у «ишлаб топилади» (меъсрий меҳнат ва шунга яраша ҳақ тўлашга асосланади);

- у «ўғирланади» (куч ишлатишга асосланади);

- у «ютиб олинади» (бахтли воқеа, омадга асосланади).

Иккинчидан, даромадларнинг муҳим ижтимоий омили — маъмурий тартибга солишдир. Гап индивидлар ва гуруҳлар даромадларига ижтимоий-гуманитар ва ижтимоий-психологик мақсадга маълум институтлар, идоралар ва менежерлар томонидан «ташқи» аралашув устида бормоқда.

Бунда бошқарувчиларнинг ва бошқарув усулининг қуйи-

даги хусусиятлари муҳим аҳамият касб этади:

- меҳнат турларининг уларга мос равишда ҳақ тўлаш нуқтаи назаридан мазмуни ва ўзига хослигини билиш;

- инновация, келажаги порлоқ иш ва фаолият турларининг аҳамиятини кўра билиш, уларни моддий рағбатлантиришнинг заруриятини тушуниш;

- даромад ва иш ҳақи муаммоларига бефарқлик ва либерализм ёки аксинча, ўз мавқеини ошириш, авторитарик ёки демократик бошқаришнинг тарғиботи мақсадида бу муаммоларга жиддий эътибор бериши;

- «бойларга», жамоанинг яхши ишлаб, яхши топадиган аъзоларига нисбатан ҳурмат, «камбағал», кам иш ҳақи оладиган ёки жуда муҳтож ишчиларга сезгирлик билан ёндашиш ва уларга ёрдам беришга тайёрли ҳамда хоҳиш борлиги;

- меҳнат учун тақдирлашда ва бошқа тўловларда инсонларга тенг ва объектив ёндашиши ёки бундай вазиятларда шахсий ва корпоратив ёндашишга мойиллик;

- бўйсунуш механизми сифатида иш ҳақи ва бошқа тўловларни ишлатиш ёки ишлатмаслик, шунингдек, зиддиятларни бартараф этиш;

- тақсимлашда, мулк-пул масалалари бўйича қарорлар қабул қилишда принципиал, қаттиқ ёки масъулиятсиз, бўш характер.

Санаб ўтилган хусусиятлар даромадларни тартибга солишда самарадорлиги, тўғрилиги, кўнкрет вазиятларга мос тушиши нуқтаи назаридан батафсил таҳлил этилиши мумкин.

Учинчидан, даромадларни тақсимлашда хайрияларнинг турли кўринишлари ҳам маълум даражада аҳамият касб этади; бунда бошқалар фойдаси учун ўз бойлигини ихтиёрий қайта тақсимлашга йўл қўйилишига асосланилади. Баъзи мамлакатларда ўтказиладиган социологик тадқиқотлар инсонларнинг хайрияларда иштирок этиш мотивацияси, ҳақиқатдан ҳам хайрия қилиш ёки ўзини реклама қилиш ва расмиятчилик қилиш, хайриянинг паст, ўрта ёки юқори табақага тааллуқли бўлиши, хайрияларга умуман, жамиятнинг ва хайрия олувчиларнинг муносабатлари, ижтимоий ва иқтисодий самарадорлик, хайрияларнинг тўғрилиги каби мулкий-даромад муносабатлари жиҳатларини очиб беради.

Хайрия меҳнат ва ишлаб чиқариш босқичининг ўзидаёқ инсонларнинг ўзига хос ижтимоий йўналган хулқ-атвори бўлиши мумкин. Масалан, ишлаб чиқарувчи ўз маҳсулотларини камбағалларга паст нархда сотишни режалаштиради, ўз маблағини даро-

мадларига зид равишда жамият манфаатларига йўналтиради.

Тўртинчидан, инсонларнинг даромадлари меъёри ва нисбатига қариндош-уруғчилик муносабатлари таъсир этади, айниқса, ўзаро ёрдам ва мерос муносабатларининг таъсири катта. Бу ўринда нафақат турли жамиятлардаги маданият ва урф-одатлар фарқи, балки бир жамиятдаги, турли оилалардаги маълум муносабатлар фарқи ҳам катта роль ўйнайди.

Бешинчидан, фаровонликка инсонларнинг индивидуал хуссиятлари таъсир этади, яъни уларнинг меҳнатсеварлиги, меҳнат қобилиятлари ҳамда фаровон ҳаёт кечиришга интилишлари ва буни улар ҳаётининг мазмунига айлантиришнинг таъсири катта.

Даромадларнинг ижтимоий оқибатлари. Даромадлар кўпгина ижтимоий ҳодисаларнинг омили ҳисобланади. Уларнинг ижтимоий ва ижтимоий-иқтисодий структурага, бандлик ва профессионал мавқега, ҳаёт кечириш сифатига, ижтимоий муносабатларга, хулқ-атвор ва онга таъсирини алоҳида кўрсатиб ўтиш мумкин.

Даромадлар кўп ҳолларда гуруҳ ҳажмини белгилаб беради. Моддий-мулкий ҳолат ва иқтисодий истиқбол — маълум ҳолларда меҳнат жамоасининг профессионал категорияси сақланиб қолишига, кенгайишига, ривожланишига олиб келувчи омил ҳисобланса, бошқа ҳолларда ривожланишдан орқада қолишига ва кичрайишига олиб келувчи омилга айланади.

Ҳақиқий меҳнат шароитларида шу нарса маълум бўладики, иш ҳақи кадрлар салоҳиятини, ишчилар сонини тартибга солувчи самарали номаъмурий чоралардан бири ҳисобланади.

Пул инсонга ишлаб чиқариш воситаларини сотиб олиш ва тадбиркор ишлаб чиқарувчи бўлиш, маълум маълумот олиб, зиёлилар ва бошқарувчилар синфига ўтиш имкониятларини беради. Етарли пул маблағларига эга бўлган одам бир ишдан бошқа ишга осонликча ўтиши, бундай маблағлар фойдали муносабатлар ўрнатишда, иш бўйича кўтарилишда ва ҳатто маълум мансабни эгаллашда ҳал қилувчи роль ўйнаши мумкин.

Инсон ҳаёти сифатини ифодаловчи кўрсаткичларга меҳнат, умр давомийлиги ва соғлиқ, оиланинг мустақамлиги, зарарли одатлар, жиноят, хўжаликнинг ҳолати, истеъмол структураси, ҳаёт тартиби, дам олиш ва бошқалар киради. Уларга, албатта, ҳар бир инсоннинг индивидуаллиги, маълумот даражаси, меҳнати тури ва тартиби, ёши таъсир кўрсатади, лекин эртами, кечми ҳал қилувчи омил бўлиб, моддий таъминланганлик даражаси ва инсонларнинг даромадлари

бўйича маълум табақага тегишлилиги хизмат қилади.

Иқтисодий нуқтаи назардан даромадларнинг ҳаёт сифатига ва, ўз навбатида, ҳаёт сифатининг меҳнатга таъсирини ўрганиш зарур.

Ҳар бир инсон, психологик тузилиши бўйича, даромаддаги фарқларни оддий статистика сифатида эмас, балки муҳим «инсоний» фарқлар сифатида қабул қилади. Натижада даромадлар ижтимоий муносабатларга нафақат ижобий, балки салбий таъсир кўрсатиши, яъни ижтимоий муносабатларда ўзига хос муаммоларни вужудга келтириши ҳам мумкин. Бундай ҳолларда:

- меҳнат жамоаларида ёки умуман, жамиятдаги бирлик бузилади;

- мулкий муносабатларнинг кесиниш нуқтасида кичик ёки катта зиддиятлар юзага келади;

- «камбағалларга нисбатан лоқайд муносабат» ва «бойларга нисбатан агрессив муносабат» типидagi салбий ижтимоий руҳият шаклланади;

- ҳуқуқий нотенглик пайдо бўлади, табиийки, бундай ҳолатларда инсонлар тенг ҳуқуқлилиқка (тиббиёт хизматидан фойдаланиш, юридик ёрдам олиш, болаларнинг мактаб маълумотини олиш ҳуқуқлари бўйича) интиладилар;

- ижтимоий масофа таъсири вужудга келиши мумкин, яъни инсонларни бир-бирига қарши қўйиш, намоийшкорона тўсиқ (барьер)ларни яратиш ва мулоқотнинг мулкий белгиларига қараб алоҳида ёпиқ гуруҳлар пайдо бўлиши, кийим-кечак, яшаш жойи ва уй-жойнинг тури, дам олишни ўтказишига қараб устунликларни намоийш қилиш юзага келиши мумкин;

- бошқаришда ўзига хос қийинчиликлар юзага келади, даромадларни қайта тақсимлаш мақсадида бошқарув ва ҳокимиятга бўлган ортиқча кураш провокация қилинади;

- даромадлар гуруҳ ва индивидлар онгига жиддий таъсир кўрсатади.

Инсон маънавияти ўзгаришига, унинг дунёқараши ва хатти-ҳаракатига ҳеч нарса моддий-мулкий ҳолатдек таъсир этолмайди. Бойлик ва камбағаллик турлича психология ва характерга эга, пулнинг борлиги ёки йўқлиги эса, ўз навбатида, инсоннинг шахс сифатида шаклланишига таъсир этади.

Фаровонлик ва фойдага интилишда турли субъектлар ишлаб чиқариш хулқ-атвори турли психологиясининг қуйидаги глобал типларини ажратиш мумкин:

- ресурсларни сотиш, жамғармаларни, капитални истеъмол қилиш (ноишлаб чиқариш психологияси);
- инсонларни, ишчи кучини эксплуатация қилиш, шахсий кучли меҳнат (ассоциал ва экстенсив ишлаб чиқариш психологияси);
- ташкилот ва бошқаришни такомиллаштириш (интеллектуал ишлаб чиқариш психологияси).

Бир сўз билан айтганда, даромадлар омили инсоннинг ишлаб чиқаришга муносабатини белгилаб беради.

## 7.2. Бойлик ва қашшоқликка доир ижтимоий қарашлар. Даромадлардаги фарқларнинг ижтимоий нисбийлиги

Иқтисодий нуқтаи назардан бойлик ва қашшоқлик номинал ва таннарх мезонлари орқали фарқланади. Ижтимоий мезонлар иқтисодий мезонларга мос келади (чунки бу ҳолатлар бир-бирини белгилайди).

Агар инсон қанча катта даромадга эга бўлса, унинг статуси ҳам шунча юқори бўлади.

Аммо қашшоқлик ва бойлик категориялари нисбий бўлиб, бу нисбийликнинг аниқ шакллари мавжуд:

1. Даромад олиш ҳар бир соҳада ҳам ўша касб, машғулотларнинг мавқеини оширади, лекин даромад ва касбларнинг баланд мавқеи ҳаминша бир-бирига тўғри келавермайди. Одамлар онгига чуқур ўрнашиб олган тушунчага кўра, даромадлар иккига — «қийин» ва «енгил» даромадларга бўлинади.

Албатта, «қийин» даромадларнинг мавқеи «енгил» даромадлар мавқеига нисбатан анча паст. Чет эллик баъзи тадқиқотчиларнинг саноатда олиб борган тажрибалари шуни кўрсатадики, ҳатто ишчилар, агар ойлик маоши, даромади қанча катта бўлмасин, оғир, зарарли, қийин ишларда ишлашни хоҳламайдилар. Чунки инсоний қадриятлардан энг муҳими ҳисобланган соғлиқни ҳеч қандай бойлик билан тенглаштириб бўлмайди.

2. Мулк ва пул-бойлик кўшлаб ҳаётий муаммоларни ҳал қилишда ёрдам беради, яъни ҳаётни мумкин қадар узайтириши, касалликларнинг олдини олиши, соғлиқни мустаҳкамлаши, тўлиқ бахт бериши, обрў-эътибор келтириши, маданий савияни ўстириши мумкин.

3. Қашшоқлик ва бойлик аниқ тушунчалардир. Турли хил гуруҳларнинг ҳаётга муносабати, эҳтиёжлари доираси турлича бўлади. Баъзилар бошқаларга нисбатан кўпроқ даромад олсада, ҳаётий эҳти-

ёжларини қондира олмайдилар, бошқа бировлар эса нисбатан анча кам даромадлари билан ҳам ҳаётий эҳтиёжларини қондиришлари мумкин. Кимлар учундир қимматбаҳо тақинчоқлар зарур эҳтиёж бўлса, бошқаларга яхши яшаш учун бу нарсалар аҳамиятга эга бўлмайди. Энг юқори даромадлар эвазига яшаётганларнинг ҳам, энг паст даромадли кишиларнинг турмуш тарзи ҳам бир-биридан фарқланади. Шунинг ҳам айтиш керакки, энг бойлар ҳам ҳамма имкониятларга эга эмаслар, энг қашшоқлар эса ҳамма имкониятлардан маҳрум эмаслар.

4. Одам бутун ҳаёти, меҳнат фаолияти давомида қашшоқ бўлиши ҳам, бадавлат бўлиши ҳам мумкин. Турли хил сабабларга кўра, даромаднинг миқдори ўзгарувчан бўлади. Баъзида инсон пул маблағи етарлича бўлиб, бирор нарсага ортиқча эҳтиёж сезмаслиги, баъзан бирор нарсага жуда қаттиқ эҳтиёж сезиши, лекин етарли пул-маблағи бўлмаслиги мумкин. Бунда меҳнат, бандлик, унинг доимийлиги катта аҳамиятга эга.

5. Баъзи индивидлар ҳозирнинг ўзида катта пул даромади эгасидирлар, бошқа бировлар эса келажакда катта даромад келтирувчи меҳнат вазифасини ёки катта мулкни бошқариб турган бўлишлари мумкин.

6. Одамлар пул-маблағни йиғиш билан ҳам шуғулланишлари. Кимлардадир эҳтиёжидан ортиқча маблағ йиғилиб қолиши мумкин, бошқалар эса ўз эҳтиёжларини минимал даражада қондирган ҳолда пул-маблағни тежаб, йиғадилар.

7. Кўплар тадбиркорлик капиталига эга, бу ҳам расмий жиҳатдан бойлик ҳисобланади.

8. Кам таъминланган оилалар ўзларини маънавий жиҳатдан қандай ҳис қилишлари нуқтаи назаридан айтиш мумкинки, қашшоқлик ва бойлик нисбийдир. Бу ерда гап қашшоқ, камбағалларга жамиятда турлича муносабатнинг мавжудлиги, уларга жамият томонидан берилган ижтимоий эътибор, ёрдам ҳақида бормоқда.

### 7.3. Ҷамоатчилик фикри нуқтаи назаридан ижтимоий-иқтисодий гуруҳлар

Ижтимоий-иқтисодий гуруҳларнинг жамият томонидан ташқи ва ўзига хос, мураккаб ижтимоий психологияси мавжуд. Бир сўз билан айтганда, ижтимоий-иқтисодий структура нафақат объектив фаол бўлади, субъектив ҳолатда ҳам пайдо бўлади, англанади, ҳис қилинади. Ҷамоатчиликнинг ижтимоий-иқтисодий



структурани акс эттирадиган баъзи фикрларини кўриб чиқамиз.

Жамият онгида гуруҳларнинг ташқи қиёфаси, кўриниши. Алоҳида индивидлар ҳам, бутун бошлиқ ижтимоий-иқтисодий гуруҳлар ҳам чор-атрофдан ижтимоий қабул қилинади. Масалан, тадбиркорлар энг фаол ва энг интеллектуал (ҳар томонлама етук) жамият категорияси ҳисобланади ёки сўзида турмайдиган, меҳнатсиз фаолият кўрсатадиган гуруҳ; деҳқонлар — энг орқада қолган гуруҳ ва шу каби турли гуруҳлар; савдо ходимлари эса нормал касб эгалари ҳисобланади (яхшигина иш ҳақи олинади, энг инжиқ харидорлар билан ишлайдилар, қийин шароитларда, катта масъулият билан ишлашга тўғри келади).

Гуруҳлар бирдамлиги. Бирдамлик — бу, шундай ҳолатки, гуруҳ ичида ҳар бир аъзо ўзини ягона оиланинг муайян қисми деб билиши керак. Шу жинс билан бирга гуруҳ аъзолари ўзларини бошқа гуруҳлар аъзоларига нисбатан яхлит ҳолда тасаввур этсаларгина, гуруҳда бирдамлик бор, деб айтса бўлади.

Гуруҳларнинг иқтисодий мафкураси. Ҳар бир гуруҳ ўз ички хусусиятлари, ўзига хослиги билан ажралиб туради, айни пайтда шу жиҳатларига кўра, жамиятни, дунёни ҳис этади, қабул қилади, кўради. Улар тасаввурида иқтисодий ҳаёт ҳам шу асосда намоён бўлади, баҳоланади, таҳлил қилинади. Бундай ҳолат гуруҳларнинг иқтисодий мафкураси дейилади. Бу мафкура асосида улар муайян типик мақсадларни бажаришлари, чунончи:

- ўз фаолиятини, ишлаш усулларини бу борадаги натижалар асосида тарғиб қилишлари;

- иш юритишнинг ўзига хос усул ва тартибларини намоён этишлари;

- иқтисодий соҳада ўз имкониятлари ва қобилиятларига лойиқ принципларни ҳаётга татбиқ этишга интилишлари мумкин.

Фикрлар гуруҳлари. Ижтимоий-иқтисодий масалалар юзасидан жамоатчилик фикри турлича бўлади. Бу фикрларни маълум бир гуруҳларга бўлиш жуда муҳим. Меҳнат ва меҳнат муносабатлари нуқтаи назаридан уларни куйидаги турларга ажратиш мумкин:

- элитаризм (аҳолининг энг юқори (элита) қатламлари таълим олишга ҳаракат қилиш, энг юқори табақа, қатламга кириш учун қонун-қоидалар жорий этиш, шу қатламнинг мавжудлигига жимгина рози бўлиш);

- эгалитаризм (тенгликка интилиш, тенгсизликни қабул қилмаслик, тенгликка пасивгина розилик бериш);

- маъмурий бошқаришга интилиш (бу йўлда энг самарали, энг ҳаққоний тартиб-интизом ўрнатилишини кутиш, маъмурий бошқарувнинг ҳар қандай шакллариини пассив ҳолатда қабул қилиш);

- либерализм (ўзаро муносабатларнинг эркин тақсимланишига интилиш, юқоридан аралашувни қабул қилмаслик, ҳаёт тарзининг моддий шароитларга оид масалалар турлича ҳал қилинаётганига пассив ҳолатда розилик бериш);

- патернализм (қашшоқлар, кучсизларга ёрдам бериш, уларни ҳимоя қилиш, лекин қандайдир хукмронликка бўйсунушига тайёргарлик);

- индивидуализм (ҳар ким ўзи учун принципига йўналтириш, моддий маблағларни қўлга киритиш учун энг кучли кураш шакллариини жорий этиш, ўзи учун тўлиқ масъулият ғоясига амал қилиш).

Фикрлар гуруҳи, хилма-хиллиги, улардан фойдаланилишига кўра, бозор иқтисодининг бугунги шароитида психологик ҳолатларни янада чуқурроқ ўрганишни талаб қилади.

Ижтимоий-иқтисодий масалалар бўйича жамоатчилик фикри оммавий ёки жуда содда бўлиши мумкин. Бу фикрлар қай даражада ошкорлиги, пинҳонлиги, доимийлиги ёки вақтинчалиги, қатъийлиги, маълумотларга бойлиги, фаоллиги сингари сифатлари билан бир-биридан фарқланади.

Гуруҳлар даражасини уларнинг муҳимлиги белгилайди. Фикрлар гуруҳининг ҳаётга таъсири юқори бўлади. Буни турли вазиятлардан келиб чиқиб, маълум бир қарорлар қабул қилишда ҳам кўриш мумкин.

Ижтимоий - иқтисодий ҳаётда жамоатчиликнинг фикри нафақат синфлар ўртасидаги зиддиятлар шароитида, балки жуда кўплаб вазиятларда ҳам катта аҳамиятга эга. Бунда бошқарувчилар ва бошқарилувчилар, ишчилар, шунингдек, оддий инсон сифатида ҳар бир ишчининг хулқ-атвори билан боғлиқ ўзаро муносабатлар айниқса муҳим аҳамият касб этади.

Ижтимоий идентификация. Бу тушунча «Социология»да алоҳида олинган бир индивидни ёки индивидлар йиғиндисини билдиради.

Ижтимоий идентификациянинг қуйидаги турлари мавжуд:

а) ўз-ўзини идентификация қилиш (яъни одамлар ўзларини маълум бир гуруҳларга бўладилар);

б) ўзаро идентификация қилиш (одамлар ўзларини эмас,

балки бир-бирларини қайсидир гуруҳларга бўлиб чиқадилар);  
в) объектив идентификация (одамларни объектив сабабларга кўра, бир киши маълум гуруҳларга бўлиб чиқади.)

Социологик тадқиқотлар шуни кўрсатадики, объектив, ўзаро ва ўз-ўзини идентификация қилиш бир-бирига тўғри келмайди.

Ижтимоий идентификация кўп ҳолларда мулкчилик, даромад сингари муносабатларда юзага келади.

Социологик тадқиқотлар олиб бориш жараёнида куйидагилар белгиланган:

Биринчидан, турли сабабларга кўра, одамлар ўзларини кўпроқ ёки камроқ таъминланганлар қаторига қўшадилар. Ҳақиқатда эса улар камтарлик қилибми ёки ўзларини тутиб олгунга қадар даромадларини кўпинча камайтириб ёки кўпайтириб ҳисоблайдилар, шунингдек, бир-бирларининг даромадларини ҳам ўзларича баҳолайдилар.

Иккинчидан, мулк, даромад муносабатларида одамлар кўпинча ўзларини ўртача ёки ўрта синф вакиллари қаторига мансуб деб ҳисоблайдилар. Бундай муносабатлар кўпинча нейтрал ва қулай муносабатлар бўлиб, айниқса, даромадлари энг юқори бўлган ўрта синф вакилларига хос.

Чет эллик тадқиқотчилар бу масалада одамларни ўзига хос икки психологик гуруҳга ажратадилар. Чунончи, улар:

а) ўзларининг мол-мулклари озлигидан жуда ҳижолат бўладилар, қандай бўлмасин юқори синфдагилар қаторига қўшилишни, улар даражасига кўтарилишни ҳаётларининг мазмунига айлантирадилар;

б) жамиятда одамларнинг мулк статусига бефарқ қарайдилар, яъни қашшоқ ишчилар ўз ҳолатларини бахтсизлик, бойларнинг яшаш тарзи, ҳолатини эса бахт деб биладилар, лекин иқтисодий бақувват бўлганларнинг кўпчилиги ўзларини бахтли деб ҳисобламайдилар, қай жиҳатдан улар ҳам қашшоқ эканликларини ҳис этадилар.

Ижтимоий идентификацияда нафақат мулк, балки кўплаб меҳнат мезонлари бўйича хатолар, янглишишлар мавжуд. Баъзилар ўзларини ишлаб, малакали, старли стажга эга бўлганлар қаторида деб ҳис қилмайдилар; баъзилар эса ишчи бўлсалар ҳам ўзларини мутахассис деб ҳисоблайдилар, баъзида ўзлари машғул меҳнат турларига максимал мақтовга лойиқ таърифлар берадилар, ўз касбларига доир энг муҳим томонларни эса унутиб кўядилар ёки «бўғиб» кўрсатадилар.

## Қисқача хулосалар

Ушбу бобда ижтимоий-иқтисодий структура, даромадлар ва жамоатчилик фикрининг шаклланиши бўйича тушунчалар баён этилган. Ижтимоий-иқтисодий гуруҳлар меҳнат ва кўшимча даромадларнинг бўлинишига қараб бир қатор белгиларни ўз ичига олади. Иш билан банд бўлганлар ва ишсизлар, турли меҳнат, касб турлари вакиллари, мулкдорлар ва мулк эгаси бўлмаганлар бу белгиларни юзага келтиради.

Бундан ташқари одамларнинг фикр-мулоҳазаларини инобатга олиш, социологик тадқиқотлар ўтказишда жамоатчилик фикрини ўрганиш каби масалалар старли даражада ёритилган.

## Назорат ва муҳокама учун саволлар

1. Ижтимоий-иқтисодий структура деб нимага айтилади?
2. «Жамоат фикри» ва «жамоатчилик фикри» тушунчалари нимани англатади?
3. Ижтимоий-иқтисодий гуруҳлар деганда нимани тушунасиз?
4. Бойлик ва қашшоқликка доир ижтимоий қарашлар деб нимага айтилади?
5. Ижтимоий фикрлар деб нимага айтилади?
6. Ижтимоий омиллар деганда нимани тушунасиз?
7. Ижтимоий дискриминация нима?

## Асосий адабиётлар

1. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти ва социологичеси. -Т.: Ўқитувчи, 2001.
2. Агесев В.Г. Социальное нормирование. -М.: «Профиздат», 1990.
3. Волков Ю.Г., Мостовая И.В. Социология. -М.: 2001.
4. Кравченко А.И. Социология. Учебник. -М.: 2001.

## МЕХНАТ ЗИДДИЯТЛАРИ

## 8.1. Мехнат зиддиятларининг моҳияти, турлари, кўрсаткичлари ва ижтимоий структураси

Зиддиятлар муаммоларини тадқиқот қилиш «Социология» фанининг энг аъъанавий, энг асосий йўналишларидан биридир.

Мехнат зиддиятлари — бу, ташкилий-мехнат муносабатларига нисбатан қарама-қаршидир, ҳар қандай ташкилий-мехнат қарама-қаршиликлари зиддиятли вазиятларни келтириб чиқармайди. Мехнат зиддиятлари куйидаги ҳолатларда юзага келади:

- а) субъектларнинг позициялари акс эттирилаётганида;
- а инсон -қаршиликлар даражаси юқори бўлганда;
- в) қарама-қаршиликлар кутилмаган ҳолда, баъзан узок вақт йиғилиб келган муаммолар туфайли содир бўлса;
- г) зиддиятли муаммо бирданга ёки маълум ижтимоий тўқнашув келиб чиқишидан олдин пайдо бўлган, узок муддат йиғилиб қолганда.

Мехнат зиддиятларини амалга ошириш эҳтиёж ва қобилият каби субъектив, инсоний омилларга боғлиқ. Индивидлар ва гуруҳлар бир томондан конфронтацияга рози бўлиши учун ўзаро қийинчиликларни бартараф этишга кучли эҳтиёж сезишлари, бошқа томондан эса, конфронтацияга кирган ҳолда ўз муаммосини ҳал қилиш қобилиятига эга бўлишлари керак. Зиддиятга киришиш қобилияти шахсий сифатлар, пул, алоқалар, нуфуз, та- рафдорларнинг мавжудлиги каби таркибий қисмлардан иборат.

Зиддиятга киришиш қобилиятининг йўқлиги бу асослар етарли бўлганда ҳам мехнат зиддиятга киришмаслик ёки бу зиддиятнинг ҳеч қандай ижобий натижа билан яқунланмаслиги сабабларидан биридир.

Мехнат зиддияти — оддий ва доимий ҳодисадир. Ваҳоланки, ҳозирги пайтда дунёда мехнат зиддиятларини жиноий йўл билан ечиш шакллари статистикаси ҳам мавжуд. Бу, ўз навбатида, мехнат зиддияти ва жиноятнинг потенциал боғлиқлигини кўрсатади.

Характер ва белгиларнинг намоён бўлиш даражаларига қараб мехнат зиддиятларини очиқ ва ёпиқ турларга ажратиш мумкин. Бундай турланишнинг асосий мезонлари куйидагилар ҳисобланади:

- зиддиятли вазият, унинг субъектлари, сабаблари ва оқибатларини англаш даражаси;

- реал зиддиятли хулқ-атворнинг мавжудлиги ёки йўқлиги ва уни тартибга солишдаги фаоллик;

- атрофдагиларнинг зиддиятли ҳодисадан хабардорлиги ва зиддиятли ҳодисага таъсири.

Ёпиқ турдаги зиддият очиқ турдаги зиддиятдан ёмонроқдир. Бу турдаги зиддият ижтимоий дискомфорт туғдириши, ташкилот ва ташкилий-меҳнат муносабатларига бузғунчи таъсир кўрсатиши билан характерланади ва уни ижобий ҳал этиш жуда ҳам қийин. Ёпиқ турдаги зиддиятда нафақат индивидлар, балки гуруҳлар ҳам ўзаро манипуляциянинг объектлари бўлиб қоладилар ва салбий жараёнларга таъсир ўтказиш имкониятига эга бўлмайдилар.

Зиддиятга бевосита ёки билвосита алоқаси бор индивид ва гуруҳлар зиддиятнинг субъектлари ҳисобланадилар. Улар қуйидаги категорияларга ажратилиши мумкин: бирламчи, агентлар, қўшилган қатнашчилар, муҳит. Бу субъектлар меҳнат зиддиятининг ижтимоий структурасини ташкил қиладилар.

Меҳнат зиддияти субъектлари ё индивидлар ёки гуруҳлар бўладилар. Улар нафақат шартли, балки кўринишидан фарқлаб бўлмайдиган бўлади. Масалан, бир қарашда индивидлар зиддиятга киришгандай кўринади, аслида эса уларнинг орқасида қарама-қарши манфаатга эга бўлган гуруҳлар туради. Ёки бўлмаса ташқи кўринишдан гуруҳлар зиддиятга киришгандек кўринади, аслида эса зиддиятнинг асосини қандайдир индивидларнинг шахсий манфаатлари ташкил этади. Иқтисодий соҳада бундай ҳолатлар тез-тез учраб туради.

Агар индивидлар ўртасидаги зиддиятлар гуруҳлараро зиддиятларга айланса, у ҳолда улар баъзан ўша гуруҳлар ичидаги зиддиятлар тусини олади. Индивидлараро ва гуруҳлараро даражадаги баъзи зиддиятлар нафақат янги зиддиятларни туғдиради, балки бошқа зиддиятларни йўққа чиқариб, уларнинг ўрнини ҳам эгаллайди. Баъзан меҳнат зиддияти субъектлари стихияли пайдо бўладиган «шахслар», «жамоалар» ва «оммалар» бўлмай, балки ташкилий-меҳнат муносабатларини тартибга солишнинг ташкилий жараёнларига таъсир кўрсатадиган, пухта билимга эга, тажрибали ва принципиал фаоллар ва босим гуруҳлари бўлади.

Ташкилий-меҳнат муносабатлари жараёнидаги зиддиятлар кўпинча қуйидаги муҳим ҳолат билан аниқланади: меҳнат зиддияти субъектлари бир-бирлари ҳақида маълум даражада

маълумотга, яъни бир томонлама ёки батафсил маълумотга эга; нотўғри маълумотга эга бўлишлари эса, ўз навбатида, кутилмаган оқибатларга сабаб бўлиши мумкин.

Меҳнат зиддияти субъектлари — кўпинча тенг таъсир этиш кучига эга бўлмаган омиллардир. Улар умуман, турлича ёки зиддиятли вазиятнинг маълум бир босқичида бошқача ижтимоий кучга эга бўлишлари, бу куч нисбати меҳнат зиддиятининг барча субъектлари томонидан тўғри ёки нотўғри англаниши мумкин.

Барча меҳнат зиддиятлари бетакрордир ва бу бетакрорлик уларнинг субъекти қандай ижтимоий-иқтисодий гуруҳлар, роллар ва статуслар эканлигидан келиб чиқади.

Алоҳида ишчилар, меҳнат гуруҳлари, ташкилот жамоалари қуйидаги ҳолларда меҳнат зиддиятларининг бирламчи агентлари ҳисобланадилар:

а) меҳнат жараёнида ва тақсимот муносабатларида айнан уларнинг мақсадлари тўқнаш келса;

б) қандайдир зиддиятларга айнан улар принципиал муносабатда бўлсалар ва ушбу зиддиятларни тўғри англасалар.

Зиддиятга иккиламчи қатнашчилар ихтиёрий равишда қўшилиши ёки бирламчи агентлар томонидан жалб қилиниши мумкин.

Зиддиятга қатнашчиларнинг катта миқдорларда қўшилиши кўпгина мотивларга асосан содир бўлади. Зиддиятнинг ижтимоий базаси кенгайиши билан зиддиятни келтириб чиқарувчи муаммо қийинлашиб бориши ва чигаллашиб кетиши мумкин. Бир вақтнинг ўзида бундай кенгайиш зиддиятни ҳал этишга яхшироқ шароит яратиш имкониятига эга.

Зиддият муҳити қандайдир индивидлар ёки гуруҳларнинг зиддиятли вазиятларда нейтрал позицияни эгаллаши асосида шаклланади. Улар зиддият муаммосига ё бефарқлар, ё зиддиятни кучайтирмаслик учун қўшилишдан тийиладилар ёки зиддият давом этишдан манфаатдорлар. Зиддиятга қўшилмаганлар қаторига ўз позициясини аниқлай олмаётганлар, зиддиятни келтириб чиқарган масалаларнинг тўғрилигига шубҳа қилаётганлар ҳам киради.

Баъзи ҳолатларда зиддиятнинг бевосита агентлари ўзларининг ички тортишувларига кенг ижтимоий миқёс беришга ҳамда ўз манфаатларини кўпчилик манфаати қилиб кўрсатишга ҳаракат қиладилар. Бу, ўз навбатида, уларнинг позицияларини кучлироқ ва расмийроқ қилади. Ҳаётда эса, кўпинча шундай меҳнат зиддиятлари келиб чиқадики, уларнинг ижтимоий

структураси жуда мураккаб, яъни зиддиятга кимнинг қанақа алоқаси борлигини тушуниш қийин бўлади.

Маълум ташкилий - меҳнат муносабати муаммоси бўйича бирламчи зиддият ва бу муаммога қатнашиш ёки қатнашмаслик, қатнашиш тўғри ёки нотўғрилигини аниқлаш бўйича иккиламчи зиддият мавжуд.

Зиддият шароитида ўзини тутиш, ишчи шахси турланишининг асосий мезони бўлиши мумкин. Баъзилар қандай йўл билан бўлса ҳам зиддиятли вазиятлардан қочади, баъзилар эса зиддиятларга адекват муносабатда, бошқалар зиддиятга киришишга мойил бўладилар. Зиддиятлар шароитида қилинган хатти-ҳаракат, ишчининг меҳнатга бўлган муносабати кўрсаткичи бўлиши мумкин. Қуйида зиддият пайтидаги хулқ-атвор билан меҳнатга муносабат ўртасида бўлиши мумкин бўлган боғланиш вариантлари келтирилган:

1. Яхши ишчига зиддиятлар қаттиқ таъсир этади. У яхши ижтимоий муҳит ва нормал меҳнат шароитлари бўлишини хоҳлайди. Ёмон ишчи эса зиддиятга бефарқ қарайди ва кўпинча зиддиятга киришишга тайёр туради.

2. Яхши ишчининг зиддиятларга вақти йўқ, чунки у доим иш билан банд бўлади. Ёмон ишчининг қиладиган иши «йўқлиги» сабабли зиддиятларга кўп эътибор беради ва зиддият унинг иш жойидаги машғулотларидан бирига айланиши мумкин.

3. Яхши ишчининг зиддиятларга «эхтиёжи» бор, чунки у меҳнатни ташкил этишга принципиал ёндашади. Бу маънода ёмон ишчига зиддиятнинг кераги йўқ.

Меҳнат зиддияти қуйидаги салбий оқибатларга эга:

- душманлик кайфиятининг кучайиши, маълум соҳада инсонлар ўз-ўзини англашининг ва ижтимоий аҳволнинг ёмонлашуви;

- салбий кайфият, ишончсизлик, кафолатлар йўқлиги натижасида меҳнат фаолияти кўрсаткичларининг ва меҳнат мотивациясининг пасайиши;

- функционал заруриятига қарамасдан иш контрактларининг тугатилиши, муносабатларнинг расмийлашиши, очиқ муносабатларга киришишдан бош тортиш;

- муносабатларда «оддий нарсалар» бўйича келишмовчиликларнинг юзага келиши ва ўзаро тушунишнинг ёмонлашуви;

- ҳеч қандай зарурат бўлмаса ҳам бировнинг фикри, истақлари ва ҳаракатларига атайин қаршилик кўрсатиш, «теска-



ри» хатти-ҳаракат, яъни зиддият принципи бўйича, принципдан келиб чиқиб, ўзаро мажбуриятларни бажармаслик, намойишкорона ишламасликлар, вазифаларини бажармасликлар;

- мақсадга йўналтирилган деструктив хулқ-атвор, яъни маълум муносабатларни узишга, ташкилотнинг фаолиятини издан чиқаришга ҳаракат қилиш;

- зиддиятларни деб қулай шароитларни бой бериш ва вақтни йўқотиш;

- муаммоларнинг ечилмай, «чигаллашиб» кетиши.

Меҳнат зиддиятининг санаб ўтилган салбий оқибатларини зиддиятли вазиятларнинг универсал кўрсаткичлари сифатида ҳам кўриш мумкин.

Меҳнат зиддиятини ижобий томондан ҳам ўрганиш зарур. Чунки унинг бир қатор ижобий функциялари ҳам мавжуд:

- ахборот берувчилик функцияси (фақат зиддият орқали ҳамма билиши керак бўлган маълумотлар очилади);

- ижтимоийлашув функцияси (зиддиятлар натижасида оддий шароитларда эришиш мумкин бўлмаган ижтимоий тажриба ва билимларга эришилади);

- руҳий ҳолатни нормаллаштириш функцияси (зиддиятда барча салбий кайфиятлар яхши томонга ўзгаради, руҳий ҳолатнинг тозаланиши рўй беради);

- инновацион функцияси (зиддият ўзгаришларни рағбатлантиради, зиддиятлар орқалигина маълум муаммо расмий тан олинади).

Зиддиятнинг ижобий функциялари борлигини тан олиш атайин зиддиятлар келтириб чиқариш керак экан, дегани эмас. Зиддият келиб чиққанда, уни ижобий ҳал этишга ҳаракат қилиш керак, бунда зиддиятни бостириш эмас, балки уни ижобий самара билан ечиш; зиддиятни яхши ва фойдали мақсадларга йўналтириш лозим.

Меҳнат конфликти кундалик ҳаётда тез-тез учрайдиган ҳолатдир. Бугунги дунё миқёсида меҳнат зиддиятларини ҳал қилишда криминал ҳолатлардан фойдаланилаётган бўлса ҳам, бу зиддиятларни кундалик ташвишлар қаторига киритиш мумкин.

Пайдо бўлиш белгиларига кўра, меҳнат зиддиятларининг очиқ ва ёпиқ турлари мавжуд. Улар қуйидаги мезонлар билан аниқланади:

- зиддиятли ҳолатнинг англаниши, унинг субъекти, сабаблари ва келгусидаги ютуқлари;

- зиддиятли ҳолатларнинг мавжудлиги, уларнинг фаолли-

ги ва бошқарилиши.

Ёпиқ зиддиятлар, албатта, гуруҳлар фаолиятида яхшиликка олиб келмайди. Очиқ зиддиятларда эса уларнинг сабаблари, ҳал қилиш йўллари аниқ кўриниб туради.

Меҳнат зиддиятларининг субъекти индивидлар ёки гуруҳлар саналади.

Демак, меҳнат зиддиятларининг субъекти – бир-бирига тенг бўлмайдиган омиллардир. Бу омиллар турлича ижтимоий кучга эга бўлиши мумкин.

Барча меҳнат зиддиятлари қайта такрорланмайди.

## 8.2. Меҳнат зиддиятларининг келиб чиқиш сабаблари

Меҳнат зиддиятлари қарама-қаршиликлар нуқтаи назаридан тушуниш, уларнинг сабабларини аниқлаш, таҳлил қилишни тақозо қилади. Бундай таҳлил эса, ўз навбатида, уларни турлар бўйича таснифлашга (классификация қилишга) олиб келади.

Ижтимоий томонларнинг тўқнашувидан олдинроқ унинг сабаблари юзага келади. Баъзан тўқнашув ва зиддиятларни юзага келтирувчи тасодифий ҳолатлар, воқеалар ҳам бўлиб туради, лекин уларни келтириб чиқарувчи сабабларнинг бундай вазиятларни, зиддиятларни келтириб чиқарувчи сабаблардан фарқи жуда катта. Меҳнат зиддиятларининг сабабларини иккига – объектив ва субъектив сабабларга бўлиш мумкин.

Меҳнат зиддиятларининг юзага келишига объектив камчиликлар – меҳнатни ташкил қилишда йўл қўйилган камчиликлар сабаб бўлади. Меҳнат зиддиятлари субъектив сабабларга – алоҳида шахслар ёки гуруҳлар ўртасида меҳнат жараёнидан ташқарида шаклланадиган ўзаро зиддиятли вазиятлар сабабли ҳам юзага келиш мумкин.

Объектив ва субъектив сабаблар ўртасидаги фарқни ҳамиша ҳам тез ажратиб бўлмайди. Меҳнатни ташкил қилиш жараёнида объектив сабабларга кўра пайдо бўлган зиддиятлар алоҳида шахслар ёки гуруҳлараро муносабатларни ниҳоятда чигаллаштириб юбориши мумкин. Натижада ўзаро келишмовчилик, муросасизлик ҳолатлари юзага келади. Бундай ҳолатлар эса, меҳнат жараёнига салбий таъсир кўрсатади.

Шундай сабаблар ҳам бўладикки, уларни объектив-субъектив сабаблар дейиш мумкин. Ўзаро инсоний муносабатлар иш-

лаб чиқариш билан боғлиқ бўлади, лекин бу муносабатларни аввало, ҳодимларнинг ўзлари юзага келтиради.

Меҳнат зиддиятларининг юзага келиш сабаблари қарама-қаршиликлар турларидан келиб чиққан ҳолда аниқроқ таҳлил қилиниши мумкин.

1. Тақсимлаш муносабатларининг муаммолари. Ишлаб чиқаришда зиддиятли вазиятларни юзага келтирувчи энг ишончли омил тақсимлаш орқали келиб чиқади. Алоҳида шахслар ва гуруҳлар қимматбаҳо нарсаларнинг, мулкнинг тақсимланишида ўзаро зиддиятлар келиб чиқишига сабаб бўлади.

Фақатгина ойлик маошни тақсимлашгина эмас, балки меҳнат шароитларининг жуда ёмон ёки яхшилиги ҳам ишлаб чиқариш нормаларининг бир хилда эмаслиги ҳам, баъзи ҳолларда меҳнат топшириқларининг адолатсиз тақсимланиши ҳам бундай зиддиятларнинг юзага келишга ёрдам беради.

Тақсимлаш бўйича зиддиятлар турли хил хизмат даражаларидаги шахслар камбағаллар билан камбағаллар, бойлар билан бойлар ёки камбағаллар билан бойлар ўртасида ҳам келиб чиқади.

Албатта, бу зиддиятлар келиб чиқиш сабаблари, юзага келиши ва ҳал қилиш механизмига кўра, бир-биридан фарқ қилади.

Тақсимлаш бўйича зиддиятлар ҳар қандай тизимда, жамиятда пайдо бўлиши мумкин. Умуман олганда, бундай зиддиятларнинг бўлиши табиийдир. Масалан, ойлик маошнинг ёш ёки меҳнат стажига боғлиқлиги, айниқса, ёшлар ўртасида норозилик ҳолатларини келтириб чиқаради.

2. Ҳал қилиб бўлмайдиган келишмовчиликлар. Бундай зиддиятлар бирор нарсага эришиш учун кураш билан боғлиқ бўлади. Бу кураш эса профессионал фикрлашнинг турли даражадалиги, чунончи, ташкил этиш, ишлаб чиқариш муаммоларини ҳал қилиш, ўзаро муносабатларнинг қандай даражада эканлиги билан боғлиқ.

3. Етакчилик. Ташкилий-меҳнат муносабатларида рақобатчилик, ташаббуслар билан чиқиш ҳолатлари пайдо бўлади. Алоҳида шахсларнинг ва гуруҳларнинг фикрлаши, ўз-ўзларини англашлари ва профессионал иш юзасидан келишмовчиликлари ҳам зиддиятларни келтириб чиқаради.

4. Нормал бўлмаган меҳнат шарт-шароитлари. Ташкилий-меҳнат муносабатларининг қарама-қаршиликлар йўқлиги ҳеч қандай меҳнат зиддиятларига сабаб бўлмайди. Сабаблар-

дан бири – нормал ёки етарли бўлмаган меҳнат шарт-шароитларидир. Бу эса ходимлар ўртасида ўзаро мураккаб муносабатларни келтириб чиқаради, ишчиларни барча муаммоларга нисбатан муросасиз қилиб қўяди.

5. Ижтимоий фарқлар. Ижтимоий фарқлар дейилганда, субъектлар тавсифига доир фарқлар тушунилади. Бу фарқлар уларнинг нормал муносабатларига тўсқинлик қилади. Буни кўпроқ алоҳида индивидлар муносабатларида, шунингдек, гуруҳлар ўртасида ҳам кўришимиз мумкин.

Ташкилий - меҳнат доирасидаги ижтимоий фарқлар қуйидаги ҳолатларда номоён бўлади:

а) тажриба жараёнида, малакасини оширишда, маълумот бўйича (турли мактабларни ташкил қилишда, жамоа томонидан ва устозлар ёрдамида);

б) иқтисодий психологияда ва меҳнатга бўлган муносабатда (масалан, баъзилар озроқ фаоллик кўрсатиш билан, бошқалар юқори даражадаги фаолликлари учун катта миқдорда рағбатлантирилишларини истайдилар, учинчи бир гуруҳдагилар эса озгина фаолликлари учун оз миқдорда моддий рағбатлантирилсалар қониқишлари мумкин).

Ижтимоий фарқлар фақат объектив, реал ҳодиса эмас, балки субъектив ҳодиса ҳамдир. Баъзи ҳолларда ташкилий-меҳнат муносабатларидаги келишмовчиликлар, зиддиятлар фақат амалда мавжуд бўлиб қолмайди, улар ҳақидаги турли фикрлар ҳам бир-биридан фарқ қилади. Баъзи ҳолатларда бу фарқлар ўзаро фаолият, биргаликдаги ҳаракатлар натижасида барҳам топади, бошқа ҳолатларда эса муносабатларнинг субъектлари энг асосий сифатлари бўйича олдиндан танлаб олинади.

6. Ташкилотларнинг жинс, ёш жиҳатдан таркиби.

Эркаклар ва аёллар, турли хил ёшдагилар орасидаги фарқлар ҳам баъзан меҳнат зиддиятлари доирасида кўриб чиқилади.

Ташкилий-меҳнат муносабатларида эркаклар ва аёллар ўртасидаги фарқлар ҳақида назарий ёки ва амалиётчиларнинг қатор фикрлари, нуқтаи назарлари мавжуд. Уларга кўра:

а) эркаклар ва аёллар ўртасидаги фарқлар ташкилий-меҳнат муносабатларида ўзига хос аҳамиятга эга, чунки бу фарқлар, шунингдек, баъзи ғоявий стереотиплар зиддиятларни келтириб чиқариши мумкин;

б) эркаклар ва аёллар ўртасидаги фарқлар ташкилий-меҳнат

муносабатларида бирмунча ижобийдир, чунки улар ижтимоий муҳитнинг нормаллигини таъминлайди, кўп зиддиятларнинг олдини олади.

Баъзи мамлакатларда эркаклар ва аёллар хулқ-атворидаги муносабатларнинг томонлар иш фаолиятига таъсири, бошқарув услуги, ходимлар ўртасидаги ўзаро муносабатлар тадқиқ қилинган. Масалан, Япония ва Францияда.

Ёшдаги фарқлар ўзаро муносабатларда, ташкилий-меҳнат муносабатларида, амалиётда ва назарий жиҳатдан аҳамиятга эгаллиги зиддиятларни келтириб чиқарувчи қуйидаги муаммоларни юзага келтириши кўп бор қайд этилган. Чунончи:

биринчидан, кўпинча ёш ходимлар ўз қобилиятлари, имкониятларига ориқча баҳо берадилар, ёши катталарнинг тажрибаларини эса етарли баҳоламайдилар;

иккинчидан, тажрибали, ёши катта ходимлар ёшларга ёрдам бермайдилар, айниқса, ишга, шароитга мослашиш даврида уларни қўллаб-қувватламайдилар;

учинчидан, баъзи ҳолларда тажрибали, ёши катта ходимлар ҳам, ўз навбатида, ёшларнинг имкониятлари, қобилиятларига етарли баҳо бера олмайдилар;

тўртинчидан, ёшлар ҳар доим ҳам ёши катта авлоднинг ўзига хос баъзи мураккабликлари, эҳтиёжларини тўғри тушунавермайдилар;

бешинчидан, баъзи ҳолларда ёши катта ходимлар ёшларнинг муваффақиятларини, мансаб, лавозим борасида «ниҳоятда тез» ўсаётганликларини кўриб, куя бошлайдилар.

Шунга қарамасдан, айтиш мумкинки, агар турли ёшдаги персонални бирлаштирган жамоада ҳам муносабатлар маданияти етарлича даражада мавжуд бўлса, бу жуда яхши натижаларни бериши, ижтимоий муҳит ҳам яхши бўлиши мумкин. Бу эса касб маҳорати борасида ҳам, иқтисодий жиҳатдан ҳам ютуқларга асос бўлади.

### 8.3. Меҳнат зиддиятларини ҳал қилиш

Меҳнат зиддиятларини ҳал қилиш — маълум бир мақсадга асосланган фаолият, жараёндр.

Меҳнат зиддиятларини счиш ташкилий равишда, эркин ёки стихияли (тартибсиз) ҳолатда бўлади.

1. Зиддиятлар кўлами. Бу кўлам:

а) зиддиятда иштирок этаётганларнинг умумий сони ёки алоҳида шахслар томонидан кўтарилган муаммолар орқали,

б) зиддиятда қатнашган томонларнинг сони, иозициялари, яъни тутаётган йўлларига боғлиқ ҳолда аниқланади.

2. Зиддиятли вазиятнинг муддати.

Зиддиятлар пайдо бўлган жараёнда уларни ҳал қилиш анча осон кечади, зиддиятларнинг чўзилиб кетиши эса, бу муаммоларнинг ечилишини қийинлаштиради.

3. Зиддиятларни янгилаш ва у маълум бир стандартда (андозаларда) эканлиги.

Агар юзага келган зиддият аввал ҳам учраган бўлса, энди у янада чуқурроқ, мураккаброқ ҳолатда юзада келади. Зиддият иштирокчилари эса энди бу муаммо билан яқиндан таниш бўлганлиги учун уни осонроқ ҳал қиладилар, ўзларини эркин ҳис этадилар, ортиқча ҳис-ҳаяжонларга берилмайдилар.

4. Зиддиятнинг объектив ва субъектив сабаблари.

Зиддиятларни ечиш, ҳал қилиш технологиясига кўра, объектив сабаблар муносабатларни чигаллаштиради, бу эса ташкилий-меҳнат ўзгаришлари жорий қилинишини тақозо этади.

5. Зиддиятда қатнашаётган томонларнинг субъектив тавсифи.

Агар зиддиятда иштирок этаётганлар тажрибага, маданиятга, маълумотга эга бўлсалар, улар муаммоларни ҳал этиш йўллари-ни тезда топадилар, зиддиятнй юмшатишга ҳаракат қиладилар. Шунингдек, бу зиддиятлар нафақат ишчилар ўртасида, балки маъмурият ходимлари, мутахассислар, раҳбарлар ўртасида ҳам пайдо бўлади (Нафақат ишлаб чиқариш жараёнида, балки жамоанинг интеллектуал ходимлари ўртасида ҳам учраши мумкин).

Меҳнат зиддиятларини ҳал қилишнинг аниқ моделини ажратиб кўрсатиш мумкин:

1) Агар зиддиятда бўлган томонлар тезда муросага кела олмасалар, яъни муаммоларини ҳал қилиб, келиша олмасалар, улар биргаликда ўз талабларидан воз кечишлари, одамлар ва ташкилотлар ўртасидаги ижтимоий тинчликни сақлаб қолишлари зарур.

2) Зиддиятли томонлардан бири ўз талабларидан воз кечиши, яъни бу томон ўз имкониятларини ҳисобга олиб, муайян хулосага келиши мумкин.

3) Зиддиятда бўлган ҳар иккала томон бир-бирларига ён бериб, ўзаро келишув чораларини излайдилар (албатта, бу зиддиятларда ҳар иккала томоннинг талаблари тўлиғича ҳал бўли-

ши мумкин эмас).

4) Ҳар иккала томон ҳам ўз талаблари, муаммоларини ҳал қилишлари, бу, албатта, улар «янги ресурсларни» излаб топганларида амалга ошиши мумкин. Меҳнат зиддиятларини ҳал қилишнинг қуйидаги турлари мавжуд: автоном ҳолатдаги (яъни, фақат бир томон учун) умумий ташкиллаштирилган (бу эса барча томонлар учун биргаликда юзага келган зиддиятлардир). Автоном ҳолатда аниқ субъектлар зиддиятлар пайдо бўлганда ташкилий-меҳнат муносабатларида бу масалаларни ўзлари мустақил равишда ҳал қилишлари мумкин. Бунда, албатта, ўз вазифалари, функциялари чегарасидан четга чиқмасликлари керак. Иккинчи зиддиятда эса умумий, кенг ташкиллаштирилган ўзгаришлар асосидагина меҳнат зиддиятларини ҳал қилиш мумкин.

Бундан ташқари зиддиятларни ҳал қилишнинг мустақил, оммага эълон қилиш орқали, маъмурий йўллари мавжуд. Зиддиятларни мустақил ҳал қилишда ҳар бир томон ўз имкониятлари, иқтидори, истак-хоҳишларидан келиб чиққан ҳолда, ўз муаммоларини ечишлари мумкин. Фақат иккинчи ҳолдагина улар зиддиятни ҳис қилиш, тушуниш, маслаҳатлашиш, маъқуллаш ёки муҳокама қилиш орқали ҳал қила оладилар, чунки омма орқали, кўпчилик билан масалани ҳал этишда чор-атрофдаги, ҳатто четдан ҳам одамлар иштирок этишлари мумкин.

Зиддиятларни ҳал қилишнинг учинчи йўли, яъни маъмурий йўл билан эса зиддиятлар маъмуриятнинг аралашуви, аниқ бир хулосага келиш орқалигина ьартараф этилади.

Меҳнат зиддиятларини самарали ҳал қилиш учун маъмуриятнинг оммавий иштирок этиши қуйидаги омиллар асосида амалга оширилади: маънавий қўллаб-қувватлаш, санкциялар, маълумотлар бериш орқали. Ҳамоа ва маъмурият муаммоларни ҳал қилишда «учинчи шахс» ролини бажаради. Зиддиятда бўлган томонлар эса бу шахсга, яъни «учинчи шахс»га қуйидаги ҳоллардагина ишонишлари мумкин: у а) ҳақиқатда бестараф, манфаатдор бўлмаган ҳолдаги позицияни эгалласа; б) муаммони, зиддиятни ҳал қилишда компетенцияга эга бўлса.

Меҳнат зиддиятларини ҳал қилишнинг қуйидаги шакллари мавжуд:

1) Ташкилий-меҳнат тартибини қайтадан ташкил қилиш, унга ўзгартиришлар киритиш, зиддиятларнинг олдини олиш, томонларнинг муносабатларида зиддиятларни келтириб чиқармас-

лик учун курашни тўхтатиш.

2) Маълумотлар бериб туриш, ижтимоий-психологик бошқарувни йўлга қўйиш, зиддиятда бўлган томонлар онгига таъсир этиш, зиддиятларга холисона назар билан қарашга эришиш, ҳар бир вазият, ҳолатда тинчлик, муроса қилишнинг яхши самара бериши, қулай томонларини тарғиб қилиш.

3) Трансшаклция, яъни мураккаб зиддиятли ҳолатлардан мунозара, муҳокама қилишга олиб чиқиш.

4) Зиддиятли ҳолатдан чалғитиш, яъни зиддиятда бўлган томонларнинг диққатини бошқа муаммоларга қаратиш ёки улар муносабатигаги ижобий томонларга эътиборини тортиш ёхуд уларнинг фаолиятини умумий бўлган бирор муаммога йўналтириш эса томонларнинг бирлашишга олиб келади:

5) Умумий ташкилий-меҳнат муносабатларида ходимларни бошқа иш жойларига, бошқа бўлимларга ўтказиш, алмаштириш.

6) Зиддиятларни тан олмаслик, яъни тушуниб, англаб туриб, зиддиятларга эътибор бермаслик, бу билан уларнинг ўз-ўзидан ҳал бўлиб кетишини назарда тутиш, яна бир томони шундан иборатки, ҳадеб зиддиятларга эътибор беравериш, уларни тобора чуқурлаштириб юбормаслик.

7) Юқоридан туриб ҳал қилиш, яъни маъмурият томонидан санкциялар бериш, бунда ҳар иккала томон учун ҳам тегишли чоралар кўрилади.

8) Конфери йўлига амал қилиш, яъни кўпчиликнинг фойдасини кўзлаган ҳолда зиддиятлар ечимини топиш, ижтимоий муносабатлар жиҳатидан кучли бўлган томонларнинг манфаатларини қониқтириш.

Меҳнат зиддиятларини ҳал қилиш кўп жиҳатдан унга алоқадор индивидлар ва гуруҳларнинг хулқ-атворига, ўзига хос томонларига боғлиқ.

Зиддиятли вазиятларда хулқ-атвор билан боғлиқ қуйидаги воқеалар, ҳолатлар юзага келиши мумкин:

1) Зиддиятларга драматик тус бериш, томонларнинг талаблари, эътирозларини кучайтириб юбориш уларнинг ҳал бўлишини жуда қийинлаштиради.

2) Зиддиятлар ҳал этилишини мақсад қилиб олиш, зиддиятларни ўйинга айлантириб юбориш, ўз позициясини принципга айлантириб, ён беришга ўз қадрини, гурурини ерга урилгандай қараш.

3) Зиддиятларни эксплуатация қилиш, яъни улардан қай-



сидир мақсадларни амалга ошириш, юқори натижаларга эришиш учун шарт-шароит сифатида фойдаланиш.

Юқорида келтирилган меҳнат зиддиятлари назарияси умумий ҳисобланади. У қуйидаги учта йўналишда ишлаб чиқиши мумкин:

- ходимлар ва меҳнат гуруҳлари ўртасидаги зиддиятлар;
- ходимлар ва маъмурият ўртасидаги зиддиятлар;
- умуман, ташкилот ва ташқи ижтимоий-иқтисодий муҳит ўртасидаги зиддиятлар.

## Қисқача хулосалар

Ушбу бобда меҳнат зиддиятларининг моҳиятини, турларини, кўрсаткичларини ва ижтимоий структурасини, меҳнат зиддиятларининг келиб чиқиш сабабларини ўрганиш ва ҳал этиш йўллари таҳлил қилинган.

Корхоналар меҳнат жамоа ўртасида меҳнат муносабатлари жараёнида зиддиятларнинг вужудга келиш сабаблари ва уларни ҳал этиш йўллари кўрсатиб ўтилган.

### Назорат ва муҳокама учун саволлар

1. Меҳнат зиддиятлари деганда нимани тушунасиз?
2. Меҳнат зиддиятларининг субъекти ва объекти деб нимага айтилади?
3. Меҳнат зиддиятларининг келиб чиқиш сабаблари нималардан иборат?
4. Меҳнатни тақсимлаш муносабатлари муаммолари нималардан иборат?
5. Ўта ҳал қилиб бўлмайдиган келишмовчиликлар деганда нимани тушунасиз?
6. Етакчилик, расмий раҳбарлик деганда нимани тушунасиз?
7. Нормал бўлмаган меҳнат шарт-шароитлари нима?
8. Зиддиятлар масштаби нималардан иборат?
9. Зиддиятгли вазиятнинг муддати деганда нимани тушунасиз?
10. Зиддиятнинг объектив ва субъектив сабаблар нималардан иборат?

### Асосий адабиётлар

1. Абдурахмонов Қ.Х. ва бошқалар. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси. -Т.: Ўқитувчи, 2001.
2. Волков Ю.Г., Мостовая И.В. Социология. -М.: 2001.
3. Елсуков А.Н. Основы теоритической социологии. Учебное пособие. -Минск.: 1999.
4. Радаев В.В. Экономическая социология. -М.: 1997.

## МЕХНАТДАН ҚОНИҚИШ ВА ИЖТИМОЙ ҚОНИҚИШ

## 9.1. Мехнатдан қониқиш - мехнатга муносабатнинг тавсифи сифатида

Мехнатдан қониқишни ўрганиш мехнат социологиясининг анъанавий йўналишларидан бири ҳисобланади.

Мехнатдан қониқиш — одам ёки гуруҳнинг ўз шахсий фаолиятига нисбатан баҳоловчи муносабати, кайфиятининг яхши ёки ёмон эканлигидан ташқари, жуда мураккаб, интиқ хулқатвори ҳам ҳисобланади.

Кўплаб амалиётчиларнинг ғоялари, фикрларини умумлаштирган ҳолда мехнатдан қониқиш бўйича иккита назарияни ажратиб кўрсатиш мумкин:

1) Мехнатдан қониқиш долзарб муаммолардан ҳисобланмайди.

Мехнат қилиш ҳамиша «қийин» бўлган ва бундан кейин ҳам шундай бўлиб қолади, инсон яъни мехнат қилишга ҳамиша мажбур бўлади, шунинг учун мехнат қилиш кўнгилли машғулот саналмайди. Бу эса аввало, инсонларнинг маълумот олиши, маданий савияси доимий равишда ошиб бораверишига сабаб бўлади.

2) Мехнатдан қониқиш долзарб муаммолардан ҳисобланади.

Бу масалани ҳал қилиш зарур ва бунинг имкониятлари бор. Мехнатдан қониқишни яхшилаб йўлга қўйишда бир қанча институтлар катта ёрдам беради, яъни касбга йўналтиришни бошқариш, мехнат тарбияси, таълим олиш, ижтимоий-руҳий хизматлар тизими, мехнат муносабатларида ҳуқуқий ишлар.

Мехнатдан қониқишнинг аниқ, аҳамиятли маънолари бор. Булар мехнатдан қониқишнинг роли, вазифалари, ижтимоий-иқтисодий натижалари, ишни ташкил қилишда, бошқаришдаги ўрни ва бошқалар.

1. Ўтказилган суҳбатлар, бу суҳбатлар иштирокчиларининг фикрлари, муносабатларига кўра, айтиш мумкинки, кундалик яшаш тарзи, ижтимоий-иқтисодий тизимда, ижтимоий муҳитда инсонлар учун иш ва мансаб бошқа кадриятлар, яъни соғлиқ, шахсий ҳаёт, кўнгилли дам олиш билан бир қаторда турсада, айни пайтда улардан юқорироқ ўринни ҳам эгаллайди. Бир

сўз билан айтганда, меҳнатдан қониқиш, бу, аввало, ижтимоий қониқишдир. У миллатнинг, аҳолининг, алоҳида кишилар ёки маълум гуруҳ кишилари ҳаётининг энг муҳим кўрсаткичларидан бири ҳисобланади. «Биз қандай яшайпмиз?», «Биз қандай меҳнат қиляпмиз?» - деган саволларга баъзилар учун ёшликда, баъзилари учун етуқ даврида жавоб беришга тўғри келади.

2. Меҳнатдан қониқиш функционал ишлаб чиқариш аҳамиятига эга. Функционал ишлаб чиқариш аҳамияти меҳнат натижаларининг сифат ва сон миқдорига, топшириқларни бажаришда аниқлик ва тезкорликка, одамлар билан муносабатда масъулиятликка таъсир қилади.

Меҳнат фаолиятининг мураккаб турларида функционал ишлаб чиқаришнинг аҳамияти кучли бўлади. Оддий меҳнат турларида эса у бундай катта аҳамиятга эга бўлмайди. Узоқ вақт ишлаб, катта тажрибага эга бўлган ҳолатда меҳнатдан қониқишнинг иш фаолияти функционал кўрсаткичларига таъсири пасайиб бораверади. Бу, албатта, ҳар бир ишчининг, ходимнинг иродасига, табиатидаги қўллаб ахлоқий сифатларга, шунингдек, иш фаолияти билан кайфият таъсирида бўлмай, меҳнат қилиш хусусиятларига ҳам боғлиқ.

Меҳнатга муносабат ҳар бир ходим ўзининг ишчанлик қобилиятига, иш кўрсаткичларига ўзи баҳо бера олишига асосланади. Бунда ўз-ўзидан қониқиш ёки ўз-ўзидан қониқмаслик ҳисси иш фаолияти давомида, аниқ, маълум бир вазиятларда ишга ижобий ёки салбий таъсир этиши мумкин.

3. Иш билан таъминловчи, иш берувчининг ишчилар ўз меҳнатида қониқиши ҳақида ғамхўрлик қилиши меҳнат муносабатларида ўзига ҳос бошқарув турларини белгилайди.

Меҳнатдан қониқишга эътибор бериш катта анъанага, бу жараёндаги айрим ҳаракатлар энг юқори ижтимоий сиёсатга, аниқроғи, иш берувчилар ўртасида ўзаро рақобатга айланиши, яъни, иш берувчилар ишчига энг яхши муносабатни кўрсатиш бўйича ўзаро рақобатни авж олдириб юборишлари мумкин.

4. Меҳнатнинг характери ва меҳнат шарт-шароитларидан қониқиш ишчилар нуқтаи назарига кўра, ўша корхона ёки ташкилот раҳбарининг обрўсини оширади. Ҳар бир ходим учун меҳнат қилишни яхши йўлга қўйган маъмурият, корхона энг яхши ҳисобланади.

5. Меҳнатдан қониқиш ёки қониқмаслик кадрлар қўним-сизлигининг энг муҳим индикатори, яъни ҳаракатлантирувчи кучи

ҳисобланади. Бунда вазиятга қараб шароитни ўзгартириш, маълум чора-тадбирларни қўллаш зарур бўлади.

6. Меҳнатдан қониқиш асосида ходимларнинг талаблари, эътирозлари ортиши ёки пасайиб кетиши мумкин; чунончи, меҳнат моддий тақдирлангани туфайли меҳнатдан қониқиш танқидни, ойлик маошни ошириш ҳақидаги талабларни камайтиради.

7. Меҳнатдан қониқиш ишчилар ёки алоҳида гуруҳларнинг меҳнат фаолиятини универсал (ҳар томонлама) таҳлил қилиш, тушунтириш мезони ҳисобланади. Бу мезон маъмуриятнинг меҳнат жамоаси билан муносабатида ўзига хос услубни, ўзига хос муносабатни, бошқача қилиб айтганда, у нафақат қониқмаётган ишчиларнигина эмас, балки, ўз навбатида, ишчилар меҳнатида қониққан ёки қониқмаётган бошқарувни ҳам белгилайди.

Меҳнатдан қониқишни таҳлил қилаётганда қуйидаги принциплардан фойдаланиш мумкин:

- сўралаётган ҳар бир респондентнинг нафақат ўзи ҳақидаги, балки бошқалар фаолиятига ҳам бераётган баҳоларини ҳам ўрганиб чиқиш; бу эса меҳнат характеридан келиб чиққан ҳолда индивидуал ёки гуруҳлар билан муносабатларда ўзига хос ёндошувни тақазо этади;

- сўровларда иштирок этган ходимларнинг фикр ва хулосаларига асосан уларнинг меҳнатга муносабати ва ўзига хос таклифларини ҳам ўрганиш мумкин. Вазиятни бир хилда баҳолай олмаслик ёки жавобларнинг турличалиги ишчиларнинг иш тажрибаси, касб маҳорати ёки меҳнатни тапшиқ қилишдаги принципиал муносабатларига ҳам боғлиқдир;

- сўров даврида кайфият — ҳаракатлантирувчи куч ҳисобланган ҳолатларга ҳам эътибор бериш;

- маълум меҳнат тури ёки фаолиятига ишчининг қариндошлари, яқинларининг муносабати;

- меҳнатдан, унинг аниқ шарт-шароитларидан, қониқиш ва бошқалар;

- меҳнатни ёки дам олишни тан олиш;

- агар бирор касбни танлаш керак бўлиб қолса, ўша меҳнат турига, ўша соҳада меҳнат қилишга тайёр туриш;

- узоқ дам олиш ёки танаффуслардан кейин меҳнатга қайтиш хоҳишига, ўзи хоҳламаган ҳолда ишдан ажралиб қолишга муносабат;

- ўз ишининг фойдалилигига, самарадорлигига, ўз имкони-

яти ва қобилиятларига баҳо бера олиш;

- меҳнат билан банд асосида вақт воқеа-ҳодисаларига эътибор бермаслик.

Меҳнатдан қониқишнинг даражасини турлича тадқиқ қилиб, ўрганиш мумкин. Масалан:

а) меҳнатдан қониқиш — меҳнатдан қониқмаслик;

б) юқори даражада қониқиш, нисбатан қониқиш, унчалик қониқмаслик, умуман қониқмаслик;

в) тўлиқ қониқиш ёки кўпроқ қониқиш, умуман қониқмаслик.

Ҳар бир вариант ўз камчиликларига ва устунлик томонларига эга.

## 9.2. Меҳнатдан қониқишнинг турлари ва структураси

Меҳнатдан қониқиш ўзига хос структурага эга бўлиб, уларда меҳнат фаолиятининг кўплаб томонларига аниқ баҳо бериллади. Бунда меҳнат фаолияти шароитлари, характери баҳоланади. Бу, албатта, ишчилар томонидан тан олинган, англанган, баҳо берилган, қабул қилинган ҳолатлардир.

Бунда меҳнатдан қониқишнинг структураси қуйидагича бўлади:

- жисмоний ҳолат — хавфсизлик даражаси, қаттиқ овоз, ҳарорат, ҳавонинг ифлосланганлиги даражаси;

- эстетик шарт-шароитлар — ранг тасвири, хоналарнинг ранги, бадиий жиҳозланганлиги (шунингдек, меҳнат воситаларининг ҳам);

- ижтимоий-маданий ҳордиқ чиқаришнинг инфратузилмаси - яъни, дам олиш жойларининг борлиги, яхши жиҳозланганлиги, функционал- маиший биноларнинг, овқатланиш жойларининг жиҳозланиши;

- иш вақтининг тартибга асосланганлиги ёки асосланмаганлиги;

- иш тартиби, иш графиги;

- иш жойининг ишчилар яшаётган жойдан узоқ ёки яқинлиги;

- ишнинг бирламчи тавсифи (оғирлиги, интенсивлиги, мураккаблиги);

- ишнинг иккиламчи тавсифи (мазмун, бир хиллиги, ижодкорлиги, интеллектуал ёки жисмоний жиҳатдан мазмуни), ишда қизиқарли қарорларнинг қабул қилиниши, масъулият, таваккал-

чилик, ахлоқий талаблар янгилиги, режалаштириш, бошқарув имкониятларининг мавжудлиги ва ҳоказо;

- иш жойига қаттиқ боғланганлик;

- оила ва яшаш жойидан вақтинча тез-тез ажралган ҳолда ишлаш зарурияти;

- малаканинг тўғри келиши ва етарлилиги;

- ишни ташкил қилиш даражаси;

- бажарилаётган иш, вазифаларнинг мазмуни;

- жамоада ижтимоий муҳитнинг мавжудлиги;

- раҳбарият билан муносабат, раҳбариятнинг иш услуби;

- лавозим ва касб маҳоратига кўра ишнинг имкони, келажаги;

- шахсий натижалар, иш сифати кўрсаткичлари;

- ойлик иш ҳақи;

- меҳнат учун сарф қилинган кучни яна тўплаш, дам олиш учун маиший хизмат, кўнгилли дам олишни ташкил қилишнинг сифати;

- коммуникативлик, иш вақтида ўзаро муносабатларнинг мавжудлиги ёки мавжуд эмаслиги;

- меҳнат қилиш туфайли танишув ва алоқаларни ўрнатиш, мустаҳкамлашнинг имкони борлиги.

Меҳнат фаолиятининг ҳар бир турида ўзига хос муаммолар, иш юритиш тартиби, ўзига хос психология мавжуд бўлади ва бу ҳолатлар орқали қайсидир маънода меҳнатдан қониқиш вужудга келади.

Социологик таҳлилда меҳнатдан қониқишнинг энг содда структурасидан фойдаланиш. У эса қуйидаги элементлардан иборат бўлиши мумкин:

- меҳнат (мафқура, маданият, тарбияга боғлиқ бўлган);

- касб (алмашиб турувчи жамоатчилик фикрига, объектив ҳолатларига, шунингдек, шахсий қарашларига боғлиқ бўлган);

- аниқ иш, меҳнат тури (алмашиб турувчи меҳнат шароитларига, бошқарув ва меҳнатни ташкил қилишнинг сифати, меҳнатга мослашишнинг шарт-шароитларига боғлиқ бўлган);

- ҳар бир касб, аниқ меҳнат тури, меҳнат категориясини ўз мураккаблиги, ўзига хослигига қарамасдан, инсонлар томонидан ўзлаштириш, англаш, тушуниш ва уларни бир-биридан фарқлаш мумкин. Масалан, ҳар бир инсон ўзи ишлаб турган касби, меҳнат фаолияти бўйича ўзини мутахассис деб билади, ўз имкониятларига шубҳа билан қарамайди;

- инсон ўз касбини онгли равишда хурмат қилади, меҳнатдан, касбидан қониқиш ҳосил қилади, шу билан бир қаторда ўз ишида меҳнатни ташкил қилишнинг ёлгон (ноқулай) шарт-шароитларидан норозилигини билдириб туради;

- инсон меҳнатни ташкил қилиш ва аниқ иш фаолиятининг шарт-шароитларини нормал (меъёрида), деб ҳисоблайди, унга эътирозлар билдирмайди, лекин бу ҳолатда бошқа бир муаммо мавжуд, яъни у ўз касбига бепарқлик билан қарайди, ўз меҳнатига паст баҳо беради, унинг қадрига унчалик етмайди ва бошқалар.

### 9.3. Меҳнатдан қониқиш омиллари

Меҳнатдан қониқиш кўпроқ нимага боғлиқ бўлади? Бу саволга жавоб бериш учун кўп ҳолатларни таҳлил қилиш лозим.

*1. Рақобат ёки бирдамлик ечимини танлаш кўп жиҳатдан раҳбарнинг индивидуал хусусиятлари ва кайфиятига боғлиқ бўлади.*

1) Ижтимоий муҳофаза жараёнидаги қарама-қаршиликлар.

Ишсизларни ижтимоий муҳофаза қилиш жараёнидаги асосий қарама-қаршиликлар қуйидагиларда намоён бўлади: ишсизлик — бу ноқулай ижтимоий-иқтисодий вазият оқибатида келиб чиқади, айнан шу вазиятда нафақа тўлаш ҳам қийинлашади. Ишсизлар кўп бўлса, уларни ижтимоий муҳофаза қилиш шунчалик қийинлашади.

2) Ишсизликни бошдан кечириш хусусиятлари ва уларнинг омиллари.

Ишсизликни бошдан кечириш кенг ва интегратив категория ҳисобланади. У ўзида қуйидаги ҳолларни намоён қилади:

- инсонни ишсизлик ҳолати ва хавфини тушуниб етиш хусусиятлари;

- инсоннинг ишсизликка бўлган қарashi ва унга ўрганиш, кўникаш хусусияти.

3) Ишсизларнинг хулқ-атвори. Ишсизларнинг хулқ-атвори объектив ва субъектив омиллар таъсир этади. Ишсиз қолгандан кейин баъзилар кучли шокни бошдан кечиришади.

*2. Тушуниш, қабул қилиш ва ҳис қилишнинг ўзига хос субъектив томонлари.*

Биринчидан, социологик тадқиқотлар ва кузатишларда одамлар ўртасидаги муносабатлар ўзига хос, кўринмас жиҳатларга эгаллиги маълум бўлди. Бу муносабатлар уларнинг умумий



фаолиятида, шунингдек, меҳнат фаолиятида намоён бўлади; иккинчидан, инсонлар ходим сифатида ўз эътирозлари, ўз танқидий нуқтаи назарлари билан бир-бирларидан фарқ қиладилар.

Америкалик олимларнинг индустриал социологиясида бир тезис муҳокама қилинган, унда «яхши ёки ёмон иш йўқ, лекин ишдан қониққан ёки қониқмаган одамлар бор» дейилган эди. Меҳнат зиддиятлари асосида юзага келган эътирозлар, танқидий фикрлар ҳаққоний ёки унинг тескариси бўлиши мумкин. Бу фикрлар ҳаминша кишилар хулқ-атворини муҳокама қилишга замин яратади. Масалан, баъзида талаблар, эътирозларнинг ҳаддан зиёд даражада, чегарадан ошиб кетиш ҳоллари ҳам бўлади. Бу эса ўша ходимларнинг касбий нуқтаи назаридан фикрлаши, қатъийатликлари, дидлари юқорилиги эканлигини ёки бунинг тескариси — нокамтарлиги, сабр-тоқат, ирода каби фазилатлар яхши шаклланмаганлиги, атрофдагиларга ҳурматсизларча муносабатда бўлаётганликларини кўрсатади. Бошқарувчилар ва бошқарилувчилар (ишчилар) назарида характернинг ҳам, меҳнат шароитларининг ҳам нормал бўлиши ҳақидаги тушунчалар бир-биридан фарқ қилади.

Учинчидан, оддий содда дунёқарашида меҳнатдан қониқиш ўзининг мурккаблигига жуда боғлиқ. Фикрлашнинг схемаси кўйидагича: мураккаб, қийин меҳнат жуда катта ижодий мазмунга эга, шунинг учун ҳам меҳнатдан қониқишнинг эҳтимоли бу ерда юқори бўлади. Энг охири ижодий фикрлаш омили ҳаммасини ҳал қилади. Барча одамлар турли хил ижодий имкониятларга эгадирлар, шунинг учун ҳам ижодий мазмун омили асосий бўлмаслиги мумкин. Бундан ташқари кўпчилик «ишдаги ижодкорлик»ка ўзларида ҳеч қандай эҳтиёж сезмайдилар.

Тўртинчидан, барча одамларнинг ижодий имкониятлари турличадир. Агар биз икки хил тажриба гуруҳидаги кишиларни, яъни мураккаб ва содда меҳнат турида банд бўлганларни таққосласак, биринчи гуруҳда ишда ижодий кайфиятнинг йўқлигини кўриш мумкин. Бу гуруҳлардагилар ўз ишларини қизиқарли деб билмайдилар, иккинчи гуруҳдагилар эса ўз ишларини «қизиқарли» деб ҳисоблайдилар. Оддий иш билан шуғулланади, деб ўйлаган ишчилар ўз ишларига ижодий руҳ бағишлай оладилар, яъни қизиқарли томонини «кўра оладилар ва бажарадилар, иш вақтида зерикмайдилар, ўз вазифалари, бошқалар учун бир хил туюлган юмушларни ҳар томонлама қизиқарли фаолиятга айлантира оладилар, ижодкорликлари тусфайли ўз меҳнатларини ихтиролар, янгиликлар билан бойитадилар.

Омилларни субъективлаштиришдек хато билан бир қаторда уларни объективлаштирадиган хато ҳам бор. Масалан, ходим ўзи ишлаб турган фаолиятга унчалик тўғри келмайди, шунга қарамасдан меҳнатнинг тўғри ташкил қилинмаганлиги ҳақидаги хулосага келинади.

### *3. Касб маҳорати ва таълими.*

Социологик тадқиқотларда ва ишчи ўринларини аттестация қилиш бўйича махсус тадбирларда шундай маълумотларнинг гувоҳи бўламизки, маълумот ва касб таълими йўлга қўйилмаган ёки ишчилар ўз иш ўринларига, бажараётган вазифаларига мувофиқ келмайдилар.

Меҳнатдан қониқиш нуқтаи назаридан қуйидаги иккита вазиятга эътиборни қаратамиз: Агар маълумот ва касб маҳоратнинг меҳнат мазмунидан келиб чиқадиган талабларидан юқори бўлса, бу меҳнат фаолиятини табиий ҳолда унчалик қизиқарли бўлмаган, бир хил, бир зайлдаги меҳнат фаолиятига айлантириб қўяди ёки аксинча, тегишли вазифалар, юмушларни бажариш жуда энгил кўчади. Агар маълумот ва касб маҳорати меҳнат мазмунидан келиб чиқадиган талаблардан паст бўлса, бу, вазифаларни, юмушларни бажаришда мураккабликларга олиб келади ёки аксинча, ишчини ижодкор қилиб қўяди, уни ўстиради.

### *4. Стажи, меҳнат фаолиятининг муддати.*

Бу омил меҳнатдан қониқишга йўналтирувчи омиллардан бири ҳисобланади, чунки вақт ўтиши билан ҳар бир ходим меҳнат шарт-шароитларига қўниқишга ҳаракат қилади. Инсон ўз меҳнат фаолиятининг бошида ишидан қониқмаслиги, уни ёқтирмаслиги мумкин, лекин вақт ўтиши билан бу ишга ижобий муносабатда бўлади. Баъзи тадқиқотларга кўра, ҳатто, иш фаолиятининг маъқул бўлмаган, ноқулай томонларини ҳам ходимлар вақт ўтиши билан жиддий муаммо деб ҳисобламайдилар.

Меҳнат фаолиятига мослашишнинг турли даврлари бўлади. Бу даврлар меҳнатнинг объектив тавсифига, ишчининг ўзига хос субъектив томонларига боғлиқ бўлади. «Социология» ўз тадқиқотларига таяниб, бу муддатни 0,5 йилдан 3-5 йилгача деб ҳисоблайдилар. Демак, камида ярим йил, узоғи билан 3-5 йилгача ишчи меҳнат фаолиятига, унинг шарт-шароитларига мослашади. Меҳнат фаолиятининг хоҳлаган муддатида, босқичида меҳнатдан қониқмаслик ҳолатлари кузатилиши мумкин. Бу маълум ҳолатларда ишга тўлиқ ва батамом мослашиш мумкин эмаслигини кўрсатади.

Стажи, меҳнат фаолияти муддати, давомийлиги меҳнатдан қониқишга салбий таъсир кўрсатиши мумкин. Чунончи, агар вақт ўтиши билан меҳнатнинг мазмуни тўлиқ ўрганилиб, ўзлаштирилиб бўлинса, ишда янгилик элементлари йўқола боради, қандайдир кутилган нарсалар амалга ошмай қолади.

Шуни ҳисобга олиш керакки, ҳар бир ҳолатда ҳам меҳнатдан қониқишга умумий иш стажи таъсир этади. Баъзи ҳолатлар ҳам бўладикки, уларда бу омиллар бир-бири орқали ҳаракат қилади ёки бир-бирига қарши бўлади.

### *5. Меҳнат даврининг босқичлари.*

Меҳнат фаолияти даврий характерга эга. Меҳнат фаолиятида юқори даражага эришиш учун бу даврни бошланғич, ўрта ва охириги босқичларга ажратиш мумкин. Меҳнатдан қониқишга кўра, меҳнат даврида учта асосий вариант бўлиши мумкин:

а) охириги босқич асосий қийинчиликларни енгиш, муаммоли вазиятлардан чиқиш билан тавсифланади; бу босқичда яқуний натижанинг яқин эканлиги сезилиб туради, шунинг учун ҳам меҳнатдан қониқиш максимал ҳолатда бўлади;

б) охириги босқичга хос белгилар максимал фаоллик, топшириқларнинг кўплиги, масъулиятлилиқ, нормадан кўп ишлаш ҳолатлари, вақт ва ишнинг чегараланмаганлигидир, шунга кўра, меҳнатдан қониқиш энг паст (минимал) даражада бўлади;

в) меҳнат фаолияти жараёнида меҳнатдан қониқиш бўйича бунга ўхшаш кескин ўзгаришлар кузатилмайди, бу эса меҳнат шарт-шароитлари, унинг ўзига хос томонлари билан боғлиқ.

### *6. Маълумот, хабарларга эга бўлиш.*

Ҳар бир индивид, яъни ишчилар, гуруҳлар ўз меҳнат фаолиятларини, ундаги шарт-шароитларни бошқаларнинг фаолияти, меҳнат шарт-шароитлари билан солиштирадilar, таққослайдилар, яъни бошқа ташкилотларда, касбларда, ҳатто бошқа мамлакатлардаги ҳолатлар билан қиёслаб кўрадilar. Бунинг учун эса улар бошқалар ҳақида маълумотларга старли даражада эга бўлишлари лозим. Бу ҳолатлар социологик тадқиқотлар давомида ҳамisha ҳисобга олинади.

Маълумотларга эга бўлиш ижобий аҳамият касб этиши мумкин. Бу эса тўғри, муқобил баҳо беришга ёрдам беради, айниқса, меҳнатдан қониқиш паст даражада бўлган ҳолларда муҳим роль ўйнайди. Баъзан ишчилар бошқа корхоналардаги аҳвол ҳақида тўғри ва ногўғри маълумотларга эга бўлишди ва уларга асосланган

ҳолда шошиб, ўзича хулоса чиқарадилар, ўз меҳнат шарт-шароитларига анча паст баҳо берадилар, ишлаб турган ташкилотлари маъмуриятлари олдига кўпроқ иқтисодий талабларни қўя бошлайдилар.

Қиёслаш нуқтаи назарига кўра, маълум меҳнат турларининг шарт-шароитлари ҳақидаги қарашлар, фикрлашлар асосида социологлар ходимларни икки гуруҳга бўладилар: улар бир корхонанинг номини тилга оладилар; бу корхонада меҳнат шароитлари жуда яхши ташкил қилинган бўлиши мумкин.

- баъзида ходимлар ўз корхоналарини эмас, балки барча корхоналарни умумлаштирадилар ва энг яхши деб ҳисоблайдилар;

- бошқа корхоналардаги шарт-шароитлар билан таниш эмаслар ва бошқа корхоналар ҳақида маълумотларга эга эмасликларини тан оладилар;

- баъзи ҳолларда бошқа корхоналарда ишлаш у қадар яхши эмас, яхши бўлиши мумкин ҳам эмас, деб ҳисоблайдилар.

### *7. Ташкилотдаги маъмурий режим.*

Бир томондан олиб қараганимизда, ишчилар ва меҳнат гуруҳларида сезилиб турган меҳнатдан қониқиш исталмаган хоҳишлар натижаси бўлиши мумкин. Бундай ҳолатлардаги қониқиш — конформизмнинг яширин шаклидир. Бошқача олиб қараганимизда эса, қониқмасликнинг ифодаланиши маъмуриятта нисбатан талаблар қўйиш, кўрkitиш, маъмуриятта тазйиқ ўтказиш ҳолатлари бўлиши мумкин.

### *8. Ўз-ўзига баҳо бериш ва ижобий баҳо беришни қўллаб-қувватлаш.*

Ишчининг ва меҳнат гуруҳларининг меҳнатдан қониқиши ўзидаги ишончни намоён қилиш, кўрсатиш, демакдир. Бу эса обрўни сақлаб қолишга, кайфиятни эса яхшилашга ёрдам беради. Меҳнатдан қониқмаслик четдан қараганда ишчининг ёки меҳнат гуруҳларининг заиф томонларидай кўринади, бунда ўз касб мафкурасининг тўғри келмаслиги, иш ўрнида маълум бир вазифа, юмушларни бажара олмаслик сезилиб туради. Чет эл социологларининг тадқиқотлари шуни кўрсатадики, «қониқдим» деган баҳони кўпчилик ишчилар ўз меҳнатлари мазмунига, «қониқмадим» деган баҳони эса меҳнат шарт-шароитларига нисбатан қўллайдилар. Юқорида келтирилган барча омилларни бошқариш мумкин, бинобарин, уларни тўлиқ бошқаришга ёрдам берувчи реал ижтимоий технологиялар мавжуд.

Хулоса қилиб айтганда, ишсизларнинг хулқ - атворини таҳлил қилиш бандликни тартибга солишда, ишсиз қолганларга кўмаклашишга ёрдам беради.

## Қисқача хулосалар

Ушбу бобда меҳнатдан қониқиш, меҳнатга бўлган муносабатнинг тавсифи, меҳнатдан қониқишнинг турлари, меҳнатдан қониқиш омиллари каби тушунчалар баён этилган; шунингдек, меҳнатдан қониқиш омиллари таҳлил қилинган, ҳар бир омил маълум шароитда фаолият кўрсатиши аниқлаб берилган; ишчининг ва меҳнат гуруҳларининг меҳнатдан қониқиши ўзидаги ишончни намоён қилиш, кўрсатиш, демакдир. Бу эса обрўни сақлаб қолишга, кайфиятни яхшилашга ёрдам беради.

## Назорат ва муҳокама учун саволлар

1. Аҳолининг иш билан таъминланганлиги деганда нимани тушунаси?
2. Ишсизликнинг ижтимоий-иқтисодий функцияларига тушунча беринг.
3. «Ёлланган ишчининг эгоизми» тушунчаси нималардан иборат?
4. Кадрлар масаласида субъективизм нималардан иборат?
5. Ишсизликнинг шахсий тушунчалари нималардан иборат?
6. «Рақобат» ёки «бирдамлик» тушунчалари нималардан иборат?
7. Ишчиларнинг малакаси категорияларига тушунча беринг.
8. Индивидуал хусусиятлар деганда нимани тушунаси?
9. Ишсизлар хулқ-атвориغا тушунча беринг.

## Асосий адабиётлар

1. Абдурахмонов Қ.Х., Т.А.Шарифуллина экономика и социология труда. Учебное пособие – М.: изд РЭА им Г.В.Плеханова 2002.
2. Агеев В.Г. Социальное нормирование. -М.: Профиздат, 1990.
3. Громов И., Мацкевич А. Западная социология. -С-Петербург.: 1997.
4. Радугин А.А., Радугин К.А. Социология. Курс лекций. -М.: 1997.

## ИННОВАЦИОН ВА ЧЕТЛАБ ЎТИЛГАН МЕХНАТ ХУЛҚ-АТВОРИ (ХАТТИ-ҲАРАКАТИ)

### 10.1. Инновацион хулқ-атворнинг асосий категориялари

Инновациялар — эркин ёки бирор мақсадга йўналтирилган, ташкилий меҳнат доирасида рўй берувчи ёки унга қисман алоқаси бўлган ўзгаришлардир. Инновацияларнинг энг типик, энг муҳимлари қуйидагилардан иборат:

- ишлаб чиқариш воситаларига мулкчилик муносабатлари;
- даромадларни тақсимлаш принциплари;
- одамларни меҳнатга ундаш, жалб этиш ва рағбатлантириш;
- меҳнатни ташкил қилиш ва тақсимлаш, унинг характери (тавсифи) ва шарт-шароитлари;
- жамоанинг анъаналари, нормалари, бошқарув усуллари ва ҳоказолар.

Одамлар ва гуруҳлар инновацион жараёни, вазиятларни маълум бир тарзда қабул қиладилар, уларга онгли равишда муносабатда бўладилар, бу муносабатларни ҳаракатлари; қайғуришлари билан кўрсатиб турадилар, қуйида категорияларни номлаб, уларга қисқача таъриф беришга ҳаракат қиламиз, уларнинг пайдо бўлиши, у ёки бу ҳолатлардаги ўрни, аҳамияти, тавсифига тўхталиб ўтамиз.

1. Инновацион кайфиятлар кишилар ва гуруҳларнинг бири-бирига боғлиқ икки ҳолатини — реал меҳнат фаолияти ва муносабатларига нисбатан танқидий қараш ва уларни идеал тизимга солишни, бошқачароқ қилиб айтганда, бу ўзгаришларга нисбатан ўзига хос хоҳиш борлиги ва унга тайёрликни кўрсатади.

Ҳар бир ташкилотнинг инновацион кайфиятларига нисбатан ўзига хос индекси бор. Бу кайфиятлар ташкилотнинг мавжуд тизимдан қониқиш ёки қониқмаслигини, жамоа ёки хусусий гуруҳларнинг ўзгаришларига тайёр ёки тайёр эмаслигини (яъни, маъмурият), менежерлар ва ташкилотчилар, оддий персонал ёки бошқа аниқроқ категорияларнинг тайёр ёки тайёр эмаслигини билдиради. Инновацион кайфиятлар очиқ ёки ёпиқ характерга эга; улар абстракт ёки конкрет (аниқ), яъни аралаш ҳис-туйғу ёки конкрет (аниқ) мақсадли, позицияли бўлиши мумкин.

Инновацион кайфиятлар объектив вазиятда мутлақ кўрсаткич ҳисобланмайди: ҳар доим ҳам ташкилотдаги қарама-қаршиликлар, зиддиятлар, муаммоларни тўғри аке эттираолмайди, уни такомиллаштиришнинг келгусини кўра олмайди. Шу билан бир қаторда улар зарур ўзгаришлар ўз вақтида рўй бермаётганлигини таъкидлаб туришади.

### *Инновациялар маданияти ва антимаданияти.*

Ҳар қандай ўзгаришлар ҳам ташкилий-меҳнат доирасида тўғридан-тўғри ёки қисман аниқ бир стимулнинг маданий ҳолатини ифодалайди.

Баъзи ҳолларда инновациялар — бирор концепция (ғоя)нинг асосланганлиги, рационализм, ижтимоий жавобгарлик ва одамлар манфаатларига йўналтириш, ўзгаришлар амалга ошириладиган жараённинг назорат қилиниши, нафақат эҳтиёжларнинг, балки имкониятларнинг ҳам ҳисоби, турли хил вазиятларга нисбатан ишбилармонларча муносабат ва бошқалардир.

Бошқа бир ҳолларда эса, бундай ўзгаришлар (инновациялар) инсонларнинг бир-бирига қарама-қарши сифатларини, томонларини ҳам очиб беради.

Ташкилотларда инновацион маданият қуйидаги омиллар билан аниқланади: профессионал малакавий таркиб; жамоа аъзоларининг инсоний жиҳатлари; бошқарув усули ва маъмурий ходимларининг инсоний жиҳатлари; ташкилий-меҳнат ўзгаришлари бўйича аввалги тажриба ва амалиёт; маълумотларнинг борлиги ва маълумотлар билан таништирганлик.

### *Инновацион зиддиятчилик.*

Инновациялар (янги ўзгаришлар) ҳар доим ҳар бир аҳамиятли натижага эга бўлмайди, кўпинча улар баъзи ижтимоий-меҳнат категорияларининг аҳволини яхшилайти, бошқа бирлари учун эса фойда келтирмайти. Бу фарқ ташкилий меҳнат доирасида зиддиятлар билан ифодаланайди. Инновацион зиддиятчилик кучли маънавий омил саналайти, инновацияларнинг ўзларини ташкил бўлишидаям қийинчилик, мураккабликларни келтириб чиқарайти, қайсидир инновацион гоиларни ташкил қилишда психологик тўсиқ ҳисобланайти.

### *Ижтимоий инерция.*

Инсон ҳар доим аниқ бир кечикиш билан вазиятга қараб иш тутайти, унга мослашайти. бунақа ноадекватлик (тўғри келмаслик) ижтимоий инерциянинг моҳиятини ташкил қилайти.

Ижтимоий инерция мураккаб структурага эга. Бунда билмлар инерциясини (маълумот, касб маҳорати), тажриба (ма-лака, кўникмалар), эътиқод (дунёқарашлар, концепциялар, наза-риялар), ахлокий ҳис-туйғуларни (инсоний боғлиқликлар, ахло-қий нормалар, одамийлик, виждонлилик) ажратиб кўрсатиш мумкин. Бир сўз билан айтганда, ижтимоий инерцияга онг ва хатти-ҳаракат бўйсунади. Баъзи ҳолларда янгилик, ўзгариш-лар (инновациялар) амалга ошириляётганда «онглилик» дара-жаси старли бўлмаганлиги учун турли хил мураккабликлар ке-либ чиқади, бошқа вазиятларда эса кишилар бу ўзгаришларни яхши тушунадилар, лекин уларнинг реал хатти-ҳаракатлари ҳеч ўзгармайди, шунинг учун ҳам инновациялар расмий тадбирли-гича қолаверади; меҳнат жамоалари эса инновацияларнинг моҳиятини старли даражада тушуниб етмайдилар ёки тезлик билан бу ташкилий меҳнат ўзгаришларига киришиб кета ол-майди. Янада аниқроқ айтганда, онг ҳам хатти-ҳаракат, ҳам энг асосий консерватив омиллар бўлиб қолиши мумкин.

Ташкилий-меҳнат инновацияларида энг зарури инсоннинг ўзгаришидир. Шу муносабат билан масаланинг бирламчи ёки иккиламчилиги ҳақида фикр юритиш зарурияти пайдо бўлади. Дастлаб аниқ бир профессионал меҳнат ва иқтисодий онг, фикр-лаш шаклланиши зарур. Бундай онгнинг пайдо бўлиши эса, янги тизимда фаолият кўрсатишга имкон беради. Социологик тадқиқотлар шуни кўрсатадики, ижтимоий-иқтисодий ислоҳот-лар даврида меҳнатни янгичасига ташкил қилиш, «янги» ишчи-ни, «янги» ходимни тарбиялаш мумкин. Янги ишчи эса меҳнат-ни янгичасига ташкил қилишга тезда мослашади, ўрганади. Баъзида бу икки жараён ҳам жуда узоқ давом этади ёки бир-бирига қарама-қарши бўлиши мумкин.

Ижтимоий инерция нуқтаи назаридан инновацияларни тақ-дим қилиш қуйидаги аниқ ижтимоий омилларни назарда тутати:

- янги шарт-шароитларда фикрлашнинг аниқ стереотип-лари роли ва функциялари (вазифалари);
- янги шарт-шароитларда инсон ва гуруҳларнинг ўз фао-лиятларига баҳо беришлари;
- турли тоифадаги кишиларнинг янги шароитларга мосла-шиш тезлиги ва тавсифи;

*Инновацияларда оптимизм (кўтаринкилик) ва пессимизм (тушкунлик кайфияти).*



Бу ҳолатлар ўзгаришлар рўй бераётганда пайдо бўлади. Кўтаринкилик руҳи, кайфияти кўпинча биринчи босқич билан боғлиқ. Кўтаринкилик кўпинча янги ўзгаришлар ҳақидаги ғоя ишлаб чиқи-лаётгандаги интуизиазм (ташаббус) орқали, бўлғуси қизиқарли иш, унинг келажаги ҳақида фикрлаш, англаш орқали пайдо бўлади.

Инновациялар (янгиликлар, ўзгаришлар) жараёнининг ўзи, инновацияларнинг реал қийинчилигини намойиш қилади, шубҳа-лар пайдо бўлади, ўзгарувчан кайфият юзага келади. Ёки бунинг батамом акси ҳам бўлиши мумкин. Дастлаб амалга оширилиши лозим бўлган инновацияларнинг қийин эканлиги тушуниб, англаб стилади, уларнинг реал жараёни, муваффақиятли, самарали бўли-ши ҳақида ўйлашга имкон туғилади, бошида туғилиши мумкин бўлган муаммолар ҳақида фикр жамлаб олинади, реал жараёнда эса ҳамма фаоллик билан ишлаш бошлайди. Инновацион фаоли-ятга янгича ижодкорлик, қизиқиш билан ёндашилади.

Ўзгаришларнинг тезлигига қараб инновациялар объектив баҳоланади. Суръат старлича бўлмаслиги қуйидаги ноқулай ҳолатларга олиб келиши мумкин:

- а) «чўзилиб» кетган жараёни ҳис қилишга олиб келиши;
- б) нормада бўлмаган кучли диққат - эътиборни янада кучайтиради бу эса якуний натижалар билан боғлиқ бўлади;
- в) янги ва эски тизим ўртасида қандайдир ноқулай но-ниқликларни, «ҳавода осилиб қолган» дек ҳолатларни юзага келтириши мумкин.

Агар тезлик нормадагидан кўра жудаям ортиқча бўлса, бунда ҳам қатор ноқулай вазиятлар, ҳолатлар юзага келиши мумкин:

- а) нормал бўлмаган тезкорлик, фаоллик кўп куч сарф-лашга мажбур қилади;
- б) одамлар янги вазиятларга, ҳолатларга киришишга ул-гурмайдилар, бу жараёнининг ўсиши динамикасини ҳам яхши англаб етмай қоладилар. Бундай ҳолатлар эса кишида пессими-стик, яъни тушқунлик кайфиятини пайдо қилади.

Кўтаринкилик ва тушқунликка тушиш инновация жараё-нига турли шаклларда реал таъсир ўтказа бошлайди ва иннова-цион фаолиятга айланади.

### *Инновацион кутиш.*

Идеаллик ва реаллик ҳамиша бирга бўлмайди. Ташки-лий-меҳнат ўзгаришлари жараёнида натижалар индивидуал а)

ва б) гуруҳларнинг кутишларига тўғри келмаслиги, масалан, у яхши ёки ёмон бўлиши ёхуд кутгандан жуда зиёда ҳам бўлиши мумкин. Баъзи ҳолларда қандайдир принцип қўлланилмайди, бошқа бир ҳолатларда эса у амалга ошади, лекин кўзда тутилган муносабатлар бўлмаслиги мумкин.

Аниқ бир маънода айтиш мумкинки, инновацион кутишлар амалга ошмайди. Ҳар қандай «янги» тизимнинг иқтисодий ва меҳнатни ташкил қилиш жиҳатлари ҳар доим реал ва амалий жиҳатдан кўзга ташланиб туради. «Ёски» тизимнинг қарама-қаршиликлари эса фақат хотирадагина сақланиб қолиши мумкин, чунки улар тез ёддан кўтарилади. Шу ўринда бир ҳолатни — инновациялар ижтимоий муаммолиги, ўтмишни идеаллаштиришни, янги тузумни, унинг ютуқларини ўз вақтида баҳолай олмасликни таҳлил қилиш зарур бўлади.

Одамлар ва гуруҳлар инновацион ўзгаришларни турлича қабул қиладилар, турлича баҳолайдилар. Баъзилар янгилик ва эски тузум ўртасидаги фарқни аниқ кўрадилар, бошқалар эса рўй берган ўзгаришларни яхши тушунмайдилар. Айримлар ҳар доим рўй берган ўзгаришлардан хурсанд эмасликларини билдириб турадилар.

*Инновацияларда гуруҳ бўлиб ҳаракатланиш омиллари.*

Меҳнат ва иқтисод фаолияти субъектлари мураккаб муносабатларга киришадилар; яъни ижтимоий ички ва гуруҳлараро муносабатлар, улар инновацион қарорларни қабул қилишда жуда катта роль ўйнайди.

Тақлид қилиш, мода, занжирли ижтимоий реакция сингари ҳолатларга эътиборни қаратамиз.

Баъзи ҳолларда, ходимлар, тадбиркорлар ва бутун бир корхоналар тақлид натижасида қандайдир янгиликлар билан шуғуллана бошлайдилар. Кўпинча обрўси бор, кўп маълумотларга эга бўлган кишиларга тақлид қилишади, чунки улар катта тажрибага эгадирлар, ҳар қандай вазиятни баҳолай оладилар ва келажакни кўра биладилар. Бир томондан қараганимизда, тақлид ҳисобланадиган хатти-ҳаракатдир, чунки унинг натижасида ҳақиқий катта ютуқларни қўлга киритиш мумкин.

Мода — тушунтириш қийин бўлган, олдиндан кўриш мумкин бўлмаган ва бошқарилиши қийин каттагина одамлар сони, оқимини қамраб олган йўналишдир. Мода, яъни бу иккиланишлар оқими энг юқори нүқтаси (кульминацияси)га етган вақтда жуда қатъий,

каттиқ бўлади, агрессив ҳолатга, ҳаракатга айланади.

Ташкилий меҳнат муносабатлари, фаолияти доирасида аниқ ўлчамлар мавжуд бўлсагина у ерда мода пайдо бўлмаслиги мумкин. Инновациялар шароитида, тезкор иқтисодий тараққиётда эса моданинг ўрни катта. Улар нафақат ижтимоий меҳнат, ҳатто ишчиларнинг жисмоний меҳнатида ҳам пайдо бўлиши мумкин.

Мода ва тақлид ўртасида ўзига хос занжирли ижтимоий реакция ҳам мавжуд. Ижтимоий реакция ўзига хос ҳолатни намоён қилади. Бунда кўплаб субъектлар бир вақтнинг ўзид аниқ бир ҳаракатни амалга оширишлари, масалан, ўз муносабатлари ва фаолиятларини ўзгартиришлари мумкин.

## 10.2. Инновацион хатти-ҳаракатнинг ижтимоий таҳлили

Инновацияларда ижтимоий позициялар — алоҳида кишилар ёки гуруҳларнинг ўзгаришларга, янгиликларга муносабати. Бу муносабат эса, ташкилий меҳнат доирасида, фаолиятида кўринади.

Алоҳида кишилар ва гуруҳларнинг инновациялар шароитидаги ҳолати, ижтимоий позицияларини иккита энг муҳим кўрсаткич асосида баҳолаш мумкин. Инновацияларни қабул қилиш ёки қабул қилмаслик (яъни янгиликларга, ўзгаришларга негатив, баҳоловчи муносабатда бўлиши, бу муносабатнинг суст ёки фаол шакли ); инновацияларда аниқ ўринга, ролга эга бўлиш.

Ижтимоий позицияларни аниқ кўриниши (картинаси)га қараб ижтимоий инновация ҳолатларнинг турли хил типларига бўлиши мумкин. Бу борада энг аниқроқ, умумийроқ бўлган ўлчамларни аниқлаймиз:

- инновацияларнинг кишилар ва гуруҳлар манфаатига мос келиши, кучларнинг тенг ёки тенг эмаслиги, ўзгаришларда манфаатдорлиги сезилиши ёки сезилмаслиги ва ҳоказо;

- инновацияларнинг ижтимоий интеграцияга таъсири (бу ерда икки хил вариант бўлиш мумкин, яъни, бошида зиддиятлик; бирлашиш, тушуниш);

- инновацияларнинг «қуйи» дан тазйиқ ёки «юқори»дан ташаббус билан ўтказилиши, инновация шароитида бошқарувчилар ва бошқарилувчилар ўртасидаги муносабатлар;

- инновацияларнинг фақат маъмурият томонидан ўтказилиш имкониятлари;

- одамлар ва гуруҳларнинг ўзаро муносабатлари.

Индивидлар ва гуруҳлар ташкилий-меҳнат ўзгаришларини шунчаки қабул қилмайдилар, балки бу жараёнда фаол ёки пассив роль ўйнайдилар.

1. Вазифаси, лавозими ва хоҳишига кўра, инноваторлар. Улар ташаббус доирасига қараб бир-биридан фарқланади, шунингдек, уларни бошланғич имкониятлари, таклифлари, ўз ғояларини тарғиб қилишлари, амалга оширишлари якуний натижаларига қараб ажратиш, фарқлаш ва баҳолаш мумкин.

2. Профессионаллар ва профессионал бўлмаганлар. Улар ҳам ўз имкониятлари, ташаббусларига, дастлабки таклифлари, ўз ғояларини ташвиқот қилиш ва амалга ошириш билан шуғулланадилар ва мана шу томонларига кўра, бир-бирларидан фарқланадилар, шунингдек, инновацион ғоялар технологиясини билиш-билмасликларига қараб ҳам баҳоланадилар.

3. Ғояларнинг муаллифлари. Шу ғояларни ишлаб чиққанлар ва уларни амалга оширувчилар, бажарувчилар ҳам имкониятларига қараб баҳоланадилар.

4. Пассив ва фаол иштирокчилар, яъни масаланинг, ўзгаришларнинг моҳиятини тушунадиганлар, уларнинг натижаларидан фойдаланадиганлар эса ҳамиша қайсидир қийинчиликларни енгиб ўтадилар, амалда қандайдир аниқ бир ишни бажара оладилар.

5. Реалистлар ва идеалистлар. Улар ўз тажрибалари даражасига, ўз масъулиятларига ва соғлом фикрлашларига қараб бир-бирларидан фарқланадилар.

6. Индивидуалистлар ва жамоаистлар (яъни, жамоа тарафдорлари) эса ўз инновацион ғояларида қоладилар. Улар бир ўзлари бу ғоя йўлида иш олиб борадилар ёки «кўпчилик билан бирга, инерция бўйича» ҳаракат қиладилар.

7. Рационализаторлар (яъни, ихтирочилар) ва стратегиячилар. Улар аниқ ишларни мукамал даражага етказишга ҳаракат қиладилар (ҳатто бу иш самарасиз эканлигини билсалар ҳам, яъни бу борада умумий ташкилий ўзгаришлар қилиниши керак бўлса ҳам, бу ишни мукамал бажаришга астойдил интиладилар).

8. Эгоист бўлмаганлар ва эгоистлар. Бу тоифадаги кишилар ўзлари иштирок этмайдилар, лекин бошқаларнинг иштирок этишига рухсат берадилар, имконият яратадилар ёки ўзлари ҳам иштирок этадилар ва бошқалардан ҳам шуни қатъий талаб қиладилар.

Баъзи ҳолларда инновацион вазифалар «эркин, хоҳишига

кўра» аниқланади, белгилаб олинади, одамлар эса ўз дунёқарашларига мос равишда бу янгиликларни қабул қиладилар ва бажара бошлайдилар, албатта, бу ўринда улар ўз лавозимлари, характерларининг ўзига хос томонлари доирасида иш кўрадилар.

Бошқа бир ҳолларда эса инновацион ўзгаришлар бошқарув органлари, маъмурият томонидан амалга оширилади, маъмурият томонидан топширилади, бўлиб чиқилади ва бошқарилади. Бу ҳолларда расмий ва норасмий структураларнинг инновацион вазифалари, роллари бир-бирига тўғри келмаслиги кўриниб туради, бунинг натижасида турли хил ҳолатлар келиб чиқади.

Масалан, ташкилотнинг оддий аъзолари масъул вазифадаги ходимларига нисбатан фаолроқ бўлишади, бу эса ўртадаги «масофа»га зид ҳолда бўлади; профессионал бўлмаганлар ҳақ бўлиб чиқадилар (яъни, профессионалларга қараганда), алоҳида индивидлар ва гуруҳлар маъмурият томонидан кутилганнинг тескарисини бажаришлари мумкин ёки ўзларига берилган вазифалардан қониқмастганликларини аниқ кўрсатиб турадилар.

Инсонлар бажараётган вазифалар кўпинча уларнинг инновацияларга нисбатан баҳо берувчи муносабатларини кўрсатиб туради. Масалан, баъзан танқидий руҳга эга бўлган, камчиликларни кўриб, тушуниб, билиб турган ходимлар инновацион режада пассив бўлишлари мумкин. Айни пайтда инновацияларга бефарқ бўлган ходимлар бу янгиликлар, ўзгаришларда стихияли (пала-партиш) ёки расмий равишда иштирок этадилар.

Бир сўз билан айтганда, инновацион кайфиятлар ва инновацияларда иштирок этиш бир хил нарса ёки воқеа-ҳодиса эмас.

### 10.3. Меҳнат доирасидаги ижтимоий назорат

Агар ижтимоий назорат механизми ишлаб чиқилмаган бўлса, қайсидир нормаларни англаб, тушуниб етиш, уларни жорий этиш, ташкилий-меҳнат тартибини таъминламайди.

Ижтимоий назорат — ўзига хос фаолиятдир. Бу фаолият маълум гуруҳ ёки жамоада нормал хулқ-атворни қўллаб-қувватлашга йўналтирилган бўлади.

Бундай фаолият устқурма характерга эга бўлади, ташкилот ва ишлаб чиқариш ундан қочиб қутула олмайди.

Меҳнат доирасида ижтимоий назоратнинг аниқ вазифалари қуйидагилар ҳисобланади:

- ишлаб чиқаришни барқарорлаштириш ва ривожлантириш (ишчининг хулқ-атвори, меҳнат натижаларига кўра назорат қилинади;)

- иқтисодий рационал бўлиш ва масъулият, мол-мулкни сақлаш, меҳнат сарф-харажатларини оптимизациялаш;

- маънавий-ҳуқуқий бошқариб туриш;

- ташкилий меҳнат тартиб-интизомининг мазмуни, меҳнат фаолияти давомида субъектларнинг муносабатлари, ахлоқ ва ҳуқуқ, бурч масалаларига амал қилиш кабиларда кўринади;

- инсонни жисмоний жиҳатдан ҳимоя қилиш (техника хавфсизлигига амал қилиш, нормадаги иш вақти каби масалаларни ҳал қилиш назорат объектлари ҳисобланади).

Шундай қилиб, меҳнат доирасида ижтимоий назорат иқтисодий ишлаб чиқариш, ижтимоий-гуманитар мақсадларда олиб борилади.

Ижтимоий назорат мураккаб таркибга эга бўлиб, бир-бирига боғлиқ уч жараёндан иборат:

- хулқ-атворни қузатиш;

- ижтимоий нормалар нуқтаи назаридан хулқ-атворга баҳо бериш, категориялаш;

- хулқ-атворга санкциялар шаклида эътибор бериш.

Бу жараёнлар ташкилотларда ижтимоий назорат функцияларининг борлигидан далолат беради.

Ижтимоий назоратнинг қуйидаги турлари меҳнат доирасида учрайди: ички назорат, ўзаро назорат ва ўз-ўзини назорат.

Ички назоратда унинг субъекти назорат қилинаётган муносабатлар тизимига киритилмаган, бу тизимдан ташқарида ҳисобланади. Бундай назорат кўринишлари бошқарув муносабатлари асосида олиб борилади, Шунинг учун бунда ички назорат — маъмурият томонидан амалга оширилаётган назоратдир.

Маъмурий назорат қатор имкониятларга эга. У энг аввало, ўзига хос махсус ва мустақил фаолиятда намоён бўлади. Бу бир томондан, ходимларни назорат функцияларидан озод қилади, чунки улар асосий ишлаб чиқариш вазифалари билан банд бўлади, бошқа томондан эса профессионал даражада назорат функцияларини бажаришга йўналтирилади.

Маъмурий назоратнинг энг муҳим, ўзига хос томонларидан бири унинг расмий характерга эга эканлигидир.

Маъмурият томонидан назорат бутун ташкилот манфа-

атларини ҳимоя қилиш йўлидаги ҳаракатдек қабул қилинади, Ким, нима учун, нимага асосланиб, текширув, назорат олиб бораётганлиги ҳақида ҳеч қандай шубҳа, ортиқча саволлар туғилмайди (Назорат маълум бир гуруҳнинг профессионал вазифасидай қабул қилинади). Маъмурий назорат расмий характерда эканлиги маъмуриятнинг ҳуқуқ доираларидан чиқмаган ҳолда қандайдир санкциялар бериш имконияти борлигини кўрсатади.

Шунингдек, маъмурий назорат ўз камчиликларига ҳам эга, бу маълум вазиятларда ўз-ўзидан кўриниб қолади.

Маъмурий назорат ҳар доим ҳам ҳаммани қамраб ололмайди ва тезкор бўла олмайди; ҳар доим объектив, ҳаққоний бўла олмаслиги ҳам эҳтимолдан узоқ эмас. Бундан ташқари, маъмурият бевосита ишчи жойларидан нисбатан ажраб келганлигини, бу эса ташкилотнинг оддий аъзолари ҳақида тўлиқ, тўғри маълумотга ҳар доим ҳам эга бўлавермаслигини билдиради. Айнан меҳнат хулқ-атворига маъмурий баҳо бериш касб малакаси, маҳорати нуқтаи назаридан етарли бўлмаслиги мумкин, баъзида оддий ишчи ўз фаолияти, ҳатти-ҳаракатларининг тўғри ёки нотўғри эканлигини маъмурият аъзоларидан кўра тўғри баҳолай олади.

Маъмурий назоратда ташкилий-меҳнат хулқ-атворининг норматив сифатларидан бири ўз вақтида бажарувчанликдир.

Ташкилий-меҳнат тартибларига риоя қилишнинг аҳамиятига эътибор беришда чегарадан чиқиб кетиш ҳоллари ҳам бўлади. Ташкилий меҳнат тартиб-интизомида топшириқларни ўз вақтида бажарувчан бўлиш қатор муаммоларни келтириб чиқариши мумкин. Уларнинг энг асосийлари қуйидагилардир:

- ишдаги шакллизм меҳнат кўрсаткичларининг аҳамиятини тушириб юборади.
- маъмурият манфаатларидан келиб чиққан ҳолда қаттиқ тартиб-интизомни қўллаш;
- ходимларнинг имкониятлари, иқтидори ва ижодий фазилатларини бўғиб қўйиш.

Маъмурий назорат ўзига хос мотивларга эга. Улар меҳнат доирасида маъмурият муносабатларининг ўзига хос томонларини кўрсатиб туради. Бу усул ҳам моддий, ҳам маънавий манфаатдорликка асосланади, айниқса, бошқарувчиларга хос бўлади.

Биринчидан, ташкилий-меҳнат тартиби ташкилот фаолиятининг, ижтимоий-иқтисодий ҳолатининг мажбурий шартларидан бири сифатида қаралади.

Иккинчидан, ҳар бир ташкилот раҳбари маъмуриятнинг вакили сифатида ҳар бир ходим олдида маънавий жавобгардир: у қўл остидаги ходимлардан қандайдир нормаларга амал қилишларини талаб қилади, бу талабларда, албатта, ишчиларнинг манфаатлари кўзда тутилаётганлиги уқтирилади.

Учинчидан, маъмурият томонидан ташкилий-меҳнат тартиб-интизомига маънавий қизиқишнинг борлиги, шу тартиблар қайта кўриб чиқиляётганлигининг ўзи ижодий жараён ҳисобланади. Бу бошқарувчилар меҳнатининг ижодкорлик томонларини кўрсатади, уларга ҳамманинг эътиборини қаратади.

Тўртинчидан, ҳар қандай назорат ҳокимиятни қўллаб-қувватлашнинг, бўйсундиришнинг ўзига хос усулидир: назорат сузлашиши ходимларга нисбатан таъсир этишни ҳам пасайтириб боради.

Маъмурий назоратда ходимлар хулқ-атвориға таъсир этувчи иқтисодий воситалар кенг қўлланилади.

Ўз-ўзини назорат қилиш — ташкилий-меҳнат муносабатларида субъект хулқ-атворининг ўзига хос усулидир. Бундай назорат турида субъект, яъни ходим, ишчи ўз хатти-ҳаракатлари устидан ўзини-ўзи назорат қилади, белгилаб қўйилган нормалар, тартиб-интизом доирасидан чиқмасликка, уларға риоя қилишға интилади.

Ўз-ўзини назорат қилишнинг энг яхши, қулай томони маъмурият томонидан назоратни чеклашнинг зарур эканлигидир, ишчи ўз-ўзини назорат қила бошладими, демак, маъмурият тегишли хулоса чиқариши зарур. Баъзи ҳолларда ўз-ўзини назорат қилиш бошқа назорат усулларига нисбатан самаралидир, чунки у ишчиға эркинлик ҳиссини беради, уни мустақил қилиб қўяди.

Ўз-ўзини назорат қилишнинг ҳам баъзи камчиликлари бор. Бу, айниқса, икки ҳолатда намоён бўлади: ҳар бир субъект (яъни ишчи, ходим) ўз меҳнат хулқ-атвориға баҳо бераётганда ижтимоий-норматив талабларни анча пасайтириб юборади, бошқаларға эмас, балки ўзига нисбатан анча либерал бўлиб қолади. Ўз-ўзини назорат қилиш — тасодифий ҳолатдир, яъни уни олдиндан айтиб ёки бошқариб бўлмайди, кўпинча, субъектнинг ҳолатига боғлиқ, айниқса, унинг онглилик, ахлоқийлик каби сифатларида намоён бўлади.

Юқорида келтирилган камчиликларға қарамасдан меҳнат ташкилотларида ўз-ўзини назорат қилиш кўп учрайди ва у реал ҳисобланади. Ижтимоий назоратнинг бу тури баъзан моддий ва маънавий манфаатдорликка асосланган бўлади.



## 10.4. Оғма меҳнат хулқ-атвори: мазмуни ва омиллари

«Социология» фанида «оғма хулқ-атвор» тушунчаси анчадан бери ишлатилиб келинади. Бу тушунча билан ўрнатилган ва тан олинган ижтимоий нормаларга зид қилинган индивидуал ва гуруҳий характер белгиланади.

Меҳнат соҳасида бундай нормалар кенг тарқалган ва хилма-хилдир. Улар функционал барқарорлик ва ташкилот унумдорлиги мақсадлари учун, шунингдек, ташкилотдаги ижтимоий тартиб ва фаровонлик учун хизмат қиладилар, яъни нормалар ҳам ишлаб чиқариш, ҳам гуманитар аҳамиятга эга.

Ижтимоий нормалар, аввало, қатъийлик, аниқлик хусусиятлари билан фарқланадилар. Агар баъзи ижтимоий нормалар асосан меҳнатни, фаолият кўрсатишни тартибга солса, бошқалари муносабатни тартибга солади. Улар фарқининг асосий мезони ўрнатишлар характери ва манбасидир, яъни улар жамоанинг ўзи томонидан ишлаб чиқилиши ва қабул қилиниши ёки маъмурият ва бошқа ташкилотдан ташқари инстанциялар таъсирида ўрнатилиши мумкин.

Баъзи ташқи белгиларига кўра, оғма хулқ-атвор инновацион хулқ-атворга мос тушади. Иккала ҳолатда ҳам ҳаракатлар ноодатий бўлади, қабул қилинган нормаларга тўғри келмайди.

Оғма ва инновацион хулқ-атворнинг ташқи ўхшашлиги амалиётда маълум муаммолар туғдириши, яъни инновациялар билинган ва билинмаган ҳолда қоидабузарликлар тарзида қабул қилиниши ва талқин этилиши, қоидабузарликлар эса, инновациялар, деб қабул қилиниши мумкин.

Меҳнат соҳасидаги оғма хатти-ҳаракат баъзан оддий ва аниқ ташкилий-меҳнат қоидабузарлиги тушунчаси билан ифодаланади.

Ташкилий-меҳнат қонунбузарлигини тўғри тушуниб етиш ва олдини олиш мақсадида оғма хулқ-атворнинг умумий ва аниқ омилларини таҳлил қилиш зарур.

Аввало, ташкилий-меҳнат қоидабузарлигининг бир қатор сабаб-мотивларини кўриб чиқамиз.

Вазият тақозоси билан корхона доирасидаги маълум хатти-ҳаракатлар вужудга келган ишлаб чиқариш ёки меҳнат вазиятларида ҳақиқатдан ҳам ёки гўёки ягона бўлиши мумкин бўлган хатти-ҳаракат тарзида юзага келиши мумкин. Айни

вақтда худди шундай хатти-ҳаракатларни қоидабузарлик деб ҳисоблаш қабул қилинган. Бундай хатти-ҳаракатлар маъмурият ёки жамоа томонидан қоидабузарлик деб қабул қилинганда, вазият тақозоси омили маълум даражада ҳисобга олинishi, тушунилиши ва аниқланиши мумкин.

Кўрилатган вазиятда ташкилий меҳнат қоидабузарлиги алоҳида ишчи ёки умуман, меҳнат гуруҳи учун ҳар хил салбий оқибат ва муаммолардан чекинишнинг мақбул усулидир. Шундай ҳолатлар ҳам учраб турадики, бунда ташкилий-меҳнат қоидабузарликлари шахсий ёки жамоа ютуқларини кўзлаган ҳолда амалга оширилади. Бу ютуқлар шунчалик муҳимки, уларнинг олдида қоидабузарликнинг аҳамияти деярли йўққа чиқади.

Одатда, алоҳида ишчи томонидан гуруҳ, жамоа манфаатларини кўзлаган ҳолда қилинган ташкилий-меҳнат қоидабузарликлари тушуниш билан қабул қилинади. Шунингдек, алоҳида ходим томонидан шахсий ютуқ манфаатларини кўзлаб қилинган ташкилий-меҳнат қоидабузарликлари ҳам аниқланиши мумкин. Бунда гап ё «ютуққа ҳамдардлик» ёки фақатгина қоидабузарлик орқали алоҳида ходимнинг адолатли манфаатларини амалга ошириш ҳақида боради.

Шундай қилиб, ташкилий-меҳнат қоидабузарликларининг вазият тақозоси сабаби — шахсий ёки жамоанинг қандайдир ўзига хос мақсадларини рўёбга чиқаришга доир зарурий-мажбурий ҳолатидир. Бу омил реал ҳаёт ва қабул қилинган нормалар ўртасидаги объектив зиддиятлардан гувоҳлик беради. Ташкилий-меҳнат қоидабузарлиги ушбу вазиятда объектив асосга эга бўлади, қўлланиладиган санкциялар вақтинчалик самара беради, қоидабузарлик доимий равишда янгиланиб туради, шунинг учун бундай қоидабузарликлар билан фақат расмий жиҳатдагина курашилади.

1. Нормал хатти-ҳаракат қилишга қодирликнинг чекланганлиги. Ташкилий-меҳнат тартибини таъминлаш мақсадида, уларни бажариш фақатгина алоҳида индивидлар қўлидан келади ёки бутун гуруҳ томонидан маълум вақт мобайнидагина бажарилади. Келтирилган ҳолатда барча нормаларга амал қилишини ақлга сиғдириш қийин.

Умуман, инсон ташкилий-меҳнат интизомига амал қилишининг мураккаблиги шундан иборатки, дунёда ҳар қандай нормал хатти-ҳаракат инсондан маълум қобилиятлар, чунончи:

а) хотира (кўпгина турли нормаларни эслаб қолиш лозим);  
б) эътибор (вазиятга мос равишда нормаларга амал қилиш нуқтаи назаридан ўзини доимий равишда назорат қилиб туриш зарурияти);

в) ирода (нормаларга мувофиқ равишда тез-тез ўз хо-ҳиш-истакларини тийиш зарурияти) талаб қилинади.

Ташкилий-меҳнат интизомининг нотабиий мураккаблиги бир нечта амалий хулоса қилишга имкон беради:

Биринчидан, ташкилий-меҳнат интизоми вазиятнинг бе-қарорлиги ва маятниксимон тебранишлари билан характерла-нади. Вақти-вақти билан интизомнинг пасайиши содир бўлади, бундай вақтларда ишчи ёки жамоа нормаларга амал қилиш би-лан боғлиқ бўлган таранглиқдан дам олади.

Иккинчидан, ташкилий-меҳнат интизомининг дабдабали моделларидан қочиш ва оддий, реал, ҳамманинг қобилиятига мос тушадиган интизом турларига интилиш керак.

2. Беҳабарлик. Меҳнат ташкилотларида интизомнинг ҳолати инсоннинг ёки гуруҳнинг ўрнатилган нормаларни билиши каби од-дий омилга боғлиқ бўлади. Бир неча бор ўтказилган социологик тадқиқотлар натижасида шу нарса аниқ бўлдики, ишчи ва мутахас-сисларнинг катта қисми низом, регламент ва штат жадвалини яхши билмайдилар. Кўпчилик учун ташкилотнинг ички кодекси норма-лари мавҳум ва нореал бўлиб чиқди. Гап ўзига хос «ижодқорона» меҳнат ҳақида кетмоқда, бунда интизом нуқтаи назаридан меҳнат «ўзи хоҳлаганича» бўлади. Бу каби ташкилий-меҳнат хулқ-атвори маълум жиддий муаммолар вужудга келгунича давом этади.

Инсонларнинг меҳнат интизомига бўлган муносабати на-фақат уларнинг хабардорлигига, балки тушунишларига ҳам боғлиқ бўлади. Ташкилий-меҳнат қоидабузарликлари ўрнати-лган нормалар яхши тушуниб етирилмаганлиги ва яхши қабул қилинмаганлиги натижасида содир бўлади. Бундай ҳолат нор-маларнинг амалий аҳамияти ҳақида тарғибот ва тушунтириш ишларининг етарли даражада ўтказилмаганлиги билан боғлиқ.

Кўпгина ишчилар ижрочиликка, буйруқ бўйича ишлашга ўрганадилар ва бу ҳолатни ҳамма меҳнат интизоми нормаларини билишдан озод қиладиган оддий хулқ-атвор тарзида қўллайдилар.

3. Ижтимоий-таққослаш мотиви. Гап оғма ёки нормал хулқ-атворни танлаш, ижтимоий таққослаш билан аниқланади-ган вазият ҳақида кетмоқда.

Биринчидан, ташкилий-меҳнат қоидабузарлиги олинган субъектнинг маълум нормани унга тааллуқли эмас, деб қабул қилиши ва норма фақат бошқаларга тааллуқли деб ўйлаши оқибатида келиб чиқади. Ҳақиқатдан ҳам баъзан муаммо талаб ва мажбуриятларнинг кимга йўналтирилганлиги етарлича аниқ бўлмаганлигидадир.

Иккинчидан, маълум ишчилар томонидан нормаларга амал қилмаслик бошқаларнинг ҳам амал қилмаслигига олиб келади. Бу нарсанинг кичкинагина омили ташкилий-меҳнат муносабатларида занжир реакциясига олиб келиши мумкин. Меҳнат интизомидаги ҳар хил шахсий имтиёзлар жамоада «ҳамма шундай қилади», «бошқалар ҳам шундай қиладилар» каби мотивлар билан тарқаладиган қоидабузарликларга сабаб бўлади.

4. Инновациялар. Муносабатлар тизими ва инсонларнинг фаолиятидаги сезиларли ўзгаришларга кадрлаб келинган норматив онгнинг бузилиши олиб келади, шу билан бир қаторда энг элементар интизомнинг девальвацияси содир бўлади. Унинг нормалари «эскилик сарқити» деб қабул қилинади ва янги тизимга мос келмаганлиги учун ўзининг аҳамияти, қатъийлигини, мажбурийлигини йўқотаётган нормалар деб қаралади. Демак, ислохотлар даврида ташкилий-меҳнат қоидабузарликларидан қочиб бўлмайди.

Ташкилий-меҳнат соҳасидаги интизом ҳолатига нафақат содир бўлаётган инновациялар, балки кутилаётган, режалаштирилаётган инновациялар ҳам таъсир этиши мумкин.

5. Намойишкорона ҳулқ-атвор. Ташкилий-меҳнат қоидабузарлиги-нинг яна бир муҳим сабаби — индивид ёки гуруҳ томонидан ўзининг ижтимоий позициясини намоён қилиниши. Алоҳида ишчи интизомнинг маълум нормасига амал қилмайди, бу билан у ўзининг ижодкорона фикрлаш, мустақиллик, жасурлик каби шахсий хусусияларини кўрсатмоқчи бўлади. Меҳнат гуруҳи маъмуриятга протест билдириш учун маълум интизом нормасига амал қилмайди; бу билан гуруҳ маъмурит билан зиддиятга киришишга тайёрлигини ва маълум шартларда киришишдан бош тортишини билдиради.

6. Бошқаришда қатнашмаслик. Инсонларга хос хусусиятлардан бири — бошқалар ва ўз қарорларига бир хилда муносабатда бўлмасликдир. Кўпинча анчадан буён мавжуд бўлган ёки юқоридан ўрнатилган интизом нормаларининг етарлича ҳурмат қилинмаслиги, бу нормаларнинг қабул қилинишида шахсий қат-

нашишнинг йўқлигидандир. Аксинча, интизом нормалари жамоа томонидан ишлаб чиқилиб, қабул қилинган бўлса, бундай интизом нормалари старли даражада ҳурмат қилинади.

Ташкилий-меҳнат қоидабузарликлари сабаб-мотивлари кўриб чиқиладиганда, уларнинг ҳақиқатдан ҳам реал амалиётда мавжуд бўлмаслиги ва шу билан бирга уларнинг маълум вазиятларда ўз манфаати учун фойдаланилганлиги ва фақатгина расмий тушунтирилиши инobatга олиниши керак.

Сабаб-мотивлар индивид ёки гуруҳнинг ташкилий-меҳнат қоидабузарлигига бўлган эҳтиёжларига асосланади. Қоидабузарликни амалга ошириш имконияти билан боғлиқ провокация қилинувчи вазиятлар ҳам мавжуд. Провокация қилинувчи вазият — аввало, ижтимоий назоратнинг маълум ҳолатидир.

Ташкилий-меҳнат қоидабузарликлари уч ҳолатда провокация қилинади:

- а) агар назорат вақтинчалик ёки умуман бўлмаса;
- б) агар қоидабузарликдан келган наф жазо санкциясидан кўра салмоқлироқ бўлса ҳамда нормал хулқ-атвор қўллаб-қувватланмаса;
- в) агар назорат шакллари индивид ва гуруҳ учун тўғри келмаса, бунда ташкилий-меҳнат қоидабузарликлари қаршилик принципи бўйича амалга оширилади.

Ташкилий-меҳнат қоидабузарликлари назарияда ва амалиётда кўпинча меҳнат субъекти хулқ-атворининг индивидуал хусусиятлари билан боғланади. Бундай хусусиятлар билан аниқланган оғма ва нормал хулқ-атвор, ҳатто, ишчи шахсиятининг типлашуви мезони сифатида ҳам қабул қилинади. Масалан, қуйидаги типлар ажратилади:

- супернорматив (ҳар қандай вазиятда нормаларга амал қилади);
- норматив (фақат маълум вазият ва ҳолатларда нормаларга амал қилмайди);
- субнорматив (амал қилишдан кўра, кўпроқ амал қилмайди);
- норматив (кўп ҳолларда ёки умуман, амал қилмайди).

Реал шароитларда маъмурият ҳам, жамоа ҳам ҳар қандай илмий кузатиш ва тадқиқотлардан холи ҳолда ўзларини ва бошқаларни ушбу типлар бўйича идентификация қилиши мумкин, яъни ким «яхши» ва ким «ёмон» ҳамда ким «кўпроқ» ва «камроқ» қоидабузарлигини аниқлаб беради. Айниқса, супернор-

матив ва нормативсиз типлари кўзга яққол ташланади, ваҳоланки улар бошқа типларга нисбатан кам учрайди.

Индивидуал хусусият омили нафақат ташкилий-меҳнат қоидабузарлиги даражасига, балки унинг аниқ йўналганлигига ҳам таъсир этади. Турли ишчилар турли қоидабузарликларга мойилдирлар. Масалан, баъзилари регламентга лоқайд бўлгани ҳолда ҳеч қачон жамоага, ҳамкорларга зиён етказадиган ҳаракатларни қилмайди; бошқалари эса техника хавфсизлигига ўта эътиборчан бўлгани билан маънавий томондан бироз заифроқдир; кейингилари эса ўта ижро этувчи бўлади ва бу билан уларнинг интизоми чекланиб қолади ва ҳоказо.

Ишчи шахсияти типлашуви ҳамда исталган иқтисодий фаолият субъекти характери мезони бўлиб, оғма хулқ-атворнинг инерциаллиги ҳам ҳисобланади. Гап индивид ёки гуруҳнинг ижтимоий назоратга ўз вақтида ёки кеч қолиб бўлсада, жавоб қайтариш ва баҳолаш қобилияти устида кетмоқда. Масалан, ишчи корхонадаги интизом тартибининг ўзгаришига, унинг кескинлашиш ва либерализациялашувига тез мослашиши мумкин. Шунингдек, ишчи ўзига хос омадсиз бўлиб, эртанги кунда қилиниши мумкин бўлган нарсани бугун ёки кечаги нарсани бугун қилиши мумкин.

Нихоят, ташкилий-меҳнат соҳасида эгоизмнинг ўзига хос хусусиятларини ҳам фарқлаш зарур. Эгоизм — ҳам онгли, ҳам онгсиз феъл-атвордир. Баъзан субъект фақат ўз манфаатини кўзлаган ҳолда, бошқалар манфаатларини рад этиб, ўзига-ўзи қарши чиқади; ижтимоий тартибга ҳурматсизлик қилиб, ўзи аъзо бўлган ва у туфайли ҳаёт кечираётган тизимга зиён етказди. Бундай онгсиз эгоизм ташкилий-меҳнат соҳасида «қоидабузарнинг» ўзига хос турини яратади.

Ушбу бобда инновацион четлатувчи меҳнат, меҳнат хулқи тўғрисидаги тушунчаларга ҳар томонлама таъриф бериб ўтилган. Инновациялар — эркин ёки бирор мақсадга йўналтирилган ташкилий меҳнат доирасида рўй берувчи ёки унга қисман алоқаси бўлган ўзгаришлардир.

Турли касбдаги ва йўналишдаги инсонлар инновациялар ва инновацион вазиятни турлича қабул қилишади ва шунга мос муносабатда бўладилар.

Инновацион категориялар инновацион кайфиятлар, инновацион маданият ва антимаданият, инновацион зиддиятли ижтимоий инерциялар ҳисобланади.

Меҳнат жараёни бир хил тарзда давом этмаслигидан турли омилларнинг таъсири остида бузилиши ёки четланиши мумкин. Буларнинг олдини олишда ижтимоий назорат, ташқи назорат, ўзаро назорат, ўз-ўзини назорат қилиш усулларидадан фойдаланилади.

### Назорат ва муҳокама учун саволлар

1. Инновация деб нимага айтилади?
2. Инновацион жараён деб нимага айтилади?
3. Инновация намоён бўлишидаги категорияларни санаб ўтинг.
4. Иновацияда ижтимоий позициялар нимани билдиради?
5. Инновацияда қабул қилинадиган ўзгартириш мотивларига нималар киради?
6. Инновацияда қабул қилинмайдига ўзгартириш мотивларига нималар киради?
7. Четлашувчи меҳнат хулқи деб нимага айтилади?
8. Ижтимоий нормалар қайси тавсифлари билан характерланади?
9. Қайси ҳолларда ташкилий-меҳнат муносабатлари бузилади?
10. Ижтимоий назорат деб нимага айтилади?

### Асосий адабиётлар

1. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси. -Т.: 2001.
2. Радаев Л.В. Экономическая социология: курс лекций. -М.: Жихат-Пресс, 1997.
3. Социология труда. Учебник. Под ред. Н.И.Дряхлова. - М.: 1993.
4. Соколова Г.Н. Экономическая социология. Учебник. - Минск: 2000.



## МЕҲНАТНИ РАҒБАТЛАНТИРИШ ВА ИҚТИСОДИЙ МЕҲНАТ ХУЛҚ – АТВОРИ

### 11.1. Рағбатлантириш, унинг моҳияти, мақсади, структураси, моҳияти ва меҳнат доирасида пайдо бўлиши

Ижтимоий фанларда «рағбатлантириш» деган тушунча ижтимоий объекта нисбатан маълум мақсадга йўналтирилган ёки йўналтирилмаган муносабатни билдиради. Бу таърифдан келиб чиққан ҳолда айтиш мумкинки, меҳнатни рағбатлантириш — бир мақсадга йўналтирилган ёки йўналтирилмаган, инсонга ёки инсонлар гуруҳига бўлган ҳаракат, муносабатдир. Бундан асосий мақсад — уларнинг меҳнатдаги фаолигини ошириш, маълум бир хулқ-атвори белгилашдир.

Меҳнатни рағбатлантириш асосан моддий рағбатлантиришда намоён бўлади. Инсонга ҳақ тўлашда унинг меҳнат хулқ-атвори эътиборга олинади.

Пул-товар муносабатларига асосланган ижтимоий-иқтисодий тизимда меҳнатга ҳақ тўлашнинг аҳамияти инсон учун нормал, баҳс-мунозарасиз, табиий бир ҳолат ҳисобланади. Лекин, шунга қарамасдан, ҳар қандай ойлик маош моддий рағбатлантириш бўла олади, деб бўлмайди. Мутахассисларнинг кузатишлари, тадқиқотлари шуни кўрсатадики, кўплаб ҳолатларда меҳнатга ҳақ тўлаш объектив ва субъектив сабабларга кўра, меҳнат фаолиятига рағбатлантирувчи ҳаракатни ёки таъсирни кўрсатмайди.

Меҳнат фаолияти ҳар қандай фаоллик қаторида бир неча қимматли нуқтаи назарлар билан тавсифланади. Бу нуқтаи назарлар аниқ бир мақсадларни кўзда тутаяди ва меҳнатни рағбатлантиришнинг структурасини ташкил қилади. Бу структура нуқтаи назаридан рағбатлантиришни нодифференциал ва дифференциал самарали турларга ажратиши мумкин.

Нодифференциал рағбатлантириш деганда, биргина стимул (рағбатлантириш) билан, масалан, меҳнат ҳақи билан мақсадга эришиш кўзда тутилади, меҳнат фаолиятининг барча кўрсаткичлари биргина стимул орқали нормал ҳолатга келиши мумкин.

Дифференциал самарали рағбатлантиришда мақсадлар мустакил бўлади, ҳеч нарсага боғлиқ бўлмайди, бир стимулни (рағ-

батлантиришнинг) ўзи меҳнатнинг кўпгина жиҳатларига таъсир қилади, лекин якуний натижалар турлича бўлади; бир ёки бир неча мақсадлар алоҳида рағбатлантиришни кўзда тутди: рағбатлантиришнинг бир мақсади иккинчисига қарши чиқади.

Дифференциал самарали рағбатлантириш куйидаги муаммоли ҳолатларда юзага келади:

1. Рағбатлантиришда миқдорий натижалар сифат натижаларига қаттиқ таъсир кўрсатади.

2. Биргина ойлик маош миқдорий натижаларни рағбатлантиради, лекин сифат натижаларини рағбатлантирмайди, ходим эса ўз имкониятларидан маълум миқдорда фойдаланиб бўлади.

3. Миқдор ва сифат натижаларига амал қилиш иқтисодий реал бўлмаган ҳолатларга олиб келиши мумкин, бу эса, ўз навбатида, белгиланган ишни ва мажбуриятларни муддатида якунлашга таъсир қилади.

4. Моддий қўллаб-қувватлаш ёки тартиб - интизом санкцияларини қўллаш, кун тартиби ёки масъулиятга эътибор қилиш ҳар доим ҳам меҳнатни рағбатлантиравермайди.

5. Кадрлар етишмаслиги ва уларнинг етарли эканлиги шароитида биргина ойлик маош меҳнат фаолиятига турлича таъсир ўтказиши мумкин (кадрлар ўз мавқеларидан фойдаланиб, суистеъмол қилиш ҳоллари учрайди).

Меҳнат доирасида нодифференциал ва дифференциал самарали рағбатлантиришнинг юзага келиши куйидаги омилларга боғлиқ бўлади:

- меҳнатга ҳақ тўлашнинг миқдори (катта ойлик маош ёрдамида мақсадга эришиш мумкин);

- меҳнатни ташкил қилиш ва унинг мазмуни (айнан ана шулар меҳнат фаоллигининг турли жиҳатлари, ўзаро боғлиқлигини аниқлайди);

- ҳар бир ходимнинг шахс сифатида ўзига хослиги (унинг рағбатлантиришнинг ҳажми ҳақида фикри, меҳнат фаоллигининг турли жиҳатларида қобилияти).

Рағбатлантириш назарияси доирасида унинг таснифи ҳақида гапириш жуда муҳимдир. Демак, уларни таснифланаётганда рағбатлантиришнинг кўп турларини аниқлаш мумкин. Куйида улардан баъзиларига тўхталамиз:

1. Пропорционал, прогрессив ва регрессив рағбатлантириш. Рағбатлантиришнинг пропорционал турида меҳнат фаоллиги биргина стимулга асосланади, бу стимул бошиданоқ нормал, қониқарли ҳисобланади.

Прогрессив рағбатлантиришда меҳнат фаоллиги ўсиб бораётган стимулга, регрессив рағбатлантиришда эса стимулнинг пасайиб, камайиб кетаётганлигига асосланади.

Пропорционал, прогрессив, регрессив рағбатлантиришлар, аввало, меҳнатга ҳақ тўлашнинг аниқ турларига асосланади, баъзида реал ҳақ тўлашга тўғри келмаслиги ҳам мумкин.

2. Қаттиқ ва либерал рағбатлантириш.

Қаттиқ рағбатлантиришда ишчи маъмурият томонидан белгилаб қўйилган ойлик иш ҳақини олади, қониқиш-қониқмаслигидан қатъи назар қаттиқ назорат остида ишлайди, акс ҳолда эса, у иш жойини йўқотиши мумкин.

Либерал рағбатлантиришда эса ишчи ойлик маошига қараб хизмат қилади, унинг ўз ишидан қониқиши кўриниб туради. Шунга кўра, либерал рағбатлантиришда куйидаги имкониятлар мавжуд:

а) ишчи ҳозир ишлаб турган жойини ундан яхшироғига, ҳақ тўланишига қараб алмаштириш ҳуқуқига эга;

б) ишчи шу иш жойида қолиб туриб ҳам аввалгидан ёмонроқ ишлаши мумкин.

в) иш берувчи билан келишилган ҳолда биргаликда ойлик маошни белгилаш.

Бир сўз билан айтганда меҳнат фаолияти «ойлик иш ҳақи» билан рағбатлантирилиши мумкин.

3. Ақтуал ва перспектив рағбатлантириш. Агар ақтуал рағбатлантириш кундалик ҳаётнинг манбаи сифатида меҳнатга ҳақ тўлаш билан боғлиқ бўлса, перспектив йўналиш эса мулкчиликнинг чуқур инстиктларини қониқтиришга асосланган.

Перспектив рағбатлантириш

а) жуда қимматли нарсаларга эришиш ҳақида гап бораётган бўлса;

б) ишчиларда ишонч, сабр-тоқат, изланиш, интилиш сингари инсоний хусусиятлар мавжуд бўлса самарали бўлиши мумкин.

Баъзи қарашлар, фикрлар борки, уларга кўра, назорат ва рағбатлантириш меҳнат-фаолиятининг бир-бирига қарама-қарши

бўлган турларидир, назорат ўзига хос куч ишлатиш, мажбурлашдир, рағбатлантириш эса кўнгилли равишда фаол бўлиш, бу истак замирида иқтисодий манфаатдорликнинг ётишидир.

Ҳақиқатда ҳам назорат ва рағбатлантиришнинг ўзаро муносабати сал бошқачароқ бўлади.

Меҳнатни моддий рағбатлантиришда назорат жуда зарур, уни четлаб, ундан қочиб бўлмайди, чунки у рағбатлантириш вазиятининг энг муҳим элементи ҳисобланади. Жуда кўп ҳолларда фақатгина назорат ойлик маошни оқлаши зарур ва ниҳоят, энг охирги ҳисобда ойлик маош рағбатлантирмайди, балки назоратгина бу ишларни ниҳоясига етказди.

Биринчидан, агар назорат жойида, ўзини оқлаган ҳолда қўлланса, унда ходимлар уни «зўрлаш, мажбурлаш» деб қабул қилмайдилар, балки унинг зарурлигини тушунадилар, ўзларининг ҳам қайсидир маънода қисман алоқадор эканликларини англаб етадилар.

Иккинчидан, назорат ўзига хос мафкуравий аҳамиятга эга: у инсонда ишга нисбатан виждоний муносабатни тарбия қилади, бундай муносабатни мумкин бўлган, энг ақлли хулқ-атвор сифатида тарғиб этади, шунингдек, кишилар онгига меҳнатни ташкил қилиш ва уни бошқариш услубига нисбатан ҳурматни сингдиради.

Назоратнинг зарурлиги — меҳнатга бўлган ижтимоий, ахлоқий мотивларга нисбатан меҳнатни моддий-иқтисодий рағбатлантиришнинг камчилигидадир.

Агар ходим ўз ишига ижодкорлик, масъулият билан ёндашадиган бўлса, унда назорат фақатгина ходимнинг иш қобилиятини янада мустаҳкамлаш ва кайфиятини кўтариш учун зарур бўлади.

Шундай қилиб: назорат меҳнатни моддий рағбатлантириш йўлида жуда зарур, ундан четланиб ўтиб бўлмайди; у меҳнатга бўлган рағбатнинг энг муҳим элементи ҳисобланади.

Назорат меҳнат самарадорлигини рағбатлантиришга имкон беради. Агар назорат ўз ўрнида, ҳаққоний, асосли ташкил қилинган бўлса, меҳнатга нисбатан тўғри муносабатни шакллантиради ва тарбиялайди.

## 11.2. Меҳнатни рағбатлантиришнинг самарадорлиги шарт-шароитлари

Агар ойлик маош инсон учун ягона, сўзсиз аҳамиятга эга бўлса, яъни унинг ҳаётида энг қадрли ҳисобланса, меҳнат фаолиятининг асосий мақсади ҳисобланса, меҳнат фаоллигига таъсир кўрсатмаслиги мумкин эмас.

Қуйида меҳнатга ҳақ тўлашнинг рағбатлантирувчи, унга таъсир ўтказадиган баъзи шарт-шароитларини алоҳида-алоҳида кўриб чиқамиз:

1. Фаоллик ва тақдирлаш ўртасидаги ўзаро боғлиқлик. Бу муаммонинг мавжудлигини тасдиқловчи бир қанча тадқиқотлар мавжуд. Меҳнат ва унга ҳақ тўлаш ўртасида боғлиқлик (алоқа) йўқлигини чунончи, саволлар-сўровларга жавоб берганларнинг аксарияти тасдиқлайди. «Агар сиз яхши ишласангиз, сизнинг ойлик иш ҳақингиз ошадими?» деган саволга кўпчилик салбий ёки ноаниқ жавоб беришган.

2. Фақат баъзи ходимларгина ўз ойлик маошлари асосли эканлигини тан оладилар ёки бу ҳақда муҳокама қилишни истамайдилар.

Иш ва унга ҳақ тўлаш ўртасида боғлиқликнинг йўқлиги меҳнат гуруҳида ижтимоий иқлим муаммосини келтириб чиқаради: имкониятлари катта бўлган «яхши» ходим ўз меҳнат қобилияти, интилишларини тўхтатиб туради ёки охиригача сарф қилмайди, ўзи учун нотабиий хулқ-атворни қабул қилишга мажбур, «ёмон» ходим эса бу пайтда «ғалаба»ни нишонлаб, ўзини янада мустаҳкамлаб, ўз шахси, мавқеи, позициясининг, шахсининг тўғрилиги ҳақида гапиради.

Кейинги тадқиқотлар, ходимлар орасида олиб борилган сўров натижалари шуни кўрсатадики, фақат бугунги максимал ойлик маош учун интиладиган эмас, балки ўзи ишлаган, меҳнат қилган иши учунгина маош олишни лозим топадиган ижобий ходимлар мавжуд. Айнан мана шундай ойлик маош бу турдаги ходимларни қониқтиради ва рағбатлантиради.

Бундай ҳолат инсонга ўз қобилиятларини намоён қилиш, кўрсатиш учун катта имконият беради, ўз кучи билан моддий аҳволини яхшилайти, ютуқларга эришиш йўлида барча масъу-

лиятни ўз бўйнига олади. Агар инсоннинг даромади унинг ўзига, меҳнат қилишига, ўз кучига боғлиқ бўлса, бунда у ўз мавқеига эришишга, ўз ўрнида мустаҳкам туришга интилади.

«Агар ойлик маошингизни оширишса, сиз янада яхшироқ ишлаган бўлармидингиз?» - деган саволга кўпчилик ишонч билан қатъий равишда «Ҳа, албатта» деб жавоб беради. Бу ижтимоий далилда ишчининг доимий асосли иш ҳақига интилишигина эмас, балки унинг иш берувчига ишончи ҳам ифодаланади. Асосли, доимий ойлик иш ҳақига эга бўлиш —бошқарувчи билан зиддиятли ҳолатда енгиб чиқиш, яъни бошқарувчи билан тенг ҳуқуқли шерик сифатида тил топишиш, ўзаро хурмат муносабатларида бўлиш, демакдир.

Шундай қилиб, тобелик ёки ўзаро боғлиқлик принципи фаоллик ва тақдирлаш ўртасида бўлади: у нафақат ишчини мажбур қилади, балки уни ишчиларга, кўпчиликка ёқадиган иш турига жалб этади.

Иш ҳақининг асосланганлиги кўп томонлама субъектив кўриниш ҳисобланади. Иқтисодий билимларга эга бўлмай туриб, ишчи ўз меҳнатининг яқуний натижалари баҳосини, қийматини билолмайди. Шу билан бирга, у ўз иш фаолиятининг турли даврларини, ўз иши, тажрибасини солиштира олади, яъни таққослай олади; қутилган, олиши лозим бўлган ойлик маошини, агар бажарилган иш ҳажми, унга ҳақ тўлаш нархларини, фарқлай олса, таққослай олади.

Бир сўз билан айтганда, исталган йўл билан содда таҳлил қилиш орқали ҳар қандай ходим ҳам ўз ойлик маошининг, меҳнатига ҳақ тўлашнинг асосланган ёки асосланмаганлигини, яъни ўзининг ойлик маоши ва сарф қилинган меҳнати ўртасида боғлиқлик борлиги ёки йўқлигини фарқлай олади.

Социологик тадқиқотлар орқали нима учун ишчи ёки ишчилар гуруҳи ўз ойлик маошларини асосланмаган деб ҳисоблашларини аниқлашимиз, бунда баъзи далиллар асосидаги қуйидагича изоҳларга таянишимиз мумкин:

- а) маъмуриятнинг махсус кўзланган мақсади ёки ходимларнинг эркин қўйиш билан;
- б) меҳнат ҳисобининг объектив қийинчиликлари билан;
- в) тасодифий хатолар билан.

## 2. Тасодифий аниқлик принципи.

Бу шарт-шароитларнинг мантиғи қуйида мужассамлашган: Меҳнатга ҳақ тўлаш рағбатлантирувчи кучга эга эканлигини меҳнатга ҳақ тўлаш принципи орқали билиш зарур; бу принцип аниқ, тушунарли ва очиқ бўлиш керак.

Тадқиқотлар шуни кўрсатадики, кейинги вақтдаги сўровларга кўра, кўп ходимлар учун ойлик маошнинг принципи номаълум ва тушунарсиз, буни эса улар энг долзарб муаммо деб ҳисоблайдилар.

Кўпчилик ҳатто, корхонанинг ойлик маош бўйича фонди қандай шаклланишини ҳам билмайди; бу фонднинг ҳажми, уни бўлимлараро бўлинишини, ким, нима учун мукофатланади, ҳар бир ходим ва корхона янада бой бўлиши, иқтисодий жиҳатдан янада ривожланиши учун қандай ишлар қилиш зарурлиги ҳақида умуман, ўйлаб ҳам кўрмаган.

Амалий социология нуқтаи назаридан бир нарсани аниқлашимиз зарур: масалан, ойлик маош тўланиши юзасидан ходимлар корхона маъмуриятига қандай саволлар билан мурожаат этишлари мумкин, қайси саволларга қандай жавоб олишлари мумкинлиги ҳақида ўйлаб кўришимиз керак.

Ойлик маош ҳақида ҳеч қандай маълумотга эга эмасликлари ходимларни ноқулай ҳолатларга солиб қўйиши, ойлик маошнинг «сир» эканлиги турли хил шубҳа, гумонларни пайдо қилиши мумкин. Масалан, корхона иқтисодий жиҳатдан жуда бақувват бўлса, унинг даромадларидан хабардор бўлган ҳар бир ходим (ишчи) ўзини эксплуатация объектиси деб ҳисоблайди.

Социологлар ва иқтисодчиларнинг кузатишларидан маълум бўлишича, ходимларнинг ишга бўлган муносабатига меҳнатни нормалаштириш катта ижтимоий-психологик таъсир ўтказади. Чунончи, ойлик маош ҳақидаги ҳар қандай маълумот ходимларда учта муҳим фикрни шакллантиради.

а) ойлик маошни тўлаш масаласида ходимлардан яширилган сирлар йўқ;

б) ойлик маош масалаларига корхонада жуда эътибор беришади;

в) ойлик маош ҳақиқий мутахассислар томонидан ўз вақтида бериб борилади.

### 11.3 Ижтимоий-қийёсий мотив (кўриниш)лари ва меҳнатни рағбатлантириш

Меҳнат фаолиятининг ижтисоий-қийёсий кўриниши меҳнат фаоллигига бўлган стимул (рағбат) ҳисобланади.

Кишилар меҳнат фаолиятининг субъектлари сифатида доимо бир-бирларининг ойлик маошлари билан қизиқадилар, кўпинча бу ҳақда яхшигина маълумотларга эга бўладилар.

Нафақат алоҳида шахслар, балки бутун-бутун гуруҳлар бир-бирларининг ойлик маошлари билан қизиқадилар; ҳис-ҳаяжонларга тўлиқ муҳокама қилишлар, баҳслар уларнинг хулқ-атвориغا ҳам қаттиқ таъсир кўрсатиши мумкин. Бу далил социологик тадқиқотларда ҳам тасдиқланган.

Муаммонинг мураккаблиги шундаки, тақсимлаш психологияси ҳар доим ҳам ҳамма учун бир хил бўлавермайди. У рационал ёки нораціонал бўлиши мумкин. Унинг асосий томонлари қуйидагича:

- ҳақиқий меҳнат қилиб топилган пулларни қабул қилмаслик, ҳатто, улардан воз кечиш; маъмуриятнинг тақсимлаш қарорларига ишонч билдиради;

- ўзининг катта ойлик маошини ҳам асосли деб қабул қилиш; бошқаларнинг ойлик маошини эса асосиз деб қабул қилиш; ўз эҳтиёжларидан келиб чиққан ҳолда ойлик маошни талаб қилиш.

Ҳаққонийлик, виждонийлик психологияси мутлақ (ягона) бўлмаган қонун, лекин қуйидагидек мураккаб ҳолатларда пайдо бўлиши мумкин:

а) одамлар ёнма-ён ишлайдилар ва ўз фаолиятлари, меҳнат жараёнидаги ҳиссаларини ва ойлик маошларини бошқаларники билан солиштириб кўрадилар;

б) одамлар ўзлари ишлаб турган меҳнат фаолияти билан яқиндан танишлар, бу борада яхшигина маълумотга эгалар, шунинг учун бу фаолиятга ўз тажрибалари нуқтаи назаридан баҳо бера оладилар;

в) одамлар қайсидир маънода тарбия кўрганлар, уларда «виждонийлик», «ҳақиқат» тушунчалари тарбия топган;

г) зиддиятли ҳолатларда ҳам улар жуда эътиборли ва атрофдагиларнинг меҳнат фаолияти, моддий аҳволига бефарқ эмаслар;

д) жуда катта ёки жуда кичик моддий жамғарма тақсим-



ланади, (ҳаққонийлик, реаллик ҳис-туйғулари кучаяди ва «оз нарса тенг бўлинади» деган принципга қатъий амал қилинади. Бу, албатта, иқтисодиёт ночор ва корхоналарда даромад ниҳоятда паст бўлган ҳолатларда амалга оширилади).

Тақсимлаш психологиясини тушуниш учун ойлик иш ҳақининг ижтимоий нормаси категорияси жуда муҳимдир. Бу норма шундай ойлик иш ҳақини ақс эттирадики, унда ҳар бир индивид ёки гуруҳ ўзини нормал, ижтимоий тақсимлаш борасида ҳақ деб ҳисоблайди. Қуйида ойлик иш ҳақи шкаласини кўз олдимишга келтирамиз: минимал ойлик иш ҳақи — ўртадан паст, ўртача ойлик иш ҳақи эса — ўртадан юқори ва максимал. Бу кўрсаткичларнинг ҳар бири маълум бир ходимга мослаштирилган, шунга қарамасдан уларнинг кўпчилиги ўртача ойлик иш ҳақини олишни маъқул кўрадилар.

Социологик тадқиқотларнинг бу далилларига бир неча принципиал изоҳлар бериш мумкин.

Ойлик иш ҳақининг ўртача даражаси ишчининг соддагина онгида энг олдинда ҳисобланадиган ойлик иш ҳақидир. Бундай гуруҳларга қуйидагилар таълаб олиниши мумкин: а) ўз корхонасининг жамоаси; б) ўз касби; в) банд бўлган аҳоли жамоаси.

Ўртача ойлик иш ҳақини мўлжаллаётган ходимлар ҳаққоний муносабатларни кўрсатадилар, максимум ёки минимум деган чегараларни четлаб ўтадилар, бу билан ўз камтарликларини намойиш этадилар.

Бундай муносабатлар жараёнида индивидлар баъзи ўзига хос томонлари билан ажралиб туради. Агар баъзилари учун «ўртачага яқин» ойлик иш ҳақи маъқул бўлса, бошқалари бирлари учун эса «ўртачадан юқори» ойлик иш ҳақи муҳимроқдир ёки кимлар учундир «ўртачадан пастроқ» ойлик иш ҳақи ҳам муҳимроқдир.

Ойлик иш ҳақининг максимал ёки минимал аҳамиятига йўналтирилган гуруҳ кишилари ҳамиша топилади. Максимал ойлик иш ҳақига аҳамият берадиган гуруҳдагилар ўз меҳнатлари ва бераётган юқори баҳолари билан ажралиб турадилар, иккинчи гуруҳдагилар эса ўта камтар ёки зиддиятлар ва рақобатларга умуман мослашмаган бўладилар ёки меҳнат тақсимидаги энг кичик улушларини тан оладилар.

Реал бўлган меҳнат ва иқтисодий ҳаётда энг асосий эъти-

бор тенгликка қаратилган бўлади. Бу ўринда иккита асосий принципни таърифлаймиз:

- ҳаққонийлик психологияси;
- энг ишонарли тақсимот психологияси.

Рағбатлантиришдаги тенглик ва тенг бўлмаган ҳолатларда бу принциплар энг муҳим роль ўйнайди.

«Ҳаққонийлик», «адолат» ва «ҳақсизлик» сингари тушунчаларда одамлар кўпинча бир-бирларига қарашадилар. Бу, айниқса, меҳнатга ҳақ тўлаш масалаларини ўзлари ҳал қилаётган пайтларда сезилади. Бунга КТУ яққол мисол бўлади, чунки бу жамоанинг ўзи томонидан белгиланади ва шунинг асосида зиддиятлар ҳам келиб чиқади.

Айниқса, ақлий ва жисмоний меҳнат турларига ҳақ тўлашда уларни қийслаш ва шу билан бир қаторда адолатли ҳал қилиш жуда мураккабдир, чунки бунда бошқарув ва ижрочилик функциялари, маълумотнинг бор ёки йўқлиги, катта ёки кичик меҳнат стажи, турли хил ёш жиҳатларини ҳам ҳисобга олиш зарур бўлади. Бунда меҳнатнинг мазмуни ва характери унинг итимоий вазифаси, манфаатлари ва кайфияти бир-бирига чамбарчас боғлангандир. Меҳнатга адолатли ҳақ тўлаш - иш билан таъминловчининг мавқеини белгилашда жуда муҳимдир. Ҳар бир жамоада, шаҳарда, соҳада айлик маош ҳақида одамлар бир хилда маълумотга эга эмаслар. Шу нуқтаи назардан олиб қарганимизда иш билан таъминловчилар учун бошқарув усуллари пайдо бўлади. Тақсимлаш психологиясида ойлик иш ҳақининг ижтимоий нормаси катта аҳамиятга эга.

#### 11.4. Истеъмол мотиви ва меҳнатни рағбатлантириш

Меҳнат соҳасида истеъмол мотиви — инсоннинг меҳнат хулқ-атворига истеъмол аҳамияти нуқтаи назаридан даромад сифатида иш ҳақининг таъсиридир. Бу омил алоҳида ишчи, меҳнат гуруҳи, банд аҳолининг бутун бошли табақаларида меҳнатга муносабатнинг кўпгина хусусиятларини аниқлаб беради ва меҳнат соҳасида ижтимоий-иқтисодий хусусиятга эга бўлган жуда кўп муҳим муаммоларни юзага келтиради.

Кўйида микро ва макродаражага хос меҳнат соҳаси истеъ-

мол мотивининг бир қатор аниқ ҳолатларини кўриб чиқамиз:

1. Инсонлар характериға қараб турлича моддий ва маънавий эҳтиёжларға эға (кимларнидир элементар ҳаёт кечириш қизиқтирса, кимлардир ўртача даражада ҳаёт, яна кимлардир шоҳона ҳаёт кечиришға интиладилар), шунингдек, уларнинг моддий аҳволи ҳам фарқлидир (кимдир энди-энди таъминланганлик даражасига чиқайтган бўлса, яна кимдир бу вақтда етарли даражада моддий таъминланган бўлади). Бу нарса, ўз навбатида, инсоннинг пул учун ишлашға бўлган кучли ёки кучсиз интилишларини белгилаб беради ва бу, айниқса, иш берувчига маълум ҳолатдир, буни ишчининг ўзи ҳам айтиб туради.

2. «Социология» фанида «истеъмол жамияти» деган тусунча бор. Бунда турли эҳтиёжларни қондириш энг буюк мақсад ва қадрият ҳисобланади; мафқурани, маданиятни ва ижтимоий психологияни бойитиш кайфияти қамраб оланади, истеъмол ва истеъмолчи инсоннинг ўзи эса, интенсив ва кучайган тарғибот ва рекламанинг доминант предмети бўлиб қолади. Бундай жамиятда инсонлардан юқори даражадаги меҳнат фаолиги талаб қилинади, чунки улар мумкин қадар кўпроқ товар сотиб олиш ташналигига дучор бўладилар ва бу, ўз навбатида, кўпроқ даромад топишға ундайди, оқибатда улар кўпроқ ишлашға мажбур бўладилар. Шундай қилиб, меҳнатни рабатлантиришда ва меҳнат кайфиятини ушлаб туришда айнан истеъмол тарғиботи ва рекламасига ҳал қилувчи роль ажратилади.

3. Агар инсонлар пулга истеъмолни қондириш сифатида интилсалар, бу ҳолда улар бу интилишни маълум даражада меҳнатга боғлиқ бўлмаган ҳолда амалға оширишлари мумкин. Шундай вазият ва индивидуал ҳолатлар учраб турадики, бунда истеъмол талаблари нафақат меҳнат қилишға рабатлантиради, балки жиноий фаолиятни амалға оширишға, қонунбузарликка, меҳнат жамоасида оғма хулқ-атворға ҳам ундайди. Ижтимоий-иқтисодий ҳаётимизда индивидуал ҳолатлар ва вазиятларнинг ижтимоий-иқтисодий таҳлили ўта муҳимдир.

4. Инсонларнинг меҳнат хулқ-атвори сезиларли даражада истеъмол бозорининг ҳолатига, яъни меҳнатга ҳақ тўлашнинг объектив шарт-шароитлари ва имкониятларига боғлиқ. Ялпи дефицит ва даромадларнинг қадрсизланиши шароитида

оммавий, гуруҳий ва индивидуал муаммолар келиб чиқади. Инсонларнинг меҳнатга бўлган муносабатига уларнинг истеъмом бозорини баҳолашининг таъсирини аҳоли ва меҳнат жамоаларида ўтказилган социологик сўровлар тасдиқлайди.

5. Маълум объектив ва субъектив сабабларга кўра, шундай вазиятлар юзага келиши мумкинки, бунда маълум ишчи учун рағбатлантирувчи таъсир бўлиб фақат жуда ҳам юқори меҳнат ҳақи хизмат қилади, яъни унинг меҳнатга муносабати «Ҳақиқий пулларни ҳақиқий меҳнатда ишлаб топиш мумкинми?» деган саволга берган жавобига боғлиқ бўлади. Реал тадқиқотларга мувофиқ, бундай савол кўпчилик учун муҳим.

6. Инсоннинг меҳнатга муносабатидаги истеъмом мотиви меҳнатнинг ижтимоий таққосланишига асосланиши мумкин. Масалан, баъзилар «Мен ишляпману, лекин маҳсулот йўқ, демак, бошқалар ишламаяпти» дея фикр юритадилар. Бундай фикрлар ҳам хусусий ҳолатлар, инсонларнинг ижтимоий-иқтисодий вазиятларга бўлган кенг муносабатлари натижасида бўлиши мумкин.

7. Меҳнат ҳақи меҳнатга жорий, шахсий истеъмомли қондириш, жамғарма ёки хусусий тадбиркорликка инвестиция қилиш шартлари сифатидаги рағбат бўлиши мумкин. Иқтисодий-социологик нуқтаи назардан даромаднинг ушбу турлардан қай бирига кўпроқ сарф этилиши ва бунда объектив ва субъектив сабабларнинг, ахборотнинг ҳамда иш ҳақини сарфлаш варианты танланаётганда шахсий ҳаракат ва маълумотнинг ўзаро боғланишларини билиш муҳимдир.

8. Юқори меҳнат ҳақига интилиши маълум меҳнат фаолиятида рағбат ролини бажармаслиги мумкин, чунки бунда меҳнат ҳақи ягона даромад манбаи бўлмайди. Бир неча ишларни бирга олиб бориш натижасида, улардан бири маънавий ёки иқтисодий сабабларга кўра, устунлик қила бошлайди ва унга кўпроқ масъулият ва қизиқиш билан ёндашилади, натижада бу ишда рағбатга сезгирлик жуда юқори бўлади.

9. Истеъмом мотиви нуқтаи назаридан ижтимоий муҳофаза ва меҳнатни рағбатлантириш ўртасида зиддият кузатилади. Буни қўйидагича тушунтириш мумкин: ижтимоий муҳофаза инсонларнинг элементар истеъмомларини суғурталайди, лекин айни вақтда айнан элементар истеъмомли қондириш, фаолликка ундовчи кучли рағбат (туртки) ҳисобланади. Бунда элементар истеъмомли қон-

дириш учун қилинаётган ишнинг психологик ва маънавий хуш кўрилмаслиги ҳамда ишнинг қийинлиги ўз маъно ва аҳамиятини йўқотади. Инсон кўпроқ элементар истеъмолни қондириш учун зарур бўлган моддий ёрдамларга қанчалик кўп эга бўлса, иш ҳақи шунчалик камроқ рағбатлантирувчи роль ўйнайди.

10. Жамиятни бойитиш, моддий бойликларни кўпайтириш мақсадида ишлаб чиқариш кенгайтирилади ва ривожлантиради. Натижада меҳнат қилишга рағбат энергия ва ресурслардан шундай фойдаланишга олиб келадики, оқибатда келажакда экологик ҳалокат рўй бериши мумкин бўлиб қолади. Шу ўринда ҳақли савол туғилади: максимал бойлик яратиш мақсадида инсонларни ишлаб чиқариш ва меҳнатга йўналтириш ва уларни меҳнат қилишга рағбатлантириш тўғри ҳолатми ёки бу юқори ижтимоий-иқтисодий гуруҳларнинг, умуман, аҳолининг ва алоҳида фирмаларнинг оддий эгоистик психологияси натижасида вужудга келадиган ҳолатми?

Бундан келиб чиқадики, меҳнатни рағбатлантириш нафақат ижобий, балки ўзига хос салбий жараён ҳамдир. Ишлаб чиқаришнинг ўсишини ушлаб туриш учун инсонлар ҳам фаоллигини ҳар доим ошириш эмас, балки уларнинг меҳнат фаоллигини маълум даражада чеклаш ҳам зарурдир; бу ўринда «кўпроқ ва яхшироқ ишлаш» чақириғи «кўпроқ ва яхшироқ истеъмол қилиш» чақириғи каби бир оз шубҳалироқ кўринади.

## Қисқача хулосалар

Ушбу бобда меҳнатни рағбатлантиришнинг турли усуллари, иқтисодий меҳнат хулқ-атвори тушунчалари ёритилган.

Меҳнатни рағбатлантириш — бирор мақсадга йўналтирилган ёки йўналтирилмаган, инсонга ёки инсонлар гуруҳига тегишли ҳаракат муносабатидир. Бундан асосан меҳнатдаги фаолиятни ошириш, маълум бир хулқ-атворни белгилаш кўзда тутилади.

Меҳнатни рағбатлантириш асосан моддий ва маънавий рағбатлантиришда намоён бўлади. Рағбатлантиришнинг дифференциал ва дифференциал бўлмаган турлари мавжуд. Улар ишчининг меҳнат фаолияти давомидаги хатти-ҳаракатига қараб белгиланади.

### Назорат ва муҳокама учун саволлар

1. Меҳнатни рағбатлантириш нима?
2. Моддий рағбатлантириш нима?
3. Меҳнатни рағбатлантиришнинг самарадорлиги шарт-шароитлари деганда нималарни тушунасиз?
4. Ижтимоий мотив нима?
5. Нодифференциал рағбатлантириш нима?
6. Дифференциал рағбатлантириш-чи?
7. Ақтуал ва перспектив рағбатлантиришни қандай тушунтирасиз?
8. Меҳнатни моддий рағбатлантириш нима?

### Асосий адабиётлар

1. Каримов И.А Ўзбекистон иқтисодий ислохотларни чуқурлаштириш йўлида. -Т.: «Ўзбекистон», 1995.
2. Агеев В.Г. Социальное нормирование. -М., «Профиздат», 1990.
3. Соколова Г.Н. Экономическая социология. Учебник. - Минск: 2000.
4. Кравченко А.И. Социология. -М.: Академический проект, 2001.

## МУЛҚ, ХУСУСИЙЛАШТИРИШ ВА ИНСОН ОМИЛИ

### 12.1. Мулк, хусусийлаштиришнинг структураси ва ижтимоий-иқтисодий функцияси

Мулк ва уни хусусийлаштириш муаммоси жамиятимиз учун энг долзарб муаммолардан бири ҳисобланади Шунинг учун ҳам уни фақат иқтисодий томондангина эмас, балки ижтимоий жиҳатдан ҳам таҳлил қилиш зарур.

Мулкни «Социология» нуқтаи назаридан таҳлил қилар эканмиз, шу нарсани аниқ қўрамизки, мулк — одамлар диққатининг объекти, уларнинг ҳаётида қандайдир роль ўйнайди, меҳнат ва иқтисодий фаолиятда ўз ўрнига эга, қандайдир сабаб ёки мақсад билан унга интиладилар, яъни мулк ўзига хос ижтимоий жиҳатларга эга. Бу жиҳатлар орасида куйидагилар энг умумий, ҳар томонлама ҳисобланади:

- ҳокимиятга эришиш, ушлаб туриш, уни амалга ошириш; одамлар устидан ҳукмрон бўлиш; аниқ индивидлар, гуруҳлар, субъектларни бўйсундириш;

- максимал бойликка эришиш усули, энг снгил, ўзига жалб этадиган даромад тури, келажакда каттагина даромадни қўлга киритиш;

- ижтимоий эътибор, мулкдорлар синфига кириш шартлари;

- мустақиллик ва эркинлик омили, тадбиркорлик психологиясини амалга ошириш; айниқса, меҳнатга бўлган мотив, масъулият жуда кучлидир;

- бошқарув корхоналарини қабул қилиш имконияти;

- меҳнат муносабатларида ҳимоя механизми, ишчи ўринининг кафолати, ойлик маошини назорат қилиш, меҳнат шартлари ва унинг маҳсулотини реализация қилиш.

Мулк ва уни хусусийлаштиришга бўлган муносабатларнинг энг умумийларини санаб ўтамиз:

Энг аввало, одамлар ўз манфаатлари, эҳтиёжларига қараб гуруҳларга бўлинадилар. Шунинг учун уларнинг мулкка эҳтиёж ёки алоқадорликка муносабатлари турли хил даражада намоён бўлади. Баъзилар нима бўлганда ҳам мулк эгаси бўлишга ҳаракат қиладилар, бошқалар эса мулкка беварқ қарайдилар.

Шундай одамлар борки, улар хусусийлаштиришга «мафкуравий» муносабатда бўладилар, масалан, давлат мулкани энг яхши ижтимоий-иқтисодий қурилма ёки хусусий мулкчиликни табиий яшаш тарзи, барча муаммоларни ҳал қилиш йўли деб, қарайдилар. Мулкдорлар орасида ҳам хусусийлаштиришга қарши чиқувчиларни ёки мулкдор бўлмаганлар орасида унинг «беғараз» тарафдорларини ҳам учратиш мумкин.

Аҳолининг бутун бир қатламлари хусусийлаштиришнинг мазмуни, мақсадлари ҳақида маълумотга эга бўлмайдилар; баъзида унга сиёсий компанияга қарагандек муносабатда бўладилар (яқинда бу ҳам «катта сиёсатга» айланиб кетади, деб ўйлайдилар).

Кўпчилик мулк масаласига жиддий қарайди, лекин хусусийлаштириш ўз манфаатларига тўғри келмайди, деб ўйлайди. Шунинг учун «оддий одам» сифатида ёки пассив - бефарқ ёки фаол - танқидий позицияни эгаллайдилар.

Баъзан мулкка ва хусусийлаштиришга нисбатан муносабат жуда содда ва прагматик бўлади. Нафақат мутахассислар ёки маъмурият ходимлари, балки ишчилар ҳам хусусийлаштиришнинг фойдасини ўз корхоналарининг ҳолатига қараб энгил баҳолайдилар (янги ёки эски қурилмалар, ишчи кучининг малакасизлиги, корхонанинг ночорлиги ёки иқтисодий бақувватлиги, ижтимоий иқлим ва ҳоказо).

Меҳнат жамоаси «яхшигина» корхонанинг мулк эгаси бўлишига рози ва шу асосда давлат фойдасига турли хил мажбурият, вазифалардан озод бўлишни ўйлайди. Лекин шу жамоанинг ўзи корхонани хусусийлаштиришни эмас, у давлат мулки бўлиб қолишини истайди (кўпинча давлат томонидан дотация, ёрдам берилишини назарда тутаяди).

Хусусийлаштириш жараёнида мулк нафақат даромад, балки катта жавобгарлик ҳамдир.

Барча одамлар турли хил даражада жавобгарликни ҳис қиладилар.

Бутун бир меҳнат жамоаси кези келганда мулкдор бўлишга қарор қилолмайди, чунки улар рақобат шароитида ўз фаолияти, меҳнат кучи, имкониятларини баҳолай оладилар.

Мулкка нисбатан муносабатни қайтадан ташкил қилиш — бу, узоқ давом этадиган бюрократик жараёндыр. Бунда одамлар ишбилармонлик фаолиятининг янги босқичига, даражасига чиққан бўладилар, зарур бўлган мулоқотлар, келишувлар, эксперт



консультациялари билан тўқнаш келадилар, олди-сотди, даромадли битимлар, мажбурият, кафолат сингари тушунчалар ана шу мулоқотларда амалга оширилади. Бу ташвишлар эса, одамларни чўчитади, вақт ўтиши билангина улар мулкдорликка нисбатан бюрократияга анчагина мосланиб қоладилар.

Мулкка нисбатан муносабатнинг қай даражада ўзгариши ҳам одамлар онгига катта таъсир кўрсатади, хусусийлаштиришга нисбатан ёки салбий ёки ижобий муносабатни пайдо қилади.

Албатта, сиёсий вазиятнинг ҳам бу борада ўз ўрни бўлади, чунки сиёсий фикрлар, сиёсатнинг ўзгарганлиги ҳақидаги фикрлар бутун бир ижтимоий гуруҳларнинг фаоллигини бузиб ёки батамом ўзгартириб юбориши мумкин.

Бу муаммони абстракт ҳолатда, яъни «умуминсоний» даражада ўрганиб чиқиш етарли эмас.

Мулк ва хусусийлаштиришнинг ижтимоий структурасини кўриб чиқишда аниқ гуруҳларни (яъни мулкнинг актуал ва потенциал субъект эгалари сифатида) таҳлил қилиш зарур. Бунда бу субъектлараро ўзаро муносабатлар психологияси ҳам назарда тутилади.

Шундай қилиб, кўплаб ишчилар мулкни қайта кўриб чиқиш, қайта ташкил қилишда фаол қатнаша бошлайдилар ва шу билан бир қаторда кишилар онгида социалистик қараш, фикрлаш ўрнининг капиталистик дунёқараш эгаллай бошлайди. Хусусийлаштириш жараёнида ишчиларнинг фаоллиги қуйидаги мотивга асосланади: ўзининг маъмурият билан муносабатларини тартибга солиш, (маъмурият устидан ғалаба қилиш, уни қўлга олиш ва унинг устидан назоратни йўлга қўйиш, маъмурият билан бир қаторда бўлиш). Бунда ўзини маънавий жиҳатдан қониқтириш, ишчи кучининг нархини ошириш, меҳнатга ҳақ тўлаш жараёнида ўз манфаатларини, шарт-шароитларини ҳимоя қилиш.

Баъзида ишчилар мулкдорнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилишда корхонани ва ишчи кучини сақлаб қолишни ўйлайдилар.

Яна бир муҳим мотив — умумий ишлаб чиқаришда энг асосий синфнинг ва мулк эгасининг онгини, яъни ўз-ўзини англаш ва онгни бир неча ўн йилликлар давомида шакллантиришдир. Айнан мана шу жиҳатлар кўплаб ишчиларнинг мулк ва хусусийлаштириш масалаларида пассив ва бефарқ бўлишига йўл қўймайди.

Хусусийлаштириш жараёнида ишчиларнинг фаоллиги жуда аниқ намоён бўлади. Улар жамоа бўлиб, ўзаро келишган ҳолда ўз

маблағларига мулкни сотиб олиш ҳақида қарор қабул қиладилар. Акциядор жамиятларда улар жуда кўп саволлар берадилар: бугунга келиб, ўз мулклари қай аҳволда, мулк кўпаядими ёки камаядими?

Бу масалалар билан шуғулланувчи ташкилотларда аниқ объектнинг таҳлили зарур.

Шу билан бир қаторда баъзи ташкилотларда хусусий мулкка нисбатан фаол муносабатлар қатори пассив, инфатил муносабатлар ҳам мавжуд. Масалан, улар «хусусийлаштириш» сўзининг маъносини ҳам билмайдилар, уни амалга оширишни хоҳлаймайдилар, мулк барибир давлатга қолади, деб ҳисоблайдилар ва мулк, хусусийлаштириш муаммоларини негатив бўлган капитализмнинг ўзи билан боғлайдилар. Ишчи учун фойда олишнинг қайси юридик шаклда бўлиши аҳамиятга эга эмас, асосийси, у максимал бўлиши зарур (юқори ойлик маош — бу, мулкдор бўлишга нисбатан тушунарли ва аниқ сўздир).

Ишчи кучи мулкни ва ишлаб чиқаришни бошқаришда катта ҳуқуққа эга бўлган жойларда унинг мулки ва мулкдор бўлиши учун вазиятлар пайдо бўлади. Бу борада ижтимоий-иқтисодий характердаги қарама-қаршилиқлар юзага келади.

Хусусийлаштиришнинг молиявий ва бюрократик жиҳатларида янада соддароқ муносабатлар шаклланади. Мулкдор бўлиб олгач, ишчилар ўзларининг назорат ва иш функцияларини доимий равишда бажаришни ҳам хоҳламайдилар. Бунда кўра улар фақат қоғоздагина мулк эгаси бўлиб қоладилар ёки маъмурият ва бошқарув ходимлари учун турли хил муаммоларни келтириб чиқарадилар, яъни ўз вазифаларини бошқаларга юклаб қўядилар.

«Одам қанча кам бўлса, уларнинг мулкдаги иштироки шунча катта ва салмоқли бўлади» деган ақиқда меҳнат жамоаси баъзан «ўз-ўзини қисқартириш»ни амалга оширади. Бунда баъзан ходимларнинг ишбилармонлик жиҳатлари ҳисобга олинмайди.

Мулкдорлар сони мустақил омил ҳисобланади. Бу омил энг муҳим ижтимоий-иқтисодий омилларни белгилайди, қарорларни қабул қилишда тезкорлик, персонал жавобгарлигининг даражаси, хусусийлаштиришнинг бошланғич босқичида уни қўллаб-қувватлаш, мулкда қатнашмаётганлиги учун зиддиятларнинг пайдо бўлиши, энг яхши инвестицион таклифларда ғолиблик ва мусобақаланиш, қариндошлик муносабатлари бўлган жойларда ходимлар иш юзасидан қарорлар қабул қилиши ва ҳоказо.

Хусусийлаштириш ишлари бўйича маъмуриятнинг муносабати ҳам ҳар доим бир хил бўлавермайди.

Турли хил лавозимдаги раҳбарлар ҳам мулкни давлат тасарруфидан чиқаришда фаол ва бундан манфаатдордирлар. Келгусида давлат структурасига тобе бўлмаслик хоҳиши бундай фаоллик ва манфаатдорликнинг асосий мотивлари ҳисобланади.

Айтиш мумкинки, корхона раҳбарлари учун давлат билан ўзаро муносабатларга киришиш муҳим ҳисобланади (албатта, ишчилар учун эмас).

## 12.2. Мулк ва хусусийлаштиришнинг меҳнат хулқ-атворига таъсири

Инсонларнинг мулк ва хусусийлаштиришга бўлган муносабатларини адолат нуқтаи назаридан кўриб чиқиш мумкин. Адолат омили, ўз навбатида, жуда ҳам ноаниқ ва бу омил ҳақида олдиндан бир нарса дейиш қийин, чунки инсонлар баъзан адолатга бефарқ бўлсалар, баъзан эса адолатнинг йўқлиги уларга оғир ботади. Баъзан инсонлар адолатсиз ҳолатларга кескин муносабат билдириб, сўнгра уларга кўникиб кетсалар, баъзан эса ўзларининг норозиликларини билдиргандай бўладилар, лекин амалда хатти-ҳаракатларидан норозиликлари кўриниб туради. Бироқ адолат омили мавжуд ва кўп ҳолларда у иқтисодий самарадорлик билан узвий боғлиқ бўлади.

Оммавий онг тасаввурида мулк — халқдан ажралишга интилаётган бирор нарсадир ва шунинг учун бу нарса назоратга олиниши керак. Кўпгина фуқаролар мулккий муносабатлардаги ижтимоий тартиб ва адолат билан боғлиқ умидларини фақат давлат билан боғлайдилар.

Мулк билан боғлиқ муаммолар фақат маъмурий-буйруқ-бозлик шаклидаги бошқарув шароитида адолатсиз ҳал этилади. Чунки инсонлар психологияси бўйича барча мажбурий тадбирлар адолатсиз ҳисобланади. Агар муносабатларни тартибга солиш виждонга асосланган бўлганда эди, кўпгина чора-тадбирлар умуман, амалга оширилган бўлмас эди.

Қанчалик кўп субъектлар мулкка эгалик қилишга даъво қилсалар, даъволарни адолат нуқтаи назаридан объектив ва «техник» ҳал қилиш ҳамда тартибга солиш шунчалик қийинлашади. Мулкка эгалик қилиш ҳуқуқига қанчалик қатъий мақсад

билан киришилса, бу ҳуқуқ учун кураш шунчалик кучайиб кетади ва бундай вазиятда ҳуқуқ ва виждон билан боғлиқ жиҳатлар инкор этилиши мумкин. Бир гап билан айтганда, «кичик» хусусийлаштириш ҳам, «катта» хусусийлаштириш ҳам ўзига хос ижтимоий қийинчиликларга эга.

Кўпчилик мулкни беғараз ўзлаштириш тўғри, деб ҳисоблайди («мулк халқники», «у бизнинг қўлимиз билан яратилган» каби ўзлаштиришлар). Лекин бундай ўзлаштириш хусусийлаштириш жараёнида қандайдир сабабларга кўра, иштирак этмайдиганларга нисбатан адолатсиздир. Бунинг устига фақат мулкни сотиб олишгина ундан фойдаланиш ва унга эгаллик қилиш ҳуқуқларига ишончли ва барқарор характер беради ҳамда мулкка нисбатан масъулият ва эркинлик ҳиссини уйғотади, бу эса, ўз навбатида, меҳнатни рағбатлантириш нуқтаи назаридан катта аҳамиятга эга.

Бироқ хусусийлаштиришнинг пулли принципи ҳам маълум зиддиятларга эга. Хусусийлаштириш жараёни қатнашчиларининг фикрича, бу жараёнда ҳам адолатсизликлар рўй бериб туради (турли ижтимоий категория вакилларига турлича муносабатда бўлиш, кимларгадир «яхши» объектлар таклиф этилса, бошқалар учун «ёмон» объектлар таклиф этилади, бунда баҳо ва имкониятлар ҳам турлича бўлиши мумкин). Кўпчилик аукцион сотувларининг йўқлигидан шикоят қилади, чунки айнан аукционлар очик ва демократик, хусусийлаштиришни таъминлайди ва яна маблағларга яраша харид қилиш имконияти йўқлигидан ҳам норози бўладилар ва буни инсон ҳуқуқларининг поймол этилиши деб биладилар. Кўпчилик пулли хусусийлаштиришни сотувдан тушган маблағлар ижтимоий эҳтиёжларни қондиришга йўналтирилгандагина адолатли ҳисоблайдилар.

Бугунги кундаги адолатли хусусийлаштиришнинг имиджи оммавий онг ва қандайдир «муносиб» одамлар билан боғлиқдир. Ижтимоий мансублик бу ўринда у қадар муҳим эмас, асосийси, барча фуқароларнинг манфаатларидан келиб чиқиб, миллий иқтисодиётни ривожлантиришга қодир яхши раҳбар, мутахассис, ишчи ёки тадбиркор бўлишдадир. Бунда коммуникация омили, яъни ишонтириш, ҳалол тадбиркорлик мақсадлари бор субъект бўлиб ўзини танитиш, конкрет дастурни таклиф этиш ва бошқа қобилиятлар омили муҳим ўрин тутади.

Бу ўринда бир нарсани таъкидлаш зарур: мулкнинг охир-

оқибат «ҳақиқий» кўлларга ўтиши, яъни эртами-кеч ўз эгасини топишига бўлган ишонч, баъзи ижтимоий гуруҳлар кайфияти ва фаоллигига ҳамда уларнинг хусусийлаштиришга бўлган муносабатига ижобий таъсир этади. Баъзи ижтимоий гуруҳларга хусусийлаштириш бу ҳақида объектив маълумотга эга бўлиш имконияти яратилса ҳамда бу ишдаги ҳамма бюрократик қийинчиликларни енгиб ўтишнинг тушунарли усуллари мавжуд бўлса, адолатли изга тушади, бошқа ижтимоий гуруҳлар учун эса мулкни ўзлаштиришда ижтимоий ҳимоя ва кафолатлар зарур, бу айниқса, майда мулкдорларга тааллуқлидир.

Хусусийлаштиришнинг адолатли бўлиши — бу, давлат ва фуқаронинг ўзаро муносабати масаласи ҳамдир. Агар давлат ўз қўлида илғор ишлаб чиқаришни ушлаб туришга интилса ва бунда маълум ютуқларга эришишни кўзласа, маълум ижтимоий қатлам вакиллари ҳамда аниқ меҳнат жамоаларида бу ҳақда бошқача фикр туғилиши, бундан ташқари хусусийлаштиришдан тушган маблағлар кимга тегиши масаласида ҳам тортишув ва келишмовчиликлар вужудга келиши мумкин.

Хусусий корхона ишчилари барча хусусийлаштириш жараёнларини адолатли, деб ҳисоблайдилар, чунки уларнинг фикрича, нодавлат сектори қанчалик кенгайиб борса, давлат монополизмининг уларга бўлган босими шунчалик камаяди ва натижада барча субъектлар тенг шартларга эга бўлади. Айнан шу ҳолат ижтимоий маъқул ҳисобланади. Давлат корхоналари ишчилари ҳам уларнинг корхоналари бошқа корхоналар билан бир қаторда хусусийлаштирилмаётганлигини адолатсиз ҳисоблайдилар.

## Қисқача хулосалар

Ушбу бобда бозор муносабатлари шароитида мулкчилик муносабатлари, мулк турлари, хусусийлаштириш натижасида давлат мулкини турли хил мулк шакллариغا айлантириш каби масалалар ёритилган.

Давлат мулкини хусусийлаштиришнинг услублари, босқичлари, ушбу босқичлар натижалари ҳар томонлама таҳлил этилган. Иқтисодиётда нодавлат мулк шаклидаги корхоналарнинг, айниқса, кичик ва ўрта бизнес корхоналарининг аҳолини иш билан бандлигини ва даромадларини оширишдаги роли кўрсатилган. Ушбу жараёнларда исон омилнинг ўрни ва роли, яъни исон омилни ҳар томонлама ўрганиш, уни ривожлантириш масалалари таҳлил этилган.

### Назорат ва муҳокама учун саволлар

1. «Мулк» тушунчасига изоҳ беринг.
2. Мулк муносабатлари деб нимага айтилади?
3. Мулк неча хил турга бўлинади?
4. Нодавлат мулк давлат мулкидан қандай жиҳатлари билан фарқ қилади?
5. Бозор иқтисодиётига ўтишда хусусийлаштиришнинг моҳияти нималардан иборат?
6. Хусусийлаштириш неча босқичдан иборат?
7. Ўзбекистонда бозор муносабатларига ўтишда хусусийлаштиришнинг биринчи босқичига изоҳ беринг.
8. Хусусийлаштиришнинг иккинчи босқичида қандай масалаларни ечиш кўзда тутилган?
9. Исон омил нима?

## Асосий адабиётлар

1. Ўзбекистон Республикасининг «Корхоналар тўғрисида» ги Қонуни. -Т.: «Адолат», 1992.
2. Ўзбекистон Республикасининг «Меҳнат Кодекси». -Т.: «Адолат», 1996.
3. Каримов И.А. Ўзбекистон иқтисодий ислоҳотларни чуқурлаштириш йўлида. -Т.: «Ўзбекистон», 1995.
4. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси. -Т.: 2001.

## АДАБИЁТЛАР РЎЙХАТИ

1. Каримов И.А. Ўзбекистон: иқтисодий ислохатларни чуқурлаштиришни чуқурлаштириш йўлида. -Т.: Ўзбекистон, 1995.
2. Каримов И.А. Ўзбекистон: миллий истиқлол, иқтисод, сиёсат, мафкура. - Т.1., - Т.: Ўзбекистон, 1996.
3. Каримов И.А. Биз келажакимизни ўз қўлимиз билан кураимиз. Т.2., - Т.: Ўзбекистон, 1996.
4. Каримов И.А. Ватан саждагоҳ каби муқаддасдир. Т.3., - Т.: Ўзбекистон, 1996.
5. Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги қонунига шарҳлар, (Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлиги Ш.Иброгимов умумий таҳрири: А. Акбаров, А.Тураев). -Т.: Шарқ, 2000.
6. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси. - Т.: Шарқ.
7. Абдурахмонов Қ.Х., Мамарасулов Ф.У. Меҳнат иқтисоди. -Т.: ТДИУ, 1996.
8. Гасанов М.Ю., Соколов Е.А. Ўзбекистон Республикасида меҳнат шартномаси (контракт) 1-2 китоблар. -Т., 1996.
9. Инсон тараққиёти тўғрисида ҳисобот. -Т.: Ўзбекистон, 1997.
10. Радаев Л.В. Экономическая социология. Курс лекций. -М.: Аспект-пресс, 1997.
11. Радугин А.А., Радугин К.А. Социология. Курс лекций. -М., 1996.
12. Ройфе А.И. Экономика и социология. Учебное пособие. -М., 1996.
13. Соколова Г.Н. Экономическая социология. Учебник. -Минск, 2000.
14. Н.И.Дряхлова Социология труда. Учебник Под. Ред. -М., 1993.
15. Роф А.И. Экономика труда. Учебник для вузов Под. Ред. -М., 2000.
16. Булокава В.С., проф. Волгина Н.А. Рыноктруда. Под ред Учебник -М.: Экзамен, 2000.
17. Слезилгер Г.Э. труд в условиях рыночной экономики. - М.: Инфра, 1996.
18. Куликов В.В. Современная экономика труда. -М.: ЗАО, Финстатинформ, 2001.



19. Убайдуллаев Р.А. Трудовые ресурсы и эффективность их использования. –Т.: Узбекистан, 1979.

20. Чжен В.А. Законодательные основы рынка Т.З. –Т.: Госкомимущество республики Узбекистан, 1996.

## МУНДАРИЖА

КИРИШ.....	5
I боб. «ИҚТИСОДИЙ СОЦИОЛОГИЯ» ФАН СИФАТИДА... 7	7
1.1. «Иқтисодий социология» фанининг предмети ва вазифалари.....	7
1.2. Амалий социологик таҳлил усуллари.....	12
1.3. Иқтисодий социология фанининг ривожланиши.....	18
Қисқача хулосалар.....	25
Назорат ва муҳокама учун саволлар.....	25
Асосий адабиётлар.....	25
II боб. ИЖТИМОЙ-ИҚТИСОДИЙ ТИЗИМ ВА МЕҲНАТ... 26	26
2.1. «Ижтимоий-иқтисодий гуруҳ» ва «тизим» тушунчалари... 26	26
2.2. Ижтимоий ва ижтимоий-иқтисодий гуруҳ ҳақида..... 31	31
2.3. Аниқ ижтимоий-иқтисодий гуруҳларнинг таҳлили..... 36	36
Қисқача хулосалар.....	44
Назорат ва муҳокама учун саволлар.....	44
Асосий адабиётлар.....	44
III боб. ТАШКИЛОТЛАР СОЦИОЛОГИЯСИ..... 45	45
3.1. Ташкилотларнинг ижтимоий мазмуни, шакллари, тизимга оид қирра ва функциялари..... 45	45
3.2. Ташкилотларга ижтимоий гуруҳ нуқтаи назаридан қараш... 49	49
3.3. Ташкилий ва меҳнат муносабатларининг ижтимоий таҳлили..... 53	53
3.4. Меҳнатни инсонпарварлаштиришнинг ташкилий шакллари..... 59	59
Қисқача хулосалар.....	61
Назорат ва муҳокама учун саволлар.....	61
Асосий адабиётлар.....	61
IV боб. АҲОЛИНИНГ ИШ БИЛАН БАНДЛИГИ – ИЖТИМОЙ-ИҚТИСОДИЙ МУНОСАБАТЛАР КАТЕГОРИЯСИ СИФАТИДА..... 62	62

4.1. Аҳоли иш билан бандлигининг ижтимоий-демографик хусусиятлари, омиллари ва қарама-қаршиликлари.....	62
4.2. Ишсизлик ва ижтимоий хулқ-атвор: ижтимоий тадқиқотлар назарияси ва тажрибаси.....	71
Қисқача хулосалар.....	80
Назорат ва муҳокама учун саволлар.....	80
Асосий адабиётлар.....	80
<b>V боб. ИЖТИМОЙ—МЕҲНАТ САФАРБАРЛИГИ.....</b>	<b>81</b>
5.1. Ижтимоий - меҳнат сафарбарлигининг моҳияти, турлари, кўринишлари, таҳлил қилиш усуллари ва вазифалари.....	81
5.2. Ижтимоий-меҳнат сафарбарлиги омиллари.....	86
5.3. Ижтимоий-меҳнат сафарбарлиги миграцияси (кўчириш).....	90
Қисқача хулосалар.....	93
Назорат ва муҳокама учун саволлар.....	93
Асосий адабиётлар.....	93
<b>VI боб. МЕҲНАТНИ АСОСЛАШНИНГ АСОСИЙ НАЗАРИЯСИ.....</b>	<b>94</b>
6.1. Меҳнат доирасида асослаш ва асосларнинг моҳияти, турлари ва даражалари.....	94
6.2. Асосий ижтимоий ва ахлоқий эҳтиёжлар, уларни меҳнат нуқтаи назаридан асослашнинг аҳамияти.....	99
Қисқача хулосалар.....	103
Назорат ва муҳокама учун саволлар.....	103
Асосий адабиётлар.....	103
<b>VII боб. ИЖТИМОЙ-ИҚТИСОДИЙ СТРУКТУРА, ДАРОМАД ВА ЖАМОАТЧИЛИК ФИКРИ.....</b>	<b>104</b>
7.1. Ижтимоий-иқтисодий гуруҳлар.....	104
7.2. Бойлик ва қашшоқликка доир ижтимоий қарашлар. Даромадлардаги фарқларнинг ижтимоий нисбийлиги.....	109
7.3. Ҷамоатчилик фикри нуқтаи назаридан ижтимоий-иқтисодий гуруҳлар.....	110

Қисқача хулосалар.....	114
Назорат ва муҳокама учун саволлар.....	114
Асосий адабиётлар.....	114
<b>VIII боб. МЕҲНАТ ЗИДДИЯТЛАРИ.....</b>	<b>115</b>
Меҳнат зиддиятларининг моҳияти, турлари, кўрсаткичлари ва ижтимоий структураси.....	115
8.2. Меҳнат зиддиятларининг келиб чиқиш сабаблари.....	120
8.3. Меҳнат зиддиятларини ҳал қилиш.....	123
Қисқача хулосалар.....	128
Назорат ва муҳокама учун саволлар.....	128
Асосий адабиётлар.....	128
<b>IX боб. МЕҲНАТДАН ҚОНИҚИШ ВА ИЖТИМОЙ ҚОНИҚИШ.....</b>	<b>129</b>
9.1. Меҳнатдан қониқиш—меҳнатга муносабатнинг тавсифи сифатида.....	129
9.2. Меҳнатдан қониқишнинг турлари ва структураси.....	132
9.3. Меҳнатдан қониқиш омиллари.....	134
Қисқача хулосалар.....	139
Назорат ва муҳокама учун саволлар.....	139
Асосий адабиётлар.....	139
<b>X боб. ИННОВАЦИОН ВА ЧЕТЛАБ ЎТИЛГАН МЕҲНАТ ХУЛҚ-АТВОРИ (ХАТТИ-ҲАРАКАТИ).....</b>	<b>140</b>
10.1. Инновацион хулқ-атворнинг асосий категориялари.....	140
10.2. Инновацион хатти-ҳаракатнинг ижтимоий таҳлили.....	145
10.3. Меҳнат доирасидаги ижтимоий назорат.....	147
10.4. Оғма меҳнат хулқ-атвори: мазмуни ва омиллари.....	151
Қисқача хулосалар.....	157
Назорат ва муҳокама учун саволлар.....	157
Асосий адабиётлар.....	158
<b>XI боб. МЕҲНАТНИ РАҒБАТЛАНТИРИШ ВА ИҚТИСОДИЙ МЕҲНАТ ХУЛҚ-АТВОРИ.....</b>	<b>159</b>

11.1. Рағбатлантириш, унинг моҳияти, мақсади, структураси ва меҳнат доирасида пайдо бўлиши.....	159
11.2. Меҳнатни рағбатлантиришнинг самарадорлиги шарт-шароитлари.....	163
11.3. Ижтимоий-қийёсий мотив (кўриниш)лар ва меҳнатни рағбатлантириш.....	166
11.4. Истеъмол мотиви ва меҳнатни рағбатлантириш.....	168
Қисқача хулосалар.....	172
Назорат ва муҳокама учун саволлар.....	172
Асосий адабиётлар.....	172

## XII боб. МУЛК, ХУСУСИЙЛАШТИРИШ ВА ИНСОН ОМИЛИ..... 173

12.1. Мулк, хусусийлаштиришнинг структураси ва ижтимоий-иқтисодий функцияси.....	173
12.2. Мулк ва хусусийлаштиришнинг меҳнат хулқ-атвориға таъсири.....	177
Қисқача хулосалар.....	180
Назорат ва муҳокама учун саволлар.....	180
Асосий адабиётлар.....	181
АДАБИЁТЛАР РҲЙХАТИ.....	182

# CONTENTS

INTRODUCTION.....	5
PART-I. ECONOMICAL SOCIOLOGY AS A COURSE.....	7
1.1. Subject and tasks of "Economical sociology".....	7
1.2. Studying ways of practical sociology.....	12
1.3. Development of "Economical sociology".....	18
Brief conclusions.....	25
Questions for discussion and control.....	25
Main literature.....	25
PART-II. SOCIAL-ECONOMICAL SYSTEM AND LABOR.....	26
2.1. Meaning of social-economical groups and systems.....	26
2.2. About social and social-economical groups.....	31
2.3. The analysis of social-economical groups.....	36
Brief conclusions.....	44
Questions for discussion and control.....	44
Main literature.....	44
PART-III. SOCIOLOGY OF ORGANIZATIONS.....	45
3.1. Social meaning and types of organizations, and their functions...	45
3.2. Organizations from the point of social groups.....	49
3.3. Social analysis of organizational and labor relations.....	53
3.4. Organization ways of labor.....	59
Brief conclusions.....	61
Questions for discussion and control.....	61
Main literature.....	61
PART-IV. EMPLOYMENT – AS A CATEGORY OF SOCIAL- ECONOMICAL RELATIONS.....	62
4.1. Social-demographic characteristics, factors and problems of population occupancy.....	62
4.2. Unemployment and social behavior: Theory of social researches and practice.....	71

Brief conclusions.....	80
Questions for discussion and control.....	80
Main literature.....	80
<b>PART-V. SOCIAL LABOR.....</b>	<b>81</b>
<b>5.1. ESSENCE, WAYS AND STUDYING WAYS OF SOCIAL LABOR AND ITS TASKS.....</b>	<b>81</b>
5.2. Factors of social labor.....	86
5.3. Migration of social labor .....	90
Brief conclusions.....	93
Questions for discussion and control.....	93
Main literature.....	93
<b>PART-VI. MAIN THEORY OF LABOR BASING.....</b>	<b>94</b>
6.1. Labor basis and its essence, types and stages.....	94
6.2. Main social and behavioral needs and their essence from the view point of labor.....	99
Brief conclusions.....	103
Questions for discussion and control.....	103
Main literature.....	103
<b>PART-VII. SOCIAL-ECONOMICAL STRUCTURE, INCOME AND THE OPINION OF SOCIETY.....</b>	<b>104</b>
7.1. Social-economical groups.....	104
7.2. Social opinions for wealthy ness and poorness. Social structure of income difference.....	109
7.3. Social-economical groups by opinion of society.....	110
Brief conclusions.....	114
Questions for discussion and control.....	114
Main literature.....	114
<b>PART-VIII. LABOR CONTRADICTIONS.....</b>	<b>115</b>
8.1. Essence, types, indicators and social structure of labor contradictions.....	115

8.2.Reasons for appearance of labor contradictions.....	120
8.3.Solutions of labor contradictions.....	123
Brief conclusions.....	128
Questions for discussion and control.....	128
Main literature.....	128

**PART-IX SATISFACTION FROM WORK AND SOCIAL SATISFACTION..... 129**

9.1. Satisfaction from work – as a character of labor.....	129
9.2. Types and structure of satisfaction from labor.....	132
9.3. Factors of satisfaction from work.....	134
Brief conclusions.....	139
Questions for discussion and control.....	139
Main literature.....	139

**PART-X. INNOVATION AND BYPASSED LABOR BEHAVIOR.. 140**

10.1. Main categories of innovation behavior.....	140
10.2. Social analysis of innovation behavior.....	145
10.3. Social control of labor.....	147
10.4.Labor behavior: meaning and factors.....	151
Brief conclusions.....	157
Questions for discussion and control.....	157
Main literature.....	158

**PART-XI. REWARDING THE LABOR AND ECONOMIC LABOR BEHAVIOR..... 159**

11.1. Rewarding, its essence, goals, structure and its appearance around labor.....	159
11.2. Conditions for efficiency of labor rewarding.....	163
11.3.Social comparing motivation and rewarding the labor... ..	166
11.4.Consumption motivation and rewarding the labor.....	168
Brief conclusions.....	172
Questions for discussion and control.....	172
Main literature.....	172



PART-XII. PROPERTY, PRIVATIZATION STRUCTURE AND SOCIAL-ECONOMICAL FUNCTION.....	173
12.1. Property, privatization structure and social-economical function.....	173
12.2. Property and the effects of privatization to labor behavior....	177
Brief conclusions.....	180
Questions for discussion and control.....	180
Main literature.....	181
LIST OF BIBLIOGRAPHY.....	182

ХОЛМУРОДОВ САЛИМБЕК ЭШБЕКОВИЧ  
ШОЮСУПОВА НАРГИЗА ТУРФУНОВНА

## ИҚТИСОДИЙ СОЦИОЛОГИЯ

(Ўқув қўлланма)

Нашр учун маъсул:  
Ўзбекистон Ёзувчилар уюшмаси  
Адабиёт жамғармаси директори  
Қурбонмурод Жумаев

Мусаввир: Акбарали Мамасолиев.

Муҳаррир: З. Йўлдошев

Техник муҳаррир: Ш.Таджиев

Мусахҳиҳ: Ж. Йўлдошев

Компьютерда саҳифаловчи: М. Ғойибназаров

Интернетдаги расмий сайтими: [www.tsue.uz](http://www.tsue.uz)

Электрон почта манзили: [info@tsue.uz](mailto:info@tsue.uz)

Теришга берилди 04.11.2003 й. Босишга рухсат этилди 20.01. 2004 й.  
Қўғоз формати 60x84 <sup>1</sup>/<sub>32</sub>. Офсет босма усулида босилди. Нашр босма  
тобоғи 12. Нусхаси 500  
Буюртма № 158

Ўзбекистон Ёзувчилар уюшмаси Адабиёт Жамғармаси нашриёти. 700000,  
Тошкент, Ж-Неру,1.

«Тараққиёт ИСН» матбаа бўлимида чоп этилди.

Тошкент шаҳри, Белтепа мавзеси, 18-6.

**ХОЛМУРОДОВ Салимбек Эшбекович** — «Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси» кафедраси катта ўқитувчиси. У 2 та ўқув қўлланма, 2 та модуль ва 10 дан ортиқ илмий мақолалар муаллифи. Илмий ишларининг асосий мавзуси — «Бозор муносабатлари шароитида аҳолининг иш билан бандлик таркиби ва уни такомиллаштириш».



**ШОҒОСУПОВА Нарзиза Турғуновна** — «Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси» кафедраси доценти, иқтисод фанлари номзоди. У 3 та ўқув қўлланма ва 20 дан ортиқ илмий мақолалар муаллифи. Республика Фан ва технология Марказининг буюртмасига асосан қўлаб илмий изланишларда иштирок этиб келмоқда. Илмий ишларининг асосий мавзуси — меҳнат бозорининг фаолият кўрсатиши ва меҳнат миграцияси муаммолари.

