

К.Х. АБДУРАҲМОНОВ

МЕҲНАТ
ИҚТИСОДИЁТИ

Қ.Х.АБДУРАҲМОНОВ

МЕҲНАТ ИҚТИСОДИЁТИ

*Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим
вазирлиги олий ўқув юртлирининг талабалари учун дарслик
сифатида тавсия этган*

ТОШКЕНТ – «МЕҲНАТ» - 2009

П 331
А-13.

ББК 65.24

Дарсликда инсон фаолиятининг негизи бўлган меҳнат тўғрисидаги тасаввурлар билан боғлиқ ижтимоий-иқтисодий категориялар ҳамда бозор иқтисодиёти шароитида меҳнат бозори, меҳнат ресурслари, аҳолининг иш билан бандлиги ва ишсизлиги, меҳнат унумдорлиги, аҳолининг турмуш даражаси ва даромадлар сиёсати, иш хақи ва уни ташкил этиш, аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш, меҳнатни бошқариш каби мавзуларга ўрин берилган.

Дарслик Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги томонидан тасдиқланган дастурга мувофиқ ёзилган. Унда меҳнат иқтисодиётига оид мамлакатимиз ва хорижда чоп этилган дарсликлар, илмий монографияларда баён қилинган ғоялар ва концепциялар умумлаштирилган.

Мазкур дарслик олий ўқув юр்தларининг иқтисодиёт факультетлари талабалари, бакалавр ва магистрлари ҳамда меҳнат иқтисодиёти назарияси ва амалиёти билан шуғулланаётган мутахассислар учун мўлжалланган бўлиб, қайта тўлдирилган ҳолда нашр этилди.

Тақризчилар:

Р.А. УБАЙДУЛЛАЕВА – Ўзбекистон Фанлар академиясининг академиги,

С.С. ҒУЛОМОВ – Ўзбекистон Фанлар академиясининг академиги,

М.Л. ТУРСУНХҲАЕВ – Халқаро Меҳнат ва иш билан бандлик Академиясининг академиги, иқтисод фанлари доктори, профессор.

ISBN 5-8244-1615-x

ФИЛИАЛ РЭА

ИМ. Г. В. ПЛЕХАНОВА

В Г. ТУШКЕНТЕ

ИНФОРМАЦИОННО-

РЕСУРСНЫЙ ЦЕНТР

© “МЕHNAT” нашриёти, 2004 й.

© “МЕHNAT” нашриёти, 2009 й.

МУНДАРИЖА

Кириш.....	7
1 – боб. МЕХНАТ ТЎҒРИСИДАГИ ФАНИНГ ЮЗАГА КЕЛИШИ ВА УНИНГ ЖАМИЯТ РИВОЖЛАНИШИДАГИ РОЛИ.....	12
1.1. Мехнат тўғрисидаги фanning юзага келишида Арастудан А.Смитгача бўлган давр.....	12
1.2. Қийматга оид меҳнат назариясининг ривожланишида Д.Рикардо таълимоти.....	23
1.3. Мехнат тўғрисидаги назариянинг ривожланишида Ж.Б.Сей, маржиналчилар ва янги классикларнинг роли.....	32
1.4. Мехнат муносабатларини давлат томонидан мувофиқлаштириш инжириясини яратинда И.Шумпетер, Ж.М.Кейнс ва янги классик сингетиврининг қарашлари.....	40
1.5. Мехнат тўғрисидаги фanning юзага келишида ислом иқтисодиёти мафсурачилари ва Шарқ иқтисодий тафаккурининг ўрни.....	43
2 – боб. МЕХНАТ ИҚТИСОДИЁТИНИНГ ПРЕДМЕТИ ВА УСЛУБИЯТИ.....	54
2.1. Мехнатнинг ипсон ва жамият фаолиятидаги ижтимоий-иқтисодий ўрни.....	54
2.2. Мехнат иқтисодиёти предметининг шаклланиши ва ривожланиши.....	61
2.3. Мехнат иқтисодиётининг бўлимлари ва муаммолари.....	65
2.4. Мехнат турлари ва уларнинг хусусиятлари.....	70
2.5. Мехнат элементлари ва меҳнат жараёни.....	78
2.6. Мехнатнинг паймоён бўлиш шакллари ва функциялари.....	80
2.7. Мехнат ишлаб чиқариш омили сифатида.....	83
2.8. Ипсон ва жамият ривожланишида иш вақти ҳамда айрим меҳнат турларини қийбат ўрнини.....	87
3 – боб. МЕХНАТ ЖАРАЁНЛАРИНИ ТАШКИЛ ЭТИШ.....	90
3.1. Мехнатни ташкил этиш: моҳияти ва хусусиятлари.....	90
3.2. Ходимлар фаолиятини ташкилий жиҳатдан таъминлашнинг моҳияти ва мигмуши.....	92
3.3. Ижтимоий-меҳнат муносабатларини ташкил қилиш.....	95
3.4. Ипсоннинг ижтимоий ишлаб чиқаришдаги ҳолати.....	97
3.5. Мехнат фаолиятини ташкил этиш ва оқилоналаштиришга оид хорижий инжирияларнинг ривожланиши.....	99
3.6. Мустиқли Динларлар Ҳамдўстлиги мамлакатларида ва Ўзбекистонда меҳнатни ташкил этиш назарияларининг ривожланиши.....	101
4 – боб. БОЗОР ХЎЖАЛИГИ ТИЗИМИДА МЕХНАТ БОЗОРИ.....	104
4.1. Мехнат бозори ва унинг моҳияти.....	104
4.2. Мехнат бозорининг ишлаш механизми.....	113
4.3. Мехнат бозорининг турлари: уларнинг сегментларга бўлиниши ва мослашувчанлиги.....	119
4.4. Мехнат бозоридаги талаб ва таклиф.....	125
4.5. Мехнат бозорининг моделлари.....	131
4.6. Мехнат бозори ва унинг ривожланиши бўйича назарий қарашлар.....	133

4.7. Демографик тенденциялар ва уларнинг меҳнат бозорига таъсири	136
4.8. Меҳнат бозоридagi энг янги тамойиллар: глобаллашув ва миллий манфаатлар.....	146
4.9. Меҳнат бозорининг тартибга солиниши	147
4.10. Меҳнат бозоридagi passив ва фаол сиёсат	152
4.11. Иш билан бандликка қўмаклашиш марказлари хизмати	155
5 – бoб. МЕХНАТ РЕСУРСЛАРИ ВА МЕХНАТ ПОТЕНЦИАЛИ	160
5.1. Меҳнат ресурслари ижтимоий-иқтисодий категория сифатида	160
5.2. Меҳнат потенциали ва унинг ижтимоий-иқтисодий мазмуни	170
5.3. Меҳнат потенциали ва меҳнат ресурсларининг шаклланишида инсон омили.....	181
5.4. Ўзбекистонда меҳнат потенциалининг шаклланиши ва унга демографик омилларнинг таъсири.....	185
5.5. Меҳнат ресурслари ва улардан фойдаланиш йўллари.....	191
5.6. Меҳнат ресурслари балансини тузиш ва ишга жойлаштишга муҳтож шахсларни аниқлаш.....	199
6 – бoб. АҲОЛИНИНГ ИШ БИЛАН БАНДЛИГИ НАЗАРИЯЛАРИ ВА УЛАРНИНГ АМАЛДА ҚЎЛЛАНИЛИШИ	211
6.1. Аҳолининг иш билан бандлиги бўйича классик ва неоклассик назариялар ...	211
6.2. Ж. Кейнс ва неокейнсчиларнинг иш билан бандлик назарияси.....	231
6.3. Ҳозирги замон неоклассик назарияларида аҳолининг иш билан бандлиги масалалари	216
6.4. Иш билан бандликнинг ҳозирги замон назарияларидан фойдаланиш.....	219
7 – бoб. АҲОЛИ ИШ БИЛАН БАНДЛИГИНИНГ ШАКЛЛАНИШИ ВА МОҲИАТИ	223
7.1. Иш билан бандликнинг ижтимоий-иқтисодий моҳияти	223
7.2. Иш билан бандлик шаклларининг таснифи	226
7.3. Аҳолининг иш билан бандлиги, унинг асосий турлари ва шакллари	231
7.4. Иш билан бандлик – ижтимоий-иқтисодий сиёсатнинг элементи сифатида....	235
7.5. Иш билан бандлик соҳасида ижтимоий-демографик гуруҳлар	238
7.6. Аҳолининг иш билан бандлигини таъминлаш борасида давлат сиёсатининг амалга оширилиши	242
7.7. Касаначилик меҳнати ва уни ривожлантиришнинг асосий йўналишлари	247
8 – бoб. ИИЧИ КУЧИ МИГРАЦИЯСИ ВА УНИНГ МЕХНАТ БОЗОРИГА ТАЪСИРИ	253
8.1. Ишчи кучи миграциясининг ижтимоий-иқтисодий мазмуни ва моҳияти.....	253
8.2. Ишчи кучи миграциясига таъсир этувчи омиллар ва унинг мамлакат иқтисодиётига таъсири	256
8.3. Меҳнат миграциясининг давлат томонидан тартибга солиниши ва унинг асосий қўринишлари	260
8.4. Евроосиё иқтисодий ҳамжамиятидаги меҳнат миграциясининг қўлами ва географияси.....	264

8.5. Ўзбекистонда меҳнат миграцияси бўйича давлат сиёсатининг амалга оширилиши	273
9 – боб. ИШСИЗЛИК: САБАБЛАРИ, ХУСУСИЯТЛАРИ ВА УНИ КАМАЙТИРИШ ЙЎЛЛАРИ	276
9.1. Ишсизлик ҳақида умумий тушунчалар	276
9.2. Ишсизликнинг келиб чиқиш сабаблари ва унинг олдини олиш йўллари	283
9.3. Ишсизлик таснифи	293
9.4. Ишсизликни камайтиришнинг асосий йўллари	299
9.5. Ўзбекистонда ишсизлик муаммосининг айрим хусусиятлари	302
10 – боб. МЕҲНАТ УНУМДОРЛИГИ: ТУШУНЧАСИ, ЎЛЧАШ ОМИЛЛАРИ ВА РЕЗЕРВЛАРИ	307
10.1. Меҳнат унумдорлиги ва унинг аҳамияти	307
10.2. Меҳнат унумдорлиги, самарадорлиги ва маҳсулдорлиги	320
10.3. Меҳнат унумдорлигини ўлчаш усуллари	328
10.4. Меҳнат унумдорлиги тўғрисидаги назарияларнинг ривожланиши	336
10.5. Меҳнат унумдорлигини ошириш омиллари ва захиралари	342
11 – боб. АҲОЛИНИНГ ТУРМУШ ДАРАЖАСИ, ДАРОМАДЛАРИ ВА УНИ ДАВЛАТ ТОМОНИДАН ТАРТИБГА СОЛИШ	353
11.1. Аҳоли даромадлари ва унинг тақсимланиши юзасидан илмий-назарий қўрашлар таснифи	353
11.2. Турмуш даражаси тушунчаси ва уни белгиловчи кўрсаткичлар тизими	357
11.3. Аҳоли даромадлари, уларнинг шаклланиш манбалари ва фойдаланиш йўшлари	366
11.4. Аҳоли даромадларини давлат томонидан тартибга солиш	374
11.5. Даромадларни тартибга солишда солиқларнинг роли	379
12 – боб. ПЕРСОНАЛ ВА ИКСОН РЕСУРСЛАРИНИ БОШҚАРИШ	384
12.1. Иксоннинг корхона ва ташкилотдаги роли ва уни бошқариш	384
12.2. Персонални ижтимоий-психологик жиҳатдан бошқаришнинг лаврий муаммолари	395
12.3. Корхоналарда персонални шакллантириш ва ташкил қилиш амалиёти	405
13 – боб. БОЗОР ИҚТИСОДИЁТИ ШАРОИТИДА ИШ ҲАҚИНИ ТАШКИЛ ЭТИШ ВА УНИ ИСЛОҲ ҚИЛИШ	411
13.1. Иш ҳақининг маънаси	411
13.2. Минимал иш ҳақи назарияси ва уни қўллашнинг ҳорижий амалиёти	418
13.4. Иш ҳақини ташкил этиш тамойиллари – даромадлар ва меҳнатга ҳақ тўлаш сиёсатини ишлаб чиқишнинг методологик асоси	432
13.5. Тариф тизими – иш ҳақини ташкил этиш унсур сифатида	434
13.6. Иш ҳақида коэффициентлар	443
13.7. Иш ҳақини ислоҳ қилишнинг асосий йўналишлари	447
14 – боб. МЕҲНАТГА ҲАҚ ТЎЛАШ ТИЗИМЛАРИНИ ТАШКИЛ ЭТИШ ...	449
14.1. Меҳнатга ҳақ тўлаш тизимлари тушунчаси ва уларнинг таснифи	449
14.2. Иш ҳақининг ишбай ҳамда вақтбай тизимларини қўллаш	453

14.3. Асосий иш натижалари учун рағбатлантириш тизимларини ишлаб чиқиш ва уларнинг самардорлигини аниқлаш	459
14.4. Корхоналарда иш ҳақига қўшимчалар ва устамаларни, шунингдек бир марта бериладиган мукофотларни қўллаш	464
15 – боб. АҲОЛИНИ ИЖТИМОЙ МУҲОФАЗА ҚИЛИШ	
МУАММОЛАРИ.....	467
15.1. Ижтимоий муҳофаза бўйича асосий тушунчалар	467
15.2. Ижтимоий муҳофазанинг самарали тизими.....	473
15.3. Ижтимоий муҳофаза шакллари ва механизмларини амалга оширишда давлатнинг роли.....	477
15.4. Ўзбекистон Республикасида аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш tizimining ўзига хос хусусиятлари	483
15.5. Мамлакат аҳолисини ижтимоий муҳофаза қилишда мақсадли давлат дастурларининг амалга оширилиши	490
16 – боб. БОЗОР МУНОСАБАТЛАРИ ТИЗИМИДА МЕХНАТНИ	
БОШҚАРИШ	496
16.1. Меҳнатни бошқариш хусусиятлари	496
16.2. Меҳнатни бошқариш турлари ва усуллари	497
16.3. Макроиктисодий ва микроиктисодий даражаларда меҳнатни бошқариш	499
16.4. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигининг меҳнатни бошқаришдаги роли.....	502

КИРИШ

Меҳнат деганда инсон ресурсларининг ҳолатига таъсир этадиган муайян тарихий ижтимоий-иқтисодий ва маданий шароитларда амалга ошириладиган жараён тушунилади.

Ушбу шароитларнинг жамиятдаги меҳнатни бошқаришга кўрсатадиган таъсирини ўрганиш вазифаси эса меҳнат иқтисодиёти назарияси ва амалиётидаги энг муҳим вазифалардан бири ҳисобланиб, у асрлар мобайнида тадқиқот объекти бўлиб келди.

Ташқи муҳитнинг ўзгариб боровчи шарт-шароитлари меҳнат сифатининг ўзгариб боришидан далолат беради. Ҳозирги даврга келиб, анъанавий меҳнатдан интеллектуал меҳнатга ўтилиши кўзга ташланмоқда. Ушбу ҳолат меҳнат жараёнларини моделлаштиришга янги ёндашувларни излашга мажбур этмоқда. Анъанавий меҳнат жараёнини амалга ошириш учун инсоннинг биологик имкониятини сақлаб бориш ва ривожлантириш талаб қилинар эди. Интеллектуал меҳнат жараёни эса асосий диққат-эътиборни инсоннинг ижтимоий ва интеллектуал имкониятини сақлаш ва ривожлантиришга қаратади. Меҳнат сифати борасида рўй бераётган бундай силжиш одатий бўлиб қолган кўпдан-кўп тасаввурларни ўзгартириб юбормоқда.

Иқтисодиётдаги жадал ўзгаришлар, юзага келган демографик вазият, рўй бераётган глобаллашув ўзгаришлар ўз навбатида инсоннинг жамиятдаги ҳолати ўзгаришига ҳам олиб келмоқда. Фанга асосланган янги илмий билимлар ишлаб чиқарувчи кучга айланмоқда. Корхоналарда ҳал қилувчи даражадаги зарур ижодий шахслар борлиги фирмалар иқтисодиётининг асоси бўлиб қолмоқда. Ишлаб чиқаришнинг шимтадиблги, унинг интеллектуал ва инновацион кўринишида намоён бўлиши ҳозирги шароитда жамият янгиланишининг объектив эҳтиёжлари янги турдаги ходим ва иш берувчининг шаклланишига кўмаклашмоқда. Бу нарса ўз навбатида меҳнат жараёнини бошқаришга янгича ёндашувлар қўлланишини тақозо этмоқда.

Шуни ҳам алоҳида таъкидлаб ўтишимиз керакки, "меҳнат" тушунчасининг "иқтисодиёт" тушунчаси билан қўшилиши (юнонча oikonomia сўзи хўжаликни бошқариш деганидир) инсоннинг мақсадга мувофиқ фаолиятини бошқариш тўғрисида гап бораётганлигини аниқлатади.

Муайян давр мобайнида сиёсий иқтисод меҳнат иқтисодиётининг асоси бўлиб келди. Сиёсий иқтисодий категорияси сифатидаги меҳнат эса меҳнат муаммоларини тадқиқ қилувчи олимларнинг тадқиқотларида асосий ўринни тугтиб келди. Лекин XX асрнинг ўрталарига келиб, бундай ёндашувнинг торлиги аниқлана бошлади. Меҳнатга оид тадқиқотларнинг категория табиати ва тушунчалари ҳозирги вақтда ривожланиш босқичидадир.

Ўзбекистон иқтисодиётининг бозор тизимига трансформацияланиши мулкчилик муносабатларидаги, макроиқтисодий сиёсатдаги ва бошқа атрибутлардаги ўзгаришларнигина эмас, балки режали иқтисодиётдагига қараганда мутлақо бошқача асосга қурилган янги меҳнат муносабатлари ва меҳнат бозори институтларининг қарор топишини ҳам назарда тутди.

Ҳозирги пайтда ижтимоий-меҳнат муносабатларга бозор тамойиллари чуқур сингиб бораётганлиги ушбу муносабатларнинг ўзига хос хусусияти бўлмоқда. Меҳнат соҳасида янги ижтимоий-иқтисодий ҳодисалар пайдо бўлди: реал меҳнат бозори юзага келди ва натижада аҳолининг иш билан бандлиги муаммоси вужудга келди; иш берувчиларнинг таркиби ўзгарди – уларнинг аъчагина қисми хусусий мулк эгаси макомини олди.

Ушбу шароитда юзага келган вазиятни илмий тарзда тушунтириб бериш, мазкур масалага оид қарашларни тартиблаштириш, ижтимоий-иқтисодий меҳнат муносабатларини тартибга солишнинг янги моделини яратиш фаннинг зарурий эҳтиёжи ва вазифаси бўлиб қолди. Меҳнат иқтисодиёти фани тарихий ёндашув кўлланиши ҳамда инсоннинг меҳнат фаолияти билан боғлиқ табиий ва ижтимоий жараёнларни бирга қўшган ҳолда олиб бориши керак бўлмоқда.

Меҳнат иқтисодиёти фани меҳнат тўғрисидаги фанлар тизимида нисбатан мустақил фанлардан биридир. Инсоннинг моддий ва маънавий бойликлар яратиш борасидаги мақсадга йўналтирилган, онгли фаолияти бўлмиш меҳнат ушбу фан ўрғанадиган объект ҳисобланади. Меҳнат кўлаб бошқа фанлар, жумладан меҳнат физиологияси ва психологияси, меҳнат статистикаси, меҳнат гигиенаси, меҳнат ҳуқуқи каби фанларнинг ҳам ўрганиш объектидир. Ушбу фанлар тадқиқот предмети, яъни объектнинг қайси томонини ўрганиши билан бир-биридан фарқланади.

Меҳнат иқтисодиёти тармоқлараро иқтисодий фандир. Меҳнат жараёнларини ташкил этиш ва амалга оширишнинг иқтисодий қонуниятлари, улар самарадорлигининг омиллари ва шарт-шароитлари, бутун мамлакат миқёсида ҳамда унинг ҳар бир бўлаги – корхона, ташкилот, муассасада меҳнатдан фойдаланиш борасида юзага келадиган иқтисодий муносабатлар меҳнат иқтисодиёти фани ўрғанадиган предмет ҳисобланади.

Меҳнат иқтисодиёти фани мустақилликка эришишдан олдин Ўзбекистон ва бошқа ривожланган Ғарб мамлакатларида ҳам ёнма-ён ривожланган бўлса-да, унинг предмети бир-биридан кескин фарқ қилган. Ғарб мамлакатларида меҳнат предмети, асосан, меҳнат бозори, талаб ва таклифни тадқиқ қилишдан иборат бўлиб, у аҳолини иш билан бандлиги ҳамда ишсизлик ва мазкур жараёнларнинг иш ҳақиға таъсирини ўрганган.

Мустақилликкача бўлган даврдаги меҳнат иқтисодиётига оид адабиётларда ижтимоий меҳнатни ташкил этиш – меҳнат иқтисодиёти фанининг предмети, деб уқтирилган. Бугунги кунда бундай ҳулосанинг нотўғрилиги шубҳасиздир, чунки «иқтисодиёт» ва «ташкил этиш» тушунчалари бир хил эмас, улар бир-бири билан «мазмун» ва «шакл» категориялари каби нисбатдадир.

Умумлашган ҳолда айтадиган бўлсак, иқтисодиёт инсон фаолиятидаги сарф-харажат ва натижа кўрсаткичларининг ўзаро боғланишлари ва бунда юзага келадиган муносабатларни киймат тарзида акс эттиради.

Ташкил этиш эса муваффақиятли фаолият юритишини таъминлайдиган тизим ва тузилмалар тартибидир. Меҳнатдан фойдаланишнинг муайян тизими меҳнатнинг ташкил этилишидир. Меҳнат иқтисодиёти мавҳум муносабатларни эмас, балки меҳнатнинг ташкил этилиши билан боғлиқ аниқ иқтисодий муаммоларни ўрғанади.

Яқин ўтмишда меҳнатни ташкил этиш ва уни ривожлантириш билан боғлиқ муаммоларни ўрганишда меҳнатнинг ташкил этилиши, уни нормалаш меҳнат унум-

дорлигининг ўсишини рағбатлантирувчи чора сифатида иш ҳақи ва уни ташкил этиш билан боғлиқ муаммоларни ўрганишни тақозо этар эди. Табиийки, ўша даврдаги меҳнат билан боғлиқ иқтисодий категориялар бозор категорияси деб ҳисобланиши мумкин эмас эди, чунки туб маънодаги меҳнат бозорининг ўзи йўқ эди.

Ҳозирги пайтда Ўзбекистонда мамлакатимизда иқтисодий тузум асослари ўзгарганлиги муносабати билан, Фарбда ушбу фан предметини ташкил этувчи меҳнат бозорини тадқиқ қилиш билан чекланиш керакми ёки ўзимизда шаклланган, тажрибанинг энг ижобий натижаларидан фойдаланиб, ҳар икки ёндашувни бирлаштиришга уришиб кўриш керакми, деган масала ўртага қўйилди. Бу масалани чуқурроқ ўрганиш, таҳлил қилиш натижасида ва мамлакат Президенти И.А. Каримовнинг «янгисини яратмасдан эскисини бузмаслик керак» деган ҳаётий ғоясига амал қилиб, юқорида айтилган йўналиш синтезига эришиш мақсадида, илгари эришилган ижобий фикрларнинг барчасини эътиборга олган ҳолда бозор шарт-шароитларини ақс эттириш лозимлиги фикрига келинди.

Шу маънода бошланғич мавзу меҳнат муносабатлари, унинг субъектлари ва бу муносабатларни тартибга солишдан иборат. Аслини олганда, бу ходим билан иш берувчи ўртасидаги муносабат бўлиб, у меҳнат иқтисодиёти предметининг сезиларли қисмини ташкил этади.

Фарб адабиётида меҳнат муносабатлари, одатда, юқорида айтиб ўтганимиздек, меҳнат бозоридаги муносабатлардан иборат қилиб қўйилади. Бирок бозор муносабатларида ходим билан иш берувчи ўртасидаги ўзаро муносабатлар бошланади, холос. Шундан кейин эса меҳнат жараёни давом этиб, меҳнат муносабатларининг субъектлари учун муҳим бўлган масалалар – меҳнатни ташкил этиш ва нормалаш, меҳнат шарт-шароитлари ва меҳнатни муҳофаза қилиш, иш ҳақи тизими ва бошқа масалалар ечими амалга оширилади.

Ходимнинг шахсий истеъмоли ҳам меҳнат муносабатлари билан бевосита боғлиқдир. Демак, меҳнат муносабатлари меҳнат бозоридаги ёки меҳнат жараёнидаги муносабатларга қараганда кенгрок бўлиб, у муҳим ижтимоий жиҳатлар, шу жумладан ижтимоий ҳимоя тизимини ҳам ўз ичига олади.

Меҳнат муносабатларининг субъектлари масаласида ҳам турлича қарашлар мавжуд. Шундай қарашлардан бирига кўра, юқорида айтиб ўтилгандек, меҳнат муносабатларида икки субъект – иш берувчи ва ёлланма ходим иштирок этади. Бошқа бир қарашга кўра субъектлари учта бўлиб, кўрсатиб ўтилган иккита субъектдан шунки ушбу давлат ҳам киритилади.

Ўзбекистонда давлатнинг бошқарувчилик ролига иқтисодий ислохотларни амалга оширишнинг муҳим шартларидан бири сифатида қаралади. Ўзбекистон Республикасиз Конституциясининг 53-моддасида «Давлат истеъмолчиларнинг ҳуқуқи устунлигини ҳисобга олиб, иқтисодий фаолият, тадбиркорлик ва меҳнат қилиш эркинлиги, барча мулк шакллариининг тенг ҳуқуқлилиги ва ҳуқуқий жиҳатдан баббарбар муҳофаза этилишини кафолатлайди» деб ёзиб қўйилган. Маълумки, давлат ҳўжумлик юритишини, иш жойларини бериши мумкин. Бирок бунда давлат иш берувчи ролини ўйнайди, яъни бошқа иш берувчилар билан бир сафда туради ва уларнинг баришси каби бозор қонунарига бўйсунди. Демак бундан меҳнат муносабатларининг субъектлари иккита – иш берувчи ва ёлланма ходимлардан иборат деган ҳуқуққа келиш мумкин. Давлат алоҳида ижтимоий институт сифатида меҳнат муноса-

батларига маълум маънода таъсир кўрсатган ҳолларда, у меҳнат муносабатларидан ташқарида қолади ва меҳнат муносабатларининг субъектлари билан бир сафда туриши мумкин эмас.

Ҳар қандай бозорда сотувчилар ва харидорлар иш олиб боради. Улар яқка тартибда ва ихтиёрий равишда шартнома муносабатларига киришади, товарнинг баҳоси ва уни сотиш билан боғлиқ бошқа шартларни белгилайди. Меҳнат бозори ҳам ана шу хусусиятларининг ҳаммасига эга бўлганлиги учун бошқа бозорлардан фарқ қилмаса-да, бу ерда гап ўзига хос бозор ҳақида боради, чунки «ишчи кучи» деган товарнинг ўзи ноёбдир. У ўз соҳиби бўлган инсондан ажралмайдиган бирдан-бир антиқа товардир.

«Ишчи кучи» деган товар ўз соҳиби – инсондан ажралмас бўлганлиги учун ҳам, ишчи кучини ёллашда бозорга алоқаси бўлмаган турли омишлар муҳим роль ўйнайди. Шунга кўра меҳнат муносабатларини тартибга солишда давлатнинг иштирок этиши зарур ҳисобланади, чунки ишчи кучининг эгалари шу давлат фуқаролари бўлиб, давлат уларнинг манфаатларини ҳимоя қилиши керак. Бозор ишламай қолганда ёки номақбул ижтимоий вазиятларни келтириб чиқарган ҳолатларда давлат бозор муносабатларини тартибга солишга аралашади. Унинг аралашуви ихтиёрий битимлар ёрдамида амалга ошириладиган бозор бошқарувида фарқли ўлароқ, расмий кўрсатма ва тавсияларга асосланади.

Давлатнинг бозор муносабатларини тартибга солишдаги аралашуви тўғрисида мутахассисларнинг фикри бир хил эмас. Айрим мутахассисларнинг фикрича, давлат умуман бозорга, шу жумладан меҳнат бозори ва меҳнат муносабатларини тартибга солишга аралашмаслиги керак. Фикримизча, ўз ҳолича ташлаб қўйилган меҳнат бозори миллий иқтисодиётнинг ижтимоий йўналишини таъминлашга қодир бўлолмайди. Меҳнат бозорида иштирок этадиган сегментлар – иш берувчилар ва ёлланма ишчилар ўртасида тенгсизлик мавжудлиги ҳисобга олинмаган бўлса, меҳнат бозори ёлланма ишчилар манфаатларини бир текис ҳимоя қилолмаслиги яққол кўриниб қолади. Мана шунинг учун ҳам давлат меҳнат бозорини тартибга солишга фаол аралашини зарур деб ҳисобланади.

Бозор иқтисодиётининг энг муҳим категориялари бўлган, мулкчилик шакллари билан хилма-хиллиги асосида амалга ошириладиган эркин тадбиркорлик, товар ва хизматлар, талаб ҳамда таклифнинг ўзаро боғлиқлиги, ресурслар чекланган шароитда товар ва хизматлар қийматини аниқлашдаги ўта фойдалилик, меҳнат нархи ва бошқалар маъмурий-буйруқбозлик тизими давридаги меҳнат иқтисодиётига асос қилиб олинган назарий қондаларни қайта идрок этишни тақозо этмоқда. Шу муносабат билан Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги томонидан тасдиқланган дастур асосида яратилган мазкур дарслиқда асосий эътибор қуйидаги масалаларга қаратилган.

Биринчидан, меҳнат ҳақидаги фаннинг пайдо бўлиши ва ривожланишига доир қисқача тарихий шарҳ, антик даврларда пайдо бўлган қарашлар билан бир қаторда классик сиёсий иқтисоднинг назарий қондалари кўриб чиқилади.

Иккинчидан, меҳнат категориялари, турлари, функциялари тўғрисидаги назарий қондалар таҳлил қилинади. Меҳнатнинг мазмуни ва табиати, инсон ҳамда жамият ривожланишидаги роли кўриб чиқилади.

Учинчидан, меҳнат унумдорлиги, уни ўлчаш усуллари, меҳнат сарфи кўрсаткичлари тўғрисидаги масалалар ҳамда мамлакатимиз ва хориж амалиётида фойдаланиладиган унумдорликни ўлчаш усуллари кўрсатиб берилади. Меҳнат унумдорлиги омиллари ва резервлари ҳақидаги тушунчалар берилади.

Тўртинчидан, меҳнат бозори, аҳолининг иш билан бандлиги, ишсизлик ва давлатнинг демографик сиёсати тўғрисидаги асосий назарий қондалар баён қилинади. Иш билан бандлик ва ишсизлик турлари, шакллари кўрсатилади. Меҳнат бозори моделлари ва сегментлари тавсифланади.

Бешинчидан, меҳнатни ташкил этиш, унинг моҳияти, мазмуни ҳамда ишлаб чиқаришни ташкил этиш тизимидаги унинг ўрнига оид назарий қондалар кўриб чиқилади. Корхоналарда меҳнатни меъёрлаш тўғрисидаги қондалар баён этилади.

Олтинчидан, аҳоли турмуш даражаси, унинг даромадлари, энг кам иш ҳақи, пенсия, стипендия ва нафақалар тайинлаш асосида ётадиган яшаш минимумига алоҳида эътибор берилади.

Даромадлар, уларни тақсимлаш тартиби ва бундаги солиқ солишнинг роли кўрсатилади. Шу билан бирга дарсликда биринчи марта микроиқтисодий, мезоиқтисодий ва макроиқтисодий меҳнат турлари таҳлил қилинади.

Дарслик талабаларни фақат ўз ихтисосларига тегишли тор масалаларнинггина эмас, балки шу масалалар билан боғлиқ умумиқтисодий муаммоларни ҳам ҳал қила оладиган меҳнат иқтисодиёти бўйича малакали мутахассис сифатида тайёрлашни ўз олдига мақсад қилиб қўйган. Меҳнат фаолияти жараёнида кишилар ўртасидаги меҳнат муносабатлари туфайли юзага келадиган иқтисодий муносабатларни ташкил этишнинг замонавий назарияси, меҳнат бозори, иш билан бандлик назарияси ва шу кабиларни билмай туриб, меҳнат иқтисодиёти масалаларини микродаражада ҳал қилиб бўлмайди. Шунинг учун дарсликда бу масалалар кенгрок ёритилган, чунки меҳнат иқтисодий жараёнлари ривожланишининг асосий қонуниятлари ва назарий негизларини билиш бўлажак мутахассисларда туб масалаларни малакали таърифлаш, тўғри бовқарув қарорларини қабул қилиш кўникмасини ҳосил қилади.

Ушбу дарслик бундан олдин нашр этилган «Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси» дарслиги билан бирмунча боғлиқ бўлса-да, унда меҳнат иқтисодиёти фани меҳнат социологияси фанидан ажратилган ҳолда мустақил фан сифатида қараб чиқилади. Шу билан бирга ушбу дарсликда меҳнат иқтисодиёти курсининг барча мисоллари кўп жиҳатдан назарий асосланади ҳамда назарий муаммонинг амалий томонларига ҳам кенг ўрин берилади. Бу ўз навбатида дарсликнинг мазмунини белгилашда муайян даражада эксперименталликка йўл қўйилишини белгилайди. Шу туфайли муаллиф ушбу фанни ўрганишда юзага келиши мумкин бўлган таъқидий муноқишаларни миннатдорчилик билан қабул қилади.

МЕХНАТ ТЎҒРИСИДАГИ ФАННИНГ ЮЗАГА КЕЛИШИ ВА УНИНГ ЖАМИЯТ РИВОЖЛАНИШИДАГИ РОЛИ

1.1. Мехнат тўғрисидаги фаннинг юзага келишида Арастудан А. Смитгача бўлган давр

Мехнат тўғрисидаги фаннинг юзага келиши ва ривожланиши инсоният тарихига бевосита таъсир кўрсатган назариялар билан боғланган. Зеро улар инсоннинг энг муҳим, уни бошқа жонзодлардан фарқлайдиган моҳияти – мехнат қилиш қобилияти, яъни табиат ашёларини онгли равишда ўзгартира бориб, уларни ўз талаб-эҳтиёжларига мослаштира олишига тааллуқлидир.

Мутафаккирлар, иқтисодчи-олимлар, амалиётчи арбоблар эътиборини банд қилган ва натижада жамиятнинг ривожланиш суръатларини кўп даражада белгиланган мехнат тўғрисидаги масала кўп қиррали бўлиб, у узок тарихга эга.

Иқтисодий тафаккур қадим замонлардан буюмлар қиймати юзага келиши сирини тушуниб етишга уриниб келган.

Республикамик олимларининг тадқиқотларига кўра, *Авесто* *зардуштийлик (зороастризм)* динининг (исломгача) муқаддас китоби бўлган “Авесто”, яъни “ҳаёт йўриқномаси” (асли “Оваста”)да ҳам муҳим иқтисодий фикрлар баён этилган. Жумладан, сунъий суғориш асосида деҳқончилик юритиш, она табиатни эъзозлаш, ҳайвонларни асраш, ноўрин сўймаслик, унга зугум қилмаслик, тупроқ шароитини яхшилаш масалалари ёритилган. Бу китоб эрамиздан аввалги II минг йиллик охири-I минг йиллик бошларидаги воқеаларни акс эттиради ва жуда қадимий ёдгорликдир (2700 йиллиги байрам қилинди).

Бу диннинг таъсир доираси жуда кенг бўлиб, ҳозирги Эрон, Марказий Осиё, Кавказорги юртлари (айниқса, Озарбайжон) ва бошқа жойларда тарқалган “Авесто”нинг тўлиқ асл нусхаси сақланган, унинг айрим қисмлари топилган, у қадимий парфян, *оромий* ёзувида битилган, ҳозирги даврда рус ва ўзбек тилларига таржима этилган.

Авесто маълумотларига қараб шу даврдаги жамиятнинг ижтимоий аҳволини билиб олиш мумкин. Бу даврда уруғ жамоаси емирилиб, дастлабки синф (каста)лар пайдо бўлганлиги аён, улар қоҳинлар, ҳарбийлар, чорвадорлар ва ҳунармандлар, демак, илк синфий жамият юзага келаётган давр бўлган. Аҳоли кўпроқ ярим кўчманчилик асосида кун кечирган. Экстенсив чорвачилик етакчи эди.

Идеал ҳаёт тарзи қуйидагича талқин этилган бўлиб, унингча ердан шундай жойни топиш ёки яратиш керакки, у ерда кўп овқат пиширилиши, доим катта бўлак гўшт тегиши, отлар пишириб туриши, от-арава ғилдирақлари жаранги чиқиши, қамчилар доим кўтарилиб, овози чиқиб туриши, одамлар жағи тинмайдиган (овқат сийишда), зияворлар старича яшириб қўйилган, хушбуй ҳидлар аримайдиган, яхши ҳаёт учун керакли барча нарсаларни истакка қараб кўп микдорда сақланадиган омборлар бор жой тушунилган.

“Авесто”нинг 3-боби (фарғард) *“Вандидот”* бўлиб, нисбатан кейинги давр воқеаларини ақс эттиради, унда асосан деҳқончилик ва деҳқон меҳнати улуғланади. *“Деҳқончиликсиз мўл-кўлчилик йўқ”*, деган ақида илғари сурилади (физиократизм таълимоти билан солиштириш). “Кимда-ким заминни чап ва ўнг қўл билан, ўнг қўл ва чап қўл билан шудғор қилса, замин унга фаровонлик бахш этади. У гўзал ва покиза қизга ўхшайди. Бу қиз эр хонадонига кириб бориб, ўз тўшагидан ҳалол ёстидонига фарзандлар туғиб беради. Замин ҳам мўл-кўл меваларини инъом этади”, дейилган, бунда ерши тобора маданийлаштириш ва ундан кўпроқ наф олиши ҳақида гап боради.

Хўжаликнинг барча тармоқлари орасида ғаллакорликка энг юксак баҳо берилди. Физиократизм қашшоқликни йўқотиш ёки унга йўлқмаслик учун иқтисодчиликни ривожлантириш, янги ерларни очиш бўйича фаол сиёсат олиб бориш кераклигини уқтиради. *Инсон ерни ташласа, унга қарамай қўйса, ундай одам ўлкаларнинг олдиди турган доимий гадойга айланади*, дейилган.

Қадимги Греция (Юнонистон)да ижтимоий-иқтисодий ҳаётнинг ҳамма жаҳдаларида кулдорлик бевосита ишлаб чиқарувчиларни эксплуатация қилишнинг асосий шаклига айланган эди. Ишлаб чиқариш асосан кулдорлик муносабатларига асослашиб олиб борилди, кул асосий ишлаб чиқарувчи куч ҳисобланган. Дастлабки иқтисодий ғоялар Гомернинг *“Илиада”* ва *“Одиссея”* поэмаларида ақс эттирилган бўлиб, иқтисодиётнинг натурал хўжалик концепцияси илғари сурилган. Юнон шоири Геснаднинг *“Меҳнат ва қонулар”* асарида бойликнинг кучи, ҳокимияти ақс эттирилган. У деҳқончиликни улуғлайди, бу соҳада қисман қуллар меҳнат ҳам ишлатилган. У даврда оддий халқ орасида меҳнат анча қадрланган. Қулчилик офатининг босиб келаётганлигидан хавфсизраган шоир гўёки илғари ҳукм сурган “олтин аср”, ижтимоий жабр ва оғир жисмоний меҳнатга эҳтиёж бўлмаган даврни ҳам ёритган.

Қулчилик ўз табиатига кўра инсонга ёт, у мажбурийликни талаб этган, натижада маълум даврдан инкирозга учрай бошлаган. Шу даврда иқтисодий ғоялар тобора реакционлашиб, давлат ва аристократияни ҳимоя қилиш, натурал хўжаликни ёқлаш йўлини танлайди, яъни синфий хусусиятга эга бўла боради. Бу йўналиш Ксенофонт (тахминан м.а. 430-354 йй.), Платон (*Афлотун*, тахминан м.а. 428-348 йй.), Аристотель (*Арасту*, м.а. 384-322 йй.)ларнинг иқтисодий қарашларида яққол намоён бўлди.

Ксенофонт кулдорлар тафқурасининг ҳимоячиси ҳисобланади, қулчиликни табиий, объектив жараён деб баҳолайди, кул меҳнатига асосланган натурал хўжаликни улуғлайди. У айниқса, қишлоқ хўжалиги, деҳқончиликни фаровонлик минбаи деб билган. Деҳқончилик туфайли одамлар ўзларига ҳаёт учун керакли ҳамма нарсани оладилар. Далада ишлаш соғлиқ учун ҳам фойдали (тоза ҳаво), ҳам иқтисодий наф келтиради.

У раҳбарлар ва ижрочилар меҳнатини фарқлайди. Унингча, ижрочилар жисмоний меҳнат билан шуғулланидилар. Раҳбарлар меҳнати билан эркин одамлар, жисмоний меҳнат билан эса қуллар банд бўлишлари керак. Хўжалик фаолияти давомида фойдали буюмлар, яъни истеъмол қийматлари яратилади. Қадимги юнон олимлари ичида биринчи бўлиб, меҳнат тақсимотининг аҳамиятини тушунди, кўпроқ ортиқча фойда олиш, “хўжаликни бойитиш” учун қуллар талабини имкон

борича камроқ кондирини тавсия этган. Меҳнат тақсимоги билан бозор катталиги, маҳсулотнинг алмашув қиймати орасида узвий боғланиш борлигига эътибор берган. Пулнинг муомала воситасидан ташқари, капитал сифатида жамғариш функциясини ҳам тан олган.

Қадимги юнон файласуфи Арасту (Аристотел)нинг асарларида товарлар қийслана олиши муаммоси тилга олинган эди.



Аристотель (Арасту), (милоддан аввалги 384-322 йиллар) – Юнонистоннинг буюк қадимги файласуфи ва олими. Перипатетик мактабнинг асосчиси. У Македонияда туғилган. Афлотуннинг (Платон) академиясида таҳсил кўрган ва 20 йилдан ортиқ давр унинг ишларида иштирок этган. У милоддан аввалги 343 йилдан эътиборан Македония подшоҳи Филиппнинг таълифи билан шахзода Александрга мураббийлик қилган. Милоддан аввалги 335 йилда Афинага қайтиб келган ва Ликей фалсафа мактабини ташкил қилган.

Аристотель қадимги Грециядаги қулдорларнинг энг йирик мафкурачиси эди. Уни жаҳонгир Искандар Зулкарнайнинг тарбиячиси ва ўқитувчиси эканлигини алоҳида таъкидлаб ўтмочимиз. “Никомахов ахлоқи” ва “Сиёсат” китобларида мавжуд. У, “Қул – тирик қурол, қандайдир тирик мулк” деган эди. Унинг фикрича, жамиятнинг қулдор ва қулларга бўлиниши – бу табиий ва қонуний ҳол бўлиб, одамларнинг табиатан турли-туманлигидандир. У “ҳақиқий бойлик” (табиий)ни тан олган, уни истеъмол қийматларининг йиғиндиси деб билган ва бу билан боғлиқ фаоллиятни иқтисодиётга тегишли соҳа деб билган. Қулдорлик хўжалигини мустаҳкамлаш учун ўртacha таъминланган қулдорлар синфини юксалтириш керак, бунинг учун давлат томонидан одил алмашинувни таъминлаш зарур. Олим масалани ахлоқий равишда ҳал этишга уринса-да, биринчи марта алмашув қийматини таҳлил этди ва қийматнинг меҳнат назарияси куртақларини яратди. Товарларнинг алмашув қиймати товар баҳосининг яратилиш шакли эканлигини тушуниб етди.

Аристотель учун идеал (бекаму кўст) хўжалик – унча катта бўлмаган деҳқончилик хўжалиги (унда албатта, қуллар ишлаган) бўлиб, у деярли керакли барча маҳсулотни яратувчи (натурал хўжалик) бўлиши шарт эди. Айрим этишмаган нарсаларни эса қўшнилардан “одил алмашув” асосида олиш керак.

Бу олимнинг хизмати шундаки, у биринчилардан иқтисодиётнинг айрим тоифаларини берди ва маълум даражада улар ўртасидаги ўзаро боғланишни аниқлади. Аристотелнинг иқтисодий тизими билан А. Смитнинг “Халқлар бойлиги” асаридаги фикрлар ҳамоҳанглигини кўриш, қиймат қонунининг ҳосил бўлиши механизмини тушуниш мумкин.

Қиймат (қиммат) иқтисодиётнинг асосий тоифаси ҳисобланади. Тарихан уни талқин этишда икки йўналиш бор. Биринчи йўналишда товар қиймати объектив бўлиб, унинг манбаи шу товарни ишлаб чиқариш учун сарфланган меҳнат ҳисобланади. Иккинчи йўналишда қиймат тушунчаси субъектив нарса бўлиб, одамлар томонидан товарнинг фойдалилиги бошқа бирон фойдалилик билан солиштириш туфайли юзага келади.

Аристотелнинг ғояларида иккала йўналиш куртақлари мавжуд. У қиймат қонунини муаммосини кўяди, лекин унга тўла жавоб топа олмайди. У алмашувда товар қийматлари тенглаштирилишини кўради. “Никомахов ахлоқи” асарида у шундай фикр юритади: “Жамият икки врачдан ташкил бўлмайди, балки врач ва беҳқондан, умуман бир хил ва тенг бўлмаганлардан ташкил топади. Ана шундай одамларни

бир-бирига тенглаштириши зарур. Шунинг учун алмашувга учрайдиган барча нарсага тенглаштириши, солиштириши зарур. Хуллас, ҳамма нарса бирор нарса билан ўлчангани керак. Этикдўз маҳсулотининг беҳқон маҳсулотига, деҳқон маҳсулотининг этикодўз маҳсулотига бўлган тўғри муносабати, тўғри тенгламаси топингани керак". Лекин ўша нарса нима эканлиги айтилмайди. Саволга жавоб излаб у ўз фикрини шундай давом эттиради: "биз нима учун алмашамиз, чунки менга сенинг товаринг, сенин эса менинг товарим керак", деган оддий хулосага келади.

Товарларнинг тенглиги пул туфайли амалга ошади, дейди у. Ҳамма нарса бирон нарса билан ўлчиши керак. Бу аввало, эҳтиёж, у барча нарсани боғловчи асос. Эҳтиёжни қинштириш учун (одамлар келишуви билан) пул – чақа пайдо бўлди. Аристотелнинг бу фикрида ҳозирги замон маржинализм гоёлари ётади, яъни товарларнинг фойдаланиши асосий ўринга чиқади.

Бу олимнинг иктисодиёт (экономика)ни хрематистикага қарама-қарши қўйиши хусусиятидир. У ўйлаб топган "хрематистика" матни "хрема" сўздан олинган бўлиб, мулк, ишчи маъмурига эга. Аристотель иктисодиёт (экономика) деганда ҳаёт учун зарур бўлган маҳсулотлар (истеъмол қийматлари)ни ишлаб чиқариш билан боғлиқ тиббий хўжалик фаолиятини тушунади (деҳқончилик, хунармандчилик ва мидо сиёю). Бу шманувни ҳам ўз ичига олади, аммо зарур шахсий талаб-эҳтиёжларни қондириш чегарасидан чиқмаслиги керак. Бу фаолият чегаралари ҳам тиббий соҳа бўлиб, инсоннинг овгли шахсий истеъмоли доирасида бўлиши керак.

Хрематистика эса (амалиётда кам қўлланилади) "мулк орттириш санъати", яъни айиқса, пул шаклида фойда орттириш, бойлик (пул) тўплашга йўналтирилган фаолиятдир. Бошқача айтганда, хрематистика капитал қўйиши, судхўрлик ва жамғарини "санъати"дир.

Пиггон (Афлотун) "Давлат" ва "Конунлар" асарларида идеал давлат қандай бўлиши кераклигини очиб бермоқчи бўлди. Унингча, бу даврда хусусий мулк ва эркин хўжалик ташаббусига ўрин йўқ. У аҳолини уч тоифага ажратган:

1. *Файласуфлар* – давлатни бошқарувчилар.

2. *Ҳарбийлар* – давлатни бошқариш аппаратининг бир қисми бўлиб, улар бирор мулк эгаси бўлиш ҳуқуқига эга эмас, истеъмол қилиш эса икжтимоий хусусиятга эга бўлиши керак.

3. *"Қора" тоифа* – деҳқон, хунарманд ва савдогарлардан бўлиб, улар мулк эгаси бўлиши керак.



Платон (Афлотун) (милоддан аввалги 428-348 йиллар). Бу олимнинг меҳнат тақсими, товар, пул ва савдогарларнинг ажралиб чиқиши ўртасидаги алоқадорлик тўғрисидаги фикрини ўша давр учун буюк кашфиёт деб баҳолаш мумкин. Аммо Афлотун қўлчиликка асосланган натурал хўжаликни ҳамма қилди, пулни жамиятдаги душманликнинг бош сабабчиси деб билди. Афлотун қўлларни фуқаролар деб тан олмади ва уларни бирор тоифага киритмади. Шундай қилиб, Афлотун ўзининг идеал, яъни бекаму кўст давлатини барто этар экан, қўлчиликни абадий сақлаш тарафдори эди.

Шарк мамлакатларида феодал муносабатлар III-VIII асрларда шакллана бошлади. Бу ерларда пул, меҳнат муносабатлари бироз енгилланди. Давлат хусусий ичкилик ва фойдаланиш учун ер ажрата бошлади. Хусусий ер эгалигининг турли шакллари сақлангани ҳолда давлат асосий ва унумдор ернинг эгаси сифатида, зарур пайтда хусусий хўжаликларнинг барча ишларига бемалол аралашши, ер солигини

йигиш ҳуқуқини йўқотган эмас. Шу сабабли Шарқда “давлат феодализи”нинг турли шакллари сақланиди ва иқтисодий қарашларда ҳам ўз аксини топди.

Иқлим ва турар жой шароити туфайли, бу ерларда деҳқончилик асосан сунъий суғориш асосидагина олиб борилиши мумкин эди (Ғарбий Европа билан солиштиринг). Баъзи олимларнинг фикрича, Шарқда ерга хусусий мулкчиликнинг йўқлиги ва бунинг асосий сабаби сунъий суғориш эканлигини айтади. Ер бор бўлгани билан суғормасдан ҳосил олиш мумкин эмас эди. Суғориш иншоотлари қуриш, таъмирлаш жамоа ихтиёрида бўлган, қишлоқ жамоаси сақланган. Шарқда ерга хусусий мулкчилик бўлганми, деган ханузгача ҳал этилмаган. Бизнингча, кўпроқ ердан фойдаланиш ҳуқуқий бўлган. Бу минтақада ерни сувдан ажратиб бўлмайдди.

Илк феодал муносабатлар ва шу даврдаги иқтисодий ғояларнинг асоси Қуръони Каримда (арабча кироат, яъни ўқиш) акс этган (VII-VIII асрда). VI асрнинг охири – VII асрнинг бошларида Арабистонда феодал муносабатларнинг шаклланиши туфайли ягона давлат барпо этишга даъват кучайди. Бу ҳаракат сўнгги дин – *Ислам*да ўз аксини топди. Ислам таълимоти пайғамбаримиз **Муҳаммад алайҳиссалом**га Оллоҳ таоло томонидан нозил қилинган *Қуръони Карим*да мужассамланган. Ягона тўғри дин бўлган Исламдаги йўл-йўриқлар ҳаётнинг барча соҳаларини қамраб олган бўлиб, шу жумладан иқтисодиётга доир масалаларга ҳам кенг ўрин берилган. Қуръони Каримдаги асосий ғоялардан бири барча мусулмонларнинг қардошлиги бўлиб, араб қабилалари шу байроқ атрофида бирлашди.

Ҳалол меҳнат, деҳқон, ҳунармандлар меҳнати улуғланди, барча бойлик шу асосда пайдо бўлиши уқтинриди. Бу муқаддас китобда Оллоҳ таоло савдога катта аҳамият берган, судхўрликни, яъни *риб* (судхўрлик фоизи)ни ҳаром қилган, мулкнинг муқаддаслиги, бировнинг мулкига хиёнат ва ҳатто ҳасад қилишни катта гуноҳ деган. Исламда жамиятнинг тенгсизлиги тақдири азалдан деб тан олинади, аммо ҳалоллик ва тўғрилиққа буюрилади ва ёлгон ишлатиш, ўғрилиқ, меҳнатсиз даромад топиш ман қилинади. Оллоҳ таолонинг Қуръони Каримда қарз олиш ва бериш, меросни тақсимлаш (*4-сура, 8-оят*), етим-есирларга мурувват, хайр-эҳсон қилиш (*3-сура, 128-оят*) ҳақидаги ояти қарималаридан келиб чиқадиган ғоялар ҳамда солиқ турлари ва миқдори ҳам катта аҳамият касб этади. Етимлар ҳақида хиёнат қилиш энг катта гуноҳлардан деб эълон қилинган. Шунингдек, ўзаро ёрдам ҳам (*5-сура, 3-оят*) зарур, лекин ёмон ишларда ва душманликда эмас дейилади. Ояти қарима ва ҳадиси шарифларда турли касбларни эгаллаш, айниқса, деҳқончилик, қўйчилик билан шуғулланиш, меҳнат қилиш зарурлиги марҳамат қилинган.

Ислам ақидасида исрофгарчиликка қарши кураш Қуръони Каримдаги *“Енглар, ичинглар, ҳадя қилинглар, аммо исроф қилманглар”* деган оятлар асофида олиб борилади (бу ҳозирги даврда энг актуал масалага айланган). *“Дарё бўйича таҳорат қилсаларингиз ҳам сувни исроф қилманглар”* каби қондалар айнан ҳозирги замон иқтисодиёти ва экологияси учун ниҳоятда аҳамиятли.

Ислам ҳуқуқшунослигида фойда миқдори *10 фоиз* қилиб белгиланган (буни бошқа фикрлар билан солиштиринг).

Ибн Халдун
Абдурахмон
Абу Зайд

Шарқ иктисодий тафаккурининг ривожланишида араб мутафаккири **Ибн Халдун Абдурахмон Абу Зайд** (1332-1406)нинг хиссаси бениҳоя катта (*Тунисда туғилган, Фес султонида хаттот-котиб бўлган*). 1382 йили Қоҳирага келиб мударрислик қилган, кейинроқ қози бўлган. Асосий асари **“Китоб-ул-ибар”** (*“Ибратли мисоллар китоби”, 1370 й.*). У биринчилардан бўлиб, тирихий-ижтимоий тараққиётнинг моддий тамойилларга асосланиши ҳақида фикр юритди, Ғарб олимлари *Макиавелли, Монтекега* катта таъсир кўрсатди.

Олимнинг концепцияси “ижтимоий табиат”га яқин, жамият ривожининг (эволюцияси) оддийликдан цивилизация саридир.

Ибн Халдуннинг бу асаридан таржима “Ижтимоий фикр” журналининг 1998 йил 1-сонида (158-165-бетлар) келтирилади. Асарнинг “Китоби аввал” қисмида “инсоният жамоасининг фарқли томонларини: шохлик ҳокимияти, одамларнинг диромидлари”ни ўрганиш асосий вазифа қилиб қўйилган. Олим, “Инсонга ҳос бўлган жиҳатларга яшаш учун маблағ, нарса топишга интилиш, бу учун меҳнат қилиш зарурати ҳам киради”, деб ёзади. Давлатнинг яшаш даври ва босқичлари келтирилади, у бешга бўлинади ва ниҳоятда ибратлидир. Меҳнат қилинмаса “бозор муносибати ҳам барҳам топади”.

“Давлатнинг кучи ва қудрати, аҳолининг сони бойлик ва фаровонликка боғлиқдир”, деб ёзади олим. Солиқлар зарурлиги уқтирилади, солиқлар яна аҳолининг ўзига қайтиб келади. “Аҳолининг бойлик манбаини бозор ва савдо муносибатлари ташкил этади”, деган олим худди бугунги иктисодий ҳолатни қўллаб-қувватлайди. Меркантилистик ғоя классик мактаб фикрлари билан тўлдирилади. “Савдогар мелинга нарх қўйишда барча сарф-ҳаражатларни ҳисоблаб нарх ёзади”. Олимнинг ёксосият, мевасиз дарахтлар экишдан четланиш ҳақидаги фикри ҳам қизиқлиқдир.

Солиқларни фақат давлат, айрим ҳукмдорлар фойдасига йиғиш жамият шартлигига олиб келиши айтилади.

Ибн Халдун дастлаб биргаликда “ишлаб чиқариш” фаолиятига катта эътибор берди, жамият моддий қийматлар “ишлаб чиқарувчилар” жамоасидан иборат дейди. У *“Одамнинг келиб чиқишида меҳнатнинг ўрни”* ни очиб беришга ҳаракат қилган.

Ҳунармандчилик, фан ва санъатнинг ривожини бевосита “меҳнат унумдорлигининг ўсиши” билан боғлиқ дейди. “Оддий” ва “мураккаб” меҳнат фарқланган, меҳнат бўлмаса, буюм ҳам бўлмас эди, деган муҳим хулоса чиқарилади. Олим фикрларида “зарурий” ва “қўшимча маҳсулот”, “зарурий ва қўшимча меҳнат” тушунчалари фарқланади. У *“товарнинг истеъмол қиймати”* ва *“қиймат”* тушунчаларини таърифлади. Замон ва маконда ўз замондошларидан анча илгари бу ғояларни берди. *“Олди-сонди битими асосида тенг айирбошлаш қондасига амал қилиши керак, бунда сарфланган меҳнатнинг тенг ҳажми айирбошланади”*; *“агар бу ҳунармандчилик маҳсули бўлса, унга сарфланган меҳнатига тенг”*, *“даромад қиймати эса сарфланган меҳнат ушбу буюмнинг бошида буюмлар ичида тутган ўрни ва унинг одамларга зарурлиги билан белгиланади”*. Бунда товарни тенглаштириш меҳнатни тенглаштириш шаклида юзага чиқади, яъни меҳнатнинг роли ва товарнинг фойдалилиги ҳам ҳисобга олинмоқда, бу жуда муҳим.

Қишлоқ хўжалиги ва хунармадчилик билан бирга савдони ҳаёт учун табиий зарурат деб билган ва физиократлардан илгарилаб кетган.

Товар қийматиغا хомашё қиймати, меҳнат воситалари, оралиқ товар ишлаб чиқарувчилар меҳнатининг қиймати киради. У айтадики, айрим хунарлар бошқа хунарларни ўз ичига олади: масалан, дурадгор ёғочдан ишланган буюмларни, тўқувчи йигирилган ипни ишлатади ва ҳоказо, яъни ишлаб чиқаришнинг ижтимоийлиги исботлаб берилади. Товар-пул муносабатлари таҳлил этилган, нархлар бозорга олиб чиқилган товарлар массаси (талаб-таклиф)га боғлиқлиги айtilган. Нонга баҳоларни мўътадил ушлаб туриш, фаровонлик манбаи эканлиги кўрсатилади. Солиқ тизимини тартибга солиш кераклиги қайд этилади; унингча солиқ пасайиши ижтимоий ҳаётни юксалтиради.

Бундан деярли 600 йил аввал бозор тушунчасига изох берилади. Ибн Халдун фикрича: “Бозор хунармандчилиқни мукаммаллаштириш ва меҳнат унумдорлигини оширишнинг гаровидир”.

Шуниси диққатга сазоворки, Ибн Халдун (асли араб) тарих тақозоси билан Амир Темур билан Дамашқда учрашган (асир тушган) ва у билан суҳбат қурган. Кўп соҳаларда, жумладан, иқтисодийётга оид асарлар муаллифи, катта домла эканлигини билиб қолган Амир Темур Ибн Халдунни асирликдан қутқариб, ўз ватанига қайтиш ва ижодий ишини давом эттиришга имкон берган. Бу олижаноблик илмга бўлган хурмат рамзидир.

Меҳнат тўғрисидаги фаннинг ривожланишида асосий босқич ролини ўйнаган, иқтисодий назария фан сифатида шаклланган ва классик деб номланадиган сиёсий иқтисодни бошлаб берган, унинг асосчилари бўлган инглиз олими Уильям Петти ва французиялик судья Пьер Буагильбердир.



Уильям Петти (1623-1687) – инглиз иқтисодчиси ва статистикачиси. 1623 йилнинг 26 майида Рамсида яшайдиган, унча бой бўлмаган мовут тайёрлаб чиқарувчи хунарманд оиласида туғилган. Петти иқтисодий фан тарихида сезиларли из қолдирди. Баъзи муаллифлар уни меркантилизмнинг атоқли вакили деб биладилар, бошқа муаллифлар унинг асосий хизматини тадқиқотлар статистик-иқтисодий усулининг асослари яратганлигидан иборат деб биладилар. Петти аҳоли, унинг қўлайлиги, жойлашиши, иш билан бандлиги масалалари билан шуғулланар эди ва уни Жон Граунт билан бир қаторда демографик статистиканинг асосчилари сирасига киритиш мумкин.



Пьер Буагильбер (17.2.1646-10.10.1714) – француз иқтисодчиси, Франциядаги буржуа сиёсий иқтисоди классик мактабининг асосчиси, меҳнат қиймати назариясининг асосчиларидан бири. У бозордаги нарх билан “ҳақиқий қиймат”ни фарқлар, иш вақтини “ҳақиқий қиймат”нинг меъёри деб билар эди. Буагильбер пулни асосий баҳо ва халқ қулфатларининг сабаби деб қараган. У пулнинг ҳокимиятини йўқ қилиш учун пулнинг ролини муомаланинг оддий воситасидангина иборат қилиб қўйиш зарур деб ҳисоблар эди.

Ташқи савдо ҳисобига олтин ва кумуш пул олинишини мамлакат бойлигининг манбаи деб билган меркантилистларга қарши ўларок, У. Петти халқ бойлиги моддий ишлаб чиқаришнинг барча соҳаларида яратилади ва «меҳнат бойлиқнинг отаси, ер эса унинг онасидир»¹ қоидасини биринчи бор таърифлади. У. Петти товарнинг нархи уни ишлаб чиқаришга сарфланган меҳнат миқдори ёки муайян ер миқдорининг

¹ Петти У. Экономические и статистические работы. Пер. с англ. - М., 1940, 55-6.

инфинити билан ҳисобланади, деган эди. Бу уни нарҳнинг шаклланиш механизмига енгилроқ нуқтани яқинридан ёндашганлигидан далолат беради. Меҳнатнинг унумли ва унумсиз меҳнатга ажратилиши ҳам шу олимнинг қарашлари билан боғлиқ.

II. Бунгилбер ҳам, У. Петтидан ҳоли равишда, меркантилизмни танқид қилиб, мамлакат бойлиги пул миқдори билан эмас, балки мамлакатга тегишли буюмлар ва молдорий неъматларнинг жами миқдори билан, товарлар нархи эса шу товарларга сифатининг меҳнатнинг миқдори билан белгиланади, деган хулосага келган.

XVIII асрда Францияда классик йўналиш доирасида физиократлар мактаби инновацияни ва бу мактаб вакиллари фермерларни химоя қилиш асосида қишлоқ ҳужашишини ривожлантириши мамлакатни оғир аҳволдан чиқаришнинг бош йўлидир деб билинган. Ушбу мактабнинг асосчиси Франсуа Кенэ меҳнат соф маҳсулот миқдорини жамининг тўғрисидаги таълимотни яратди.



Франсуа Кенэ (1694-1774 йй.) Версал яқинида дунёга келди. У ёшлигидан тиббиётга ҳавас қўйди, тиббий амалиёт унга шукрат келтирди. Дворян уюнига аъзо бўлди ва Версал саройига (Людовик XV саройига) ўтди. 1744 йилда тиббиёт доктори илмий даражасига эришди. Табобат ва биологияга оид кўпгина асарлар яратди. Энг муҳими шунки, у олтинчи ёшдан бошлаб иқтисодиёт муаммолари билан шуғуллани бошлади.

Кенэнинг иқтисодий гоялари қирол саройида - Версалда юзга келди. Бу ерда у умрининг деярли охиригача яшади ва ҳисоб қилди. 1758 йилда унинг асосий ва энг муҳими асари - «Иқтисодий жадвал» дунёга келди.

У иқтисодиётда тақдор ишлаб чиқариши жараёнини ва ялти ҳужжатимой маҳсулот муомаласини бутунича кўрсатишга биринчи бўлиб уринди. У ўша давр жаминини фуқароларини уч синфга бўлади: биринчиси - унумли синф (фермерлар); иккинчиси - мулкдорлар синфи (помешчик, черков...) ва учинчиси - унумсиз синф (уничилик), ишчи ва савдо ходимлари). Бу жараён схематик равишда «Иқтисодий жадвалда» тасвирланган. Унда мамлакатда ишлаб чиқарилган тайёр маҳсулотнинг айланishi орқали қандай тақсимланиши кўрсатилган.

Кенэ жадвали иқтисодиёт тарихида биринчи марта натурал, яъни маҳсулот ва пул ҳолидаги моддий неъматларнинг макроиқтисодий занжиридир.

Физиократлар ҳам меҳнатни унумли ва унумсиз меҳнатга бўлиб, фақат қишлоқ ҳужашишида меҳнат унумли меҳнатга айланади, деб ҳисоблаган.

Сивенн иқтисоднинг ажралмас қисми бўлган меҳнат тўғрисидаги фанни ривожлантиришида инглиз иқтисодчи олими Адам Смит ниҳоятда катта ҳисса қўшди.



Адам Смит (5.6.1723 Шотландиянинг Керколди шаҳарчасида туғилган, - 17.7.1790, Эдинбург шаҳрида вафот этган) - шотландиялик иқтисодчи ва филоласуф, классик буржуа сивенн иқтисодининг юзга кўринган нимояндаси. Божхона амалдорининг ўғли бўлиб, у Глазго ва Оксфорд университетларида таълим олган. 1764-66 йилларда Францияда яшаган, у ерда физиократлар билан танишган. 1759 йилда унинг «Ахлоқий ҳиссиёт назарияси» деб номланган китоби яратилди. 1776 йилда А. Смитнинг «Халқлар бойлигининг табиати ва сабаблари тўғрисида тадқиқот» деб номланган асосий асари нашр қилинди.

А. Смитнинг хизмати меҳнат қиймати назариясининг энг муҳим категорияларини ишлаб чиқарилгидан иборат. Смитнинг илмий гоялари классик буржуа сивенн иқтисодининг пойдевори бўлди.

Унинг «Халқлар бойлигининг табиати ва сабаблари тўғрисида тадқиқот» деб номланган асосий асари 1776 йил март ойи Лондонда чоп этилди. Асарда инсоният таълимотининг илгари яратилган иқтисодий билимлар мужассамлаштирилди ва умумий

назарий принциплар асосида нисбатан батартиб иқтисодий фанлар тизимига айланди.

А. Смитнинг бу асари беш китобдан иборат бўлиб, биринчисида қиймат ва қўшимча даромад муаммолари тадқиқ этилди, иккинчисида – капитал жамғарилишининг шаклланиши даврида Европанинг иқтисодий ривожланиши, учинчисида – турли халқларда фаровонлик, капитализм тараққиётининг тарихий шарт-шароитлари, тўртинчисида – меркантилизм ва физиократларнинг таълимотига муносабати, бешинчисида эса давлат молия тизими тадқиқ этилган. Бу ажойиб асар А. Смит тириклигидаги даврда тўрт марта, ўлимдан аср охиригача уч марта такроран нашр этилди.

Ўсиб бораётган тарихни ўрганиши учун бу асар айниқса асқотди, унда янги капиталистик, яъни бозор иқтисодиётининг классик таълимоти яратилган бўлиб, бу таълимот бугунги кун иқтисодиёти учун ҳам муҳим қўлланмадир.

Олимлар Адам Смитга баҳо бериб, “илғор буржуазиянинг буюк мафкурачиси” деган эдилар. Лекин у аслида бозор иқтисодиётининг мафкурачиси сифатида ном чиқарди.

Жамиятнинг иқтисодий ривожланиши ва унинг моддий-турмуш даражасини ошириш муаммолари А. Смит тадқиқотининг мавзуини ташкил этади. Қандай шарт-шароитлар ва қандай қилиб инсонлар юқорироқ моддий турмуш даражасига эриша оладилар деган фикр асарнинг асосий ғоясини ақс эттиради. Иқтисодий ўсишнинг пул шакли инкор этилади ва моддий неъматлар яратиш асосий деб қаралади. Булар эса фақат ишлаб чиқариш соҳасида юзага келади ва шу сабабли устувор деб ҳисобланади. Аммо қайси (саноат, қишлоқ хўжалиги) соҳа афзаллиги аниқ айтилмайди. Асарнинг 2-китобида деҳқончиликка капитал қўйиш яхшироқ самара беради деб уқтирилади.

Ҳозирги даврда барчага яхши маълум бўлган “кўринмас кўл” ибораси билан бирга “иқтисодий одам” тушунчаси ҳам юритилди. “Менга керак нарсани берсанг, мен сенга керак нарсани бераман”, қабилда, яъни шахсий манфаатларнинг талабини қондириш йўли тутилади, яъни гап кимнингдир саҳийлигида эмас.

Олим иқтисодий ҳақиқатга онд фактларни қандай бўлса, шундай ҳолда, бевосита кузатувчига қандай кўринса, шундай ўрганиш билан чекланмасдан, “табиий баҳо”, “табиий норма”, иш ҳақи ва бошқаларнинг нимага боғлиқ эканлигини аниқлашга уринади.

А. Смитнинг меҳнат тақсмоти ва пул тўғрисидаги таълимоти ҳозирги даврда ҳам ўта муҳим муаммодир. Бевосита масалага ўтишдан аввал бир нарсага диққатни жалб этиш керакки, бу Адам Смит яшаган муҳитдир. Муҳит олимнинг тадқиқотларига катта таъсир кўрсатди. Бу давр Англияда мануфактура ниҳоятда ривожланган ва саноат инкилоби арафасидаги ёки бу борадаги дастлабки қадамлар қўйилган пайт эди. Шу сабабли А. Смит мануфактура даврининг умумлаштирувчи иқтисодчи мафкурачиси бўлиб қолди. Ўз даври учун мос равишда у мануфактурани ишлаб чиқаришнинг энг илғор шакли деб баҳолади, унинг тарихан ўткинчилигини тушунмади, бу албатта шароит таъсиридир.

Смит ўз тадқиқотида нина-тўноғич мануфактурасидаги кўпчиликка маълум бўлган меҳнат тақсмотини мисол қилиб келтирди. У ердаги ишчиларнинг ихтисослашуви ва меҳнат тақсмоти ишлаб чиқариш ва унумдорликни кўп марта

ишчи имконини берди. Меҳнат тақсимоти бўлмаган ҳолатда ҳар бир ишчи ўртача 20 та тўғноғич ясаши мумкин экан. Ун киши ишлайдиган устахонада меҳнат тақсимоти ўрнатилди: бири симни тортади, 2-си тўғрилайди, 3-си кесади, 4-си учинчи ўқирлайди ва ҳоказо. Бу кунига 4800 та тўғноғич ясаш имконини беради, чамаяк меҳнат унумдорлиги 240 марта ошади. Меҳнат тақсимотининг аҳамияти ўттиришдаги бу мисол классик бўлиб кетган ва ҳамма ерда ишлатилади.

А. Смитнинг даромадлар тўғрисидаги таълимоти ҳам меҳнат иктисодиётида муҳим назарий масалалар. Адам Смит капиталистик жамиятнинг синфий тўғрилигини баҳолашда физиократларга нисбатан анча илгарилаб кетди. У ишлаб чиқариш воситаларига муносабатига кўра уч синфни ажратиб берди: ишчилар, капиталистлар ва ер эгалари. Ҳар бир синф асосий даромадини: ишчилар иш ҳақи, капиталистлар фойда, ер эгалари эса рента оладилар. Смит турли қатлам ва оралиқ гуруҳлар мавжудлигини ҳам аниқлади ва асосий синфлар деб аталмиш даромадни оқидилар. Барча бошқа гуруҳларнинг даромади эса қайта тақсимланган ёки оқиланмишлар.

Иш ҳақи, яъни ишчининг даромади Смитнинг фикри бўйича меҳнат маҳсулоти бўлиб, меҳнат учун тўланадиган табиий мукофотдир, оддий тақрор ишлаб чиқаришда ҳам меҳнат ҳақи мавжуддир. У оддий ишлаб чиқарувчи билан ёлланма ишчининг даромадларини бир деб билди. Оддий тақрор ишлаб чиқаришда “иш ҳақи” ишчининг бутун меҳнат маҳсулотига тенг.

Смитнинг фикрича, катта иш ҳақи иктисодий тараккиётга ёрдам беради, чунки у меҳнат унумдорлигини ошириш учун рағбатлантиради. У иш ҳақини ошириш меҳнатни бўлган лаъқатни камайтиради, ишчиларни дангаса қилиб қўяди, деган фикрларни қарши эди.

А. Смит кўшимча қийматга илмий изох бера олмади ва унинг пайдо бўлиш меҳнатимини тушунади. У фойда барча авансланган капитал туфайли туғилади, деб ўйлади. Фойда меъёрининг текисланиб бориши, ўртача фойда пайдо бўлиши асосини сезган олгим бу орада юзага келадиган қарама-қаршиликни кўра олмади. Агар кўшимча қиймат тўланмаган меҳнат маҳсули бўлса, у капиталга пропорционал бўли олмайдди.

Қийматнинг меҳнат назарияси асосида рентанинг ҳақиқий табиати очиб берилди. Ер капитал каби ўзга мулк сифатида меҳнаткашларга қарши турадиган моддий шароит ҳисобланади. Ер хусусий мулкка айлангач, ходим, яъни ишчи ўз меҳнати якуларининг бир қисмини ер эгасига қайтаришга мажбур. Рента ерга хусусий мулкчилик монополияси пайдо бўлишининг оқибатидир. Ер унуми ва жойини унумининг турли бўлиши ҳам рентага сабаб бўлиши мумкин, дейди Смит. Деҳқончилик капитал қўйиш учун энг фойдали, самарали соҳа деб ҳисобланган. Смит Англиянинг келажаги шу соҳада, деб нотўғри ўйлаган. Унинг рента ўқиришдаги бошқа бир қанча фикрлари бор, лекин улар масалани ўта чалқаш ва нотўғри талқин этади. Петтининг ренти Смитдан яхшироқ таҳлил этганини ҳаёт ишбилди.

А. Смитнинг меҳнат унумдорлиги тўғрисидаги таълимоти анча мукамал таҳлил қилинган бўлиб, меҳнат унумдорлиги – қайта ишланаётган материал қийматининг ошишига олиб келадиган меҳнатдир, деб баҳоланади.

Физиократларда қийматнинг манбаи бирор-бир муайян меҳнат шакллари эмас, қайси соҳада бўлишининг фарқи йўқ, балки умуман меҳнат эканлигини кўрсатиб берди.

Маҳсулотларнинг ҳажми ишлаб чиқаришда қатнашадиган аҳолининг улуши ва ундаги меҳнат унумдорлигига боғлиқ. Меҳнатнинг тақсимланиши ва ишлаб чиқариш ихтисослашувининг чуқурлаштирилишини А. Смит меҳнат унумдорлиги ошишининг шарти деб қарайди.

А. Смит иқтисодий тафаккурнинг классик йўналишида бўлган, қиймат ва меҳнат назариясини ривожлантирган ўз ўтмишдошларининг ғояларини умумлаштириб, қийматга оид қуйидаги учта концепцияни илгари суради:

1. Меҳнатни унумли ва унумсиз меҳнатга бўлиб, у унумли меҳнатнинг барча турлари товарнинг қийматини шакллантиргандиги учун тенг аҳамиятлидир, деган ҳулосага келади, яъни «...меҳнат, қийматнинг бирдан-бир умумий ҳамда бирдан-бир аниқ ўлчовидир ёки у бирдан-бир шундай ўлчагички, унинг воситасида биз турли товарларнинг қийматини барча замонлар ва барча жойларда ўзаро таққослай оламиз»¹. Товарда мужассамлашган зарурий меҳнат миқдори рақобат бозорида «кўринмас қўл» ҳаракати – талаб ва таклифнинг ўзаро эркин таъсири натижасида аниқланади.

2. Қиймат зарурий меҳнатнинг муайян товарга сотиб олса бўладиган миқдори билан аниқланади, лекин бундай вазият фақат жамиятнинг кам ривожланган ҳолатига хос бўлиб, унда капитал тўпланиши ва ердан хусусий мулк сифатида ўзлаштиришдан олдинги илк ва ибтидоий ҳолатида турли нарсаларни олиш учун зарур меҳнат миқдори ўртасидаги нисбат асосида, уларни ўзаро айирбошлаш қандайдир амалий ва ягона жиҳат бўлиши мумкин.

3. Капиталистик ишлаб чиқаришда қиймат миқдорининг таркибига ёлланма меҳнат билан банд ходимларнинг иш ҳақи, ер эгаларининг рентаси ва корхона эгаларининг фойдасини камраб олган сарф-харажатлар қиради. Натижада, товарнинг нархи шу учала қисмнинг бири ёки учала қисмидан иборат бўлади. Ҳар бир ривожланган жамиятда меҳнат, иш ҳақи, фойда улкан миқдордаги товарлар нархига кўпроқ ёки камроқ даражада таъсир этувчи таркибий қисм бўлиб қиради»².

4. Жамиятнинг ибтидоий ҳолатига хос вазият эътиборга олинмаса, А. Смитнинг товарлар қиймати назариясида икки хил нуқтан назар, яъни қийматга оид меҳнат назарияси ва ишлаб чиқариш омиллари назариясининг бир йўла мавжудлигини кўриш мумкин. А. Смитнинг бошқа фикр-мулоҳазаларидан, нарх таркиби топадиган барча даромадлар манбаи меҳнатдир, деган маъно келиб чиқади. Чунончи, у бундай деб ёзади: «Меҳнат учун ҳақ тўлаш меҳнатни табиий тақдирлаш ёки иш ҳақини ташкил этади»³. Шундан сўнг, яна бундай дейди: «...рента ерни ишлашга сарфланган меҳнат маҳсулидан биринчи чегирини ташкил этади... фойда ерни ишлашга сарфланган меҳнат маҳсулидан иккинчи чегириндир. Деярли ҳар қандай бошқа меҳнатнинг маҳсулидан худди шу тариха фойдага чегирини амалга оширилади»⁴.

¹ Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. Пер. с англ. Е.М. Майбурда. - М., 1993, 168-б.

² Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. Пер. с англ. Е.М. Майбурда. - М., 1993, 168-б.

³ Уша жойда, 184-б.

⁴ Уша жойда, 185-б.

А. Смитнинг унумли ва унумсиз меҳнат тўғрисидаги қоидаларига қайтадиган бўлсак, унинг ушбу масалаларга доир фикр-мулоҳазалари назарий жиҳатдан ишқинга арийди. *Сотишга мўлжалланган буюмларда мустаҳкамланиб ва рўёбга чиқиб, қайта ишланаётган материаллар қийматини оширадиган меҳнатни А. Смит ишчи меҳнат деб ҳисоблайди. Унумсиз меҳнат товарлар кўрсатиладиган пайтида унинг кетадиган хизматлар соҳаси билан боғлиқ бўлиб, А. Смитнинг фикрича, шундай меҳнат қийматга ҳеч нарса қўшмайди, у айрим нарсаларда мустаҳкамланмайди ва рўёбга чиқмайди, лекин ўз қийматига эга бўлади ва тақдириница лойиқдир.*

Ушбу давлат амалдорлари армия, флот, шунингдек руҳоний, ҳуқуқшунос, шифокор, ёзувчи, ҳар хил актёрлар ва бошқалар, шу гуруҳга бевосита ишлаб чиқариш билан боғлиқ бўлмаган тоифа вакиллари қўшилади. Демак, маҳсулотга ўз қийматини тоинган меҳнат унумли, хизмат соҳалари унумсиз меҳнат бўлиб чиқади. **Смит**нинг тасдиқлашича, давлат даромадининг деярли ҳаммаси унумсиз элементларни таъминлаш учун сарф бўлади (бу гапда жон бор), шу сабабли жамиятда бундай гуруҳлар имкон борича кам бўлиши керак, дейди у. Бу хусусда иқтисодий таълимотлар тарихи соҳасида катта нуфузга эга олимлардан бири **Марк Ҳилл** у бундай деб ёзган эди: «**Смит** қиритган меҳнатни унумли ва унумсиз меҳнатга ажратиб назарияси иқтисодий тафаккур тарихидаги энг ҳалокатли концепциялардан бири бўлса керак»¹. **Собик** **Иттифок**, хусусан, **Ўзбекистон**да ҳам иқтисодиётнинг бюджет соҳаси «қолдиқ принципи» бўйича молияланганлиги сиёсий иқтисод ва унумсиз меҳнат тўғрисидаги қоидалардан узок йиллар давомида фойдаланганлигидан далолат беради.

1.2. Қийматга оид меҳнат назариясининг ривожланишида

Д. Рикардо таълимоти

Меҳнат маҳсулот қийматидagi моддийлашган ҳолатига нисбатан кам бўлмаган даражада муҳим сифатга эга бўлар экан, меҳнат ва унинг эгаси бўлиши ишчи кучи истеъмол қийматига эга бўлади. Шунга кўра, меҳнат асосидаги истеъмол қиймати кўнрақдигидек концепциявий негиз бўладики, ханузгача ишлаб чиқилмаган кенг миқёсдаги сиёсий иқтисод родини бажарадиган «меҳнат сиёсий иқтисоди» аини шу негизга таяниб яратилиши мумкин.

Меҳнатга истеъмол қиймати томонидан ёндашилиши гап фойдалилик тўғрисида бораётганлиги сабабли, энг юқори фойдалилик назарияси томонидан, яхши маржинализм томонидан изоҳланадики, дейилиши ҳам мумкин. Лекин бундай назарий ёндашув аслида шундай эмас. Маржинализм меҳнат билан меҳнат асосидаги қиймат назариясини парадигмасидан ташқарига чиқариб қўйди, яхши даражада у меҳнатни салбий фойдалилиги бор, деб эътироф қилиши мумкин бўлар эди ҳолис. Аини чоғда шуну ҳам эътиборга олиш кераки, бундай салбий мулоҳаза жонли меҳнатга нисбатан айрилмоқда. У ёки бу неъматда моддийлашган меҳнат миқдасига келганда эса, унинг фойдалилиги инкор этилмайдигина эмас, балки ҳатто ушбу фойдалиликнинг энг юқори даражаси билан белгиланадиган нарх сифатида

¹ *Китоб: М. Экономическая мысль в ретроспективе. - М., 1994, 48-6.*

этироф қилинмоқда. Шундай бўлгач, ана шу икки хил "меҳнат" ўртасидаги, яъни жонли ва моддийлашган меҳнат ўртасидаги фарқни албатта инобатга олиш керак. Акс ҳолда меҳнат асосидаги истеъмол қиймати назарияси маржиналистик фойдалилик назарияси билан бир бўлиб қолиши мумкин.

Истеъмол қиймати назарияси юқорида кўйилган саволга қандай жавоб беради: ходимнинг яшаш воситаларини ишлаб чиқариш учун, яъни меҳнатнинг ўзини такрор юзага келтириш учун зарур меҳнат нима билан белгиланади, деган савол табиийдир. Тасаввуримизда ушбу меҳнат яшаш воситаларининг истеъмол қиймати билан, жами ижтимоий меҳнатга нисбатан олиб қараганимизда эса ижтимоий маҳсулотнинг истеъмол қиймати билан белгиланади.

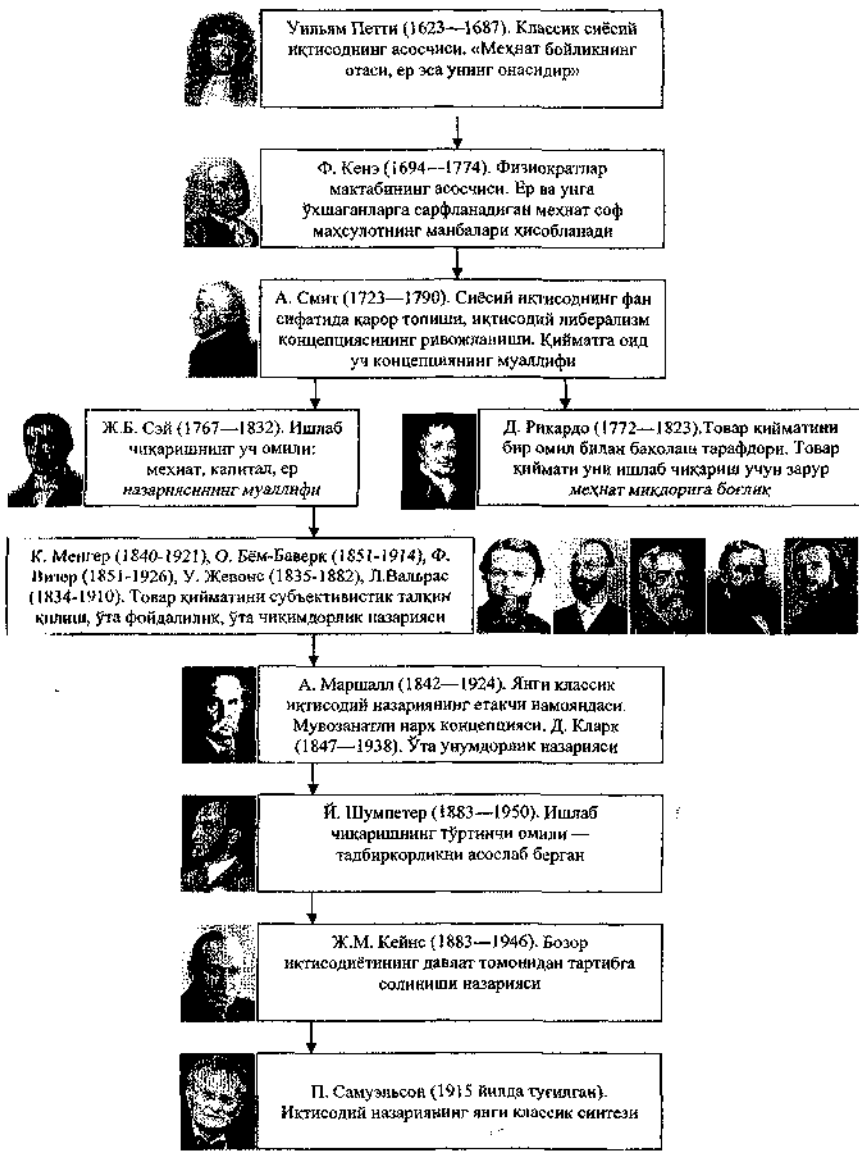
Бундай хулосага ўз пайтидаёқ Д. Рикардо гўёки бехосдан келишга мажбур бўлган, чунки у меҳнат қийматига А. Смит томонидан берилган таърифга ўз вақтида қўшилмаган эди. Ушбу хатони Д. Рикардо таҳлил қилар экан, А. Смитга эътироз билдириб, у ишчига нисбатан меҳнат маҳсулини истеъмол қиймати деб қарашдан нарига ўта олмади. Бунинг устига, у маҳсулотнинг ишчига ишчи сифатида тириклик қила олиш учун керакли қисминигина назарда тутган эди. Лекин нега ишчининг маҳсулотдаги улуши унинг қиймати билан эмас, балки истеъмол қиймати билан, яъни маҳсулотга сарфланган иш вақти билан эмас, балки унинг жонли ишчи кучини сақлаб бориш хоссаси билан белгиланади – деган савол туғилади. Бу саволга Д. Рикардо ҳам етарлича назарий хулоса бера олмаган. Натъжада у қийматга қайтиш, маҳсулотга нисбатан олиб қараганда ишчини фақат айирбошлаш қиймати деб билиш, яъни маҳсулот қийматидаги ишчи улушини ишчи кучи қийматига тенглаштиришга мажбур бўлган.

А. Смитдан кейин иқтисодиётда бир-биридан тубдан фарқ қиладиган, инсоният тарихий ривожланишининг боришига бениҳоя муҳим таъсир кўрсатган икки йўналиш: қийматга оид меҳнат назарияси ва ишлаб чиқариш омиллари назарияси шаклланди. Д. Рикардо биринчи йўналишнинг, Ж.Б. Сэй иккинчи йўналишнинг ёрқин намояндалари ҳисобланади (1.1-қизмага қarang).

Сийёсий иқтисод классик мактабининг йирик намояндаси Давид Рикардонинг илмий асарлари А. Смитнинг товарлар қиймати табиати тўғрисидаги назариясида мавжуд бўлган икки хилликни бартараф этиб, қийматга оид меҳнат назариясига ўтилиши ва меҳнатни қийматнинг ягона манбаи деб топиллишига олиб келди.



Давид Рикардо (19.4.1772, Лондон, - 11.9.1823, Глостершир графлиги) – инглиз иқтисодчиси, sanoat тўнтарини даврида ер мулкдорлари бўлган аристократияга қарши олиб борилган курашдаги sanoat буржуазиясининг идеолог. Бой буржуа оиласида туғилган. Рикардонинг асарлари инглиз классик буржуа сийёсий иқтисодининг чўққисидир. Рикардонинг "Сийёсий иқтисод ва соляққа тортиши асослари" деб номланган асари (1817) унинг бош асаридир. Сийёсий иқтисоднинг ривожланишидаги Рикардонинг тарихий аҳамияти, аввало, унинг капитализмнинг муносабатларини меҳнат қиймати назариясининг нуқтаи назаридан тадқиқ қилишга уринишидан иборат бўлди. Рикардо бирдан-бир манбаи ишчининг меҳнатидан иборат бўлган товарлар қиймати буржуа жамиятидаги турли синфлар оладиган даромадларнинг – иш ҳақи, фойда, фойз ва рентаининг негизини ташкил этишини исбот қилди. Рикардо капиталистнинг оладиган фойдаси ишчининг ҳақи тўланмаган меҳнати эканлигини кўрсатиб берди.



1.1-чизма. Меҳнат тўғрисидаги фанининг ривожланиш йўналишига хисса қўшган олимлар ва уларнинг асосий ғоялари

Д. Рикардо меҳнат тўғрисидаги иқтисодий назария йўналишларидан бирининг асосчиси ҳисобланади. У «Сиёсий иқтисод ва солиқ солиш асослари» асариди бундай деб ёзган эди: «Товарнинг қиймати ёки у айирбошланаётган бирорта бошқа товарнинг миқдори уни ишлаб чиқариш учун сарфланган меҳнатга тўланадиган кўпроқ ёки камроқ ҳаққа эмас, балки шу меҳнатнинг нисбий миқдорига боғлиқ»¹.

Д. Рикардо иқтисодий либерализм – бозор эркинлиги ва давлатнинг иқтисодиётга аралашмаслигининг изчил тарафдори эканлигини намоён этди. У ҳар қандай қийматнинг негизи фақат меҳнат ҳисобланиши тўғрисида гапирар экан, қуйидагиларни таъкидлайди: “...бундан, мен меҳнатнинг сифатидаги фарқлар ҳамда саноатнинг бир тармоғидаги бир соатлик ёки бир кунлик меҳнатнинг бошқа тармоқдаги худди шунча давом этадиган меҳнат билан таққослашнинг қийинлигини эътибордан соқит қиляпман, деган маъно чиқмайди. Турли сифатдаги меҳнатнинг баҳоси бозорда барча амалий мақсадлар учун етарлича аниқлик билан тезда белгиланади ва кўпроқ даражада ишчининг қиссий санъати ва бажараётган меҳнатнинг тигизлигига (интенсивлигига) боғлиқ”², яъни товарда мужассамлашган зарур меҳнатнинг миқдори унинг корхонадаги ҳақиқий сарфлари билан эмас, балки эркин рақобат бозори томонидан белгиланади.

Олим қуйидаги уч асосий ижтимоий синфни: ер эгалари, капитал эгалари ва ишчиларни бир-биридан фарқлаган. Уларнинг ҳар бири ўз даромадини, тегишли шаклда: рента, фойда ва иш ҳақи шаклида олади. Аммо Рикардонинг фикрича, рента ҳам, фойда ҳам ишчилар ҳақи тўланмаган меҳнатнинг қисмидир. Иш ҳақи миқдорини Д. Рикардо ходим ва унинг оиласи тирикчилик маблағлари қиймати билан белгилаб, А. Смитдан фарқли равишда бу қийматни яшаш минимуми билан қатъий чеклаган.

Д. Рикардонинг фикрича, ишлаб чиқаришда иш билан банд бўлган ходимнинг меҳнати қиймат ёки нархнинг ягона манбаи экан, меҳнат унумдорлиги олмаган ҳолда иш ҳақининг ошиши нархнинг ўзгаришига таъсир этмай, корхона эгаси оладиган фойданинг камайиши ва аксинча, капиталистлар даромадини ошиши иш ҳақининг пасайишига олиб келади. Д. Рикардонинг ушбу назарияси синфлар ўртасидаги нифок ва адоват тизими деган ном олди. Қийматга оид меҳнат назарияси XVIII асрга келиб иқтисодчи олимлар томонидан мантикий ниҳоясига етказилди.

Д. Рикардо таълимотини давом эттирган иқтисодчи К. Маркс ишчилар синфининг эксплуатация қилиниши, капиталистик ишлаб чиқариш усулининг тақдир тарихан олдиндан маълумлиги ва унинг эксплуатациядан холи бўлган, синфсиз коммунистик жамият билан алмаштирилиши муқаррарлиги назариясини ривожлантирди.

Бироқ ушбу назарияни собиқ Иттифок ва дунёдаги айрим мамлакатларда амалга ошириш борасидаги 70 йилдан кўпроқ муддат давом этган уруниш ва тажриба унинг сафсата эканлигини кўрсатди. Бозор иқтисодиёти йўналишини танлаган дунёнинг бошқа мамлакатларида ривожланиш беқиёс натижалар берди.

¹ Антология экономической классики. Т.1, 402-б.

² Антология экономической классики. Т.1, 409-б.

Ҳар қандай назариянинг асосида бир бутун назарий конструкция бунёд этиладиган бошланғич қоидалар бўлади. Агар бошланғич қоидалар бенуксон бўлса, назария ҳам ҳаётий бўлиб чиқади ёки аксинча бўлиши мумкин.

Меҳнат тўғрисидаги назария қуйидаги икки асосга таянган:

1. Мавҳум инсон меҳнати товарлар қийматининг ягона манбаи ҳисобланади.
2. Ишчи кучи инсоннинг ўз қийматидан кўпроқ қиймат яратадиган меҳнат қобилияти бўлиб, классик иқтисодчи олимлар А. Смит, Д. Рикардолар томонидан ишлаб чиқилган қийматга оид меҳнат назарияси ва товарлар қийматининг негизида меҳнат ётади, деган қоидага таянган.

Бу ўринда шунини айтиб ўтиш керакки, франциялик иқтисодчи Жан Батист Сэй ишлаб чиқариш омиллари назариясини 1803 йилда яратган бўлиб, бу назарияга кўра қиймат меҳнат, ер ва капитал каби омиллارнинг амал қилиши билан белгиланади.

Д. Рикардо ўз муҳофифи бўлган француз иқтисодчиси Ж.Б. Сэйнинг ҳисматларини юқори баҳолаб, унга қуйидагича таъриф беради: У Европа қитъасида А. Смитнинг принципларини тўғри баҳолаган ва биринчи бўлиб қўллаган иқтисодчи омиллardan бири бўлган деб баҳо берган. У Европадаги миллатларни ушбу мифрифатли ва хайрли таълимнинг принциплари билан таништириш мақсадида ҳиммадан кўра кўпроқ ҳаракат қилган, фанга манглиқроқ ҳамда ибратлироқ тартиб кирита олган ва фанни қўллаб ўзига хос, аниқ ва чуқур тадқиқотлар билан бойита олган шахсдир»¹.

Товарлар қийматининг шаклланиш механизмига кўра, муайян меҳнат истеъмол қийматини, мавҳум меҳнат эса товарлар қийматини яратади. Сарф қилинган меҳнатнинг миқдори эса унинг давомлилиги ва иш вақти билан ўлчанади, иш вақти эса, ўз миқдорини соат, кун ва бошқа муайян вақт улушларида намоён этган.

Мавҳум меҳнат деганда инсоннинг бир хил тафовутлардан холи бўлган меҳнати, ишчи кучининг физиологик маънодаги сарфланиши билан боғлиқ, товарлар қийматини ҳосил қиладиган меҳнат тушунилган. Муайян меҳнат деганда истеъмол қийматини яратадиган инсон, яъни ишчи кучининг мақсадга мувофиқ, йўналтирилган фаолияти тушунилган.

Илгари сурилган меҳнат назарияси ўзгармас ва ўзгарувчан капитал тўғрисидаги қоидаларга ҳам зид келади. Масалан, корхона ходимларининг иш ҳақига сарфларни ўзгарувчан капитал (V), ишлаб чиқариш воситаларига сарфлар эса ўзгармас капитал (c) деб аталса, буларнинг биринчиси қўшимча қийматни юзага келтириш қобилиятига эга. Иккинчиси эса қўшимча қийматни юзага келтирмайди, балки ўз қийматини тайёр маҳсулотга ўтказиши, холос. Ишлаб чиқариш воситалари қийматининг ишчи кучи қийматига нисбатини (c/V) капиталнинг органик тузилиши деб атаган эди.

Зиддият шундан иборатки, ишлаб чиқариш ривожини ва шунга мувофиқ фойданинг ошишини капиталнинг органик тузилишининг юксалишига олиб келган, бунида ўзгармас капиталнинг улуши доимий равишда ортиб, ўзгарувчан капиталнинг улуши эса камайиб борган. Ваҳоланки, қийматга оид меҳнат назариясига кўра бунинг акси бўлиши лозим эди.

¹ Жан-Батист Сэй. Тракт по политической экономии. - М.: Дело, 2000, 7-б.

Ушбу зиддиятни француз олимлари Шарль Жид билан Шарль Рист қайд этиб, «Иқтисодий таълимотлар тарихи» деб номланган асарларида бундай деб ёзганлар: «Агар ўзгармас капитал ўз табиғатига кўра ҳақиқатан ҳам самарасиз бўлса, унда нега йирик саноат заводлари, машиналар, домна печлари, темир йўллар шаклида тобора кенг миқдорда қўлланилмоқда... Ундай бўлса, қўл меҳнатига асосланган майда саноат деҳқончиликка қараганда анча кам фойда бериши мумкин. Капитал у ёки бу тоифасининг турли улушлари у ёки бу корхона фойдасининг ўртача даражасини ўзгартира олишини қандай изоҳласа бўлади; эркин рақобат шароитида ва умуман барча шарт-шароитлар тенг бўлган тақдирда капиталдан олиннадиган фойданинг ўртача даражаси ҳамма жойда бир хил эканлиги аксиома эмасми»¹.

Бу хусусда «Иқтисодий таълимотлар тарихи» китобининг муаллифлари қуйидаги фикрни билдиришган: «Ушбу диалектиканинг ўткирлигини тан олсак-да, бундан кўзимиз ортиқча қамашмаслиги ва бу диалектика ҳаспўшламочки бўлган шундай дағал фактни кўра олишимиз керакки, фойда метъери ишлатиладиган меҳнат миқдори билан ҳеч қандай зарурий боғланишларсиз рақобат томонидан, яъни тақлиф ва талаб қонуни томонидан тартибга солинадиган бўлиб чиқмоқда. Шу тариха, инсон меҳнатини камроқ ишлатган корхона эгаси, шунга қарамай, қулайроқ аҳволда бўлмоқда, яъни кўпроқ фойда олмақда. Ушбу зидлик улугвор марксча монументнинг қўллашига олиб келади... аини учта ёриқдан биридир»².

Мавхум меҳнат деганда инсоннинг физиологик қувватини сарфлаш билан боғлиқ меҳнат жараёни тушунилган. Ҳақиқатан ҳам, ходимларнинг физиологик қуввати сарфланиши натижасида намоён бўладиган инсон фаолияти меҳнат қилиш шакллари билан биридир. Лекин меҳнатнинг намоён бўлиши билан боғлиқ бошқа шакллар ҳам бор бўлиб, улар ходимларнинг меҳнат воситаларини ишлатиш билан бир қаторда бир-бирлари билан ўзаро алоқалари доирасида ҳам юзага келади. Меҳнатнинг намоён бўлиши бу шаклларнинг барчаси билан узвий равишда биригидадир.

Меҳнатнинг намоён бўлиш шакллари ўзаро фарқлаш унинг оғирлик, интенсивлик, мазмундорлик даражаси ва бошқа жиҳатларини тадқиқ этишда аҳамиятга эга бўлади. Лекин инсон қувватининг физиологик маънода сарфланиши билан боғлиқ меҳнатни унинг намоён бўлиш шакллари билан бири сифатидагина таърифлаш унинг моҳиятини қашшоқлаштиришга олиб келади.

Шу билан бирга, ҳар қандай реал меҳнат *ҳамиша аниқ ҳодиса бўлгани учун инсоннинг аниқ неъматлар ишлаб чиқаришига қаратилган собитқадам фаолиятидир*. Меҳнат неъматлар яратишда қатнашиб, товарларнинг шундай қийматини шакллантирадики, унинг миқдори товар бозоридаги талаб ва тақлифнинг ўзаро боғланиши билан белгиланади. Меҳнат ишлаб чиқаришнинг муайян воситалари қўлланилганда муайян товарлар ишлаб чиқариш ёки хизматлар кўрсатишда, яна худди ўшандек ўз шакллари йиғиндисининг бир бутунлигида намоён бўлади.

Меҳнат ҳеч қандай икки томонлама характерга эга эмас, у ҳамиша аниқдир ва ўзининг ушбу аниқлигида меҳнат бозори қонунилари таъсирида шаклланидиган муайян нархга эга бўлади. Қўшилган қийматнинг шаклланишида меҳнатдан ташқари

¹ Жид Ш., Рист Ш. История экономических учений. Пер. с англ. - М., 1995, 356-6.

² Жид Ш., Рист Ш. История экономических учений. Пер. с англ. - М., 1995, 357-6.

капитал, ер ва тадбиркорлик катнашади. Шундай қилиб, Д. Рикардо томонидан киритилган назарияни давом эттирган иқтисодчиларнинг меҳнат тўғрисидаги назариясининг биринчи бошланғич мулоҳазасини сохта дейишга тўла асос бор.

Меҳнат тўғрисидаги назариянинг иккинчи бошланғич мулоҳазаси унинг «ишчи кучи» тушунчасининг ўзига хос талқинини киритганлигидадир. Ишчи кучи ёки меҳнат қобилияти деганда биз инсон органиزمни, инсоннинг тириж шахси эга бўлган ва у ҳар сафар бирон-бир истеъмол қийматини ишлаб чиқараётганида ишга соладиган жисмоний ва руҳий қобилиятларининг йиғиндисини тушунамиз.

Ишчи кучи деганда одамларнинг турли тоифалари тушуниладиган. Ҳозирги кунда ушбу таърифдан ташқари яна бир қанча таърифлар мавжуд.

- Ишчи кучи деганда ёши 16 дан ошган ва шу вақтда ишлаб турган ёхуд фаол равишда иш излаётган, ёхуд ишдан бўшаганидан кейин унинг хизматларига яна мурожаат қилишларини кутадиган ходимлар назарда тутилади - ҳозирги америкалик меҳнат иқтисодиёти тадқиқотчилари ишчи кучи тушунчасини ана шундай талқин қиладилар¹;

- Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг «Ишга жойлаштиришга муҳтож меҳнат билан банд бўлмаган аҳолини ҳисоблаш методикасини такомиллаштириш тўғрисида»ги Қарори (2007 йил 24 май, 106-сонли) амалда бўлган ишчи кучи таркиби, иқтисодий фаоллиги ва иш билан бандликдаги мақоми тўғрисидаги маълумотларни таснифлаш бўйича асосий услубий қоида ҳисобланади. «Ишчи кучи» тушунчаси товар ва хизматлар ишлаб чиқариш учун меҳнат тақлифини таъминлайдиган ҳамда иш билан бандлар ва ишсизлардан иборат аҳоли қисми тушуниладиган «иқтисодий фаол аҳоли» тушунчасининг синоними сифатида ишлатилмоқда;

- Халқаро Меҳнат Ташкилоти (ХМТ) эълон қилган материалларда ишчи кучи деганда фақат иш билан банд ёлланма ходимлар, шунингдек ёлланма иш излаётган кишилар тушунилади.

Шу таърифларда ишчи кучи деганда, меҳнатга қодирлик эмас, балки аҳоли тоифалари, яъни меҳнат учун инсон ресурслари тушунчалари бирлаштирилади. Лекин тилга олинган таърифларнинг барчасида аҳолининг турли тоифалари кўрсатилган. *Биринчи* мисолда булар – муайян ёшдаги иш билан бандлар ва ишсизлар, *иккинчисида* иш билан бандларнинг барчаси ва ишсизларнинг барчаси, *учинчисида* – фақат барча ходимлардир.

Амалиётда муайян бир ҳолатда «корхонада ишчи кучи сони бунча» дейилганда ходимларнинг сони назарда тутилса, бошқа бир ҳолатда, масалан, «минтақада ишчи кучи миқдори бунча» дейилганда иш билан бандлар ва ишсизлар миқдори назарда тутилиши эҳтимоли кўпроқ бўлади. Башарти, ҳар хил тушунчалар айни бир хил сўзлар билан ифодаланса-да, бу муаллифларнинг зиммасига ҳар сафар улар нимани назарда тутаятганликларини қайд этиш вазифасини юклайди. Аслида эса бундай тушуштиришлар ҳаммиша ҳам берилмавермайди. Бу ҳол, масалан, «ишчи кучи» каби сўзлар билан боғлиқ тушунчалардан фойдаланишда жиддий чигалликларга олиб келади.

¹ Ҳенриберг Р.Д., Смит Р.С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика/ Пер. с англ. - М., 1996, 34-6.

Ишчи кучини меҳнатга қодирлик деб талқин қилса бўладиган кўринади. Бундай талқин қилинганда инсоннинг меҳнат салоҳияти, унинг имкониятлари назарда тутилади. Бунда куч жисмоний ҳодиса сифатида намоён бўлади (физиканинг бўлими – механикада куч деганда ҳаракат оқибатида жисмнинг ҳолатидаги ўзгаришлар, масалан, унинг тезлашиши ёки деформация рўй берадиган бир моддий жисмнинг бошқа моддий жисмга механик таъсир кўрсатиши миқдори бўлган ўлчам тушунилади; куч муайян сон қиймати, таъсирнинг маконда йўналганлиги ва қўлланиш нуқтаси билан тавсифланади). Кучнинг шундай тушунилишидан келиб чиқиб, ишчи кучи ёки ходимнинг кучи деб амалга ошганидан кейин ўз имкониятларига миқдоран тўғри келадиган муайян меҳнат мажбуриятларини бажаришга қодирликни аташ мумкин. Тўлиқ куч билан ишланса, натижа кучнинг имкониятига тенг бўлади, масалан, ярим куч билан ишлаганда эса натижа имкон даражасининг ярмига тенг бўлади.

Шуни тақдор айтаемизки, «ишчи кучи» тушунчасини инсоннинг меҳнатга қодирлиги маъносидан белгилашни киритибгина қолмай (меҳнат учун одам ресурси деб эмас), балки ушбу тушунчанинг жисмоний маъносидан фарқли ўлароқ имконият ўлчами олинган натижаларга тўғри келмаслиги, айни ишчи кучи қиймати ва унинг қўлланилиши бўлган меҳнатнинг қиймати айни бир нарса эмаслиги тўғрисидаги қондани ҳам таърифлаш лозим. Ишчи кучи қиймати деганда ходим ва унинг онласини тиклаш учун зарур бўлган маблағлар миқдори тушунилади, меҳнат яратадиган қийматнинг ўлчами эса ишчи кучининг қийматидан каттароқдир ва ушбу фарқни қўшимча қиймат сифатида тушуниш керак.

Меҳнат бозоридида ходим ҳам, иш берувчи ҳам бири меҳнатни сота олмайдигандек, бошқаси сотиб ололмайдигандек кўринади, чунки айни меҳнатнинг ўзи ҳали йўқ: меҳнат – ходимнинг ишлаши, унинг ишлаб чиқариш ёки хизматлар соҳасидаги мақсадга мувофиқ фаолиятидир. Бироқ гап шундаки, меҳнат бозорининг ишлаш механизми товар бозорининг ишлаш механизмига тўла ўхшай олмайди: меҳнат бозори ундаги олди-сотди объектининг ўзига хослиги билан белгиланади ва ўз хусусиятларига эга бўлади.

Товар бозоридида олди-сотди ҳаракати бир пайтда содир бўлиб, у муомала соҳасида бошланади ва тугалланади, меҳнат бозоридидаги масала эса анча мураккаброқ кечади. Меҳнат бозорининг субъектлари ўртасида олди-сотди тўғрисидаги шартнома иш берувчи билан ўз меҳнат хизматларини таклиф этувчи ходим учрашадиган муомала соҳасида бўлиб ўтади. Лекин шартнома шартлари меҳнат рўй берганидан кейингина рўёбга чиқиши мумкин.

Ходим билан ишга ёлловчи меҳнат бозоридида бўлажак меҳнат тўғрисида, ишлаб чиқариш соҳасида энди содир бўладиган меҳнат ҳақида, шу меҳнат учун ҳақ тўлаш тўғрисида ва меҳнат билан боғлиқ бўлган бошқа меҳнат шарт-шароитлари ҳақида борлади. Корхона эгасини амалга ошмаган меҳнатга қодирликнинг ўзигина қизиқтириши амри маҳол. Уни ишлаб чиқариш омиллари билан бири сифатидаги ходимлар меҳнати қизиқтиради, шунинг учун у ушбу меҳнатни сотиб олади ва унга ҳақ тўлайди.

Бозор муносабатлари иқтисодий қонунлар, хусусан, бозорнинг нормал ишлаши шарт-шароитларини белгилайдиган талаб ва таклиф қонунларига бўйсунди. Уларга

ақсизланган ҳолда очиқча бозор битимларини амалга ошириш учун шарт бўлган битим қондаларни келтириш мумкин.

1. Ҳар қандай бозорда харидорда бўлмаган ва у сотиб олоқчи бўлган, шунинг учун бунинг бунда бўлган ва у сотиш ниятида бўлган нарсанинг олди-сотди жараёни амалга оширилади.

2. Ўз-ўзидан объектнинг олди-сотди жараёни унинг эгаси алмашилишини аниқлашди: сотувчи объектга оид эгаллик ҳуқуқини йўқотади, у бунинг учун пул олиди, олувчи эса пул тўлаб, объектга эгаллик ҳуқуқини қўлга киритади.

3. Мулк эгаси ёлловчи ёки ижарага берувчидан шуниси билан фарқ қиладики, уларнинг эгаллик қилиш ва фойдаланиш ҳуқуқларидан ташқари, у объектни тасарруф қилиш ҳуқуқига ҳам эга бўлади.

4. Рақобат бозоридаги олди-сотди битими талаб ва таклиф қонуни билан белгиланишидан эквивалент (тенг) айирбошлашди.

Шундай қилиб, даврдаги объектни тасарруф қилиш учун унинг эгаси бўлиш шарт.

«Ишчи кучи» категориясини инсоннинг жисмоний ва маънавий қобилиятларининг йиғиндиси деб тушуниладиган бўлса, унинг бозорнинг нормал ишлари учун зарур шарт-шароитларга жавоби салбий бўлади ва буни қўйидаги шартлар тасдиқлайди:

1. Меҳнатга қодирлик сифатидаги ишчи кучи инсон – ходимдан ажралмасдир. Шу сабабли ходимнинг ўзини сотмай туриб, уни сотиб бўлмайди. Лекин бу шарт ходим қул бўлган тақдирдагина бажарилиши мумкин. Эркин жамиятда эса қул сандоғи бўлиши мумкин эмас.

2. Ишчи кучи инсон – ходимдан ажралмас экан, у ишчи кучини сотиб олувчининг мулки бўлиб қола олмайди.

3. Иш берувчи ишчи кучининг эгаси бўла олмас экан, уни тасарруф ҳам қила olmayди, бу ҳуқуқ ишчи кучининг эгаси – ходимгагина тегишлидир.

4. Ишчи кучини меҳнатга лаёқатли инсон сифатида ёллашда нозқивалент (нотенг) айирбошлаш рўй беради, чунки ишчи кучини сотиб олувчи гўё ишчи кучи учун ҳақ тўлайди, аслида эса унинг меҳнати қизиқтиради. Лекин ҳамонки эквивалент айирбошлаш йўқ экан, демак булар маданиятли бозор муносабатлари эмас, балки сохта фаолият муносабатларидир.

Меҳнат бозорида инсоннинг қобилиятлари эмас, балки меҳнати сотилиши ва сотиб олинган бўлса, буни қўйидагича тасаввур қилиш мумкин:

1. Меҳнат бозорида бўлажак меҳнатнинг олди-сотди жараёни амалга ошади, бу ҳақда меҳнатнинг харидори ва сотувчиси шартлашиб олади.

2. Иш берувчи меҳнатни сотиб олган тақдирда у шу меҳнат натижаларининг эгаси бўлиб қолади, чунки меҳнатнинг қиймати фақат унинг натижаларидадир. Ходим ўз меҳнати учун унинг нархи – иш ҳақини олади, иш ҳақининг миқдори меҳнатга бўлган талаб ва таклифнинг нисбати билан белгиланадиган меҳнат бозоридаги конъюнктура; унда иш ҳақи ставкаларини шакллантиришнинг устун қонуничи модели; у ёки бу миллий ва минтақавий меҳнат бозорларининг хусусиятларини акс эттирадиган қатор бошқа омилларга боғлиқ.

3. Меҳнат натижаларининг эгасига айланган иш берувчи уларга эгаллик қилиб ва улардан фойдаланибгина қолмай, балки уларни тасарруф ҳам этади.

4. Мехнат рақобат бозорида сотилганда эквивалент айирбошлаш рўй беради, чунки иш ҳақи меҳнатдан фойдаланганлик учун, яъни меҳнат учун ҳақ тўлашдир. Бундай бозорда товар ёки хизматнинг қўшилган нарҳини ишлаб чиқаришнинг тўртта омили юзага келади: унинг меҳнати меҳнатига ҳақ олган қисмлари ердан фойдаланилганлик учун ва тадбиркорлик учун тўланадиган ҳақни ташкил этади.

Шундай қилиб, меҳнат бозорида ходимлар меҳнати сотилиши ва сотиб олинishi таъ олнинг ҳолда бозор муносабатлари нормал ишлашининг барча шартлари қондирилади.

Кўриб чиқилган қондалар муносабати билан ҳозирда ҳам кенг ишлатиб келинаётган «ишчи кучи қиймати» тушунчасига эътиборни қаратамиз. Ҳар қандай нуқтаи назардан ҳам унинг ҳаққоний эмаслиги кўринади. Меҳнатга қодирлик сифатидаги ишчи кучини ходимнинг ўзини сотмай туриб сотиб бўлмаслиги тўғрисида гапириб ўтилди: агар бирон-бир нарса товар эмаслиги сабабли сотилмайдиган бўлса, унинг нарҳи ҳам бўлиши мумкин эмас.

Ишчи кучи деганда иқтисодий фаол аҳоли назарда тутилмайдиган бўлса, ишчи кучининг қиймати тўғрисида ҳам сўз юритиб бўлмайди. Ишчи кучи деб аталмиш инсонни қандай қилиб сотиш ёки сотиб олиш мумкин бўлади. Бу бемаъни фикр-мулоҳаза эканлиги мутлақо аниқ. Демак, ана шу иккинчи ҳолатда ҳам «ишчи кучи қиймати» тушунчаси иқтисодий маънога эга эмас. Меҳнат бозорида меҳнат сотилади ва сотиб олинади, айнан у муайян нарҳга эга.

Қорхона эгасининг меҳнат нарҳи бўлган иш ҳақини тўлашдан ташқари, ходимларни ёллаш ва улардан фойдаланиш билан боғлиқ бошқа сарф-харажатлар, масалан, ижтимоий тўловлар, ходимларни тайёрлаш харажатлари ва бошқа сарф-харажатлар борлиги бошқа гап. Халқаро Меҳнат Ташкилоти эълон қилган айрим материалларда сарф-харажатларнинг ушбу тоифаси ишчи кучининг қиймати деб номланган, бу эса бизнингча, нотўғри фикр бўлиб, уни аниқлаштириш талаб қилинади. Уларни асл моҳиятига қараб, ходимларни ёллаш сарф-харажатлари деб номлаш керак.

Шундай қилиб, қийматга оид меҳнат назарияси ҳақиқий ҳаётда масала қандай кечишини тушунтириб беришга ожизлик қилди, бинобарин, бу назария аслида нотўғри бўлган, деган хулосага келсак бўлади.

1.3. Меҳнат тўғрисидаги назариянинг ривожланишида Ж.Б. Сей, маржиналчилар ва янги классикларнинг роли

Атоқли француз иқтисодчиси, ишлаб чиқариш омиллари назариясининг муаллифи Жан Батист Сэй меҳнат тўғрисидаги назарияни ривожлантиришида бошқа йўлдан борди. «Сиёсий иқтисод бўйича трактат» Ж.Б. Сэйнинг бош асари бўлиб, у беш марта қайта нашр этилган. Ҳаётининг сўнгги йилларида Ж.Б. Сэй олти томдан иборат «Сиёсий иқтисод тўла курси»ни тайёрлади ва нашр эттирди.



Жан Батист Сэй (1767, 1832) – француз иқтисодчиси, вульгар сиёсий иқтисоднинг биринчи намояндаларидан бири. Буржуазиянинг иқрик идеолог, эркин савдо ва иқтисодий ҳаётга давлат аралашмаслигининг тарафдори. Сиёсий иқтисод профессори (1819 йилдан).

Унинг асарлари ҳозиргача ўзбек тилига таржима қилиб нашр этилмаган. Ж.Б. Сэйнинг «Сийсий иқтисод бўйича трактат» асари рус тилида 2000 йил Россиянинг «Дело» нашриёти томонидан қайтадан чоп этилди.

Сэй сийсий иқтисодни уч қисмга бўлади: ишлаб чиқариш, тақсимот ва истеъмол. Бу тасниф такрор ишлаб чиқариш жараёни унсурлари ўртасидаги юзаки боғлиқлиқни акс эттиради. Тақсимот ва истеъмолнинг иқтисодийёт фаннинг муस्ताқил қисмлари сифатида ажратилиши ва уларнинг муस्ताқил соҳа сифатида ишлаб чиқариш билан ёнма-ён қўйилиши туфайли ижтимоий ишлаб чиқариш жараёни унсурлари ўртасидаги ҳақиқий алоқалар бузиб кўрсатилади, чунки маълум шундан ишлаб чиқариш муносабатлари доим тақсимот ва истеъмолнинг маълум таркибини вужудга келтиради.

Сэй Смитни қўллайди, аммо кўп масалаларда у билан келишмайди. Масалан, унингча, қиймат бир қанча омиллارга боғлиқ: маҳсулотнинг субъектив фойдалилиги, унинг ишлаб чиқариш чиқимлари, талаб ва таклиф. Сэйда климатнинг эксплуатация моҳияти бутунлай йўқ ва бу жараён ишлаб чиқариш омиллари назарияси билан алмаштирилади. Аммо у иқтисодий либерализм (laissez faire) тамойили, “қичкина ва арзон давлат” ва унинг иқтисодийётга аралашувини кескин қисқартириш тарафдори сифатида Смит билан ҳамоҳанг. Сэй бу соҳада феодаллик анъаналарга яқин бўлган. Унинг иқтисодий либерализм тамойили Пэнлоуннинг иқтисодий сиёсатига тўғри келмас эди (қитъавий блокада сиёсати Англия билан иқтисодий алоқаларни кескин чеклаган). Бурбонларнинг реставрация клинничи Сэйнинг обрўси ошишига имкон яратди.

У ҳаёти давомида сийсий иқтисод масалаларини имкони борича содда ва аниқ ифодалашга интилади. Ишлаб чиқариш омиллари аввало, меҳнат, капитал ва ернинг маҳсулот қийматини ҳосил қилишда тенг иштирокчини аниқ ифодалади. Ҳозирги динр олимлари бозор тизимини шу уч омил билан боғлайдилар.

XIX асрнинг бошларида шу уч омилга асосланган ғоялар ривож топди. Меҳнат ва капитал – фойда, ер – рента: шу уч ўзаро боғлиқ (уч бирлик) формула Сэй теориясида муҳим ўринни эгаллайди. Унинг қиймат ва даромадлар тўғрисидаги теорияси ўзинга хос равишда ҳал этилади. Классик мактабдан фарқли равишда маҳсулот қиймати уни ишлаб чиқаришга сарфланган меҳнат билан эмас, унинг фойдалилиги билан аниқланади. Шундай қилиб “Фойдалилик назарияси”га асос солинади. Бу назарияга кўра ишлаб чиқариш фойдалиликни яратади, фойдалилик эса буюмларга қиймат беради. “Қиймат фойдалилик ўлчовидир”, дейди у.

А. Смитнинг қиймат назариясидан фарқли, қиймат фақат сарфланган меҳнат билангина эмас, балки меҳнат маҳсулотининг нафлик даражаси билан ҳам ўлчанади, бу катта янгиликдир. Шундай қилиб, Сэй қийматни истеъмол қиймати билан айнан бир деб тушунади. Демак, қиймат ва тақсимот муаммосида тақсимот назарияси ажратиб олинади ва алоҳида қаралади. Шунини эслатиб ўтиш керакки, А. Смитгача ишлаб чиқариш қиймати фойдалилик билан албатта ва бевосита боғлиқ бўлмаслиги мумкин, масалан, ниҳоятда фойдали, ҳаётий зарур бўлган нарсалар ҳам паст қийматга эга бўлиши мумкин, айрим нарсаларнинг эса умуман қиймати йўқ, бунга ҳаво, булоқ бошидаги сув ва бошқаларни кўрсатиш мумкин. Иқтисодийётнинг бу категорияси давр ва тарихдан ташқари қаралади ва абадий деб ҳисобланади, эксплуатация инкор этилади.

Қийматни фойдалилик билан алмаштириш оқибатида даромадлар масаласи ҳам шу асосда ечиб берилади. Ишлаб чиқаришда уч омил иштирак этади (меҳнат, капитал, ер) ва уларнинг ҳар бири қийматни ҳосил қилишда маълум хизматни амалга оширади. Уч омил уч хил даромадни юзага келтиради. Бундай тушунтириш ниҳоятда содда ва юзаки ҳисобланади. Чунки унда ишлаб чиқариш омиллари тўла ҳуқуқли ҳамкорлик асосида уйғун ҳаракат қилади, ҳеч қандай эксплуатация тан олинмайди.

Сэйнинг даромадлар назариясида фойданинг изоҳланиши диққатга сазовордир. “Меҳнат” омил ишчилар учун иш ҳақининг “капитал” омил, соҳиб учун фойданинг “ер” омил эса ер эгаси учун рента даромадларини юзага келтиради. Маълумки, фойда ссуда фонзи ва тадбиркорлик даромадидан иборат, унинг биринчиси капитал эгаси сифатида капиталист томонидан (капитал яратади), иккинчиси корхона бошлиғи сифатида капиталист томонидан ўзлаштирилади. Сэйнинг фикрича, тадбиркорлик фойдаси ёлланма бошқарувчи ҳам олиши мумкин бўлган иш ҳақи туригина эмас. Бу махсус ва муҳим жамоат функциясини бажарганлик, яъни моҳият-эътиборига кўра ишлаб чиқариш омилларини нухта бирлаштирилганлиги учун бериладиган мукофотдир. Шундай қилиб, тадбиркор ва ишчи ўртасидаги фарқ иш ҳақи даражасида деб кўрсатилади. Тадбиркор, ишбилармон маошининг юқори бўлиши вазибалари, истеъдоди, фаолияти, тартиб ва бошқариш руҳи туфайлидир.

Сэй ишчиларнинг эксплуатациясини инкор этибгина қолмай, уларнинг келажаги порлоқ деган ғояни ҳам илгари суради. У капитал ўсиши билан “қўйи синфлар”нинг аҳволи яхшиланади ва улар “юқори синфлар” сафини тўлдириб боради, деб ўйлаган. Сэй саноат тўнгарилиши билан вужудга келган салбий ходисаларни юмшатиб кўрсатишга уринди, ўзининг “компенсациялар назарияси”ни илгари сурди. Унинг тасдиқлавича, машиналар биринчи пайтда ишчиларни сиқиб чиқаради, кейинчалик улар ишчиларнинг бандлигини оширади ва маҳсулотлар ишлаб чиқаришни арзонлаштириб, ишчиларга “энг юқори фойда” келтиради. Шундай қилиб, Сэйнинг фикрича, капитализм даврида саноат тўнгарилишидан ҳаммадан кўпроқ ишчилар синфи манфаатдордир. Натижада меҳнат манфаатлари капитал билан уйғунликда бўлиши “исботланади” (уйғунлик назарияси).

Такрор ишлаб чиқариш назарияси Сэйнинг энг муҳим кашфиётларидан бири – “Сэй қонуни”, “бозорлар қонуни” ёки “сотиш назарияси” ҳисобланади. Унда шундай фикр келтирилади: “хар бир одам бир вақтнинг ўзида ҳам хариддор, ҳам сотувчидир”. Кенэнинг фикрича, ҳамма сотиб олинган нарса сотилган, барча сотилган нарса сотиб олинган. Сэйга асосланиб, Ж.М. Кейнс эса “таклиф шунга мос талабни яратади”, деган фикрни илгари суради. Бу фикр Сэй ғоясини чиппақка чиқариш учун ўйлаб топилган, чунки бирор маҳсулот алоҳида-алоҳида ортиқча ишлаб чиқарилиши мумкин. Ваҳоланки, барча маҳсулотлар ортиқча ишлаб чиқарилиши мумкин эмас.

Кейнс фикрича, Сэй қонувини тан олувчи барча мўаллифлар классик, деб аталиши мумкин экан. Бундан капиталистик жамиятнинг такрор ишлаб чиқаришида уйғунлик мавжудлиги ва натижада умумий ортиқча ишлаб чиқариш инқирозлари “асосан бўлмаслиги” исботланади, яъни таклиф автоматик равишда талабни вужудга келтиради. Бу қонун Малтуснинг “Нуфус қонуни”ни эслатади. М. Блаутнинг фикрича, “Маҳсулотлар маҳсулот учун тўланади” қондаси ички, худди шунингдек

инки савдода қўлланилади. Бу Сэй конунининг моҳияти бўлиб, иқтисодиёт соҳасида қатта шов-шувга сабаб бўлди.

Ҳар қандай ишлаб чиқаришнинг ўзи даромадларни яратади ва шу қийматга мос равишда маҳсулотлар сотиб олинади. Иқтисодиётда умумий талаб тақлифга тенг бўлади, фақат айрим номуносибликлар вужудга келади. Аммо бу ҳолатда умумий ишқорозлардан чиқиб кетилади. Барча ишлаб чиқарувчиларнинг асосий манфаати аниқ шув қимматида бўлса, истеъмолчиларда эса бир маҳсулотнинг бошқасига алмашувидир. Пул бу жараёнда фақат воситачилик ролини ўйнайди. Охир-оқибатда маҳсулотларга маҳсулот билан ҳақ тўланади. Бундан яна бир хулоса чиқадики, унда ҳар бир ишлаб чиқарувчи барча ишлаб чиқарувчилар ютуғидан манфаатдордир.

Сэйнинг бу қонунини протекционизмга қарши фикр билдирилади, чунки бу ҳолат ҳориж маҳсулотларини келтириш, яъни импорт ва ички маҳсулотларни сотишга тўсиқдир. Тўла савдо эркинлиги ҳамда стихияли тартибга солинувчи капиталистик ишлаб чиқариш Сэйнинг асосий ғоясидир.

Шундай қилиб, Ж.Б. Сэй талаб ва тақлиф қонуни асосида хизматлар нархи, яъни рента, фойза ва иш ҳақининг даражаси билан бир қаторда маҳсулотларнинг нархини тартибга солади. Тадбиркор туфайли маҳсулотлар қиймати «*турли ишлаб чиқариш хизматлари*» ўртасида тақсимланади, турли хизматлар эса ишлаб чиқариш ўрнини уларнинг талабларига мувофиқ равишда тақсимланди. Унинг бойликларни тақсимлаш назарияси айирбошлаш ва ишлаб чиқариш назарияси билан уйғун равишда мувофиқлашди.

Бойликларни тақсимлашнинг ушбу ниҳоятда оддий чизмаси фанда ҳақиқий энгил сийра бўлди. Аввало, у физиократларнинг чизмасидан анча аниқроқ бўлиб, унда моддий маҳсулотлар айрим шахслар ўртасида эмас, балки синфлар ўртасида муомалада бўладиган бўлди. Ж.Б. Сэйнинг мазкур оддий чизмасида капиталистнинг тақдирланишига қарама-қарши корхона эгасининг тақдирланишидан осонликча ажратиш мумкин. Булар А. Смитда аралаш ҳолда эди. Тадбиркор кўп ҳолларда капиталист бўлганлиги боғлиқлигида шотландиялик иқтисодчи деярли барча инглиз муаллифларининг ибрати бўлиб ана шу икки хил тақдирлашни аралаштириб юборган ва «фойда» сўзи билан унинг бутун тақдирланишини белгиллаган. У капитали юзасидан оладиган фойзини унинг том маъносидаги фойдадан фарқлай олмаган¹.

«Ниҳоят, Сэй назариясининг яна бир устуңлиги, бу назария француз иқтисодчиси А. Смитнинг назариясида етишмай турган чизма – бойликларни тақсимлашнинг аниқ чизмасини ўз вақтида тақдим этди. Ҳақиқатда Д. Рикардо бу тақдирланишнинг ўрнини тақсимлашга оид янги назарияси билан тўлдиришга қарай эди. Мазкур назарияга кўра, рента ўз табиати ва қонунилари туфайли ички даромадларга қарама-қарши қўйилади ҳамда иш ҳақи ва фойда антагонистлар бўлиб кетилади, бирининг ошиши бошқасининг пасайишига олиб келади, деб таъкидланади. Бу жозибали, лекин хато назария эди; у инглиз етисий иқтисодини таъминлаш мунозаралар жарлигига улуктирди ва охир-оқибатда рад этилди. Сэй, иш ҳақи ва фойда бир вақтнинг ўзида маҳсулотларга бўлган талабга қай йўсинда тақдирланиши кўрсатиб ва рентанинг юқоричилигини бошқа ишлаб чиқарувчи маҳсулотларнинг миқдорини изоҳлайдиган умумий сабаблар тақлиф ва талабнинг ўзи

билан изоҳлаб, француз сиёсий иқтисодийётини бундай адабиётчилардан халос этди ва ўзидан кейинги иқтисодчилар учун бебаҳо манба бўлиб қолди, ундан Вальрас ўзининг хизматлар нархи ва иқтисодий мувозанат тўғрисидаги ажойиб концепциясини яратишда фойдаланди¹.

Моддий ишлаб чиқариш соҳасидаги ҳар қандай фойдали меҳнатни унумли деб топиши Сэйнинг назариясини Рикардо ва материалистларнинг қарашларидан фарқлаб туради.

“Сэй қонуни”нинг ижобий томони шундаки, унга кўра капитализм ўз ривож давомида ўзга ўзи бозор яратади, келажаги бор жамият деб қаралади ва Сисмондининг капитализм ривожига қарши фикрини инкор этади, сотув муаммосини ҳал этишда “учинчи шахслар”га эҳтиёж қолмайди. Сэй фиркадалиларга асосланиб, савдо ва соҳибкорлик эркинликлари тўғрисида илғор ғояларни илгари сурди.

Шундай қилиб, Ж.Б. Сэйнинг иқтисодий назарияси анча реалистик ва катта тафаккур маҳсули бўлиб, ундан ҳозирги пайтда Ўзбекистонда ҳам иқтисодий фанларнинг ривожига кенг миқёсда фойдаланилмоқда.

Классик сиёсий иқтисодда энг юқори ўлчамлар назарияси – маржинализм ҳам (лотинча *marginalis* - «чеккадаги») юзага келди. Чунончи, Д. Рикардо қишлоқ хўжалиги маҳсулотининг қиймати энг ёмон ер участкаларидаги меҳнат сарфлари билан белгиланадиган ренга назарияси билан энг юқори фойда олиш назариясига асос солди. Тупроқнинг унумдорлиги камайиб бориши тўғрисидаги Мальтус назарияси энг юқори унумдорлик назариясининг пайдо бўлишидан олдин яратилган.

Маржинализм деярли икки юз йил ҳукмронлик қилган классик сиёсий иқтисод мактабидан фарқли ўларок, турли ходисаларни тавсифлашда энг юқори ўлчамларни аниқлаш асосида иқтисодий жараёнларни принципиал янги тушунишдан келиб чиқади. Классик мактаб товарлар нархини белгилашда сарф-харажат принциpigа асосланган бўлса, бунда буюмнинг нархи меҳнат сарфлари ёки уни тайёрлаб чиқаришдаги ишлаб чиқариш харажатларига боғлиқ деб ҳисоблайдилар. Маржиналчилар мактаби эса маҳсулотнинг энг юқори фойдалилиги назариясини таърифлади, бунда маҳсулот нархини ушбу маҳсулотнинг янги бирлиги қўшилганда маҳсулотга бўлган эҳтиёжнинг ўзгариши билан боғлаб қарайдилар.

Маржинализмнинг бошланиши немис тадқиқотчиси Герман Генрих Госсенинг номи билан боғланган (1810-1858) бўлиб, у 1854 йилда иқтисодий ходисалар маржинал таҳлилининг принципларини баён этган. Маржиналчиликнинг ривожланиши икки босқични босиб ўтди. Ушбу икки босқич ҳам қийматга оид меҳнат назарияси ўзанидан эмас, балки ишлаб чиқариш омиллари назариясини ривожлантириш йўлидан борди.

**Герман
Генрих
Госсен** *Герман Генрих Госсен (7.9.1810, Дюрен, - 13.2.1858, Кёльн) – немис иқтисодчиси, иқтисодийётдаги математика мактаби ва Австрия мактабининг ўқувчиси. Госсен Дюренда ушбу шаҳарни французлар ишғол қилиб турган пайтда тузилган. У Боннда ўқиган. Сўнг токи 1847 йилда пенсияга чиқрунига қадар Пруссия маъмуриятида амалдор бўлиб ишлаган.*

1854 йилда Брауншвейгда чоп этилган китобида Госсен ўта фойдалилик назариясининг асосий тамойилларини математик усулда асослаб берган. У энг

¹ Жид Ш., Рист Ш. История экономических учений. Пер. с англ. - М., 1995, 100-б.

муҳим иқтисодий жараёнларни ўта фойдалилик ҳолатининг нуқтани назардан тушунирар эди. Ушбу қонунлар яшаган давр учун унчалик долзарб эмас эди, чунки бу қонунларда иқтисодий ўзаро боғланишлар математик нуқтани назардан олиб қаралган эди. Тилининг мураккаблиги ва формулалар бисёрлиги сабабли унинг китоби оз нусхада сақланиб қолган. Австрия мактаби билан Госсениннг назарияси бир қатор умумий услубий тамойиллар билан боғланган.

Биринчи босқич XIX асрнинг 70-80-йилларига тўғри келади ва австриялик олим Карл Менгер (1840-1921), инглиз тадқиқотчиси Уильям Стэнли Жевонс (1835-1882), француз сийсий иқтисодчиси Леон Мари Эспри Вальрас (1834-1910) номи билан боғлиқдир. К. Менгернинг Австрия мактабига унинг шогирдлари Фридрих фон Визер (1851-1926) ва Ойген фон Бём-Баверк (1851-1914) тадқиқотлари қиради.

Карл Менгер (1840-1921) – Австрия иқтисодчиси, Австрия иқтисодиёт мактабининг асосчиси. Галициядаги Ней-Сандецца (ҳозирги Польшанинг Нови-Сонч деган жойида) 1840 йилнинг 23 февралда туғилган. Вена билан Праганинг университетларида таълим олган, Краков университетида докторлик даражасини олган (1867), 1873 йилда Вена университетининг иқтисодиёт профессори этиб тайинланган. Менгер Австрия иқтисодиёт мактабининг ва “ўта фойдалилик” назариясининг асосчиси ҳисобланади. Ушбу назарияга қўра нарх ва тақсимот истеъмол товарларининг субъектив амалий қадрига асосланди.

Уильям Стэнли Жевонс (1835-1882) – инглиз иқтисодчиси ва логикчиси. Ливерпулда туғилган. Лондон университетининг Университи-коллежсида ўқиган. 1866-1875 йилларда Манчестер университетининг Оуэнс коллежсида логик, фалсафа ва сийсий иқтисод профессори бўлган. Жевонс “ўта фойдалилик” сифатидаги қиймат назариясининг асосчиси бўлган. Жевонс пулнинг харид қобилияти билан боғлиқ масалаларни биринчи бўлиб тадқиқ қила бошлаган.

Леон Мари Эспри Вальрас (1834-1910) – Швейцария иқтисодчиси. 1870 йилда Вальрас Швейцариянинг Лозанна академиясида иқтисодиёт ўқитувчиси ўрнини олди, бунида у йиғирма йилдан кўп ишлади. “Соф сийсий иқтисод элементлари” (Éléments d'économie politique pure) асари (1874-1877) Вальраснинг асосий асаридир. Бу асарида у иқтисодиётнинг математик моделини тузган. Шунингдек мажкур асарида у истеъмолчиларнинг халти-ҳаракатлари назариясини ишлаб чиқди. Вальраснинг гоъллари ва концепциялари XX асрдаги иқтисодий тафаккурнинг ривожланишига катта таъсир кўрсатди.

Фридрих Визер (10.7.1851, Вена, - 22.7.1926, Санкт-Гильген) – иқтисодчи, сийсий иқтисоддаги Австрия мактабининг вакили. 1903 йилдан эътиборан Вена университетида сийсий иқтисод профессори. К. Менгер ва Э. Бём-Баверк билан биргаликда ўта фойдалилик назариясини ишлаб чиққан ва ушбу атамани киритган. У “юкланганлик назарияси”ни яратди. Бу назарияга қўра, ишлаб чиқаришнинг муҳлат, ер ва капитал каби учта омилнинг ҳар бирига ушбу омиллар яратган маҳсулот қийматининг муайян қисми юкланган бўлади. Визернинг қарашлари буржсуа иқтисодий фаннида кенг ёйилди.

Ойген Бём-Баверк (1851-1914) – Австрия иқтисодчиси ва давлат арбоби. Вена университетини тугаллаганидан кейин Бём-Баверк Австриянинг мотия вазирлигида ишлади. 1904 йилда Бём-Баверк Вена университетидаги академик фаолиятига қайтди. К. Менгер ва Ф. фон Визер билан бир қаторда Бём-Баверк Австрия иқтисод мактабининг асосчиларидан биридир. “Ҳўжалик неъматлари-нинг қиймати назариясининг асослари” (1886), “Капитал ва фойда” (1884-1889) унинг асарлари жумласидандир, буларда у “ўта фойдалилик” концепциясини ривожлантирган, капиталнинг муомалада бўлиши давлари ва фойзни тадқиқ қилган.

Ушбу босқич вакилларига товар қиймати ўлчамини белгилашга товарнинг энг муҳим фойдалилиги билан боғлаган ҳолда қараш хосдир. Уларнинг фикрича,

фойдалилик даражаси ушбу товарнинг аниқ одамнинг субъектив баҳолашига қараб белгиланади. «Қиймат, - деб ёзган эди К. Менгер, - ҳўжалик юритувчи кишиларнинг ҳаётлари ва фаровонликларини сақлаб бориш учун ихтиёрларида бўлган неъматлар тўғрисидаги фикр-мулоҳазаларидир. Шу боис уларнинг онгидан ташқарида мавжуд бўлмайди»¹. Кейин у бундай дейди: «Қиймат ўз моҳияти бўйичагина эмас, балки ўз ўлчови бўйича ҳам субъективдир»². Қиймат табиатини бундай талқин қилиш қийматга оид меҳнат назарияси билан буткул ажралишни аниқлаган эди. Айни чоғда К. Менгер Ж.Б. Сэйнинг фикрини давом эттириб, фақат меҳнат эмас, балки капитал ҳам, ер ҳам товарлар қийматини шакллантиришда қатнашади, деб таъкидлайди. Меҳнат ишлаб чиқариш жараёнининг элементларидан биридир, холос, капитал эгалари эса шахс учун ва жамият учун худди меҳнат каби қийматга эга бўлган ер ва капиталдан фойдаланиш ҳисобига яшайди.

Маржинализм ривожланишининг иккинчи босқичи XIX асрнинг 90-йилларида юзага келди. У иқтисодий жараён ҳамда кўрсаткичларни тавсифлашда энг юқори ўлчамлар назариясини сақлаш ва янада ривожлантириш билан бирга товарларнинг фойдалилигини субъектив баҳолашдан воз кечишни илгари сурган. Иқтисодий тафаккур намояналари бу йўналишни янги классиклар деб номлади. Инглиз олими Альфред Маршалл америкалик тадқиқотчи Жон Бейтс Кларк янги классикларнинг вакиллари ҳисобланади.



Альфред Маршалл (26.7.1842, Лондон, - 13.7.1924, Кембриж) – инглиз иқтисодчиси, Кембриж университетининг сийёсий иқтисод профессори (1885-1908). Кембриж вульгар сийёсий иқтисод мактабининг асосчиси. Маршалл ишлаб чиқариш сарф-ҳарajatлари, талаб ва таъриф, унумдорлик ва тийишлик тўғрисидаги эски вульгар назарияларни ўта фойдалилик ва ўта унумдорлик тўғрисидаги XIX асрнинг охирида кенг ёйилган назариялар билан аралаштириб бирлаштирар эди. Ўз тадқиқотларида Маршалл тахлифининг математик ва чизма усулларидан фойдаланар эди. Маршаллнинг қароилари буржуа иқтисодий тафаккурининг ривожига таъсир кўрсатди.



Жон Бейтс Кларк (26.1.1847, Провиденс, Род-Айленд штати, - 21.3.1938, Нью-Йорк) – Америка иқтисодчиси, ўта унумдорлик назариясининг асосчиси. Ўта унумдорлик тўғрисида Кларк таърифлаб берган назарияга кўра, ишлаб чиқариш жараёнида меҳнат ва капиталнинг унумдорлиги камайиб бориши кузатилади. Унумдорлиқнинг камайиб боришини эътиборда тутган ҳолда Кларк “Кларк қонунини” таърифлади. Ушбу қонунга кўра маҳсулотнинг қиймати унинг ҳоссаларининг ўта фойдалиликлари йиғиндисини билан белгиланади. Кларкнинг фикрича, меҳнат билан капитал маҳсулотнинг қийматини ҳосил қилишда тенг қимматли омил бўлади. Шу тариқа капиталистнинг фойда олишига интилишлари асосланади. Кларк иш ҳақининг наст даражадалигини ишчи аҳолининг тез кўпайиши билан изоҳлар эди.

А. Маршалл «Иқтисодий фан принциплари» деб номланган бош асарида (1890) турли иқтисодий категориялар ўртасидаги фарқни аниқлашнинг ҳожаги йўқ, чунки «унумли ва унумсиз меҳнат ўртасида аниқ чегаралаш бўлмагани каби, реал ҳаётда капитал бўлган ва капитал бўлмаган, ҳаётий муҳим воситаларга кирадиган ва кирмайдиган буюмлар ўртасида ҳам аниқ чегаралашнинг ўзи йўқ», деб ёзади³.

¹ Австрийская школа политической экономии: Менгер К., Бём-Баверк О., Визер Ф. - М., 1992, 101-6.

² Уша жойда, 125-6.

³ Маршалл А. Принципы экономической науки/Пер. с англ. - М., 1993, т.1,48-6.

А. Маршалл эркин рақобат бозорининг ишлаш қонуниятлари ва ундаги нарх таъминоти механизмини тадқиқ қилди. У ана шундай бозорда белгиланадиган нархни «қонуний» энг юқори фойдалилиги билан белгиланадиган талаб нархи ва энг юқори сарф-харажат ўлчами билан белгиланадиган таклиф нархи ўзаро боғланишининг натижаси деб қараган эди. Талаб ва таклиф эгри чизиклари кесишадиган нуқтада мувозанатли нарх белгиланади ва уни «Маршалл кесишимаси» деб атайдилар. Нархнинг бундай талқин қилиниши қийматнинг меҳнат назариясидаги товар қиймати уни ишлаб чиқаришга сарфланган меҳнат миқдори билан белгиланиши теориясидаги коидани батамом рад этади. «Айтилган гоёни ҳеч қандай эътирозсиз қиммат қилишга ҳар қандай уриниш, деб ёзади А. Маршалл, гўё капитал кўрсатадиган қимматлар ҳеч қандай сарф-харажатларсиз тақдим этиладиган ва демак, кейинги фойдани учун рағбатлантириш омили сифатидаги тақдирлашга муҳтожлик сезилмайдиган «текин» неъмат ҳисобланишини назарда тутати; бу юқоридаги гоё неъматлашга уринаётган айни ўша ҳулосадир»¹. Шу сабабли Маршалл иш ҳақини меҳнат учун тақдирлаш, капитал юзасидан олинадиган фойзни «моддий ресурслардан келгусида қондирилишни кутиш билан боғлиқ йўқотишлар юзасидан» тақдирлаш², рента ва фойдани ер эгалари ва тадбиркорларнинг даромадлари деб ҳисоблаган эди.

Ж.Б. Кларкнинг таълимоти ва унинг энг юқори унумдорлик қонуни номини билан ишлаб чиқариш омиллари энг юқори нархларнинг таҳлили асосида даромадларни тақсимлаш назарияси Америка маржинализм мактабини ифодалайди. Ушбу қонуннинг амал қилиши, худди Маршаллнинг таълимотидагидек, эркин рақобат ва бозор субъектларининг ўзаро алоқасида иқтисодийётнинг мувозанатига эришни шарт-шароитлари мавжудлигини назарда тутати. Бундай шароитда «фойз қилишнинг пировард кўпайиши маҳсулоти билан, иш ҳақи эса меҳнатнинг пировард кўпайиши маҳсулоти билан белгиланади»³.

Кларк, шунингдек, ишлаб чиқариш омилларининг амал қилиши бундай маълум шарт-шароитларда унинг натижадорлигига таъсир этмайдиган тарзда намоён бўлиши мумкинлигини ҳам назарда тутган. У бу ҳодисани «бефарқлик зонаси» деб номлади. Ж.Б. Кларк «қонуни»нинг моҳияти қуйидагилардан иборат: ишлаб чиқариш омили – меҳнат ёки капитал – ушбу омил томонидан ишлаб чиқарилаётган маҳсулотнинг қиймати уни ўз нархи билан тенглашгунигача ошиб бориши мумкин (масалан, корхонада ишлаётганлар сонини муайян даражагача, яъни мазкур омил «бефарқлик зонаси»га киргунигача кўпайтириш мумкин, холос). Бу «қонун»нинг қўжиллик юритиш амалиётида амал қилиши ишлаб чиқариш омилни кўпайтириш натижаси мазкур омилнинг нархи тадбиркорнинг олиши мумкин бўлган даромадларидан орта бошлаши билан тугашини назарда тутати.

¹ Маршалл А. Принципы экономической науки / Пер. с англ. - М., 1993. Т.2, 295-б.

² Маршалл А. Принципы экономической науки / Пер. с англ. - М., 1993. Т.1, 311-б.

³ Кларк Ж.Б. Распределение богатства / Пер. с англ. - М., 1992, 68-б.

1.4. Меҳнат муносабатларини давлат томондан мувофиқлаштириш назариясини яратишда И. Шумпетер, Ж.М. Кейнс ва янги классик синтезларнинг қарашлари

Австралиялик иқтисодчи ва социолог олим Иозеф Шумпетер иқтисодий таълимотлар тарихида алоҳида ўрнига эга. Унинг қарашларида классик назария билан институционализм назариясидаги иқтисодий жараёнлар таҳлилини турли ижтимоий муносабатлар: ҳуқуқий, ижтимоий ва бошқа муносабатлар таҳлили билан боғлайдиган назариянинг элементлари қўшилиб кетган эди. Ў. Шумпетер «Иқтисодий ривожланиш назарияси» деб номланган асарига (1912) тадбиркорнинг ролини ишлаб чиқаришнинг энг муҳим омили, бозор иқтисодиётининг асосий ҳаракатлантирувчи кучи сифатида асослайди.



Йозеф Алоис Шумпетер (1883-1950) – Америка иқтисодчиси. Греит (Моравия)да 1883 йилнинг 8 февралда туғилган. Вена университетини тугаллаган, Грац ва Бонн университетларида ўқитувчилик қилган (1925-1932), кейин Гарвардда дарс берган (1932-1950), бунда у капитализм назарияси ва амалий фаоллик давралига оид тадқиқотлари муфайли кенг танилди. “Хўжалик ривожини назарияси” (Theorie der wirtschaftlichen Entwicklung, 1912); “Амалий фаоллик давлари: капитализмнинг назарий, тарихий ва статистик таҳлили”, “Капитализм, социализм ва демократия” (1942) каби асарлар унинг энг йирик асарлари сирасидандир.

Юқорида Ж.Б. Сэй ҳам ишлаб чиқариш омиллари бўлган меҳнат, капитал ва ер тўғрисидаги назарияни баён қилганлиги ва тадбиркорнинг ишлаб чиқариш ташкилотчиси сифатидаги ролини юқори баҳолаганлиги кўрсатиб ўтилган эди. Лексин Ў. Шумпетер иқтисодий тафаккур тарихида биринчи бўлиб тадбиркорнинг ишлаб чиқариш омили сифатидаги барча хусусиятларини очиб берди. У бундай деб ёзган эди: «Биз вазифаси янги комбинацияларни амалга оширишдан иборат бўлган ва унинг фаол элементи сифатида иштирок этадиган... хўжалик субъектлари тадбиркорлар деб аталади»¹, одатда корхонанинг эгаси ҳисобланмайдиган тадбиркор вазифасига ишлаб чиқаришга янгиликлар, яъни куйидаги мақсадларга эришиш учун ресурслар – буюм ва кучларни комбинациялашни жорий қилиш киради:

1) истеъмолчиларга маълум бўлмаган янги неъматни ишлаб чиқариш ёхуд у ёки бу неъматга янги сифатни жорий этиш;

2) тегишли товарни ишлаб чиқаришнинг ёки ундан тижорат йўлида фойдаланишнинг янги усулини жорий этиш;

3) аввал ҳам мавжуд бўлган ёки бўлмаганлигидан қатъи назар, маъмур мамлакатнинг sanoat тармоғи ҳали қатнашмаган янги сотув бозорини ўзлаштириш;

4) ушбу манба илгари мавжуд бўлганлиги ёки бўлмаганлигидан қатъи назар хомашё ёки ярим тайёр маҳсулотлар янги манбага етишиш;

5) ўз корхонасининг монопол мавқеини таъминлаш билан бошқа корхонанинг монополлик мавқеига путур етказиш².

Ў. Шумпетер тадбиркорликни инсоннинг ижтимоий келиб чиқишига боғлиқ бўлмаган алоҳида истеъдод деб ҳисоблайди. Бу шахсининг, аввало, ўз кучи ва ўз мустақиллигига ишониб иш тутиши, таваккалчилик қила олиши, янгиликлар

¹ Шумпетер Ў. Теория экономического развития/Пер. с нем. В.С. Автономова и др. - М., 1982, 169-б.

² Шумпетер Ў. Теория экономического развития/Пер. с нем. В.С. Автономова и др. - М., 1982, 159-б.

инқироби ҳисобига муваффақиятларга эришишга интилишдан иборат бўлган ҳуқуқийдир. Шу муносабат билан Й.Шумпетер бундай деб ёзган эди: «... биз янги комбинацияларни амалга ошираётган у ёки бу шахс бўлсагина, уни тадбиркор деб ҳисоблашимиз керак, лекин у ташкил этган иш ўз қобигидан чиқмайдиган бўлса, бундай шахс тадбиркор бўла олмайди деган фикрда катъий турамиз»¹.

Шумпетернинг фикрича, тадбиркор оладиган фойда маблағларнинг барча сарф-харажатлар қопланганидан сўнг қоладиган қисмидир. Тадбиркорнинг сарф-харажатлари деганда ишлаб чиқариш билан бевосита ёки билвосита боғлиқ барча харажатлар, шу жумладан, тадбиркорнинг меҳнати учун бериладиган тақдирлаш ўнги тегишли бўлган ер участкасидан олинадиган рента таваккалчилик учун кўтилган мукофот, капитал юзасидан олинадиган фойз тушунилади. Аммо, тадбиркор оладиган фойда фақат янги комбинацияларни амалга ошириш, мавжуд ишлаб чиқариш неъматларини янгича қўллаш натижасидир².

Й. Шумпетердан кейин пайдо бўлган иқтисодий назарияларда тадбиркорлар ва капитал эгаларига нисбатан тажовузкорлигидан янада узоқлашиш кўзда тутилади.

Юқорида кўриб чиқилган назарий қарашлар ва мактаблар жамиятда бозорни айрим субъектларнинг ҳам, бутун иқтисодиётнинг ҳам самарали ишлашини таъминлайдиган мукамал рақобат тизими ҳукмрон бўлади, деган қоидадан келиб чиқар эди.

1929-1933 йилларда рўй берган жаҳон иқтисодий инқирози эркин тадбиркорликнинг мустақил равишда, давлатнинг аралашувисиз жамиятни самарали ривожлантириш муаммоларини ҳал этишга қодирлигини шубҳа остига қўйди. Инглиз олими Жон Мейнард Кейнс бозор иқтисодиётини мувофиқлаштиришга давлат аралашishi зарурлигини асослаб чиқди.

Кейнс назарияси бўйича бизни маҳсулотларнинг нархи турли омиллар таъсирида шаклланиб боришини тушунтириш қизиқтиради. Кейнс «Иш билан бандлик, фойз ва пулнинг умумий назарияси» асарида (1936) ялпи талабнинг ялпи тўқилишга тенглиги тўғрисидаги «Сэй қонуни»ни танқид қилиб, бозор ўзини-ўзи мувофиқлаштира оладиган кўнгилдагидек (идеал) механизм бўла олмайди, у самарали талабни таъминлашга қодир эмас, чунки бозор субъектларининг даромадлари ундан юқорироқ бўлади, деб таъкидлайди. Шу боис, Кейнснинг фикрича, давлат кредит-пул ва бюджет сибсати ёрдамида тўловга қобилиятли талабнинг ошиб боришини рағбатлантиришга аралашиб бориши зарур.



Кейнс, Жон Мейнард (1883-1946) – инглиз иқтисодчиси. Кембрижда 1883 йилнинг 5 июнида Кембриж университетини боли бошқарувчисининг оиласида туғилган. Кейнс Итонда ўқиди, кейин Кембриж университетининг Кингз-коллежсида таълим олди, уни 1905 йилда тугаллади ва университетининг иқтисодиёт факультетида дарс бера бошлади.

1920-йилларда Кейнс иқтисодий муаммоларни тадқиқ қилиш билан шуғулланди, булар унинг “Пул тўғрисида таълимот” (1930) ва “Иш билан бандлик, фойз ва пул тўғрисида умумий назария” (1936) деб номланган асарларида ўз ифодасини топди. Кейнс ўзини-ўзи тартибга соладиган иқтисодиёт тўғрисидаги концепциянинг беҳудалигини исботлар ва кредитлаши, пул муомаласи ва аҳолининг иш билан бандлиги борасида амалга ошириш керак бўлган қатор чора-

¹ Шумпетер Й. Теория экономического развития. - М., 1982, 174-6.

² Шумпетер Й. Теория экономического развития. - М., 1982, 285-6.

тадбирларни тақлиф этган эди. У иқтисодийetni тартибга солиш омилларини ривожлантирди. 1943-1944 йилларда у Халқаро Валюта Фонди ва Халқаро тикланиш ва тараққиёт банки (Жаҳон банки)ни ташкил этиш тўғрисидаги битимни тасдиқлаш ва қабул қилишда қатнашди.

Самарали талаб, бир томондан, шахсий истеъмол даражаси билан, иккинчи томондан эса, ишлаб чиқариш истеъмолининг миқдори – инвестициялар билан белгиланади. Талабнинг ошишини таъминлашда, биринчидан, давлат таъсирида кредит фойдаларини камайтириш, бу инвестицияларнинг ошишига олиб келади (кредит механизми); иккинчидан, инвестицияларга давлат сарф-харажатларини ошириш ва товарларни давлат томонидан харид қилинишини кўпайтириш (бюджет механизми) восита хизматини ўташи мумкин. Ҳар икки чора-тадбир ҳам ишлаб чиқаришни кенгайтиришга аҳолининг иш билан бандлигини ошириш ва ишсизликни камайтиришга қаратилган.

Кейнс таъкидлашчи, иш ҳақининг паслиги, янги классик назариянинг қондасига зид тарзда, ишсизликнинг камайишига кўмаклашмайди. Аҳолининг иш билан бандлиги, аввало, мультипликациялаш (кўпайтириш) самарасига олиб келадиган инвестицияларнинг миқдорига боғлиқ.

Атокли америкалик иқтисодчи, Нобель мукофотининг лауреати П. Самуэльсон классик сиёсий иқтисод, янги классик назария, янги кейнсчилик, янги либерал назариялар уйғунлашишидан иборат бўлган иқтисодий назариялар синтезини замонавий иқтисодий назарияларнинг «янги классик синтези» деб номлади. У ушбу ғояларни Россия ва Ўзбекистонда кўп марта қайта нашр қилинган «Экономикс» дарслигида (1948) баён этган.



Самуэльсон Пол (1915-2005) – Америка иқтисодчиси. У 1970 йилда иқтисодий бунёд Нобель мукофотини олишига сазовор бўлди. Гэри (Индиана штати)да тузилган. 1935 йилда Чикаго университетини тугатган. Гарвард университетига ўқиган, 1940 йилдан эътиборан эса Массачусет технология университетига меҳнат қилган. 1941 йилда Гарвардда фан доктори даражасини олди, 1947 йилда эса Массачусет технология институтининг профессори бўлди. Қатор давлат муассасаларида, шу жумладан, молия вазирлигида режалаштириш масалалари билан шуғулланди. 1960-йилларнинг бошида Ж. Кеннедининг маслаҳатчиси бўлди. Массачусет технология институтидан истеъфого чиққанidan кейин у феодал равишда шимий фаолият билан шуғулланишни давом эттирди.

Самуэльсоннинг асарлари иқтисодий мувозанатлиликнинг таълимига, истеъмол таркибига, самарадорлик ва мақбуллик масалаларига бағишланган. У "фойдалиликни максималлаштириш", "мувофиқлик тамойили", "яширин хуш кўришлар" концепцияларининг муаллифидир. У "Иқтисодий таълим асослари" (1947); "Линиявий дастурлаштириш ва иқтисодий таълим" (1958), "Макроиқтисодий" (1995); "Микроиқтисодий" (1995) каби асарларининг муаллифидир.

Янги классик синтез атамасини турли муаллифлар турлича талқин қилишган, ammo бундай талқинларни тизимлаш асосида янги классик синтез концепциясининг учта тахминий талқинини кўрсатиш мумкин. Улардан бирининг моҳияти замонавий иқтисодий назария хўжалик юретишининг иқтисодий либерализм принциплари билан барча бозор механизми элементларидан ҳам, эркин бозор стихиясини чеклайдиган кейнсча концепциянинг элементларидан ҳам бир йўла фойдаланилганда иш билан тўла бандлик ва иқтисодий ўсишни таъминлаш мумкинлиги тўғрисидаги ғояни асослашдан иборат.

XIX асрнинг охирида янги классик олимлар илгари сурган бошқа тахминий инқилоб кўра, иккинчисининг моҳияти қиймат илмий назарияси заминида эски ва янги қиймат назариялари, яъни сарф-харажатлар назарияси ва қийматга оид меҳнат назарияси ёки бошқача айтганда, ишлаб чиқариш чикимлари назарияси ва энг юқори фойдаланиш назариясини бирлаштириш ётади.

Ниҳоят, учинчи тахминий талқинга кўра, янги классиклар синтези умумий иқтисодий мувозанатнинг замонавий модели айни бир вақтнинг ўзида ҳам микроиқтисодий, ҳам микроиқтисодий тадқиқ қилишга асосланади, чунки уни туширишда макроиқтисодий ва микроиқтисодий таҳлилга мос келадиган илмий юстигалардан фойдаланади деган қондани илгари суради.

Ҳақиқатан ҳам, айтиб ўтилган назарий қондалар турли назариялар синтезининг натижаси бўлиб, уларнинг иқтисодий қарашлари бир-бирига сезиларли таъсир кўрсатади. Аммо иқтисодий назарияни икки муросасиз йўналишга ажратиш юборувчи фикр ҳам мавжуд. Бу банд товарлар қийматининг заминида нима ётади: қиймат меҳнатми ёки ишлаб чиқаришнинг турли омилларими, деган фикрдир. А. Смитнинг назариясидан кейин иқтисодиёт фанида шундай иккита йўналиш юзага келдики, улар ўртасида синтезнинг бўлиши мумкин бўлмай қолди. Ушбу икки йўналишнинг ҳар бирга эргаштириш инсониятни икки ўзаро қурашувчи улкан лагерга ажратди, уларнинг бирида ҳам ҳаёл бўлиб чиққан ва халқларни кўпдан-кўп талафотларга олиб келган коммунистик жамиятни қуриш ғояси мақсад қилиб олинганди. Иккинчисида жамиятни ривожлантиришнинг бозор иқтисодиёти билан боғлиқ маданий шакллари изланди. Бу йўлдан борган давлатлар одамларга муносиб турмуш даражасини таъминлашда бекиёс ютуқларга эришмоқдалар.

Иқтисодий назариянинг марказидаги меҳнат иқтисодиёти назариясининг ривожланиши тўхтовсиз жараёндир, у ҳозир ҳам давом этмоқда. Унда ҳали асло назарий масалаларнинг барчаси ҳам етарлича ойдинлаштирилганича йўқ. Лекин унинг истиқболли инсониятнинг янги ижтимоий ва иқтисодий ларзаларни четлаб ўтиш ва унинг тобора ривожланиши, одамларнинг моддий ва маънавий фаровонлигини таъминлашга имкон берадиган йўналишдагина порлоқ бўлиши аён бўлиб турибди. Бундай йўл дунёдаги кўп мамлакатлар, хусусан, Ўзбекистонда ҳам амалга оширилаётган иқтисодий ислохотларнинг марказида турибди.

1.5. Меҳнат тўғрисидаги фаннинг юзага келишида ислом иқтисодиёти мафкурачилари ва Шарқ иқтисодий тафаккурининг ўрни

Ўрта Осиё халқларининг иқтисодий билимларини эгаллашларида ислом динининг тарқалиши, унинг иқтисодий ғоялари ижобий аҳамиятга эга бўлган. Маълумки, ислом иқтисодий ғоялари мусулмонларнинг муқаддас китоби «Қуръони Карим»да, Пайғамбаримиз Муҳаммад Мустафо саллаллоху алайҳи васаллам (570-632) Хадисларида, машхур «Мухтасар» деб номланган китобда ва бошқа кўплаб тарихий китобларда ўз ифодасини топган.

«Қуръони Карим»да иқтисодиётга оид жуда кўп кўрсатмалар билан бир қаторда меҳнат қилиш ва меҳнат орқали ҳаёт кечирришга даъват қилинган. Меҳнат ҳар бир мусулмон учун ҳам бу дунё, ҳам у дунёда ҳаловат кўришнинг манбаи деб тушунтирилади.

Инсон жамики бойликлари, ҳаёт қувончларини меҳнат, фақат меҳнат орқали яратади. «Ислому иқтисодийети» мафкурачилари ҳам меҳнат ва меҳнаткашликни улуғлайдилар, унинг илдилларини ислом кўрсатмалари билан боғлайдилар. Меҳнатни мусулмон одамнинг муқаддас вазифаси, ижтимоий тараққиётнинг сўзсиз шартини деб биладилар. Масалан, Муҳаммад аш-Шарани «Ислому ижтимоий кафолат» деган китобида шундай ёзади: «Меҳнат – муқаддас иш бўлиб, ислом унга жиддий муносабатда бўлишга даъват этади. Инсон меҳнати унинг ақли ва танасининг фаолиятидир. Кўпинча инсон меҳнатдан завқ-шавқ олади. Меҳнат ижтимоий зулмуга қарши йўлдир»¹.

«Қуръони Карим»да яратувчилик, бунёдкорлик фаолияти, ҳалол меҳнат қилиш орқали инсоннинг бу дунёда ҳам, у дунёда ҳам бахтга эришагани уқтирилган экан, айна бир вақтда инсон ўз меҳнатининг натижасини кўриши мумкинлиги ва бу борада Аллоҳ одамларни яратиш билан унга нафс ато этганини, яъни уларга ўз истеъмолларини қондиришлари учун табиат неъматларини (ресурсларини) ҳам яратади деб уқтирилади. Инсон бу ресурсларни истеъмол қилишлари, уларни керакли неъматларга айлантиришлари учун уларга жисмоний куч-қувват, ақл-идрок ҳам ҳадя этилди. Ақл-идрокни, куч-қувватни ишга солиб, бирор касб эгаллаб, Аллоҳ берган имкониятлардан фойдаланиб, ризқларини меҳнатлари билан териб ёйишлари лозим.

Буюк аллома Баҳоуддин Нақшбанднинг «Дил ба ёр-у даст ба қор» («Доимо кўнглинг Аллоҳда бўлсин, кўлинг эса ишда») деган ҳикмати инсоният бор экан ўлмайдиган тамойиллардан биридир.

Баҳоуддин Нақшбанд

Баҳоуддин Нақшбанд (1318 – Бухоро вилоятида туғилган, 1389 – вафот этган). Машҳур авлиё, нақшбандия тариқатининг асосчиси. У туғилган қишлоқ Қасри Ҳиндувон (кейинчалик Баҳоуддин Нақшбанд шарафига Қасри Орифон) деб аталган. Унинг oilаси ва фарзандлари тўғрисида аниқ маълумот йўқ. Лекин Баҳоуддин Нақшбанд Муҳаммад найғамбар авлодларига мансуб сайидзодалардан эканлиги қайд этилган. Otаси тўғувчи ҳамда ўйма нақри солувчи (нақшбанд) бўлган.

Баҳоуддин Нақшбанд ҳақида, унинг таълимоти ҳусусида талай асарлар яратилган. Биргина Ўзбекистон Фанлар Академиясининг Шарқшунослик институти қўлэмалар хазинасининг ўзида нақшбандияга доир 195 китоб мавжуд. Жумладан, Сапоҳ ибн Муборак ал-Бухорийнинг «Толиблар ошмаси ва солиқлар раҳнамоси» асари (1383)да чоп этилган. Нақшбанд таваллудининг 675 йиллиги (1993) муносабати билан Ўзбекистонда Баҳоуддин Нақшбанд таълимотини ўрганишга аҳамият қўлади. Бухоро давлат университети ҳузурда «Нақшбандия» илмий маркази иш бошлади. У ерда тасавуфий-ирфоний меросни тадқиқ этиши йўлга қўйилди. Бухоро давлат музей-қўриқонасида ҳам «Нақшбандия» маркази тузилган.

Мутафаккир «Мени яратган Аллоҳнинг ўзи боқиб олади», деб ҳеч қандай фойдали меҳнат қилмай, фақат тоат-ибодат билан мағрур юришни эмас, балки инсон Аллоҳнинг дилга жо қилиб ўз меҳнати билан ризқ топиб ёйиши лозимлигини уқтирадилар. Ул зоти шариф ушбу қоидага биринчи навбатда ўзлари амал қилганлар. Жумладан, у киши талабаларни мадрасага қабул қилиш пайтида ёшлардан: «Бирон касбнинг борми?», деб албатта, сўраб эканлар. Хунарсиз бола ўқишга қабул қилинмаган. Бунинг сабабини Нақшбанд шундай изоҳлайдилар: «Агар киши хунарни бўлса, у ўз билимини ҳақиқатга бағишлайди, ўз меҳнати билан қун кечиради. Борди-ю, касби бўлмаса билимини тирикчиликка сарф этади, ҳалол

¹ *Азимов А. Ислому ва ҳозирги замон. - Т.: Ўзбекистон, 1991, 56-б.*

меҳнатни унутади». Донишманднинг бу ўтиги Пайгамбаримизнинг «Сизларнинг яхшиларингиз – дунё ишини деб охиратни, охиратни деб дунё ишини тарк қилмайдиган ва бошқаларга малоллик тушурмайдиганларингиздир» деган ҳадисларига тўлиқ мос келади.

Меҳнатсеварлик киши камолотининг асосий омилларидан бири ҳисобланади. У одамни мухтожлик, ҳаётдан зерикish ва ахлоқий бузилишдан асрайди, унинг умрини мазмунга тўлатади. Меҳнатсеварлиги туфайли кишининг обрў-эътибори ортади, қўлида мазмун кўпаяди, турмуши баракали бўлади, ундан яхши ном қолади. Пайгамбаримиз Муҳаммад Мустафо саллаллоҳу алайҳи васаллам ҳадисларидан бирида «Одамларнинг яхшиси одамларга манфаат келтиргандир» деганлар.

«Куръон»да ҳам ўзининг хайрли ишлари билан халқига манфаат келтирувчилар Аллоҳ йўлида курашувчилар билан тенглаш-тирилади ва уларга охиратда жаннат ишга қилинади.

Одамнинг меҳнатсеварлик сифатига эга бўлиши унга болалигида бериладиган тарбия билан чамбарчас боғлиқдир. Болалиқдан покиза тарбия олиш қандай мўъжизалар бериши мумкинлиги ҳақида Абдурахмон Жомий шундай нақл этганлар:

*Кимки ислом кўзгусида тилар
Ҳар нафас ўзга бир сафо мавжуд,
Кечсун ул навъ барча ишидинким,
Тангри рози эмас, улус хушнуд.*

Инсоният босиб ўтган узок йўл меҳнат ва яратувчанлик йўлидир. Шунга кўра кишилар меҳнатни улуғлашлари, кадрлашлари, ёшларни меҳнатга лаёқатли ва садокатли қилиб тарбиялашлари лозим. Шунинг учун ҳам бугунги кунда мамлакатимизда амалга оширилаётган «Кадрлар тайёрлаш Миллий дастури» ва «Таълим тўғрисида»ги Қонунда меҳнат таълимига катта ўрин берилган.

Ёшларни касбий жиҳатдан тайёрлаш масаласи ҳам ислом иқтисодиёти мафкурачиларининг олдига турган муҳим масалалардан бири бўлган.

Ҳалол касб қилиш ҳақидаги ҳадиси шарифда Пайгамбар алайҳиссалом дейдилар: «Кишининг энг лаззатли ва ҳалол егулиги касб қилиб топилган ризқидир». Бу ҳадис меҳнат қилмай бошқаларнинг ҳисобига машаат қилиш хунук бир манзара эканини қайд этиш билан бирга, инсонларни пешона тери тўкиб, ҳалол ризқ топишга буюради.

«Қобуснома»да «хунарсиз, ғайратсиз киши билан дўстлик қилмагин, бундай кишилар дўстликка лойиқ эмаслар», дейилган. «Эй фарзанд, огоҳ бўлки, хунарсиз киши хамиша фойдасиз бўлур ва ҳеч кишига нафъ еткурмас. Билурсанки, хори муғилон (тиканли бута)нинг тани бордур, аммо сояси йўқдир». Хунарсиз киши ҳам хори муғилон янглиг на ўзига ва на ўзигага фойда берур. Агар киши ҳар қанчаки олий насаб ва асл бўлса, аммо хунари бўлмаса, халойиқнинг иззат ва ҳурматидан ноумид бўлур. Агар кишида ҳам насаб гавҳари ва хунар зевари (зийнати) бўлмаса, ундан багтарроқдир. Жаҳд қилғил, агар гавҳаринг ҳар нечаким асл бўлса, унга музайян (зийнатлашган) бўлмаса, у ҳеч нарсага арзимагусидир. Андоқким дебдурлар: «Улуғлик ақл ва донишлик биладур, гавҳар ва насаб била бўлмас»¹.

¹ Қобуснома. - Т., 1992, 21-22-б.

Демак, ҳар бир кишида ҳунар ва меҳнатга ички рағбат бўлса, турфа муаммолар тугунини ечиш шунчалар осонлашади.

Меҳнат муносабатлари билан боғлиқ иқтисодий ғояларни Ўрта Осиё алломаларининг иқтисодий тафаккури ривожини манбаи бўлиб қолдики, бу Форобий, ибн Сино, Беруний, Юсуф Хос Ҳожиб, Низом-ул-Мулк, Амир Темур, Улугбек, Навоий, Бобур ва бошқа кўплаб мутафаккирлар ижодиди ўз ифодасини топган.

Форобий ва ибн Сино иқтисодий мероси марказида инсон ҳамда унинг эҳтиёжларини қондиришда меҳнатга катта ўрин берилган; Зеро, юқорида айтилгандек, инсон бу дунёнинг олий неъматини ва унинг эҳтиёжларини қондириш, бунда меҳнат жараёни ва уни ташкил этиш ҳар қандай жамиятнинг яшаш ва ривожланиш шартидир.

Абу Наср Форобий (870-950) буюк аждодларимиздан биридир. У илм-фан тарихида Шарқнинг буюк файласуфи, «Шарқ Арастуси», «Шарқ Афлотуни» каби машҳур номлар билан муҳрланган. Унинг ижтимоий ва иқтисодий қарашлари Арасту ва Афлотун асарларига берган тушунтиришларида, «Фозил кишилар шаҳри» асарида ҳам ўз ифодасини топган.



Абу Наср Форобий (873, Фороб ш. – 950, Дамашқ) – Ўрта Осиёнинг улуг мутафаккири ва қўмусий олими. Юнон фалсафасини чуқур билгани, унга шарҳлар битганлиги ва жаҳонга тарғиб қилгани ҳамда замонасининг илмларини пухта ўзлаштириб, фанлар ривожига улкан ҳисса қўлгани учун «Шарқ Арастуси» номига сазовор бўлди. Форобий Сирдарё соҳилидаги Фороб (Ўтпор) деган жойда туркий қабилага мансуб ҳарбий хизматчи оиласида таваллуд топади.

Форобийнинг асосий асарлари 160 дан ортқ бўлиб, улар орасида: «Фалсафани ўрганиш», «Инсон аъзолари ҳақида рисола», «Бўйлик ҳақида мақола», «Ҳайвон аъзолари, функцияси ва потенцияси», «Илмларнинг келиб чиқиши ҳақида», «Музыка ҳақида катта китоб», «Ақл тўғрисида», «Илмлар ва санъатлар фазилати», «Музыка ҳақида сўз», «Физика усуллари ҳақида китоб», «Фозил шаҳар аҳолисининг фикрлари», «Метафизика» китобининг мақсади тўғрисида» ва бошқа.

Форобий шаҳар-давлатларни фозил ва жоҳилга ажратади. Фозил шаҳар халқини бахт-саодатга элтиши, унинг бошлиғи эса адолатли, юксак ахлоқли ва маърифатли, ўзида бутун ижобий хислатларни тўплаган бўлиши лозим. Лекин, шундай шаҳар ёки мамлакатлар бўладик, уларнинг аҳолиси нафсга берилган, бутун фикри-зиқри бойлик тўплаш бўлади. Форобий бундай шаҳарларни жоҳил шаҳарлар деб атади. Жоҳил шаҳарларнинг бошлиқлари ҳам фақат бойлик тўплашга ружу қўйган бўлади. «Улардан чиққан раҳбар ҳам, - деб таъкидлайди аллома, - раҳбарликни мол-дунё кўпайтиришда деб билади. Шунинг учун ҳам улар эртаю-кеч мол-дунё тўплаш ҳаракатида бўлади.

Бундай раҳбарларнинг қўл остида бўлган шаҳар халқида ҳар турли бузуқ одатлар, шахвоний нафс, бир-бирини кўролмаслик, бир-бирини талаш, душманлик, низо-жанжаллар пайдо бўлади». Форобийнинг ёзишича, ҳақиқий бахтга эришиш учун ҳаракат қилувчи, ўзаро ёрдам қилувчи, халқини бирлаштирган шаҳар – фозил шаҳар ҳисобланади. Бахтга эришиш мақсадида ўзаро ёрдам берган ва бирлашган кишилар фазилатли жамоа бўлади. Форобий фикрига кўра, давлатни идора этувчи шахс фазилат ва ҳудқ-одоби билан ажралиб туриши, хусусан у 6 та хислатни эгаллаган бўлиши; яъни адолатли ва доно бўлиши, бошқаларга ғамхўрлик қилиши,

қонушларга тўла риоя этиши ва қонунларни ярата олиши, келгусини оддиндан кўра йилгани керак.

Форобий илгари сурган фикрлар XVI-X асрларда ҳам мусулмон мамлакатлари олимлари томонидан катта қизиқиш билан ўрганилди. Мутафаккир қолдирган мерос фикр Шарқ мамлакатларида эмас, балки Европада ҳам тарқалди ва ижтимоий-философий фикр тараққиётида сезиларли таъсир кўрсатди.

Форобий юқоридаги асариди Афлотун қарашлари ҳақида гапирар экан, меҳнат муносабатларининг энг муҳим муаммоларидан бири бўлган қашшоқликка барҳам бериш, жамғарма ёки даромадлардан самарали фойдаланиш, ишлаб чиқариш ва истеъмол учун ҳаракат қилиш, яшаш учун зарур маблаглар, бошқача қилиб айтганда, истеъмол савагчаси ва яшашнинг минимал даражаси, уни тўғри тақсимлаш каби иқтисодийта бугунги кунда ҳам муаммоли масалалар ҳақида сўз юритади.

Форобий қарашларида тақсимот масаласи анча кенг ва ўзига хос усулда талқин қилинган. Унинг фикрича, тақсимот иши мақсадга мувофиқ йўлга қўйилмас экан, кўчилик одамлар фақир аҳволга тушиб қолади.

Шарқ фалсафасида эҳтиёжлар масаласи, ҳар бир одамнинг шахс сифатидаги зарурий эҳтиёжлари ва уларни қондириш муаммоларини тадқиқ этиш муҳим иқтисодий касб этади. Шу эҳтиёжлар тизимида шундай физиологик эҳтиёжлар ҳам ёрқин, улар фақат ҳаракат, меҳнат ва яратувчанлик билан қондирилади. Демак, инсон эҳтиёжлари ичида энг муҳими меҳнат қилиш (яратувчанлик) эҳтиёждир, қилгани барча эҳтиёжларни қондиришга у орқали эришилади. Шунинг учун Шарқ иқтисодий тафаккурида, меҳнат муаммолари марказий ўринни эгаллайди.

Абу Наср Форобий асарларида иқтисодий фанининг муҳим тушунчалари иқтисод қилинар экан, у эҳтиёжлар масаласига алоҳида эътибор беради ва бу билан эҳтиёжларни қондириш, инсон ҳаракатининг марказида туражагини кўрсатди. У шу билан инсон эҳтиёжларини қондиришда меҳнат ва меҳнат қуролларининг ўрни беқийс эканлигини уқтириб ўтади.

Ижтимоий-иқтисодий тафаккурнинг долзарб масалаларини кўтариб чиққан Шарқнинг буюк фарзанди Абу Али ибн Сино (980 - 1037) асарларида ҳам меҳнат муносабатларига катта ўрин берилади. Ибн Сино шу нарсани чуқур тушуниб етадики, одамлар ўз эҳтиёжларини қондиришлари учун бир-бирлари билан боғланишлари, алоқа ва ҳамкорликда бўлишлари керак, яъни улар ўртасида бугунги кун иқтисодий фанида маълум ва машҳур бўлган меҳнат кооперацияси амалга ошириши лозим. Чунки, ҳар бир одам алоҳида ҳолда ишлаганда, у қанчалик кучли ва салоҳиятли бўлмасин, бир бутун яхлит маҳсулот яратишга қурби етмайди.



Ибн Сино (980.8, Афшона қишлоғи – 1037.18.6, Ҳамдон ш., Эрон) — жаҳон фани тараққиётига улкан ҳисса қўчган ўрта осийлик буюк қомусий олим. Фарбда Авшценна номи билан машҳур.

Жаҳон фани тарихида Ибн Сино қомусий олим сифатида тан олинган, чунки у ўз давридаги мавжуд фанларнинг қарийб барчаси билан шугулланган ва уларга оид асарлар ёзган. Турли манбаларда унинг 450 дан ортиқ асар ёзганлиги қайт этилган, лекин бизгача уларнинг 242(160)таси етиб келган. Шулардан 80 таси фалсафага, 43 таси табобатга оид бўлиб, қолганлари мантӣқ, психология, табиёт, астрономия, математика, иқтисод, мусиқа, қимё, ахлоқ, адабиёт ва тилимуносликка бағишланган.

Олимнинг фалсафага оид энг йўриқ ва муҳим асари «Китоб аш-шифо»дир. У 4 қисмдан иборат: 1) маърифат – 9 бўлакка бўлинган: маърифатга кириш; категориялар; интерпретация; иқтисод; исбот, далил; тортишув, диалектика; софистика; риторика; поэтика; 2) табиёт; 3) риёзиёт – 4 фанга бўлинган; арифметика, геометрия, астрономия ва мусиқа; 4) метафизика ёки илоҳиёт. Бу асарнинг айрим қисмлари лотин, сурёний, иброний, немис, инглиз, француз, рус. форс ва ўзбек тилларида нашр этилган.

Ибн Синонинг фикрича, давлат ҳар бир одамнинг жамиятдаги ўрнини (иш жойини) аниқ белгилаб бериши, қандай фаолият кўрсатишини ташкил қилиб бериши керак. Абу Али ибн Сино «Тиб қонунлари» китобида инсон томонидан амалга ошириладиган меҳнат фаолиятининг ҳайвонлар ҳаракатидан тубдан фарқ қилишини чуқур таҳлил қилади. «Мард киши ўзини риёзат ва одоб билан кўрсатсин, инсон билан ҳайвон ўртасидаги фарқ ёлғиз маънафатда эмас, яхши ахлоқ касб қилмоқдадур», деган ҳикматни айтади. Унинг таъкидлашича, агар ҳайвонлар тайёр табиат неъматларини ўзлаштириб олса, ундан фарқли ўларок инсон ўз меҳнати билан ўзига овқат, кийим-бош, уй-жой яратади. Инсон шу мақсадда дехқончилик, ҳунармандчилик, чорвачилик билан шуғулланади. Шунинг учун аллома одамларни ижтимоий фойдали меҳнат қилдишга чорлайди.

Шарқ иқтисодий тафаккурининг ривожланишида Юсуф Хос Ҳожибнинг «Қутадғу билиг» («Саодатга элтувчи билим») номли тарихий асари алоҳида аҳамият касб этади. Асарда меҳнатга тўғри ҳақ тўлаш, меҳнатни тақдирлаш, бошқалар меҳнатининг қадрига етиш, моддий манфаат, касб-ҳунар эгаллаш, кучли ижтимоий ҳимоя масалаларига қатъан ўрин берилган. Бу асарда ҳунармандлар, савдогарлар, дехқонлар ва чорвадорларга алоҳида-алоҳида боғлар бағишланган.

Юсуф Хос Ҳожиб

Юсуф Хос Ҳожиб (тахм. 1020/21 йили туғилган ва Болосозунда вафот этиб дафн этилган. Унинг неча ёшига кириб вафот этигани ҳақида аниқ маълумотлар йўқ) — Туркмуш шoir, мутафаккир, давлат арбоби. «Қутадғу билиг» дostonи муаллифи. Унинг ҳаёти ва фаолияти ҳақида маълумотлар берувчи згона манба ҳам «Қутадғу билиг» китобидир. Ушбу китобга кўра, у замонасининг барча асосий ҷамларини атрофлича ўрганган, араб ва форс тилларини мукаммал билган. Лекин дostonнинг охиридаги шикоят оҳангларига қараганда, шoir умрининг охири бу давлатнинг таназзули даврига тўғри келган, шунга мувофиқ ҳаёти ҳам оғир кечган.

Юсуф Хос Ҳожиб айтадики: «Хизмат аҳли ўз меҳнати натижасидан умидвор туради. Умидини топмаган ходимнинг кўнгли синади ... Хизматига лойиқ тақдир кўрган ходимнинг боши кўкка етади»¹. Ҳақиқатан ҳам, иқтисодий инқирозлар замирида, иш унумининг пасайишида меҳнат аҳлининг ўз меҳнатидан наф қўрмаганлиги ётади. Олим давлат, эл-юрт ва унинг бошлиги бойиши учун, одамга номи кетиши учун, қудратли давлатга эга бўлиши учун у одамларни, юмушчиларни бойитиши керак, деган ғояни илгари суради. У ётади: «Ходим бойиса, давлат, эл бошлиги бойийди, эл бошлигининг кучи (давлатнинг кучи) халқ билан. Шунинг учун... халқ тўқ бўлсин»².

Улғ алломонинг юкоридаги меҳнат масалалари бўйича келтирган фикрлари бугунги кун иқтисодиёти учун ҳам долзарб масалалардан биридир.

Юсуф Хос Ҳожибнинг маънафат (шахсий маънафат) масаласига доир ғояси, айниқса, аҳамиятлидир. «Аслида бутун қимирлаган жсон нафни уйлаб ҳаракатланади», деб ётади, у. Бу фикр меҳнат иқтисодиёти назарияси ва амалиётида

¹ Юсуф Хос Ҳожиб Қутадғу билиг. - Т., 1990, 63-б.

² Юсуф Хос Ҳожиб Қутадғу билиг. - Т., 1990, 65-б.

кенг қўлланиладиган мавзу бўлиб, айниқса, бугунги бозор иқтисодиёти даврида «ҳар қандай ҳаракат замирида манфаат ётади» фикрида ўз ифодасини топади.

«Кутадғу билиг» асарининг муаллифи буюк аллома хунар ўрганишга чақиради. У «турни-туман хунарларни ўрганмаслик тубанлик белгисидир», деган фикри илгари суради. Бу ғоя кейинчалик мусулмонлар ва барча Шарқ халқларининг миллий қондасига айланиб кетди. Бугунги кунда фаровон жамият қурмоқчи эканмиз, юқоридаги ўғитларга амал қилмоғимиз фарзидир. Шу маънода, мамлакатимизда ота-бобларимизнинг азалий касбларини қайтадан тиклаш, ёшларни замонавий касбларга йўналтириш борасидаги улугвор ишларни мамнуният билан қайд этиш зарур.

Шарқ иқтисодий тафаккурининг ривожланишида улуг бобокалонимиз, соҳибқирон, буюк саркарда Амир Темурнинг (1336-1405) иқтисодий ғоялари, у янгиликларни чиққан ва амалда юритган иқтисодий сиёсат мислсиз аҳамиятга эга. Амир Темур иқтисодий ғояларининг ўзига хос улугворлиги шундаки, улар ҳаёлий эмас, бинки ҳақиқий ҳаётдан келиб чиққан ва унда ўз ифодасини топган. Шунинг учун ҳам бу ғоялар ҳозиргача ўзининг амалий аҳамиятини йўқотмай келяпти.



Амир Темур 1336.9.4, Кеш (ҳоз. Шаҳрисабз) шаҳри яқинидаги Хожя Илгор қишлоғи – 1405.18.2, Утрор шаҳрида вафот этган ва Самарқандда дафн этилган - ўрта асрнинг йирик давлат арбоби, буюк саркарда, кучли, марказлашган давлат асосчиси, шм-фан ва маданият ҳомийси.

Амир Темур – буюк давлат асосчиси. У Ҳиндистон ҳамда Ҳитойдан Қора денгизга қадар, Сирдарё ва Орол денгизидан Фирс қўлтиғига қадар гаят катта ҳудудни қамраб олган марказлашган улкан салтанатга асос солди. Бундан ташқари Амир Темур давлатига Кичик Осиё, Сурия, Миср ва шимолий-ғарбда Кўли Волга, Дон бўйлари; шимоллий-шарқда Балхаш кўли ва Или дарёсигача; жанубий-шарқда эса Шим Ҳиндистонгача бўлган мамлакатлар бўйсундирилди. Амир Темур давлатни ақл-заковат ва ҳуқуқий-иқтисодий асослар билан идора этган. Унинг «.. давлат ишларининг тўққиз улушини кенгаш, тадбир ва машварат, қолган бир улушини қилиш билан амалга оширдим», деган сўзлари бунинг ёрқин далилидир.

Ўзбекистон мустақилликка эришганидан унинг номи абадийлаштирилди. Кўнлаб шаҳар ва қишлоқлардаги шоҳ кўчалар, майдонлар, жамоа ҳўжасиқлари, мактаблар, кинотеатрлар унинг номи билан аталди. Тошкент, Самарқанд, Шаҳрисабз ва бошқа шаҳарларнинг марказий майдонларида Амир Темурга ҳайкал ўрнатилди, Тошкентдаги Амир Темур хибониди Темурийлар даври музейи барто этилди (1996), «Амир Темур» ордени таъсис этилди (1996) ва Халқаро Амир Темур жамаиқмаси ташкил қилинди (1995). Тошкент, Самарқанд ва хоризсий мамлакатларда ЮНЕСКО раҳбарлиғида ҳазрат Соҳибқирон таваллудининг 660 йиллиғи кенг нишонланди (1996). Амир Темур ҳақида икки қисмдан иборат бодийий фильм, спектакллар ва шеърлий ҳамда насрий асарлар яратилди.

Амир Темурнинг иқтисодий ғоялари унинг «Темур тузуклари» асарида баён этилган. Унда соҳибқироннинг мамлакатни бошқариш, уни ривожлантириш қондалари, йўл-йўриқлари ўз ифодасини топган. Асарда иқтисодиётни ташкил этиш, баркарорлаштириш, тартибга солиб бориш, меҳнат ва уни ташкил этиш масалаларига кенг ўрин берилган.

Соҳибқироннинг иқтисодий сиёсати замирида инсон, унинг манфаати, фаровон ва тинч ҳаёт кечириш ташвишлари ётади. У одамларга касб-хунар ўргатиш, уларни иш билан таъминлаш, тадбиркорлик ва тижорат ишлари билан машғул бўлувчиларга етарли сармоя бериш, ногиронларга уй-жойлар қуриб бериш йўл-йўриқларини баён қилади. «Темур тузуклари»да қуйидагиларни ўқиш мумкин: «Касб-хунар ва

маърифат аҳилларига салтанат корхоналаридан улуи берилсин, билагида кучи бор фақир-мискинлар эса ўз аҳволи ва касбкорига қараб йўл тутсинлар», «сармоясини қўлидан кетиб қолган савдогарга ўз сармоясини қайтадан тиклаб олиши учун хазинадан етарли миқдорда олтин берилсин», «кучи етмайдиган дехқонларга экин-тикин учун уруғлик ва асбоб-ускуналар тайёрлаб берилсин», «фуқаролардан ўй-жойини бузилиб тузатишига қурбни етмаганларга керакли нарсаларни етказиб бериб, уларга ёрдам берилсин»¹. Соҳибқироннинг юқоридаги иқтисодий қоидалари бозор иқтисодиётини шакллантириш, янгича иқтисодий тарбияни йўлга қўйиш ишларида биз учун муҳим йўлланма, тарихий йўл-йўриқ бўлиб хизмат қилади.

Айниқса, касб-хунар ўрганиш, ёшларни тарбиялашда маънавият ва маърифат ишларини ривожлантириш каби масалалар мамлакатимизда амалга оширилаётган миллий дастурда ўз ифодасини топмоқда.

Мирзо Улуғбек Муҳаммад Тарағай (1394-1449) подшолик, олимлик ва мутафаккирлик фаолиятида улуғ бобоси Амир Темур васиятлари ва унинг кўрсатмаларига тўла асосланган. Унинг 40 йиллик ҳукмронлиги даврида мамлакатда барқарорлик, тинчлик, ҳамжихатлик, иқтисодий равнақ, катта ижодкорлик ҳукм сурган.



Улуғбек (Муҳаммад Тарағай) [1394.22.3, Султониё ш., Эрон Озарбайжони – 1449. 27.10, Самарқанд] – буюк ўзбек астрономи ва математиги, давлат арбоби.

Улуғбек фан ва маданият тарихида сўнмас из қолдириган Улуғбекнинг илмий мероси унинг «Зиёс» китобидир. Шу билан бир қаторда меҳнат, иқтисодиёт бўйича ҳам кўплаб тахсинга сазовор ўғитлар қолдирган.

Улуғбек сиймоси Пулково расадхонаси, Москва университети конференцзалларида дунёдаги машҳур олимларнинг портретлари қаторидан жойи олган. Самарқандда Улуғбекнинг мемориал музейи ташкил этилган. Тошкентда Ўзбекистон миллий университети, туман, планетарий, кўча, маҳалла, метро станцияси, истироҳат боғи, шаҳарча Улуғбек номи билан аталади. Фарғона педагогика университети, Самарқанд архитектура-қурилиш институти, Қитоб халқаро кенглик станцияси, қашлоқ, мактаб ва бошиқаларга Улуғбек номи берилган.

Мирзо Улуғбек фаолиятида иқтисод илмига, иқтисодиётни ривожлантириш ва барқарорликни таъминлашга катта эътибор берган. У шундай иқтисодий ўзгаришлар (ислохотлар)ни амалга оширганки, улар натижасида иқтисодий инқирозларнинг олди олинган, давлатнинг қудрати юксак даражага кўтарилган. Бундай ислоҳий ўзгаришларнинг замирида меҳнат муносабатлари билан боғлиқ муаммоларнинг ечимини таъминлаш, хусусан, адолатли тақсимот орқали яхши унумдорликни таъминлаш, меҳнат интизомини яхшилаш, меҳнат самарадорлигини ошириш масалаларининг тўғри амалга оширилиши ётади.

Халқимиз маънавий меросида, маданиятимиз халқаро миқёс касб этишида улуғ шоир Алишер Навоийнинг (1441-1501) ўрни беҳиёсдир. Шеърят мулкни султони А. Навоийнинг илмий мероси шу қадар бой ва серқирраки, унда иқтисодиёт масалаларига доир кўпгина қимматли ғоялар ҳам ўз ифодасини топган. Буюк мутафаккирнинг иқтисодий қарашлари унинг «Маҳбуб ул-қулуб» («Кўнглиларнинг севгани») рисоласида ўз ифодасини топган.

¹ Темур тузуклари». - Т., 1993, 67-б.



Алишер Навоий (1441.9.2. – Ҳирот – 1501.3.1) – буюк ўзбек шоири, мутафаккири, давлат арбоби.

Алишер Навоий ўзбек тилида «Хамса» - беш дoston яратди. Асар ўзбек адабиёти шухрати оламга ёйиб, жаҳон адабиётининг дурдоналаридан бирига айланди. У инсон меҳнати ва уни қадрлаш бўйича жуда кўп қўллар ўқитлар қолдирган.

Навоий меросини ўрганишнинг кенг уфқлари очилди. 1991 йилда Алишер Навоий таваллудининг 550 йиллиги тантанали нишонланди. Навоий номидаги Ўзбекистон Республикаси Давлат мукофоти таъсис этилди. Ҳар йили у тугилган кун – 9 февралда илмий-анъанавий конференция ўтказилиб, Алишер Навоий меросини ўрганиш соҳасида қилинган йиллик ишларга яқун ясалади.

Ҳеч кимга сир эмаски, инсоният дeнмо ижтимоий адолат тамойиллари қарор тошган демократик жамият қуришни орзу қилиб келади. Алишер Навоий ҳам бутун онгли фаолиятини мазкур умуминсоний мақсадга қаратган эди.

Алишер Навоий меҳнатнинг ижтимоий ўрнига баҳо бериб, уни шеърий усулда шундай шарҳлайди.

*Халқ аро яхшироқ дединг, кимдур?
Эшитиб, айла шубҳа, рафъ андин,
Яхшироқ бил ани улус ароким
Етса кўпроқ улуска нафъ андин.*

Навоий асарларида тақсимот муносабатлари, уларнинг адолатли ташқил этилишига ҳам эътибор қаратилган, жумладан, хизматга яраша тақдирлаш (ҳақ тўлаш) масаласи унинг диққат марказида туради. Хусусан, ясовул мисолида шундай дейди: «агар у хизматига яраша ҳақ олиши ҳаёлида бўлса, у ота мероси ва она сuti каби ҳалолдир»¹.

Бу ерда Алишер Навоий икки иқтисодий ғояни илгари суради: биринчидан, меҳнатнинг миқдори ва сифатига мувофиқ тақдирланиш фикри бўлса, иккинчидан, меҳнатга яраша ҳақ олиш «она сutiдек ҳалол» эканлигидир.

Қурилиб турибдики, бу ғоя «қандай қилиб бўлмасин, тирикчилик ўтказилса бўлди дeл», қабилидаги фикрга тамомила зиддир. Ёшларда, барча фуқароларда иқтисодий тарбия масаласи илгари сурилаётган бир вақтда буюк шоиримизнинг иқдоридаги ғояси нақадар аҳамиятли эканлиги тушунарлидир.

Матлумки, феодализм даврида (ҳатто энг тараққий этган мамлакатларда ҳам) илмий ишлаб чиқарувчи куч деҳқонлар бўлган, жамиятнинг иқтисодий аҳволи, кeнeжик тараққиёти, одамлар фаровонлиги ҳам уларга боғлиқ бўлган. Алишер Навоий ўш даҳоси билан деҳқонларнинг моддий неъматлар яратувчи асосий куч эканлигини, жамиятнинг ижтимоий-иқтисодий тақдири уларга боғлиқлигини кўра билган. У: «Оламнинг ободонлиги деҳқондан, меҳнат аҳли шодон, улар шодон», «Деҳқон қандий экин экишга қилса ҳаракат – элга ҳам озиқ-овқат етказар, ҳам бирикат»² - деб ёзади.

Келтирилган фикрлардан Алишер Навоий моддий неъмат яратувчи бошқа кишилар гуруҳлари (хунармандлар, майда товар ишлаб чиқарувчилар)нинг иқтисодий аҳамиятини камситган, деган хулоса келиб чиқмайди. Алишер Навоийнинг машҳур «Фарҳод ва Ширин» достонида хунар ва хунармандчиликнинг кeнeтга ижтимоий-иқтисодий аҳамияти кўрсатиб берилганлигини ҳамма яхши билади.

¹ Навоий А. Махбуб ул-қулуб. - Т., 1983, 21-6.

² Навоий А. Махбуб ул-қулуб. - Т., 1983, 36-6.

Бу ерда шуни айтиб ўтиш лозимки, Алишер Навоийга қадар ҳеч ким, ҳеч қачон моддий неъмат яратувчи оддий инсонни бу қадар самимият, чуқур ҳурмат ва эҳтиром билан шарафламаган.

Заҳириддин Муҳаммад Бобур (1482-1530) қисқа ҳаёти давомида кўпқиррали фаолият юритди, ижтимоий, сиёсий, иқтисодий ва маданий-маърифий соҳалардаги кўплаб муаммоларга ечим топишга ҳаракат қилди. Унинг илмий ва иқтисодий дунёқараши машҳур «Бобурнома» ва «Мубаййин» каби асарларида баён этилган. Бу асарлар ҳар жиҳатдан мукамаллиги, турли соҳалар, шу жумладан меҳнат иқтисодиётига оид тадқиқотларнинг маҳсули эканлиги, бебаҳо тарихий-иқтисодий материалларга бойлиги билан илмий жамоатчиликнинг ҳайрат ва таҳсинига сазовор бўлди. У тарихимизни билиш, ўзлигимизни англаш, инсонни қадирлаш ва уни рағбатлантириш учун бебаҳо манба сифатида ҳам аҳамиятлидир.



Бобур (1483.14.2, Андижон - 1530.26.12, Агра) — ўзбек мумтоз адабиётининг йирик вакили; буюк шоир; тарихчи, географ; давлат арбоби, истеъдодли саркарда; бобурийлар сулоласи асосчиси, теъмурий шахзода.

Бобур ҳар доим олимۇ фозиллар даврасида бўлди, хусусан, ижод аҳлига, касбу ҳунар соҳибларига самимий эҳтиром кўргазиб ҳаъмилик қилди. Ижодий ва санъат аҳлига бундай меҳрли муносабат Бобурнинг табиатан ижодкорлиги бўлган.

Бобур «Мубаййин» (1521) асарини яратди. Ислам ҳуқуқчилик ва шарият ақидаларига бағишланган бу асрда Мовароуннаҳр ва Ҳиндистонга ижтимоий-иқтисодий маълумотлар жамланган. Бобур 47 ёшида ўзи асос солган салтанат пойтахти Аграда вафот этди. Кейинчалик (1539), васыятига мувофиқ хоки Кобулга келтирилиб, ўзи бунёд эттирган «Боги Бобур»га қўйилди.

Бобур Ўзбекистон мустақилликка эришгандан сўнг уз юртида ҳақиқий кадр-қиммат топди.

«Бобурнома» асарининг биз учун аҳамиятли томони шундаки, биринчидан, уларда иқтисодий фикрлар, иқтисодий қарашлар ифодаланган бўлса, иккинчидан, Бобурнинг яратувчилик, иқтисодиётни яратиш, ишлаб чиқаришга қизиқишлари баён этилган. Моддий неъматларнинг узоқ-узоқларга етиб бориши ва машҳур бўлиб кетиши ўша давр ижтимоий ва иқтисодий сиёсатининг натижаси бўлса, бошқа томондан, ўша даврда фаолият юритган корхоналарда меҳнат қилиш ва унинг унумдорлиги баланд бўлиши учун шарт-шароитларнинг мавжудлигидир.

Бобур ўз қарашларида киши фойдали юмушда банд бўлиши лозим ва бунинг учун унга шароит яратиб бермоқ даркор, деган ғояни илгари сурар экан, ишловчиларга меҳнатларига қараб ҳақ тўлаш керак, дея таъкидлайди. Мазкур қарашлар қиссан бевосита замонавий иқтисодчилар талқинидаги “меҳнатнинг рағбатлантирувчи функцияси”га тўғри келади.

Улуғ бобокалонимиз Бобур тузган давлатнинг бир неча асрлар яшаб, раванк топиб боргани, унинг муборак номи асрлар оша яшаётгани ижтимоий адолат кучи жуда юқорлиги туфайли ҳамдир. Шунингдек, Бобурнинг бизга қолдирган маънавий ва иқтисодий тафаккур мероси, у юритган адолатли иқтисодий сиёсат, айниқса, унинг меҳнат муносабатлари борасидаги таълимотларини ўрганиш ва уни янада бойитиш навбатдаги долзарб вазифалардан биридир.

Ибн Халдуи Шарқнинг буюк файласуфи, тарихчиси, сиёсатшунос олими, давлат арбоби ва йирик иқтисодчиси сифатида ўз даврида катта обрў ва шон-шухрат қозонган тарихий шахсдир. У 1332 йилда Шимолий Африканинг Тунис шаҳрида таваллуд топган. Унинг аждодлари бир неча аср давомида обрўли давлат

инсонларида фаолият юритган. Унинг отаси эса сиёсий ҳаётдан кетиб, фаннинг турли соҳаларида тадқиқотлар олиб борган, у ўзини фанга бағишлаган киши бўлган.

Табиийки, бундай муҳитда фарзанд тарбиясига кулай шарт-шароит яратилган. У оқсоқ раҳбарлигида ислом ҳуқуқи, тил ва адабиёт, сиёсат ва иқтисод фанларини чуқур биллади. Айни чоғда Ибн Халдун ўз даврининг етук давлат арбоби даражасига кўтарилди, бир қанча давлатларнинг сиёсий ҳаётида фаол қатнашди. Унинг ҳаётидаги муҳим воқеалардан бири - умрининг охирларида буюк соҳибқирон Амир Темур билан учрашиши, унинг эътиборини қозониши, унинг иқтисод ва бошқа масалалар бўйича маслаҳатчиси бўлиб хизмат қилганлигидир.

Ибн Халдун бир қанча йирик асарлар ёзди. Унинг иқтисодий қарашлари илм ақли томонидан эътироф этилган бўлиб, «Кириш» деб аталган асарида баён этилган.

У, тарихни кишиларнинг ўзлари яратадилар, ижтимоий тараққиёт уларнинг ҳаракати ва манфаатларини рўёбга чиқариш жараёнида амалга ошади, деган фикрдан келиб чиқиб, кишиларнинг меҳнат фаолиятлари ва бу жараёнда уларнинг бир-бирларига ҳамкорлиги, мадади, ёрдам беришлари масаласига катта эътибор берган. Унинг фикрича, кишиларнинг ишлаб чиқариш фаолияти шакллари жамиятнинг мавжуд бўлиши ва ривожланишининг шартидир. Бу эса уларнинг моддий эҳтиёжларидан келиб чиқади. Бироқ, эҳтиёжларни алоҳида, ажралган ҳолда қондириш ҳеч кимнинг қўлидан келмайди, эҳтиёжларнинг қондирилиши фақат бешқалар билан биргаликда ишлаш; меҳнат турларини қобилиятларига қараб бўлиниб олиб ишлашлари асосидагина бўлиши мумкин. Демак, кишиларнинг ҳаётини эҳтиёжлари фақат биргаликдаги ҳаракат билангина қондирилади.

Ибн Халдун табиий-географик муҳит (ер, сув, табиий шароит, тупроқ унумдорлиги, рельеф ва ҳоказо) одамлар ҳаётига, уларнинг яшаш тарзига, иқтисодий фаолиятига кучли таъсир кўрсатишини, бироқ у кишилик жамияти тараққиётини шунингдек бош омил бўлаолмаслигини уқтирган. Бундай бош омил одамларнинг меҳнат тақсироти асосида уюштирилган иқтисодий фаолияти бўлиши мумкин. Ўнроқ, одамлар бир-бирлари билан яшаш шароитлари ва яшаш воситаларини иретиш мақсадидагина боғланидилар, ўзаро ёрдамлашадилар.

У индустриал (саноат), яъни меҳнатни ташкил этишнинг шаҳар шаклини юқори баҳолайди, уни ишлаб чиқаришни ривожлантиришнинг олий босқичи, деб атайди. Чунки шаҳар ишлаб чиқариш шароитида моддий ва маънавий неъматларни яратиш усуллари такомиллашади. Инсон ижтимоий равақ топишнинг юқорироқ поғонасига кўтарилди, шаҳар ҳаёт тарзи ҳунармандчилик (саноат) ривожланишига ҳамда унинг кенг тарқалишига асос бўлади. Шуларга асосланиб олим, меҳнат қуроқларининг ишлаб чиқарилиши ва ижтимоий меҳнат тақсироти табиий равишда маҳсулот ишлашувини кенгайтиради, деб қайд этади. Алмашув жараёнида эса истеъмол ривожланади, инсоннинг даромади кўпаяди ва даромадлар асосида яшаш тарзи шаклланади.

Хулоса қилиб айтганда, меҳнат тўғрисидаги илмий-амалий қарашларнинг юзага келишида Ғарб олимларигина эмас, балки Шарқнинг етук олимлари, шoirлари, динлар арбоблари ҳам қалам тебратганлар.

МЕХНАТ ИҚТИСОДИЁТИНИНГ ПРЕДМЕТИ ВА УСЛУБИЯТИ

2.1. Мехнатнинг инсон ва жамият фаолиятидаги ижтимоий-иқтисодий ўрни

Бир қарашдан, меҳнат тушунчаси нимани англатадиган саволнинг жавоби аёндек, чунки ҳар биримиз бу тушунчага ҳар кун и дуч келамиз. Бироқ иқтисодий адабиётларда меҳнат тушунчасининг аниқ ва бир хил маънодаги тўлиқ таърифни топиш анча мушкул вазиладир.

Кундалик сўзлашувимизда «меҳнат» сўзи бир неча маънога эга бўлиб, бу маънолар, биринчидан, ишлаб чиқариш қуроллари ёрдамида кишиларнинг ҳаёти учун зарур бўлган моддий ва маънавий бойликларни яратишга қаратилган инсоннинг мақсадга мувофиқ фаолияти сифатида, иккинчидан, иш ва машғулот сифатида, учинчидан, иш-магадир эришишга қаратилган куч-ҳаракат сифатида, тўртинчидан инсоннинг фаолияти, иш натижаси сифатида изоҳланилиши мумкин. Шўролар даврида «меҳнат» тушунчасига инсоннинг ўз эҳтиёжларини қондириш учун табиатдаги нарсаларни шаклан ўзгартириш ва мослаштириш тушунилади, деб талқин қилинар эди.

Аммо, меҳнат гоҳ муҳим умуминсоний тоифа бўлиб, у тадқиқан ўрганиш ва такомиллаштириш предмети сифатида ҳар томонлама кўриб чиқишни талаб қилувчи кўп қиррали тушунчадир. Инсон ва жамият ҳаёти ва фаолиятининг асоси бўлган меҳнат ҳақидаги билимларни кенгайтиришдан иборат объектив эҳтиёж меҳнат иқтисодиёти предмети фан сифатида тайёрлашда янги қирралар ва имкониятларни очиш учун доимий намба бўлиб хизмат қилади. Бунинг сабаби бир томондан, умуман иқтисодий назариянинг ривожланиши бўлса, иккинчи томондан, фан-техника тараққиётининг меҳнат самарадорлигини оширадиган ва кишиларнинг яқин шароитини яхшилайдиган барча воситалари ривожланиб бораётганлигидир. Шу муносабат билан меҳнатнинг моҳиятини иқтисодиёт ва унга алоқадор бўлган бошқа фанлар нуқтан-назаридан батафсилроқ очиб бериш керак бўлади.

Меҳнат жараёнида инсон организмда юз берадиган функционал ўзгаришларни физиология фанининг махсус соҳаси – меҳнат физиологияси ўрганади. Меҳнат физиологияси шахснинг физиологик имкониятларидан оқилона фойдаланиш, ишлаб чиқариш муҳитининг инсон организмга салбий таъсир кўрсатувчи омилларини аниқлаш ва бартараф этиш, меҳнат ва дам олишнинг физиологик асосланган тартибларини жорий этиш, толиқишни камайтириш, оғир жисмоний ва каттиқ ақлий меҳнатни енгилаштирадиган техника ва технологияни қўллаш юзасидан таъсиялар ишлаб чиқади.

Психология нуқтан назаридан меҳнат инсоннинг онгли фаолият жараёни ҳисобланади. Бу жараёнда кишининг психологик фазилатлари, унинг меҳнатдан кўзлаган мақсади, ҳамкасбларига муносабати меҳнатнинг мазмуни, предмети, қуроллари ва усуллари ҳал қилувчи аҳамиятга эга бўлади.

Меҳнат тўғрисидаги фанининг ривожланиш тарихини кўриб чиқиш меҳнатга оид қондаларга замонавий назар билан қараш имконини беради.

Меҳнат – инсоннинг муайян эҳтиёжларини қондира оладиган ва ўзига керак бўладиган моддий ёки маънавий неъматлардан иборат буюм, товар, хизмат, фан, ма-

ишнинг, саноат асарлари ва ҳоказоларни ишлаб чиқариш бўйича онгли, мақсадли ва таъқибинмаган фаолияти.

Ҳар қандай меҳнат жараёни бир қанча шарт-шароитлар мавжуд бўлишини назарда тутади. Ушбу шарт-шароитлар гуруҳига меҳнат предметлари ва воситалари, меҳнат предмети таъсир этувчи усуллар, меҳнатни ташкил этиш ва меҳнатнинг ўзи шқлиди:

- **меҳнат предмети** - инсон учун фойдали бўлган хоссаларни бахш этиш мақсадидаги меҳнат мажмуаси қаратилган, табиат буюми ёки олдинданок меҳнат воситаси туфайли юзага келган буюм ёхуд хизматлар кўрсатиш объекти;

- **меҳнат воситалари** - ходим меҳнат предмети таъсир этишида фойдаланинадиган ва унинг меҳнат қилиши учун зарур бўладиган жамикли шартшароитлардир. Меҳнат воситалари жумласига меҳнат қуролларини ташкил этувчи асбоб-ускуна, дастгоҳ, машина, механизм, аппаратлар ва бошқа технологик ускуналар ҳамда меҳнат жараёнининг амалга оширилишида фойдаланиладиган буюм ва иншоотлар қиради;

- **меҳнат предмети таъсир этиш усули** - инсон фаолиятининг собит қилмаслиги у ёки бу ишни бажариш учун билим ва маҳорат бўлишини назарда тутади. Ҳаракатларни қатъийлик ва изчиллик билан бажариш, меҳнат предмети таъсир этиш шартшароитлар киритиш ёки унга янги хусусиятлар касб этиш, янги шакл бериш ва ўнгирю жойлашишга ўзгартиришлар киритишни кўзлаб таъсир этиш усуллари Ингидиси меҳнат фаолияти технологиясининг мазмунини ташкил этади; ;

- **меҳнатни ташкил этиш** - муайян тарзда меҳнат жараёнини тузиш ва амалга ошириш тартиби билан боғлиқ бўлиб, у ходимнинг меҳнат предмети ва қуроллари билан ўзаро таъсир тизимидан келиб чиқади;

- **меҳнатнинг ўзи** эса инсоннинг меҳнат предмети таъсир этиш у ёки бу эҳтиёжларни қондирадиган хусусиятларини касб этиш учун унга зарур воситалар ҳамда технологиялардан фойдаланган ҳолда инсоннинг ташкилотчилигига таянган онгли таъсир этиш жараёнидан ташкил топади.

Масалан, металл ёғоч, тери, газлама ва бошқалардан бирорта буюм ишлаб чиқаришда металл ёғоч, тери, газлама ва бошқалар меҳнат предмети сифатида, уларни қайта ишлаш жараёнида ишлатиладиган асбоб-ускуналар, буюм ва иншоотлар меҳнат воситалари сифатида намоён бўлади. Буюмни тайёрлаш жараёни ишлаб чиқариш операциялари изчиллигини ва меҳнат предмети таъсир этиш усуллари биллишни талаб қилади ва бу ўз навбатида ишлаб чиқариш технологиясининг вазифаси ҳисобланади. Ишни бевосита бажарадиганлар ўз иш жойларини ташкил этиш ва бир-бирлари билан ўзаро ҳамкорлик қилиш тартибини пухта ишлаб чиққан ҳолда ўз меҳнатларини ташкил этишлари керак.

Тўғри, қайсидир меҳнат жараёни юқорида айтилган стандарт элементларнинг барчасига ҳам эга бўлавермаслиги мумкин. Масалан, киши қулоччилик қорхонасида бир сиким лойдан чойнак ясаसा, у меҳнат қуролларидан, ўз бармоқларидан фойдаланади. Лекин ясалган чойнакни хумдонда тоблаб пиширса, хумдон меҳнат воситаси бўлади. Куй чалаётган созанда учун мусика асбоби меҳнат қуроли, нота қочқизи эса меҳнат предмети бўлади. Педагог учун унинг ўқувчилари меҳнат предмети ҳисобланади, бунда у меҳнат қуролларидан бевосита фойдаланмаслиги мумкин.

Лекин машғулотларга тайёргарлик кўриш жараёнида у маъруза матни тузади, турли кўргазмали материаллар тайёрлайди ва бу билан меҳнат воситаларини яратади.

Мустақилликгача бўлган давр иқтисодий адабиётларда меҳнатга таъриф беришда коммунистик таълимотга асосланган. Унга кўра, меҳнат – инсон билан табиат ўртасида кечадиган жараён бўлиб, унда инсоннинг ўзи билан табиат ўртасидаги модда алмашинувини юзага келтирадиган, тартибга соладиган ва назорат қиладиган, истеъмол қийматини яратадиган мақсадга мувофиқ фаолият деб таъриф берилган. Ушбу таъриф бозор иқтисодиёти даврида ҳам ўз аҳамиятини йўқотмаган бўлса-да, меҳнат тушунчасига бошқача таърифлар берилган. Масалан, «... Биринчидан, меҳнат кишиларнинг неъматлар ва хизматлар яратишга қаратилган мақсадга мувофиқ фаолияти бўлиб, у самарали, оқилона бўлиши, тежамли бўлиши керак; иккинчидан, меҳнат айрим шахсгина эмас, балки умуман жамиятнинг ҳам ҳаётий фаолиятидаги асосий шартларидан бири бўлиб, у ҳар қандай корхона иш фаолиятининг омилдир; учинчидан, у товар сифатида эмас, балки меҳнат маҳсули товар сифатида бўлишини ва ниҳоят, тўртинчидан, меҳнат жараёнида ижтимоий меҳнат муносабатлари шаклланиб, бу муносабатлар миллий иқтисод, минтақа, фирма, кичик корхона, хусусий тадбиркорлик билан шугулланувчи шахслар даражасида ижтимоий муносабатларнинг ўзгичини ташкил этади».¹ Бу анча мураккаб ва узун таъриф бўлиб, унда бозор иқтисодиётига мос тадқиқ ва ўрганиш объекти бўлган меҳнатнинг хусусиятларини очиб беришга уринилган.

Россиялик иқтисодчи олим Б.М. Генкин меҳнатни қуйидагича таърифлашни тақлиф этади: *«Меҳнат табиат ресурсларини моддий, интеллектуал ва маънавий неъматларга айлантириш жараёни бўлиб, инсон бу жараёни ёки мажбурлов (маъмурий, иқтисодий) ёки ички ундоа, ёхуд ҳам униса, ҳам буниси туфайли амалга оширади ва бошқаради»*.² Б.М. Генкин меҳнат бирор натижага эришиш учун амалга оширилади, деб ҳисоблаган ва шу билан бирга унинг заҳматли, мажбурлаш томонларини қайд этган кўплаб хорижий иқтисодчилардан (масалан, Маршалл, Жевонс) фарқи ўлароқ кишиларни меҳнатга жалб этиш усуллари, шу жумладан, иқтисоддан ташқари усулларни алоҳида ажратиб кўрсатган.

Инсон билан табиат ўртасидаги модда алмашинувининг умумий шартли сифатида меҳнат инсон ҳаётининг ажралмас қисми бўлади. Меҳнат инсон ҳаёт фаолиятининг, ривожлантириш негизидир. Инсон атроф-муҳитга таъсир этиб ва уни ўзгартириб, ортиб борувчи эҳтиёжларини қолдиришга ҳаракат қилади, меҳнат қобилиятини ривожлантиради ва меҳнат фаолияти турларини кенгайтириб боради.

Ҳаёт кечиринининг объектив шарт-шароитлари инсонни меҳнат қилишга ундайди. Бу маънода меҳнат ижтимоий ҳаётни ташкил этишнинг ҳеч қандай муайян шаклига боғлиқ бўлмаган ҳолда инсоннинг табиатга муносабати сифатида меҳнатнинг барча ижтимоий шакллари ва ишлаб чиқаришнинг барча усуллари, ҳар қандай ижтимоий тузум учун бир хилда бўлади.

«Меҳнат» ва «фаолият» тушунчаларининг ўзаро нисбати. «Меҳнат» тушунчаси «фаолият», «функция бажариш», «ишлаш», «машғулот», «ҳаракат», «иш» тушунчалари ва бошқа тушунчаларга кўп жиҳатдан тўғри келади. Шу туфайли ушбу

¹ Меҳнат иқтисодиёти ва ижтимоий-меҳнат муносабатлари. Г.Г. Меликьян ва Р.П. Колосова таҳрири остида. -М., 1996, 10-б.

² Генкин Б.М. Экономика и социология труда. -М., 1998, 7-б.

тушунчалар нималари билан ўзаро тўғри келиши ва нималари билан фарқлинишни кўриб чиқиш мақсадга мувофиқдир.

Инсоннинг бутун ҳаёти иш фаолияти ва фаолиятсизлик, яъни ҳаракатсизлик деб аталмиш *пассив дам олиш, касаллик вақти, ухлаш пайти ва ҳоказолардан ташкил* топши даврларидан таркиб топади. Фаолият кишиларнинг ҳаёт тарзи шакллари билан бири бўлиб, у шундай жараёнки, унда кишиларнинг жисмоний ва ақлий кучлари кийиндир эҳтиёжларни қондириш учун ишга солинади. «Фаолият» тушунчаси «меҳнат» тушунчасидан кенгроқ тушунчадир. Меҳнат - фаолиятнинг бир туридир, лекин ҳар қандай фаолият ҳам меҳнат бўлавермайди.

Функция бажариш, яъни кишиларнинг муайян функцияларни амалга оширишлари тўғрисида ҳам шундай фикрни айтиш мумкин. Аслида фаолият ва функция бир хил маънодаги тушунчалардир.

«Фаолият» ва «функция бажариш» сўзлари кишиларнинг ҳолатини тавсифлаш учунгина эмас, балки корхоналар, муассасалар, ташкилотлар ва уларнинг бўлинмаларига нисбатан ҳам ишлатилади.

Кишиларнинг фаолияти унинг таркибига кирувчи турлари билан тавсифланади.

Биринчидан, кишининг ҳар қандай фаолияти физиологик жихатдан асосланган бўлиши, яъни озиқ-овқат маҳсулотларини топиш ва етиштириш, энг зарур буюмларни ишлаб чиқариш ва энг зарур хизматларни кўрсатиш ёки физиологик жихатдан асосланмаган, яъни энг зарур бўлмаган буюмларни ишлаб чиқариш ва хизматларни кўрсатиш, шуниингдек, неъматлар ишлаб чиқаришга дахлдор бўлмаган фаолият бўлиши мумкин.

Иккинчидан, фаолиятда онгли ва инстинктив омилларни фарқлаш мумкин. Кишилар фаолиятининг аксарият қисми онглидир, яъни ички далилланган ундовлар асосида амалга оширилади. Инстинктив фаолият генетик даражасида наслдан-наслга ўтадиган шартсиз рефлекслар билан белгиланади. Инсон ва ҳайвонлар инстинктив хатти-ҳаракатининг табиати ўхшаш бўлса-да, улар фаолияти меҳнат билан ҳисобланмайди. Фаолият – функция бажаришнинг бир қисми сифатидаги инстинктив хатти-ҳаракат билан ёш болаларда сезиларли даражада намоён бўлади. Катта ёшдаги кишилар фаолиятидаги инстинктив ва онгли ҳаракатлар ўзаро узвий боғланган бўлиб, уларни бир-биридан ажратиши қийин бўлади.

Учинчидан, фаолиятни меҳнат ва номеҳнат қисмга ажратиш мумкин. Меҳнатни номеҳнат фаолиятдан ажратадиган асосий мезонлар:

- Тақиқланмаган муносабатлар;
- аниқ мақсадга йўналтирилганлик;
- неъматларни яратиш, яъни бунёдкорлик билан боғланганлик;
- бошқаларга керакликдан иборат бўлади.

Кўрсатиб ўтилган тўрт қондани кўриб чиқар эканмиз, уларни бир-биридан фарқлаш лозим.

1. меҳнат тушунчасига фақат тақиқланмаган фаолиятлар кириди. Тақиқланган жиноий фаолият ҳеч қачон меҳнат ҳисобланмайди, чунки у қонун томонидан таъқиб қилинади;

2. фақат аниқ мақсадга йўналтирилган инсон фаолияти меҳнат бўла олади. Мақсадсиз фаолият рўй берган тақдирда у меҳнатга алоқадор бўлмайди. Мақсадсиз

«меҳнат» жазолаш усулларида бири бўлиши ҳам мумкин, масалан, маҳбусларга тошни бир жойдан иккинчи жойга мақсадсиз ҳолда такрор-такрор ташитиш ва бошқалар;

3. меҳнат – бунёдкорлик, яъни моддий, маънавий ва маънсий неъматларни яратиш. Меҳнат легитим ва собитқадам бўлса-да, яратувчилик, бунёдкорлик билан боғлиқ бўлмаса, у меҳнат ҳисобланмайди. Кўнгил очиш воситаси бўлган ўйинлар, дам олиш воситаси бўлган саёҳат ва сайрлар, даволаш муолажаларини адо этиш, овқатланиш ва бошқалар шулар жумласига киради. Меҳнат қилишдан фарқли даражада инсоннинг дам олиши, кўнгил очиши, даволаниши, ўқиб таълим олиш чоғида амалга оширадиган фаолияти ўз иш қобилиятини тиклаши, ривожланиши, ҳаётий фаолиятини тиклаш учун неъматларни истъомол қилиши билан боғлиқ;

4. ва ниҳоят, меҳнат – бошқаларга керакли бўлган фаолият. Агар кишининг куч-ҳаракати ҳеч кимга керак бўлмаган ишларга сарфланса, унинг бундай фаолиятни ҳам меҳнат деб бўлмайди.

Шундай қилиб, инсоннинг онгли, тақиқланмаган, аниқ мақсадга йўналтирилган, яратувчи ва бошқаларга керакли бўлган фаолиятгина меҳнат жумласига киритилади. Инсон фаолияти ушбу сифатларнинг барчаси мавжуд бўлгандагина меҳнат фаолиятини – меҳнатни тавсифлайди. «Меҳнат» ва «фаолият» тушунчаларининг ўзаро нисбати 2.1-чизмада тасвирланган.



2.1-чизма. Фаолият турлари

«Мехнат» ва «иш» тушунчаларининг ўзаро боғлиқлиги. Ижтимоий-иқтисодий турмушда меҳнат тушунчаси билан бир қаторда иш тушунчасидан ҳам кенг фойдаланилади. Аммо «меҳнат» ва «иш» тушунчалари бир хил ёки тенг маъноли маънога эга эмас. Инсоннинг жамият ҳаётидаги яратувчилик роли, ижтимоий натижаларга дахлдорлиги туфайли меҳнат табиатан ижтимоий меҳнатдир. Зеро, ишқ меҳнат фаолияти айни пайтда шундай фаолият ҳамки, унинг давомида кишилар бир-бирлари билан муайян алоҳа ва муносабатларга киришади. Шу боис меҳнат фақат инсоннинг ақлий физиологик ва ижтимоий фойдали фаолиятидир. «Иш» эса жисмоний маънога эга бўлган тушунча бўлиб, уни инсон ҳам, машина ҳам, ҳайвон ҳам бажариши мумкин. Меҳнат иш вақти билан ўлчанади. Иш эса натурал бирликлар - килограмм, метр, дон ва шу каби натурал кўрсаткичларда ўлчанади.

«Иш» меҳнат маҳсули бўлиб, у инсон фаолиятида «Меҳнат» билан тенглашган жараёнлир.

«Иш» сўзини иш ҳайвонлари, машиналар ва механизмлар ҳамда табиат кучларининг онгсиз ҳатти-ҳаракатларига нисбатан қўллаш мумкин, фақатгина мақсадга мувофиқ йўналтирилган онгли ижтимоий фойдали фаолияти меҳнат бўлишилади. Шу фикр орқали инсоннинг онгли яратувчилик фаолияти ҳайвонлар билан ярайдиган ишдан қатъий фарқланиши қайд этилади. Шундай бўлса-да, тилда: «у киши ишга кетди», «у фалон жойда, фалон ишда ишлайди», «кишининг иш қобилияти», «бу унинг иши, иш жойи, иш вақти» деган иборалар инсон фаолиятида ўрниниб қолган. Демак, «иш» деган сўз кишига нисбатан меҳнат сингари тенг маънода ишлатилиши одатий бўлиб, бу ўринда у «меҳнат» сўзининг синоними сифатида фойдаланилади.

Лекин ҳайвонларга нисбатан бевосита жисмоний маънодаги «иш» сўзи қўлланилади. Бу ўринда «меҳнат» сўзини қўллаш мумкин эмас, чунки ҳайвонларнинг ҳаракати ўзи тўлиқ англамаган функцияларни бажариши инсон ғомидан бошқариладиган жараёнлир.

Тушунчалар	Ишлатилиш соҳалари				
	инсон	корхоналар	ҳайвонлар	машиналар	Табиат кучлари
Фаолият	↑	↑			
Функция бажариш	↑	↑			
Иш	↑	↑			
Меҳнат					

Шартли белгилар:

■ - тушунчалар ишлатилиши
 ↑ ↓ - синонимлар

2.2-чизма. Тушунчаларнинг ишлатилиш соҳалари

Кўпинча бундай фарқлаш меҳнат муаммолари турли жиҳатларни ўзида мужассам этиб, яхлит бир бутунлик ёки жуда ўзаро боғлиқ ҳолда намоён бўлиши туфайли шартлидир.

Мехнат масалаларига оид иктисодий адабиётларда баъзан «мехнат субстанцияси» деган тушунчани учратиш мумкин. Умуман «субстанция» атамаси, биринчидан, моҳиятни, негизини англатса, иккинчидан, у ҳеч нимага боғлиқ бўлмаган мустақил тушунчани англатади. XX асрнинг 20-йилларидаёқ мехнат субстанцияси ҳақида гапирилганда, - мехнат жараёнида инсоннинг мияси, асаблари, мушаклари, сезги аъзолари, қони ва қувватининг сарфланиши эканлиги таъкидланган эди. Баъзи замонавий муаллифлар мехнат субстанцияси - мехнат жараёнида инсон организми муайян мақсадга мувофиқ тарзда сарфлайдиган куч-қувват, мехнат субстанциясидан инсон аъзоларининг сарфланиши деб талқин қилиш илмий жиҳатдан беҳудадир ва иктисодчиларнинг бундай тасаввурлардан аллақачон воз кечишлари даркор, деб ҳисобламоқдалар. Куч-қувват, албатта, инсоннинг аъзолари орқали маълум вақт давомида сарфлансада, уни мехнат субстанцияси деб аташга асос етарлича бўла олмайди. Бинобарин, бефойда сарфланган куч-қувват мехнат ҳисобланмайди, албатта.

Мехнат қилиш ёки қилмаслик фуқароларнинг ҳуқуқи эканлиги Ўзбекистон Республикаси Конституциясида тан олинди, бунда эркин мехнат принципи акс этган. Айни вақтда инсонни ишлашга мажбурлаб бўлмаслиги сабабли мехнат қилиш уларнинг ўз вазифаси эканлиги ҳуқуқий жиҳатдан муҳим аҳамиятга эга. Шундай кишилар борки, улар учун мехнат ҳаёт мазмунидир. Шу билан бирга мехнатдан фарқланадиган ёки ҳеч бўлмаганда унга бефарқ қарайдиган, мехнатсиз топилган даромад ҳисобига яшашни афзал кўрадиган кишилар ҳам бор. Мана шу қарама-қарши тоифалар оралиғидан инсоннинг мехнатга яшаш воситаларини ишлаб топши манбаи деб, шахснинг ўзини намоён қилиши билан боғлиқдир. Шу сабабли ҳар бир инсон мазмунан қизиқарли иш, иш ҳақи миқдори, мехнат шароитлари ёки хизматда юқори лавозимларга кўтарилиш, ижтимоий хизматлардан фойдаланишни маъқул кўришига қараб, уни мехнат қилишга ундайдиган сабабларни аниқлаш, баҳолаш ва кучайтиришга алоҳида ёндашмоқ керак. Мехнатнинг ижтимоий моҳиятини ва унинг ҳуқуқий таъминланишини ёритиб берувчи муҳим жиҳат ишловчиларнинг ижтимоий ҳимояланганлиги билан боғлиқдир.

Ташкилий нуқтан назардан қараганда, мехнат кишининг ишлаб чиқариш воситалари ва атроф-муҳит билан ўзаро алоқасини таъминлаш тизими ҳамда биргалашиб мехнат қилишда қатнашувчиларнинг функцияларини тақсимлаш ва уларнинг кооперациялашуви тизимидир. Мехнатни ташкил этиш назарияси ва амалиёти мехнат, ишлаб чиқариш ва уни бошқаришни ташкил этиш билан шуғулланади. Ана шу асосда иш жойларини ташкил этиш ва уларга хизмат кўрсатиш, мехнат жамоаларини ташкил этиш ва персонални бошқариш, ишловчилар ҳамда ишлаб чиқаришни бошқаришдаги таркибий бўғинларнинг вазифаларини белгилаш ҳамда чегаралаш юзасидан амалий тавсиялар ишлаб чиқилади. Мехнатни ташкил этишнинг интеграцияловчи роли мехнат муаммоларининг комплекс ҳолда мунтазам кўриб чиқилиши ва ҳал этилишини таъминлашда намоён бўлади.

Ташкилий омил мехнат маданиятини шакллантиришда, яққол намоён бўлади. Мехнат маданияти, ташқи муҳит маданияти, мехнат фаолияти жараёнида кишининг юриш-туриш маданияти билан ифодаланади. Бу ўз навбатида ходимларни ўз ишларини яхши билган ҳолда, зўриқмасдан ишлашлари, иш вақтидан оқилона

2.2. Меҳнат иқтисодиёти предметининг шаклланиши ва ривожланиши

Умумлаштириб айтганда, меҳнат кишининг мавжуд табиий, моддий ёки интеллектуал ресурсларни шахсий ёки ижтимоий истеъмол учун керакли маҳсулотга айлантиришдаги объектив фаолияти деб таърифлаш мумкин. Биз меҳнат маҳсулини турли сифатида тилга олар эканмиз, унинг ғоят хилма-хил шаклларини – қишлоқ ҳўжалиги, саноат, курилиш соҳасидаги тайёр маҳсулотни, шунингдек, турли-туманлигиб чиқариш ва ноишлаб чиқариш ишлари ва хизматларни назарда тутамиз. Меҳнат маҳсули жисмоний, натурал шаклдан ташқари уни сотиш натижасида олинган дарамад ёки пул шаклида ҳам ифодаланиши мумкин.

Меҳнат иқтисодиёти предметини таърифлашга доир турлича нуқтан назарлар мавжуд. Масалан, *«Меҳнат иқтисодиёти ва ижтимоий-меҳнат муносабатлари»* дарслигида *«меҳнат иқтисодиёти предметининг ўзи ҳеч қачон ўзгармаган ҳамда хилма-хил мактаблар ва назарияларнинг ҳаммаси учун ягона бўлиб келган. Меҳнат иқтисодиётининг предмети – инсоннинг аниқ мақсадга қаратилган фаолиятни сифатида намоён бўладиган меҳнат. У ҳар доим инсон билан табиатнинг бир-бирига таъсир этиши билан боғлиқ бўлиб, ишлаб чиқариш жараёнида кишилар ўртасида вужудга келадиган муносабатдир»*¹, дейилади. Ушбу таърифни бошқа бир «Меҳнат иқтисодиёти» дарслиги билан таққослайдиган бўлсак, бу дарсликда меҳнат иқтисодиёти *«... ижтимоий-иқтисодий қонунлар асосида меҳнатни ташкил этиши, уни моддий рағбатлантириши, моддий ва маънавий бойликларни тақсимлаш ҳамда меҳнаткашларнинг турмуш даражасини ошириши соҳасида амалга оширадиган конкрет усулларини ўрганади ва амалиётни умумлаштириши ҳамда экспериментлар ўтказиши асосида ижтимоий меҳнат самарадорлигини оширишининг янги иқтисодий усулларини асослайди»*, дейилган эди.

Меҳнат иқтисодиёти предметининг юқорида келтирилган таърифни ҳозир жиддий қайта кўриб чиқиш зарур бўлади, албатта. Лекин бу ҳол меҳнат фаолияти билан боғлиқ бўлган табиий ва ижтимоий жараёнларни интеграциялаши керак бўлган ушбу фанга ғайритаърихий ёндашув номақбул эканлигидан дарак беради, холос.

Меҳнат иқтисодиёти предметининг ғоят соддалаштирилган, жонсиз талқини америкалик муаллифлар Р.Ж. Эренберг ва Р.С. Смитнинг «Ҳозирги замон меҳнат иқтисодиёти. Назария ва давлат сиёсати» дарслигида тақлиф қилинади: *«Меҳнат иқтисодиёти – меҳнат соҳасида бозорнинг фаолияти ва натижаларини таққоқ қилишдир. Агар бу тушунчани торайтиришига уриниб кўрилса, унда меҳнат иқтисодиёти – энг аввало иш ҳақи, нархлар, фойда ҳамда меҳнат муносабатлари соҳасидаги пул билан боғлиқ бўлмаган омиллар, масалан, меҳнат шароитлари тарзидаги умумий рағбатлантирувчилар таъсирига жавобан иш берувчилар ва ходимларнинг хатти-ҳаракатларидир дейиши мумкин»*². Меҳнат бозори қанчалик аҳамиятли бўлмасин, меҳнат иқтисодиёти ҳақидаги тақлиф қилинаётган тушунча меҳнатнинг хилма-хил ижтимоий-иқтисодий муаммоларини тўлиқ ёритиб бера олмайди.

¹ Экономика труда и социально-трудовые отношения. Под ред. Г.Г. Меликяна, Р.П. Колосовой. - М.: Изд-во МГУ, 1996.

² Эренберг Р. Дж., Смит Р. С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. - М.: Изд-во МГУ, 1996. с.17.

«Меҳнат иқтисодиёти» номи билан Россияда чиққан, иқтисодий олий ўқув юртлири бакалаврияти талабаларига мўлжалланган иккита ўқув қўлланма ҳақида ҳам шундай дейиш мумкин. Бу қўлланмалар «*меҳнатнинг иқтисодий назарияси*»га доир хориж адабиётида фойдаланиладиган турлича ёндашувлар ва моделларни баён этишга бағишланган бўлиб, бу назариялар меҳнат бозори механизмларини ўрганишдан иборат.

М.Г. Колоснидина муаллифлигида тайёрланган «Меҳнат иқтисодиёти» ўқув қўлланмасида «*Меҳнат иқтисодиёти – ишчи кучи товар бўладиган ўзига хос бозорнинг ишлашини ўрганадиган иқтисодий назариянинг мустақил бўлимидир*»¹, деб таъриф берилган. С.Ю. Рошчин, Т.О. Разумовалар томонидан тайёрланган ўқув қўлланмада меҳнатнинг иқтисодий назариясини (*labour economics*) умумий иқтисодий назариянинг (*economics*) назарий қоидаларини меҳнат бозорини таҳлил қилишда қўлланиш деб ҳисоблайдилар ва анча батафсилроқ таъриф берадилар: «*Меҳнатнинг иқтисодиёти – меҳнат бозорларининг ташкил этилиши, ишлаши ва фаолият натижаларини ўрганадиган, иш ҳақи, нархлар, фойда шаклидаги рағбатлантирувчилар таъсири натижасида иш берувчилар ва ходимларнинг хатти-ҳаракатларини, пул билан боғлиқ бўлмаган омилар ҳамда давлат сиёсатининг меҳнат муносабатларига таъсирини тадқиқ қиладиган фандир*»².

Россияда иқтисодий ислохотлар эндигина бошланган даврда Г.Р. Погосян ва Л.И. Жуковлар таҳрири остида нашр этилган «Меҳнат иқтисодиёти» дарслигида³: «*Меҳнат иқтисодиёти – функционал фан бўлиб, у ижтимоий меҳнатни ташкил этиш ҳамда ишчи кучини такрор ишлаб чиқариш жараёнида кишилар ўртасида вужудга келадиган ижтимоий муносабатларни ўрганади. У меҳнат соҳасида давлат иқтисодий сиёсатининг асосидир...* Меҳнат иқтисодиёти жамият ишлаб чиқариш самарадорлигини ошириш, уни моддий ва маънавий рағбатлантириш, ишчи кучини такрор ишлаб чиқариш соҳасидаги иқтисодий қонулардан онгли суратда фойдаланишининг конкрет шакллари ва усулларини ўрганади. Курснинг предмети ижтимоий меҳнатни ташкил этишдан, муайян ишлаб чиқариш муносабатларининг ишлаб чиқарувчи кучлар ривожланиши билан ўзаро боғлиқ бўлган конкрет томонларини ўрганишдан иборатдир» - деб таъриф берилган. Муаллифларнинг фикрича илгари амал қилинганидек, меҳнат иқтисодиётини социализм иқтисодий қонуларига боғлаш ўрнига бошқа иқтисодий қонуларга мурожаат этишади, лекин булар қандай қонулар эканлиги номаълум бўлиб қолаверади.

Россиялик йирик иқтисодчи олим Б.М. Генкиннинг «Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси» дарслигида меҳнат ҳақидаги фанлар таркиби аниқлаб берилган бўлиб, «... *меҳнат иқтисодиёти, анъанага кўра, меҳнат унумдорлиги ва самарадорлигини, инсон капитали, меҳнат ресурслари, меҳнат ва иш билан бандлик бозори, даромадлар ва иш ҳақи, ходимлар сонини режаслаштириши*

¹ Колоснидина М.Г. Экономика труда: Учебное пособие. - М.: Магистр, 1998.

² Рошчин С.Ю., Разумова Т.О. Экономика труда: экономическая теория труда.: Учебное пособие. - М.: ИНФРА-М, 2000.

³ Экономика труда. Учебник для ВУЗов. Под ред. Г.Р.Погосяна, Л.И.Жукова. - М.: Экономика, 1991.

муаммомларнинг ўч ичига олади” – деб таъриф беради. Ушбу муаллиф меҳнатни нормалани муаммомларини ҳам меҳнат иқтисодиётига киритади.

Айни бир пайтда В.В. Адамчук, О.В. Ромашов ва М.Е. Сорокин¹ томонидан яратилган “Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси” дарслигида, А.И. Тучков² томонидан яратилган “Меҳнат иқтисодиёти” ўқув қўлланмасида ҳам, М.И.Остапенко³ томонидан яратилган “Меҳнат иқтисодиёти” ўқув қўлланмасида ҳам ушбу масаланинг моҳияти етарли даражада очиб берилмаган.

Россияда кўзга кўринган иқтисодчи олимлардан Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко, Л.С. Бабыниналар⁴ томонидан яратилган 2 томлик “Меҳнат иқтисодиёти” дарслигида “меҳнат”, “меҳнат иқтисодиёти” билан боғлиқ бир қатор муаммолар буюр иқтисодиёти талабларидан келиб чиққан ҳолда таҳлил қилинган ва маълум даражада масаланинг мазмуни очиб берилган.

Меҳнат иқтисодиёти предметининг шаклланиши ва ривожланиш шлюкциониясининг таҳлили шунини кўрсатадики, ушбу тушунчалар иқтисодиёт назариясида етарли даражада кенг тарқалмаганлиги сабабли илмий тадқиқотларнинг меҳнат таълимига доир фанларнинг предметида бироз кенгрок ўрин бериш керак. Бирок, меҳнат муносабатлари бўйича махсус адабиётлар таҳлилининг далолат беришича, нафақат Ўзбекистонда, балки кўпчилик хорижий мамлакатларда ҳам иқтисодчи олимлар ва амалиётчилар орасида «меҳнат иқтисодиёти»нинг моҳияти на мазмуни тўғрисида ягона тасаввур ва нуктаи назарлар мавжуд бўлиши у ёқда турсин, бу назарий-методологик муаммони ҳал этишга доир умумий ёндашувлар ҳам бир бутун фан сифатида белгиланмаган. Ҳатто «Меҳнат иқтисодиёти» курси бўйича хорижий мамлакатларда ҳам, Ўзбекистонда ҳам нашр этилган қўлгина дарсликлар ва услубий қўлланмалар мазкур ўқув фани бўйича энг муҳим категориянинг назарий ва амалий моҳиятини тушунтириш масаласини четлаб ўтади. «Меҳнат иқтисодиёти» фанининг моҳияти ва мазмунининг туб аҳамиятини белгилаб олиш ва аниқлаш зарурлигини ҳисобга олиш даври келганлигини ва бу масала хусусида батафсилроқ назарий ёндашувлар зарур.

Шундай қилиб, «меҳнат иқтисодиёти» тушунчаси нимадан иборат деган саволига жавоб бериш учун энг камида икки атамадан иборат сўз бирикмаси, яъни биз текшириб чиқётган тадқиқот предмети - «иқтисодиёт» ва «меҳнат» тушунчаларини билиб олиш керак бўлади. Буларсиз «меҳнат иқтисодиёти» тушунчасининг ўзи ҳам бўлмас эди.

Аввало, «иқтисодиёт» тушунчасини билиб олайлик. Маълум бўлишича, у ҳам биринчи қарашда оддий туюлгандек бўлса-да, аммо бу тушунча анча мураккаб масала эканлигини таъкидлаш жоиз. Иқтисодиёт соҳасида ёзилган адабиётларни қараб чиқадиغان бўлсак, бу тушунчанинг моҳияти тўғрисидаги тасаввурлар анча тарқоқ ҳолда берилганлиги маълум бўлади. Баъзан мамлакат, минтақа иқтисодиёти жуда тор маънода тушунилади, қандайдир айрим соҳалар ёки хўжалик юритиш тармоқлари, бир-биридан ажралган жараёнлар ва ходисалардан иборат деб ҳисобланади. Иқтисодиётга бундай назарий ёндашувни инкор этиб бўлмайди. Бирок

¹ Адамчук В.В. и др. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. – М.: ЮНИТИ, 1999. с. 3.

² Тучков А.И. Экономика труда: Учебное пособие. – М.: ЭКМОС, 2007. с. 8-10.

³ Остапенко М.Ю. Экономика труда: Учебное пособие. – М.: ИНФРА-М, 2007. с. 10-12.

⁴ Одегов Ю.Г., Г.Г.Руденко, Л.С.Бабынова. Экономика труда: Учебник в 2х томах.

унинг методологик жиҳатдан тўтрилигини бўрттириб кўрсатиш учун ҳам асос йўқ, чунки у амалий соҳадаги муаммоларга тааллуқли бўлишни мумкин.

Иқтисодиётни такомиллаштириш ва ривожлантиришга доир тадбирлар ҳақиқатда иқтисодиётга эмас, балки фақат унинг айрим таркибий қисмларига қаратилади. Дарвоқе, бундан мамлакат ва минтақавий даражадаги иқтисодий ҳокимият тузилмаларининг, аввало, иқтисодиёт масалалари билан шугулланувчи вазирликларнинг чекланган фаолияти стратегияси ва тактикаси, уларнинг ишидаги устувор йўналишларни танлашдаги *субъективизм* келиб чиқади. Иқтисодиёт – жуда кенг ва мураккаб тушунча бўлиб, хўжалик юритишнинг жадал иқтимоий ташкилий тизими тушунилади, у иқтимоий фойдали моддий неъматлар ва хизматларни ишлаб чиқариш, тақсимлаш, айирбошлаш ва истеъмол қилишни таъминлайди.

Иқтисодиётнинг моҳиятини таърифлашга ана шундай ёндашиш иқтисодий концепциялар, дастурлар, башоратлар ва ҳоказоларни аниқ ва асосли равишда шакллантириш, шунингдек иқтисодий органлар ипини ташкил этишни саводли ва касбий жиҳатдан тўғри режалаштириш, уларнинг вазифалари, функциялари, устувор йўналишларини белгилаб чиқиш имконини беради. Хусусан, мамлакатда мавжуд минтақалар, вилоятлар, туманлар ва ҳоказолар иқтисодиётини ривожлантириш дастурлари ва режалари, аввало, товар ва хизматлар ишлаб чиқариш билан боғлиқ бўлган бўлимлар бўлган ходимлар, иш берувчилар, корхоналар, тармоқлар, туманлар, тегишли вазирликлар, маъмурий туманлар, хусусийлаштириш муаммолари, иқтисодиётни бошқариш давлат институти ва ҳоказоларни ўз ичига олиши лозим – булар иқтисодий хужжатларнинг ўта муҳим қисми бўлганлиги сабабли, иқтисодий органларнинг ҳам зарур вазифасидир.

Шундай қилиб, иқтисодиёт билан чинакамига шугулланиш, шу жумладан иқтисодий дастурлар ишлаб чиқиш, уни амалда тартибга солиш – ишлаб чиқариш, тақсимот, айирбошлаш ва истеъмол қилиш жараёнларини таҳлил қилиш ва уларни такомиллаштириш ҳамда ривожлантириш соҳасидаги механизмларни таклиф этиш демакдир. Бир сўз билан айтганда, иқтисодиёт ва у ҳақидаги илм инсон фаровонлигига, мамлакатга ва жамиятга тўлақонли ҳаёт тарзини таъминлашга хизмат қилиши керак. Шунинг учун уларни кенгрок ўрганадилар, у билан шугулланадилар, унинг самарадорлиги учун қайгурадилар.

Иқтисодиёт, энг аввало, инсон фаолияти бўлиб, унинг табиатга таъсири натижа-сида моддий неъматлар ва хизматларнинг яратилиш жараёнидир. Демак, ҳар қандай онгли фаолият инсонга тегишли бўлганлиги учун у инсон меҳнатининг негизидир.

«Меҳнат» категориясини тушунишга келганда, бу ерда ҳамма нарса осонроқдир, чунки олимлар ва амалиётчилар орасида бу хусусда аллақачонлардан буён зиддиятлар ва жиддий баҳсли муаммолар йўқ деса ҳам бўлади. Шу сабабли фақат айрим маълум фундаментал назарий қондаларни эслатиб ўтмоқчимиз.

Таъкидлаб ўтганимиздек, меҳнат – кишиларнинг онгли, мақсадга мувофиқ иқтимоий фойдали фаолияти жараёнидан иборат бўлиб, улар бу фаолият ёрдамида табиат буюмларининг шаклини ўзгартирадилар ва уларни ўз эҳтиёжларини қондириш учун мослаштирадилар. Меҳнат жараёни уч асосий жиҳатни: кишининг мақсадга мувофиқ фаолиятини, яъни меҳнатнинг ўзини; меҳнатга қаратилган меҳнат буюмини; меҳнат воситаларини қамраб олади. Инсон меҳнат воситалари ёрдамида меҳнат буюмига таъсир қилади. Бироқ меҳнат фаолиятининг асосий шarti иш кучи-

нинг мавжудлигидир. Шу сабабли муайян шартлилик билан иш кучи иқтисодийетини *меҳнат иқтисодийети асоси* деб ҳисоблаш мумкин.

“Иқтисодийет” ҳамда “меҳнат” тушунчаларининг мазмуни таркибий қисмларини бирлаштириб, куйидаги таърифни бериш мумкин. Меҳнат иқтисодийети – жадал ижтимоий ташкил этилган тизим бўлиб, унда иш кучини такрор ишлаб чиқариш жараёни уни ишлаб чиқариш (ходимларни тайёрлаш, ўқитиш, малакасини ошириш ва ҳоказо), тақсимлаш, айирбошлаш ва фойдаланиш содир бўлади, шунингдек ходим билан меҳнат воситалари ва буқомларининг ўзаро таъсир кўрсатиш шарт-шароитлари ва жараёни таъмин этилади.

Ўзбекистонда ишчи кучини (меҳнатга бўлган қобилиятни) ишлаб чиқариш (шакллантириш) жараёни, яъни ходимни тайёрлаш мактабдан бошланиб, олий ўқув юртида, коллежларда, иш жойида тайёрлашда, малака ошириш институтларида, стажировкалар ва ҳоказоларда давом этади. Ишчи кучини тақсимлаш ва айирбошлаш жараёни, одатда, меҳнат бозорида ижтимоий шерикликнинг уч институти субъектлари – иш берувчилар, ёлланма ходимлар ва давлат иштирокида рўй беради, шунингдек, бевосита корхонада ходимларни ёллаш, алмаштириш, бўшатиш ва шу каби ҳолларда содир бўлади. Ишчи кучини истеъмол қилиш жараёни бевосита иш ўринларида, меҳнат қилиш билан амалга оширилади, у муайян ижтимоий фойдали маҳсулот, хизматлар, чала маҳсулотлар ва шу қабиларни ишлаб чиқариш билан бирга олиб борилади. Ходим меҳнат фаолиятига киришмоғи учун унга тегишли шарт-шароитларни тайёрлаш ва таъминлаб бериш керак, буларга иш ўрни, меҳнатни муҳофаза қилишни ташкил этиш, меҳнатни рағбатлантириш, ижтимоий ҳимоя қилиш каби қатор иқтисодий тадбирлар киради.

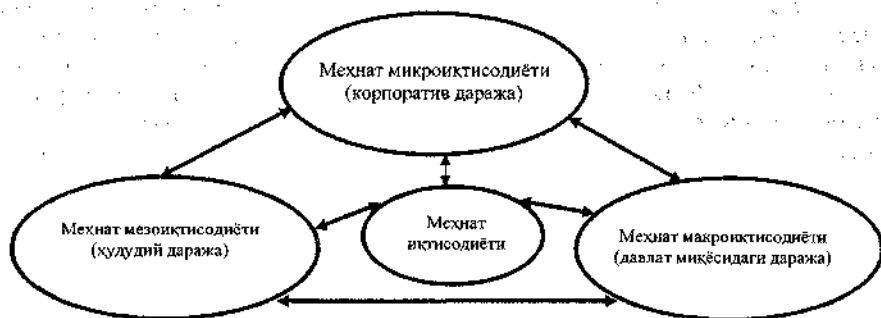
Меҳнат иқтисодийети фан сифатида ишчи кучини ишлаб чиқариш, тақсимлаш, айирбошлаш ва истеъмол қилиш, унумли меҳнат қилиш ва уни муҳофаза этиш учун шарт-шароитларни таъминлаш жараёнида қарор топадиган ижтимоий-иқтисодий муносабатларни ўрганадиган ижтимоий-иқтисодий фандир.

2.3. Меҳнат иқтисодийетининг бўлимлари ва муаммолари

Меҳнат иқтисодийети уч даражали бўлимни, яъни: меҳнат микроиқтисодийети, меҳнат мезоиқтисодийети ва меҳнат макроиқтисодийетини ажратишга асосланади (2.3-қизма).

Ҳал қилинадиган муаммолар доираси муштарак бўлгани ҳолда ҳар бир даража бўйича унинг учун асосий бўлган муаммолар ҳамда ахборот алмашиниш ва ёндаш даражалар билан мувофиқлаштириш зарур бўлган муаммолар ажратилади. Чунончи, меҳнат микроиқтисодийетининг предмети ходимларнинг меҳнат ва ижодий имкониятини ривожлантиришдан, улардан фойдаланишдан, ходимлар билан ишлаш, меҳнатни ташкил этиш, нормаллаштириш ва рағбатлантириш шакллари яхшилаш тизимларини қўлланиши асосида меҳнатнинг самарадорлиги ва даромадлилигини ошириш муаммоларини қатъиян, муайян ҳал қилишдан иборатдир. Меҳнат мезоиқтисодийетининг предмети меҳнат бозорлари иқтисодийети муаммолари ва бошқа ижтимоий муаммоларни ҳудудлар бўйича вилоят ва туманлар доирасида ҳал этишдан иборатдир. Меҳнат макроиқтисодийетининг предмети ҳудудларда

иктисодиётни ривожлантиришнинг меҳнат ва ижтимоий хусусиятларини ривожлантириш стратегиясини ишлаб чиқиш ва уни бошқаришдан иборат.



2.3-чизма. Меҳнат иқтисодиётининг даража бўлимлари

Меҳнат микроиктисодиёти муаммолари, микроиктисодиёт соҳаси алоҳида иқтисодий субъектлар фаолияти билан боғлиқлиги жиҳатидан ажралиб туради. Бу субъектлар жумласига истеъмолчилар, ишчилар, хизматчилар, хусусий тадбиркорлар ва кичик корхона эгалари, сармоя солувчилар, фирмалар – аслини олганда иқтисодиётнинг фаолиятида муҳим роль ўйнайдиган ҳар қандай индивидум, жисмоний шахс ёки ҳўжалиқ юритувчи субъект киради.

Меҳнат иқтисодиётининг «Микроиктисодиёт даражаси қўйи босқичда иқтисодий қарорлар қандай ва нима сабабдан қабул қилинишини тушунтириб беради. Масалан, у истеъмолчилар товар харид қилиш ҳақидаги қарорни қандай қабул қилишларини ва нарх-наво ҳамда улар оладиган даромадларнинг ўзгариши товарни танлашларига қандай таъсир кўрсатишини; фирмалар ишчилар сонини қандай режалаштиришини ҳамда ишчилар каерда ва қанча ишлашлари кераклигини қандай ҳал қилишини тушунтириб беради. Микроиктисодиётнинг яна бир муҳим жиҳати шуки, иқтисодиёт субъектлари анча йирик тузилмалар – саноат тармоқларида бозорлар вужудга келиши жараёнида ўзаро ҳамкорлик қилади.

Микроиктисодиёт айрим фирма ва истеъмолчилар фаолиятини ўрганиб, саноат тармоқлари ва бозорлар қандай ишлаши ва ривожланишини, ҳукумат сиёсати ва бошқа мамлакатлардаги иқтисодий шарт-шароитлар улар фаолиятига қай тарзда таъсир кўрсатишини очиб беради. Бундан фарқли ўларок, меҳнат иқтисодиётининг макроиктисодиёт даражаси умумий иқтисодий кўрсаткичлар, жумладан, мамлакатда меҳнат унумдорлигининг ўсиш суръатлари, фоииз ҳисоб-ставкалари, ишсизлик ва инфляция билан боғлиқдир. Лекин меҳнат иқтисодиётининг макроиктисодиёт билан микроиктисодиёт даражалари ўртасидаги фарқ кейинги йилларда тобора йўқолиб бормоқда. Бунинг сабаби шундаки, макроиктисодиёт ҳам умумий бозорлар, масалан, товарлар, хизматлар, ишчи кучи ва қимматли қоғозлар бозорларини таҳлил қилади. Умумий бозорлар қандай иш олиб боришини тушуниш учун, аввало, ушбу бозорлар ишида қатнашадиган фирмалар, истеъмолчилар, ишчилар, сармоя солувчилар ҳуқуқ-атворини ўрганиш керак. Шундай қилиб, макроиктисодиёт даражасида фаолият

«Иштидаги меҳнат иқтисодчилари ва мутахассислари борган сари кўпроқ микроиқтисодий асослаш билан шуғулланмоқдалар, макроиқтисодиётнинг ўзи эса амалда микроиқтисодий таҳлилнинг давомидир».

Агар меҳнат иқтисодиётида микроиқтисодиётнинг юқоридаги талқинини фақат аниқлиги эмас, балки иқтисодиётнинг бошқа тармоқларига ҳам татбиқ этадиган бўлсанк, у амалда тармоқларда меҳнат микроиқтисодиёт фанини ажратиб чиқариш учун беос бўлиб хизмат қилиши мумкин. Бунинг устига ҳўжалик юритишнинг ана шу босқичида вужудга келадиган иқтисодий муносабатларнинг шаклланиши ва ривожланишига ҳамма ҳолларда бевоcита ёки билвосита ишлаб чиқариш субъектлари билан истеъмол субъектлари ўртасидаги ижтимоий-меҳнат муносабатлари сабаб бўлиди.

Меҳнат микроиқтисодиёти иқтисодий даврнинг ҳамма босқичларини қамраб олиб, корпорациялар, фирмалар ва мустақил корхоналар сиёсатини белгилаш, ходимлар ижодий имкониятини устун даражада ривожлантириш ва ундан фойдаланишини рағбатлантириш, ходимларнинг самарали меҳнат фаолиятини ташкил этиш, доимо юқори ижтимоий ва иқтисодий натижаларга эришиш мақсадида ёрлик маҳсулот ҳамда хизматларни етказиб берувчилар билан ўзаро фойдали алоқаларни таъминлашда ҳал қилувчи роль ўйнайди.

Меҳнат микроиқтисодиётининг предмети – биринчидан, меҳнатнинг барча турларини характери ва мазмуни, предмети ва маҳсулоти, воситалари ва усуллари, нарх-нароитлари бўйича ўрганишдан; иккинчидан, меҳнатни ташкил этиш, меъёрлаштириш ва унга ҳақ тўлашдан иборат бўлиб, булар меҳнатнинг унумдорлиги, самарадорлиги ва даромадлилиги ўсишини, ресурсларнинг барча турларидан тежамли фойдаланилишини, маҳсулот таннархи, демак, уни корхонадан бериш нархлари ҳам нақайишини таъминлайди; учинчидан, маҳсулотнинг рақобатбардошлигини яхшилайдиган ва замонавий технология ютуқларидан фойдаланиш имконини берқидиган инновация ечимларини ижодий излашни рағбатлантириш асосида меҳнатнинг сифатли натижаларини оширишни ўз ичига олади.

Меҳнат микроиқтисодиётининг усули ундаги ўрганиладиган жараёнлар нуқтаи назаридан қараганда, функционал – меҳнат таҳлилидан иборат бўлиб, бунда ўрганилиши керак бўлган функциялар, ишлар ва операциялар белгиланади ҳамда уларни бажариш чоғидаги меҳнат сарфи ўлчанади. Таҳлил жараёнида кераксиз ва самарасиз иш унсурларини бартараф этиш, меҳнат жараёнларининг янада оқилона технологиясини қўлланиш имкониятлари аниқланади. Меҳнатни ўлчаш унинг солиштирма харажатларини камайитиришга қаратилади ва меҳнатни меъёрлаштириш учун, шунингдек унга ҳақ тўлаш учун бошланғич база бўлиб хизмат қилади.

Шу билан бирга, тизимлар ва статистика назарияси воситалари меҳнат микроиқтисодиётининг усули (унга кирувчи тизимли – таркибий унсурлар нуқтаи назаридан) бўлиб хизмат қилади. Хусусан, унинг таркибига киритиладиган унсурлар тизимнинг умумий хусусиятлари билан корреляцион боғланиш даражаси жиҳатидан текширилади, тизимнинг ўзини тутishi эса тегишли органларнинг институциявий таъсири билан бошқарилади.

Меҳнат микроиқтисодиёти реал ишлаб чиқариш ва функционал жараёнлар доирасида меҳнатни умумлаштириш муаммоларини ўрганади. Шу сабабли, бу муаммоларнинг ечими меҳнат муносабатлари субъектларининг қай тарзда

ҳамкорлик қилишига боғлиқ бўлади. Бунда икки муқобил вариант: *ёлланма ходим* муносабатлари ёки *шерикчилик* муносабатлари ажралиб чиқади. Биринчи вариант ёлланма меҳнат тизимини ҳамда бошқаришнинг маъмурий усулларини қўллаш шароитида бошлиқ билан ёлланма ходим ўртасидаги ўзаро муносабатларнинг анъанавий шаклларини акс эттиради. Иккинчи вариант ходимлар корхона фаолиятининг натижаларида иштирок этадиган, ўзини-ўзи бошқариш мавжуд бўлган ва ходимлар ўртасида ўзаро муносабатларнинг демократик шакллари ривожланган, ёлланма ходим муносабатлари ўз ўринини шерикчиликка бўшатиб берадиган тизимлар учун хосдир.

Меҳнат мезонқисодиёғи муаммолари. Ўзбекистонда меҳнат мезонқисодиётининг энг муҳим, бошқарувчилик роли аҳолининг иш билан бандлигини таъминлашнинг минтақавий муаммоларини ишлаб чиқишда ҳаммадан кўпроқ намоён бўлади. Бу муаммоларни ҳал этишда ҳудудий ижро этувчи вилоят ва туман ҳокимияти ва бошқарув органлари мамлакатда мавжуд минтақанинг ўзига хос шарт-шароитларини ҳисобга олган ҳолда корхоналар билан марказ ўртасида боғловчи бўтун ролини ўйнайди. Бир томондан, минтақавий сиёсат Ўзбекистоннинг вилоят ва туманларида аҳолининг иш билан бандлигига ёрдам беришга қаратилган аниқ мақсадли дастурга асосланади. Бу дастур иқтисодиётда таркибий силжишларни амалга ошириш, меҳнат самарадорлигини ўстириш, *меҳнат менталитетини* ўзгартириш ва мослашувчан меҳнат бозорини ривожлантириш мақсадида меҳнат соҳасида бозор ўзгаришларини жадаллаштиришга эътиборни қаратади. Иккинчи томондан эса, минтақавий сиёсат иш билан бандлик соҳасидаги сиёсатни кичик корхоналар ва хусусий тадбиркорликда ҳамда ташкилотларда олиб борилаётган умуммиллий кадрлар сиёсати билан мувофиқлаштиришга асосланади.

Ўзбекистонда бозор муносабатлари қарор топган ва ривожланган шароитда корхоналар (фирмалар, корпорациялар) маҳаллий ҳамда минтақавий бошқарув органларининг икки ўзаро боғлиқ йўналишида ташкилий ҳамда иқтисодий жиҳатдан қўллаб-қувватлашига: ишлаб чиқарилаётган махсулотга буюртмачи – истеъмолчилар ва материал етказиб берувчилар излаб топишда ёрдам беришига, шунингдек, ишлаб чиқаришни ривожлантириш мақсадида солиқ соҳасида имтиёзлар ва кредитлар беришга ҳамда етишмаётган ходимлар ўрнини тўлдиришда, шунингдек, ишдан бўшатилаётганларни ишга жойлаштиришда ёрдам беришига муҳтож бўладилар. Ўз навбатида, вилоят ва туманлардаги маҳаллий ва минтақавий бошқарув органлари минтақада иш билан бандликка кўмаклашишни яхшилаш дастурларини амалга ошириш чоғида мулкчилик шаклларида қатъий назар корхоналарнинг мададига муҳтож бўладилар. Ана шу асосда уларнинг умумий мақсадлар йўлидаги ҳамкорлигини шакллантириш ва ривожлантириш учун объектив шарт-шароит яратилади.

Тизимнинг мақсади – Ўзбекистонда аҳолини иш билан бандлигини таъминлашни яхшилаш, меҳнат салоҳиятидан самарали фойдаланилишини йўлга қўйиш ва бутун минтақа бўйича ишсизлик йўл қўйилиши мумкин бўлган даражадан ошиб кетмаслиги учун барча турдаги корхоналардаги яширин ишсизликка барҳам беришдан иборат. Ҳар бир корхонадаги ички меҳнат бозорининг аҳолини таҳлил қилишдан мақсад тўловга қобилиятли талаб билан ишчи кучини тақлиф этиш ўртасидаги мавжуд номутаносибликни, яширин ишсизларни, яъни штатда

туридиган, ўзларига боғлиқ бўлмаган сабабларга кўра иш билан қисман банд бўлган киши билан умуман банд бўлмаган ходимларни аниқлашдан иборат.

Меҳнат макроиқтисодий муаммолари. Меҳнат жамият ҳаёти ва фаолиятининг асоси бўлиб, у билан боғлиқ муаммоларни қасаба уюшмалари ва иш берувчилар билан ҳамкорликда ҳал этишга қаратилган давлат сиёсатини ишлаб чиқиш ва амалга оширишни зарур қилиб қўяди. Бу *трипартизм* принциpidан келиб чиқади. Гап ижтимоий-меҳнат сиёсатини шакллантириш ҳақида бормоқда. Бу сиёсат Ўзбекистонда олиб борилаётган давлат сиёсатининг бир тури бўлиб, унда меҳнат ва меҳнат қилувчи киши муаммолари ижтимоий ҳаётнинг ижтимоий ва иқтисодий муаммоларни ҳал қилишга бевосита таъсир кўрсатувчи турли соҳаларидаги сиёсат билан ҳамбарчас боғланган.

Меҳнат макроиқтисодий доирасида ижтимоий-меҳнат сиёсатини шакллантиришга услубий ёндашувни белгилаш чоғида Ўзбекистонда бозор иқтисодий амак қилаётган бир шароитда корхонада меҳнатта ҳақ тўлашнинг уч функцияси ажратилгани каби, ижтимоий-иқтисодий ривожланишнинг уч шарт-шароитини, яъни: ресурслар ва эҳтиёжларни такрор ишлаб чиқариш; самарали фаолиятни рағбатлантириш; меҳнатга бўлган талаб ва уни тақлиф этишни бошқаришни ажратиб кўрсатиш принциpidан фойдаланилиши мумкин. Ижтимоий-меҳнат сиёсатида татбиқан бу қуйидагиларни аниқлади:

- инсон ресурсларини такрор ишлаб чиқариш, демографик (нуфус) ва ижтимоий-иқтисодий омиллари ҳисобга олиб жамиятнинг меҳнат ва ижодий салоҳиятини ўстириш; пенсияларга, ногиронларга ва ижтимоий ҳимояга муҳтож бўлган бошқа тоифадаги шахсларга давлат кафолатлари бериш асосида аҳолининг ижтимоий ҳимояланганлигини таъминлаш; минимал истеъмол бюджети, тирикчилик минимумини белгилаш; давлат ижтимоий суғуртаси ва ижтимоий таъминоти тизимларини жорий этиш; молиялашнинг бюджетдан ташқари манбаларидан фойдаланиш;

- хусусий тадбиркорлик ва кичик бизнестда ходимларнинг мажбур моддий, техникавий ва табиий ресурсларни тўла-тўқис ишга солишдан, янги маҳсулот ва технология турларини ўзлаштиришдан, корхоналарда зарур меъёрий ҳужжатлар, материаллар ва тавсияларни ишлаб чиқиш, меҳнат бўйича мутахассислар тайёрлаш йўли билан меҳнатни ташкил этиш, меъёрлаштириш, меҳнат шароитлари ва уни рағбатлантиришни яхшилашдан тўғридан-тўғри иқтисодий манфаатдорлигини таъминлайдиган механизмларни яратиш асосида меҳнатта ҳақ тўлашни ўстириб, меҳнат унумдорлиги, самарадорлиги ва даромадлиги мутаносиб тарзда ва ўзаро боғлиқ ҳолда ўсишини таъминлаш;

- меҳнатни ташкил этишни бошқариш: товарлар ва сармоя бозорларининг ҳолатини ҳисобга олган ҳолда меҳнат бозорларида ишчи кучи ва иш жойларига бўлган талаб билан тақлифни мувофиқлаштириш; иш билан бандлик ва меҳнатта ҳақ тўлаш даражаси ўртасидаги нисбатларни нархлар даражаси билан инвестиция, солиқ ва молия-кредит сиёсати билан ўзаро боғлиқ ҳолда оптималлаш; бўшатилаётган ходимлар ва иш билан банд бўлмаган қатта ёшдаги аҳолини касбини тайёрлашни ва қайта тайёрлашни таъминлаш, ҳақ тўланадиган жамоатчилик ишларини ташкил этиш; аҳолининг кўчиши - ички ва ташқи миграцияси, иш қидириб ва мажбуран миграция қилиши масалаларини ҳал этиш; тирикчилик минимуми ҳамда мулкчилик

шаклларида қатъи назар, хўжалик ҳисобидаги ва бюджетдаги соҳалар ходимлари учун, шу жумладан, давлат ҳокимияти ва бошқаруви органларидаги ходимлар учун минимал истеъмол бюджетининг қиймати ўсишига мувофиқ энг кам меҳнат ҳақи миқдорини тартибга солиш; фондларни ҳамда ходимларга тўланадиган меҳнат ҳақининг индивидуал миқдорларини солиқлар ёрдамида тартибга солиш ва бошқалар.

Кўрсатиб ўтилган шартлар меҳнат соҳасига институциявий таъсир кўрсатишнинг асосий йўналишларини белгилаб беради ва айни вақтда фан сифатида меҳнат иқтисодиёти ва унинг макроиқтисодий даражасига долзарб бўлган иқтисодий муаммоларини кўрсатади. Ана шундай муаммолар жумласига муҳокама қилинаётган муаммолар, чунончи, меҳнат бозорида фаол ёки пассив сиёсатни танлаб олиш, ижроия ҳокимияти марказий аппаратлари ва ҳудудларда вилоят ва туманлардаги ходимларнинг функциялари, тузилишлари, сони ва меҳнатига ҳақ тўлаш фондлари оптималлигини уларнинг ижтимоий-меҳнат соҳасига институциявий таъсир кўрсатиш самарадорлиги нуктаи назаридан баҳолаш мезонлари; иқтисодиётнинг глобаллашуви ҳамда аҳолини иш билан бандлигига бўлган таъсири, даромадлар, меҳнат шaroитларининг тенглашуви ва ҳоказолар кирради.

Юқорида кўрсатиб ўтилган шарт-шарoнтларни таҳлил қилиш асосида Ўзбекистонда давлатнинг ижтимоий-меҳнат сиёсатини шакллантириш иши меҳнат соҳасининг ривожланишини башоратлаш ҳамда мамлакат ва унинг вилоят ва туманларида ижтимоий-иқтисодий ривожланишни жадаллаштириш учун уни ўзгартириш стратегиясини ишлаб чиқиб, тегишли меъёрий базани ва турли-туман иқтисодий ва ижтимоий ҳағарлардан суғурталаш тизимларини яратиш ҳамда улардан фойдаланишни ўз ичига олади.

2.4. Меҳнат турлари ва уларнинг хусусиятлари

Меҳнатнинг хилма-хил турлари бор ва уларнинг бутун хилма-хиллигини қуйидаги мезонлар бўйича: меҳнатнинг мазмуни, табиати, натижалари, фойдаланиладиган буюмли элементлари ва инсон қатнашувининг турли даражаси, кишиларни меҳнатга жалб этиш усуллари бўйича ажратиб таснифлаш мумкин.

Меҳнат мазмуни – ишларнинг касбий мансублиги, уларнинг таркибий мураккаблиги, бажаришдаги изчиллиги билан белгиланадиган меҳнат элементлари йиғиндисидир.

Мазмуни бўйича қуйидагилар ажратилади: моддий ишлаб чиқариш, хизматлар, фан, маданият ва санъат соҳасидаги, бошқа соҳалардаги меҳнат; моддий ва номоддий ишлаб чиқариш айрим тармоқларидаги меҳнат, масалан, машинасозлик, енгил саноат ва озиқ-овқат саноатидаги, қурилишдаги, қишлоқ хўжалигидаги, транспортдаги ва ҳоказолардаги меҳнат; фаолият турлари бўйича меҳнат – хусусий тадбиркор, раҳбар, мутахассис, хизматчи, олим, муҳандис, ишчи, фермер ва шу қабилар меҳнати ва ниҳоят, касблар ва мутахассисликлар бўйича меҳнат. Масалан, муҳандис-технолог, йиғувчи-чилантар, комбайнчи, рассом, созанда, сотувчи, илмий ходим, муҳосиб, фермер ва бошқалар меҳнатининг мазмуни фаолият ҳар бир турининг ўзига хос хусусиятларини тавсифлаш йўли билан аниқ белгиланиши мумкин. Меҳнатнинг мазмуни тариф-малака маълумотномаларида, бўлимлар тўғрисидаги низомлар ва лавозим йўриқномаларида акс эттирилади.

Меҳнат турларининг характери ва мазмуни бўйича таснифланиши икки жиҳатдан ижтимоий жиҳатдан ва тузилиши жиҳатидан кўриб чиқилади. Меҳнатнинг ижтимоий характери ишлаб чиқариш воситаларига мулкчилик шакли билан боғлиқ. Ушбу белги бўйича хусусий меҳнат (мулкдор ёки ижарачи меҳнати) ва ёлланма меҳнат фарқланади. Маълум маънода меҳнатнинг характери унинг икки ташкилий шакли – яқка тартибдаги меҳнат ва жамоа меҳнатнинг ажратилишида ўз аксини топади. Бундан ташқари, меҳнатнинг ижтимоий характери меҳнатга ундаш усулларининг (истак, англанган зарурат, мажбурлаш) шаклланишида намоён бўлади.

Меҳнат мазмуни нуқтаи назаридан олиб қараганда меҳнат жараёни инсоннинг меҳнат қуроллари ва буюмлари билан ўзаро алоқадорлиги, ҳар бири муайян маҳсулот тайёрланиши билан тугалланадиган меҳнат даврларининг ўзига хос такрорланишидир. Ушбу жараёнда қуйидаги функциялар: 1) мақсадни белгилаш ва меҳнат жараёнини тайёрлаш билан боғлиқ бўлган мантаний функция; 2) ҳаракатга келтириш ва меҳнат буюмига бевосита таъсир этиш билан боғлиқ ижрочилик функцияси; 3) рўйхатга олиш ва назорат қилиш билан боғлиқ технологик жараёни, белгиланган дастур бажарилишининг боришини кузатиш функцияси; 4) олдидан белгиланган дастурни тузатиш, аниқлаштириш ва тартибга солиш функцияси.

Меҳнатнинг мазмуни меҳнат жараёнида у ёки бу функцияларнинг мавжудлигини боғлиқ бўлади ва меҳнатни тузилмавий жиҳатдан тавсифлайди. Меҳнатнинг мазмуни низоҳатда хилма-хиллиги билан ажралиб туради ва ишлаб чиқарувчи кучлар ҳамда техника-технологиянинг ривожланганлик даражасини кўрсатади.

Меҳнат мазмунига қараб бир-биридан фарқланади.

1. **Оддий ва мураккаб меҳнат.** Оддий меҳнат ривожланиш даражаси билан ажралиб турмайди, ҳар қандай кишининг тана организми ўрта ҳисобда эга бўлган ишчи кучининг сарфланиши билан белгиланади. Бу ходимдан махсус касбий тайёрларлик талаб қилмайдиган, малакасиз меҳнатдир. Даража олган ёки кўпайтирилган меҳнатгина мураккаб меҳнат ҳисобланади. Мураккаб меҳнат бир соатда, оддий меҳнатнинг бир неча соатини жамловчи меҳнат бирлиги билан белгиланади. Шу сабабли ҳам малакали ходимлар вақт бирлиги мобайнида малакасиз ходимларга нисбатан кўпроқ маҳсулот ва киймат яратадилар.

2. **Репродуктив ва ижодий меҳнат.** Репродуктив меҳнат - такроран қилинган, олдидан маълум бўлган, ижодий жиҳатлари бўлмаган меҳнат. Ижодий меҳнат эса бунёдкор меҳнат бўлиб, унда инсон сифат жиҳатидан янги, бетақрор, ўзига хос, ноёб нарсалар яратади. Ижодий меҳнатнинг натижалари инсоннинг қобилияти, ишга берилганлиги, унинг муҳимлиги, шарт-шароитларига ва ҳоказоларга боғлиқ бўлади.

3. **Функционал ва профессионал меҳнат.** Функционал белги бўйича меҳнат қандай мақсадга қаратилганлигига, сарфланиш соҳасига ва хўжалик фаолиятининг иқтисодий давридаги функционал ролига қараб турларга бўлинади.

Масалан, илмий ходимнинг меҳнати қуйидагича таърифланиши мумкин: ақлий, ижодий, ўта мураккаб, юқори малакали, индивидуал, илмий, инновацион, техника билан қуролланган, юқори технологик, муҳим, ўртача оғирликдаги, жозибали, мустақил, регламентсиз меҳнат. Ишчилар бригадасининг меҳнати аксарият ҳолларда жисмоний, ғайриижодий, ўртача мураккаб, малакали, жамоа, ишлаб чиқариш билан боғлиқ, қурувчилик, техника билан қуролланган, ўртача технологик, ҳаракатчан, ўртача оғирликдаги, жозибали, ёлланма, регламентланган бўлади.

Ҳар бир ходимга ва жамоага мос ҳолда меҳнатни ҳар томонлама таърифлаш мазкур меҳнат корхона ёки шахсининг ижтимоий ва иқтисодий вазифаларини ҳал қилишда меҳнат қилишининг мақсадларидан келиб чиқадиган талабларга мос келиш-келмаслигини баҳолаш учун зарур асос бўлиб хизмат қилиши керак.

Ҳар бир корхонанинг ишлаб чиқаришдаги ўрнига қараб ва бажарадиган функцияларига мувофиқ равишда ходимлар гуруҳлари ташкил қилинади. Ҳар бир функция корхонанинг меъёрида ишлаши учун зарур бўлган фаолиятнинг у ёки бу томони билан боғлиқ бўлади. Ҳар бир функционал гуруҳ ҳал қиладиган вазифалар учун ўзига хос вазифалар бўлади. Бундай тартибда ташкил этилган меҳнатни функционал меҳнат деб номлаш мумкин. Функционал меҳнат бажариладиган ходимларнинг таркиби ўз хусусиятлари билан бир-биридан фарқланадиган меҳнатдир (масалан, ишлаб чиқаришда, бошқарув меҳнати, илмий меҳнат ва ҳоказо). Ҳар бир гуруҳнинг ичида меҳнат алоҳида касб ва ихтисослар бўйича фарқланади. Бунга муҳандис-технолог, муҳандис-конструктор, муҳандис-ташқилотчи, муҳандис-меъёрловчи касбларнинг фарқланиши мисол бўла олади.

4. **Ақлий ва жисмоний меҳнат.** Ақлий меҳнат интеллектуал фаолиятни ёки асосан асабий-руҳий тусдаги ишларни бажариш билан боғлиқ бўлган фаолиятни назарда тутаяди, жисмоний меҳнатга эга жисмоний ишлар хос.

Ақлий меҳнат шундай ифодаланадики, инсон миёсида у ёки бу ғоялар пайдо бўлиб, инсон ушбу ғояларни рўёбга чиқариш режасини пухта ўйлаб кўради, ўз режасининг жисмоний меҳнат жараёнида юзга чиқиб боришини кузатади. Меҳнатнинг ақлий ва жисмоний меҳнатга бўлиниши ғоят шартли тусга эга. Ушбу шартлилик иқтисод илмининг отахони С.Г. Струмилин томонидан меҳнатнинг иккита турини: жисмоний ва ақлий меҳнатни бир-бирига қарама-қарши кўямиз. Физиология эса ўзининг берган таърифи билан бизга шуни маълум қиладики, бундай қарама-қарши кўйиш учун етарлича асос йўқ. Меҳнат — бир бутун асаб-мушак жараёнидир, ҳеч қандай мушак ишн асаб-миа йўллари ва марказларининг тегишли фаолиятсиз амалга оша олмайди ва аксинча, ҳар қандай мавҳум ақлий меҳнат ҳам *ақлий, ғоят суст, тўхтаб қолаётган рефлекслар* тарзида бўлса-да, муқаррар равишда мушак фаолияти билан биргаликда кечади, деб асосланади. Шу сабабли, гап меҳнатнинг ақлий ёки жисмоний функциялари кўпроқлиги тўғрисидагина бориши мумкин.

Ижодий меҳнат бир қолипдаги меҳнатдан аниқ вазиятларни таҳлил қилиш ва фаолиятнинг турли соҳаларида янги ечимларни излаш, фан, техника ва технология, санъат ва маданият асарларини яратиш билан боғлиқлиги туфайли ажралиб ҳуради. Бир қолипдаги меҳнат ишви бажаришнинг бир маротаба белгилаб қўйилган тартибини ўзгартиришга уринмаган ҳолда, уни ўйламай-нетмай такрорлайверишга асосланади.

Меҳнатнинг нуфузлилиги даражаси — аҳамиятлилиги, муҳимлиги, оммабоплиги, жозибалилиги билан ҳам тавсифланиши мумкин. Меҳнат бундай сифатларга тўлиқ даражада эга бўлса, у нуфузли ҳисобланади ва аксинча, буларга тўлиқ эга бўлмаса, нуфузли ҳисобланмайди. Меҳнатнинг нуфузлилигини баҳолаш, кўпинча, субъектив тусли бўлади, шунингдек, конъюнктуравий шароитлар таъсирида бўлади. *Масалан*, бундан 15-20 йил олдин бухгалтер ва нотарнуснинг меҳнати нуфузли ҳисобланмас ва унга кам ҳақ тўланар эди, ҳозирги даврда эса бозор

муносабатларининг ривожланиб бориши билан, у яхши ҳақ тўланадиган, анча нуфузли, шу бонис ҳоят оммабон бўлган меҳнатдир.

Меҳнатнинг оғирлик, тигизлик, зарарлик ҳолати унинг муҳим хусусиятлари сирасига киради. Ушбу мезонга қараб меҳнатга ҳақ тўлаш масалаларини ҳал қилишда меҳнат меъёрий оғирликдаги, тигизликдаги меҳнатга, қулай шароитлардаги меҳнатга; оғир, тигиз, зарарли меҳнатга; алоҳида оғир, алоҳида зарарли ва алоҳида тигиз меҳнатга ажратилади. Меҳнатни ушбу тоифалардан бирига киритиш учун физиологик ва санитария-гигиена меъёрлари мавжуддир.

Ҳақ меҳнатнинг характери тўғрисида борганида, масала қийинроқ кечади. Шўролар давридаги ижтимоий-иқтисодий адабиётларда «меҳнатнинг характери» категорияси орқали меҳнат ижтимоий табиатининг ривожланганлик даражасини ва ушбу табиат қай тарих – бевосита йўсинда ёки билвосита боғланишлар ёрдамида намоён бўлишини акс эттирадиган меҳнат характери белгиланар, бунинг устига, ушбу боғланишлар орасида меҳнатқашларнинг ишлаб чиқариш воситаларига қандай муносабатда бўлишлари ҳамда у ёки бу ижтимоий-иқтисодий формациядаги меҳнатни тавсифлайдиган баъзи бошқа боғланишлар энг муҳимлари деб ҳисобланар эди. Асосан эксплуататорлик, антагонистик жамиятлардаги меҳнат ва «инсонни инсон эксплуатация қилиш» мавжуд бўлмаган ноантагонистик жамиятлардаги меҳнат таҳлил қилинар эди. Ноантагонистик жамиятлар сирасига «социалистик лагер» мамлакатлари киритилар эди. Ушбу маънода «меҳнат характери» категорияси бошқа мафкурага хизмат қилар ва ноҳослик, мойиллик тусда бўлар эди.

Ҳақиқатан ҳам, айтайлик, инглиз кончиси меҳнатнинг характери шўро кончиси меҳнатининг характеридан моҳиятан кескин фарқ қилар эди. Англияда улар кўпроқ иш ҳақи олганликларидан ташқари катта меҳнат эркинлигига эга эди.

Меҳнатнинг характери меҳнат қандай намоён бўлишини, унинг жиҳатлари, белгилари, алоҳида хоссалари ва хусусиятлари қандайлигини кўрсатади. У ходимнинг ишлаб чиқариш воситалари билан бирлашишига боғлиқ бўлиб, меҳнатнинг ижтимоий табиатини белгилайди. Бозор иқтисодиёти амал қилаётган бугунги кунда ишлаб чиқариш муносабатлари такомиллашаётгани, бошқарув иқтисодий усулларининг амал қилиш соҳаси кенгайиб бораётгани, самарадорлик ва сифатига, ходимларнинг ҳақиқий моддий ва маънавий манфаатдорлигига, уларнинг чинакам хўжайинларга айланишига йўналтирувчи хўжалик юритишнинг янги шакллари, яъни хусусий корхона ва тадбиркорлик ривожини туфайли меҳнат табиатида ўзгаришлар рўй бермоқда. Айни пайтнинг ўзида мазкур меҳнат мазмуни ва функцияларидаги чуқур ижтимоий-иқтисодий тафовуслар, бир қолидаги, зерикарли, малакасиз, оғир қўл меҳнати мавжудлиги, унинг зарарли шароитлари ҳали узоқ вақт давомида меҳнатқашлар анча қисмининг ижодий қобилиятлари намоён бўлишига тўсқинлик қилади, шахснинг уйғун ривожланишига, меҳнатга онгли ва ижодий муносабатни тарбиялашга ҳалақат беради.

Меҳнат ўз табиатига қараб конкрет ва мавҳум меҳнат, ёлланма меҳнат, якка тартибдаги ва жамоа меҳнати, хусусий ва ижтимоий меҳнатга бўлинади ва улар бир-бирдан фарқланади.

1. Конкрет ва мавҳум меҳнат. Инсоннинг эҳтиёжларини қондириш учун табиат буюмларини шаклан ўзгартириш ва мослаштиришга йўналтирилган инсоннинг алоҳида мақсадга мувофиқ фаолияти бўлган меҳнат муайян фойдали шаклда намоён

бўлади ва турли истеъмол қийматлари яратилиши унинг якуни бўлади. Уларни яратишга қаратилган меҳнат конкрет меҳнат деб номланади. Меҳнатнинг ҳар хил аниқ турларини бир хилдаги ва бир хил ўлчовли кўринишга келтириш сифат хусусиятларидан фикран четга чиқиб, меҳнатнинг айрим турларини ишчи кучининг оддий сарфларига, физиологик маънодаги меҳнат сарфларига - жисмоний, асабий ва бошқа хил куч-қувват сарфларига келтиришни тақозо этади. Ушбу бир хиллаштирилган, бир хилдаги ва бир хил ўлчовли меҳнат мавҳум меҳнат дейилади. Конкрет меҳнат истеъмол қиймати, мавҳум меҳнат эса товар қийматини яратади.

2. Ёлланма меҳнат ва ўз-ўзини ёллаш. Ёлланма меҳнат – ишлаб чиқариш воситаларининг эгалари билан шахсан озод бўлмасалар-да, ишлаб чиқариш воситаларига эга бўлмаган ва ўз меҳнатини ўрнига ўрин иш ҳақи кўринишидаги муайян қийматни олиш учун сотадиган ходимлар ўртасида юзага келадиган муносабатдир. Ёлланма меҳнат ўзидан бегоналаштирилган меҳнатдир, чунки у яратган бойлик бегона бойлик сифатида намоён бўлади. Шу билан бирга, ёлланма ходим ўз ишчи кучининг эгасидир. Ушбу ишчи кучи ривожланган сайн ишчи ва унинг оиласи ривожланиб бориши учун зарур бўлган шахсий мулкларининг кўпайиб бориши билан боғлиқ. Айни пайтда ўз ишини очган тadbиркор ўз меҳнатини ишга солиш имконини ҳам яратади ва бу билан у ўз-ўзини ёллайди. Айни шундай меҳнат инсоннинг ташаббуси ривожланиши учун имконият беради, мулкка, мустақиллик, тadbиркорлик каби сифатларни шакллантиришга ҳамда ижобий қобилиятларни намоён этишга миришкорлик билан муносабатда бўлишга кўмаклашади.

3. Якка тартибдаги ва жамоа меҳнати – булар меҳнатни ташкил этишнинг ўзига хос шакллари дир. Меҳнат тақсимоти инсон фаолиятининг айрим турлари алоҳидаланишига, айрим ишлаб чиқарувчиларнинг алоҳидаланишига олиб келади. Якка тартибдаги меҳнат – айрим ходимлар ёки мустақил ишлаб чиқарувчилар якка тартибдаги тadbиркорларнинг меҳнати. Меҳнат тақсимоти бирор-бир маҳсулот тайёрлаш бўйича қисман бажариладиган ишларнинг алоҳидаланишига олиб келиб, биргаликдаги куч-ҳаракатлари тайёр маҳсулот яратишга олиб келиши мақсадида ходимларнинг меҳнат фаолиятини бирлаштириш заруратини келтириб чиқаради. Жамоа меҳнати шундай меҳнатки, бунда кишилар алоҳида эмас, биргалашиб, меҳнат жамоаларида бўлим, лаборатория, цех, участка, бригадага бирлашиб ишлайдилар, бунинг устига, жамоанинг катта-кичиклиги аҳамиятга эга бўлмайди.

4. Хусусий ва ижтимоий меҳнат. Айрим ишлаб чиқарувчилар муайян товарларни тайёрлаб берадиган товар ишлаб чиқаришида якка тартибдаги меҳнат ишлаб чиқариш воситалари эгаларининг фарқлангани хўжалик, ишлаб чиқариш ва юридик жиҳатлардан алоҳидаланганлиги туфайли хусусий меҳнат сифатида намоён бўлади. Ҳар бир ишлаб чиқарувчи ўз эҳтиёжларини кондиритиш учун зарур бўлган маҳсулотларнинг барчасини ҳам ишлаб чиқаравермай, уларнинг бир қисмининггина тайёрлаб чиқаришга ихтисослашади. Шу сабабли ҳар қандай жамиятда хусусий меҳнат ҳамisha ижтимоий меҳнатнинг бир қисми сифатида намоён бўлади ва ижтимоий табиатга эга бўлади, ушбу ижтимоийлик бозорда товарларнинг бир-бирига тенглаштириб, алмаштирилиши орқали, қиймат орқали намоён бўлади.

Иқтисодий адабиётларда кенг ишлатиладиган «унумли» ва «унумсиз», «жонли» ва «ўтмишдаги-моддийлашган», «мавҳум» ва «аниқ», «зарурий» ва «кўшимча» меҳнат тушунчаларига ҳам тўхталиб ўтмай бўлмайди.

1. Унумли ва унумсиз меҳнат. Бу масала иқтисодий адабиётларда турлича талкин қилинади, шунинг учун биз уни икки хил талқинини келтирмакчимиз. Биринчи гуруҳ олимларининг эътироф этишича унумли меҳнат - ижтимоий бойлик, яъни ижтимоий маҳсулот, миллий даромаднинг табиий-буюмли шаклини яратишда бевосита қатнашувчи меҳнатдир. Бу шундай меҳнатки, унда *моддий неъматлар, хизматлар* яратилади ва у фойда келтиради. Унумсиз меҳнат ҳам ижтимоий ва маънавий неъматларни яратадиган меҳнат бўлиб, бундай меҳнатнинг тури ҳам ижтимоий фойдалидир, лекин у унумли меҳнат бўлмайди, чунки моддийлашмайди, алоҳида бир маҳсулотда мужассамлашмайди ва фойда келтирмайди.

Иккинчи гуруҳ олимлари унумли ва унумсиз меҳнат тўғрисидаги тушунчаларга муносабат билдириб, назарий таҳлилларга таянган ҳолда меҳнат унумсиз бўла олмайди, деган хулосага келадилар. Ҳар қандай меҳнат – кишиларнинг эҳтиёжларини қондирадиган неъматларни, фойдали нарсаларни ишлаб чиқаришдир. У унумли, моддий ва номоддий бўлиши мумкин, лекин бунда улар неъмат бўлмасдан қолмайди. Олим яратган илмий кашфиёт, худди шунингдек, ҳуқуқшунос, санъаткор, ижодкор, педагог, спортчи, пифокор, экскурсовод, сартарошнинг меҳнати – барчаси кишиларнинг муайян эҳтиёжларини қондирадиган номоддий неъматлардир. Номоддий неъматлар инсоннинг маданий, эстетик, билиш эҳтиёжларини қондирадиган маънавий неъмат бўлиши мумкин. Улар кишиларнинг саломатлик, дам олиш, озодалик, саранжом ташқи кўриниш ва ҳоказолар борасидаги табиий эҳтиёжларини қондирадиган маиший неъмат бўлиши ҳам мумкин. Кишиларнинг нотариус, адвокат, прокурор ва судьялар бажарадиган меҳнат натижасидаги ҳуқуқий ҳимояланганлиги ҳам, ваколатли ва ижроия ҳокимият органларининг бошқариш фаолияти ҳам ва моддий ишлаб чиқариш соҳасига дахли бўлмаган кўплаб бошқа меҳнат маҳсуллари ҳам неъмат бўлади.

2. Жонли ва ўтмишдаги меҳнат. Жонли меҳнат – ҳозирги пайтда сарфланаётган ва натижалари ҳали номуайян бўлган меҳнатдир. Ишчи маълум бир ишни бажараётганда бунга бирмунча иш вақти – жонли меҳнат сарфлайди. Лекин ишчи маҳсулот ишлаб чиқараётганида ўтмишдаги меҳнатни ҳам сарфлайди. Ўтмишдаги меҳнат ўзида илгари яратилган натижани мужассамлайди, булар хомашё ва материаллар, энергия, дастгоҳлар, асбоблар, компьютерлар ва ҳоказолардир. Фан-техника тараққиёти жараёнида жонли меҳнат билан ўтмишдаги меҳнат сарфлари ўртасидаги нисбат ўзгаради.

«Мавҳум» ва «аник», «зарурий» ва «қўшимча», «жонли» ва «ўтмишдаги (моддийлашган)» меҳнат тўғрисидаги тушунчаларни материалистлар ўз иқтисодий назарияларига киритиб, ишлатган эдилар.

Уларнинг «зарурий» ва «қўшимча» меҳнат тўғрисидаги қондалари хатодир. Ҳар қандай меҳнат ҳам зарурдир. Уларнинг қўшимча меҳнат деб номлагани, меҳнатдан ташқари ишлаб чиқариш ва бошқа омиллар ҳам амал қилишининг натижасидир.

Материалистлар жонли меҳнат деб кишиларнинг реал меҳнатини, ўтмишдаги (моддийлашган) меҳнат деб эса кишиларнинг ўтмишдаги меҳнати натижаси сифатидаги жамини ишлаб чиқарилган маҳсулотларни номлаган эдилар. Замонавий иқтисодий назария шунини ишончли тарзда исботламоқдаки, маҳсулот ер (табиат), капитал, меҳнат ва тадбиркорлик қобилияти каби ишлаб чиқариш омилларининг амал қилиши натижасида юзага келади. Бинобарин, ишлаб чиқарилган

махсулотларни фақат меҳнат, функция бажаришнинг натижаси деб ҳисоблаш, истемол қилинган ишлаб чиқариш воситаларини эса ўтмишдаги меҳнат деб номлаш нотўғридир.

Шу боис, «мавҳум» ва «аниқ», «зарурий» ва «қўшимча», «жонли» ва «ўтмишдаги» меҳнат тўғрисидаги тушунчалардан ҳозирги замон иқтисодий назариячилари фойдаланмайдилар.

Меҳнатнинг фойдаланиладиган буюмли элементлари ва инсоннинг меҳнатда қатнашиш даражаси бўйича у қуйидаги турларга бўлинади:

1) қўл меҳнати – мутлақо қўлда ёки меҳнатнинг қўл қуроллари ёрдамида бажарилади;

2) механизациялаштирилган меҳнат – меҳнатнинг механизация-лаштирилган қуроллари ёрдамида амалга оширилади (масалан, электродрел ёрдамида пармалаб, тешик ўйиш, пневматик асбобда метални ямаш);

3) машиналашган меҳнат – асосий иш меҳнат буюмининг шакли, катталиги, ташқи кўринишини ўзгартириш учун ходим томонидан бевосита жисмоний куч-ҳаракат сарфламаган ҳолда бошқариладиган машина ёрдамида бажарилади. Бунда ходим машинани бошқариш ва уни озиклашга оид ёрдамчи ишларнинг элементларинигина қўлда бажаради;

4) автоматлаштирилган меҳнат – асосий иш элементлари тўлиқ автоматлаштирилган, ёрдамчи иш элементлари эса тўлиқ ёки қисман автоматлаштирилган бўлади. Бу жараёнда ходим ускуналар тўғри ва доимий созланишини ҳамда уларнинг иш билан таъминланишини назорат қилади.

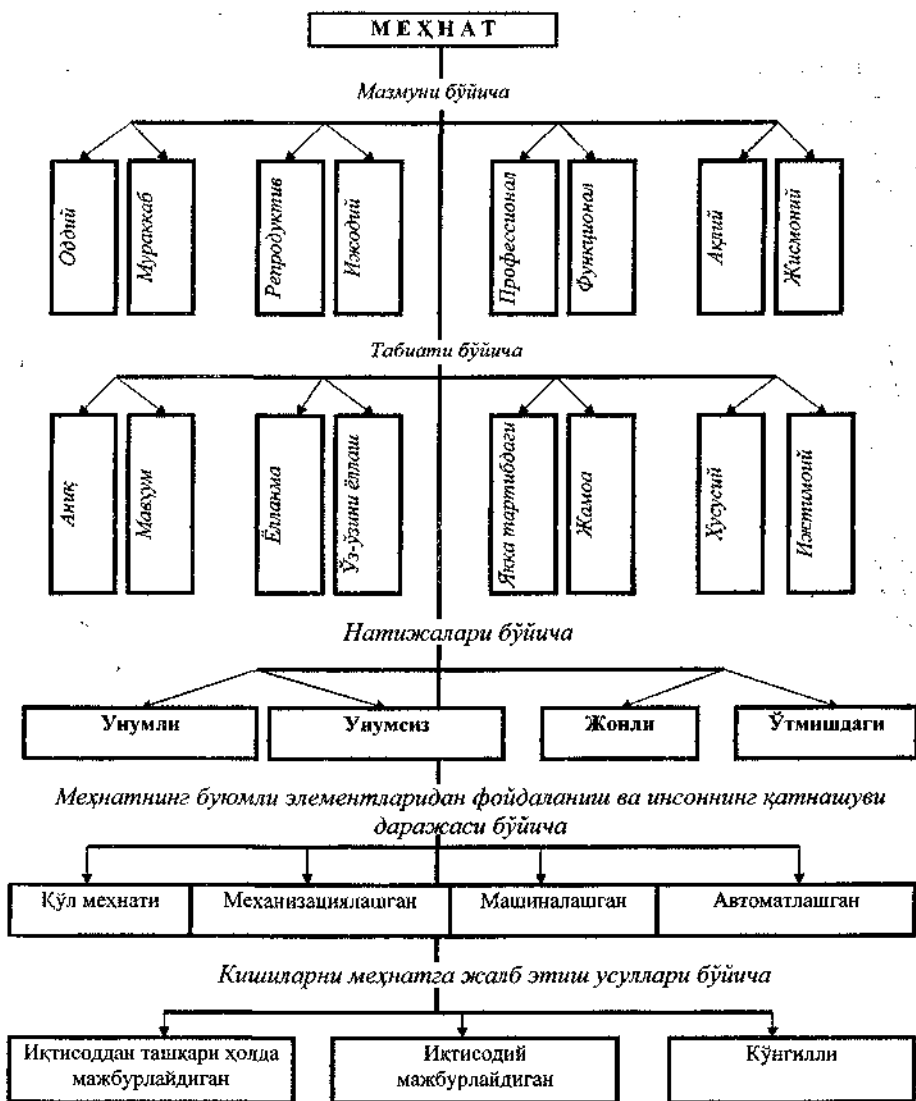
Кишиларни меҳнатга жалб этиш усуллари бўйича қуйидагилар фарқланади:

1) иқтисоддан ташқари мажбурлайдиган меҳнат, бунда тўғридан-тўғри мажбурлаш ўрин олган бўлади. Бундай меҳнат шахсий эркинликнинг чекланиши билан тавсифланади, бунга бевосита қуллик ва қарздорлик оқибатидаги қуллик мисол бўла олади. Бевосита мажбурлашдан ташқари, бундай меҳнатга маъмурий ёки қонунчилик тартибида белгилаб қўйилган меъёрлар мавжудлиги ҳам сабаб бўлиши мумкин. *Масалан*, меҳнат қилиш умумий мажбурийлигининг ўрнатилиши ҳам худди шунинг ўзидир, собиқ шўролар даврида шундай бўлган эди;

2) иқтисодий мажбурлайдиган меҳнат, яъни зарурат бўйича тирикчиликка маблағ ишлаш учун қилинадиган меҳнат. Бундай меҳнат кишиларнинг аксарият оммасига хос бўлган жараёндир;

3) қўнғилли меҳнат, яъни инсоннинг ўз ихтиёри билан қиладиган меҳнати. Бундай меҳнат жараёнида инсон иқтисодий жиҳатдан етарлича таъминланган бўлиб, ишламаслиги мумкин бўлса-да, ўзининг маънавий ва умуминсоний салоҳиятини юзага чиқариш учун ишлаганида амалга оширади. Бундай инсон учун меҳнат қилиш - ўзини намоён этиш, ўз шахсини маънавий жиҳатдан юзага чиқариш воситасидир. Турли мезонлар бўйича меҳнат турларининг йингма таснифи 2.4-чизмада берилган.

Шундай қилиб, биз меҳнатнинг ҳар хил турларини кўриб чиқдик. Шунини айтиш керакки, бошқа ҳар қандай тасниф каби, ушбу тасниф ҳам шартли тусга эга ва меҳнатнинг муҳим белгиларини ажратишга мўлжалланган. Реал ҳаётда ҳар бир аниқ меҳнатда юқорида санаб ўтилган барча белгилар турлича бирикувларда муҳайё бўлиши мумкин.



2.4-чизма. Меҳнат турларининг таснифи

2.5. Меҳнат элементлари ва меҳнат жараёни

Ишчи кучи ва ишлаб чиқариш воситалари меҳнатнинг зарурий элементларидир.

Ишчи кучи – меҳнат жараёнида инсон томонидан фойдаланиладиган унинг жисмоний ва маънавий қобилиятларининг жамулжами. Бу – жамиятнинг бош ишлаб чиқарувчи кучи. «Ишчи кучи»нинг бошқача талқинлари ҳам бор. Кўпинча бу атамадан иқтисодий фаол аҳоли ёки корхонада, фирмада иш билан банд ходимларни номлаш учун фойдаланилади.

Ишлаб чиқариш воситалари меҳнат буюмлари ва меҳнат воситаларидан иборат бўлади. Меҳнат буюмлари у ёки бу тарзда ўзгартириладиган ва истеъмол қийматларига айланттириладиган табиат маҳсулотларидир (ер ва ер ости бойликлари, наботот ва хайвонот, хомашё ва материаллар, энергетика, ахборот оқимлари ва ҳоказолар). Меҳнат воситалари инсон меҳнат буюмларига таъсир этишда фойдаланиладиган ишлаб чиқариш қуроллари (машиналар, асбоб-ускуналар ва шу каби-лар)дир.

Меҳнат жараёни янги истеъмол қийматлари яратиш мақсадида ишчи кучи ва ишлаб чиқариш воситаларини бирлаштириш ва ишга солиш жараёнидир. Меҳнат жараёни меҳнат шароитларининг турличалиги билан тавсифланадиган муайян атроф-муҳитда амалга оширилади. Бунинг устига, меҳнат жараёни унинг асосий элементларининг шунчаки бирга қўшилиши эмас, балки узвий бирлиги бўлиб, бунда инсон ҳал қилувчи омил бўлади. Меҳнат маҳсули меҳнат жараёнининг натижаси бўлиб ҳисобланади.

Меҳнат хоссалари. Меҳнат инсоннинг қуйидаги хоссаларга эга бўлган фаолиятидир: 1) ҳаракатларнинг анланганлиги. Бунинг маъноси шуки, инсон меҳнат қила бошлашдан олдин ўз онгида лойиҳа тузади, яъни меҳнатнинг натижасини фикран тасаввур қилади; 2) ҳаракатларнинг мақсадга мувофиқлиги. Инсон лойиҳа яратилгач, ҳаракатлар тарзини ўйлаб кўради, шундан кейингина олдиндан кўзланган ниятларни амалга оширишга киришади. Бизнинг мисолда эса бу ана шу маҳсулотларни қандай қилиб, қандай ресурслардан фойдаланиб, қандай технология ёрдамида ишлаб чиқарса бўлади деганидир; 3) ҳаракатларнинг натижадорлиги. Ҳар қандай фаолият муайян натижа билан якунланади, лекин меҳнатга шунчаки натижа эмас, балки ижтимоий фойдали натижа ҳосил, чунки меҳнат қуйида кўрсатилаётган хоссага ҳам эга бўлгани керак; 4) ҳаракатларнинг ижтимоий фойдалилиги. Кишилар неъматларни бир-бирларидан ажралган, якка ҳолда эмас, балки меҳнат жамоаларига бирлашиб, ҳамжихатликда, маълум даражада мустаҳкам бўлган ўзаро алоқалар асосида ишлаб чиқарадилар. Улар ушбу неъматларни ўзлари учун ва жамият учун ишлаб чиқарадилар; 5) ҳаракатларга куч-қувват сарфланиши. Бу меҳнат фаолиятини амалга ошириш муайян жисмоний ва ақлий куч-қувват сарфланишида намоён бўлади.

Инсоннинг ишга лаёқати, иш қобилияти ва меҳнат қобилияти. Инсоннинг ҳар қандай фаолияти унинг ишга лаёқати, иш ва меҳнат қобилиятига асосланган. Ишга лаёқат (фаолият қобилияти) инсон фаолиятини сифат томонидан тавсифлайди.

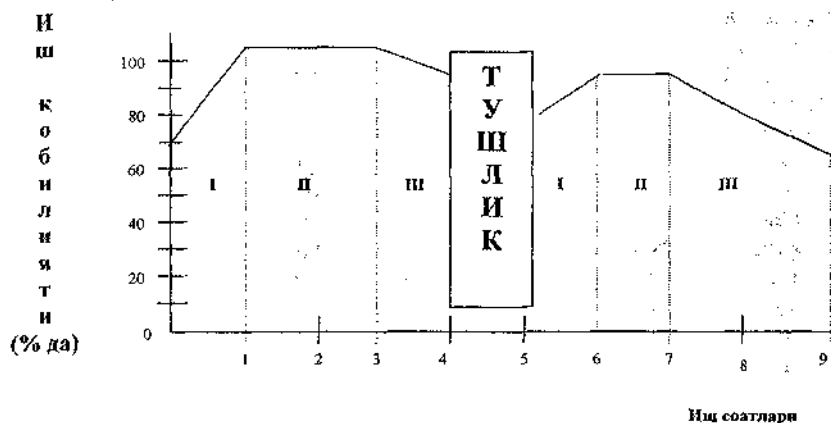
Шундай қилиб, ишга лаёқат – инсоннинг мақсадга мувофиқ фаолияти сифат жиҳатидан хилма-хил турларига қобилиятлилиги ва ударнинг чексиз турли-

туманликларини амалга ошириш имкониятига эгалигидир.

Иш қобилияти инсоннинг маълум фаолиятининг миқдорий томонини тавсифлайди. Иш қобилияти туфайли ҳаракатнинг ўзини содир этиш ва миқдорий кўринишда унинг натижасини қўлга киритиш мумкин бўлади.

Ўз навбатида, иш қобилиятининг ўзи турли кўрсаткичлар билан тавсифланади. Иқтисодий кўрсаткичларга ишнинг ҳар бир соатида ишлаб чиқарилган маҳсулот миқдори (ҳар соатлик меҳнат унумдорлиги), маҳсулот бирлигини (ишнинг бир соати ёки ярим соатида) ишлаб чиқаришга кетган ўртача вақт, иш соатлари бўйича яроқсизликка чиқарилган буюмлар миқдори ва бошқалар қиради. Иш қобилияти иқтисодий кўрсаткичлардан ташқари, физиологик функцияларнинг ўзгариши билан ҳам тавсифланиши мумкин.

Иш қобилияти ўзгармас ўлчам эмас. У иш вақтининг турли давлари кун, кеча-кундуз, ҳафта мобайнида иш хусусияти, ходимнинг стажы, унинг мунтазам ишлашга одагланганлиги, иш кўникмалари ва қатор бошқа омиллар таъсирида ўзгаради. Айрим иш турларига иш қобилиятининг ўзига мос эгри чизиғи хос бўлади. Бундай эгри чизиқларнинг бир неча тури мавжуд. Лекин, аксарият ишларга учта босқич: ишга киришиш (I), муқим ишлаш (II) ва толиқиш (III) босқичига эга бўлган иш қобилияти эгри чизиғининг типик тури хос бўлади (2.5-чизма).



2.5-чизма. Иш қобилиятининг типик эгри чизиғи

Биринчи босқичга иш қобилияти даражасининг паст кўрсаткичлари хосдир. Ушбу давр мобайнида инсон барча физиологик аъзолари ва тизимлари фаолияти у бажарадиган ҳаракатларга мувофиқ равишда ўзгаради. Ҳаракатлар уйғунлашуви аста-секин кучайиб, аниқлиги ва тезлиги ошади, тушуниб олиш яхшиланади, ишлашдаги энг мақбул ҳолат танланади, нафас олиш ва қон айланиши тизимлари ишлашининг зарурий даражаси бевғилаб олинади. Олимларнинг фикрича, мазкур даврда марказий асаб тизимида «ишчи доминантаси»нинг шаклланиши, яъни физиологик тизимлар фаолиятини тартибга солувчи турли асаб марказларининг энг маҳсулдор меҳнат фаолияти учун зарур бўлган фаоллик шакли ва асаб

реакцияларининг тезлиги томон мослашиб бориши рўй беради. Бу босқич бир неча дақиқадан бир ярим соатгача давом этиши мумкин.

Ишга киришиш босқичи тугагандан кейин инсон организми муқим ишчи ҳолатига ўтади. Бу даврда инсон вақтни жуда кам сарфлаб, энг юқори натижага эришади. Касб фаолиятининг аксарият турларида бундай ҳолат бир неча соат мобайнида сакланиб туриши мумкин (ҳаддан зиёд зўриқиш билан боғлиқ бўлган ёки алоҳида шароитларда кечадиган ишлар бундан мустасно).

Шундан кейин иш қобилияти даражаси пасайиши кузатилади: *инсоннинг диққати тарқоқлашади, ҳаракатлари секинлашади ва католар сони ортади.* Шуларнинг барчаси толиқишнинг кучайишидан далolat беради. Толиқиш давомли равишда ва зўр бериб ишлаш натижасида юзага келадиган ва иш қобилиятининг вақтинча пасайишига олиб келадиган физиологик жараёнлар йиғиндисиدير. Дам олиш етарлича давом этса, унинг давомида толиқиш ўтиб кетади. Шу боис корхона ва ташкилотларда тушлик танаффуси толиқиш пайдо бўладиган ва дам олиш керак бўлган пайтга мўлжаллаб белгиланади.

Танаффусдан кейин инсон организми яна мазкур уч босқични ўтказади. Лекин энди ишга киришиш босқичи иш кунининг бошидагига қараганда тезроқ тугалланади, муқим ишлаш қобилияти босқичи, одатда, тушлиқдан аввалгидагига қараганда қисқароқ давом этади ва даражаси пастроқ, толиқиш даври эса давомлироқ бўлади ва у тушлиқдан аввалгига қараганда чуқурроқ авж олади.

Ҳаётий фаолиятнинг кеча-кундуз давом этадиган даврийлиги юзага келганлиги туфайли инсон организми вақтининг турли бўлакларида жисмоний ва руҳий-асабий зўриқишларга турлича жавоб қилади, унинг кеча-кундуз давомидаги иш қобилияти эса муайян тарзда ўзгариб туради. Кеча-кундузлик даврага мувофиқ иш қобилиятининг энг юқори даражаси эрталабки ва кундузги соатларда, яъни соат 9 дан 20 гача кузатилади. Кечқурунги соатларда инсон иш қобилияти ҳали юқори даражада сакланиб туради. Шу билан бирга кечқурунги соатлардаги иш ундан олдинги сергаклик ва юмушлар келтириб чиқарган муайян даражадаги толиққанлик ҳолатида бошланади. Тунги иш биологик маромни бузиб, физиологик қонуниятларга зид келади ва инсон учун ғайритабiiй бўлади.

Инсоннинг ҳафта давомидаги иш қобилияти ҳам ўзгаришсиз бўлмайди. Ушбу қобилият ҳафтанинги биринчи кунларида ортиб, учинчи (чоршанба) кун и энг юқори даражага етади, кейин аста-секин пасайиб, олтинчи (шанба) кун и кескин пастга тушади.

«Иш қобилияти» ва «меҳнат қобилияти» тушунчаларини аралаштириб юбормаслик керак. Меҳнат қобилияти умуман меҳнатда қатнаша олишни акс эттиради. Агар инсон ишлашга қодир бўлса, у меҳнатга лаёқатлидир. Ўз навбатида, меҳнат лаёқати йўқолиши инсон мутлақо иш бажара олмаслиги ёки унинг соғлиги туфайли ишлаши мумкин эмаслигини англатади.

2.6. Меҳнатнинг намоён бўлиш шакллари ва функциялари

Намоён бўлиш шакллари жиҳатидан меҳнат жараёни, таъкидлаб ўтилганидек, қуйидаги томонлари билан тавсифланадиган ҳодиса сифатида таърифланиши мумкин:
- биринчидан, инсон қуввати сарфланади: бу меҳнатнинг биологик жиҳати;

- иккинчидан, ходим ишлаб чиқариш воситалари билан боғланган ҳолда ҳаракат қилади: бу меҳнатнинг ташкилий-технологик жиҳати;

- учинчидан, ходимлар ишлаб чиқаришда ўзаро боғланган ҳолда ҳаракат қиладилар, бу меҳнатнинг ташкилий-ижтимоий (жамоавий) жиҳати.

Кўрсатиб ўтилган томонлар ҳар бирининг иктисодий жиҳати бор. Чунки меҳнат жараёнининг, шунингдек, ходимларнинг ишлаб чиқариш воситаларига ҳамда бир-бирликчи ўзаро таъсир этишлари жараёнларининг биологик мазмунини ўзгаришига онд ҳар қандай қарорлар меҳнат сарфлари ўлчамида, фаолиятнинг умумий иктисодий кўрсаткичларида (меҳнат унумдорлиги, фойда ва ҳоказоларда) акс этади. Шу сабабли меҳнат иктисодиёти меҳнат намоён бўлишларининг барчасини ва уларнинг иктисодий натижасини кўриб чиқади.

Меҳнат фаолиятининг биологик (физиологик, руҳий ва руҳий-физиологик) жиҳати меҳнат жараёнида мушаклар, мия, асаблар, ҳис-туйғу органларининг қуввати сарфланишидан иборат бўлади. Инсон қувватининг сарфлари инсон организмга тушадиган жисмоний (динамик ва статик) ҳамда асабий-руҳий иш юкининг ўлчамига боғлиқ бўлади.

Динамик жисмоний иш юки жисмоний иш ҳажми билан (килограммометрларда), қувват сарфлари ўлчами билан (калорияларда), куч-ҳаракатнинг қуввати билан (ваттларда) белгиланади. Статик жисмоний иш юки ўз танаси ёки тананинг айрим қисмларини жойдан-жойга ўтказмаган ҳолда киши амалга оширадиган ҳаракат ўлчамининг ушбу ҳаракатни амалга ошириб туриш вақти (килограмм-сония)га кўпайтирмаси билан тавсифланади.

Асабий-руҳий иш юки қуйидагилар билан белгиланади:

- ходим иш сменаси давомида муайян қарорлар қабул қилиш учун идрок этадиган ва қайта ишлайдиган ахборот ҳажми ва хусусияти;

- бир вақтнинг ўзида кузатиладиган объектлар сонига, зўр бериб кузатиш узок давом этиши ва фаол ҳаракатларнинг давомлилигига боғлиқ бўлган диққат-этиборнинг кучлилиги;

- сигналларнинг кўплиги – бир соат ичидаги хабарлар миқдорига, тезкор хотира ҳажми - муайян вақт давомида хотирада сақланиб турадиган элементлар сонига, эмоционал ва интеллектуал зўриқиш ўлчамига боғлиқ бўлган анализатор-фикр-мулоҳаза фаолиятининг тизимлиги;

- ишлаб чиқариш операциялари элементларининг миқдори, давомийлиги ва такрорийлиги, технологик жараённинг боришини пассив кузатиш вақти ва смена давомида бир қолипдаги меҳнат вақти давомийлигига боғлиқ бўлган меҳнатнинг бир хиллиги даражаси;

- иш суръати, яъни кўл, оёқ, бош, гавданинг вақт бирлигидаги ҳаракатлари миқдори.

Меҳнат фаолиятининг ташкилий-технологик жиҳати ходимнинг ишлаб чиқариш воситалари – меҳнат предметлари ва воситалари билан ўзаро таъсирининг муайян тизимидан иборат.

Бундай ўзаро таъсир қуйидагиларга боғлиқ:

- биринчидан, меҳнатнинг техникавий қуролланганлиги, унинг механизациялашганлик ва автоматлашганлик даражаси ва технологик

жараёнларнинг мукамаллигини белгилайдиган ишлаб чиқариш технологияси ва техникаси;

- иккинчидан, иш жойларини ташкил этиш, меҳнат ва дам олиш тартиблари, ходимларни тайёрлаш ва малакасини ошириш, меҳнатни ташкил этишда оқилона усулларни қўллаш каби масалалар.

Ходимлар ишлаб чиқариш воситалари билан ўзаро боғлиқлигининг мазмуни ва хусусияти меҳнатни ташкил этиш бўйича масалаларни ҳал этиш хусусиятлари билан белгиланади, яъни:

- иш ўринларининг оптимал жойлаштирилиши ходимларнинг иш жойида кўчиб юриш маршрутларини қисқартириш, ускуналарга хизмат кўрсатиш қулайлиги, иш пайтида ходим гавдасини тутиши кабилар ҳисобига иш вақти ва ходимларнинг физиологик куч-ҳаракатлари тежалишини таъминлайди;

- оқилона меҳнат усуллари асбоб ва ускуналардан самарали фойдаланиш, иш вақтидан унумли фойдаланиш, ишларнинг юқори сифатлилигини таъминлаш ва меҳнат меъёрларини ошириб бажаришга кўмаклашади;

- меҳнат ва дам олишнинг физиологик жиҳатдан асосланган тартиби ходимларнинг юқори иш қобилиятини сақлаган ҳолда кам меҳнат сарфлаб, ишлаб чиқариш функцияларини самарали бажариш учун шароит яратади;

- ходимларни ўз вақтида сифатли тайёрлаш ва малакасини ошириш уларнинг савиясини бажарилаётган ишлар мураккаблиги ва сифатига мувофиқлигини таъминлайди.

Ниҳоят, ташкилий-ижтимоий жиҳат ходимларнинг ишлаб чиқаришдаги ўзаро ҳаракатларини акс эттиради. Бундай ўзаро ҳаракат горизонтал бўйича ҳам (турдош иш жойлари ходимлари ўртасидаги ўзаро ҳаракат, шунингдек асосий ва ёрдамчи ходимлар ўртасидаги ўзаро ҳаракат), вертикал бўйича ҳам (раҳбар ва ходимлар ўртасидаги ишлаб чиқариш муносабатлари) амалга оширилади.

Ходимлар ўртасида ўзаро ҳаракатлар қуйидагиларга боғлиқ:

- биринчидан, меҳнатни ташкил этишнинг яқка тартиб ва жамоа тарзидаги шакллари, корхонада қабул қилинган меҳнат тақсмоти ва кооперацияси;

- иккинчидан, ходимлар таркиби ва сон;

- учинчидан, корxonанинг ташкилий-ҳуқуқий шакли.

Меҳнат тақсмоти шакллари (функционал, технологик, касбий ва малакавий) ва уларга мос меҳнат кооперацияси шакллари ҳам ходимларнинг ишлаб чиқаришдаги ўзаро ҳаракати хусусиятларини тавсифлайди ҳамда корхонада қандай шакллар қабул қилинганлигига кўра, меҳнатдан фойдаланишнинг турли имкониятларини яратади.

Функционал меҳнат тақсмотида, яъни меҳнат фаолияти турлари, корхонада ходимлар қандай функцияларни бажаришларига кўра, ўзаро ҳаракат, яъни меҳнат кооперацияси ходимларнинг турли гуруҳлари, масалан, асосий ва ёрдамчи ишчилар, илғи ва хизматчилар, раҳбар ва мутахассислар ўртасида амалга оширилади.

Корхонадаги ижтимоий гуруҳ қайсидир умумий белгиларига, хоссалари ва хусусиятларига эга бўлган ходимлар бирлигидир.

Ходимларнинг ижтимоий тузилмаси турли ижтимоий гуруҳларнинг таркиби ва биргалиги билан белгиланувчи тузилишидир.

Ходимлар ижтимоий тузилмаси корхона фаолиятининг самарадорлигига таъсир этадиган муҳим кўрсаткичдир. Қулай ижтимоий тузилма меҳнат фаоллиги ва ижо-

дий ташаббусни ривожлантириш, меҳнат интизоми ва меҳнат самарадорлигини юксалтиришга қўмаклашади.

Баъзи ижтимоий гуруҳлар мавжудлигига кўра, корхона ходимларининг турли ижтимоий қатламлари ташкил топади. Шу муносабат билан эса ижтимоий тузилманинг қуйидаги турлари ажратилади: вазифавий ишлаб чиқариш, касбий-малакавий, демографик, миллий, ижтимоий-руҳий ва ҳоказо.

Вазифавий ишлаб чиқариш тузилмаси ходимларнинг вазифавий гуруҳлари: хизматчилар (раҳбарлар, мутахассислар, техник ижрочилар), ишчилар (асосий ва ёрдамчи ишчилар), хизмат кўрсатувчи кичик ходимлар, шогирдлар, ҳарбийлаштирилган ва ёнғинга қарши кўриқчилик хизматчилари қабиладан таркиб топади.

Касбий-малакавий тузилма малака даражаси, маълумоти, иш стажы бўйича ажратиладиган турли касбий гуруҳлардан ташкил топади.

Ходимларнинг демографик тузилмаси уларнинг жинс ва ёш таркиби билан белгиланади.

Ижтимоий-руҳий тузилма ходимлар турли гуруҳларининг эҳтиёжлари, манфаатлари, қадрият йўналишлари, кизиқиш ва талаб-истаклари муштараклиги асосида шаклланади. Бундай гуруҳларнинг таркибига ходимлар бошқа белгилар бўйича шаклланган гуруҳларга мансубликларидан қатъи назар киришлари мумкин.

Кўрсатиб ўтилган гуруҳлар барчаси бир бўлиб, корхона ва унинг бўлинмаларида муайян маънавий-руҳий иқлим, меҳнатга муносабат хусусиятлари, ҳамжиҳатлик ёки бўлиниб кетганлик ва ишлаб чиқаришдаги умумий мақсадга эришишдан манфаатдорликни шакллантириб боради.

Ходимларнинг ишлаб чиқаришдаги ўзаро ҳамкорликлари хусусияти ходимлар сонига ҳам боғлиқ. Ходимлар сони кам корхоналарда, одатда, ҳар кимнинг меҳнати барчанинг кўз ўнгида кечади, бу эса ишлаб чиқаришда аниқроқ ўзаро ҳамкорликни ташкил этиш учун шарт-шароит яратади. Бундан ташқари, кам сонли ходимларни ташкил этиш, уларнинг меҳнатини яқка тартиблантириш ва назорат қилиш осонроқ кечади. Йирик корхоналарда бундай шароитлар айрим бўлинмаларга хос, турли бўлинмаларда эса улар ўзаро жиддий фарқ қилиши мумкин.

Меҳнат намоеъи бўлишининг барча таъкидлаб ўтилган жиҳатлари ўзаро чамабарчас боғлиқ ва ягона меҳнат жараёни ҳисобланади.

2.7. Меҳнат ишлаб чиқариш омили сифатида

Меҳнатнинг товарлар қийматини яратишдаги иштироки даражасини ўрганиш меҳнат назариясида марказий ўрин тутади. Меҳнат тўғрисидаги фанни ривожлантириш тарихи шуни таъкидлайдики, А. Смитдан кейин бу фанда икки тармоқ – қийматга оид меҳнат назарияси ва ишлаб чиқариш омиллари назарияси юзага келди. Қийматга оид меҳнат назариясига кўра товарларнинг барчаси меҳнат маҳсули ва уларнинг қиймати улардаги инсон меҳнатининг миқдори билан белгиланади. Лекин кўл меҳнати улушининг қисқариши ва машина ҳамда ускуналардан фойдаланиш улушининг кўпайиши товарлар нархининг пасайишига эмас, балки ошишига, аксинча эса пасайишига олиб келган амалиёт мазкур қондани рад этади.

Ишлаб чиқариш омиллари назарияси бўйича товарлар нархи ер (табиат), капитал (ишлаб чиқариш воситалари), меҳнат ва тadbиркорлик каби омиллар

таъсирида шаклланади. Бу назария, масалан, тахминан тенг бўлган малакадаги меҳнатнинг (иш вақтининг) бир хил сарфлари меҳнатнинг техник жиҳатдан турлича жиҳозланиши натижасида турлича натижага олиб келишини тушунишга асосланади. Бундай ҳолда ишлаб чиқариш натижаси сарфланган меҳнатнинг миқдори билангина эмас, балки меҳнатнинг техникавий жиҳозланганлик даражаси билан ҳам белгиланади.

Ишлаб чиқаришнинг турли омиллари унинг натижаларига қандай таъсир этишини аниқроқ тушуниб олиш учун бир неча ҳолатдан таркиб топган *шартли* мисолни кўриб чиқамиз.

Биринчи ҳолат. Бир кишига тегишли бўлган ерда дарахт — оддий терак ўттиз йил ўсган. Бу киши шу ернинг эгаси ва терак ҳам униқидир. У ана шу теракни қўл аррасида арралаб, улардан тахта тайёрлаган, бу ишга 10 соат вақт сарфлаган, кейин тайёр тахталарни сотувга олиб чиққан. Тахталарни у бозорда 150 сўмга сотган. Арраланган дарахтнинг ўзи бозорда 60 сўм турган. Ходим ишлаши учун сотиб олган иккита арра 1000 сўм турган. Ҳар бир арранинг ишлаш муддати беш йилдан бўлган.

Иккинчи ҳолат. Биринчи ҳолат билан айна бир пайтда киши худди шундай дарахтни мотоарра ёрдамида арралаган, электрга уланган махсус дастгоҳда тахта тайёрлаган, бу ишга 1 соат вақт сарфлаган. Тахталарни 150 сўмга сотган. Мотоарра ва электр дастгоҳ 100000 сўм турган ҳар бирининг ишлаш муддати - 5 йил.

Учинчи ҳолат. Кишига тегишли ер участкасида катталиги биринчи ҳолатдаги дарахтдагидек арча ўсган. Киши худди биринчи ҳолатдагидек асбоб билан уни арралаб, 15 соат давомида қўлда тахта тайёрлаган ва тахталарни бозорда 800 сўмга сотган. Бундай дарахтнинг ўзи бозорда 650 сўм турган.

Тўртинчи ҳолат. Киши арчани механик асбоб ёрдамида арралаган ва ундан тахта тайёрлаган. Бу ишга 1,5 соат сарфлаган. Тахталарни бозорда 800 сўмга сотган.

Бешинчи ҳолат. Бунда тўртинчи ҳолатдаги барча шарт-шароитлар сақланади, лекин арча бошқа мулкдорнинг ерида ўсган. Ходим ундан дарахтни 650 сўмга сотиб олган. Дарахтни арралаб, тайёрлаган тахталарини 800 сўмга сотган.

Омонатлар бўйича банк фоизлари йилига 10 фоизни ташкил этган. Ана шу беш ҳолатни кўриб чиқишда қуйидаги саволлар туғилади:

1. Тахталарни тайёрлашда қандай омиллар қатнашган?

2. Тахталар нархининг шаклланишида ишлаб чиқариш ҳар бир омили улуғи қандай ва мазкур омилларнинг ҳар бири қандай даромад олинишини таъминлаган?

Қийматга оид меҳнат назарияси ушбу саволларга тўғридан-тўғри жавоб беришга қодир эмас. Маҳсулотларнинг ҳаммаси ҳам инсон меҳнати билан ишлаб чиқарилган бўлса, нега дастлабки икки ҳолатда тахталарнинг нархи 150 сўмни, қолган ҳолатларда эса 800 сўмни ташкил этди? Бунинг устига, биринчи ҳолатда 10 соатга тенг меҳнат сарфи бўла туриб, 150 сўмлик маҳсулот соғилганлиги, тўртинчи ҳолатда эса 1,5 соат иш вақти сарфланган бўла туриб, 800 сўмлик маҳсулот соғилганлигини қандай изоҳлаш мумкин?

Қўйилган шарҳлар ва маълумотларни қуйида 2.1-жадвал кўринишида жамлаймиз.

Келтирилган мисоллар шунга асосланганки, омилларга боғлиқ даромадларнинг ўлчамлари меҳнат, капитал, қомашё, материал қабила билан белгиланади. Вазиятни соддалаштириш учун ҳаракат соф рақобат бозорида рўй бермоқда, деб оламиз, яъни: а) мазкур товарни тақлиф этувчи сотувчилар кўп; б) ушбу товарнинг харидорлари

кўп; в) харидорлар ва сотувчилар мазкур товарнинг нархини назорат қилмайдилар ва уни белгилаш юзасидан ҳукм ўтказмайдилар.

2.1-жадвал

**Ишлаб чиқариш шарт-шароитларининг омилга боғлиқ даромадлар
ўлчамига таъсири**

Т/р	Кўрсаткичлар	Ҳолатлар				
		1	2	3	4	5
1.	Маҳсулот нархи, сўм	150	150	800	800	800
2.	Хомашё нархи, сўм	60	60	650	650	650
3.	Меҳнат қуроллари нархи, минг сўм	1	100	1	100	100
4.	Меҳнат қуролларини ишлатиш муддати, йил	5	5	5	5	5
5.	Меҳнат сарфлари, соат	10	1	15	1,5	1,5
6.	Маҳсулот ҳажмига амортизация ажратмалари (1700 соат/йил иш ҳисобиди), сўм (3-м.х5-м/1700х4-м.)	1,18	11,76	1,76	17,65	17,65
7.	Иш ҳақи, сўм/соат	10	15	10	15	15
8.	Ходимнинг иш ҳақи ёки даромади (5-м.х7-м.)	100	15	150	22,5	22,5
9.	Иш ҳақи ва амортизация, сўм (6-м.х 8-м.)	101,18	26,76	151,76	40,15	40,15
10.	Ишлаб чиқариш сарф-харажатлари, сўм	101,18	26,76	151,76	40,15	690,15
11.	Даромад, сўм (1-м.-10-м.)	48,82	123,24	648,24	759,85	109,85
Шу жумладан:						
12.	Ер (табиат) ҳисобига (2-м.)	60,0	60,0	650	650	-
13.	Капитал (ишлаб чиқариш воситалари) ҳисобига (3-м.х10%х5-м./365х8)	0,34	3,42	0,51	5,14	5,14
14.	Тадбиркорлик ҳисобига (11-м.-12-м.-13-м.)	-11,52	59,82	-2,27	104,71	104,71
15.	Ишнинг 1 соатига келтирилган тадбиркорлик даромади (14-м./5-м.)	-1,15	59,82	-0,15	69,8	69,8

Табиат маҳсуллари – муайян тайёрлик ҳолатидаги дарахтларнинг бозор нархи мазкур бозорда юзага келган талаб ва тақлифнинг ўзаро таъсири натижасида белги-ланган. Теракни арралаш ва бозорга етказишдаги меҳнат сарфлари арчани арралаш ва бозорга етказишдаги меҳнат сарфларига амалда тенг бўлган. Ундай бўлса, нега ушбу дарахтларнинг нархлари шунчалик фарқли бўлган? Бунинг сабаби – табиий сифатлари бир-биридан фарқли бўлган ушбу дарахтларнинг истеъмол хоссалари ҳар хилигидадир. Бунда меҳнатнинг таҳлили йўқ. Арча ҳам терак сингари табиатнинг махсулидир.

Кўриб чиқилган бозорда дарахтларни қўлда ишлаш меҳнатининг нархи 10 сўм/соат миқдориди, механизация ёрдамида ишлаш меҳнатиники - 15 сўм/соат миқдориди белгиланади. Бундан эса ҳар бир ҳол бўйича меҳнатга ҳақ тўлаш сарфлари ёки ходимларнинг омилга боғлиқ даромадини ҳисоблаб чиқиш ўсондир. *Масалан*, биринчи ҳол бўйича иш ҳақи 100 сўмни (10·10) ташкил этди.

Ишлаб чиқариш воситаларидан фойдаланиш билан боғлиқ амортизация ажратмалари ишлаб чиқариш сарф-харажатларига киритилиши керак. Ҳисоблаш қўйидагича олиб борилади: дастлаб ишлаб чиқариш воситаларининг қиймати улардан фойдаланиш йиллари миқдори ва йилдаги ишланган соатлар миқдорига (мисолнимизда 1700 соат/йил) бўлинади. Кейин эса бўлишдан олинган сонни ишлаб

чиқариш воситаларидан фойдаланилган соатлар миқдорига кўпайтирамиз. Чунончи, биринчи ҳолда амортизация ажратмалари 1,18 ни ташкил этади (1000/5 · 1700·10).

Капитал омилига боғлиқ даромад ҳисоб-китоблар ўтказиш даврида амалда бўлган муайян банк фоизлари билан белгиланади. Даромадлар бундай турининг ҳисоб-китоби мисолда қуйидаги тарзда амалга оширилган. Ишлаб чиқариш воситаларининг дастлабки нархига тенг бўлган банк қўйилмасининг ўлчамига тўғри келадиган йиллик даромад аниқланади. Кейин эса у иш бир сменада олиб борилиши, сменада иш соатлари миқдори эса 8 соатни ташкил этишидан келиб чиққан ҳолда ишлаб чиқариш воситаларидан фойдаланилган соатларнинг реал миқдорига келтирилади. Масалан, **биринчи ҳолатда** капиталга оид омилга боғлиқ даромад бир дарахт ҳисобига 0,34 сўмга тенг бўлиб чиқмоқда.

$$\frac{1000 \cdot 10\% \cdot 10}{(365 \cdot 8)}$$

бунда, 1000 - меҳнат воситаларининг бошланғич нархи, сўм; 10 % - қўйилмалар бўйича банк фоизларининг миқдори; 10 - бир дарахтни арралашга меҳнат сарфлари, соат; 365 - йилдаги кунлар сони; 8 - бир иш кунининг давом этиши, соат.

Энди, сотилган маҳсулот нархи билан ишлаб чиқариш сарф-харажатлари ўртасидаги фарқдан ер эгасининг омилга боғлиқ даромади (ер маҳсулининг қиймати) ва капиталга оид даромадни айирсак, маблағларнинг қолган суммаси тадбиркорнинг омилга боғлиқ даромади (ёки зарари) бўлади. Биринчи ҳолатдаги мисолда тадбиркор тахта тайёрлашда арраланган ҳар бир дарахтдан 11,52 сўм миқдорига зарар кўрди.

Иккинчи ҳолатда ходим қўл меҳнатидан механизациялашган меҳнатга ўтган ва шу мақсадда дарахтдан тахта тайёрлаш учун 100000 сўм турадиган мотоарра ва дастгоҳ сотиб олган. Иш кунни 8 соат бўлган ва бир сменада иш олиб борилган тақдирда йиллик 10 фоиз ҳисобида капиталга оид даромад ишлаб чиқариш воситаларининг бир соатлик иши учун 3,42 сўмни ташкил этади.

$$\frac{10000 \cdot 10\%}{(365 \cdot 8)}$$

Ходимнинг иш унумдорлиги 20 баравар ошган, лекин бу юқори унумли ишлаб чиқариш воситалари ва тадбиркорнинг хизматидир. Тадбиркорнинг омилга боғлиқ даромади умумий даромад, ер эгасининг даромади ва капиталга оид даромаднинг ўртасидаги фарқдан иборат бўлган. Иккинчи ҳолатда эса у тахта тайёрланган ҳар бир дарахт ҳисобига 59,82 %га тенг бўлиб чиқди.

Арчани арралаб, ундан тахта тайёрлаб сотиш ҳолатларида омилга боғлиқ даромадлар миқдорини аниқ белгилаш имконини берадиган ўша бозор механизмнинг ўзи юзага келади. Табиат шундай маҳсул яратганки, унинг бозор нархи 650 сўмни ташкил этган. Учинчи ҳолатда ходимнинг иш ҳақи 150 сўмни ташкил этган (10-15). Капиталга оид даромад бир дарахт ҳисобига 0,51 сўмни ташкил этди, тадбиркор яна зарар кўрган бўлиб чиқди, ушбу кўрилган зарар ҳар бир ишланган дарахт ҳисобига 0,15 сўмни ташкил этди.

Туртинчи ҳолатда меҳнатни механизация воситаларидан фойдаланиш ҳисобига иш ҳақи тўлашга қилинадиган харажатлар кескин қисқаради ва 32,5 сўмни ташкил

этади. Капиталга оид даромад 5,14 сўми, ҳар бир дарахт ҳисобига тадбиркорлик даромади - 104,71 сўми ташкил этди (759,85-650-5,14).

Бешинчи ҳолатда тадбиркор бозорда дарахт сотиб олиб, худди тўртинчи ҳолатдагидек даромадларнинг барча турларини олади, ер эгасининг даромади бундан мустасно, у ҳам 650 сўм олади.

Турли вариантлар бўйича тадбиркорлик даромади ўлчамларининг таққосланувчанлигини таъминлаш учун уни иш вақти бирлигига нисбатан ҳисоблаб чиқиш керак. Мисолимизда бу даромад иш вақтининг бир соати ҳисобидан қайта ҳисоблаб чиқилган. Турли мисоллар бўйича кўрсаткичларни таққослаш шунини кўрсатдики, арча ёғочини механикавий тарзда қайта ишлаш билан шуғулланган тадбиркор энг юқори ўлчамдаги даромадни олади.

Шундай қилиб, соф рақобат бозорида хомашё, капиталлар, меҳнат, товарларга талаб ва таклифнинг ўзаро таъсири ҳамда энг юқори фойдалилиги ва энг юқори унумдорлигини ҳисобга олган ҳолда ишлаб чиқариш ҳар бир омилининг мувозанатли нархи юзага келиши бош инструмент бўлади. Худди шу шарт-шароитларнинг ўзи ходимлар, ер эгалари, капитал эгалари ва тадбиркорлар омилга боғлиқ даромадларининг ўлчамини белгилайди.

2.8. Инсон ва жамият ривожланишида иш вақти ҳамда айрим меҳнат турларини қиссий ўлчаш

Ҳар қандай бошқа жараёнлар каби меҳнат жараёнлари ҳам вақт орасида кечади ва шунга кўра меҳнат жараёнининг давомлилиги вақт билан ўлчанади. Ходим меҳнат маҳсулини яратаётганидаги вақт иш вақти дейилади. Ўз навбатида, иш вақти соат, кун, ҳафта, йил каби муайян вақт улушларида ифодаланган миқдорга эга бўлади.

Меҳнат иқтисодиётида икки тушунча, яъни «меҳнат жараёни давомийлигининг меъёри сифатидаги вақт» ва «меҳнат миқдорининг меъёри сифатидаги вақт» тушунчаларни бир-биридан фарқлаш лозим. Ушбу тушунчалар турли моҳиятга эга. Биринчиси, меҳнат жараёнларининг ҳақиқий тақвимидаги давомийлигини акс эттиради ва бу жиҳатдан вақт *адекват* (мос), мутлақ, яъни оралиқ ўлчамлар қўлланмайдиган, бирдан-бир, бевосита, инсонга боғлиқ бўлмаган меъёр бўлади. Иккинчи тушунча шартли давомийликни англатади ва бу ҳолда вақт *нисбий* меъёр бўлади. Вақт меҳнат миқдорининг меъёри сифатида қўлланилганда унинг мураккаблиги ва интенсивлиги эътиборга олинмайди. Чунки иш вақти меҳнатнинг *экстенсив* ўлчамидир.

Иш вақти кўрсаткичи билан бир қаторда, меҳнат сарфларининг сифат таркибини тавсифлайдиган кўрсаткичга бўлган зарурат ҳам юзага келади. Бунинг учун «меҳнат сигими» тушунчасидан фойдаланилади. Меҳнат сифати деганда маҳсулот бирлигини ишлаб чиқаришга жонли меҳнат сарфлари тушунилади. Ушбу сарфлар қуйидаги формула ёрдамида аниқланади:

$$t = \frac{T}{V}$$

Бунда, t - маҳсулот бирлигининг меҳнат сигими; T - барча маҳсулотни ишлаб чиқаришга сарфланган вақт; V - ишлаб чиқарилган маҳсулот ҳажмининг натурал кўриниши.

Мехнат сиғими кўрсаткичи ишлаб чиқариш ҳажми билан мехнат сарфлари ўртасидаги бевосита боғлиқликни аниқлаб, барча бошқа номенклатурадаги ва ишлаб чиқаришнинг ташкилий тузилмасидаги ўзгаришлар каби омилларнинг таъсирини эътиборга олмади. Мехнат сиғими кўрсаткичи мехнат унумдорлигини ўлчашни ушбу унумдорлик ошиши резервларини ҳисобга олиш билан узвий боғлаш имконини беради.

Мехнат сарфлари таркибига қараб технологик мехнат сиғими (асосий ишчиларнинг мехнат сарфлари), хизмат кўрсатиш мехнат сиғими (ёрдамчи ишчиларнинг мехнат сарфлари), ишлаб чиқариш мехнат сиғими (барча ишчиларнинг мехнат сарфлари), бошқарув мехнат сарфи (хизматчиларнинг мехнат сарфлари) ва тўлиқ мехнат сиғими (ҳодимлар барча тоифаларининг мехнат сарфлари) фаркланади.

Мехнат редукцияси. Мехнат жараёнида турлича мураккабликдаги мехнатдан фойдаланиш зарурати ва уларнинг бевосита ўлчови йўқлиги сабабли мехнатни қисқартирайлик ўлчаш муаммоси юзга келади. Уни ҳал этиш учун мехнат редукциясидан фойдаланилади. Мехнат редукцияси деганда мураккаб мехнатни оддий мехнатга келтириш жараёни тушунилади. У нарх ҳосил қилиш, мехнатга ҳақ тўлаш каби бир қатор муҳим иқтисодий муаммоларни ҳал қилиш учун зарурдир.

Мехнат редукцияси оддий мехнат эталонини белгилаб, мураккаб мехнат сарфларини ягона ўлчовга келтириш ва ҳодимларнинг турли касб-лавозим гуруҳлари бўйича мехнат мураккаблигидаги фарқларни аниқлаш имкониятини беради. Бундан ташқари мехнат редукцияси товар қийматини аниқроқ билиш имконини беради.

Товар – аниқ мехнат маҳсулидир, лекин маъхум мехнат қийматнинг манбаи (субстанцияси) бўлади. Редукция тўлиқ мехнат сарфларини ҳисоблаб чиқишда маънавий бўгин бўлиб хизмат қилади. Ҳодимлар турли касб-малака гуруҳлари мехнатининг мураккаблигини объектив баҳолаш эса иш ҳақини такомиллаштириш масалаларини ҳал этишда асосий ўрин тутати.

Мехнат редукциясининг тугган ўрни ва аҳамияти қўлчилик иқтисодчи олимлар томонидан эътироф этилган. Бироқ бу муаммонинг қатор жиҳатлари бўйича ханузгача фикрлар бирлигига эришилмаган.

Назарий ишланмаларда умуман қуйидаги икки ёндашув кузатишмоқда. Айрим олимлар томонидан олиб борилган тадқиқотларда мураккаб мехнатни оддий мехнатга келтириш учун мехнат натижаларига асосланиш таклиф этилмоқда. Баъзилар эса, ишчи кучини тайёрлашга сарфланган вақт кўрсаткичини муҳимроқ деб билмоқдалар.

Қайси ёндашувни афзал билиш ва мехнат мураккаблиги амалиётида қандай ўлчовдан фойдаланиш керак деган ҳақли савол туғилади. Нархлар шаклланишида мехнатнинг мураккаблиги иш ҳақи асосида ҳисобга олинади. Мехнатга ҳақ тўлаш учун унинг мураккаблик даражалари нисбати тахлили усулда аниқланади. Мехнат жараёнининг асосий мазмунини ифодалайдиган функцияларни таҳлил қилиш йўли билан тариф коэффициентлари аниқланади. Шундай қилиб, ҳозирча Ўзбекистондаги оддий ва мураккаб мехнатни таққослаб ўлчаш тариф сеткаси орқали амалга оширилади ҳамда улар тариф разрядлари ва коэффициентларидан иборатдир. Унга кўра юқори тариф разряди ва коэффициентлари қуйи разряд тоифаларининг ишидан мураккаброқ эканлигини кўрсатади. Шу тариқа ишларнинг мураккаблиги ва ҳодимларнинг тайёргарлик даражаси миқдорий таққосланма ўлчамга эга.

Меҳнат жараёнида инсон эҳтиёжларини қондиришга мўлжалланган моддий ва маънавий бойликлар яратилади. Ишлаб чиқариш ривожланган, товар ва хизматлар ҳажмлари, турлари кўпайган сари жамият ҳамда фуқаролар бойиб борадилар, мамлакат аҳолиснинг моддий ва маданий фаровонлиги ошади. Инсоният тараққиётининг умумий йўналиши ана шундай.

Меҳнат, ходимларнинг ўзларига ҳам бевосита таъсир кўрсатади, улар ривожлана борадилар, янги билим ва кўникмалар орттирадилар. Меҳнат инсонни яратган, деган қоида маълум маънода тўғридир. Айнан меҳнат инсонни ҳайвонот дунёсидан ажратди.

Меҳнат унумдорлиги ва самарадорлигининг ортиши ҳам фан-техника тараққиётининг натижаларидан биридир. Ҳар бир янги даврда меҳнат жараёни янги сифат билан янгиланиб боради: ушбу жараёнга тобора кўпроқ инсонлар келиб қўшилади, улар яхшироқ тайёргарликка эга бўладилар ҳамда мукамалроқ техника, технология ва ишлаб чиқаришнинг ташкил этилиши билан таъминланган бўладилар. Меҳнат инсонлар ва жамиятга ўша схема бўйича, лекин энди янги даражада таъсир этишни давом эттиради. Айтиб ўтилган қондалар 2.6-чизмада акс эттирилган, унда меҳнатнинг инсон ва жамиятга таъсир этишининг идеал жараёни кўрсатиб берилган.



2.6-чизма. Инсон ва жамият ривожланишида меҳнатнинг роли

Лекин шунинг эътиборда тутиш керакки, меҳнатнинг инсонлар ва жамиятга реал таъсир этиш жараёни сиёсат, давлатлараро муносабатлар, турли вазиятларнинг кучли таъсирига дуч келади. Дунёда ҳамма нарса ҳам чизмадагидек силлиқ кечавермайди. Урушлар, давлат тўғаришлари, иқтисодий ва сиёсий инқирозлар, халқлар ўртасида низо ва тўқнашувлар, табиий офатлар рўй бериб туради, улар жамият ривожланишининг табиий жараёнини қўпол равишда бузишга қодирдир. Шундай бўлса-да, кишилик жамияти ривожланишидаги умумий тенденция ишлаб чиқариш тараққиёти, кишиларнинг моддий фаровонлиги ва маданий даражаси ошиши, инсон ҳуқуқларини Ер юзидagi олий кадрият деб англаш томон йўналтирилган.

МЕХНАТ ЖАРАЁНЛАРИНИ ТАШКИЛ ЭТИШ

3.1. Мехнатни ташкил этиш: моҳияти ва хусусиятлари

«Ташкил этиш» тушунчаси французча *organisation*, лотинча *organizo* – «тартибга келтираман» сўзидан келиб чиққан. Мазкур тушунча яхлит бир бутунлик ичида ўзаро алоқаларнинг юзага келиши ҳамда такомиллаштиришга олиб келадиган жараён ёки ҳаракатлар жамламасини англатади. Ташкил этиш деганда биргаликда амалга оширувчи муайян конда ва тамойиллар асосида, бирор аниқ мақсад сари ҳаракат қилувчи кишиларнинг бирлашган фаолияти тушунилади. Шунга кўра, функционал нуқтан назардан, ташкил этиш ички тартибларни ўрнатиш ва такомиллаштириш жараёни демакдир. Бинобарин, меҳнатни ташкил этиш атамаси кишилар фаолиятини тартибга солиш ва муайян тизимга келтиришни англатади. Бироқ, бундай таъриф ҳаддан ташқари умумий бўлганлиги учун уни мукаммал деб бўлмайди.

«Мехнатни ташкил қилиш» тушунчасининг пайдо бўлиш тарихига тўхталганда, албатта, ушбу масаланинг асосчиси сифатида Ф. Тейлорнинг (1856-1915) номи тилга олинади. Ф. Тейлор меҳнатни «илмий бошқариш» муаммосини амалий жиҳатдан асослаб берган бўлиб, у иктисодиётда муҳим ўрин тутди. Аммо, Ф. Тейлор кўзда тутган фан соҳасини иктисодиётда ҳаддан ташқари торайтириб қўйган. «Оқилонлаштириш» атамаси мазкур фанни тўғри номлаш муаммосини мураккаблаштирди, бу атама дастлаб Германияда қўлланилган бўлиб, кейинчалик у муайян даражада бошқа мамлакатларга ҳам ёйилди. Мазкур атама шу қадар ноаниқ ва умумий тусдаги мазмунга эгаки, уни ҳар қандай яхшиланишга нисбатан қўллаш мумкин. Шунинг ҳам айтиш керакки, ривожланган хорижий мамлакатларда ҳозирги вақтда «меҳнатни илмий ташкил этиш» ёки «меҳнатни ташкил этиш» атамалари деярли қўлланилмаяпти.

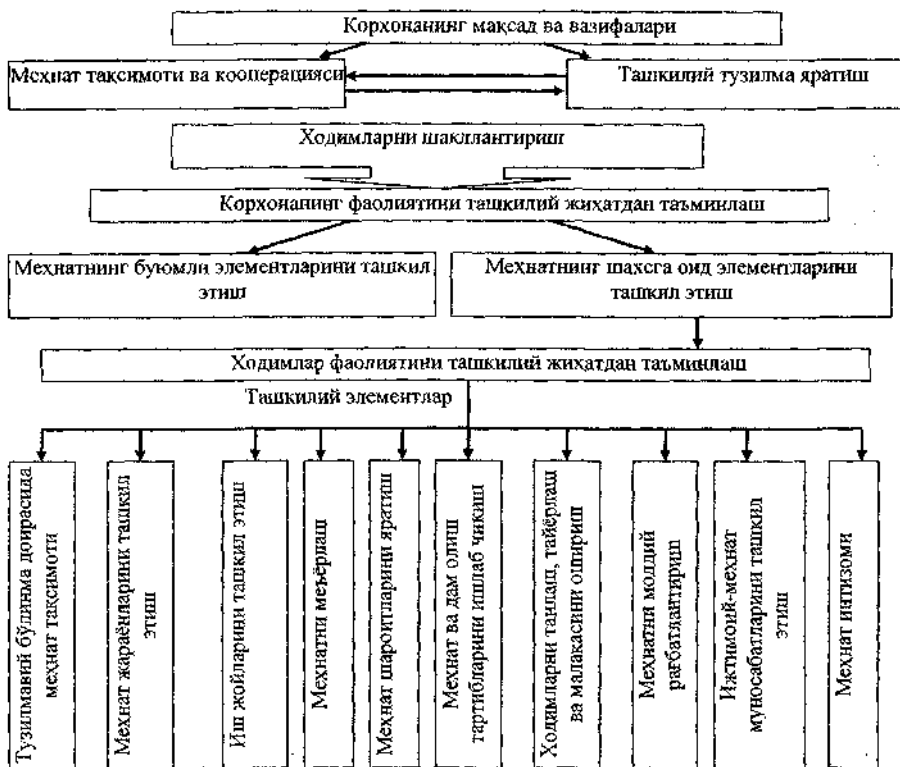
Бу муаммо жуда кўпгина МДХ мамлакатлари, жумладан, Ўзбекистонда ҳам мавжуддир. Ундан турли даражаларда ўрин тутадиган хилма-хил ҳодисаларни номлаш учун фойдаланилади. «Ташкил этиш» атамаси айрим корхона, муассаса, фирма ва умуман жамиятга нисбатан қўлланилади. Шу билан бирга, гап турли объектлар: меҳнат, ишлаб чиқариш, бошқариш тўғрисида бориши мумкин.

Жамиятнинг ижтимоий-иқтисодий тузилиши, айни кишиларни меҳнатга жалб этиш, меҳнатнинг ижтимоий тақсимоти, ижтимоий маҳсулотни тақсимлаш усули ва ишчи кучини тиклаш хусусиятлари кўриб чиқиладиганда «меҳнатни ижтимоий ташкил этиш» тушунчасидан фойдаланилади.

«Мехнатни ташкил этиш» атамасидан айрим корхонага татбиқан фойдаланилганда уни кенг ва тор маънода талқин этиш мумкин. Кенг маънода меҳнат, ишлаб чиқариш ва бошқаришни ташкил этиш билан боғлиқ масалаларнинг барчасини англатади. Мазкур тушунчани шундай талқин қилиш тарафдорлари корхонада меҳнат фаолиятини ташкил этишга уни яхлит бир бутун деб ёндашадилар. Бошқа муаллифларнинг фикрича, «меҳнатни ташкил этиш» тушунчасининг мазмунини бундай англаш тегишли ҳодисанинг ижтимоий аҳамияти нуқтан назаридан тўғри бўлса-да, корхоналарда ишлаб чиқариш жараёнида жонли меҳнатнинг мавжудлиги учун уни тўлиқ ва атрофлича ўрганишни қийинлаштиради.

Тор маънода меҳнатни ташкил этиш деганда жонли меҳнатни ташкил этиш, меҳнатни тақсимлаш ва кооперациялаш, иш жойларини ташкил этиш, меҳнат усуллари, шaroитлари ва дам олиш тартибларини оқилоналаштириш, меҳнатни меъёрлаш, ходимларни тайёрлаш ва малакаларини ошириш, моддий рағбатлантириш, меҳнат интизомини мустаҳкамлаш каби бир қатор амалий тадбирлар мажмуаси тушунилади.

Ходимлар фаолиятини ташкилий жиҳатдан таъминлашнинг корхона иш фаолияти тизимидаги ўрни ва ходимлар фаолиятини ташкилий таъминлашнинг элементлари 3.1-чизмада кўрсатиб берилган. Ушбу чизмага биноан ҳар қандай корхона фаолиятини ташкил этишнинг негизи бўлган меҳнат тақсими корхона ва ходимлар фаолиятини ташкилий жиҳатдан таъминлашдан олдин амалга оширилиши лозим.



3.1-чизма. Корхона фаолияти тизимида ходимларнинг меҳнат фаолиятини ташкилий жиҳатдан таъминлаш

Ҳозирги шароитда кишилар фаолиятининг меҳнатдаги буюмлашган элементлар билан ўзаро алоқасини ўрнатибгина қолмай, ўзаро ҳамкорликдаги фаолият

қатнашчилари бўлган «инсон-техника» ўртасида меҳнат муносабатларини шакллантириш, жонли меҳнат самарадорлигини ошириш каби муаммоларни ечиш зарур бўлмоқда.

Меҳнат тақсимоги меҳнат фаолиятининг сифат жиҳатидан ҳар хил турларини алоҳидалаш ва улар ўртасида миқдорий нисбатлар ўрнатишдир. Меҳнат кооперацияси меҳнат тақсимоги жараёнининг ажралмас жиҳати бўлиб, у меҳнат фаолиятининг айрим турлари ўртасидаги ишлаб чиқариш жараёнининг ўзаро алоқалари сифатида намоён бўлади. Корхона миқёсида меҳнат тақсимоги ва кооперацияси масалаларини ҳал этиш ҳамда ташкилий тузилмаларни ишлаб чиқиш ходимларни шакллантиришдан олдин амалга оширилиши даркор.

3.2. Ходимлар фаолиятини ташкилий жиҳатдан таъминлашнинг моҳияти ва мазмуни

Ходимлар фаолиятини ташкилий жиҳатдан таъминлашнинг мазмуни унинг таркибий элементлари ва йўналишлари билан белгиланади. Ходимлар фаолиятини ташкилий таъминлаш элементлари 3.1-қизмада келтирилган бўлиб, уларнинг ҳар бири алоҳида аҳамиятга эга.

1. Меҳнат тақсимоги ва кооперацияси. Корхона миқёсида меҳнат тақсимоги амалга оширилиб, унинг кооперацияси пухта ўйлаб кўрилгандан кейин корхона ичида меҳнатни чуқур тақсимлаш ва кооперациялашни амалга ошириш – алоҳида участкалар, ходимлар ўртасида меҳнатни тақсимлаш, ходимларни жой-жойига қўйиш, улар фаолиятининг ўзаро боғланиши ва синхронизациясини таъминлаш имконини беради.

2. Меҳнат жараёнларини ташкил этиш. Меҳнат фаолиятини ташкилий жиҳатдан таъминлаш меҳнат жараёнларини ташкил этиш, яъни аниқ иш турини бажаришда қўлланиладиган усулларни белгилаб олишни назарда тутати. Меҳнат жараёнларини ўрганиб чиқиш ва уни амалга оширишга қанча иш вақти сарфланиши зарурлигини аниқлаш энг яхши иш усулларини танлаш, иш жойларини оқилона тақсимлаш имконини беради.

3. Меҳнатни меъёрлаш. Меҳнат меъёрини белгиламасдан туриб, ходимлар фаолиятини ташкилий жиҳатдан таъминлаб бўлмайди. Меҳнатни меъёрлаш ходимлар фаолиятини ташкилий жиҳатдан таъминлашнинг турли вариантларини баҳолаш воситаси бўлиб хизмат қилади. Ҳар қандай ташкилий ўзгариш иш вақти сарфларига маълум даражада таъсир этиши туфайли меҳнатни меъёрлаш ушбу ўзгаришларни миқдоран баҳолаб, энг оқилона вариантни танлаш имконини беради.

4. Иш жойларини ташкил этиш. Меҳнат жараёни маълум вақт ва маконда амалга оширилади. Иш жойи меҳнатни маконий қўллаш объекти бўлади. Иш жойи ишлаб чиқариш жараёнининг бирламчи бўлини ва ташкилий-техникавий негизидир. Айнан унда ушбу жараён уч асосий элементининг бирлашиши рўй беради ва унинг бош мақсади – меҳнат буюмининг моддий жиҳатдан ўзгартирилишига эришилади. Шу сабабли ишлаб чиқариш топшириқларини ўз вақтида ва сифатли бажариш учун ҳар бир иш жойи аниқ ишнинг табиатиغا кўра муайян тарзда ташкил қилинган бўлиши.

5. Меҳнат шароитлари. Меҳнат шароитларини яратиш ходимлар фаолиятини маънавий ва моддий жиҳатдан таъминлашнинг ажралмас қисми бўлади. Меҳнат ша-

роитлари инсоннинг саломатлиги ва иш қобилиятига катта таъсир кўрсатадиган муҳим омилдир. Меҳнат шароитларини яхшилаш, ишнинг қизиқарлилигини ошириб, меҳнатга ижодий муносабатда бўлишига кўмаклашиб, катта ижтимоий вазифани ҳам бажаради.

6. Меҳнат ва дам олиш тартиблари. Бир қатор муаллифлар меҳнат ва дам олиш тартибларини такомиллаштириш масалаларини меҳнат шароитларини оқилонлаштиришнинг ягона муаммоси доирасида кўриб чиқадилар. Биз бундай ёндашувга эътироз қилмаймиз, лекин ушбу масалалар маълум хусусиятларга эга эканлиги ва нисбатан мустақиллиги туфайли уларни ходимларнинг фаолиятини ташкилий жиҳатдан таъминлашнинг алоҳида элементи деб қараш мақсадга мувофиқдир.

7. Ходимларни таявляш, тайёрлаш ва малакасини ошириш. Ташкилий вазибаларни ҳал қилишда ходимларни тайёрлаш ва уларнинг фаоллик даражасини ошириш катта аҳамиятга эга. Бозор муносабатларини ривожлантириш ходимларни тайёрлаш ва малакасини оширишга ёндашишни тубдан ўзгартиради. Янги шароитларда ходимлар билан ишлаш соҳасида вазиятга мослашувчанлик зарур, яъни касбий тузилма ишлаб чиқаришнинг техникавий негизи ўзгариб боришига мувофиқ равишда ўзгарувчан бўлиши лозим.

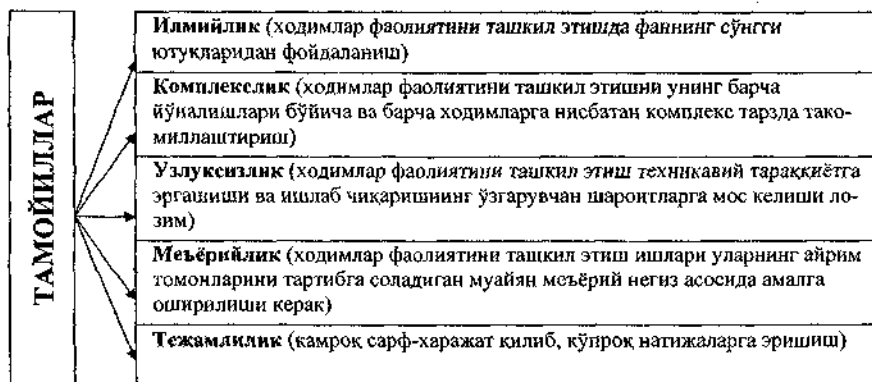
8. Меҳнатни рағбатлантириш. Меҳнатни моддий ва маънавий рағбатлантириш тизимини яратиш иш ҳақи, лавозим маоши турлари ва тизимларидан фойдаланиш, мукофотлаш тизимларини ишлаб чиқиш кабиларни назарда тутати. Меҳнатни рағбатлантиришни ташкил этиш меҳнат фаолиятида юксак кўрсаткичларга эришиш мақсадида иш вақтидан оқилона фойдаланиш, илғор иш усулларини ўзлаштириш, иш жойларини яхшироқ ташкил этиш, ишда зарурий аниқлик ва уюшқоқликни таъминлашга қаратилиши лозим.

9. Ижтимоий-меҳнат муносабатлари. Ҳозирги вақтда «ижтимоий-меҳнат муносабатлари» атамаси илмий истеъмолга кириб қолди ва фаол равишда ишлатилмоқда. У номлаётган реалликларни таркибий элемент сифатида ходимларнинг меҳнат фаолиятини ташкилий жиҳатдан таъминлашга киритиш ўринлидир.

10. Меҳнат интизоми. Корхона ходимларининг умумий меҳнат натижалари ҳар бир ходимнинг шахсий меҳнат натижаларига боғлиқдир. Шу сабабли уларнинг биргаликда фаолият олиб боришлари учун муайян тартибни сақлаб бориш, ишнинг бошланиши ва тугаланиши, танаффуслар ва ҳоказоларга риоя этиш лозим. Бундан ташқари эса меҳнат интизомини сақлаб боришнинг аниқ механизми ҳам зарур.

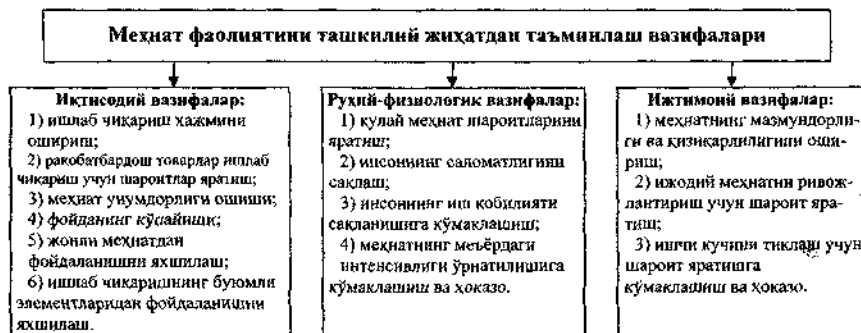
Меҳнат фаолиятини ташкилий жиҳатдан таъминлаш ходим самарали фаолиятининг қатор умумий тамойилларига асосланади ва кўп жиҳатдан техника-технология ва меҳнат буюмларининг ривожланиш даражаси, шунингдек корхона миқёси, меҳнат тақсироти ва кооперацияси, ташкилий тузилма ва ҳоказолар билан белгиланади.

Куйидаги чизмада кўрсатилган тамойиллар ходимлар фаолиятини ташкилий жиҳатдан таъминлаш асосларига киради. Чунки улар риоя этиш зарурати ташкилотчилик мақсад ва вазибаларидан келиб чиқадиган асосий талабларни ўз ичига олади.



3.2-чизма. Ходимлар фаолиятини ташкилий таъминлаш тамойилари

Бозор иқтисодиётида ходимлар фаолиятини ташкилий жиҳатдан таъминлашнинг асосий мақсади ўзаро боғлиқ ижтимоий ва иқтисодий мақсадларга: рақобатбардош товар ва хизматлар ишлаб чиқариш ва сотишни ошириш, ишчи кучини тиклаш учун корхонанинг мавжуд имконият ва натижаларига фаол равишда таъсир этишдан иборат. Бунинг маъноси шуки, ходимлар фаолиятини ташкилий жиҳатдан таъминлаш, бир томондан, олинadиган фойдани кўлайтиришга кўмаклашиши, иккинчи томондан эса, меҳнатга қобилиятли жамоа ярата олиш учун қатор масалаларни ҳал этишга ёрдамлашиши керак. Гап меъёردaги меҳнат интенсивлигини белгилаш, зарурий шароитларни яратиш ва шу қабилар тўғрисида бормoқда (3.3-чизма).



3.3-чизма. Ходимлар фаолиятини ташкилий таъминлаш вазифалари

Шундай қилиб, ходимлар фаолиятини ташкилий жиҳатдан таъминлаш ходимларни самарали бошқариш борасида биринчи даражали вазифа бўлиб қолмоқда. Ҳозирги вақтда ушбу масалаларга жиддий эътибор берадиган, юқори сифатга эришиш ва меҳнат унумдорлигини ошириш усулларини яхши ўзлаштирган раҳбар ва мутахассис кадрларга талаб ортиб бормoқда.

3.3. Ижтимоий-меҳнат муносабатларининг ташкил қилиш

Ижтимоий-меҳнат муносабатлари корхоналарнинг амалий фаолиятида муайян ўрин эгаллайди. Чунки меҳнат фаолияти амалга ошадиган барча объектларда шахслар ва ижтимоий гуруҳларнинг ўзаро алоқалари иқтисодий, рухий ва ҳуқуқий жиҳатдан тавсифланади. Ижтимоий-меҳнат муносабатларида:

- шахс - ёлланма ходим;
- иш берувчи - корхона (фирма), тадбиркор;
- давлат - субъект ҳисобланади.

Ёлланма ходим иш берувчи (корхона раҳбари ёки хусусий шахс) билан (ёзма ёки оғзаки) меҳнат шартномаси тузган фуқародир. Бунда ходимнинг ёши, жинси, саломатлиги, маллумоти, малака даражаси, қайси касб ва тармоққа мансублиги муҳим аҳамиятга эга. Лекин, аввало, ёлланма ходим ижтимоий-меҳнат муносабатларида шахснинг қатнашишга тайёр ва қодир бўлиши керак. Ижтимоий-меҳнат муносабатларининг юқори даражада ривожланганлиги, ёлланма ходимлар номидан иш олиб боришнинг махсус институтлар—қасаба уюшмалари ҳамда ёлланма ходимларни бирлаштиришнинг бошқа ташкилий шакллари яратилганлиги билан тавсифланади.

Ижтимоий-меҳнат муносабатлари субъекти бўлган иш берувчи мустақил равишда бир нафар ёки кўплаб шахсларни ишга ёлловчи кишидир. Одатда, у ишлаб чиқариш воситаларининг эгаси бўлади.

Ижтимоий-меҳнат муносабатларининг қатнашчиси сифатида давлат қонун чиқарувчи, ҳуқуқларнинг ҳимоячиси, иш берувчи, ҳакам ва ҳоказолар ролини бажаради. Давлатнинг ижтимоий-меҳнат муносабатларидаги роли ўзгариб бориши мумкин ва бу ҳолат давлат ривожланишининг тарихий, сиёсий, тузилмавий ва иқтисодий шароитлари билан белгиланади.

Ижтимоий-меҳнат муносабатларининг қуйидаги уч даражаси фарқланади: шахсий даража, бунда ходим ва иш берувчи турлича бирикувларда ўзаро ҳаракат қиладилар; гуруҳли даража, бунда ёлланма ходимлар бирлашмалари ва иш берувчилар бирлашмалари ўзаро ҳаракат қилади; аралаш даража, бунда ходимлар ва давлат, шунингдек иш берувчилар ва давлат ўзаро ҳаракат қиладилар.

Ижтимоий-меҳнат муносабатларининг қуйидаги турлари ажратилади:

1. Ҳамжихатлик. Муносабатларнинг бу тури кишиларнинг шахсий масъулият ва тотувлик, яқдиллик, манфаатларнинг муштараклигига асосланган жавобгарлигини назарда тутди.

2. Патернализм. Бу қатъий тартибга солинадиган меҳнат муносабатлари бўлиб, у давлат ва корхона даражасида шакллантирилади. Муайян тарихий ва ижтимоий-маданий шароитларда патернализм самарали бўлади. Масалан, Япония корхоналарида умрбод ёлланиш тамойилига асосланган меҳнат муносабатлари тизими амал қилади. Мазкур муносабатлар камчиликларга ҳам эга бўлиб, унга меҳнат борасида ходимнинг ўзини туттидаги сугглик, турмуш сифатига бўлган талаблари паст даражадалиги кабилар кирди.

3. Субсидиарлик. Ушбу муносабатлар инсонда масъуллик ва ўзини намоён этишга интилишни сақлаб қолишга йўналтирилган ва у масъулиятни жамиятнинг зиммасига ўтказишнинг олдини олиш имконини беради. Субсидиарлик ҳар бир ходимнинг шахсий масъулликка ва ўз қадрини билиш туйғусига асосланиши керак.

4. Шериклик. Ижтимоий-меҳнат муносабатларининг бу тури бозор иқтисодиётига ўтган мамлакатларда ривожланган бўлиб, у икки шериклик ва уч шериклик ижтимоий шерикликнинг энг оммавийлашган шакллари тақозо этади.

5. Низо. Низо меҳнат муносабатларида зиддиятлар кескинлашувининг охириги даражадаги ҳолатидир. Низолар ижтимоий-меҳнат муносабатларига икки хил: ижобий ва салбий таъсир этади. Бир томондан, ижтимоий-меҳнат муносабатларини тақомиллаштириш зарурлиги тўғрисида ўзига хос даракчи бўлиб хизмат қилади, иккинчи томондан эса, ушбу муносабатларни бузувчи омил сифатида хизмат қилиши ҳам мумкин. Шу сабабли, низо билан ижтимоий шериклик ва ҳамжиҳатлик тенгма-тенг амал қилиб бориши зарур.

6. Камситиш. Бу ишга қабул қилиш ёки ишдан бўшатиш, касб танлаш, хизмат мартабаларига кўтарилш, меҳнатга ҳақ тўлаш ва маълумот олишда ижтимоий-меҳнат муносабатлари субъектларининг ҳуқуқлари билан чеклашдир. Тенг муносабатлар ҳар қандай ривожланган жамиятнинг бош белгиси бўлганлиги сабабли, камситиш ижтимоий-меҳнат муносабатларида салбий ҳодиса сифатида доимий назоратда бўлиши керак.

Юқоридаги муносабатлар турларни ҳар доим ҳам соф кўринишда мавжуд бўлавермайди, улар асосан турли бирикувларда намоён бўлади.

Ижтимоий-меҳнат соҳаси ижтимоий эҳтиёжларни қондириш мақсадидаги фаолият айирбошлаш соҳасидир.

Ижтимоий-меҳнат соҳаси тупунчасидан иқтисодиёт назариясида ҳам, амалиётда ҳам етарли даражада кенг фойдаланишмоқда. Бу тушунча меҳнат ва ижтимоий муносабатлар бирлиги ва ўзаро боғлиқлигини анча асосли равишда акс эттиради.

Ижтимоий-меҳнат соҳаси иш кучини такрор ишлаб чиқаришнинг барча босқичлари ва унинг ижтимоий бирга содир бўлишини ифодалайди. Ижтимоий меҳнат соҳаси таркибий қисмларининг навбатдаги қисмларга муносабатлар гуруҳлари ва иш кучини такрор ишлаб чиқариш, ходимнинг меҳнат воситалари ҳамда буюмлари билан ўзаро муносабатга киришувни учун шарт-шароитларни таъминлаш жараёнида вужудга келадиган таркибий қисмлар киради. Булар қуйидагилардир:

- аҳолини ижтимоий ҳимоя қилиш тизими;
- ижтимоий шериклик тизими;
- ижтимоий суғурта тизими;
- пенсия тизими;
- меҳнатни муҳофаза қилиш тизими ва ҳоказолар.

Ижтимоий-меҳнат соҳасининг ривож, ўз навбатида, меҳнатнинг ижтимоий уюшганлиги билан боғлиқдир. Ижтимоий уюшган меҳнат меҳнатнинг ижтимоий тақсмоти ва меҳнатнинг ижтимоий кооперацияси қамраб оладиган меҳнатдир.

Ижтимоий уюшганликдаги асосий жиҳат меҳнат фаолиятининг маълум даражадаги уюшганлик, тузилма ва тизим доирасида ҳаракатлар бирлиги ва эркинлигини қўллаб-қувватлаш усулларига эга ижтимоий тизимга тааллуқлигидир. Меҳнатнинг ижтимоий тизимга тааллуқлиги, уни умумлаштириш ёки социаллаштириш (лот. *sociolus* - ижтимоий) – ижтимоийлаштириш деб аталади.

Айнан шу парса меҳнатга ижтимоий шакл, яъни жамиятдаги ҳаётга мослашганлик хусусиятини беради. Меҳнатнинг ижтимоий уюшганлиги – уш амалга оширишнинг ижтимоий шакли, бу жамият талаб қиладиган фаолиятга мосланувчанлик хусусиятидир.

Ижтимоий тузум жамият тузилмасида ифодаланган ижтимоий ҳолатдаги фарқлар, ижтимоий гуруҳлар, синфлар, жамоалар, ижтимоий катламлар тушунчалари билан баён этилади. Буларнинг ортида фаолият ва жамият умумий меҳнатидаги фарқлар ётади.

Ижтимоий тузилма ва ижтимоий уюшган меҳнат тузилмаси гўёки тенг асосларда шаклланади: ҳар икки тузилма ҳам бир-бирига сабаб ва оқибат ҳисобланади. Улардан бирортаси иккинчисининг ҳосиласи эмас, аммо айни бир вақтда, уларнинг бири иккинчисидан шаклланади.

Ижтимоий тузилманинг асосий омиллари ва белгиларини ажратиб, ижтимоий уюшган меҳнатнинг асосий таркибий элементларини ҳам фарқлаш мумкин. Ҳар икки тузилмани акс эттирадиган шундай ажратувчи чегаралардан айримларини келтирамыз:

1. Яратуви “соғлом” ижтимоий кучлар ва деструктив жамиятни бузувчи “носоголом” ижтимоий кучлар. Ижтимоий меҳнат тузилмасида бундай бўлинишга ижтимоий фойдали ва ижтимоий зарарли меҳнат тўғри келади.

2. Хўжаликда реал ҳокимият ва хусусий мулкка эга ижтимоий гуруҳлар ва бундай ҳокимиятга эга бўлмаган гуруҳлар. Ижтимоий уюшган меҳнат тузилмасида бундай бўлинишга эксплуатацияни таъминловчи меҳнат ва эксплуатация қилинувчи меҳнат мувофиқ келади. Ўрта синф деб аталмиш ижтимоий ҳодиса ҳам шу бўлиниш доирасидир.

3. Ижтимоий гуруҳларнинг ижтимоий ҳолатидаги фарқлар ишлаб чиқаришнинг технологик ва ташкилий тартибидаги фарқларни ҳам акс эттиради. Ижтимоий уюшган меҳнат тузилмасида бу фарқларга меҳнатнинг индустриал, постиндустриал, мануфактура, ҳунармандчилик, ўзини-ўзи иш билан банд этиш, мардикорлик, майда тадбиркорлик каби турлари тўғри келади.

4. Ижтимоий ривожланиш мулкдорларнинг мақсадлари, самарадорлик мезонлари ва манфаатларига ҳам боғлиқ.

5. Халқаро хўжалик алоқалари ва уларнинг глобаллашуви меҳнат бозорларининг янги чегараларини келтириб чиқаради ва турли мамлакатлар меҳнаткашлари мафаатларини тўқнаштиради. Барча мамлакатларда бу ижтимоий уюшган меҳнат тузилмаси, ўз навбатида, ишчи кучи миграцияси муаммоларини юзага келтириш шаклида акс этади.

3.4. Инсоннинг ижтимоий ишлаб чиқаришдаги ҳолати

Ижтимоий ҳолат – инсон ёки ижтимоий гуруҳнинг жамиятдаги ўзаро барқарор ижтимоий муносабатлари мажмуи бўлиб, унинг нагжаси ва ифодаси яшаш ҳамда ривожланиш шарт-шароитлари ва воситаларини қайта шакллантириш ҳисобланади.

Бундай ёндашув ва тасавурлар ижтимоий уюшган меҳнатга тегишли ва улар қуйидагилардан иборат:

1. Ижтимоий уюшган меҳнат соҳаси инсоннинг ўз жамиятидаги ижтимоий ҳолати учун қанчалик зарур ва асосий эканлигини аниқлаш.

2. Инсон меҳнат қилишига тўғри келадиган асосий ижтимоий шакллارни аниқлаш лозим бўлади. Бунда айнан ижтимоий уюшган меҳнатнинг асосий таркиби таърифларини англаб олиш ёрдам беради.

3. Меҳнат фаолияти қандай кадриятларга йўлланганлиги ва қайси сабаблар ишчи учун ҳал қилувчи эканлигини аниқлаш керак. Жамиятда бу кадриятларга изчил амал қилиш ва бу сабабларга асосланган ишчи учун зарур ва етарли шарт-шароитлар бор-йўқлигини баҳолаш муҳимдир.

4. Кишининг меҳнат фаолияти соҳасида унинг нормал иш ҳолатини бузадиган хавфлар бўлса, бу хавфлар кишининг ўз хатти-ҳаракатлари ва яратадиган вазиятларига боғлиқ бўлиши мумкин. Улар кишига боғлиқ бўлмаган ижтимоий шарт-шароитлар, жараён ва ҳолатларга боғлиқ бўлиши ҳам мумкин. Уларни кишининг ижтимоий ишлаб чиқариш ва меҳнат фаолияти соҳасидаги ҳолати таъсифига тақсимлаш керак.

Ижтимоий ишлаб чиқариш жараёнида инсон ҳолатининг ўзгариб боришига таъсир этувчи омиллар, бирор жараён таъсирида баъзи ижтимоий-иқтисодий ҳодисалар таъсирида янгиланадиган ёки ўзгарадиган сабаб ва ҳолатларга омиллар дейилади.

Ижтимоий ишлаб чиқариш жараёнида киши ҳолатини ўзгартирувчи омиллар кишилар тақдирлари ва улардаги ўзгаришлар тўғрисидаги масаладир. Чунки тегишли сабаб ва вазиятлар таъсирининг аниқ натижалари айнан инсон тақдири, яъни унинг ҳаёт йўли бўлади.

Кишининг ҳаётий вазияти уни ижтимоий ишлаб чиқаришдаги ҳолатини ўзгартирувчи жиддий омилдир.

Ишлаб чиқаришнинг илмий-техник ва технологик тараққиёт омилли. Бу ишлаб чиқаришда киши ҳолатини ўзгартиришнинг доимий таъсир қилувчи сабабидир. Техника – технологияга боғлиқ тарзда меҳнат ва ишлаб чиқаришни ташкил этиш жараёни ҳам узлуксиз ўзгариб боради.

Ижтимоий фаолликнинг ижтимоий-гуруҳий ва синфий уюшганлик омилли. Ижтимоий гуруҳлар хатти-ҳаракатидаги субъектив омиллар билан ўз ҳуқуқ, эркинликлари, манфаатларини англаш, ижтимоий-гуруҳий манфаатларини шакллантириш, уларнинг қониқтирилишини талаб қилиш билан боғлиқдир.

Ижтимоий-гуруҳий уюшганликнинг энг кенг тарқалган шакли – меҳнат жамоалари ва касаба уюшмаларидир. Қонунчилик меҳнатқашларнинг уюшганлик ва ўз манфаатларини ҳимоя қилишнинг бу шаклларида фойдаланиш ҳуқуқларини мустаҳкамлайди. Бу муносабатда Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси, Фуқаролик кодекси, ушбу йўналишдаги қонун, фармон ва қарорлар асосий меъёрий-ҳуқуқий асос ҳисобланади. Конституцияга кўра, халқаро ҳуқуқнинг умуман олинган тамойил ва меъёрлари, Ўзбекистон Республикасининг халқаро шартномалари мазкур ҳуқуқий тизимнинг таркибий қисми ҳисобланади. Бу ижтимоий-меҳнат соҳасида БМТнинг инсон ҳуқуқлари умумжаҳон декларацияси (1948), Социал ривожлантириш тўғрисида Копенгаген декларацияси (1995) ва Ўзбекистон ратификация қилган Халқаро Меҳнат Ташкилоти конвенцияларидир.

1.5. Меҳнат фаолиятини ташкил этиш ва оқилоналаштиришга вид хорижий назарияларнинг ривожланиши

Америка Қўшма Штатларида меҳнат фаолиятини ташкил этиш тизимлари XIX-XX асрларда пайдо бўлди. Уларнинг пайдо бўлишига ўша даврда мамлакат иқтисодийотида рўй бераётган туб жараёнлар: капиталнинг жамланиши ва марказланиши, монополиянинг вужудга келиши, меҳнаткашларнинг сиёсий ва иқтисодий кураш кучайиши сабаб бўлган эди. Шу ўзгаришларнинг натижасида меҳнат, ишлаб чиқариш ва бошқаришни ташкил этишни такомиллаштириш зарур бўлиб қолган эди.

Америкалик муҳандис Ф. Тейлор (1856-1915) ўзи ишлаб чиққан усулларни ишлаб чиқариш шароитларида қўллаган, меҳнатни ташкил этиш масалалари ташкилотчилик сифатида кенг танилган биринчи олим бўлган эди. Ф. Тейлор ўз ишларининг асосий қонди ва тамойилларини «Фабрикани бошқариш» (1903) ва «Қорхонани илмий бошқариш асослари» (1911) асарларида баён этиб, ишлаб чиқаришни бошқаришни илмий негизда ташкил этишнинг заруратини илк бор асослаб берди.

Тейлор бошқариш функцияларини табақалаштириш, яъни технологик ва меҳнат жараёнларини режалаштириш, лойиҳалаштириш ва ҳоказолар функцияларини ажратишни таклиф қилди. У вақт сарфларини бевосита ўлчашга асосланган меҳнатни меъёрлаш усулини ишлаб чиқди ва қўллади.

Ўша йилларнинг ўзиде яна бир таниқли Америка тадқиқотчиси Ф. Гилбрет (1868-1924) ҳам меҳнат жараёнларини такомиллаштириш муаммоларини ишлаб чиқариш билан шуғулланган эди. У ўз тадқиқотларини ялпи, тўхтовсиз ишлаб чиқариш шароитларида олиб борган ва шу боис меҳнатдаги хатти-ҳаракатлар унинг ўрганиш предмети бўлди, уларни кузатиш учун у киноасвирдан фойдаланди. Шу тариқа Гилбрет циклографик тадқиқот усулини ишлаб чиқди. Ушбу усулдан фойдаланиш микроэлементли меъёрлаш тизимларини яратишни бошлаб берди. Гилбретнинг «Хатти-ҳаракатларни миллий бойлик қўпайиши нуқтани назаридан ўрганиш» китоби (1911) кенг миқёсда танилди. Бу тадқиқотчи, шунингдек ишчиларни касб малакаси жиҳатидан тайлаш ва уларга илғор иш усулларини ташкил этирилган тарзда ўргатиш усулининг муаллифи ҳамдир.

Ташкилотчилик назариясининг ривожлантирилиши тўғрисида гапирилганда, поляк олими К. Адамецкийнинг (1856-1933) ҳиссасини таъкидлаш ўринли. У ишлаб чиқариш жараёнларини ташкил қилишни муҳандислик йўли билан лойиҳалаштириш ғоясини илгари сурди ва ушбу жараёнларни гармонограмма асосида синхронлаштиришни таклиф этди.

Ташкилотчилик фани назариясида «Умумий ва саноат бошқаруви» китобининг (1916) муаллифи А. Файол ва «Унутдорликнинг ўн икки тамойили» асарининг (1912) муаллифи Г. Эмерсон (1853-1932) сезиларли ўрин эгаллаганлар. Улар бошқариш соҳасидаги ташкилотчилик муаммолари билан шуғулланганлар ва жамоаларнинг меҳнатини бирлаштирадиган тизим яратиш ғоясини илгари сурганлар. Француз олими А. Файол (1841-1925) «*Илмий менежментнинг отаси*» ҳисобланади. У биринчи бўлиб менежмент фанининг тўлиқ назариясини яратди. Америкалик олим Г. Эмерсон А. Файол ғояларининг издоши эди. Иқтисодийотда

машхур «мехнат унумдорлигининг 12 тамойили»ни таърифлаш у амалга оширган тадқиқотларнинг чуққиси бўлган эди.

Бу тадқиқотларнинг марказида *мақсадларни аниқ қўйиш; соғлом фикрлаш, ўз хатоларини тан олиш ва уларнинг сабабларини излаш* эди. Бошқаришни такомиллаштириш мақсадида унга малакали мутахассисларни жалб этиш билимдонлик билан бериладиган маслаҳатлардан фойдаланиш; фаолиятни аниқ тартибга солиш, назорат қилиш, ўз вақтида рағбатлантириш билан таъминланадиган интизом; ходимларга адолатли муносабатда бўлиш; тез, ишончли, тўлиқ ва доимий ҳисоб юритиш; резервларни излаш ва ишлатишга кўмаклашадиган меъёрлар ва жадваллардан фойдаланиш; меҳнат шaroитларини меъёрга солиш; операцияларни меъёрлаштириш; ёзма ва стандарт йўриқномаларни қўллаш; унумдорлик учун тақдирлаш ва бошқалар Г. Эмерсон гоъларининг маъзини ташкил этади.

Меҳнат ва ишлаб чиқаришни ташкил этишни такомиллаштиришнинг яна бир йўналиши Г. Форднинг (1863-1947) номи билан аталган *фордизм* бўлган эди. Бу тизим АҚШда Биринчи жаҳон уруши йилларида юзага келган ва ташкилотчилик назариясининг изчил давом эттирилиши ва ривожлантирилиши бўлган эди. Г. Форд «*Менинг ҳаётим – менинг ютуқларим*» китобини ёзиб, унда ўз тизимининг асосий тамойилларини баён этган эди. Фордизмнинг моҳияти ишлаб чиқаришнинг узлуксизлик усуллари, бирхиллаштирилган машиналар ва асбоблар, андозали узелларни қўллаш, ишни мумкин қадар бир қолиб ва мажбурий маромга солиш (конвейер), меҳнатни ҳаддан зиёд тақсимлаш, асосий ишларни ёрдамчи ишлардан ажратилган иборат эди. Форд Тейлор томонидан таърифланган илмий бошқариш тамойилларини меҳнатни кўпроқ интенсивлаштиришдан иборат ўша мақсаднинг ўзини қўйган ҳолда механизациялаштирилган ва автоматлаштирилган ишлаб чиқариш шaroитларига татбиқан ривожлантирди.

Ф. Тейлор замонасида эндигина тетапоё қилган меҳнат тўғрисидаги фан ҳозирги вақтга келиб, катта ўзгаришларни бошидан кечирди. Хориж мутахассислари ҳал этаётган масалалар доираси ниҳоятда кенг. Меҳнат шaroитларини такомиллаштириш, ходимни касб малакасига кўра *танлаб олиш усулларини мукамаллаштириш, эргономика масалалари, меҳнатни ташкил этишида психологик ва социологик усуллари қўллаш, илмий бошқариш усулларини ишлаб чиқиш, меҳнатни инсонийлаштириш* масалалари шулар жумласига киради.

Ривожланган мамлакатларда ходимни касб малакасига кўра танлаб олиш усули анча кенг тарқалган. Бунда ишга ёлланувчи бир қатор турли синовлардан ўтказилади ва шу йўл билан унинг ўзи даъво қилаётган ишга мойиллиги ва қобилияти аниқлаб олинади. Меҳнат тўғрисидаги хориж фани ходимни касб малакасига қараб танлаб олишни меҳнатни оқилоналаштиришнинг энг муҳим воситалари сирасига киритади. Чунки бундай танлаб олиш натижасида юқори иқтисодий наф келади ва меҳнат унумдорлиги ортади, маҳсулот сифати яхшиланади, кадрлар кўнимсизлиги камаёди, ўқитиш сарф-харажатлари қисқаради. Ходимга қўйиладиган талабларни аниқлаш ва профессиограммалар тузиш ходимни касб малакасига кўра танлаб олишнинг зарурий шартидир. Масалан, АҚШ корхоналарида турли касбларга тўғри келадиган 4 мингга профессиограммадан фойдаланилади. Уларда *олти омил: тайёрланиш вақти, қобилият, асабий зўриқиш табиати, майлар, жисмоний куч-ҳаракат,*

меҳнат шароитлари ҳисобга олинган. Қўшимча равишда ҳар бир омил мураккаблик даражасига ёки турига қараб бўлинади.

Хорижий амалиётда эргономика фанига катта аҳамият берилмоқда. «Эргономика» атамаси грекча “*ergon*” – “иш”, “*nomos*” – “қонун” маъносини англатади. Унинг моҳияти янги машина яратилаётганда гап шунчаки машинанинг ўзи ҳақида эмас, балки инсон - машина - ишлаб чиқариш муҳити тизимидан иборат. Бундай ёндашув техникавий фанларни инсон ва унинг фаолияти ўртасидаги мутаносиб алоқалар учун негиз бўлиб хизмат қилди. Шундай қилиб, уларнинг оралиғида янги комплекс фан – эргономика фани бунёдга келди. Турли мамлакатларда у турли ном олди, масалан, Америка Қўшма Штатларида «*инсон инжениерияси*», Германия Федератив Республикасида «*антропотехника*» номини олди, Ҳамдўстлик мамлакатлари, хусусан, Ўзбекистонда ҳам «*эргономика*» инглизча атама қабул қилинди. Эргономикага саноатдаги инсон фаолиятининг самарадорлиги учун жавоб берадиган мутахассисларни зарурий маълумотлар билан таъминлаши лозим бўлган оралик фан деб қаралади.

Бугунги кунда хориж мутахассислари янги психологик ва психосоциологик усулларни ишлаб чиқиш ва жорий этишга катта эътибор бермоқдалар. Ф. Тейлорнинг таклифлари чекланганлиги ва инсон омилига етарлича эътибор берилмаганлиги учун танқид қилиб келинди. Чунки у меҳнатнинг интенсивлигини ошириш йўли билан юқори натижаларга эриштилишини кўзлаган эди. Шу бонс Тейлорнинг «чекланган ва тор инженерлик» усулларига қарама-қарши тарзда иш берувчилар билан ёлланма ишчилар ўртасидаги зиддиятларни бартараф этиш воситаси сифатидаги «инсоний муносабатлар» назарияси (асосчиси – Э. Мэйо) юзага келди.

«Инсоний муносабатлар» назариясининг тарафдорлари ишчиларга инсоний муносабатда бўлиш ва шахсни ҳурмат қилишни тарғиб қиладилар. Уларнинг фикрича, бу ишлаб чиқариш самарадорлигини ошириш воситасидир.

XX асрнинг 70-йиллари охирида хорижлик назарийчилар «меҳнатни инсонийлаштириш» доктринасини илгари сурдилар. Унинг хусусиятлари шундан иборатки, таклиф қилинадиган янгилликлар анъанавий усулларнинг ривожлантирилиши эмас, аксинча, анъанавий усуллар, ўзига хос йўсинда тафтиш қилиниб, тубдан қайта кўриб чиқилган. Мазкур назариянинг тарафдорлари шуни қайд этадиларки, киритиладиган янгилликларнинг мақсади қулайроқ меҳнат шароитларини яратиш ва уни инсонийлаштиришдан иборат, бунда инсонийлаштириш ҳар томонлама яхшилик ва тизимлилик табиатига эгадир.

Ҳозирги вақтда «меҳнат ҳаётининг сифати» назарияси кенг тарқалган. Мазкур атама ўтган асрнинг 20-йилларидан эътиборан қўлланилган, унга назарий ёндашишлар эса, асосан, 60-70-йилларда шаклланган. Шахснинг ижодий табиатини тушунишга умуминсоний ёндашув, меҳнатни инсонийлаштириш, инсоннинг ақлий ва jisмоний ривожланиши, унинг ижтимоий жиҳатдан мамнулиги мазкур назариянинг негизидир.

3.6. Мустақил Давлатлар Ҳамдўстлиги мамлакатларида ва Ўзбекистонда меҳнатни ташкил этиш назарияларининг ривожланиши

Ўтган асрнинг 20-йилларидан бошлаб меҳнатни ташкил этиш соҳасида катта илмий ва амалий ишлар авж олдирилди. Ўша даврда Ф.Тейлор, Ф.Гилбрет, Г. Эмерсон ва А. Файол каби хориж олимларининг асарлари рус тилига таржима қилинди. Бу эса Мустақил Давлатлар Ҳамдўстлиги мамлакатлари олимлари ва амалиётчиларининг меҳнат ва бошқаришни ташкил этиш соҳасидаги хориж назарияси ва амалиёти билан танишишларига ёрдам берди. XX асрнинг 20-30-йилларда мамлакатдаги муаллифлар ва уларнинг асарлари – А.К. Гастев («Қандай ишлаш керак», «Меҳнат кўрсатмалари», «Меҳнатни меъёрлаш ва ташкил этиш»), О.А. Ерманский («Оқилоналаштириш назарияси ва амалиёти», «Меҳнатни илмий ташкил этиш ва Тейлор тизими», «Форд ҳақида афсона»), П.М. Керженцев («Ташкилотчилик тамойиллари», «Ўзингни ташкил қил», «Вақт учун кураш»), В.М. Иоффе («Техникавий меъёрлашда янги ғоялар», «Иш, унинг моҳияти ва элементлари»), П.А. Попов («Илмий тадқиқот ишларининг ташкил этилиши ва техникаси») ва бошқалар кенг танилди.

Йигирманчи йиллар меҳнатни ташкил этишнинг моҳияти, меъёрлаш усуллари, ходимларни тайёрлаш усуллари тўғрисида илмий мунозаралар олиб борилган давр бўлди. Айниқса, меҳнатни илмий ташкил этиш бўйича иккинчи конференция олдидан (1924) қизгин мунозаралар авж олди. Мунозара вақтида иккита платформа юзага келди. Биринчисининг тарафдорлари (А.К. Гастев бошчилигида) асосий тамойилларини эълон қилдилар: тадқиқотларда «тор негиз»га асосланиш – меҳнатни ташкил этиш масалаларини назарий ва услубий жиҳатдан чуқур ишлаб чиқиш ва шундан кейингина уларни жорий этиш. Иккинчи платформанинг тарафдорлари (П.М. Керженцев бошчилигидаги) тарғиботчилар гуруҳи) бошқача ёндашишни: ишчиларга таяниб, меҳнатни илмий асосда ташкил этишни кенг жабҳа бўйича жорий этишни таклиф қилдилар.

Конференциянинг барча катнашчилари меҳнатни илмий асосда ташкил этиш масалаларни бўйича беҳуда мунозара қилишларга қарши чиқдилар. Ягона нуктаи назар ишлаб чиқилди, у меҳнатни илмий ташкил этишга берилган таърифда ўз аксини топди. Меҳнатни илмий ташкил этишни мавжуд меҳнат ташкилотчилигига фан ва амалиёт эришган, меҳнатнинг умумий маҳсулдорлигини оширадиган такомиллашувларни киритиш жараёни, деб тушуниш таклиф этилган эди. Ушбу мажмуа ғоят мазмундор ва меҳнатни ташкил этишнинг моҳиятини ақс эттирадиган таъриф ҳозирги вақтга долзарблигича қолмоқда.

1921 йилдаёқ турли касблар доирасида омиллар (меҳнатдаги ижодий жиҳатлар, меҳнатнинг қизикарилиги, физиологик функцияларнинг табиати, масъуллик) бўйича меҳнатнинг таҳлилий баҳоланишини қўллаган ва ушбу омиллар аҳамиятчилигини баллар тизими ёрдамида аниқлаган рус академиги С.Г. Струмилин; 1927 йилда яппи ва йирик серияли ишлаб чиқаришни илмий ташкил этиш йўллари ва усулларининг жамлаб умумлаштирилишини таклиф этган Н.Ф. Чарновский; 1928 йилда операцияларни тадқиқ қилиш усули ва микроэлементи меъёрлар тизимини ишлаб чиққан В.М. Иоффе; психофизиолог олимлар гуруҳи ва шулар орасида Н.А. Бернштейн, К.Х. Кекчеев, В.М. Бехтерев ва

Бошқилар 20-30-йилларнинг бошида меҳнатни ташкил этиш тўғрисидаги фанга муҳим ҳисса қўшдилар.

Хўжалик юритиш амалиётини қайта ислоҳ қилиш шароитида меҳнат фаолиятини ташкилий жиҳатдан таъминлаш ишларини ҳам тубдан ўзгартириш лозим. Мамлакатда ходимлар меҳнатини ташкил этишни тадқиқ этиш соҳасида ва тегишли амалий фаолиятда айна шундай ҳолат рўй берди. Шунини айтиб ўтишимиз керакки, қисқа тарихий давр мобайнида бу биринчи марта рўй бериши эмас. Ўтган асрнинг 20-йилларида ўтказилган меҳнатни илмий ташкил этишга онд кенг миқёсли ишлардан кейин, вақти келиб, 30-йиллардан эътиборан бу соҳада тадқиқотлар борган сайин сусайиб, кейинчалик деярли тўхтаб ҳам қолди. Меҳнатни илмий ташкил этишга онд ишлар 60-йилларнинг бошидан яна олиб борилди ва қайта қуриш бошлашгунга қадар давом этди. Кейинчалик қўплаб долзарб йўналишлар бўйича илмий ва амалий тадқиқотлар тўхтаб қўйилди. Меҳнат илмий тадқиқот институти, Меҳнатни ташкил этиш илмий маркази, Меҳнатни илмий асосда ташкил этиш тирмоқ марказлари ва бошқа ташкилотларнинг фаолият йўналиши ўзгартирилди.

Ҳозирги вақтда корхона ходимлари меҳнатини ташкил этиш юзасидан мамлакатимизда бир қатор илмий-амалий ишлар қилинмоқда. Айниқса, бу борада Ўзбекистон фанлар академияси Иқтисодиёт институти, Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги қошидаги Илмий Марказларда олиб борилаётган тадқиқотларни алоҳида таъкидлаш лозим.

БОЗОР ХЎЖАЛИГИ ТИЗИМИДА МЕХНАТ БОЗОРИ

4.1. Меҳнат бозори ва унинг моҳияти

Бозор айрим товарлар ва хизматларга талаб билан мурожаат қилувчи харидорлар ва таклиф асосида етказиб берувчи сотувчиларни бир-бирига қўшадиган институт ёки механизмдир. Хомашё, материаллар, ёкилги, тайёр маҳсулот, қимматли қоғозлар, пул (кредит) бозорлари бир-биридан фаркланади. Ана шу бозорларни ташкил этишнинг ўзига хос хусусиятлари бор. Уларнинг намоён бўлишига, асосан, бозор негизи – мазкур бозорда олди-сотди объекти бўладиган товар таъсир этади. Товар айирбошланишининг табиий негизи бўладиган меҳнат тақсимотининг давом этиши жараёнида бозорлар майдаланиши кучаяди, уларнинг ихтисослашиши чуқурлашади.

Шунга кўра, бозорлар турли шаклларда: булар тамаддиҳона ва кичик дўкончадан тортиб, йирик фонд биржаси ва халқаро кредитлар бозоригача бўлиши мумкин.

Ишчи кучи товар бўладиган бозор хўжалиги тизимида ўз жисмоний кучига эга бўлган ходимларнинг иш ўринларига нисбатан ҳаракатлари меҳнат бозори орқали рўёбга чиқади. Меҳнат бозорида ишчи кучининг олди-сотдиси амалга ошади. Иш ўрнининг эгаси ишчи кучини харид қилганида ишлаб чиқариш жараёнида хўжалик фаолияти асосий омиллари бирлашишининг иқтисодий ва ҳуқуқий шарт-шароитлари яратилади. Шу тариқа меҳнат бозори ишчи кучи талаб ва таклифларининг шундай мажмуини ўзида мужассам этадики, ишчи ўринларига нисбатан бўладиган ҳаракат ҳамда иқтисодий фаол аҳолининг тармок, ҳудуд, демография ва касб-малака бўйича хўжалик фаолияти соҳаларига жойлашуви шулар орқали амалга ошади. Бозор механизми рақобат жараёнида мустақил тарзда тартибга солиниши жиҳатларини ҳамда давлат томонидан мақсадга йўналтирилган тарзда таъсир ўтказилишини ўзида мужассам этади.

Меҳнат бозори аслида шу маънода объектив ҳодисадирки, у одамларнинг хоҳиш-иродаларидан қатъи назар жамиятдаги ижтимоий-иқтисодий муносабатларнинг хусусиятлари билан белгиланади. Ишчи кучи мазкур жамиятнинг шароитларида товар бўлса ва ишлаб чиқариш омиллари (ёлланма ишчи кучи ва ишлаб чиқариш воситалари) бирлашишининг ўзи меҳнатнинг олди-сотдиси орқали амалга ошадиган бўлса, бу меҳнат бозори мавжуд деганидир. Меҳнат бозорининг ривожланган даражада амал қилиши унинг инфратузилмаси қай даражада таркиб топганлиги, ушбу инфратузилма меҳнат бозорининг ишлашига кўмаклашадиган институтларни ўз ичига олганлигига боғлиқ бўлади. Табиийки, мазкур инфратузилма анланган ҳаракатлар натижаси бўлади, демак, у, бозорнинг ўзидан фарқли ўларок, объектив тусга эга бўлмайди.

Маълумки, меҳнат бозорида иш берувчилар билан ёлланма ходимлар ўртасида шундай муносабатлар юзага келадик, ишчи кучининг ишлаб чиқариш воситалари билан бирлашиши шу муносабатлар орқали амалга ошади. Шу тариқа иш берувчиларнинг меҳнатга бўлган эҳтиёжи, ёлланма ходимларнинг эса иш ҳақиға бўлган эҳтиёжи кондирилади.

Илмий адабиётларда "меҳнат бозори" тушунчасининг турли таърифлари келтирилади, бу эса унинг моҳияти тўғрисидаги тасаввурларнинг хилма-хиллигидан ҳам, ушбу ходиса бир хил маънода тушунилмаётганлигидан ҳам далолат беради.

"Меҳнат бозори" тушунчасининг мавжуд таърифларини унинг ижтимоий-иқтисодий моҳиятига оид қуйидаги иккита ёндашувни келтириш билан ифодалаш мумкин. Биринчи ёндашувнинг тарафдорлари меҳнат бозори соҳасини аҳолининг қуйидаги тоифаларидангина: иш билан бандликдан холи бўлган меҳнатга лаёқатли шахслар, бошқа иш жойини излаётган ишсизлар, биринчи бор иш фаолиятига киришаётган ёки бирмунча фурсат ишламай қўйганларидан кейин иш жойи излаётган шахслардан иборат деб билмоқдалар. Бундай ёндашув чет эллик тадқиқотчилар томонидан фаол равишда тарғиб қилинмоқда, шунингдек Россиялик бир гуруҳ иқтисодчилар томонидан ҳам ушбу фикр қўллаб-қувватланмоқда. Халқаро Меҳнат Ташкилоти ҳам ўз ҳужжатларида меҳнат бозорини ишга жойлаштириш жараёнлари ва механизмлари билан боғлаган ҳолда бу борада таърифлар келтиради.

Меҳнат бозорига оид бошқа ёндашувга кўра меҳнат бозори тушунчасига нафақат ишсизлар ва иш билан банд бўлмаганлар, балки жами иқтисодий фаол аҳоли ҳам қиради.

Меҳнат бозори деганда ишчи кучи такрор юзага келишининг барча босқичларида: унинг етиштирилиши (ижтимоий-демографик жиҳат, янги ишчи кучи пайдо бўлиши), айирбошланиши (сотиб олиш - сотиш ҳаракати амалга оширилиши), тақсимланиши (ишчи кучининг ижтимоий, касбий ва ҳудудий кўчилиши орқали тақсимланиши) ва меҳнат соҳасида фойдаланилиши босқичларида ходим билан иш берувчи ўртасида кечадиган ижтимоий муносабатлар тизими тушунилиши керак. Меҳнат бозорига бериладиган бундай таъриф ишлаб чиқариш воситаларининг муяккий шаклидан қатъи назар меҳнатнинг ижтимоий хусусиятга эга эканлигини ниҳоятда тўлиқ акс эттиради. Меҳнат бозори тушунчасини биргина босқич – айирбошлаш босқичидан, яъни ишчи кучини сотиб олиш – сотиш ҳаракатидангина иборат деб билиш меҳнат бозорининг чегараларини торайтириб қўяди. Бунинг устига, ушбу тушунчани бундай деб билиш меҳнат бозоридаги вазиятни нотўғри баҳолашга олиб келиши мумкин бўлади, иш билан банд ишчи кучидан самарали фойдаланиш, уни моддий рағбатлантириш, касб жиҳатидан ўстириш масалаларини бозор муносабатларидан ташқарига чиқариб қўяди.

Меҳнат бозори бошқа товар бозорларидан фаркланадиган алоҳида турдаги бозордир. Меҳнатнинг муқобили йўқлиги меҳнат бозорининг энг муҳим фарқли жиҳатидир, чунки меҳнат ресурсларини бошқа ресурслар билан, масалан, моддий ёки молиявий ресурслар билан алмаштириб бўлмайди. Ишчи кучи ўзига хос товардир, чунки у сотилганидан кейин ўз эгасини алмаштирамайди, яъни ходимнинг мулки эканлигича қолади. Шу туфайли ишчи кучига ҳақ тўлаш ва ишчи кучидан фойдаланиш шарт-шаронتلарини ўзгартириш зарурияти вақти-вақт билан юзага келиб туради. Одатий товарларни сотиб олиш ва сотишда эса бундай жараён бўлмайди. Хизматда юқори кўтарилиш истиқболи борлиги, малака ошириш мумкинлиги, жамоадаги микроклим ўзига хослиги каби "сотиб олиш – сотиш" битимининг ишончли жиҳатлари "ишчи кучи" деб номланадиган ўзига хос товар учун муҳим аҳамиятли бўлади. Шундай қилиб, иш билан банд аҳоли меҳнат муносабатларига, шу жумладан, меҳнат бозоридаги меҳнат муносабатларига

мукаррар равишда жалб этилган бўлиб чикади. Бу муносабатлар ходимни ишга ёллаш билан чекланмайди ва ишчи кучининг такрор юзага келиши борасидаги жами жараёнларни қамрайди.

Ишчи кучи таклифи ва талаби ва ишчи кучи нархи меҳнат бозорини таҳлил қилиш ва башорат қилишда асосий ўринда туради. "Меҳнат бозори" тушунчаси кенгайтириб талкин қилинганида меҳнат таклифи иш излаётган ишсизлар миқдори деб эмас, балки конкрет ижтимоий-демографик ва иқтисодий шароитларда иқтисодиётда иш билан банд бўлганлар ва иш излаётганларнинг юзага келган умумий миқдори деб, яъни иқтисодий фаол аҳоли деб қаралади. Меҳнат талаби иш билан бандлар ва бўш иш ўринларининг умумий миқдоридан иборат деб ҳисобланади, шу билан бирга, иш ўринлари ҳисмоний бирликлар сифатида эмас, балки ижтимоий-иқтисодий жиҳатдан олиб қаралади.

Умумий меҳнат бозори миллий меҳнат бозорларининг оддий йиғиндиси бўлмайди. Ушбу бозор шаклланидиган ягона иқтисодий макондаги бошқа тизимлар (божхона, валюта-молия, инновация тизимлари, институционал тизим ва бошқа тизимлар) билан ўзаро боғланидиган кўп функцияли мураккаб тизим бўлади.

Умумий меҳнат бозорини шакллантириш деганда меҳнат самарадорлиги ҳамда ялпи меҳнат потенциали ва интеллектуал потенциалнинг унумини ошириш мақсадини кўзлайдиган, ишчи кучини такрор ишлаб чиқиш, тартибга солиш, айирбошлаш ва ундан биргаликда фойдаланишга йўналтирилган мувофиқлаштирилган чора-тадбирлар тизими тушунилади. Ушбу чора-тадбирлар аҳолининг иш билан бандлигини ошириш, ишсизликни камайтириш, ишчи кучининг сифатини яхшилаш ва унинг рақобатбардошлигини кучайтиришни, фуқароларга меҳнат, тиббий суғурта соҳасида ижтимоий кафолатлар беришни, касб таълими олиш, бир қатор бошқа ижтимоий стандартлар ва нормативларга амал қилишни таъминлаши керак.

Меҳнат бозори иш билан бандликни тартибга солишда фаол роль ўйнайди. Меҳнат бозорида асосий миллий ресурс – ишчи кучи шаклланади ҳамда корхоналар, тармоқлар ва минтақалар бўйича тақсимланади.

Меҳнат бозори иқтисодий фаол аҳолининг иш билан бандлигини, ишлаб чиқариш ва хизмат кўрсатиш соҳасига жалб этилишини таъминлайди. У ходимнинг ўзи учун янада мосроқ иш жойига ўтишини энгиллаштиради. Меҳнат бозори орқали корхоналар зарур миқдорда ва талаб қилинган сифатга эга ишчи кучи билан таъминланади. Меҳнат бозори қандай кадрлар, мутахассислар, касбларга талаб борлиги, улардан қандайлари ортиқчалигини кўрсатади. Меҳнат бозорида рақобатнинг мавжуд бўлиши, бир томондан, ёллашга ходимлар ўз профессионал маҳоратини ўстириши ва кенгайтириши, малакасини оширишини рағбатлантиради, иккинчи томондан, иш берувчиларни қулай меҳнат ва унга ҳақ тўлаш шароитларини яратиш ҳамда сақлаб туришга ундайди.

Меҳнат бозорисиз мувозанатли иқтисодиётни бунёд этиб бўлмайди, чунки иқтисодиётни бошқариш, аввало, одамларнинг меҳнат фаолиятини бошқаришини назарда тутаяди. Шунинг учун кўплаб чет эллик иқтисодчилар меҳнат иқтисодиёти ва меҳнат социологияси масалаларини иш ҳақи ва иш билан бандлик имкониятларининг ўзаро боғлиқлиги, таълим ва ходимлар тайёрлашга капитал

маблағ сарфлашни рағбатлантириш ва шу сарфларнинг самарадорлиги, меҳнатнинг ижтимоий масалаларини меҳнат бозори нуктаи назаридан олиб қарайдилар.

Агар бозор иқтисодийи элементларини турли-туман бозорлар туркумидан иборат бўлган иморат деб тасаввур этсак, унинг тоmidан чакка ўтиб, деворлари тешилган бўлса ҳам иморатдан маълум муддат фойдаланиш мумкин. Лекин бино пойдеворсиз бўлса, у албатта қулайди.

Меҳнат бозори кенг маънода тушуниладиган бўлса, меҳнат миқдори ва сифати мувофиқ тақдирланадиган, уни нормал қайта тиклаш ҳамда ундан самарали фойдаланишни таъминлайдиган ижтимоий муносабатлар, шу жумладан юридик норма ва тартиботлар тизимидир. Тор маънода меҳнат бозорини иш берувчилар – ишлаб чиқариш воситалари эгалари билан ёлланма ишчилар – иш кучи эгалари ўртасидаги – биринчиларнинг меҳнатга талабини ва иккинчиларнинг яшаш воситалари манбаи сифатида ишга ёлланиш бўйича эҳтиёжларини қондириш борасида шаклландиган муносабатлар тизими тарзида таърифлаш мумкин.

Меҳнат бозорининг ишлашига алоқадор давлат тузилмалари фаолияти амалиётида унга турли ижтимоий-иқтисодий омиллар, шунингдек, сиёсий муаммоларни ҳисобга олиб, ижтимоий ва иқтисодий жараёнлар бирлиги принциpidан келиб чиқиб, ишчи кучи бозори сифатида қаралади. Иш билан бандликка кўмаклашиш хизмати меҳнат бозоридagi самарали сиёсат, аввало, иш билан фаол бандлик сиёсати ўтказилиши, меҳнат бозорининг ишлашини яқинлаш, корхона персоналанинг асосланган ҳатти-ҳаракатлари ўзаро уйғунлашадигангина эмас, балки ижтимоий ҳамда сиёсий мақбул бўлиши учун бозорга қарши турмай, унга мувофиқ ишлайдиган махсус муассасалар (институтлар) ва ижтимоий инфратузилманинг самарали тармоғини яратишни тушунади.

Бозор иқтисодий муносабатлар йиғиндиси сифатида иш кучининг эгаси билан унинг харидори (тадбиркор) ўртасида товар ишлаб чиқарилиши ёки хизмат кўрсатиши лозим бўлган аниқ иш жойи хусусида юзага келади.

Ишчи кучи эгаси учун меҳнатга бўлган лаёқатни кўрсатиш ва иш кучини қайта тиклаш учун зарурий пул маблағи ишлаб топиши учун иш жойига эга бўлиш имконияти яратилади. Иш берувчи тадбиркор учун эса фойда олишнинг иқтисодий шароити юзага келади. Натижада иш билан бандликнинг иқтисодий муносабатлари таркиб топади. Айнан мана шулар меҳнат бозорининг шаклланишдаги асл мазмунини белгилайди.

Меҳнат бозорини шакллантириш мантиқи товар бозори пайдо бўлишининг асосий қонуниятларига ўхшаш. Бу жараёнлар ўртасидаги фарқларнинг кўпи меҳнат бозоридagi махсус товар – ишчи кучи туфайлидир. Ишчи кучининг товарлиги узил-кесил эмас. Ишчи кучи товарга айланиши учун қатор асосларнинг юзага келиши талаб этилади. Иқтисодий тарихи гувоҳлик беришича, меҳнат соҳасидаги товар муносабатлари нарсалар оламидаги товар ва пул муносабатларидан анча кейин шакланган.

Меҳнат бозорининг ўзига хос хусусияти шундан иборатки, мазкур бозорда товар буюмли шаклда бўлмайди. Меҳнатнинг товарлар ва ишлаб чиқариш ресурсларининг ялписилан принциpiал фарқи шундаки, у инсон ҳаётий фаолиятининг энг муҳим соҳаси, инсон шахсининг ўзини намоён этиши шаклидир.

Шу муносабат билан иктисодчилар меҳнат бозорида нима сотилади – ишчи кучини ёки меҳнатни ва қандай атама қўлланилиши лозим «*меҳнат бозори*»ми ёки «*ишчи кучи бозори*»ми, деган мавзуда баҳслашиб келмоқдалар. Америка Қўшма Штатларида собиқ меҳнат вазири ҳатто вазирликнинг эълон қилинадиган материалларидан «меҳнат бозори»¹ тушунчасини чиқариб ташлашга уринган эди. Унинг таъкидлашича, меҳнат худди пахта, дон, нефт ёки пўлат каби сотилади ва сотиб олинади, деб ҳисобланса, «*меҳнат бозори*» ходимларининг обрўсини туширар экан.

Ана шу икки тушунчанинг маъносини олиб қарайлик. Айрим иктисодчилар бозорда меҳнатнинг ўзи эмас, балки инсоннинг меҳнат қобилияти, яъни ишчи кучи сотилади, ҳали йўқ нарсани сотиб ҳам бўлмайди, бинобарин, «ишчи кучи бозори» атамасини ишлатиш лозим деб қарайдилар.

Олди-сотди объектининг ўзига хослиги эътиборга олинмаган ва буюм бозорларининг ишлаш механизмига тўлиқ ўхшатиш қўлланилган тақдирда мазкур таъкидлаш тўғри бўлиб чиқар эди. Лекин буюм бозорларида олди-сотди муомала соҳасида бир пайтда рўй беради, меҳнат бозорида эса аввалига сотувчи билан харидор ўртасида муомала соҳасида битим (шартнома) тузилади ва ушбу шартнома фақат ишлаб чиқариш соҳасида, яъни меҳнат қилинганидан кейин амалга оширилиши мумкин. Бошқача қилиб айтганда, сотувчи билан харидор бўлажак меҳнат тўғрисида шартлашиб оладилар, чунки амалга ошмаган меҳнат қобилияти сифатидаги ишчи кучининг ўзи харидор учун қизиқарли бўлиши амримаҳол. Ишчи кучи ходимдан ажралмасдир, шунинг учун ишчи кучи харидорининг мулки бўла олмайди. Бунинг устига, ишчи кучини ёллашда тенг алмашинув мавжуд бўлмайди, чунки ишчи кучининг қиймати унинг ўзи яратадиганидан камроқ бўлади. Бинобарин, ишчи кучи бозори мавжуд бўлади, деб таъкидлайдиган муаллифлар ушбу бозорда цивилизациялашган бозор муносабатлари мавжуд бўлмаслигини эътироф қилишлари керак.

Шу сабабли бошқа иктисодчилар меҳнат бозорида бўлажак меҳнатнинг олди-сотдиси жараёни амалга ошади, деб ҳисоблайдилар. Иш берувчи бўлгуси меҳнат натижаларининг мулкдори бўлади, ходим эса ўз меҳнатининг нархи қанча бўлса, шунча ҳақ олади, бинобарин, тенг алмашинув рўй беради, чунки иш ҳақи меҳнатга ҳақ тўланишидир.

Ходимлар ўз меҳнاتини таклиф этадиган, иш берувчилар эса уни сотиб оладиган ўзаро ҳаракат маҳсус ташкилотлар ёрдамида амалга оширилади, уларнинг вазифаси харидорлар билан сотувчилар ўртасидаги алоқаларни ривожлантиришдан иборат. Ишга ёллаш агентликлари, ходимлар бўлимлари, ходимларни бошқариш бўлимлари ва ҳоказолар шулар жумласига киради. Оқибатда ҳар икки томон ўртасида меҳнатнинг нархи ва меҳнатнинг сифат ва миқдор жиҳатидан бўлажак натижалари тўғрисида дарҳол ахборот алмашинуви бўлиб ўтади. Меҳнат бозори субъектлари ўртасида шартлашишга эришилгач, меҳнат шартномаси (контракт) тузилиб, унда меҳнат ва унга ҳақ тўлашининг шарт-шароитлари, таклиф қилинаётган иш муддати ва ҳоказолар ақс эттирилади. Ходимларни иш жойлари, касблар, фирмалар, тармоқлар ва минтақалар бўйича тақсимлаш меҳнат бозоридаги

¹ Эренбергер Р.Ж., Смит Р.С. Замонавий меҳнат иктисодиёти: назария ва давлат сиёсати. - М., 1996, 3-6.

битимларнинг пировард натижаси бўлади. Шундай қилиб, меҳнат бозорида амалга ошириладиган ушбу тақсимот айрим ходимларнинггина эмас, балки умуман жамиятнинг манфаатлари ва эҳтиёжларига хизмат қилади.

Меҳнат бозорида таклиф меҳнатга қобилнатли одамларнинг муайян гуруҳларидан; ишламаётган, лекин иш топишни истайдиган ва иш қидираётганлар; ишлаётган бўлса-да, ишдан мамнун бўлмаган ва ўзига бошқа иш жойи қидираётганлар; ишлаётган, лекин тез орада ишдан маҳрум бўлиб қолиши мумкинлигини ўйлаб, шу боис ҳар эҳтимол учун бошқа иш жойи қидираётганлардан иборат бўлади.

Меҳнат бозорида иш берувчилар талабнинг намояндалари бўладилар. Талаб меҳнатга бўлган эҳтиёжни тавсифлайди, яъни ишлаб чиқарувчиларнинг муайян пайтда, иш ҳақи даражаси олдиндан белгиланган шароитда ишчилар қанча сонини ишга қабул қилишга тайёр эканликларини акс эттиради. Демак, талаб бўш ўринлар сонини акс эттириши мумкин.

Меҳнатга талаб иккиламчи табиатга эга. Гап шундаки, оддий товарлардан фарқли равишда меҳнат истеъмолчини қаноатлантириш учун эмас, балки қандайдир муайян маҳсулотни ишлаб чиқариш учун сотиб олинади. Шу сабабли меҳнатга бўлган талабни бевосита товар бозоридаги вазият белгилайди, бу талаб товарларга харидорларнинг талаби ошгани ёки пасайгани, шунингдек ишлаб чиқариш технологиялари ўзгарганига сезгирлик билан муносабатда бўлади. Агар иқтисодийётда бозор инфратузилмасини ривожлантиришга эҳтиёж ортса, демак, банк хизматчилари, муҳосиблар, юристларга талаб ошади. Агар кийим ёки пойабзалга эҳтиёж ортса, демак, пойабзалчилар ва тикувчиларга талаб кўпаяди.

Талаб билан таклиф бирикканида меҳнат бозорининг сифимини белгилайди, яъни ушбу сифим, бир томондан, бўш ўринлар сони билан, иккинчи томондан эса иш қидириш билан шугулланаётган шахсларнинг сони билан белгиланади.

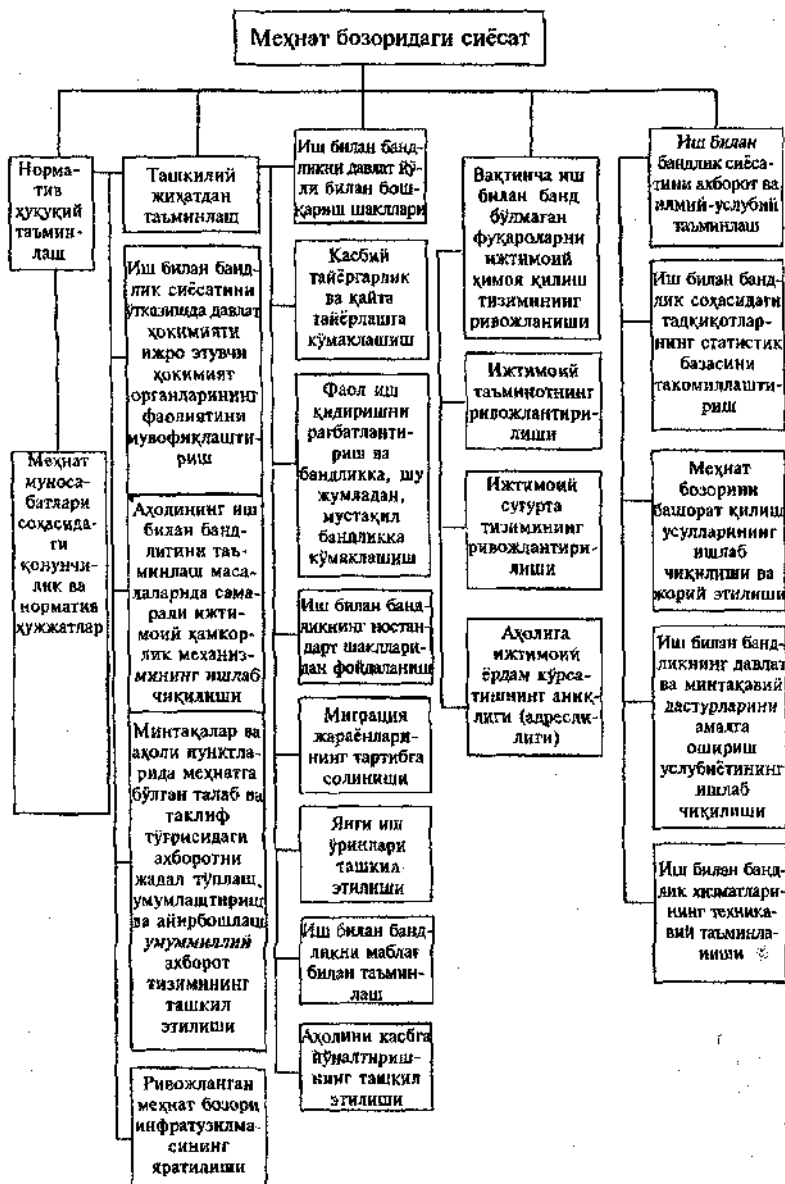
Меҳнат бозори таркибий қисмлари ўртасида таркиб топган нисбатга татбиқан «меҳнат бозори конъюнктураси» тушунчаси қўлланилади. Меҳнат бозори конъюнктурасининг қуйидаги уч тури бўлиши мумкин:

1. Ходимлар тақчиллиги, бунда бозор меҳнат таклифи камлигини бошдан кечиради.

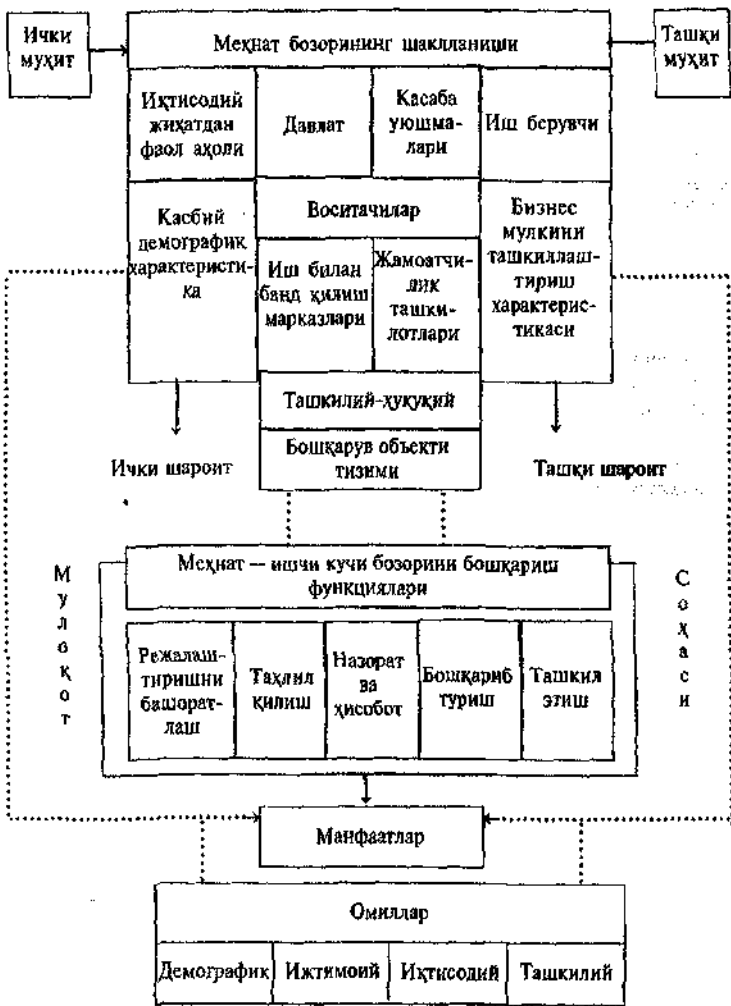
2. Ишсизлик, бунда меҳнат бозорида меҳнат таклифи ортиғи билан бўлади.

3. Мувозанат, бунда меҳнатга талаб меҳнат таклифига мос келади.

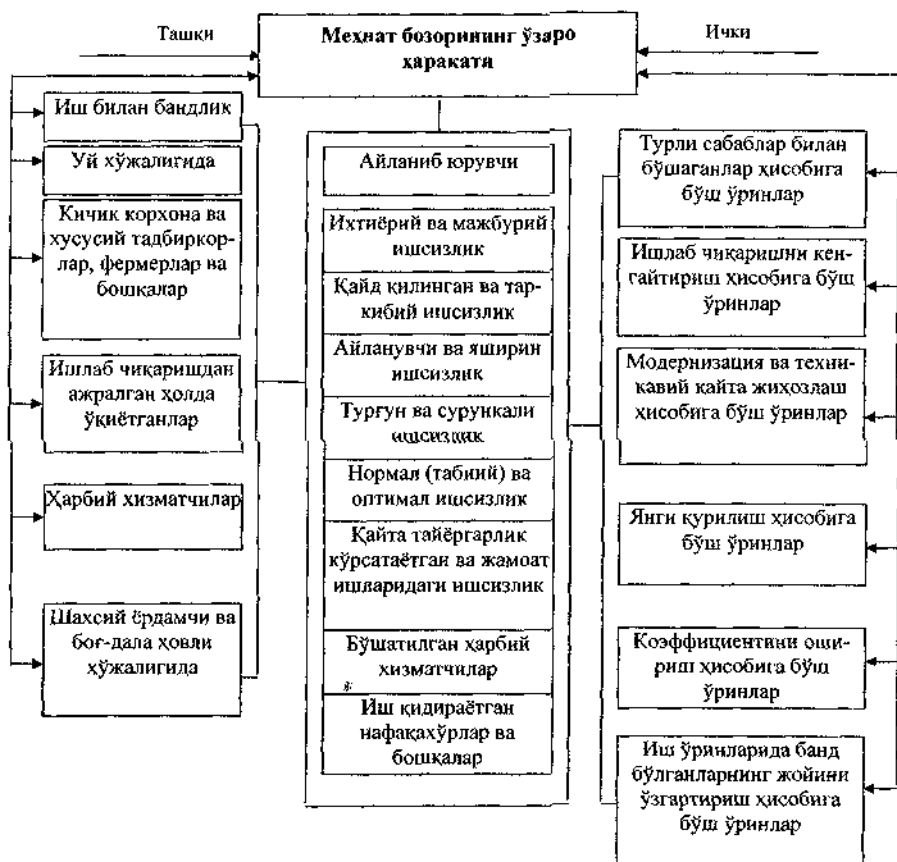
Меҳнат бозорининг ишлаши ишчи кучини меҳнатни татбиқ этиш соҳалари, халқ хўжалиги тармоқлари, корхоналар, ташкилотлар, фирмалар ўртасида қайта тақсимлаш эркинлигининг юқори даражада бўлишини назарда тутади. Бу эски иш жойларининг қисқартирилиши ва тугатилиши ҳамда янги иш жойларининг ташкил этилиши билан бирга боғлиқ сармоянинг эркин кириб келиши натижасида ишлаб чиқариш кучларини жойлаштиришда ўзгаришлар содир бўлади деган маънони аналатади.



4.1-чизма. Меҳнат бозорида давлат сиёсатининг йўналишлари



4.2-таъзим. Меҳнат бозори тизимини бошқаришнинг концептуал модели



4.3-чизма. Ташқи ва ички меҳнат бозорлари элементларининг ўзаро ҳаракати

Меҳнат бозори ҳақиқий ишлашининг муҳим шarti унда барча меҳнат муносабатлари иштирокчилари: давлат, иш берувчилар ва ёлланма ишчиларнинг мос хатти-ҳаракатлари ҳисобланади. Бугунги кунда режали иқтисодиётдан бозор иқтисодиётига ўтаётган мамлакатлар бошқача шароитта тушиб қолди. Уларда меҳнат муносабатлари доимо ҳам эркин танланавермайдиган тўла иш билан бандликка мувофиқ келадиган одамларнинг сезиларли контингенти шаклланган. Иш билан банд одам учун меҳнат муносабатларига бозор муносабатлари элементларининг киритилиши анчагина оғир кечади. Бир хил ишга бир хил иш ҳақи бериш одамларнинг тушунмовчиликлар ва норозилиklarига сабаб бўлиши мумкин. Одамларда ишсиз қолиш гумони, айниқса, иш жойидан ўз айби билан эмас, балки иш ҳажмининг камайиши ёки корхонанинг (синиш) банкрот бўлиши туфайли маҳрум

бўлиши руҳий зарбага олиб келиши мумкин. Ёлланма ходим меҳнат бозорининг асосий ходими ҳисобланганлиги учун ҳам унинг туғунча ва қарашлар тизими шу бозорга мувофиқ бўлиши керак. Меҳнат бозорида кишидан юқори касб-малака даражаси, касбий қайта ўқиш, малакани оширишга, зарур бўлганда, касбни ёки иш жойини алмаштиришга тайёрлик ва лаёқат талаб этилади. Фақат иқтисомий ва ҳудудий ҳаракатчанлиги юқори даражада бўлган кишига ўзи учун меҳнат бозорида юқори рақобатбардорлик даражасини таъминлашга имкон бериши мумкин.

4.2. Меҳнат бозорининг ишлаш механизми

Меҳнат бозори қандай ишлашини тушуниш учун мазкур бозордаги талаб ва таклифни ўрганиб чиқиш лозим. Р.Ж. Эренбергер ва Р.С. Смитнинг ёзишларича, меҳнат бозорини тадқиқ қилиш талаб ва таклифни таклиф қилиш билан бошланади, тугалланади ҳамда меҳнат бозори ишлашининг ҳар қандай натижаси ҳаминша ушбу таркибий қисмлар ва уларнинг ўзаро алоқасига у ёки бу даражада боғлиқ бўлади. А. Маршаллнинг сўзларини ўзгартириб айтганда, қайчининг иккита жағи ёрдамидагина мато бўлагини қирқиб олиш мумкин.

Фараз қилайлик, саноат тармоғининг бирорта соҳасида иш ҳақи ошди. Шу билан бирга технология, фойдаланиладиган ускуна ва бошқа омиллар ўзгармай қолди. Натижада маҳсулот таннарни ва ушбу маҳсулотнинг нархи ошади. Нархи юқори маҳсулотни харидор камроқ сотиб олади, маҳсулот ишлаб чиқарувчи эса уни ишлаб чиқаришни, ва унда иш билан банд бўлган ходимларни қисқартиришга мажбур бўлади. Шу тариқа, иш ҳақининг миқдори оширилади, натижада иш билан бандлик қисқаради. Иш билан бандликнинг бундай қисқариши кўлам самараси дейилади¹.

Бошқача йўл тутилган бўлиши ҳам мумкин: ишлаб чиқарувчилар иш ҳақини оширгач, капитал сифими юқорироқ бўлган ишлаб чиқаришни, ресурс тежайдиган технологияларни қўллаш орқали маҳсулотнинг таннархини пасайтириш йўллари кидирадилар, натижада ходимларнинг иш билан бандлиги камаяди. Иш билан бандликнинг бундай қисқариши ўрнини босиш самараси дейилади, чунки ишлаб чиқариш жараёнида капитал ишчи кучининг ўрнига ўтади.

Иш ҳақи ва иш билан бандлик ўртасидаги ўзаро боғлиқлик талабнинг эгри чизиги билан кўрсатиб берилиши мумкин (4.4-чизма). 4.4-чизмадан кўриниб турганидек, талабнинг эгри чизиги пасаядиган чизик, яъни у иш ҳақи ошган сайин меҳнатга талаб камайишини кўрсатади. Ушбу эгри чизик ишчи кучи қиймати ўзгариб, талабга таъсир этадиган бошқа омиллар ўзгармаган тақдирда ходимлар сони қай тариха ўзгаришини кўрсатади, шу билан бирга, иш ҳақи ўзгарганда меҳнатга талаб эгри чизик бўйлаб боради.

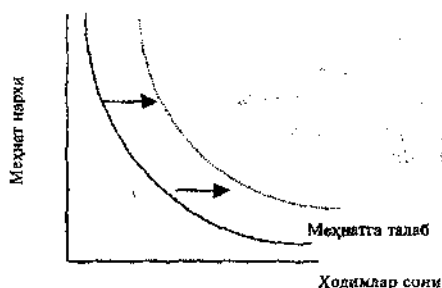
Айтайлик, маҳсулотга талаб ошмоқда, бошқа омиллар эса бунда ўзгараётгани йўқ. Бунда шу нарса аён бўладики, ишлаб чиқариш даражаси ошиб боради ва иш ҳақи ставкаси қандай бўлишидан қатъи назар кўлам самараси меҳнатга талабни оширади.

¹ Эренбергер Р.Ж., Смит Р.С. Замоновий меҳнат иқтисодиёти. 46-б.



4.4-чизма. Меҳнатга талаб эгри чизиғи

Мазкур ҳолда ўрнини босиш самараси юзага келмайди, чунки меҳнат ва капитал нархлари ўзгармайди. Рўй берган ўзгариш умуман ўнгга суриладиган меҳнат талаби эгри чизиғи ёрдамида кўрсатилиши мумкин (4.5-чизма). Ушбу сурилиш эҳтимолий иш ҳақи ставкаси қанча бўлишидан қатъи назар меҳнатга талаб қилинадиган ходимлар сонининг охириб боришини кўрсатади.



4.5-чизма. Меҳнатга талаб эгри чизиғининг ишлаб чиқариш ҳажми ортиши туфайли силжиши

Башарти, капитал нархи ўзгариши рўй берса, иккита қарама-қарши самара юзага келади. Бир томондан, қўлам самараси (капитал нархи ва таннарх пасаяди, ишлаб чиқариш юксалиши рағбатлантирилади ва иш билан бандлик даражаси ошади) меҳнатга талаб эгри чизиғини ўнгга силжитади. Бошқа томондан, силжиш самараси (капитал сифими кўпроқ технологиялардан фойдаланилади, ишчи кучига эҳтиёж камаяди) талаб эгри чизиғини чапга силжитади. Капитал нархи ошиши меҳнатга талаб борасида ҳам худди шундай номуайянликка олиб келади, лекин мазкур ҳолда қўлам самараси меҳнатга талаб эгри чизиғини чапга, ўрнини босиш самарасини эса ўнгга силжитади. Шундай қилиб, иқтисодий назария капитал нархининг модификацияси меҳнатга талабни қандай ўзгартиради, деган саволга мутлақо аниқ жавоб бермайди.

Қуйидагича хулоса чиқариш мумкин: агар иш ҳақи ўзгарса, меҳнатга талаб эгри чизик бўйлаб юқорига ёки пастга қараб юриши, маҳсулотга талаб, ишлаб чиқариш

қиммлари ўзгариши, капитал нархи каби бошқа омиллар амал қилса, меҳнатга талаб эгри чизигининг ўзи силжийди.

Меҳнат бозоридаги таклиф механизмини осон тушуниш учун уни алоҳида шартим мисолида кўриб чиқамиз. Бирорта лавозим бўйича иш ҳақи ошган (бунда бошқа лавозимлар бўйича иш ҳақи ўзгармаган) тақдирда бундай лавозимда ишлашни хоҳлайдиган одамлар кўпайиши ва аксинча, иш ҳақи пастроқ бўлган тақдирда ҳеч кимда бундай хоҳиш пайдо бўлмаслигини кутса бўлади. Шундай қилиб, лавозимлар бирон-бир муайян бозорда меҳнат таклифи ушбу бозорда устушлик қиладётган иш ҳақи ставкалари билан боғлиқ. Меҳнат таклифи меҳнат нархиға боғлиқлиги 4.6-чизмада кўрсатилган. Меҳнат таклифи эгри чизиги каби таклиф эгри чизиги ҳам бунда бошқа омилларни эътиборга олмай тузилган.



4.6-чизма. Меҳнат таклифи эгри чизиги

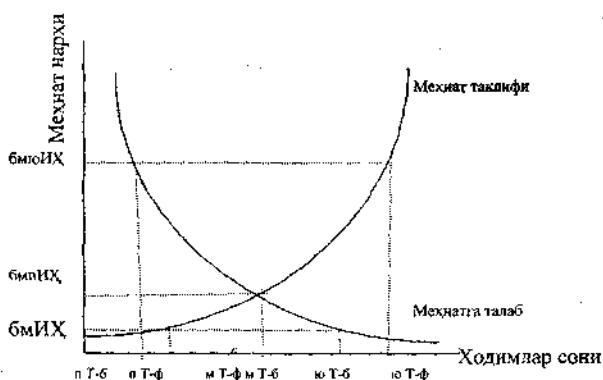
Фараз қилайлик, бошқа бир лавозим бўйича иш ҳақи ошадигу, бошқа омиллар ўзгармай қолади. Бундай тақдирда ходимлар аввалги лавозимларида ишлаш мўлжалларини ўзгартириб, иш ҳақи ошган янги лавозимларини ўзлари учун танлайдилар. Бу эса таклиф эгри чизигининг чапга силжишиға олиб келади, бу 4.7-чизмада кўрсатилган.



4.7-чизма. Иш ҳақи ўзгариши туфайли таклиф эгри чизигининг силжиши

Оралик якун ясар эканмиз, шуни таъкидламоқчимизки, меҳнат бозоридаги талаб эгри чизиги иш берувчилар ҳар бир муайян иш ҳақи ставкаси бўйича (бошқа омиллар ўзгармаган тақдирда) қанча миқдорда ходим олмоқчи эканликларини кўрсатади. Таклиф эгри чизиги эса ҳар бир иш ҳақи ставкаси даражасига мувофиқ қанча ходим меҳнат бозорига чиқиши мумкинлигини кўрсатади.

Талаб ва таклиф ўзаро алоқадорлиги 4.8-чизмада кўрсатилган. Эгри чизиклари кесилмаган нуқта (классик назарияга кўра, «Маршалл кесилиши») талаб ва таклиф тўғри келишини ақс эттиради, ушбу кесилишга мос келадиган иш ҳақи эса *бозор мувозанати иш ҳақи* (ИХ) дейилади. Томонларнинг барчаси қаноатланган бозор мувозанатли ҳолатдадир.



4.8-чизма. Меҳнат бозорида талаб ва таклиф

Агар бозордаги иш ҳақи бмпИХ (бозор мувозанатидан паст иш ҳақи) нуктасида тўхтаса, талаб юқори (юТ-б нуктаси), таклиф эса – паст (пТ-ф нуктаси) бўлади ва талаб таклифдан ошади. Бундай шароитда иш берувчилар ходимларни ишга олиш учун рақобатлашадилар, бу эса бозорда иш ҳақи муайян даражада ошишига олиб келиши мумкин. Бунда қуйидаги иккита вариант бўлиши мумкин:

1. Кўпроқ миқдордаги ходимлар бозорга чиқиш ва иш қидиришни бошлашга аҳд қилади (яъни ҳаракат юқорида айтганимиздек таклиф эгри чизиги бўйлаб боради).

2. Иш ҳақи оширилмиги иш берувчиларни ходимларни қабул қилиш миқдорини чеклашга мажбур қилади (яъни ҳаракат талаб эгри чизиги бўйлаб боради).

Башарти, иш ҳақи бмюИХ (бозор мувозанатидан юқори иш ҳақи) нуктасигача ошса, таклиф талабдан ошади (юТ нуктаси), ходимлар ортиқчаси юзага келади ва малакали иш берувчиларни пастроқ иш ҳақиға ёллаш, бунинг устига кўпроқ миқдорда ёллаш имкони пайдо бўлади. Иш топганларнинг баъзилари (масалан, ишсизлар) мамнун бўладилар, бошқалар эса ишни янги жойлардан қидирадилар. Шундай қилиб, иш ҳақи бмюИХ нуктаси даражасидан пастга қараб юрса, талаб ва таклиф мувозанатга яқинлашади.

Бозор мувозанати иш ҳақи (бмИХ), одатда, меҳнат бозорида устунлик қилади ва умумқабул қилинган иш бўлиб қолади, буни иш берувчилар ҳам, ходимлар ҳам ҳисобга олишлари керак¹.

Меҳнат бозорини ҳаракатта келтиришнинг энг муҳим омили иш кучининг нархи ҳисобланади. Материалистик концепцияга мувофиқ иш кучининг қиймати иш кучини қайтадан тиклаш учун зарур бўлган ҳаётий воситаларнинг қиймати билан белгиланади. Бунга овқатланиш, уй-жой ҳақи, маълумот олиш, соғлиқни сақлаш ва дам олишга сарфланадиган харажатлар кўшилади. Иш кучи нархига баҳо беришга иқтисодий назариячилар турлича ёндашганлар. Материалистик назариянинг тасдиқлашча, иш ҳақи барча ишлаб чиқариш омиллари – рента, фонд, фойдани тўлагандан кейин қолган якуний даромад ҳажми билан белгиланади. «*Биштишув*» назарияси эса иш ҳақи даражаси энг охириги ишчи (ёланганлардан сўнггиси) ишлаб чиқарган товарлар қиймати билан белгиланади, агар ходим ишлаб чиқарган кўшимча товарлар нархи иш берувчи тўлайдиган иш ҳақидан кам бўлса, иш берувчи бошқа ходим ёлламайди, деб ҳисоблайди.

Иш кучи нархининг паст даражаси яширин ишсизликнинг кўпайиб бориши омилларидан бири бўлади, чунки ишсизлик муайян вақтгача корхоналарнинг молиявий аҳволи учун ҳаддан ташқари оғир юк бўлмайди. Иш ҳақининг ўртача паст даражаси иш билан бандлик ва унинг тузилишига салбий таъсир қилади. Биринчидан, у ходимларнинг техник жиҳатдан бирмунча орқада қолган сановатнинг хомашё тармоқларига ўтиб кетишини кескин кучайтиради, бу тармоқларда иш ҳақи даражаси ўртача даражадан бирмунча юқори бўлади, шунингдек ишлаб чиқаришда кам малакали меҳнат устунлик қилади, бу билан бусиз ҳам иш билан бандларнинг касб-малака тузилишини мураккаблаштириб юборади. Иккинчидан, иш ҳақи даражасининг пастлиги истеъмол бюджетини торайтиришга ва издан чиқаришга олиб келади, уни фақат биринчи гада зарур бўладиган товарлар ишлаб чиқаришга йўналтиради. Айни вақтда аҳолининг узоқ вақт ишлатиладиган товарларга эҳтиёжи пасаяди, бу эса техник жиҳатдан илғор бўлган ишлаб чиқариш ҳажми ва иш билан бандликни кискартиришга олиб келади.

Давлат ўз-ўзидан асосий иш берувчи (аввало, ноишлаб чиқариш тармоқларида) бўлиб қолар экан, энг кам иш ҳақини ва бюджет соҳасидаги ходимлар учун ягона тариф сеткасини ўрнатиш ёрдамида иш кучининг нархига ҳозирча жиддий таъсир қилиш имкониятига эга. Ҳолбуки у мулкчиликни давлат тасарруфидан чиқариш шароитида бу ўринда ҳам ўз монополиясини шиддат билан йўқотмоқда.

Рақобат – ҳар қандай бозор механизмни ташкил этувчи ажралмас қисм бўлиб, у кўп миқдордаги эркин харидорлар ва иш кучини сотувчиларнинг мавжудлиги ҳамда улар учун меҳнат бозорига эркин кириш ва уни тарқ этиш имкониятини англатади.

Меҳнат бозори сифати хусусиятининг энг муҳим мезони унинг инфратузилмасининг ривожланиш даражасидир. Меҳнат бозори инфратузилмасини унинг таркибий қисми сифатида таърифлаш мумкин, у давлат идоралари, иш билан бандликка кўмаклашувчи нодавлат тузилмалари, корхоналар ва фирмаларга кадрлар хизмати, жамоат ташкилотлари ва жамғармалари, норматив-ҳуқуқий муҳитни ўз

¹ Эренбергер Р.Ж., Смит Р.С. Замонавий меҳнат иқтисодиёти.

ичига олади, улар иш кучига эҳтиёж билан таклиф ўртасидаги энг самарали ўзаро ҳамкорликни таъминлайди.

Меҳнат бозори инфратузилмасининг асосий вазифаси иш кучининг баҳоси, меҳнат шароити, ходимнинг у ёки бу ижтимоий муаммоларини ҳал қилиш ижтимоий-меҳнат низомиларини тартибга солиш хусусида иш берувчи билан ходим ўртасидаги муносабатларни тартибга солишдан иборат. Одатда, бу муносабатлар коллектив шартномалар тизими асосида тартибга солинади. Бозор иқтисодиёти ривожланаётган мамлакатларда коллектив шартнома тизими меҳнат бозорида давлат томонидан тартибга солишдан кўра бирмунча фаолроқ роль ўйнайди.

Меҳнат бозори инфратузилмаси вазифасига ходим билан иш берувчини алоқага кириш ва ўзаро ҳамкорлик қилишга тайёрлаш, шартнома тузишда ёрдам кўрсатиш, ўзаро ҳар томонлама ҳамкорликни таъминлаш ва меҳнат бозорига чиқувчиларни ижтимоий ҳимоя қилиш ҳам қиради. Ривожланган меҳнат бозори иш берувчилар билан ёлланиб ишловчиларнинг ўзаро ҳамкорлигидан ташқари ҳар икки томоннинг жамoa манфаатларини ҳимоя қилиш бўйича ташкилий тузилмалар (қасаба уюшмалари, тadbиркорлар, ишсизлар ва бошпанасизлар ассоциациялари, ижарачилар уюшмаси ва шу кабилар) мавжуд бўлишини ҳам тақозо этади, шунингдек ижтимоий ҳамкорлик соҳасида давлат воситачилигини ҳам талаб қилади.

Меҳнат бозори субъектлари муносабатлари тизимига махсус органларининг қўшилиши улар ўртасида зиддиятлар бўлмаслигини таъминлаш, турли-туман иқтисодий воситалар ва усуллар, ҳуқуқий нормалар ёрдамида иш билан бандлик жараёндари ва сиёсатини ташкил этиш ҳамда тартибга солишни таъмин этиш зарур.

Бозор иқтисодиётининг узвий таркибий қисми бўлган меҳнат бозори ўзининг ривожланишида бошқа барча томонларнинг (шу жумладан, капитал бозорининг, молия бозорининг, турар жой бозори ва хоказоларнинг) мавжудлиги ва ривожланганлигига боғлиқ бўлади, улар иш ўринларининг ҳаракат қилиш эркинлиги (уларни ташкил этиш ва тугатиш), иш кучининг иш билан бандлик соҳалари, хўжалик тармоқлари ва ҳудудлар бўйича ҳаракат қилиши (бўшаб қолиши, қайта тақсимланиши) мезонларини белгилаб беради.

Ҳозирги замон иқтисодий тизимининг яна бир таркибий қисми борки, уни ҳисобга олиш меҳнат бозорининг ҳозирги аҳволи ва ўзига хос хусусиятлари, унинг чегараларини белгилашга баҳо бериш учун айниқса муҳимдир. Бу таркибий қисм иш кучи захираси бўлиб, унинг миқдори ва мавжуд бўлиш шакли такрор ишлаб чиқариш даврининг муайян босқичига (юксалиши, таназзули, танглиги, турғунлиги билан) боғлиқ. Мазкур масалани аниқлаштириш зарур, чунки назария ва амалиётда иш кучи захирасини илсизлик билан айна бир нарса деб ҳисоблашга, унинг қутилиётган миқёсларини асоссиз равишда ошириб юборишга йўл қўйилади.

Меҳнат бозоридаги вазиятга баҳо беришда иш кучининг захираларидан бир нечта турини ажратиб кўрсатиш зарурлигига асосланиш мақсадга мувофиқдир. Улар ижтимоий ишлаб чиқаришнинг ижтимоий ва иқтисодий самарадорлигини таъминлаш мақсадида давлат йўли билан тартибга солиб туришнинг турли усулларига муҳтож бўлади:

- иш кучининг муомаласи соҳасидаги захиралари (яъни жорий очик меҳнат бозори);

- иш кучининг ишлаб чиқариш ичидаги захиралари; улар муайян ижтимоий-иқтисодий ва сиёсий вазиятга боғлиқ равишда меҳнат бозори чегараларини торайтириши ёки кенгайтириши мумкин (яширин меҳнат бозоридаги захиралар);

- оилаларнинг киши бошига ўртача истеъмол даражаси етарли бўлганда меҳнатга қобилиятли аҳолининг ёлланиб ишлашга даъвогар бўлмаган захиралари (ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда ўқишда иш билан банд бўлган шахслар, уй хўжалигида ва шахсий ёрдамчи хўжаликда, яқка тартибда ва оилавий меҳнат фаолияти билан, иш билан банд бўлган, тadbиркорлик ва хусусий иш билан, фермерлик билан банд бўлганлар, ижара ва пудрат шартномаси шартлари асосида ишловчилар, меҳнатга қобилиятли пенсионерлар ва ногиронлар);

- қуроли кучлар сафида хизматни ўташ билан боғлиқ бўлган иш кучи захиралари.

Иш кучи захираларининг мазкур шакллари ўртасидаги чегаралар анча ҳаракатчан, мослашувчан бўлиб, хўжалик механизми ва иш билан бандликнинг танлаб олинган тартибга солувчиларининг иқтисодий ривожланиш даражаси, иқтисодиётдаги бозор моделининг ўзига хос томонлари, такрор ишлаб чиқариш даври ва сиёсий вазият янги босқичнинг даражасига ўхшашлигига боғлиқ бўлади. Ҳозирги босқичда меҳнат бозорини ташкил этишни тартибга солиш ва такомиллаштириш соҳасидаги чора-тадбирлар ана шу нуқтаи назардан асослаб берилиши лозим. Шу билан бирга, меҳнат бозори ва иш билан бандлик сиёсати давлат бошқарувиининг нисбатан мустақил кичик тизими сифатида алоҳида ажралган ҳолда шакллана олмайди. У бутун ижтимоий-иқтисодий ривожланиш стратегиясининг ажралмас қисмини, айниқса, унинг устувор қисмини ташкил этиши лозим.

4.3. Меҳнат бозорининг турлари: уларнинг сегментларга бўлиниши ва мослашувчанлиги

Барча турдаги бозорларда сотувчилар ва харидорлар мавжуд бўлиб, улар ҳаракат қилганидек, бу жараён меҳнат бозорида ҳам амал қилади. Бу бозор меҳнатни сотадиганлар ва сотиб оладиганлардан иборат бўлади. Агар сотувчи ва харидорлар бир-бирларини ўзлари яшайдиган мамлакат бўйлаб изласалар, бундай бозор миллий меҳнат бозори дейилади. Сотувчи ва харидорлар бир-бирларини фақат муайян ҳудудда ёки вилоят ва туманларда изласалар, бундай бозор маҳаллий бозор деб номланади.

Агар ишчи кучини излаш географик, фирма ичидаги, касбий ҳаракати, иш жойларини тўлдириш мезонидан келиб чиқилса, унда бозорнинг турии мамлакатларда турии нисбатларда мавжуд бўлган икки турини ажратиш мумкин.

Биринчи тури – ишчи кучи учун иш жойларини географик ва касбий ҳаракати, корхона (фирма)лар ўртасидаги ҳаракатланиш йўли билан тўлдирилса, у шартли тарзда ташқи бозор деб атаган. Америка Қўшма Штатларидаги меҳнат бозорининг модели бунга кўпроқ тўғри келади.

Бундай бозор доирасида фирмалар ўз кадрларини четдан келган, зарур касб ва малакага эга бўлган тайёр ходимларни ишга таклиф қилиш асосида амалга оширадилар.

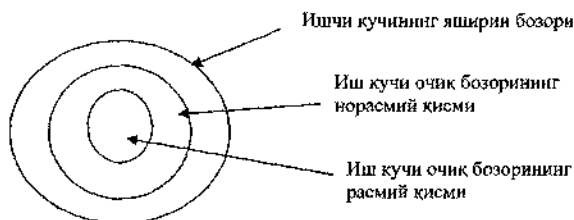
Иккинчи тури – ходимларнинг фирма ичидаги касбий ҳаракатига мўлжалланган бозор бўлиб, унда кадрларни тайёрлаш, касблар ва малака бўйича тузилмасини шакллантириш фирма ичида корхонани ривожлантириш истиқболларига мувофиқ амалга оширилади. Бу турдаги бозор шартли тарзда ички бозор номини олган. Бундай усул Япония меҳнат бозори моделига мансубдир.

Ўзбекистонда замон талабларига жавоб берадиган меҳнат бозори эндигина шакллана бошлади. У мазкур мезонлар бўйича бозор тизимида хали ўз шаклини эгаллаганича йўқ. Шунинг учун ҳам уни аралаш ҳамда меҳнат бозорининг биринчи турига мойилроқ дейиш мумкин.

Меҳнат бозори – ялпи қўламли бозор бўлиб, у ялпи таклифни (жами иқтисодий фаол аҳолини) ва ялпи талабни (иқтисодиётнинг меҳнатга, яъни ходимга бўлган жами эҳтиёжини) қамрайди. Тор маънода меҳнат бозори жорий бозор бўлиб, у ялпи бозорнинг бир қисmini ташкил этади ва бўш ўринлар ҳамда иш қидириш билан банд бўлган шахслар миқдори билан белгиланади.

Жорий бозор ҳам ўз навбатида икки қисмга бўлинади: 1) очик бозор, унда таклиф иш қидираётган, шу жумладан, қайта касб таишлашга, касб тайёргарлиги ва қайта тайёргарлигига муҳтож бўлган одамларни қамрайди, талаб эса бўш ўринлар билан тавсифланади; 2) яширин бозор, у расман иш билан банд бўлган, лекин ишлаб чиқаришга зарари етмайдиган тарзда бўшатиб олинishiлари мумкин бўлган шахсларни ўз ичига олади. Ана шу ҳар иккала бозорнинг расмий рўйхатга олинган ва норасмий рўйхатга олинмаган қисми бўлади.

Ўзбекистонда ҳозир амалда бўлган меҳнат бозори бир хил эмас. У ишчи кучи захираларини тўплаш усули ва шакллари, ташкил этиш ва бошқариш, ишлаб чиқариш самарадорлиги ҳамда ходимлар ҳолатига таъсир этиш характерига кўра фарқланадиган, турли функционал вазифани бажарадиган, иккита ўзаро боғланган соҳа ҳосил қиладиган кўп қатламли тузилмадир. Айтиб ўтилган белгиларига кўра уни «очию» ва «яширин» ишчи кучи бозорига ажратиш мумкин. Очик ишчи кучи бозори расмий ва норасмий шаклланган қисмлар билан берилган (4.9-чизма).



4.9-чизма. Ишчи кучи бозори тузилмаси

Ишчи кучининг очик бозори ҳақиқатан иш излаётган ва касбга йўналтиришга тайёрлаш ва қайта тайёрлашга муҳтож бўлган барча меҳнатга лаёқатли аҳолини, барча бўш иш жойлари ва лавозимлари, шунингдек, давлат ва нодавлат секторидаги ўқувчилар учун мўлжалланган иш ўринларини қамраб олади.

Очик бозорнинг расмий қисми туманларда жойлашган иш билан бандликка кўмаклашув Марказида рўйхатга олинган ишчи кучи ва бўш жойларини ва расмий касб-ҳунар таълими тизимидаги ўқувчи ўринларини ўз ичига олади.

Очиқ бозорнинг норасмий қисми меҳнатга талаб, янги касбларни эгаллаш учун ўқув жойлари ва ишчи кучи таклифининг ишга жойлаштириш органлари ҳамда расмий таълим тузилмалари томонидан воситаланмайдиган қисмини тўплайди. Уларни келишиб олиш иш берувчилар билан бевосита алоқада амалга оширилади, шунингдек, муносиб иш топиш, тайёрлаш, малакани ошириш ва танқис янги касбларни эгаллаш кабиларни амалга оширадиган турли нодавлат воситачилик тузилмалари томонидан амалга оширилади. Норасмий меҳнат бозорининг чегаралари ўзгарувчан, ишчи кучи талаб ва таклифининг кўп сонли омиллар таъсирини акс эттирадиган нисбатининг табиий ўзгаришига бўйсунди.

Меҳнат бозорининг турлари у ёки бу меҳнат бозорига кирадиган иш билан бандларнинг тоифасига кўра фарқланади. Бундай фарқлаш меҳнат бозорига табақалаштирилган сиёсатни амалга ошириш имконини беради. Бу сиёсат у ёки бу ходимлар тоифаларининг хусусиятлари, уларнинг имкониятлари ва чекловлари, уларни меҳнат қилишга ундовчи сабаблар, меҳнат сарфлайдиган жойлари, ишлаб чиқариш ва меҳнат жараёнидаги ролидан келиб чиқади.

Нуфуз мезонлари бўйича меҳнат бозорлари қуйидагиларга ажралади:

- ёшлар меҳнат бозори;
- хотин-қизлар меҳнат бозори;
- кекса ёшдаги фуқаролар меҳнат бозори;
- ногиронлар меҳнат бозори.

Ушбу меҳнат бозорларида амал қилувчи ишчи кучининг кўреаткичлари барқарор бўлиб, бу кўрсаткичлар улардан фойдаланиш характери ва меҳнат шaroитларини белгилаб беради. Мазкур меҳнат бозорларидаги ходимлар учун муштарак ҳолат шукки, уларнинг ҳаммаси *маргинал* гуруҳларга киради ва уларни ишга солиш муайян чекловлар билан боғлиқ.

Ёшларнинг иш билан бандлиги ва уларни касб жиҳатдан меҳнат фаолиятига тайёрлаш ижтимоий ва иқтисодий аҳамиятга эга. Ўзбекистонда меҳнатга яроқли аҳолининг ярмидан кўпроғини 29 ёшгача бўлган ёшлар ташкил қилади. Ана шунинг учун ҳам ёшлар билан ишлаш, уларни касбга тайёрлаш мамлакатда устувор вазифалардан бири сифати қаралади. Ўзбекистонда “2008 йил – Ёшлар йили” деб эълон қилиниши бунга мисол бўла олади. Дунёнинг жуда кўп мамлакатларида ишсизликнинг юқори даражада экашлиги кузатишмоқда. Бу ҳол маълум даражада ёшларнинг ўз хулқ-атвор хусусиятлари билан боғлиқ бўлиб, улар биринчи иш жойида иш ҳақи юқори бўлмаслиги сабабли муқим ишлаб қолишдан моддий манфаатдор бўлмайдилар; барқарор даромад олишга ундовчи сабаб йўқ бўлиб, ушбу вазият ёшларни ота-оналари кўпчилик ҳолларда моддий жиҳатдан қўллаб-қувватлашлари билан боғлиқ бўлмоқда. Бунинг устига улар кўпинча дастлабки меҳнат тажрибаларини муайян ишда эмас, балки иш жойларини ўзгартириш йўли билан касб фаолияти турларида орттиришга ҳаракат қиладилар. Шу билан бирга, ёшларнинг иш билан бандлиги асосан иш берувчиларнинг муносабати билан белгиланади – конъюнктура ёмонлашган ҳар бир ҳолатда улар, аввало, малакаси кам ва тажрибасиз бўлган ёш ходимларни қисқартирадилар.

Ёшлар хусусида, шунингдек, хотин-қизлар хусусида ҳам бир қатор халқаро ҳужжатлар қабул қилинган бўлиб, улар иш билан бандларнинг ушбу тоифаси меҳнат шaroитларини норматив асосда тартибга солади. ХМТнинг 1919 йил қабул қилган

№5 дастлабки конвенцияси sanoatda ishga qabul qilinuvchilarning minimal e'lini belgilashga ba'g'irlangan edi. Keyinchalik XMT bu masalaga 1921, 1932, 1965, 1973 yillar qayta-qayta murojaat qildi. XMT usmirlarning tungi mehnati xususida ham normativ hujjatlar qabul qilgan. Unda usmirlarni tibbiy k'urikdan utkazish xususida ham tavsiyalar berilgan, «Kasbii ta'lim t'g'risida»gi 117-tavsiyada esa (1962 yil) usbu muammoning hamma jihatlari batafsil k'urib chiqilgan b'ulib, u U'zbekiston sharoitida ham keng miq'esda foydalaniilmokda.

Xotin-qizlar mehnat bozoridaagi a'holini moddii haq evaziga ijtimoi mehnatda qatnashishni ovalik va oiladagi vazifalarni bajarish bilan bog'lash zarurligini belgilaydi. Bu majburiyatlar xotin-qizlarning uzlaksiz ta'lim olish, kasbii tay'ergarlikdan utish, olgan ta'limiga muvofiq ishlash, kar'era qilish imkoniyatlarini chegaralaydi. Aynan mana shu holatlar korxona va tashkilotlardan birinchi navbatda xotin-qizlar b'ushatiliishiga olib keladi. U'zbekiston iqtisodiyetining rasmiy sektorlarida 45,4% xotin-qiz (2008 yil) ish bilan band ekanligini hisobga oladigan b'ulsak, usbu masala yuzasidan samaraliroq ishlar olib borish kerak.

Mamlakatda xotin-qizlar orasida ishsizlik darajasi eraklar orasidagi ishsizlikdan ancha yuqorirok b'ulib, ularning ish qidirish davri ancha ch'uzilib ketmokda. Xotin-qizlarning ish haqi va pensiyasi ham, qoida tariqasida, dun'dagi juda k'up mamlakatlarda bir xil ish joylarida ishlaydigan eraklarlikidan kamligini kuzatish mumkin. Ular ishga qabul qilinish cho'gida ham eraklar bilan teng imkoniyatga ega b'ulmagan hollar ham mavjud.

Xotin-qizlarning ishchi kuch sifatiidagi bunday a'holi beistisno juda k'up mamlakatlar uchun muhtarakdir. Shu sababli, U'zbekistonda ham ishlaydigan xotin-qizlarning ish bilan bandlik va mehnat sharoitlari xalqaro darajada me'yrii hujjatlar bilan tartibga solishni doimii nazoratda tutish muhim vazifa sifatiida qaralmoqi lozim.

Chunonchi, XMT mehnat qiluvchi xotin-qizlarni himoyalash yuzasidan bir qator konvensiyalar ishlab chiqqan va qabul qilgan b'ulib, ular orasida 1951 yilda «Qiymati bir xil b'ulgan ish uchun erak bilan a'elga teng haq t'ulash t'g'risida» 100-konvensiya va shunga muvofiq 90-tavsiya, 1958 yilda «Mehnat va mashg'ulotlar soxasidagi kamситишlar t'g'risida» 111-konvensiya va 111-tavsiyano, 1981 yilda «Mehnat qiluvchi eraklar va a'ellar: oilavii majburiyatlariga ega b'ulgan mehnat qiluvchilar uchun teng muomala va teng imkoniyatlar t'g'risida» 156-konvensiya, 165-tavsiylarning qabul qilinishi masalaning xalqaro darajada muhimligidan dalolat beradi. Mehnat qiluvchi a'ellar xususidagi himoya normalari k'upchilik mamlakatlarning millii qonunlarida, xususan U'zbekistonda ham mavjud.

Kexsa e'shdagi kishilarning ish bilan bandligi masalasining dolzarbligini bozor iqtisodiyeti sharoitida yash'etgan hamma mamlakatlardagi kabi U'zbekiston sharoitida ham kuzatiladi. XMTning dun'e b'uyicha ish bilan bandlikning a'holi t'g'risidagi 162-tavsiyasida (1980 yil) bunday deyiladi: «Kexsa e'шли ходимлар mehnat bozorida duch kelatgan k'upgina kiyinchiliklariga e'ш belgisi b'uyicha kamситилиishiga asos b'ulmokda. Ish beruvchilar kexsa ходимлар ishda yangi k'unikmalarini e'gallab oloilmaydilar, ishlab chikarishdagi innovatsiyalarga moslashmaydi, yangi a'borot va kommunikatsiya texnologiyalarini t'ula-t'ukis

эгалламаганлар, меҳнатни ташкил этишининг янги шакллари илгари сураётган талабларга жавоб бермайдилар, деб ҳисоблайдилар. Пенсия ёшига етган бу ходимлар иш жойида қисқа вақт бўлишлари мумкинлиги сабабли иш берувчилар кекса ишловчиларга касб бўйича ўқитиш учун имкон беришни мақсадга мувофиқ деб ҳисобламайдилар».

Шу нуқтаи назардан Ўзбекистонда ҳам кекса ёшли ходимларнинг иш билан бандлигига ёрдам бериш муҳим ижтимоий-иқтисодий вазифадир. Бу вазифани ҳал қилиш чоғида фуқароларнинг ушбу тоифаси кўпинча юқори малакали бўлиши, катта иш тажрибасига эгаллигини, меҳнат кўрсаткичларининг барқарорлиги, ноқулай иш шароитларига сабр-тоқат билан муносабатда бўлиши, юқори малака талаб қилмайдиган ва фақат маълум даражада моддий таъминот берадиган ишларда ишлашга розилиги билан ажралиб туришини ҳисобга олиш зарур.

Ногиронлар -- аҳолининг ижтимоий жиҳатдан бўш ҳимояланган яна бир тоифаси бўлиб, бу тоифа давлат ва жамият томонидан фаол қўллаб-қувватланишга муҳтож. ХМТнинг «Ногиронларни профессионал қайта тиклаш ва иш билан банд қилиш» 168-тавсиясида (1983 йил) меҳнат қилувчи ногиронлар имкон бўлган ерда иш жойига эга бўлиш учун ўзларининг истакларига жавоб берадиган ҳамда ўзлари шахсан унга мос бўлган ҳолларда реал тарзда иш олишлари, уни сақлашлари ва хизматда юқорилаб боришларини таъминлаш маъносидан тенг имконият ва муомаладан фойдаланишлари керак деб кўрсатилади.

Ногиронларни ишга жойлаштириш билан боғлиқ қийинчиликлар давлат томонидан махсус чоралар кўрилишини, шу жумладан ногиронларни ўқитиш ва кейинчалик уларни ишга жойлаштиришни ташкил этиш, иш жойлари ва унинг ташкил этилишини ногиронларнинг имкониятларига мослаштириш борасида иш берувчиларни маънавий рағбатлантириш; умумий асосларда иш олиш имконига эга бўлмаган ногиронлар учун турли ихтисослаштирилган корхоналар ташкил этишда тегишли ёрдам кўрсатиш; ногиронларга мўлжалланган транспорт воситаларини ривожлантиришга ёрдам бериш; ногиронлар меҳнатга муваффақиятли жалб этилганлиги ҳақида жамоатчиликни хабардор қилиб туриш чора-тадбирларини кўришни талаб қилади.

Меҳнат бозорларида таълим, соғлиқни сақлаш ходимлари, муҳандислар, малакали ишчилар ва бошқа касблар бўйича меҳнат бозорини ривожлантириш муҳим масалалар қаторига киради. Мамлакатдаги умумий иқтисодий вазият билан бир қаторда миллий иқтисодиётни ривожлантиришнинг устувор йўналиши сифатида меҳнат бозоридаги ходимларнинг касбий тайёргарлиги профессионал ташкилотлар, турли уюшмалар, жамиятлар, касбий клублар ва, қасаба уюшмалари томонидан қай даражада қамраб олинганлиги билан белгиланади.

Меҳнат бозорининг сифими ва унинг контингентини ўрганиш учун сегментларга бўлиш қўлланилади. Меҳнат бозорини сегментларга бўлиш уни ўз чегаралари билан ходимлар ҳаракатини чеклайдиган барқарор ва алоҳидаланган, сегментларга (гуруҳларга) ажратишдир. Одатда, сотувчи ва харидорларни сегментларга бўлишда уларни бирлаштирувчи белгилар, жуғрофия жойлашуви, ижтимоий-демографик хусусиятлари (жинси, ёши), маълумот даражаси, малакаси, иш стажи ва ҳоказолар ҳисобга олинади.

Хорижий мамлакат иқтисодчилари берган баҳоларига кўра меҳнат бозори тузилмасида, жуда бўлмаганда бешта сегментни ажратиш мумкин: биринчидан, нисбатан кам сонли, ammo барқарор юқори малакали раҳбар ходимлар отряди; иккинчидан, рақобат қонунилари таъсирига учрайдиган кекса ёшли ишчи ва хизматчилар; учинчидан, қайта ишловчи саноат тармоқларининг тузилмавий қайта қуриш ва ишлаб чиқаришнинг қисқартирилишига бевосита даҳлдор илғичи ва хизматчилар; тўртинчидан, меҳнат унумдорлигининг даражаси юқори бўлган сермеҳнат тармоқларда фаолият кўрсатадиган ходимлар; бешинчидан, аҳолининг энг заиф тоифаларига кирувчи ўсмир ёшлар, кексалар, жисмоний ва ақлий жиҳатдан нуқсонли борлар, иш топиш умидини йўқотган ходимлар ва бошқалар.

Аслида меҳнат бозори сегментларининг чегараси шартлидир. Улар элементлари муайян қонуниятларга бўйсуниб, доимо бир ҳолатдан иккинчи ҳолатга ўтиб турадиган мураккаб динамик (харакатчан) тизимдир. Бунда, адабиётларда айтиб ўтилганидек, бир-биридан нисбатан алоҳида вақтга кўра турли барқарорлик даражаси, ишчи кучи талаб ва тақлифига айрим омилларнинг таъсири, қандайдир кичик тизим ичидаги кучли рақобат билан ифодаланувчи ҳамда улар ўртасидаги заиф, кичик тизимлар ўртасидаги алмаштиришнинг қийинлиги, бозор иқтисодиёти субъектларининг ижтимоий ўзига хосликлари туфайли кичик тизимларга ажратилади.

Меҳнат бозорида иш берувчилар ҳам, ёлланма ходимлар ҳам сегментлар объекти сифатида намоён бўлади. Бозорни иш берувчилар нуқтан назаридан сегментлаш уларнинг эҳтиёжларини баҳолаш ва уларга яхшироқ йўсида мослашни имконини беради. Сегментлаш объекти ёлланма ишчилар бўлган ҳолатда уларнинг миқдор ва сифат характеристикалари, хатти-ҳаракат жиҳатлари бўйича ифодаланадиган гуруҳлари тўғрисидаги тасаввур шаклланади. Иш жойларининг сифати нуқтан назаридан меҳнат бозорини икки асосий сегмент – малака ва малакасиз иш жойлари сифатида тасаввур қилиш мумкин. Биринчи сегментда маълум даража – олий ёки ўрта махсус таълим даражасидан кам бўлмаган малакали тайёргарликни талаб қиладиган иш жойлари тўпланади. Бу иш жойларини маъмурий, бошқарув ва муҳандис – техник ходимлар, юқори малакали ишчилар эгаллайди. Бу сифатдаги ходимлар юқори даражадаги иш ҳақи ва иш билан бандлик кафолатига эга бўлади. Иккинчи сегментда иш билан банд этилиши махсус касбий тайёргарликни талаб этмайдиган ҳамда бошланғич даражадаги малака кифоя қиладиган иш жойлари тўпланади. Меҳнат бозорининг бу сегментида иш билан банд бўлган ходимларнинг иш ҳақи юқори даражада бўлмайди, уларнинг иш билан бандлиги ҳам барқарор бўлмайди. Меҳнат бозорини айтиб ўтилган икки сегментга ажратиш анчагина мунозарали ишдир.

Бозорни сегментларга бўлиш муносабати билан меҳнат бозорларининг иккиламчилиги назарияси юзага келади, бу назарияда меҳнат бозорини бирламчи ва иккиламчи бозорга бўлиш тақлиф қилинади. Турли иқтисодчи олимлар ушбу тушунчаларни турлича таъкид қиладилар. Баъзи иқтисодчиларнинг таъкидлашларича, бирламчи бозорда барқарор, яхши ҳақ тўланадиган, юқори малакали меҳнат билан боғлиқ жараён амалга ошади. Иккиламчи бозорда, аксинча, барқарор ишлар бўлади, иш ҳақи даражаси паст, хизматда кўтарилиш имконияти етарли даражада ривожланмаган бўлади.

Баъзи иқтисодчиларнинг фикрича, бирламчи бозор деганда бутун иш вақти мобайнида барқарор равишда иш билан банд бўлган меҳнат жамоасининг «ўзаги» тушунилади. Бундай талқинда иккиламчи бозор – ишчи кучининг чет қисми бўлиб, у иш билан қисман банд бўлган ходимларни, ишлаб чиқаришда тизимли ўзгаришлар рўй берган тақдирда, биринчилар қаторида ишдан бўшатилиши мумкин бўлган ходимлар фаолият кўрсатадиган бозор тушунилади.

Сегментлашганликдан ташқари, меҳнат бозорининг муҳим хусусиятларидан бири унинг мослашувчанлигидан иборат. Ушбу мослашувчанлик, аксинча, бозорда ҳаракатчанликни оширади. Мослашувчанликнинг куйидаги турлари бўлиши мумкин:

1. Миқдорий мослашувчанлик, у айрим омиллارнинг ўзгаришига жавобан иш билан банд одамларнинг сони, иш ҳақи даражаси ўзгаришида ифодаланади. Мослашувчанликнинг ушбу тури ҳамиша меҳнат бозорига хосдир.

2. Функционал мослашувчанлик, ушбу тур меҳнат ва иш билан бандликнинг мослашувчан тартиблари ва меҳнатга ҳақ тўлаш тизимларидаги ўзгаришларни назарда тутаяди.

Мослашувчан меҳнат бозори иш билан бандликнинг доимий, ўзгарувчан, мавсумий, тасодифий, қисман иш билан бандлик каби шаклларида ташкил топади. Иш вақти тартиби эса тўлиқ бўлмаган, қисқартирилган иш вақтидан, иш кунининг бошланиши ва тугаши ўзгариб турадиган мослашувчан иш вақти жадвали; турли иқлим (иссиқ ёки совуқ) мавсумларида иш ҳафтасининг давомийлиги турлича бўлишини назарда тутувчи йиллик иш вақти тартибларидан ташкил топади.

Меҳнат бозорида иш билан бандлик ва иш вақтининг мослашувчан шакллари ходимларнинг меҳнат жараёнида қулай, ижтимоий шароит яратиш билан боғлиқдир. Мослашувчан меҳнат бозорида ҳар бир ходим ўқиш, оилавий мажбуриятларни бажариш, бўш вақтни кўпайтириш каби имкониятлардан фойдаланиш билан бир қаторда ишлаб чиқаришдаги меҳнат жараёнида корхонанинг иш тартибларига бўлган эҳтиёжларини қондириш учун ҳаракат қиладилар.

Меҳнат бозорларидаги мослашувчанлик корхона ва ташкилотларда меҳнатни ташкил этиш ва ходимлар фаолиятини янада такомиллаштириш омилларига эга. Мазкур омиллари ҳисобга олиш у ёки бу тоифадаги ходимлар хусусида кадрлар сиёсати ва ижтимоий сиёсатни белгилаш имконини беради.

4.4. Меҳнат бозоридаги талаб ва таклиф

Аҳолининг ишга бўлган талабининг демографик омили. Аҳолининг қайта тикланиши, яъни такрор ишлаб чиқарилишидан иборат демографик жараёнлар унинг иш ўринларига бўлган талабини шакллантиришнинг бамисоли табиий негизини ташкил этади. Мазкур жиҳатни тадқиқ қилишда аҳолининг ёш-жинс тузилиши марказий ўрин эгаллайди, у меҳнатни таклиф қилишдаги миқдор ва сифат ўзгаришларининг негизидир. Аҳолининг айрим ёш-жинс гуруҳларининг етарли даражада барқарор касб-тармоқ йўналишлари ва афзал кўрадиган томонлари бор. Эркаклар хусусан, ёшроқ вақтларида молия, савдо-сотиқ, sanoat соҳаларида ишлашга кўпроқ мойил бўладилар. Аёллар кўпроқ кундалик уй-рўзгор ишларининг

давоми бўлган хизмат кўрсатиш соҳаси, савдо ва умумий овқатланиш, таълим тизими ва соғлиқни сақлаш соҳаларида ишлашга интилади.

Тараққиётнинг ҳозирги босқичида ишчи кучини таклиф қилиш аҳолининг меҳнат фаоллигига ҳал қилувчи даражада боғлиқдир. Умуман олганда, Ўзбекистонда ишчи кучини таклиф қилиш анча юқори бўлиб, иқтисодий жиҳатдан фаол аҳолининг улуши (иш билан банд ва иш қидираётган аҳоли) меҳнат ресурслари умумий сонининг 71,0 %га етади. Иш билан бандлик ва меҳнат бозорининг аҳолини янада ислоҳ қилиш нуктаи назаридан ижтимоий фаол аҳоли таркибининг тахминан 47,0 %ни аёллар, 14,0 %ни 25 ёшгача бўлган ёшлар ва 14,0 %ни пенсия олиш арафасидаги ва пенсия ёшидаги кишилар ташкил этишини ҳисобга олиш муҳимдир.

Бу гуруҳлар иқтисодий жиҳатдан фаол аҳолининг шундай қисмини ташкил этадики, у муайян иқтисодий вазият таъсири остида мамлакат иқтисодиётида иштирок этишини ўзгартириши мумкин. Бу иқтисодий жиҳатдан фаол аҳоли четки икки гуруҳининг мутлақ кўпчилик қисмини ишсизлар ташкил этади. Иқтисодий жиҳатдан фаол аҳолининг 55,0 %га яқинини 30-49 ёшгача бўлган кишилар ташкил этади, уларнинг кўпчилиги юксак даражада ишчанлиги, касб маҳорати, барқарор касбий ва ҳаётий қизиқишлари билан ажралиб туради.

Иқтисодий жиҳатдан фаол аҳолининг ёш-жинс таркиби яқин 2-3 йил ичида амалда ўзгармайди, мавжуд демографик башорат ва аҳолининг турли ижтимоий-демографик гуруҳларининг иш билан бандлик даражасини таҳлил қилиш ана шундан далолат беради. Ҳозирги вақтда иш билан бандликнинг ҳаддан ташқари юқори даражасини белгилаб бераётган омиллар келгусида ҳам иш кучини таклиф этишга фаол таъсир кўрсатади.

Энг муҳим омиллардан бири сифатида оилалар даромадларининг паст даражаси, касб меҳнатининг инсон турмуш тарзи ва ижтимоий мавқисини шакллантиришдаги аҳамияти, иш билан бандликни ташкил этишдаги мустаҳкам тизимини кўрсатиб ўтиш мумкин. Бунда кўшимча даромадга бўлган эҳтиёж, одатда доимий иш жойи ва тўлиқ иш вақти асосида ишлашга талабнинг ортиши билан боғлиқ.

Иш ўринларига бўлган юксак талабни фақат иқтисодий сабаблар билан тушунтириш унчалик тўғри бўлмайди. Шунинг ҳам назарда тутиш керакки, ишловчи киши иш жойидан маош олишдан ташқари, кўпгина бошқа моддий манфаатлар ҳам кўради. Иш билан бандликнинг узоқ вақт мобайнида сақланиб қолган даражаси аҳолининг фақат асосий даромад манбаи бўлган ишга эҳтиёжидан ташқари, қарор топан муайян турмуш тарзидан ҳам далолат беради. Бу турмуш тарзи яхшими ёки ёмонми, у аҳолининг айрим гуруҳлари ҳаётига қандай таъсир қилади? Энг асосийси шуки, бу турмуш тарзи одатий, анъанавий бўлиб қолган, кўпгина ҳаётий йўл-йўриқлар ва йўналишлар унга бўйсундирилган, инсоннинг ижтимоий мавқеи у билан белгиланади. Одатдаги турмуш тарзидан, ўрганиш бўлиб қолган ишдан ажралиб қолишнинг ўзи бўлмайди, ахир оиланинг ҳаёти, даромад манбаи у билан боғлиқ.

Турли ижтимоий-демографик гуруҳларнинг меҳнат таклиф қилиши. Меҳнат бозорига кенг маънода баҳо бериш учун иш ўринларига эҳтиёжи юқори бўлган аҳолининг ижтимоий-демографик гуруҳларининг ўзига хос томонлари кўпроқ қизиқиш уйғотади.

Ўзбекистонда ёшлар (16-29 ёш) иқтисодий фаол аҳолининг 32,0 % ташкил этади. Бу ерда эътиборлиси шундаки, жами фаол аҳолининг бу ёшдаги аёлларнинг миқдори 34,1 %, эркекларнинг миқдори эса 29,6 % ташкил этмоқда. Уларнинг иш ўринларига бўлган эҳтиёжи кўп жиҳатдан ёш таркиби, жинсий тақсимланиши ва маълумот олишдан манфаатдорлигига боғлиқ. Меҳнат фаолияти ва меҳнатга ҳақ тўлашнинг эркинлашуви ёшлар орасида унчалик кўп куч-ғайрат сарфламасдан ва кўпинча кам малакали меҳнат ҳисобига «катта пул» ишлаб олиш истагини тундиради. Моддий фаровонлик ва иш билан бандликни юқори маҳорат билан боғлайдиган ёшлар доираси торайиб бормоқда.

Ёшларнинг муайян қисми орасида «осон» ва «катта» маблағ ишлашга умид қилиш истаги амалга ошмай қолган тақдирда, у жинсий вазиятни келтириб чиқариши мумкин. Социологик сўровларнинг кўрсатишича, 20 ёшгача бўлган ҳар беш нафар ёшдан биттаси ва 25 ёшдан 35 ёшгача бўлган ҳар ўн ёшдан биттаси нужудга келган ҳозирги шароитда қандай бўлмасин, юқори турмуш даражасига эришиш учун ҳар қандай имкониятни ишга солишдан орқага қайтмайдиган кишилардир. Уларнинг кўплари ишини ўзгартириб, қаерда кўпроқ пул топиш мумкин бўлса, ўша жойга ўзини уришга тайёрдир, бу эса улар орасида юқори ҳақ тўланадиган иш учун рақобатни кескинлаштиради ва ишсиз қолиш ҳавфини тундиради. Ёшлар орасида хўжалик юритишнинг бозор шакллариغا интилиш кучлидир, лекин биргина бунинг ўзи кифоя қилмайди. Ишчи ўринларини ташкил этишнинг махсус дастурлари ишлаб чиқилиши керак, улар ёшлардан иш кучига тақлифнинг ортиши, хўжалик юритишнинг янги шароитларида уларнинг иш билан бандлигига кўмаклашишни ҳисобга олиши зарур.

Ишчи кучига бўлган талаб меҳнат бозори механизмининг таркибий элементи сифатида иқтисодийётнинг айнан ҳозирги вақтда муайян миқдордаги ходимларга бўлган талабни умумий тарзда жисмоний шахс ҳисобида ёки ўртача йиллик ҳисобда акс эттиради. Бу кейинги ҳолатда мазкур тушунча битта ўртача статистик ходим, одатда, бир йил ичида ишлаб бериши лозим бўлган вақтни акс эттиради. Шунинг учун ҳам ўртача йиллик ходимнинг бир йилда ишлаб берган кунларига қараб ўша иш кучига бўлган талаб жисмоний шахсларнинг кўпроқ ёки озроқ сонини талаб қилади.

Умумий меҳнат бозорида иш кучига бўлган самарали талаб ва умумий талабни фарқлаш керак бўлади. Умумий талаб миқдор жиҳатдан иш билан бандлар сони ва унга қўшиладиган вакансиялар сонига тенг бўлади. Самарали талаб эса ҳисоб миқдори бўлиб, умумий талаб билан ортиқча миқдор ҳажмининг фарқи сифатида белгиланади.

Ортиқча миқдор – ишлаб чиқаришнинг барча соҳаларида иқтисодий жиҳатдан мақсадга мувофиқлик нуқтан назаридан ортиқча бўлган ходимлар сонини ифодалайдиган кўрсаткич. Уни ҳисоблашда қуйидагилар эътиборга олинади: меҳнат жадаллигининг паслиги билан боғлиқ иш вақтининг бекор сарф этилиши; маҳсулотни ишлаб чиқариш, сақлаш, ташини ва сотишда йўл қўйилган исрофгарчилик билан боғлиқ ижтимоий меҳнатнинг ортиқча сарф бўлиши; иш вақтининг барҳам топтирилиши натижасида бир кунлик ва смена ичидаги бекорга кетган вақт сарфи; ишлаб чиқарилган бўлишига қарамай, сотилмаган маҳсулот учун кетган иш вақти ва ҳоказолар.

Юқорида санаб ўтилган бу омиллар ортиқча миқдор миқёсини белгилаб беради

ва ишлаб чиқаришнинг техник-ташкилий даражаси билан боғлиқ бўлиб, бозор иқтисодийёти даврида ҳам сақланиб қолиши мумкин.

Якка тартибдаги иш ўрни – зарур техникавий воситалар билан таъминланган зона бўлиб, у бир ходимнинг бир сменадаги меҳнат фаолиятини амалга ошириш учун мўлжалланган. Якка тартибдаги иш ўринларидан жамоа иш ўринлари вужудга келади.

Жисмоний иш ўринларининг буюмлар билан тўлдирилиши – бир сменада меҳнат киладиган битта ходим бўладиган меҳнат қуроллари ва буюмларидан иборат. Жисмоний иш ўринларининг мавжудлиги битта ходимнинг иш билан бандлигини таъминлаш учун зарур шартдир. Меҳнат фаолиятини амалга ошириш учун ресурслар мажмуи ва ишлаб чиқариш шарт-шароитлари зарур бўлади. Жисмоний иш ўрни битта бўлиб, у кўп даромад бериши туфайли ундан икки ва ҳатто уч сменада фойдаланилади, бу эса тегишли миқдордаги иш ўринларини ташкил этишга талаб туғдиради, уларни иқтисодий иш ўринлари деб аташ мақсадга мувофиқдир.

Шундай қилиб, иқтисодий иш ўрни деганда бир ходим учун иш ўрнини таъминлаб бериш имконияти тушунилади. Демак, миллий иқтисодийётнинг иш кучига бўлган иқтисодий иш ўринлари сони билан белгиланади.

Иш билан бандлик динамикаси кейинги йилларда иш кучига бўлган талабнинг муайян даражада қисқарганлигидан далолат беради. Бу ҳол жисмоний иш ўринларини қисқартириш, яъни асосий жамғармаларнинг ўрнини қопламасдан кетиб қолганлиги ҳисобига ҳам, шунингдек, иқтисодий иш ўринларини қисқартириш ҳисобига, аввало, ортиқча ходимларни қисқартириш ҳисобига ҳам содир бўлади. Иқтисодий иш ўринлари сонининг қисқариши амалда моддий ишлаб чиқаришнинг барча тармоқлари учун хос бўлди, ноинлаб чиқариш соҳасида эса, асосан, илм-фан ва илмий хизмат кўрсатиш соҳаларида рўй берди.

Меҳнатга бўлган талабнинг динамикасини белгилаб берадиган асосий макроиқтисодий омилларга: кредит-пул сиёсатининг қаттиқлиги, ишлаб чиқариш ҳажмлари динамикаси, зарар келтириدىган ишлаб чиқаришларни тўхтатиш, хусусийлаштириш ва акциядорлик жараёнлари, ишлаб чиқаришдаги таркибий ўзгаришларни киритиш мумкин.

Инфляциянинг мўътадил суръатини назарда тутувчи давлатнинг кредит-пул сиёсати аҳолини иш билан бандлигини барқарорлаштириш ва ишсизликни ижтимоий жиҳатдан мақбул даражада сақлаб туришга имкон беради.

Таркибий ўзгаришлар муносабати билан меҳнатга бўлган талабнинг қисқариш омили, асосан, саноат корхоналарида амал қилади. Ишлаб чиқаришдаги таркибий силжишлар натижасида аҳолининг иш билан бандлик даражасини оширишда ҳам таркибий силжишлар рўй бермоқда.

Ишчи кучига бўлган талабнинг назоратсиз равишда қисқаришига қарши кураш олиб боришнинг бош омили ишлаб чиқаришнинг иқтисодий конъюнктурасини жонлантириш ва иқтисодийётнинг барқарорлигини таъминлаш, бу, ўз навбатида, аниқ мақсадга қаратилган кредит-пул сиёсатини, бюджет ва унинг структура сиёсатини аниқ олиб боришни талаб қилади.

Шу билан бир қатор мамлакатда узоқ муддатли йирик инвестициялар ўрнига қисқа муддатларда янги иш ўринлари яратиш учун *кичик бизнес* ва *хусусий тадбиркорликни*, айниқса қишлоқ жойларда қасаначилик, фермерлик каби янги меҳнат соҳаларини жадал ривожлантириш муҳим роль ўйнайди. Кичик бизнес ва

хусусий тадбиркорлик йирик корхоналардан бўшаб қолган ходимларни ишга жойлаштириш учун шарт-шароитни таъминлашдан ташқари, ишлаб чиқаришга аҳолини иш билан бандлигининг ногаъанавий тарттибда ишловчи аҳоли тоифаларини жалб қилиш имконини беради. Ҳозирги вақтда Ўзбекистонда миллий иқтисоднинг бу сектори жадал суръатлар билан ривожланмоқда.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2006 йил 5 январдаги «Йирик саноат корхоналари билан касаначиликни ривожлантириш асосидаги ишлаб чиқариш ва хизматлар ўртасида кооперацияни кенгайтиришни рағбатлантириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги Фармони иш билан бандлик дастури ижросини таъминлаш борасида беқиёс имкониятлар очди.

Касаначилик – халқимиз менталитетига хос бўлган тикувчилик, тўқимачилик, наққошлик, мисгарлик, сандиқсозлик, созандалик, дуродгорлик, этикдўзлик, пазандалик сингари турли хунармандчилик касбий фаолиятлардан ташкил топган меҳнат жараёнидир.

Шарқда, хусусан, Турон заминида қадим-қадимдан ёш йигит-қизларни болалигиданоқ бир касб-хунар эгаллашга ўргатилган. Кишилар ўз фарзандларини мамлакат ривож ва эл-улус коридан келиб чиқиб, эҳтиёжли касбларга йўллаганлар. Натижада мамлакат аҳолиси орасидан авлод-авлоди билан турли хил хунармандчилик сулолалари вужудга келган. Шарқда асрлар оша фахр билан тилга олиб келаётган буюк алломалар ҳам ўз ижтимоий, маърифий, илмий ижодий фаолиятларидан ташқари муайян бир касб ёки хунар соҳиблари бўлганлар: «Дилинг Оллоҳда, кўлинг меҳнатда бўлсин» деган ҳикмат муаллифи Баҳоуддин Нақшбандий сават тўқиганлар, Яссавий бобомиз қошиқ ясаганлар, Пахлавон Маҳмуд – пўстин тикувчи, шоир Завкий этикдўз, Гулханий – ўт ёқувчи (гўлаҳ), шоир Моний – кулол, Абдулла Қодирий – боғбонлик касби билан шуғулланганлар.

Буларнинг ҳаммаси узоқ ва яқин ўтмишда ота-боболаримиз, буви-момоларимиз орасида хунармандлик ва касаначилик меҳнати кенг тарқалган бўлиб, улар ўз касбкорларининг ҳақиқий усталари ва чеварлари бўлганлар. Бу билан аҳоли ўртасида миллий анъаналаримиз асосида ўзига хос иш билан бандлик тизими вужудга келган. Ишсизликка барҳам бериш ва барқарор даромад олиш йўллари қидирилган.

Касаначилик меҳнати турлари қаторига шиддат билан кириб келаётган қайта ишлаш ва электрон саноати, телекоммуникация, сервис ҳамда хизмат кўрсатиш тармоқлари юмушлари ҳам ҳозирги бозор иқтисодиёти шароитида, шубҳасиз, саноат корхоналари ишлаб чиқариш фаолияти самарадорлигини оширишда муҳим ўрин тутиб, иқтисодиёт ривожига салмоқли улуш қўшмоқда. Иқтисодиётни янада ривожлантириш учун кичик тадбиркорлик ва хусусий корхоналарнинг ўрни беқиёсдир. Кичик бизнеснинг ЯИМ – ялпи ички маҳсулотдаги улуши 2006 йилдаги 42,2 % ўрнига 2008 йилга келиб 45,7 %ни ташкил этди, маҳсулотнинг экспортдаги улуши 10,7 %дан 14,8 %га ўсганлиги фикримизни исботлайди.

2008 йил 8 февраль куни йил якунлари ва янги 2008 йилнинг устувор йўналишларига бағишланган Вазирлар Маҳкамаси мажлисида қайд этилганидек, «Бугун жойларга иқтисодиётни юксалтириш, замонавий техника ва технологиялар билан жиҳозланган янги корхоналарни барпо этиш ва реконструкция қилиш учун хорижий сармояларни жалб этиш, кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик, хизмат кўрсатиш соҳаси ва касаначиликни ривожлантириш не чоғли катта, хал қилувчи

аҳамиятга эга эканини исбот қилиб беришга ҳожат йўқ, бу ўз навбатида аҳолининг иш билан бандлиги, иш ҳақи ва даромадларини ошириш, охир-оқибатда мамлакатимиз ҳудудларидаги шаҳар ва туманлари ижтимоий муаммоларини ечиш учун қилинаётган ҳаракат натижалидир».

Zero, бундай тadbирларнинг амалга оширилиши корхоналар билан касаначилар ўртасидаги кооперация алоқасининг ўрнатилиши ва бу билан биринчи навбатда, касаначи оилалар бюджетни даромадларини оширишдек муҳим иқтисодий муаммони ҳал этмоқда. Иккинчидан – иш билан банд бўлмаган аҳоли сонини қисқартириб, унинг фаол қисмини ишлаб чиқаришга жалб этиш имконини бермоқда. Учинчидан – касаначи ходимларнинг фаолият даври иш стажига қўшилиб ҳисобланадиган пенсия ва ижтимоий сугурта бўйича нафақалар олиш ҳуқуқи билан таъминланадиган бўлди. Тўртинчидан – касаначи ўз уйида худди оилавий пудратдек вақтдан унумли фойдаланиб, ўзига ҳам, корхонага ҳам фойдали фаолият юритадиган бўлди. Боз устига, барқарор даромад билан таъминланди. Ниҳоят, бешинчидан – касаначи (айниқса Хотин-қизлар) уйда ҳам ишлаб чиқариш билан шуғулланадиган, ҳам муҳим давлат аҳамиятига эга вазибалардан бири – фарзандлар тарбияси билан машғул бўлиш имкониятига эга бўлдилар.

Ўзбекистон Республикаси Иқтисодиёт вазирлиги ва давлат статистика қўмитасининг мамлакат ижтимоий-иқтисодий ривожланиш яқунлари тўғрисидаги ҳисоботида қайд этилишича, 2007 йилда касаначилик орқали иш ўринларини ташкил этаётган хўжалик юритувчи субъектлар учун имтиёзларининг жорий этилиши, касаначиликни ташкил этиш ва кенгайтиришнинг самарали шаклларини татиқ этиш масалалари бўйича фаол тушунтириш ишлари олиб борилгани натижасида 212,1 мингта иш ўрни, жумладан, қорхоналар билан тузилган шартномалар бўйича касаначиликка асосланган 106 мингта иш ўрни ташкил этилди.

Хизмат кўрсатиш ва сервис кўрсатиш соҳасида ҳам 200 мингдан зиёд янги иш ўринлари вужудга келтирилиб, барпо этилган иш ўринлари умумий сонининг 32,0 %ини ташкил этди. Яна бир муҳим кўрсаткичга эътибор берадиган бўлсак, Ўзбекистон қишлоқларида фермер ва деҳқон хўжаликлари ҳамда шахсий ёрдамчи хўжаликларда қорамол боқиш билан шуғулланувчи фуқароларнинг жами сони 1,1 млн. кишидан ошиб кетди.

Кўриниб турибдики, мамлакатимиз мустақиллик йиллари Меҳнат ва аҳолини ижтимоий ҳимоялаш вазирлиги томонидан ишлаб чиқилган «Иш билан бандлик» дастурига кўра, аҳолини иш билан таъминлаш ва унинг даромадларини оширишда энг асосий омил ва манбалар – кичик бизнес хусусий тadbиркорлик, касаначилик ва халқ хунармандчилигини янада ривожлантириш каби долзарб тadbирлар ишлаб чиқилиб, уларнинг барчаси халқ фарованлигига қаратилган. Айни бир вақтда ҳаётга татиқ этилаётган янги турдаги меҳнат тизимлари ҳаракатчанлиги ва кам сармоя талаб қилиши билан ишлаб чиқаришни енгил ҳамда тез модернизация қилиш имконини бермоқда.

Кичик бизнес ва хусусий тadbиркорлик, касаначилик, хунармандчилик иқтисодиётни изчил ривожлантиришнинг энг муҳим омилли, жамиятимиз ижтимоий ва сиёсий барқарорлигининг кафолати, мамлакатимизни тараққиёт йўлидан олға етаклайдиган фаол ҳаракатлантирувчи куч сифатида намоён бўлаётганлигини мамнуният билан эътироф этишимиз зарур.

4.5. Меҳнат бозорининг моделлари

Турли мамлакатларда иш билан бандлик ва меҳнат бозори моделлари ўзига хос хусусиятларга эга бўлади.

Франция модели. Францияда охириги 10 йил ичида ишсизлик даражаси 12,0 % атрофида сақланмоқда. Ишсизликка қарши курашиш учун ҳам фаол, ҳам суст чора-тадбирлар қўлланилади, лекин меҳнат бозорида пассив сиёсат маъқулроқ кўрилади.

Ишсизларга узоқ вақт нафақа тўланади. Бундай нафақа тўланишининг энг узоқ давом этиши 5 йилни ташкил этади. Шу билан бирга Франция бюджетида меҳнат бозоридаги пассив сиёсатга харажатлар улуши фаол ижтимоий сиёсат ўтказишга қилинадиган харажатлар улушидан деярли икки баравар юқоридир¹.

Ҳозирга вақтда Франция корхоналарида меҳнат ресурсларини бошқариш соҳасида ишсизликка глобал воситаси деб қаралаётган иш билан тўлиқ таъминланмаган бандлик сиёсати амалга оширилмоқда. Лекин Францияда ишсизлик бундан буён ҳам 10-12,0 % даражасида қолаверади, чунки айрим иқтисодий башоратларга қараганда Ўзбекистондаги кўпчилик мамлакатлардаги юқори даражадаги ишсизлик яна бир неча йилга сақланиб қолиши тахмин қилинмоқда. Ана шуларнинг барчаси меҳнат бозоридаги пассив сиёсатнинг фаол сиёсатга қараганда, самараси анча паст эканлигини кўрсатмоқда.

Швеция модели. Швецияда меҳнат бозоридаги сиёсат бўш иш ўринларини ишсизлар билан тўлдиришга кўмаклашиш ва ишсизларга фақат нафақалар бериб боришдан иборат бўлиб қолмаслиги лозим, деб ҳисобланади. Аҳолини иш билан бандлигини тўлиқ юзага келтиришнинг анъанавий стратегияси муқаррар равишда инфляция даражасининг юқорилидиги сабабли иш ҳақини ташкил этишда рўй бериши мумкин бўлган силжишларга олиб келини эътироф этилган эди. Шу боис Швеция меҳнат бозорида олиб борилаётган фаол сиёсат куйидаги тўрт элементни ўз ичига олиши таъкидланмоқда.

Биринчидан, чекловчи *фискал* сиёсат бўлиб, унинг мақсади товар ва хизматларга кам даромадли корхоналарнинг фаолиятини тўхтатишга мажбур қиладиган сурьатда талаб ва инфляциянинг ошишига йўл қўймайдиган эгри солиқлар белгиланишидан иборат. Жуда юқори фойда оладиган фирмалар ўртасида иш ҳақини ошириш борасида инфляцияга олиб келувчи рақобатга йўл қўймайлик учун фойдани жиловлаб туриш ҳам ушбу сиёсатнинг мақсадидир.

Иккинчидан, иш ҳақи борасида олиб борадиган ҳамжихатлик сиёсати бўлиб, бунинг маъноси барча ишчи ва хизматчилар учун тадбиркорларнинг молиявий аҳволи ёки фирманинг қайси тармоққа қарашли эканидан қатъи назар, тенг меҳнатга тенг ҳақ олишни таъминлаш билан боғлиқ.

Учинчидан, янги иш ўринларини яратиш ва унга ходимларни тайёрлаш, қайта ўқитиш марказларини яратишни рағбатлантиришдир.

Тўртинчидан, иқтисодий кўрсаткичлари паст бўлса-да, ижтимоий зарур хизматларни таъминлайдиган секторларда аҳолини иш билан бандлигининг давлат томонидан қўллаб-қувватланишини таъминлашдир.

¹ Чернов Ю.И. Меҳнат унумдорлиги ва ишсиз иқтисодиёт. - М., 1992,24-б.

Швецияда олиб борилаётган фаол сиёсат бир қатор Европа давлатлари ва Америка Қўшма Штатларидан анча оддинда бормоқда. Шунинг учун ҳам меҳнат бозоридаги моделлардан Ўзбекистонда ҳам андоза олса арзийди.

Америка модели. Америка Қўшма Штатларида конъюктура ўзгарган ва қўлланилаётган ишчи кучи ҳажмини камайтириш зарурати пайдо бўлган ёки корхона норентабел бўлиб қолган тақдирда ходимларни ишдан бўшатиш чораси ишга солинади. Бунинг устига, ходимлар корхонанинг ёпилиш вақти келгунигача ишдан бўшатиш шароитлари тўғрисида ҳеч қандай ахборот олмайдилар. Йирик саноат компаниялари одатда ходимларнинг касб-малака тайёргарликларига кам эътибор беради. Иш ҳақи ва уни таякил қилиш ишларнинг мураккаблигига қараб таснифланишга боғлиқ. Ходимнинг ишда кўтарилиши одатда касб-малака йўналишини кенгайтириш билан эмас, балки бошқа ишга ўтиши билан боғлиқ. Иш ҳақи узоқ вақтга тузиладиган шартномалар билан белгиланади. Корхона маъмурияти ва касаба уюшмалари ўзаро суст боғланган ва деярли ахборот алмашиниб турмайди. Ушбу моделга ишчи кучининг касбий жиҳатдан ҳам, жуғрофий жиҳатдан ҳам юқори даражада ҳаракатчанлиги сезиларлидир.

Америка Қўшма Штатларида ишсизликка қарши курашнинг анча қатъий усули қўлланилади. Ишсизлик бўйича нафақа атиги ярим йил давомида тўланилади, ишсизларга ёрдам беришнинг фаол чора-тадбирларини кўриш одат тусига кирмаган. Меҳнат бозорига фаол давлат сиёсатини олиб бориш харажатлари, Ялпи Ички Маҳсулотнинг атиги 0,19 %ини ташкил этади. Ана шундай ёндашиш шароитида киши фаоллик ва собитқадамлик билан иш қидирадилар. Бундай сиёсат натижасида ишсизлик даражаси нисбатан паст бўлмоқда (5,4%). Шу билан бирга кўпдан-кўп америкаликлар иш берувчига қарам эканликлари ва тез-тез ишни ўзгартириш, янги жамоа ва янги иш шароитларига мослашиш зарурлигидан ўзларини руҳан нохуш сезадилар.

Япония модели. Бу мамлакатда меҳнат муносабатлари тизими умрбод ёлланишга асосланади, умрбод ёлланиш ходимларнинг корхонада ишлайдиган энг юқори (55-65) ёшга етгунларига қадар иш билан бандлик кафолатланишини кўзда тутади. Умрбод ёлланиш тизими иш ҳақи, мукофотлар ҳамда ижтимоий тўловлар тарзидаги моддий тақдирлаш миқдорларини ошириб боришни кафолатлайди. Умрбод ишга ёллаш йўли билан корхоналарда ходимларни мустақамлаш, ички фирма даражасида малака ошириш, тезкор равишда касб-малака таркибини иш ўринларининг тузилмаси билан, техника ва технологияларни ривожлантириш, ишлаб чиқариладиган маҳсулотни модификациялаш билан мувофиқлаштириб бориш имконини беради.

Япония фирмалари ёлланма ходимлардан узоқ вақт мобайнида фойдаланишни кўзлайди. Бу эса ходимларда меҳнатга ижодий муносабатда бўлиш ва ниҳоят даражада сифатли ишлашга интилишни тарбиялашга қаратилган сиёсатга асос бўлиб хизмат қилди. Бу маълум даражада тадбиркорларнинг ишлаб чиқариш ва қўлланилаётган ишчи кучини ходимларни қисқартиш ҳисобига эмас, балки иш вақтини қисқартириши ёки ходимларни шуъба корхоналари ёки ўзаро келишув бўйича бошқа фирма корхоналарига ўтказиш ҳисобига ҳал қилишга интилишларини ҳам белгиледи.

Доимий ва вақтинча ходимларни бир-биридан аниқ фарқлаш мавжуд, вақтинча ходимлар иқтисодий инкироз даврларида биринчи навбатда ишдан бўшатилади ва кўпинча иқтисодий фаол аҳоли таркибидан чиқарилади. Бунинг устига, фирманинг

кўлами қанча кичик бўлса, унда вақтинча ходимлар салмоғи шунча кўп, уларнинг ишсиз бўлиб қолишлари хавфи даражаси шунча юқори бўлади.

Японияда ишсизлик даражаси атиги 3,3% ни ташкил этди. Меҳнат бозорида давлат сиёсатини олиб бориш харажатлари юқори эмас: улар ялпи ички маҳсулотнинг (ЯИМ) 0,52 %ини ташкил этади, шу жумладан, фаол сиёсат юритишга 0,13 %, пассив сиёсат ўтказишга 0,39 % сарф-харажат қилинади.

Умуман, меҳнат бозорида Япония модели ишлаб чиқариш эҳтиёжлари, иш бсрувчиларнинг ҳам, ёлланма ходимларнинг ҳам манфаатларини ниҳоят даражада тўлиқ ҳисобга олган ҳолда оқилона равишда иш билан бандликни шакллантиришга хизмат қилади, бу эса, ўз навбатида, мамлакатнинг иқтисодий ривожланишига кўмаклашади, ана шулар жамиятда ижтимоий барқарорликни таъминлайди, чунки амалда ҳар бир киши эртанги кунга ва ўз ижодий салоҳиятини намоён этиш имкониятига эга эканлигига ишончи қомил.

Жаҳоннинг ривожланган мамлакатлари тажрибасига кўра, меҳнат бозори моделларининг биронтаси ҳам ўзгармай қолмайди, у ижтимоий-иқтисодий ривожланишнинг хусусиятларига ҳаммуно боғлиқ. Чунончи, умрбод ёлланиш сиёсати ёш ва истикболли ходимларнинг манфаатларига муайян маъноларда зид келади ва шу тўғрисида унинг қўллаш соҳаси торайиши мумкин. Швецияда меҳнат қатга сарф-харажатлари молиялаш учун юқори миқдордаги солиқлар сиёсати хориж инвестициялари ошишни келтириб чиқарди. Ушбу тенденция Швециянинг ўзида компанияларнинг раванқ топишига йўналтирилган танлама иқтисодий юксалтириш сиёсатига путур етказмоқда. Ижтимоий нафақалар миқдори юқорилиги ишчи кучи таклифи қамайишига олиб келди ва иш ҳақини ошириш заруратини кучайтирди. Корхоналар иш ҳақи борасидаги чекланишларни четлаб ўтиши учун ходимларга фойдада қатнашиш тизимлари бўйича кўпроқ маблағ тўлайдиган бўлиб қолди.

Шундай қилиб, хорижий мамлакатлардаги меҳнат бозори моделининг самарадорлиги аҳолининг иш билан бандлиги борасида амалга оширилаётган сиёсат, унинг ўзгарувчанлиги ва умуман иқтисодиётда юз бераётган ўзгаришларга мослашувчанлигига боғлиқ. Ўзбекистондаги меҳнат бозори моделини ҳам ижобий баҳолаш мумкин, аммо жаҳоннинг ривожланган мамлакатлари тажрибасидан ҳам фойдаланиш миллий меҳнат бозорининг мазмунини янада бойитиши.

4.6. Меҳнат бозори ва унинг ривожланиши бўйича назарий қарашлар

Иш билан бандлик ва меҳнат бозорининг ишлаш механизмини ўрганишга турлича ёндашишлар мавжуд. Одатда, иқтисодий адабиётларда тўрт концептуал: классик, янги классик, кейнсча ва монетаристик ёндашиш ажратилади.

Меҳнат бозорининг классик назарияси замирида классик сиёсий иқтисоддан келиб чиқадиган мақсадлар ётади. Д. Рикардо, Ж.С. Милль ва А. Маршалл асосчилари бўлган ушбу назария тарафдорлари, иш билан тўлиқ бандлик бозор иқтисодиётининг меъёри, давлатнинг ажралмас сиёсати эса энг яхши иқтисодий сиёсат, деб таъкидлайдилар. Меҳнат бозори классик назариясининг асосий қоидаларига:

• меҳнат бозорида таклиф ўз талабини юзага келтиришини ҳисобга олиб умумий ортиқча ишлаб чиқаришининг мумкин эмаслиги;

• тўлиқ иш билан бандлик шароитида ишлаб чиқарилган маҳсулотни харид қилиш учун маблағлар етарли даражада бўлмаслиги;

• умумий харажатлар даражаси етарлича бўлмаган тақдирда ҳам нархлар ва иш ҳақи каби тартибга солиш дастаклари ғоят тез ишга тушириш, натижада умумий харажатлар пасайиши, ишлаб чиқаришнинг ҳақиқий ҳажми, иш билан бандлик ва даромадлар қисқаришига олиб келмасликни таъминлаш;

• меҳнат бозоридаги рақобат мажбурий ишсизликни йўққа чиқариш. Ишлашни истайдиган ҳар бир киши учун бозор белгилайдиган иш ҳақи ставкаси бўйича иш топа олишни таъминлаш;

• бозорни тартибга солиш дастаклари бўлган фойз ставкасининг ўзгарувчанлиги ҳамда нархлар ва иш ҳақи нисбатининг мослашувчанлиги каби иқтисодийётдаги кўрсаткичлар асосида иш билан тўлиқ бандликни сақлаб бориш;

• иқтисодийётнинг ишлаб туришида давлат ёрдамидан воз кечишни таъминлаш классик назариянинг асосий қоидаларини ташкил этади.

Меҳнат бозоридаги янги классик назариянинг тарафдорлари бўлган Ж. Перри, М. Фелдстайн, Р. Холл ва бошқаларнинг қарашлари барча бошқа бозорлар каби меҳнат бозори ҳам нарх мувозанати асосида ишлайди, ишчи кучининг нархи эса меҳнат бозорининг асосий тартибга солувчиси ҳисобланади. Янги классик назариянинг асосий қоидаларига:

• меҳнат нархи ёки иш ҳақи ёрдамида ишчи кучига талаб ва таклифни тартибга солинади ва уларнинг мувозанати сақлаб борилади;

• ишчи кучининг нархи бозор эҳтиёжларига мослашувчан муносабатда бўлиб, талаб ва таклифга қараб ортади ёки пасаяди;

• меҳнат бозорида мувозанат мавжуд бўлса, ишсизликни юзага келтирмайди;

• ишсизлик ихтиёрий табиатга эга;

• ишчиларнинг камроқ иш ҳақи олиши меҳнат қилишдан қочиш ва ишсизликка сабаб бўлади; иш ўрнини излаш – меҳнат бозорида беқарорликни келтириб чиқарадиган ҳодиса сифатида қаралади.

• бўш ўринлар ва бўш ишчи кучи тўғрисида ахборотнинг йўқлиги меҳнат бозорининг "номукаммаллиги"дан далолат беради.

Кейинча назария тарафдорлари бўлган Ж. Кейнс, Р. Гордонлар бозор доимий ва чуқур мувозанатсизлик ҳолатида бўлади, деб таъкидлайдилар. Бу назариянинг асосий қоидаларига:

• иқтисодийётда иш билан тўлиқ бандликни кафолатлайдиган ҳеч қандай механизм мавжуд бўлмаслиги;

• иш билан тўлиқ бандлик қонунийлик даражасида бўлишдан кўра кўпроқ тасодифийроқ бўлиши;

• ишчи кучининг нархи қатъиян белгиланган ва амалда пасайиш томон ўзгармайдиган бўлиши;

• ишчи кучининг нархи меҳнат бозорини тартибга солувчиси сифатида намоён бўла олмаслиги;

• давлат меҳнат бозорини тартибга солувчилик родини бажариши лозим бўлиб, у ялпи талабни камайтириши, ошириши ва бу билан меҳнат бозоридаги мувозанатсизликни тугатиши мумкинлигини таъминлаш;

- ишчи кучига бўлган талаб меҳнатнинг бозор нархлари билан эмас, балки ишлаб чиқариш ҳажми билан тартибга солиши;

- ишсизлик мажбурий табиатга эга бўлиши, лекин унинг айрим қисми ихтиёрий табиатга эгаллиги каби қоидалардан иборат.

Хулоса қилиб, шунга таъкидлаш лозимки, ҳар хил дунёқарашга эга бўлган ҳамда чуқур тафовутлар билан фарқланувчи классик ва кейнсча назариялар келишмовчиликларнинг негизини ташкил этади. Ушбу назариялар бозор иқтисодиёти тизими ва рақобатчилик руҳи мавжуд жамиятга энг яхши хулосалар қилишни таъминлайди. Шахсий ҳуқуқ ва эркинликлар классик назарияда марказий ўрин эгаллайди ва *чекланмаган* ҳамда *бузилмас* деб фикрланади. Классик мактаб тарафдорлари давлат фаолиятини шахсий ҳуқуқ ва эркинликларга солинадиган энг жиддий таҳдид деб ҳисоблайдилар.

Кейнсча мактаб хусусий мулкчилик принципи ва эркин тадбиркорлик тизимини ҳимоя қилади. Бироқ, бу мактаб намояндалари шахсий мулк ҳуқуқи ва меҳнат бозорида эркин ҳаракат қилишни тўлиқ қабул қилмайдилар. Уларнинг фикрича, унисини ҳам, бунисини ҳам ижтимоий манфаат тамойилига бўйсундириш керак. Кейнсчилар давлат хусусий сектори харажатлари билан боғлиқ ҳар қандай ўзгаришларни қоплаш учун ўз сарф-харажатларининг кичиклигидан келиб чиқиб, жами талаблар даражасини барқарорлаштирадиган даврга қарши тадбирлар амалга оширилиши лозим, деб ҳисоблайдилар. Меҳнат бозорига кейнсча ёндашишдан классиклар ва янги классикларнинг ёндашишидаги фарқи шундаки, уларнинг «аралашмаслик» принципи асосида меҳнат бозори ишлаши давлат қулай шарт-шароитлар яратиши зарур деб биладилар.

Меҳнат бозорининг монетаристик назарияси тарафдорлари иш билан бандлик ва иқтисодиётни барқарорлаштиришни таъминлаш мақсадида иқтисодиётда пул-кредит усулларини етакча ўринга қўядилар. М. Фридман, Ф. Кейтен, Д. Майзельман, К. Бруннер, А. Мольцер ушбу назарияларнинг тарафдори бўлиб, уларга 1976 йилда Нобель мукофотини олган М. Фридман етакчилик қилади.

Монетаристик назариянинг асосий қоидалари қуйидагилардан иборат:

- бозор ҳўжалиги ички тенденциялари туфайли барқарорликка, ўзини-ўзи изга солишга интилади;

- бозор ҳўжалиги бузилишлари номутаносибликлар натижасида рўй берса, улар аввало ташқи аралашуш натижасида рўй берган бўлади;

- давлат аралашуши ҳўжалик ривожланишининг меъёри бузилишига олиб келади;

- давлат тартибга солғичларининг сонини мумкин қадар қисқартириши лозим, солиқлар ва бюджет соҳасидаги тартибга солишлар бундан мустасно;

- давлат томонидан иш ҳақининг энг кам даражаси қатъий белгиланиши, бозордаги мувозанатсизликни кучайтиради ва меҳнат бозорининг салбий омиллари бўлади;

- меҳнат бозорида мувозанатни юзага келтириш учун мамлакат Марказий банкдаги пул сисёати билан боғлиқ дастаклардан фойдаланиш мақсадга мувофиқ.

Монетаристлар пулни иқтисодиётни билвосита тартибга солишининг ҳал қилувчи омили деб қарайдилар. Уларнинг фикрича, пул етишмаслиги таназзулни юзага келтиришининг бош сабабидир. Албатта, «пул муҳим аҳамиятга эга», деган

фйкр тўғри, лекин монетаристлар, аслида, бошқачароқ фйкрни, «фақат пул аҳамиятга эга» деган маънодаги фйкрни айтадилар. Монетаристлар иқтисодий беқарорлик даврлари рўй беришидаги бош айбни давлатга юклайдилар. Шу туфайли улар тартибга солинишининг кейинча усулларини танқид қиладилар. Бюджет ва солиқларни тартибга солишнинг самарасизлиги, иқтисодиётнинг хусусий секторидан ресурслар жалб қилинишини сабоқ бўлади деб кўрсатадилар.

Кўриб чиқилган назариялардан қайси бири илғорроқ ва замонавий муаммоларни ҳал қилди, уларнинг қайси бири афзаллик ва камчиликларга эга эканлигини кўрсатиб беради. Ҳозирги вақтда дунёнинг кўпчилик мамлакатлари, хусусан, Ўзбекистонда ҳам қабул қилинган амалиётда кейинча ёки монетаризмга интилишни кузатиш мумкин. Масалан, Ўзбекистон ўз иқтисодий сиёсатини асосан монетаристик назарияга таянган ҳолда олиб бормоқда. Лекин кўриб чиқилаётган назариялар меҳнат бозорини тартибга солишда асосан молиявий сиёсатдан келиб чиқади.

4.7. Демографик тенденциялар ва уларнинг меҳнат бозорига таъсири

Демографик омилнинг ўзгариб бориши глобал муаммо бўлиб, у кўп жиҳатдан жамиятнинг ҳолати ва ривожланишини белгилайди. Меҳнат иқтисодиёти меҳнат муносабатларининг қатнашчиси бўлган аҳолининг ижтимоий-иқтисодий ривожланишига алоҳида эътибор беради.

Дунё аҳолиси йилига 80 млрд.дан зиёд кишига кўпайиш жараёни давом этмоқда. Дунё аҳолиси 1804 йилда бир млрд. кишига етган бўлса, атиги 125 йилдан сўнг яна бир млрд. кишига кўпайди, учинчи млрд. 33 йилда, тўртинчиси 14 йилда, бешинчиси 13 йилда кўшилди. Аҳолининг рекорд даражада – ўрта ҳисобда 87 млн. киши миқдорига йиллик кўпайиши 1980 йилларда кузатилди. Дунё аҳолиси сони 1950-2010 йилларда ошишининг деярли учдан икки қисмини Осиё қитъаси таъминламоқда. Унинг улуши ошиб, 56,8 дан 61,0 %га етди. Аҳоли кўпайишининг ҳажми жиҳатидан Африка иккинчи бўлиб қолди, унинг улуши ошиб 9,0дан 13,0 %га етди.

2010 йилга келиб, сайёра аҳолисининг сони 6,5 млрд. кишидан ошди ва кўпайиш суръати бирмунча қисқараётганлигига қарамай, унинг ўсиш жараёни давом этмоқда ва 2050 йилга бориб, чамаси 10,2 млрд. кишига етиши мўлжалланмоқда.

Дунё олимларининг таҳлилига кўра, ҳаво ва сув булғаниши, яшаш сифати пасайиши, элатлараро ва миллатлараро низолар, чекланган табиий ресурслар учун кураш зўрайиши каби жиддий муаммолар аҳолининг кўпайиб бораётганлиги билан боғлиқ. Аҳолининг кўпайиш жараёни ривожланган мамлакатлар билан суст тараққий этаётган мамлакатлар ва улар ўртасида кўллаб ижтимоий-иқтисодий ва сиёсий тафовутлар сақланиб келаётганлиги айрим муаммоларни келтириб чиқараётганлиги кузатилмоқда.

БМТнинг туғилиш ва ўлим, аҳолининг бир мамлакатдан бошқа мамлакатга кўчиши тўғрисидаги маълумотлари келажак воқеаларини ҳозирдаёқ аён қилиб кўймоқда: туғилиш коэффициенти юқори бўлган мамлакатлар аҳолининг «хатарли кўпайиш» муаммосини вужудга келтиради. Айни чоғда туғилиш даражаси паст, умр узунлиги юқори даражада бўлган мамлакатлар демографик мувозанатини фақат *иммигрантлар* оқими ҳисобига сақлаши мумкин.

Аҳоли сонига қараб даражаланган энг йирик 30 давлат

даража	1950 й.		даража	1996 й.		даража	2050 й.	
	мамлакатлар	аҳоли соғи (млн. киши)		мамлакатлар	аҳоли соғи (млн. киши)		мамлакатлар	аҳоли соғи (млн. киши)
1.	Хитой	555	1.	Хитой	1232	1.	Ҳиндистон	1533
2.	Ҳиндистон	358	2.	Ҳиндистон	945	2.	Хитой	1517
3.	АҚШ	158	3.	АҚШ	269	3.	Покистон	357
4.	Россия	102	4.	Индонезия	200	4.	АҚШ	348
5.	Япония	84	5.	Бразилия	161	5.	Нигерия	339
6.	Индонезия	80	6.	Россия	148	6.	Индонезия	318
7.	Германия	68	7.	Покистон	140	7.	Бразилия	243
8.	Бразилия	54	8.	Япония	125	8.	Бангладеш	218
9.	Буюк Британия	51	9.	Бангладеш	120	9.	Эфиопия	213
10.	Италия	47	10.	Нигерия	115	10.	Эрон	170
11.	Франция	42	11.	Мексика	93	11.	Зонир	165
12.	Бангладеш	42	12.	Германия	82	12.	Мексика	154
13.	Покистон	40	13.	Вьетнам	75	13.	Филиппин	131
14.	Украина	37	14.	Эрон	70	14.	Вьетнам	130
15.	Нигерия	33	15.	Филиппин	69	15.	Миср	115
16.	Вьетнам	30	16.	Миср	63	16.	Россия	114
17.	Испания	28	17.	Туркия	62	17.	Япония	110
18.	Мексика	28	18.	Таиланд	59	18.	Туркия	98
19.	Польша	25	19.	Франция	58	19.	Жанубий Африка	91
20.	Миср	22	20.	Эфиопия	58	20.	Танзания	89
21.	Филиппин	21	21.	Буюк Британия	58	21.	Мьянма	81
22.	Туркия	21	22.	Италия	57	22.	Таиланд	73
23.	Корея Республикаси	20	23.	Украина	52	23.	Германия	70
24.	Таиланд	20	24.	Зонир	47	24.	Уганда	70
25.	Эфиопия	18	25.	Мьянма	46	25.	Кения	66
26.	Мьянма	18	26.	Корея Республикаси	45	26.	Колумбия	62
27.	Аргентина	17	27.	Жанубий Африка	42	27.	Афғонистон	61
28.	Эрон	17	28.	Испания	40	28.	Оман	61
29.	Руминия	16	29.	Польша	39	29.	Судан	
30.	Канада	14	30.	Колумбия	36	30.	Саудия Арабистони	60

Манба: БМТ Котибияти ижтимоий-иқтисодий ва ахборот ҳамда сиёсатни таҳлил қилиш Бошқармасининг Нуфуз бўлими.

Ҳозир саноати ривожланган мамлакатларда (иммиграцияни ҳисобга олмаганда) аҳолининг кўпайиши ё нолга, ёки манфий кийматга тенг бўлмоқда. Бу ҳодисани

демографик ўтиш назарияси изохлайди, унга кўра даромадлар ошиши ва аёллар эмансипациясидан тортиб, бола туғилишига муносабат ўзгаришигача – қатор ижтимоий омиллар туфайли муайян даврда Ер курраси аҳолисининг сони кўпайиши тўхтайди. Инсоният юқори даражалардаги туғилиш ва ўлимдан паст даражалардаги туғилиш ва умр узунлигига ўтади. Ҳозирги вақтга келиб, бу жараён ривожланган мамлакатларда тугаланди ва ривожланаётган мамлакатларда кечмоқда.

Олимларнинг ҳисоблашларича, яқин ярим аср ичида сайёрамиз аҳолиси сони қарийб икки барабар ошганидан кейин, туғилиш ва ўлим кўрсаткичлари барча мамлакатларда умуман тенглашади. Демографик ўтиш назарияси инсониятга ресурслар етмай қолиши мумкинлиги тўғрисидаги ваҳимали башоратларни рад этади. Овқатланиш бўйича халқаро ташкилотнинг маълумотларига қараганда, мавжуд ресурслардан самарали фойдаланилса, 20-25 млрд. одамни боқишга бемаъл ол етади. Яъни, олимларнинг ҳисобларига кўра, улар сайёрамизда яшайдиган одамларнинг энг кўп миқдоридан ҳам кўпроқ миқдордаги одамларни боқишга етарлидир.

2050 йилга бориб, Италия, Япония ва Россия каби мамлакатлар аҳолиси қисқаради, Буюк Британиянинг аҳолиси эса ҳозирги даражада қолади. Мали, Саудия Арабистони ва Нигерияда шу давр ичида аҳоли сони 3 барабар, Миср ва Кенияда эса 2 барабар ошади. БМТ мутахассислари, ривожланган мамлакатларнинг аҳолиси умуман 2050 йилга бориб қисқаради (1,8 млрд. кишидан 1,16 млрд. кишигача), ривожланаётган мамлакатларнинг аҳолиси эса кўпаяди (4,57 млрд. кишидан 8,2 млрд. кишигача) деб ҳисобламоқдалар. Ҳар сонаяда дунёда 21 киши туғилиб, 18 киши нобуд бўлмоқда. Ҳар куни Ер аҳолиси 250 минг кишига кўпаймоқда.

Аҳолининг тўхтовсиз кўпайиб бориши муносабати билан истиқболни ўйлаб кўрилганда инсониятнинг келажаги: тўғрисида гоят ташвишли тахминлар ва ҳатто қиёмат қойимга ўхшаш воқеа башоратлари юзага кела бошлади. Инглиз олими Томас Роберт Мальтуснинг (1766-1834) «Ортиқча аҳоли қонуниятига хусусидаги тажриба» китобида (1798) баён қилинган назарияси айниқса машҳур бўлди.

Мальтус ўз назариясини асослаш учун шундай концепциядан фойдаландики, бу концепция кейинчалик ернинг унумдорлиги камайиб бориши қонуни деб номланадиган бўлди. Унинг ёзишича, аҳолининг сони икки ҳисса ошиши амалда Ер куррасининг катталиги икки барабар камайишига тенг. Шу боис аҳоли қанчалик кўп бўлса, ҳар бир киши ҳисобига ишланадиган ер шунчалик камроқ қолади. Шу сабабли ер унумдорлиги камайиб бориши қонунининг амал қилиши туфайли озик-овқат ресурслари кўпайиши аҳолининг кўпайишидан орқада қолиши тенденцияси юзага келади. Мазкур қоида қуйидагича икки қатор рақам билан далилланади:

1 2 4 8 16 32 64 128 256

1 2 3 4 5 6 7 8 9

Биринчи қатор аҳолининг ҳар 25 йилда потенциал ўсишини (геометрик прогрессия), иккинчи қатор озик-овқат ресурсларининг ҳар 25 йилда эҳтимолий кўпайишини (арифметик прогрессия) тавсифлайди. Юқориди айтилганлардан аҳоли сони ниҳоят даражада юқори суръатда ошадиган мамлакатлар камбағалликка маҳкум бўлади (улар «Мальтус тузоғи» қолатига тушиб қоладилар).

Мальтус ҳукумат ва бошқа ижтимоий ташкилотлар томонидан ижтимоий сиёсат юритилишига изчил равишда қарши чиқар эди. Унинг фикрича, камбағалларга нисбатан қилинадиган хайриялар уларнинг аҳолини яхшилашга

қодир бўлмай, аксинча, вазиятни кескинлаштиради. Аҳолининг энг паст табақаларига молиявий ёрдам кўрсатиш қисқа муддатли ижобий самара беради ва шу тарих аҳолининг янада кўпайишини рағбатлантиради. Лекин бу озиқ-овқат маҳсулотларининг тегишли равишда ошиб боришига олиб бормади. Бинобарин, жамият умуман камбағалроқ бўлиб боради. Бундай бўлмаслиги учун аҳоли кўпайиши ва текниҳўрлик ошишини рағбатлантирадиган ижтимоий ва хусусий хайриялардан воз кечиш шарт. Айни чоғда Мальтуснинг келажакка оид қарашлари кескин (кўпича адолатсиз) танқидга учради, уни "инсониятнинг умид чирогини ўчирмоқчи бўлган дахшатли ва машъум даҳо" деб номлайдиган бўлдилар.

Вазмироқ муаллифлар Мальтус башоратларининг қатор камчиликларини кўрсатар эдилар. Жумладан, унинг камайиб борувчи самара масаласидаги ўз далил-исботларида техникавий тараққиётнинг таъсирини, тараққиёт жамиятнинг ишлаб чиқариш имкониятларини, шу жумладан, озиқ-овқат ресурслари кўлайиб бориши борасидаги имкониятларини муттасил кенгайтиришни эътиборсиз қолдирганлигини таъкидлар эдилар. Чунончи, АҚШ аҳолиси XIX асрнинг иккинчи ярмида деярли тўрт баравар кўпайган, лекин шу билан бирга ушбу мамлакат аҳолисининг фаровонлиги ҳам ўрта ҳисобда тўрт баравар ошган. Мальтус аҳолиси кўп мамлакатларнинг табиий шароитлари қишлоқ хўжалиги учун қулай бўлган мамлакатлардан озиқ-овқат маҳсулотлари келтиришларига имкон берадиган транспорт воситаларининг жўшкин ривожланишини ҳам олдиндан кўра билмаган. Ва ниҳоят, Мальтус ўлим даражасини ҳам эътиборга олмаган (айни чоғда ўлим даражаси пасайишининг оқибатлари аҳоли сони учун туғилиш даражасининг кўпайишига ўхшашдир) ва жамиятнинг фаровонлиги ошиши туғилиш (ва ўлим) даражасининг пасайишига олиб келишини ҳисобга олмаган.

Ҳозирги вақтда ортиқча аҳоли муаммоси ўта муҳимлигича қолаётган бўлса-да, аксарият кишиларнинг тунлари хотиржам ухлашларига ҳалақат бераётгани йўқ. Қисман бунинг боиси шундаки, мазкур муаммо аввалларидагидек умидсиз тусда эмас. БМТ «дунё аҳолиси унчалик тез кўпаймайдиган бўлиб қолди», деб хулоса чиқарганлиги ҳам бу борада муҳим роль ўйнади.

Аҳолининг кексайиши муаммоси. Барча замонавий демографик жараёнлар орасида аҳоли кексайиши жараёни жўнроқ ўлчанадиган, тахминлар қилиниши қулайроқ ва аслида, ўз оқибатларига кўра хавфлироқ бўлган жараёндир. Шундай бўлса-да, у энг кам тадқиқ қилинган жараёнлардан бири эканлигича қолмоқда. Демографларнинг фикрича, мамлакат аҳолиси ундаги ёши ўтган шахслар улуши 7-8 %дан ошган тақдирда кексайган ҳисобланади. Ғарбдаги иқтисодий ривожланган давлатларнинг кўпчилигида 65 ёшли ва ундан каттароқ ёшдагилар, баъзи мамлакатларда эса 60 ёшдан ошганларни ёши ўтганлар тоифасига қиритиш қабул қилинган.

Аҳолининг кексайиши Францияда XVIII асрнинг охирларида бошланиб, кейинчалик аста-секин барча ривожланган мамлакатларга тарқалган. Лекин авваллари ҳеч қачон ёши ўтган кишиларнинг улуши ҳозиргидек тез ва кўламдор ошмаган. 2000 йилда ёши ўтган кишилар улуши Германияда 15,0 %, Англияда 16,0 %, Францияда 15,0 %, АҚШда 13,0 %, Японияда 13,0 %ни ташкил этди.

Аҳоли кексайишининг сабаби икки хилдир. Бир томондан, бу *туғилиш камайиши* бўлиб, бунинг оқибатида болалар ва ёшлар улуши қисқаради. Иккинчи томондан, бу *умр узунлигининг ошишидир*.

Дунёда аҳолининг кексايиши бир қатор ижтимоий ва иқтисодий оқибатларга олиб келиши мумкин.

Биринчидан, ёши кекса кишилар улушининг ошиши ўз навбатида аҳолининг иқтисодий фаоллиги пасайишига олиб келади. Одамнинг ёши қанчалик катта бўлса, маҳсулдорлиги шунчалик паст бўлади, деб ҳисобланади.

Иккинчидан, аҳолининг кексايиши иқтисодиётда ёшлар улуши камайишни англатади, бу эса, айрим тадқиқотчиларнинг фикрича, иш билан банд аҳоли касб-малака ва тармоқ таркибининг ўзгариши жараёни ва, бинобарин, иқтисодиётнинг самарадорлиги ошишини секинлаштиради. Иқтисодий самарадорлик ошишининг секинлашиши аҳоли ҳаракатчанлигининг пасайиши билан ҳам боғлиқ бўлиши мумкин.

Учинчидан, пенсия фондлари зиммасига пенсиялар тўлаш харажатларининг бениҳоя оғир юки тушади, зеро, пенсионерлар улуши кўпайиши билан бир йўла пенсия фондларига маблағ тўлаб борадиган ишга қобилиятли аҳоли салмоғи қисқаради.

Тўртинчидан, ночор қарияларга ёрдам кўрсатиши лозим бўлган давлат ижтимоий хизматларига иш кўпаяди. Қарияларни парварида қилиш учун тўлов каби муаммолар кўпаяди.

Бешинчидан, ёши ўтган кишиларга тиббий хизматлар кўрсатиш учун қўшимча маблағ сарфлаш, *геронтологик* муассасалар тармоғини кенгайтириш ва бутун соғлиқни сақлаш тизимини сифатли тарзда қайта қуришни талаб қилади.

Олтинчидан, ҳали ишлашни истайдиган «ёш қариялар»ни иш билан таъминлаш лозим. Бу осон вазифа эмас, чунки пенсия ёшига етмаганларга ҳам иш ўринлари етишмайди. Ёши ўтганларда фаол ҳаётий позицияни сақлаб қолиш, уларни ижтимоий ҳаётга жалб этиш, ёлғизликка қарши кураш ҳам ғоят муҳимдир.

Еттинчидан, аҳолининг кексايиши моддий ишлаб чиқариш ва хизмат кўрсатиш соҳасининг тузилмасига таъсир этади – ахир ёши ўтганларнинг талаб-эҳтиёжларига мувофиқ равишда товар ва хизматлар *ассортиментини* ўзгартиришга тўғри келади. Баъзи технологик операцияларни ҳам ўзгартириш, машина ва ускуналарни ходимларнинг ёш хусусиятларига мослаштириш керак. Транспорт воситалари ҳам кексаларнинг талабларига монанд бўлиши лозим.

«Қариялар кўпайиши» аста-секин бутун дунёни қамраб, кўплаб муаммоларни юзага келтирмоқда. Инсоният мазкур тенденция туфайли келиб чиқадиган вазифаларнинг муҳимлигини тушуниб етиши даркор. Кўпчилик мамлакатлар ёши ўтган одамларнинг муносиб ҳаёт кечиришини таъминлаш учун хозирдаёқ кўп ишларни амалга оширмоқдалар. Лекин кенг қамровли давлат сиёсатининг ишлаб чиқилиши ҳали олдинда.

Иш ўринлари учун рақобат кучайиши ва ёш гуруҳлари ўртасидаги бегоналашув ортиб бориши оқибатида ҳам низо келиб чиқishi эҳтимолдан холи эмас. Пенсия жамғармасига маблағ ажратишлар муттасил кўпайиб бориши ёшларда норозилик уйғотади. Шу билан бирга ёши ўтганлар сони ошган сайин уларнинг сиёсий кучи ҳам ошиб боради ва ёшлар билан ёши ўтганлар ўртасидаги зиддиятлар хавfli ижтимоий вазиятни юзага келтириши мумкин. Ёшлар қарияларнинг ишга жалб этилишидан норозидир, чунки бундай қилиниши ёшларнинг иш топиши ва хизмат пиллаояларидан кўтарилиши имкониятларини камайтиради.

**Европа мамлакатларида 65 ёш ва ундан юқори ёшдаги
аҳолининг салмоғи, (%)**

Мамлакатлар	1975 й.	1997 й.	2020 й.(тахминан)
Австрия	15,0	15,0	19,0
Бельгия	14,0	16,0	18,0
Буюк Британия	14,0	16,0	21,0
Германия*	14,0	15,0	22,0
Греция	13,0	16,0	18,0
Дания	13,0	15,0	20,0
Ирландия	11,0	12,0	13,0
Дания	13	15	20
Ирландия	11,0	12,0	13,0
Испания	11,0	16,0	17,0
Италия	12,0	16,0	19,0
Люксембург	14,0	14,0	20,0
Нидерландия	11,0	13,0	19,0
Португалия	10,0	15,0	16,0
Финляндия	11,0	14,0	22,0
Франция	13,0	15,0	19,0
Швеция	15,0	18,0	21,0
Таққослаш учун: Япония	10,0	12,0	16,0

Манба: «Мировая экономика и международные отношения», 1999, № 10.

Гарбий Европадаги иқтисодчилар ёши ўтган кишилар улуши юқори даражали жамиятнинг ривожланиши манзарасини тахмин қилишга уринмоқдалар. Баъзи мутахассислар бу манзаранинг аянчли, гоёт муҳиш эканлигини кўрсатмоқдалар. Масалан, франциялик демографлар А. Сови, Ж. Буржуа-Пиша, Ж. Кало, Франциянинг собиқ бош вазири М. Дебре, германиялик демограф Б. Кайцер ишчи кучида ёшлар улуши қисқариши натижасида «иқтисодий тизимнинг мослашувчанлиги» камайиши мумкин, деб ҳисобламоқдалар. Уларнинг фикрича, кексайиб бораётган жамият консерватив бўлиб, таваккалчиликдан қўрқади, кескин тусдаги тажрибаларга мурасисиз бўлади, у бошқа жамиятлардан нафақат техникавий жиҳозланганлик ва иқтисодий фаровонлик жиҳатидан, балки интеллектуал жиҳатдан ҳам, ижодий ютуқлар борасида ҳам орқада қола бошлайди. Янгиликларни секинлатиш аҳоли жон бошига ишлаб чиқариш ҳажми қисқаришига, реал иш ҳақи ва тўловга қобилиятлилик бўйича талаб камайишига олиб келиши мумкин. Бундан ташқари, пенсия фондларига бадаллар ошиши «қарилликка» ишлаётганлар томонидан қилинадиган жамғармалар қисқаришига олиб келади. Натijaда инвестиция ресурслари камаяди ва меҳнат унумдорлигининг ошиши суръати секинлашади.

Лекин бир қатор тадқиқотчилар бошқача нуқтаи назарни ёқлаб чиқмоқдалар. Жумладан, инглиз социолоғи А. Комфортнинг фикрича, гўёки кўпчилик ёши ўтган кишилар боқиманда эканлиги тўғрисидаги тасавурларга жамият барҳам бериши керак. У ёши ўтганларнинг жамият учун фойдали фазилатларини амалда қўлланиш; пенсия ёшига етган шахслар ўз қобилиятларига мос келадиган меҳнатнинг янги

шакллари билан, жумладан, солиқ имтиёзлари туфайли меҳнатнинг янги шакллари шуғулланишдан манфаатдор бўлишлари учун шарт-шароит яратишни тақлиф этади. Ёши ўтганларни ишчи кучи таркибидан ялписига «йўқотиш», қатор муаллифларнинг фикрича, ҳатодир. Меҳнат қилиш қобилияти ва истаги бўлганлар ишлашлари ва шунга мувофиқ иш ҳақи олишлари даркор.

Ғарбдаги баъзи мутахассислар қариялар солиштирма салмоғи ошиб боришининг ўзи иқтисодийга салбий таъсирни автоматик тарзда келтириб чиқармайди дейдилар. Улар Швецияни мисол келтирадилар, бу ерда 65 ва ундан юқори ёшли шахслар улуши 17,0 %дан юқорирокдир, лекин бунда кексайиш феноменининг иқтисодийга таъсири жиддий ташвишга солаётгани йўқ. Бунинг боиси шундаки, Швеция бир неча ўн йилдан буён кам даромадли аҳоли гуруҳлари, шу жумладан, пенсионерларнинг аҳолини яхшилашга қаратилган чора-тадбирларни амалга ошириб келди, яъни даромадларни тенглаштириш сиёсатини юритди. Натижада Швецияда мулкый тафовулар бошқа мамлакатлардагичалик катта эмас.

Таниқли немис демографлари Г. Шубнелъ ва О. Нелль-Бройнингларнинг фикрича, мамлакат муайян иқтисодий кўрсаткичларга эришган тақдирда пенсия ёшидаги шахслар улуши кўпайиши миллат учун ҳеч бир жиҳатдан хавfli бўлмайди. Масалан, ГФРда Шубнелънинг ҳисобларига кўра, ялли ички маҳсулот йилга 3-5 % чамасида кўпайган тақдирда пенсионерларни таъминлаш масаласи молиявий қийинчиликларни келтириб чиқармайди.

Қарилқ муаммолари бўйича Жаҳон ассамблеясининг материалларида ҳам худди шундай фикр-мулоҳазалар баён қилинган. Ушбу материалларда таъкидланадики, ривожланган мамлакатларда давлат сиёсати ёрдамида пенсияга барвақт чиқишни чеклаш, ишлашни давом эттираётган пенсионерларнинг иш ҳақидан пенсия фондига маблаг чегириб қолишни бекор қилиш, ёши ўтганлар учун ишчи муҳитнинг жозибалилигини ошириш, улар учун қулайроқ, ўзгарувчан иш графитини киритиш лозим. Ассамблея бундай ҳулоса чиқарди: аҳолининг кексайиши албатта оғир иқтисодий қийинчиликларни келтириб чиқаравермайди. Испанияда ўтказилган тадқиқот асосида жамиятда «янги қариялар», «янги ёши улуглар» пайдо бўлганлиги тўғрисида тезис олдинга сурилди: «Бу кишилар фаровон яшамокдалар ва жамиятга катта иқтисодий наф ҳам келтирмоқдалар, лекин улар келтираётган ушбу наф ханузгача қадрланмай келмоқда». Баъзи муаллифлар болалар ва ўсмирлар салмоғи камроклиги катта авлодга қилнадиған ижтимоий сарф-харажатлар ўрнини қоплайди, деб умид қилмоқдалар. Ишлайдиганларнинг зиммасига тушган иқтисодий юк болалар ва ўсмирларни таъминлаш сарф-харажатлари қисқариши туфайли енгиллацади, лекин бу харажатлар тўлиқ қопланмайди.

Ўзбекистондаги демографик тенденциялар. Бозор муносабатларига ўтиш шароитларида МДХ мамлакатлари аҳолиси сони анча камайган Белорус, Россия, Украина ва Қозоғистон каби мамлакатлардан фарқли ўларок, Ўзбекистонда аҳоли сони маълум даражада ошиб бормоқда.

Бу ўз навбатида Ўзбекистонда аҳолининг туғилиш даражаси ўсиб бораётганлиги билан характерланмоқда. Ўзбекистон статистика маълумотларига қараганда охириги беш йил ичида аҳолининг йиллик ўсиш даражаси ўртача 1,2% ташкил этмоқда. Биргина 2007 йилнинг ўзида туғилган болалар сони 603,7 мингтани ташкил этди. Бу кўрсаткич ўтган йилга нисбатан 47,8 мингдан ортққ бўлиб, туғилиш

коэффициентини 20,9 дан 22,4 промиллега оширди.

Ҳозирги вақтда мамлакат аҳолиси Марказий Осиё давлатларида яшаётган жами аҳолининг 46,0 %ини ташкил этмоқда. Агар мамлакатда аҳолининг табиий ўсиши ҳозирги даражада давом этаверса, 2010 йилга келиб мамлакат аҳолисининг меҳнатга яроқли қисми 52,0 дан 63,0 %га ошади. Бугунги кунда Ўзбекистон аҳолисининг сони 27,1 млн.дан ошиқ бўлиб, уларнинг 10,3 млн.ни ёки 40,0 %и 18 ёшгача бўлган ўсмирларни ташкил этмоқда.

Аҳолининг бундай ўсиши мамлакатда янги иш жойларини тез суръатлар билан яратиш, ёшлар билан ишлаш, уларни мамлакат иқтисодиётининг долзарб соҳаларига жалб этишдек муҳим муаммони ечишни талаб этмоқда.

1897 йилда ҳозирги Ўзбекистон ҳудудига атиги 3,9 млн киши яшар эди, яъни ўтган 100 йилдан сал кўпроқ вақт мобайнида бу ерда аҳоли 6,3 баравар (2008 йилга келиб 27,0 млн. кишигача) кўпайди. 4.3-жадвалдан кўриниб турганидек, XX асрда Ўзбекистон аҳолисининг сони бир текис ошгани йўқ. Унинг дастлабки икки ҳисса кўпайиши салкам 60 йил давомида рўй берди, кейинги икки ҳисса кўпайиши эса 20 йил ичида амалга ошди. Республика аҳолиси 2001 йилнинг охирига келиб, 1980 йилга нисбатан 1,6 баравар кўпайиши кутилган эди, аҳолининг учинчи маротаба икки ҳисса кўпайиши эса унинг юзага келган кўпайиш суръати сақланган тақдирда XXI аср иккинчи ўн йиллигининг охирида рўй бериши кутилмоқда.

Аҳоли кўпайиши билан бир йўла унинг зичлиги ҳам анча ошмоқда: 1940 йилда ҳар км².га 14,6 киши тўғри келган бўлса, 2008 йилда 59,4 киши тўғри келди (зичлик 4,1 баравар ошган). Ҳозирги вақтда Ўзбекистоннинг 14 та ҳудудий бўлинимасидан 10таси, шу жумладан, Тошкент шаҳри аҳоли зич бўлган ҳудудий бўлинималар жумласига киради, ваҳоланки, улар Ўзбекистон ҳудудининг атиги чорагини, аҳоли унча зич бўлмаган тўртта вилоят эса республика ҳудудининг қолган тўртдан уч қисмини эгаллаган. Аҳоли ниҳоятда зич бўлган минтақаларга аҳоли, меҳнат ресурслари, иқтисодий фаол ва иш билан банд аҳоли, тутилган болалар ва аҳоли табиий кўпайишининг бешдан тўрт қисми, яъни ички маҳсулотнинг 74,0 %и, инвестицияларнинг 79,0 %и ва истеъмол харажатларининг 88,0 %и тўғри келмоқда.

Аҳолининг кўпайиб кетиши уни озик-овқат маҳсулотлари ва ичимлик сув, иш ўринлари билан таъминлашдаги қийинчиликлар, шунингдек, экологик оқибатлар ва касаллик кўпайишини келтириб чиқаради. Айни чоғда Ўзбекистоннинг аҳоли ниҳоятда зич бўлган минтақаларида ишлаб чиқарувчи кучлари энг юқори даражада ривожланган ва яшашни таъминлаш шарт-шароитлари қулай ҳудудий бўлинималар бор. Шу сабабли аҳолининг кўпайиб кетиши уларда ишсизлик даражасига майинроқ таъсир этди. Аҳоли ниҳоятда зич бўлган минтақалар ҳиссасига республика меҳнат ресурсларининг 81,0 %и тўғри келаётган бўлса, ишсизлар улар умумий сонининг атиги 55,0 %и миқдорига тўғри келмоқда. Умуман, Ўзбекистон бўйича расмий ишсизлик даражаси 0,5 %ни ташкил этаётган бўлса, аҳоли ниҳоятда зич бўлган минтақаларда 0,3 %ни ташкил этмоқда.

Аҳоли зичлиги паст даражада бўлган минтақаларда камроқ ривожланган ижтимоий-иқтисодий шарт-шароитлар, тор йўналтирилган тармоқ ихтисослашуви ва *экологизмга* пугур етишининг оқибатлари сезиларлироқлиги хосдир. Республика аҳолиси сонининг ўсиши уни шакллантириш манбалари бўлган табиий ва механик тарзда кўпайиши билан боғлиқ.

Ўзбекистоннинг асосий демографик кўрсаткичлари

Йил	Аҳоли сони, млн. киши	Аҳолининг ўртача йиллик кўпайиши, минг киши	Аҳоли кўпайишининг ўртача суръати, %	Туғилиш коэффициенти, (промилле)	Ўлим коэффициенти, (промилле)	Табиий кўпайиш коэффициенти, (промилле)
1897	3,95	-	-	-	-	-
1960	8,52	72,6	1,25	39,9	6,0	33,9
1980	15,76	362,0	3,15	33,8	7,4	26,4
1999	24,14	445,6	2,30	22,3	5,3	17,0
2000	24,49	332,2	1,4	21,3	5,5	15,8
2006				20,9		
2007	27,1	408,0	1,5	22,4		
2025	33,4+	233,7	0,75	-	-	-

БМТ UNFPA (Қ.: Народонаселение мира. 1999 год.). 6 миллиардов. Время выбора. New York, 1999, 84-б. Социальное развитие и уровень жизни населения в Узбекистане 2000. Статсборник. Т., 2001, 7-13 с.; Статистическое обозрение Республики Узбекистан за 2007 год. – Т., 2008, 43-44 с.

Хозирги вақтда аҳоли миграциясининг манфий сальдоси камайиб, 1990 йилдаги 181 минг кишидан 2000 йилда 66,6 минг кишига тушиб қолди. Шу билан бирга Ўзбекистон аҳолисининг XX аср охирига келиб, умумий кўпайиш, асосан, табиий кўпайиш ҳисобига рўй берди, ушбу кўпайиш эса механик тарзда кўпайишнинг манфий сальдосини қоплади. Айни вақтда аҳолининг табиий кўпайиши аста-секин пасайиб бормоқда. Бунинг боиси аввало шундаки, Республика аҳолиси ўз ҳаётини сифат жиҳатидан яхшилаш учун оилани оқилона режалаштиришга мойилроқ бўлиб бормоқда.

1997-2007 йилларда республикада аҳолининг ёш таркиби *прогрессивроқ* бўлиб қолди. Меҳнатга лаёқатли ёшга етмаган болалар ва ўсмирлар улуши 2000 йилда бутун мамлакат аҳолисининг 41,0 %, меҳнатга лаёқатли ёшдаги кишилар улуши 51,2 %, меҳнатга лаёқатли ёшдан каттарок одамлар улуши 7,5 %ини ташкил этди. Ушбу йилларда меҳнатга лаёқатли ёшдан ошган аҳоли жамият кексайиши жараёнини белгилайдиган йўл қўйилувчи энг юқори даражадан ошмади.

Ўзбекистон аҳолиси умумий кўпайиши шаклланишининг манбалари

Йил	Аҳолининг табиий кўпайиши, минг киши	Миграция, минг киши	Аҳолининг умумий кўпайиши, минг киши
1990	567,1	-181,2	380,3
1995	532,6	-87,8	444,8
2000	392,0	-66,6	325,4
2005	392,9	101,6	533,5
2006	416,3	-65,2	555,9
2007	463,7	-55,7	-

Тўғри, ҳозирги вақтда амалда барча ривожланган мамлакатларда намоян бўлаётган аҳоли кексайиши истиқболда бизда ҳам бошланиши мумкинлиги эҳтимолдан холи эмас. Ўзбекистонда бу ҳозирги вақтдаги меҳнатга лаёқатли аҳоли ўз ёш гуруҳидан каттароқ ёш гуруҳига ўтиб, пенсионерлар сафини тўлдириши натижасида рўй беради. Дарвоқе, 50-йилларнинг охирида мамлакатимизда бундай жараён кузатилган эди. 1959 йилда меҳнатга лаёқатли ёшдан кичикроқ шахслар улуши 38,9 %, меҳнатга лаёқатли ёшдаги шахслар улуши 49,1 %, меҳнатга лаёқатли ёшдаги каттароқ шахслар улуши 12,0 %ни ташкил этган эди. Ушанда Иккинчи жаҳон уруши йилларида туғилиш даражаси пасайганлиги бундай нисбатнинг асосий сабаби бўлган эди.

Қишлоқ аҳолисининг сони доимий ошиб бориши ва республика аҳолиси умумий миқдоридан унинг улуши юқорилиги Ўзбекистон демографик ривожланишининг ўзига хос хусусиятидир. Айни қишлоқ аҳолиси республика аҳолисининг учдан икки қисмини ташкил этиб, ундаги табиий кўпайиш, туғилиш ва чақалоқлар ўлими ҳажмларини биринчи навбатда белгилайди.

Аҳолининг кўпайиб кетиши муаммоси ривожланаётган мамлакатлар учун долзарб бўлиб турганлиги юқорида айтиб ўтилди. Ушбу муаммо Ўзбекистонга маълум даражада таҳдид солиши мумкин. Бу таҳдидни ташқи ва ички таҳдидга бўлиш мумкин. Ташқи таҳдид сирасига аҳолиси зич бўлган ва, одатда, қашшоқлашган қўшни мамлакатларда турмуш даражаси ёмонлашиши киради. Булар ижтимоий ва ҳарбий можаролар ва мигрантларнинг сони кўпайишига олиб келиши мумкин.

Ички муаммолар Ўзбекистоннинг ўзидаги аҳоли нисбатан тез суруьатда кўпайиб бораётганлиги билан боғлиқ. Аввало, қишлоқ жойларга хос бўлган туғилиш даражаси юқорилиги мамлакат ҳукуматининг алоҳида эътиборини талаб қилади. Кўп болали оилаларга бериладиган нафақалар, мақтабгача ва бошланғич таълимнинг қиммат инфратузилмасини кенгайтириш, соғлиқни сақлаш хизматларини кенгайтиришга сарф-харажатларни кўпайтириш каби чора-тадбирлар ушбу туғилиш даражаси билан боғлиқ. Бунинг устига, аҳолини ижтимоий ҳимоялаш устуворлиги ва ўтиш даврида жамиятнинг кескин табақаланишига йўл қўймасликни таъминлаш билан бирга ҳукумат кўп болали оилани фақат нафақалар ҳисобидан боқиш мумкинлиги билан кўп йиллардан буён боғлиқ бўлиб келаётган боқимандалик қайфиятларидан жамиятни халос эта бориши ҳам керак бўлди. Бу эса манзилсиз тусдаги ва деярли бутун аҳолини қамраган, шу тўғайли самарадорлиги пасайган аҳолини ижтимоий ҳимоялаш тизимидаги шусиз ҳам қийин бўлган вазиятни анча мураккаблаштирар, мазкур тизим деярли бутун аҳолини қамрар, бу эса ушбу ҳимоянинг самарасини пасайтирар эди.

Ўзбекистонда бир онадан фарзандлар туғилишидаги вақт оралигини узайтириш, оилада фарзандларнинг сонини эмас, балки мамлакатнинг келажакини таъминлай оладиган соғлом, илмли инсонларни тарбиялаш мақсадида, соғлом миллат *генофондини* шакллантириш борасида олиб борилаётган оқилона сиёсатни янада ривожлантириш лозим. Шу муносабат билан мамлакатда олиб борилаётган Соғлом авлод дастурини, Кадрлар тайёрлаш Миллий дастурини амалийлигини таъминлаш, жамиятнинг ишлаб чиқариш, ижтимоий ва маданий ҳаётидаги хотин-қизлар роли ва макomini, оммавий жисмоний тарбия ва спортни ривожлантириш, жамият ва оиланинг умумий маданиятини юксалтириш каби бир қатор тадбирларни амалга ошириш лозим.

4.8. Меҳнат бозоридаги энг янги тамойиллар: глобаллашув ва миллий манфаатлар

Глобаллашув ҳодисаси технологияларни, биринчи навбатда, ахборот ва телекоммуникация технологияларини ривожлантириш, шунингдек, миллий иқтисод хўжаликларнинг жаҳон иқтисодиётига интеграциялашуви учун янги имкониятлар юз бераётган сифат сакрашидир. Бу жараёни тўхтатиб бўлмайди. Давлатларнинг маҳдуд яшаши ўнглаб бўлмас йўқотишлар ҳамда миллий иқтисодиётларнинг ғоят орқада қолишига олиб боради.

Жамиятда глобаллашув ҳодисасига муносабат турлича. Баъзилар уни жадал миллий ривожланишга туртки деб, бошқалар эса миллий иқтисодиётга таҳдид деб ҳисоблайдилар. Ҳар икки нуктаи назарнинг ўз асослари бор.

Тез глобаллашув ва технология жараёни ҳамма мамлакатлар учун муштарак бўлган янги муаммоларни яратмоқда. Кучайиб бораётган рақобатчилик ҳамда глобал иқтисодий интеграция ва технология жараёни бирлашган кучларининг натижаси бўлган иқтисодий ўзгаришлар миллий ишчи кучининг катта сегментларида иш билан бандликни сақлаб қолишда беқарорлик ва қийинчиликларга олиб келиши мумкин. Шу билан бирга улар иқтисодий ўсиш ва иш билан бандликни кенгайтириш учун янги имкониятларни таъминлаб бермоқда. Мамлакат ихтиёридаги ишчи кучининг малака даражаси ва сифати вужудга келаётган имкониятлардан фойда чиқариб олиш ҳамда тез амалга ошаётган технологик трансформация ва янада очикроқ иқтисодиётга ўтиш чоғида ижтимоий чиқимларни камайтириш учун муҳим омил бўлиши мумкин. Шу сабабли давлатнинг глобал тамойилларидан илғор иқтисодиёт тармоқларини жадал ривожлантиришда фойдаланиш ва ички бозор эҳтиёжларини қондираётган тармоқларни химоя қилишга қаратилган пухта ўйланган ижтимоий-иқтисодий сиёсати зарур.

Кейинги йилларда малакали ишчи кучига бўлган талаб анча ошди. Бу ҳол глобаллашув, технологик ўзгаришлар ҳамда меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар натижаси бўлди. Бу учала омил ўзаро чамбарчас боғланиб кетади. Бу эса ишчи кучининг малакасини ошириш ва касбга тайёрлашга инвестиция киритишнинг аҳамияти ўсишига олиб бормоқда. Касбга тайёрлаш тизимларидаги ҳозирги тараққиёт эҳтиёжларини ҳисобга олувчи ўзгаришлар давр талабига мос жавоб бўлиши керак.

Глобаллашув шароитида таълимни ривожлантириш ва кадрлар малакасини оширишга инвестициялар киритишнинг тобора кучайиб бораётган аҳамияти, ХМТнинг жаҳонда аҳолини иш билан бандлик тўғрисидаги охириги маърузасида айтилганидек, **беш асосий омил билан белгиланади:**

1) сиёсий эркинлашиш ва кенгайиб бораётган демократиялаш таълимнинг ролини кучайтирди. У фуқароларга ўз ҳуқуқларини ва мажбуриятларини англайдиган тўлақонли жамият аъзолари сифатида фаолият кўрсатиш имконини бермоқда;

2) жадал кечаётган технологик ўзгаришлар таълим ва касбга тайёрлашнинг мазмунан янада бойроқ бўлишига муҳтож, инсон бутун меҳнат ҳаёти мобайнида узлуксиз таълим олишининг муҳимлигини кучайтирмоқда;

3) глобал иқтисодиётнинг кучайиб бораётган интеграцияси, таълим ва касбга тайёрлаш тизимларининг ўзаро яқинлашуви миллий иқтисодиётлар янада байналмилал, рақобатбардош ва самарали иқтисодиётга айланишининг муҳим таркибий қисмидир;

4) айрим аҳоли гуруҳларининг ижтимоий ажралишига сабаб бўлаётган омилларнинг аҳамиятини англаш таълим ва малакани оширишнинг ижтимоий-иқтисодий негизликни енгиллаштиришдаги роли кучайишига олиб бормоқда;

5) иқтисодий салоҳиятни кучайтириш воситаси сифатида қийинчиликларни тугатиш йўли билан меҳнат бозорининг самарадорлигини ошириш мумкин.

Ўзбекистон борган сари кўпроқ жаҳон хўжалигининг бир қисмига айланмоқда. Бинобарин, Ўзбекистон глобаллашув жараёнларидан четда туриши мумкин эмас. Бу жараёнлар аҳолини иш билан бандлик соҳасида мамлакатнинг миллий манфаатларига маълум даражада таъсир этади. Бу борада икки нуқтаи назар мавжуд. *Биринчи нуқтаи назар* шундан иборатки, хориж сармоясини ва хорижий инвестициялар мамлакатимизнинг жаҳон хўжалигига янада кўпроқ интеграциялашувига олиб боради ва бу муқаррар жараёндир. Бошқа бир фикрларга кўра, глобаллашув миллий иқтисодиётни ривожланишига салбий таъсир кўрсатади ва ишсизликнинг ўсишига олиб келади. Равшанки, ижтимоий масъулиятга асосланган ягона давлат стратегияси ишлаб чиқишмоғи керак. Бу стратегия, бир томондан, мамлакатнинг рақобатбардош маҳсулот ишлаб чиқара оладиган корхоналарини қўллаб-қувватлаш, иккинчи томондан, имтиёзли шароитларда ишлаётган корхоналар мамлакатнинг истеъмол бозорига сифатга зарар келтириб, чиқарилаётган маҳсулотнинг миқдор кўрсаткичларини афзал деб билмасликларига қаратилган бўлмоғи керак. Шу сабабли оқилона миқдорда импорт қилинадиган товарлар рақобати ҳам бўлмоғи керак.

Лекин бу масаланинг бир қисми, холос. *Иккинчи қисми* шундан иборатки, компьютерлаштиришнинг янги босқичи, глобал Интернет тармоқлари, телекоммуникациялар ҳозирнинг ўзидаёқ иқтисодиётни ривожлантиришнинг янги босқичига, янги иш жойлари, янги касблар пайдо бўлишига олиб келди. Ходимларнинг малакасига муносабатининг ўзини ҳам ўзгартириб, асосий эътиборни уларнинг касбий шайлиги ва мослашувчанлигига қаратди. Навбатдаги муаммолар меҳнатни таъкил этишнинг фаол, юқори малакали ходимларга қаратилган, янги шаклланишга ўтишдан иборатдир. Бунда глобаллашув даврида мамлакатни ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш бозор иқтисодиётининг ҳозирги стандартларини ҳам, ўзбек халқининг миллий тарихий анъаналари ва меҳнат соҳасидаги ўзига хос маънавий-ахлоқий кадриятларини ҳам ҳисобга олимоғи керак.

4.9. Меҳнат бозорининг тартибга солиниши

Меҳнат бозорини бозор иқтисодиёти тамойиллари асосига қурилган ижтимоий меҳнат муносабатлари тизими сифатида қарар эканмиз, меҳнат бозори икки асосий ижтимоий-иқтисодий вазифани бажара олишини кузатишимиз мумкин. Бунда инсон ресурсларининг иш билан бандлик даражаси бўйича муқобил турлари (касблар, тармоқлар, корхоналар, ҳудудлар) тақсимланиши ҳамда аҳоли даромадларининг маошлар асосида рағбатлантирилиши ва меҳнат учун мукофотлаш шаклида

таксимланиши муҳим роль ўйнайди. Меҳнат бозори вазибаларининг бундай усулларда амалга оширилиши меҳнат унумдорлигининг самарадорлигини ошириш, уни энг юқори даражага етказиш, инсон ресурсларидан олинмаган фойдани ва даромадларни кўлайтириш, давлатнинг иқтисодий юксалиши, ижтимоий адолат ва ниҳоят, барча учун баравар бўлган иш ўринларига жойлаштириш имкониятлари ва касб тайёргарлигига ёрдам бериши мумкин.

Меҳнат бозорини тартибга солиш стратегияси кўйидаги саволга жавоб бериши мумкин: жамиятнинг барча аъзолари ҳаётий манфаатларини ҳисобга олишда, анча кам таъминланган фуқароларнинг турмушига эътиборни кучайтириш, ижтимоий ишлаб чиқариш натижаларини тақсимлашда адолат талабига амал қилишлари керак. Бу устувор йўналишлардан энг муҳимларини танлаб олиш меҳнат бозорини тартибга солиш жараёнининг ижтимоий йўналишлари ҳамда меҳнат бозорини тартибга солиш *тамоқиллари* ва уларни амалга ошириш усулларини белгилаб беради.

Меҳнат бозорини тартибга солиш стратегиясини ишлаб чиқиш вақтида, биринчидан, барча жараёнларнинг жамият ва иқтисодиётнинг олға томон ривожланиш талаблари, ижобий ўзгаришларни рағбатлантиришга бўйсунуши, жамиятдаги ижтимоий-сиёсий барқарорликни таъминлайдиган чора-тадбирларнинг устуворлигини таъминлашга хизмат қилиши зарур.

Иккинчидан, «фаол жамият»ни шакллантиришга эътибор бериш керак, унда иқтисодий имкониятлар яратилади ва ҳар бир фуқаронинг қонуний-демократик жамият барпо этишдаги фаоллиги рағбатлантирилади. Бундай сиёсат жамиятдаги ҳар бир соғлом аъзонинг ўз меҳнати билан эришилаётган фаровонлик учун жавобгарлигини эътироф қилишга асосланган.

Учинчидан, «фаол жамият» ва унга мос келадиган меҳнат бозоридаги фаол сиёсат тенг имкониятлар принципи билан бирга кўшиб олиб борилиши керак. Унинг асосий моҳияти – ишга эга бўлиш ва уни сақлаб қолишдаги тенгсизликни барҳам топтириш ёки энг кам ҳолатга келтиришга имкон беради. Бундай тенгсизлик ногиронлик, оилавий шароитлар, малаканинг етишмаслиги ва ҳоказо сабабларга кўра келиб чиқиши мумкин.

Иш билан бандликка нормал йўл топиш осон бўлиши учун очиқ меҳнат бозорида барча ходимларнинг рақобатга бардошчилигини ошириш муҳимдир. Персонал малакасининг етишмаслиги ёки жорий йил ва истиқболда эҳтиёж билдирмайдиган касбга эга бўлиши рақобатга бардошли эмаслигининг асосий сабабидир. Шунинг учун ҳам давлат томонидан меҳнат бозорини тартибга солиш жараёнида персоналнинг паст малака даражаси тўхтаб қолишига йўл қўймасликка интилади, чунки бу ҳол иш билан бандликнинг барқарорлашуви йўлида жиддий тўсиқ бўлиши, пунингдек иқтисодиётнинг ўсишига ҳам халақит бериши мумкин. Шунга кўра меҳнат бозорини давлат йўли билан тартибга солиш чора-тадбирларини танлаганда фаол тадбирлар, чунончи, касб таълими, ишга жойлаштириш, ишсизларни ишга тиклаш дастурлари, ижтимоий таъминотда турган иқтисодий жиҳатдан пассив фуқаролар ва аҳолини ишга жойлаштиришда кўмаклашиш диққат-эътиборда бўлиши керак. Иложи борича уларни самарали фаоллик оқимида буриб юбориш муҳимдир. Бу, айниқса, узоқ муддатли ишсизликка маҳкум этилиши мумкин бўлган ва ишдаги узоқ танафус натижасида ишга жойлаштириш имкониятини йўқотаётган кишиларга тааллуқлидир.



4.10-чизма. Meънат бозори ва уни тартибга солишнинг асосий йўналишлари

Meънат бозорини тартибга солишнинг аниқ мақсадли вазифаси – ишчи кучига бўлган эҳтиёжни кенгайтириш ва иш кучини самарали таклиф этишни қўллаб-қувватлашга қўмаклашишдан иборат бўлиб, бундан кўзда тутилган мақсад:

-иқтисодий ўсиш имкониятларини яхшилаш учун меънат ресурсларини ривожлантириш ва уларни таркибий ўзгаришларга мувофиқлаштириш;

-нокулай шароитларда яшаётган аҳоли гуруҳларини иш билан таъминлаш учун имкониятларни яхшилаш, иш билан бандликка бўлган қобилиятни ошириш йўли билан ижтимоий тенгликка қўмаклашиш ва бошқалар.

Ижтимоий-меънат муносабатлари, иш билан бандлик, меънат бозори – бозор иқтисодиётининг шундай соҳалариди, уларда бозорнинг номукаммалликлари жуда яққол кўзга ташланади. Бу эса иқтисодиётдаги номутаносибликка олиб келади. Натижада меънат бозориди давлатнинг тартибга солиб туриши функцияси зарур бўлиб қолади. Стихияли бозор иш ўринлари учун олиб борилаётган рақобат курашидан аҳолининг химоя қилинмаган гуруҳлари (касб таълими ва меънат стажига эга бўлмаган ёшлар, меънат қобилияти чеklangан ногиронлар, бирмунча кўпроқ вақти ва кучини оилага бағишлашга мажбур бўлган аёллар, кексайган кишилар)ни сиқиб чиқаради. Иқтисодиётнинг бир қанча тармоқлари ва айрим касблар «бозорбоп» бўлмай қолиши, яъни фойда келтирмаслиги ва тегишли равишда

бозор иқтисодийети томонидан рад қилиниши мумкин. Иш билан бандлик ва ижтимоий-иқтисодий меҳнат муносабатлари давлат томонидан тартибга солиб турилмаса, кескин ижтимоий-иқтисодий ўзгаришлар алғов-дағовлар рўй бериши мумкин. Шунинг учун ҳам давлат барқарор иқтисодий ўсиши учун ўз-ўзидан меҳнат бозори институти бўлиб, махсус ташкилотлар – ижтимоий-иқтисодий меҳнат муносабатларини бевосита тартибга солиб турадиган институтлар ташкил этади. Бундай институтларга иқтисодиётнинг турли даражаларида Меҳнат ва ижтимоий аҳолини ҳимоялаш вазирлиги, миграция хизмати, аҳолининг иш билан бандлиги хизмати, вилоят ва туман бўлимлари, корхона ва ташкилотлардаги персонални бошқариш хизматлари, шунингдек ёлланма ходимлар ва иш берувчиларнинг жамоат ташкилотлари киради.

Иқтисодий назария нуқтан назаридан, бу институтларнинг асосий вазифаси (агар гап меҳнат бозорини тартибга солиш тўғрисида борадиган бўлса) ходимнинг ўзига мос иш ўрни қидириш учун, иш берувчининг эса мос келадиган ходим қидириш учун вақт сарфлаши, моддий молиявий ресурслар сарфлашини қисқартиришдир. Шу боисдан меҳнат бозори институтининг асосий вазифаси «бозорнинг ноаниқлиги»га барҳам бериш, иш берувчилар ва ходимлар эга бўлган ахборотнинг мукамал бўлишини таъминлашдир, чунки айнан ахборотнинг йўқлиги чиқимларнинг кўпайиб кетишига олиб келади.

Бу вазифани макро, микро ва мезо даражаларида амалга оширишнинг энг кўп тарқалган шакллари: ходимларнинг касб-малака даражасига қўйиладиган талабларни ҳисобга олган ҳолда бўш ўринлар тўғрисидаги маълумотлар банкни яратиш ва меҳнат бозорининг жорий аҳолини илмий асосда таҳлил этиш, унинг ривожланиш истиқболларини башорат қилиш, реклама-ноширлик, касбга йўналтириш фаолияти, потенциал ходимлар ва касб-хунар лицейлари абитуриентларининг касбий яроқлилигини аниқлаш учун саралаш тестларини такомиллаштириш, психология, физиология, эргономика фанларининг энг янги ютуқлари асосида ишга ёллаш вақтида чиқимларни қисқартириш имконини берадиган намунавий «сигналлар»ни ва шу кабиларни аниқлашдан иборат.

Шуни ҳам айтиш керакки, иқтисодий фикрнинг ҳозирги замон йўналиши бўлган институционал иқтисодиёт деганда фақат шахсларнинг фаолияти шартлари ва чеклашларни шакллантириш билан бевосита ва узвий равишда шуғулланадиган ташкилотларни эмас, балки кишиларнинг иқтисодий хулқ-атворига таъсир кўрсатадиган ва қонун йўли билан расмийлаштирилган ёки тарихан қарор топган ахлоқий нормалар, одатлар, анъаналар, негизларни тушунади.

Ходимларнинг меҳнат фаоллиги, меҳнат қилиш сабаблари, уларнинг бирор фаолият тури ва тартибини танлашлари каби омилларни англаб етиш давлатнинг меҳнат бозорини тартибга солиш чора-тадбирларини ишлаб чиқиши Ўзбекистон учун ниҳоятда муҳимдир. Аҳолининг иш билан бандлигига қўмаклашишнинг у ёки бу иқтисодий чоралари иш билан бандликнинг таъкилий омиллари билан мувофиқлаштирилиш даражасига боғлиқ.

Меҳнат бозорини тартибга солиш муаммосига ёндашиш мантиғи жамият тараққиётининг ижтимоий, иқтисодий, молиявий ва сиёсий жиҳатларининг объектив шажараси ва оралиқ муносабати билан белгиланади. Уларни комплекс тарзда қараб чиқиш меҳнат бозорини тартибга солиш концепциясини шакллантириш ва шу

асосда аҳолини муайян иш билан бандлари ва улар олдидаги вазифалар тизими стратегиясини ишлаб чиқиш имконини беради.

Меҳнат бозорининг тартибга солиниш даражаси, асосан, давлатнинг иқтисодий-иқтисодий вазифалари моҳиятига боғлиқдир. Масалан, меҳнат бозорининг «шведча» модели миллий даромадни қайта тақсимлаш, фуқароларнинг юқори турмуш даражасини сақлаб туриш, ходимларнинг касбий тайёргарлиги ва қайта тайёрланишида давлатнинг ролини назарда тутати. Давлат ўз зиммасига оладиган ижтимоий-иқтисодий вазифалари меҳнат бозорини тартибга солиш йўналиши ва принципларини белгилаб беради. Шу билан бирга меҳнат бозорини тартибга солиш жамият қандай ижтимоий-иқтисодий моделни танлашидан қатъи назар зарур ҳисобланади.

Давлатнинг меҳнат бозорини тартибга солиши соҳасидаги чораларини қуйидаги тарзда табақалаштириш мақсадга мувофиқ:

- таъсир кўрсатиш объектлари бўйича. Тартибга солиш объектининг хусусиятларига қараб, умумий таъсир кўрсатиш чоралари ёки махсус чораларга ажратиш мумкин. Айни вақтда меҳнат бозорини тартибга солиш объектлари сифатида меҳнатни ташкил этиш элементлари, хусусан, меҳнатга ҳақ тўлаш, меҳнатнинг давомийлиги, меҳнат шароитлари ва ҳоказолар намоён бўлади;

- таъсир кўрсатиш йўналишлари бўйича. Бу чораларга қуйидагилар киратилади: меҳнат бозорида меҳнат таклифини кўпайтирувчи (камайтирувчи) чоралар; меҳнат бозорида талабни оширувчи (камайтирувчи) чоралар; меҳнатни таклиф қилиш тузилиши ва меҳнатга бўлган эҳтиёж тузилишига таъсир қилувчи чоралар; эҳтиёж ва таклифнинг мос келиши даражасини кўпайтиришга қаратилган меҳнат бозорини тартибга солиш чоралари;

- таъсир кўрсатиш шакли бўйича бевосита ва бавосита чораларга бўлиш мумкин, бунда меҳнат бозорига бевосита таъсир кўрсатиш ҳам, бавосита таъсир кўрсатиш ҳам меҳнат бозори барча субъектларининг манфаатлари балансини албатта ҳисобга олиш энг самаралидир;

- таъсир кўрсатиш характерига кўра, таъсир кўрсатиш чораларини рағбатлантирувчи, чекловчи, таъқиқловчи, ҳимоя қилувчи чораларга табақалаш мумкин;

- меҳнат бозорини тартибга солишда чоралар мазмуни бўйича иқтисодий ёки маъмурий характердаги чораларни афзал деб билиш, ёхуд уларни муайян тарзда бирга қўшиб олиб боришни маъқул кўриш мумкин. Масалан, меҳнат бозорини тартибга солишнинг иқтисодий чораларига қуйидагиларни киритиш мумкин: иқтисодий жиҳатдан мақсадга мувофиқ иш ўринларини қўллаб-қувватлаш, жамоат ишларини ташкил этиш, янги иш ўринларини ташкил этиш учун иқтисослашган инвестициялаш, кичик бизнесни қўллаб-қувватлаш ва ҳоказо. Меҳнат бозорини тартибга солиш маъмурий чоралари орасида қуйидагиларни санаб ўтиш мумкин: пенсия ёшини пасайтириш, иш кунининг давом этишини камайтириш, бир кишига мўлжалланган иш ўринининг ўриндошлик билан ишлаш имкониятларини чеклаш ва ҳоказо;

- таъсир кўрсатиш даражаси бўйича меҳнат бозорини давлат йўли билан тартибга солиш чораларини умумдавлат, минтақавий, тармок, фирма ичидаги чораларга бўлиш мумкин;

- маблағ билан таъминлаш манбалари бўйича – давлат бюджети, нобюджет маблағлар, иш билан бандлик жамғармаси маблағлари, тижорат ташкилотлари маблағлари ва ҳоказо.

Меҳнат бозорини тартибга солиш усулларидан фойдаланиш тажрибаси меҳнат бозоридagi сиёсатнинг икки тури – *фаол* ва *пассив сиёсат* тўғрисидаги тасаввурни шакллантирди.

4.10. Меҳнат бозоридagi пассив ва фаол сиёсат

Пассив сиёсат меҳнат бозоридa ходимлар ва иш берувчиларнинг аҳволи учун давлатнинг масъулиятини назарда тутлади. Бундай ҳолда давлатнинг бозорга ўзига хос ғамхўрлиги намоён бўлади. Бу ижтимоий-иқтисодий меҳнат муносабатларида патернализм (ғамхўрлик) кўринишининг шаклидир.

Давлат меҳнат бозорининг барча қатнашчилари, хусусан, ходимларга иш ўрни сақланиши, иш ҳақи ва нафақалар берилиши, ижтимоий сугурта, пенсия берилиши кафолатини беради, иш берувчиларга – ишлаб чиқарилган маҳсулотнинг режалаштирилган ҳажми учун талабни, хомашё ва материаллар бериш, барқарор нархлар ва мақсадли маблағ ажратишни кафолатлайди. Бу кафолатлар меҳнат бозоридa иштирак этаётган ходимлар учун ҳар қандай ўзгаришларда ҳам ижтимоий химояланиш имконини беради. Лекин давлат томонидан ўрнатиладиган молиявий чегараларнинг қатъийлиги ходим билан иш берувчининг шахсий ташаббускорликка бўлган рағбати, меҳнатни татбиқ этишининг энг самарали соҳаларини қидириш, унумдорликни ошириш, ўз-ўзини таъминлашининг ички захираларини аниқлашга интилишини чеклаб қўяди, яъни ижтимоий-иқтисодий меҳнат муносабатларида пассивликни шакллантиради.

Меҳнат бозорини тартибга солишнинг пассив сиёсатига иш қидирувчиларни рўйхатга олиш, ишсизлик бўйича бериладиган нафақа миқдорини аниқлаш ишсизлик бўйича нафақа бериш тизимини ташкил этиш, ишсизлар ва уларнинг оила аъзоларини қўллаб-қувватлашнинг турли шаклларини амалга ошириш чораларини қўллаш қабул қилинган.

Иш билан бандликнинг пассив сиёсатини амалга оширишнинг энг кўп тарқалган шаклларида бири аҳолини ишсизликдан сугурта қилиш дастурлари бўлиб, улар бозор иқтисодиёти ривожланган мамлакатларда кенг татбиқ этилади. Ишсизликдан сугурта қилиш, икки хил даражадаги ижтимоий-иқтисодий мақсадларни кўзлайди. Микродаражада, яъни айрим оила, персонал даражасида иш билан бандликка кўмаклашни барқарорлаштиришдир. Истеъмоладан барқарорлаштирилса, ишсиз ходимлар нафақа олмаса ҳам ўз оиласи ва турмуш даражасини вақтинчалик қўллаб туриш учун имконига эга бўлади. Иш билан бандликни барқарор қилиш эса ишсизлик бўйича нафақаларнинг доимийлигини, яъни иш қидирувчилар учун иш топишни осонлаштиради.

Бирок, мазкур чорага шубҳа билан қарашлар ҳам учрайди, чунки ишсизликдан сугурталаш дастурлари бундай ҳолда ижтимоий боқимандаликни давлат томонида қўллаб-қувватлашдир. Ишсизликдан сугурта қилиш дастурларининг бош мақсади макроиқтисодий барқарорлик бўлиб келди ва шундай бўлиб қолади. Бу амалдаги иқтисодий ривожланишнинг молиявий рағбатларини ўз-ўзидан таъминлаш талаф кескин пасайиб кетган даврларда аҳолининг харид қилиш қобилиятини оширишда иборат.

Ишсизликдан суғурта қилиш дастурлари кўпинча нафақа олиш ҳуқуқи берилишини тартибга солишни назарда тутлади. Суғурта дастурларидан кўпинча айрим тармоқлар (масалан, АҚШда қишлоқ хўжалиги, Швейцарияда меҳмонхона ва рестороанлар соҳаси, Франция ва Голландияда уй-рўзгор хизмати ва шу қабилар) ҳажмига қараб айрим корхоналар, касблар, аҳолининг айрим демографик гуруҳлари чиқариб ташланади.

Шундай қилиб, пассив сиёсатнинг асосий вазифаси ишсизларга нафақа беришдир. У кун кечирिशнинг энг кам даражасини таъминлайди ва ишсизнинг қарамоғидаги оила аъзолари сонини ҳисобга олади. Шунингдек, бу сиёсатнинг вазифаси ишсизлар ва уларнинг оила аъзоларига нафақалар бериш ва пулдан ташқари бўлган ёрдам шакллари билан таъминлашни ташкил этиш ҳамдир. Бу бозор муносабатлари шароитида давлат ижтимоий сиёсатининг ажралмас қисми бўлиб, ходимларда бекорлик ва боқимандалик кайфиятларининг ривожланиш хавфи пассив сиёсатнинг муайян чеклашлари, шунингдек давлатнинг куч-ғайратини фаол сиёсатга маълум даражада қаратиш билан барҳам топтирилади.

Меҳнат бозоридаги фаол сиёсат, юқорида айтиб ўтилганидек, инсоннинг иш ўрни учун курашдага рақобатбардошлигини оширишга қаратилган бўлиб, бунга таълим олиш, қайта тайёрлаш, кичик ва хусусий тадбиркорликни ҳамда касаначиликни ривожлантириш, яқка тартибда меҳнат фаолияти билан шуғулланиш йўли билан эришилади. У соғлом киши ўз оиласини таъминлаш учун мустақил равишда маблағ ишлаб топиши, бу унинг инсоний бурчи эканлигига асосланади. Инсоннинг ўз оиласи фаровонлиги учун жавобгарлиги унинг ўз зиммасида, давлат эса унга иш билан бандлик учун имконият яратиб берадиган воситачидир.

Меҳнат бозорида фаол сиёсатни ишлаб чиқиш ва амалга оширишда омишларнинг уч энг муҳим гуруҳи ҳал қилувчи таъсир қилади:

1) халқаро меҳнат нормалари, улар эркин танланган меҳнат билан бандлик, имкониятлар ва муомаланинг тенглиги, бирлашиш эркинлиги ва ҳоказо асосий ҳуқуқларни белгилаб беради;

2) ижтимоий-иқтисодий меҳнат муносабатларининг қарор топган турларидан фойдаланган ҳолда, хусусий тадбиркорлар ва бошқа гуруҳларнинг манфаатини эътироф қиладиган бўлса, муваффақият қозонишга катта умид қилиши мумкин;

3) турли мамлакатлар ва мамлакат ичидagi вилоятлар ва туманларга ҳос шарт-шароитларнинг хилма-хиллиги ҳисобга олинади.

Меҳнат бозоридаги фаол сиёсат шакли бўйича ишсизларни тезлик билан фаол меҳнатга қайтариш учун Ишга жойлаштиришга кўмаклашиш марказлари томонидан олиб бориладиган тадбирлар мажмуи бўлиб, у куйидагиларни ўз ичига олади:

- ишга жойлашишда ёрдам кўрсатиш;
- касб тайёргарлигида кўмаклашиш;
- мустақил шуғулланишни ривожлантириш;
- касб соҳасида маслаҳатлар бериш ва ҳоказолар.

Фаол сиёсат фақат ишдан маҳрум бўлиб қолганларни қўллаб-қувватлаб қолмасдан, шу билан бирга ҳар бир кишининг ўзи учун иш ўрни қидиришга қаратилган фаоллигини рағбатлантиради, бу эса ўз навбатида давлат бюджети харажатларини қисқартиради, жамиятдаги кутилаётган кескинликни юмшатади,

меҳнат унудорлигини ошириш, иқтисодийнинг таркибий жиҳатдан қайта қурилишига ёрдам беради.

Меҳнат бозоридаги фаол сиёсат олиб бориш соҳасидаги тадбирлар пакетини ишлаб чиқиш ва амалга оширишда халқаро меҳнат ташкилоти мутахассисларининг фикри бўйича энг муҳим вазифа қуйидаги ахборотга эътибор беришдир:

- иш билан бандлар, иш билан банд бўлмаганлар, ишсизларнинг ёш-жинс таъзилиши;

- иш кучи сафларига киришдаги ўртача ёш ва унинг меҳнатқашларининг малака даражасига таъсири;

- оила даромадининг ёлланиб ишлаш, давлат нафақалари, иш билан мустақил равишда бандлик, ижарага бериш, фоидали даромад ва кўчмас мулкдан олинadиган даромаддаги улуши;

- шаҳарлардаги урбанизация даражаси ва расмий ҳамда норасмий иш билан бандлик миқёслари, аграр ва ноаграр иш билан бандлик даражаси ва шу қабилар;

- корхоналарнинг ҳажми ва мулк шакли бўйича тақсимланиши;

- иқтисодийнинг халқаро рақобат учун очиқлиги, хусусан, савдонинг миллий даромаддаги улуши, хорижий инвестицияларнинг аҳамияти;

- меҳнат институтлари, шу жумладан, кичик корхона ва хусусий тадбиркорлик, касаначиликнинг ривожланиши ҳамда самарадорлиги;

- меҳнат қонунчилиги миқёслари ва уларнинг бажарилиш даражаси, аҳолини химоя қилиш ва ижтимоий суғурта.

Меҳнат бозоридаги фаол сиёсат кўпинча аҳолининг бирмунча ноқулай аҳволдаги гуруҳлари манфаатлари йўлида ишлаб чиқилади. Лекин бундай ёндашганда аҳолини махсус қўллаб-қувватлашни талаб қиладиган гуруҳларини ажратиш анча мураккаб ҳисобланади. Бундай гуруҳларга иш кучида чекланган даражада қатнашувчи шахслар (жисмоний нуқсонлари бор кишилар), жинси ва ёш белгисига кўра, ишга ёлланишда камситилишга дуч келадиган шахслар; ишлаб чиқариш фаолиятида алоҳида кийинчиликлари бошдан кечирадиган кишилар, сурункали ишсизлар кириши мумкин.

Мутахассисларнинг фикрига қараганда, меҳнат бозоридаги шундай фаол сиёсат, яъни бутун аҳолининг манфаатлари йўлида меҳнат бозорининг фаолият юритиш натижаларини яхшилашга қаратилган сиёсат кўпроқ самара бериши билан ажралиб туради, лекин бунда аҳолининг кам таъминланган гуруҳлари муаммоларининг ўзига хос томонларига алоҳида эътибор берилadi. Бошқача айтганда, меҳнат бозорининг умумий аҳоли яхшиланганда аҳолининг барча гуруҳларида аҳвол яхшиланади.

Меҳнат бозорлари учун хос бўлган айрим муаммоларнинг илдизлари уларнинг ўзларида эмас, балки мамлакатдаги иқтисодий, ижтимоий ва сиёсий вазиятнинг ўзига хос томонларида намоён бўлади.

Ҳозирги вақтда меҳнат бозорини тартибга солишда бир қатор йўналишлар қарор топган бўлиб, унч хусусан, Аҳолининг иш билан бандлигига кўмаклашувчи марказ амалга ошироқда. Бу фаолиятни маъмур марказларнинг истеъмолчилари бўлган туманлардаги барча ходимлар ҳам, иш берувчилар ҳам юқори баҳоламоқда.

4.11. Иш билан бандликка кўмаклашиш марказлари хизмати

Меҳнат бозори фаол сиёсат олиб боришнинг энг самарали йўналишларидан бири, меҳнат бозорининг энг муҳим институти бўлган Иш билан бандликка кўмаклашиш марказлари ихтисослашган умуммиллий давлат хизматиدير.

Иш билан бандликка кўмаклашиш марказларининг асосий фаолияти аҳолини бандлик даражасини аниқлаш, ҳудудда янги иш ўринлари яратишга ёрдамлашиш, корхоналарда касаначилик асосида иш ўринлари яратиш бўйича ҳужжатларни расмийлаштириш, иш билан банд бўлмаган аҳолини ишга жойлаштириш, касбга қайта ўқитиш, ҳақ тўланадиган жамоат ишларига жалб қилишдан иборат.

Иш билан бандликка кўмаклашиш марказлари Ўзбекистоннинг барча вилоят ва туманларида фаолият юритиб, минтақавий меҳнат бозорлари ҳақида ахборот йиғиш ва уларни таҳлил қилиб, Меҳнат ва аҳолини ижтимоий ҳимоялаш вазирлигига етказиб беради.

Иш билан бандликка кўмаклашиш маркази инспекторлари мақалла фаоллари билан ҳамкорликда мониторинг ўтказадн ҳамда ишсизликни аниқлаб, уларни иш билан таъминлашда ёрдам берадилар.

Марказлар томонидан олиб борилаётган тадбирлар натижасида, биринчидан, ишсизларнинг бўш иш ўринлари қидиришларига, тадбиркорларнинг ходимлар қидиришларига сарф этиладиган вақтни қисқартиришни таъминлайди, иккинчидан, иш берувчиларнинг ўз талабларига энг кўп даражада мос келадиган ходимлар ёллашига ёрдам беради, ходимларга эса меҳнат шароитлари ва иш ҳақи даражаси мувофиқ келадиган иш жойини топишларига имкон берилмоқда.

Бундан ташқари, иш билан бандликка кўмаклашиш Маркази хизмати вазибаларига қуйидагилар киради: иш қидирувчиларга касблар бўйича маслаҳатлар бериш ва ишсизларни янги мутахассисликлар бўйича ўқитиш; ногиронлар, ёшлар, ҳарбий хизматдан бўйаб келган ёшлар ва фуқароларнинг ижтимоий жиҳатдан ҳимояга муҳтож бошқа гуруҳлари учун иш жойларини банд қилиб қўйиш; иш кучини ҳудудлар бўйича қайта тақсимлаш; оддий йўл билан ишга кира олмайдиган фуқароларнинг (кўп болали ва ёлғиз ота-оналарнинг) иш билан бандлигига кўмаклашиш учун иш ўринларини қўллаб-қувватлаш; ишсизларнинг тадбиркорлик ва мустақил фаолияти билан шуғулланишларига ёрдам кўрсатиш; оммавий ишдан бўшатишларни тўхтатиб қолиш учун компенсация тўловларини амалга ошириш.

Республикамизда иш билан бандликка кўмаклашиш Маркази хизмати 1991 йилда ташкил этилган эди. Иш билан бандликка кўмаклашиш Маркази хизмати ишнинг асосий тамойиллари халқаро тажрибага мос келади. Масалан, Аҳолининг иш билан таъминлаш тўғрисидаги Қонунига кўра, давлат фуқароларига ўзлари учун мос келадиган иш танлашда ва ишга жойлашда бепул ёрдам кўрсатади, ишсизларга бепул таълим олиш имконияти яратиб берилади, янги касбга ўқиётган вақтда стипендия тўланади, ҳақ тўланадиган жамоат ишларида катнашини имкони берилади, ишсиз фуқаролар даромадларини қўллаб-қувватлаш сиёсати амалга оширилади.

Иш билан бандликка кўмаклашиш маркази хизмати мурожаат қилган меҳнаткашлар ва иш берувчиларга ишга эга бўлиш имконияти ҳақида ва иш кучи билан таъминлаш тўғрисида, бирор касб эгаллашни истайдиган фуқароларга қўйиладиган талаблар ҳақида ахборотлар берилади; фуқароларнинг ўзларига мос

келадиган иш топишларида, иш берувчиларга эса зарур ходимлар танлашда кўмаклашади. Иш билан бандликка кўмаклашиш маркази хизмати иш берувчиларга ёшлар, ногиронлар, ёлғиз ва қўл болали ота-оналар учун иш ўринлари сақлаш ва яратиш дастурларини қўллаб-қувватлашни кафолатлайди. Саноати ривожланган мамлакатлардаги ишга жойлаштириш бюрolari каби Республика иш билан бандликка кўмаклашиш маркази хизмати органлари иш ўринларини тақлиф қилиш, ишчи кучига бўлган талаб ва тақлиф тўғрисидаги статистик маълумотлар ва ахборот материалларини эълон қилиб боришни таъминлайди.

Умуммиллий иш билан бандликка кўмаклашиш Маркази меҳнат бозори сегментини (бўлагини) тартибга солиб туради. Мамлакатларнинг ривожланиш тажрибасини умумлаштириш шунини кўрсатадики, бўш иш жойларининг унчалик кўп бўлмаган қисми улар ёрдамида тўлдирилади, лекин булар бирмунча паст ва ўртача малака талаб қиладиган иш ўринларидир. Масалан, Шведияда иш қидираётганларнинг қарийб 35,0 % Иш билан бандликка кўмаклашиш Маркази хизмати билан алоқага киришади, Францияда иш қидирувчиларнинг қарийб 15,0 %, АКШда эса 5,0 %га яқини улар хизматидан фойдаланади. Ҳисоблаб чиқилишича, иш қидирувчиларнинг кўпчилиги (5,0 %дан ортиғи) иш жойлари ҳақидаги ахборотларни дўстлари ёки қариндошларидан олади.

Касб тайёргарлиги ва қайта тайёрлов меҳнат бозоридаги фаол сиёсатнинг асосий йўналиши ҳисобланади, чунки ҳозирги дунёда ишга эга бўлиш истиқболли тез ўзгаришлар ва таркибий ислохотлар билан боғлиқ бўлиб, инсон капиталига қўйилган маблағлар билан юқори сифатли маълумот ва замонавий касб эгаллашга ёрдам беради, булар ишсиз бўлиб қолишдан кафолатлайди. Кўп сонли фактлар шундан далолат берадики, юқори малакали ходимлар учун хос бўлган ишсизлик малакасиз ходимлардагига нисбатан 4-7 барабар камдир.

Шунинг учун ҳам дунёдаги барча мамлакатларда ишсизлар ва ишсиз қолиш хавфи остида турган ходимларнинг касб тайёргарлиги ва уларни қайта тайёрлашдан иборат турли-туман дастурларни ишлаб чиқиш тажриба қилиб кўрилади. Бунда мазкур дастурлар биринчи навбатда олдинги касб малакаси иктисодиётдаги таркибий ўзгаришлар, ишчи ўринларининг янги касбий тузилишига жавоб бермайдиган кишилар, шунингдек, аҳолининг заиф ҳимояланган қисмига (ҳозирча зарур касбий тайёргарликка эга бўлмаган ёшларга, меҳнат бозорига қайтишга қарор қилган аёлларга; касбга йўналтиришга эҳтиёж сезадиган ногиронлар ва бошқаларга) қаратилган. Қўпинча таълим олиш учун номзодларни давлат иш билан бандликка кўмаклашиш маркази хизмати аниқлайди.

Касб тайёргарлиги ва қайта тайёрлов дастурлари давлат, тadbиркорлар ва қасаба уюшмаларининг иштирокида ишлаб чиқилади ва амалга оширилади. Бу дастурларнинг бевосита ташкилотчиси кўпинча Давлат иш билан бандликка кўмаклашиш марказининг хизмати ҳисобланади, у марказлар ва ўқув курсларининг махсус ташкил этилган шохобчаларда, шунингдек ўқув юртлари ёки қорхоналар билан тузилган шартномалар асосида ташкил этади; таълим олувчиларга стипендиялар тўланади.

Иш билан бандликка кўмаклашиш маркази хизмати давлат манфаатларини кўзлаб иш олиб боради, ишсизларнинг таълим олиши ва қайта ўқишнинг уларга маблағлар ажратиш шаклида нафақалар тўлаш орқали рағбатлантиради. Давлат

корхоналар ходимларининг таълим олиши учун ажратилган маблағлар ҳисобидан солиқларни олиб ташлаш орқали хусусий тадбиркорларни ҳам рағбатлантиради.

Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисидаги Қонунда ишсиз фуқаролар ҳам Иш билан бандликка кўмаклашиш Марказлари хизмати йўлланмаси билан бепул касб танлаш, касб тайёргарлиги, қайта тайёрлаш ва малака ошириш ҳуқуқига эгадирлар, деб таъкидланган. Мазкур ҳуқуқлар қонуннинг бошқа моддалари ва бандларида ҳам қафолатланган бўлиб, туман ва вилоятларда махсус дастурлар ишлаб чиқарилган.

Ўзбекистонда "Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида"ги дастурнинг бажарилиши юзасидан иш билан банд бўлмаган аҳоли, жумладан, ёшлар, касб-хунар коллежлари ва ўрта мактаб битирувчилари, муддатли ҳарбий хизматдан қайтганлар, шунингдек, жазо муддатини ўтаб қайтган шахслар ҳамда аёлларни иш билан таъминлаш, ҳақ тўланадиган жамоат ишларига жалб этиш мақсадида меҳнат ярмаркалари мунтазам ўтказиб келинмоқда.

Меҳнат бозоридаги фаол сиёсатнинг ана шу йўналишини амалга оширишдаги асосий мураккаблик иқтисодийнинг бўлажак касб-малака тузилиши тўғрисида, ўрта ва узоқ муддатли истиқболда касб соҳасидаги меҳнатга бўлган эҳтиёж қандай бўлиши ҳақидаги ахборотнинг етишмаслигидадир. Яна бир муаммо ишдан маҳрум бўлган шахсларнинг касбий жиҳатдан қайта тайёрланишга кам талаб билдириши, чунки улар олдинги касблари бўйича ишга жойлашишга умид қиладилар. Меҳнат бозоридаги фаол сиёсатнинг мазкур йўналишини ривожлантиришга тўсқинлик қилувчи омил иш билан бандликка кўмаклашиш хизмати фаолиятини молиявий жиҳатдан таъминлашнинг чекланганлиги ҳамдир.

Мустақил иш билан бандлик, кичик ва хусусий бизнесни кўллаб-қувватлаш тизими. Ҳозирги вақтда меҳнат бозоридаги фаол сиёсатни амалга ошириш соҳасидаги фаолият доирасида мустақил иш билан бандликни ривожлантириш, тадбиркорлик малакаларини ўргатиш, кичик ва хусусий бизнесни ташкил этишга кўмаклашиш дастурлари муҳим аҳамият касб этади. Меҳнат бозоридаги сиёсатнинг бу йўналиши энг муҳим ижтимоий вазифа – янгича меҳнат дунёқарашини шакллантиришдир.

Ишсизлар агар ўзларининг мустақил ишларини ташкил этишни хоҳласалар, иш билан бандликка кўмаклашиш хизматига зарур асослаш билан (бизнес-режа билан) лойиҳалар танловида иштирак этиш ҳақида ариза берадилар, бу ерда унинг режасини мутахассислар кўриб чиқиб, ўз хулосаларини берадилар. Агар илтимос қондириладиган бўлса, у ҳолда янги тадбиркор учун бошланғич капитал сифатида унга муайян муддатга бериладиган ишсизлик нафақасининг бутун суммаси хизмат қилади ва бир йўла тўланади.

Маълумки, кишиларнинг фақат 3-5 %ида ўз ишини ташкил этиш ва юритишга майл ҳамда қобилият бўлади. Ана шундан келиб чиқиб, иш билан бандликка кўмаклашиш хизматининг вазифаси ўзига мурожаат қилганлардан ўз фирмасини очиши мумкин бўлганларни танлаб олишдир. Иш билан бандликка кўмаклашиш хизматининг яна бир вазифаси мустақил меҳнат фаолияти билан шуғулланишни истайдиганларни ўқитишдир. Бу кишилар ишга доир асосий кўникмаларни (наrx белгилаш асослари, муҳосиблик ҳисоби, режалаштириш ва ҳоказо) ўқиш жараёнида эгаллаб чиқадилад. Иш билан бандликка кўмаклашиш маркази хизматининг вазифаси кичик бизнес ва тадбиркорга мустақил иш билан бандлик нималарни

билдиришини (масалан, ижтимоий неъматларнинг бирмунча қисқариши, иш вақтининг давомийлиги бирмунча ортиши, юқори даражадаги таваккалчилик, хонавайрон бўлиш эҳтимоли борлиги, қонуёнларнинг хали тўла мукамал эмаслиги ва ҳоказоларни) тушунтиришдир.

Янгидан ташкил қилинаётган кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликни қўллаб-қўватлаш қуйидагиларни ўз ичига олади: маслаҳат хизматларини кўрсатиш, имтиёзли қарз бериш, ишлаб чиқариш бинолари, хомашё билан таъминлаш, хомашё етказиб берувчилар билан алоқа ўрнатиш ва тайёр маҳсулотни сотиш.

Ҳозирги вақтда мустақил шуғулланиш ташаббуси асосида кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик билан шуғулланувчи корхоналарининг шаклланиши кенг истиқболга эгадир. Ҳозир иш билан бандларнинг қарийб 75 %и мулкчиликнинг барча шаклларидаги кичик корхона ва хусусий бизнес соҳасида меҳнат қилмоқда. Шундай ҳодисалар, чунончи, хусусийлаштириш, рақобатнинг кучайиши муносабати билан корхоналар ҳажмининг қисқариши, оммавий ишлаб чиқаришдан мослашувчан ихтисослашувга ўтилиши, шунингдек таркибий қайта куриш жараёни, мутахассисларнинг фикрича, ўтиш ихтисодиётига эга бўлган бошқа мамлакатлардаги каби йирик фирмалардаги янги иш ўринлари кичик бизнес ва хусусий корхоналарга нисбатан камроқ бўлади.

Жамоат ишлари дастурлари. Иш билан бандликка қўмаклашиш Маркази хизмати меҳнат бозорида амалга оширадиган фаол сиёсатнинг навбатдаги йўналиши ишсизларга вақтинча ва жамоат ишларининг дастурларини ривожлантириш орқали меҳнат бозорига қайтишда ёрдам кўрсатишдир. Бундай дастурлар биринчи марта АҚШда 30-йилларда пайдо бўлган эди. Ўша йилларда жамоат ишлари умуммиллий хусусиятга эга эди ва ўзига юқори малакани талаб қилмайдиган ишларни қамраб оларди. Халқаро тажрибанинг кўрсатишича, ҳозирги вақтда мазкур дастурлар баъзан бутун мамлакат, кўпинча эса аҳолининг айрим тонфалари, ҳудудлар ёки даврларни ўз ичига олади.

Мазкур дастурлар ишсизларга махсус касб тайёргарлигисиз ҳамма учун қулай фаолият турларини тақдим этади. Бу дастурларни амалга ошириш тажрибасини умумлаштириш шуни кўрсатадики, улар қуйидаги иш турларини бажаришга қаратилган: касаначиликни ривожлантириш, йўл қурилиши ва уни таъмирлаш, кўприклар барпо этиш ва таъмирлаш (АҚШ ва Японияда); янги ва қуруқ ерларни ўзлаштириш – дарахлар ўтказиш, ирригация ва милиорация, янги каналлар, аэродромлар қурилиши ва уларга хизмат кўрсатиш; экологик тадбирлар (Австралия тажрибаси). Муниципиал маъмурлар ҳақ тўлайдиган ижтимоий жамоат ишлари – булар қария ва ногиронларга қараш хизматлари ва ҳоказолар (Канада, Австралия ва бошқа мамлакатларнинг тажрибаси) ҳам мавжуд.

Кўпинча жамоат ишлари тўлиқ бўлмаган иш кунини мобайнида давом қилади, бундан мақсад вақтнинг бир қисмини касб тайёргарлигига ёки доимий иш қидиришга бағишладир. Мазкур дастурларнинг қатнашчилари одатда энг кам иш ҳақи оладилар.

Вақтинча ишларнинг ташкил этилиши бир қатор принципларга асосланган. Вақтинча ишлар билан бандликка қўмаклашиш хизмати томонидан бевосита ёки бошқа ташкилотлар билан шартномалар тузиш орқали амалга оширилади:

1) бу ишлар айнан вақтинча бўлиши ва улар одатдаги иш ўринлари билан рақобатга киришмаслиги кўзда тутилади. Бунинг маъноси шуки, бундай ишлар жамоат ишларининг махсус дастурларисиз амалга оширилмаслиги лозим;

2) бундай ишларнинг қатнашчилари фақат чекланган вақт мобайнида шуғулланишлари мумкин, масалан, 1 йилгача, кейин нормал ишга жойлашиш имконияти пайдо бўлиши билан дарҳол бу дастурларни янгилашлари мумкин.

Вақтинча ёки жамоат ишлари дастурларининг самарадорлиги, биринчидан, қўшимча иш ўринлари яратишда намоён бўлади (мутахассисларнинг берган баҳосига қараганда, жамоат ишлари соҳасида ҳар 100 та иш ўрни бошқа секторларда 40 та доимий иш ўринлари пайдо бўлишига олиб келади). Иккинчидан, ишсизларни руҳий жиҳатдан қўллаб-қувватлашни таъминлашда намоён бўлади (ҳаммага маълумки, иш билан бандларнинг руҳий ҳолати ишсизларнинг ҳолатидан анча яхшироқдир).

МЕХНАТ РЕСУРСЛАРИ ВА МЕХНАТ ПОТЕНЦИАЛИ

5.1. Мехнат ресурслари ижтимоий-иқтисодий категория сифатида

Моддий неъматлар ишлаб чиқариш ва хизматлар кўрсатиш икки зарур таркибий қисмдан иборат бўлиб, улар бир томондан, моддий ресурслар (ҳомашё, асбоб-ускуналар ва хоказолар) ва иккинчи томондан, инсон ресурслари, яъни касб малакалари ва билимларига эга бўлган ходимлардан иборат бўлади. Бошқачароқ қилиб айтганда, мамлакат аҳолисининг бир қисми бўлган инсон ресурслари моддий ресурслар билан бир қаторда иқтисодий ривожланиш омили сифатида ҳам намоён бўлади. Бироқ бу омиллар ўз хусусиятларига кўра бир-бирларидан муҳим белгилари билан фаркланади.

Инсон ресурслари – булар кишилар, улар фақат моддий неъматлар яратиш қолмай, шу билан бирга уларни истеъмол ҳам қиладилар. Кишилар моддий ва маънавий эҳтиёжлари жиҳатидан бир хил бўлаолмайди. Бунга уларнинг жинси, ёши, соғлиги, оилавий аҳоли, маълумот даражаси ва бошқа ижтимоий, рухий-физиологик сифатлари сабаб бўлади, шунинг учун бир киши иккинчисига ўхшамайди.

Мехнат соҳасида кишиларнинг муҳим эҳтиёжлари амалга ошса-да, уларнинг барча эҳтиёжлари ҳам рўёбга чиқавермайди. Шунинг учун ҳам мехнатдан самарали фойдаланиш учун кишиларнинг шахс сифатидаги талабларини ҳисобга олиш зарур. Бошқача айтганда, иқтисодиётнинг муваффақиятли ривожланиши учун амалга ошириладиган ҳамма соҳада инсон манфаатларига устувор бўлиши лозим. Шунинг учун бутун дунёда иқтисодиётни инсонларварлаштириш деган ғоя тобора кўпроқ қарор топаётгани бежиз эмас. Бу ғоянинг моҳияти ва мазмунида асосий эътибор инсонга қаратилади. Бу табиий ҳол, чунки кишиларнинг эҳтиёжлари ортиб борган сари моддий неъматлар ишлаб чиқариш ва хизматлар кўрсатишда инсон билимининг аҳамияти орта бошлади. Ишлаб чиқариш ва ноишлаб чиқариш фаолиятини ривожлантириш учун иш билан банд ходимларнинг қобилиятлари танлана бошлади ва улар янада чуқурлашиб боради. Масалан соғлиқни сақлаш соҳасида, яхши жарроҳ бўлиш учун биргина тиббиёт бўйича мутахассислик дипломининг ўзи kiffoя қилмайди. Бунда мазкур мутахассис бажарадиган вазифаларга мос келадиган илмий-амалий талаблар билан бир қаторда инсоний сифатлар кўпроқ зарур бўлади.

Иқтисодиётда амалга ошириладиган ислохий ўзгаришлар даврида ҳамма нарсаларни инсон эҳтиёжлари ва тақдири билан мувофиқлаштириш муҳимдир.

Бозор муносабатлари фақат иқтисодиёт ва унинг иштирокчиси бўлган инсонга таъсир этиш билан бир қаторда, кўп жиҳатдан назарий тушунчаларга ҳам мазмунан таъсир қилмоқда. Масалан, «мехнат ресурслари», «киши кучи» каби иқтисодий тушунча ва категорияларнинг ҳам ижтимоий-иқтисодий маъноси бирмунча ўзгариб бормоқда. Бу тушунчалар фақат илмий адабиётларда эмас, балки кундалик амалиётимизда ҳам кенг фойдаланилмоқда. Уларга бериладиган турли талқинлар кўп ҳолларда илмий-амалий фаолиятнинг характериға таъсир этмай қолмайди.

«Мехнат ресурслари атамаси» шўролар ҳокимиятининг дастлабки йилларида пайдо бўлган, ундан мамлакатда инсон ресурсларини бошқариш ва ундан фойдаланиш самарадорлигини ошириш учун кенг фойдаланилган ва ҳозиргача ҳам «мехнат

ресурслари» атамаси меҳнатга лаёқатли аҳоли учун ишлатилади. Меҳнатга лаёқатли аҳоли – меҳнат ресурсларини ташкил этиб, у табиий, моддий ва молиявий ресурслар билан бир қаторда қатъий статистик ҳисобга олиниши иқтисодийни марказлашган усулда режалаштиришнинг муҳим элементларидан бири сифатида фойдаланилади.

Ривожланган мамлакатлардаги каби Ўзбекистон Республикасида ҳам мустақиллик йиллари Халқаро Меҳнат Ташкилоти тавсия этган аҳолини таснифлаш тизимига ўтилди, унга кўра аҳолини тизимли тақсимлашда мамлакат меҳнат ресурслари иқтисодий фаол ва иқтисодий нофаол қисмларга ажратиладиган бўлди.

Моддий нсъматлар руҳий физиологик ва ақлий сифатлари билан ишлаб чиқариш ёки хизматлар кўрсатишга қодир бўлган меҳнатга лаёқатли аҳолининг меҳнат ресурслари деб аталади.

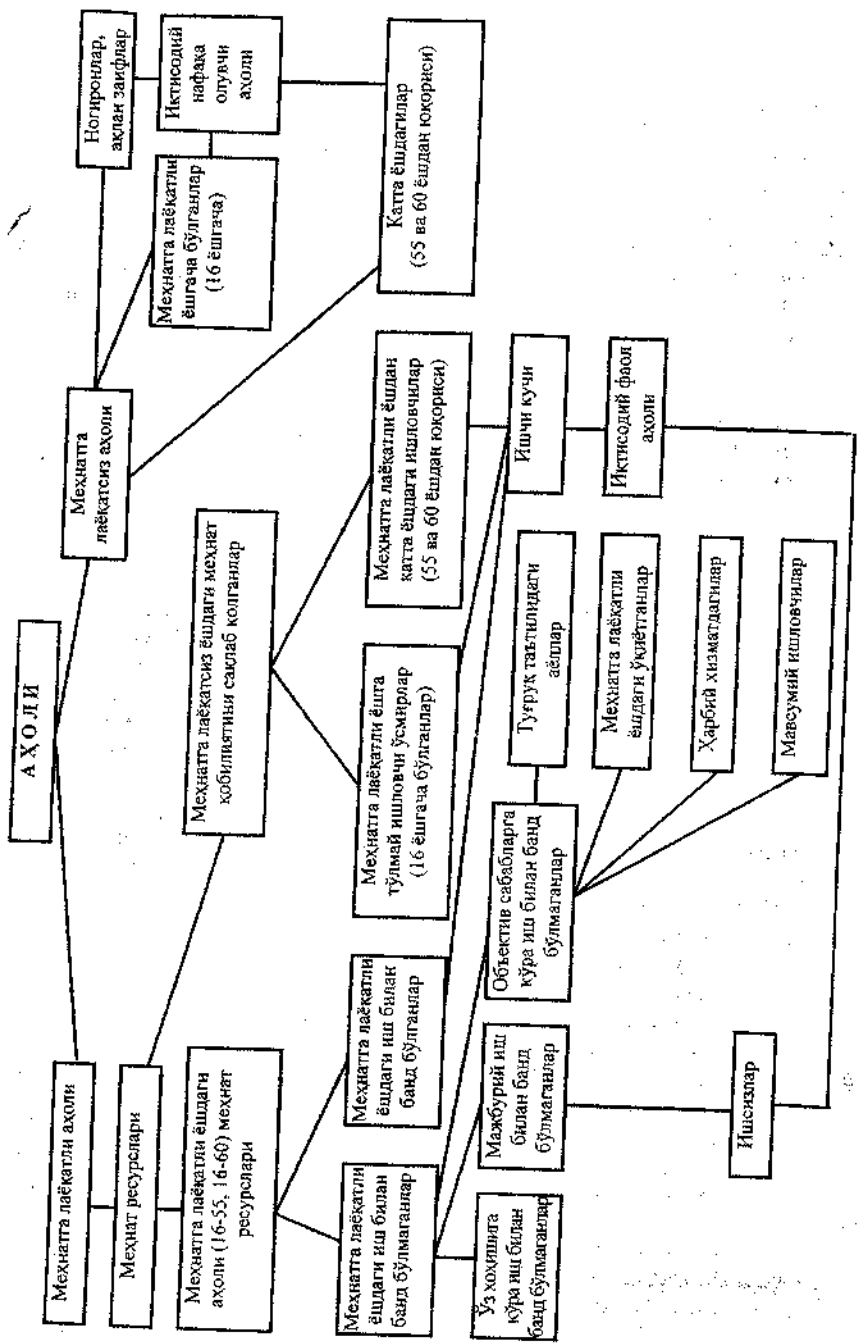
Меҳнат ресурслари таркибига фақат иқтисодий фаол аҳолигина эмас, шу билан бирга ҳозирги пайтда ишламаётган ва иш қидирмаётган меҳнатга қобилиятли шахслар, шу жумладан ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда таълим олаётганлар аҳоли ҳам киритилади. Меҳнат ресурслари иқтисодийда меҳнат билан банд бўлган, банд бўлмаса ҳам меҳнат қилишлари мумкин бўлган кишиларни қамраб олади. Бошқача айтганда, меҳнат ресурслари меҳнат қилиш имкониятига эга ҳақиқий ва *потенциал* ходимлардир.

Меҳнат ресурслари шаклланишини ўрганишда уларни ёш гуруҳлари бўйича кўриб чиқишимиз ҳам мақсадга мувофиқдир. Кишиларни гуруҳларга ажратишда уларнинг ёши чегараларини аниқлаш асосий муаммо ҳисобланади. Бу масалани ҳал этишда ҳуқуқий асосланган ва амалда мавжудларини ажратиш муҳим роль ўйнайди. Бунда инсон организмнинг нафақат биологик хусусиятлари, балки мамлакатдаги ижтимоий ва иқтисодий шароитлар, аҳолининг турмуш даражаси, умумий, ўрта махсус ва олий таълим тизимининг ҳолати, ўртача умр давомийлиги ва бошқалар ҳам ҳисобга олинади. Шуларга асосланган ҳолда ижтимоий-иқтисодий нуқтан назардан аҳолини ёшига кўра 6 гуруҳга бўлиш мумкин:

1. Болалар (0-15 ёш) - мамлакат жами аҳолисининг энг катта қисмини ташкил этиб, уларнинг аксарияти меҳнат жараёнида иштирок этмайди. Аммо ушбу гуруҳ салмоғи меҳнат салоҳиятининг келгуси ва истиқбол кўрсаткичларини белгилаб беради. Чунки бу қатламнинг юқори чегарасидаги ўсмирлар тез орада меҳнат ресурслари сафига қўшилади.

2. Ўсмир ёшлар (16-24 ёш) - мазкур гуруҳнинг катта қисми иқтисодий нофаол аҳоли таркибига кириб, улар мактаб, академик лицей, коллеж ва олий ўқув юртиларида таълим олаётган ёшлар, туғруқ таътилидаги аёллар ҳисобланади. Шунингдек, улар таркибда иқтисодийнинг қатор соҳа ва тармоқларида банд бўлганлари ҳам мавжуд бўлиб, меҳнат фаолияти аксарият ҳолларда бошланғич кўринишга эга бўлади.

3. Ўрта ёшлилар (25-30 ёш) - улар ўзи жисмоний ҳолати ва имкониятлари жиҳатдан юқори кўрсаткичга эга бўлиб, меҳнатга лаёқатли жами аҳолининг асосий қисмини қамраб олади. Бу гуруҳ вакиллари аниқ ҳаёт йўлларини танлаб олган, ўз оиласига эга бўлган ва жамиятда маълум ютуққа эришган ҳисобланади. Лекин уларнинг барчаси ҳам иқтисодийда банд бўлмайди, чунки бу таркибда ёш болали оналар ва аёллар ҳам кўпчилиكنи ташкил этади.



5.1-қизма. Меҳнат ресурслари таснифи

4. 31-59 ёшдаги аҳоли – ушбу гуруҳдаги аҳоли юксак меҳнат салоҳиятига эга бўлиб, ҳаётий ва иш тажрибасининг юқори кўрсаткичига эришади. Шу вақтгача олган амалий кўникма ва малакаларини ишлаб чиқариш жараёнларига сафарбар тгдилар ҳамда меҳнат жамоасида алоҳида ўрин эгаллайдилар. Бу тоифа инсонлар ёшларга ўрناк ва маслакдош бўлади. Ушбу ёш чегарасидаги кишиларнинг иқтисодий фаоллик даражаси бошқаларга нисбатан юқори ҳисобланади. Шунингдек, мазкур катламнинг юқори қисмида пенсия ёшига етган аёллар ҳамда меҳнат фаолиятини яқунлаш тараддудида бўлган эркеклар ҳам мавжуд.

5. 60 дан 70 ёшгача бўлганлар – бу катлам вакиллари пенсия ёшига етган аҳоли ҳисобланиб, уларнинг аксарияти пенсияда бўлади. Лекин, уларнинг орасида ўз иш фаолиятларини давом эттираётганлари ҳам бўлиб (айниқса, эркеклар), улар ҳам бутунлай нафақага чиқиб ва меҳнат фаолиятини яқунлаш арафасида бўладилар.

6. Кексалар (70 ва ундан катта ёш) – уларнинг деярли ҳаммаси меҳнат фаолиятидан четлашган бўлади.

Ўзбекистон Республикасининг меҳнат қонунчилигига кўра, аҳоли меҳнат лаёқати бўйича уч гуруҳга ажратилади. Жумладан:

- меҳнатга қобилиятли ёшгача (0-15 ёш);
- меҳнатга қобилиятли ёшдаги (16-54 ёшли аёллар, 16-59 ёшли эркеклар);
- меҳнатга қобилиятли ёшдан катталар (55 ёш ва ундан катта аёллар, 60 ёш ва ундан катта эркеклар).

Мазкур таркиб бўйича гуруҳларнинг салмоғини таҳлил қиладиган бўлсак, унда ишга лаёқатли ёшдаги аҳолининг улуши юқорилигига гувоҳ бўламиз (5.1-жадвал).

5.1-жадвал

Ўзбекистон Республикаси аҳолисининг меҳнат ёшига кўра гуруҳларга тақсимланиши¹

(йил бошига нисбатан, минг киши)

Кўрсаткичлар	1991 й.	2001 й.	2002 й.	2003 й.	2004 й.	2005 й.	2006 й.	1991-2006 йй. %
Меҳнатга яроқли ёшгача бўлган аҳоли	8896,2	9864,5	9734,5	9420,9	9444,5	9328,1	9217,1	103,6
Ш.ж., қишлоқ жойларда	5841,7	6705,5	6633,6	6468,5	6477,8	6414,2	6346,5	108,6
Меҳнатга яроқли ёшдаги аҳоли	10135,3	13142,9	13563,8	14160,7	14450,2	14859,3	15241,3	150,4
Ш.ж., қишлоқ жойларда	5681,1	7907,1	8309,3	8868,7	8850,7	9164,5	9456,9	166,5
Меҳнатга яроқли ёшдаги аҳоли	1610,0	1805,7	1817,5	1822,2	1832,7	1834,0	1854,3	115,2
Ш.ж., қишлоқ жойларда	825,2	975,1	984,3	993,1	997,7	1000,7	1167,6	141,5

¹ Ўзбекистон Республикаси Давлат статистика қўмитаси маълумотлари асосида тайёрланган.

Жадвал маълумотларидан кўриниб турибдики, мамлакатда меҳнатга яроқли ёшгача бўлган аҳоли сонининг камайиши тенденцияси кузатилмоқда. Бу кўрсаткич 2001 йилда 9864,5 (жумладан, қишлоқ жойларда - 6705,5) минг кишини ташкил этган бўлса, 2006 йилга келиб 9217,1 минг нафардан иборат бўлмоқда. Ушбу ҳолат мамлакатдаги демографик вазиятнинг нисбатан барқарорлашуви, натижада туғилишининг камайиши билан боғлиқ ҳолда рўй берган. Шу билан бирга, мустақилликдан олдинги ва унинг дастлабки йилларида Ўзбекистонда туғилиш кўрсаткичлари юқори бўлганлиги сабабли 2001-2006 йиллар мобайнида меҳнатга яроқли ёшдаги аҳоли сони ўсиб борган ва бу даврда 13142,9 минг кишидан 15241,3 минг кишига етган. Ишга лаёқатли ёшдаги фуқаролар бутун аҳолининг салмоқли қисмини ташкил этиб, уларнинг сони демографик омил таъсирида ўзгариб туради. Уларнинг қанча бўлиши тегишли ёшлардаги ўлим даражасига боғлиқ.

Бу, жумладан, меҳнат қилиш ёшига етган ўсмирлар билан пенсия ёшига етган фуқаролар сони ўртасидаги нисбатга ҳам тааллуқли. Ўлим қанча кам бўлса ва меҳнат қилиш ёшига етган фуқаролар билан бу ёшдан чиққан кишилар ўртасидаги фарқ қанча юқори бўлса, ишлаш қобилиятига етган кишилар сони шунча кўп бўлади ёки аксинча. Меҳнатга лаёқатли ёшдаги барча аҳоли ҳам ишга яроқли ҳисобланмайди. Чунки улар таркибда ногиронлар ва ёшга кўра имтиёзли нафақа олувчи шахслар бўлади. Демак, меҳнатга лаёқатли ёшдаги аҳоли - ишламаётган I ва II гуруҳ ногиронлари ҳамда ёшга кўра имтиёзли нафақа олувчи шахслардан ташқари ишга қобилиятли ёшдаги кишилар (16-60 ёш бўлган эркаклар ва 16-55 ёш бўлган аёллар)дир.

Ресурсларнинг аксарият қисмини меҳнатга лаёқатли ёшдаги меҳнатга қобилиятли аҳоли ташкил этади. Шунинг учун ҳам меҳнат ресурсларининг динамикасига хос хусусиятлар кўпроқ даражада шу ёшдаги аҳоли билан боғлиқдир. Хизмат қилишга лаёқатли ёшдан катта кишилар, ишловчи пенсионерлар ва меҳнатга лаёқатли ёшдан кичик кишилар, ишловчи ўсмирлар ресурслар салмоғида у даражада сезиларли роль ўйнамайди. Иқтисодиётда ҳамиша пенсия ёшдаги кишилар меҳнатидан фойдаланиш «нуқта»лари бўлади. Улар орасида юқори ақлий малака ишлатишни талаб қиладиган фаолият турлари ҳам бўлиб, инсондан юқори тайёргарлик ва муайян амалий тажрибани талаб қилади.

Кўпгина мактаб ўқитувчилари, олий ва ўрта махсус ўқув юртларининг ўқитувчи-профессорлари, шифокорлар, илмий ходимлар ва юқори ақлий фаолият турлари вакиллари борки, улар пенсия маррасидан ўтгандан кейин ҳам самарали меҳнат қиладилар. Пенсия ёшининг дастлабки беш йилида (эркаклар учун 60-64 ёш, аёлларда 55-59 ёшда) алоҳида фаоллик сезилади. Ўзбекистонда мустақилликнинг бошидаги сиёсий, таркибий ва иқтисодий ўзгаришлар ўсмирлар ҳамда пенсионерларнинг меҳнат фаолиятига сезиларли таъсир қилди (5.2-жадвал).

Ушбу жадвал маълумотларидан кўриниб турганидек, республикамиз меҳнат ресурслари йилдан-йилга ошиб бормоқда. Агар 1991 йил мамлакатда улар 10213,2 минг кишидан иборат бўлган бўлса, бутунги кунга келиб ушбу кўрсаткич 14791,9 минг кишини ташкил этмоқда. Ўтган 15 йил давомида 4578,7 минг кишига ёки 1,5 баробарга ошган ва мазкур давр оралиғида уларнинг йиллик ўртача ўсиш суръати 3,0-3,5 %га тўғри келган. Шунингдек, меҳнат ресурсларининг 98,5-99,0 % меҳнат ёшидаги ишга қобилиятли аҳолидан ташкил топса, қолган 1,0-1,5 % ишлаётган ўсмирлар ва пенсионерлардан иборатдир.

Ўзбекистон Республикасида меҳнат ресурслари сонининг ўзгариши

(минг киши)

Кўрсаткичлар	1991 й.	2001 й.	2002 й.	2003 й.	2004 й.	2005 й.	2006 й.	1991-2006 й.и., %
Меҳнат ресурслари	10213,2	12817,4	13181,0	13597,0	14021,0	14434,4	14791,9	144,8
Меҳнат ёшидаги меҳнатга лаёқатли аҳоли	9917,1	12630,0	13040,3	13458,6	13884,9	14300,6	14622,5	147,4
Ишлаётган ўсмирлар ва пенсионерлар	296,1	187,4	140,7	138,4	136,1	133,8	169,4	57,2

Шундай қилиб, биз меҳнат ресурслари бутун аҳолига тааллуқли жараёнлар билан бевосита боғлиқлигини эътироф этган ҳолда, шу динамиканинг маълум даражада нисбий «мустақиллиги»га эътибор қаратамиз. У мамлакатнинг ижтимоий-иқтисодий ривожланиши билан боғлиқ демографик асосни яхшироқ тушунишга ёрдам беради. Меҳнат ресурслари сони (динамикаси)нинг ўзгариши билан бутун аҳолининг ўзгариши ўртасида боғлиқлик бор. Бироқ, у биринчи қарашда унчалик кўзга ташланмайди. Меҳнат ресурсларининг миклори ҳамisha бутун аҳоли сони каби ўзгаравермайди. Бу фарқланиш турли йўналишларда бўлиши ҳам мумкин.

Қарор топган статистик амалиётта кўра, меҳнат ресурслари меҳнатга қобилиятли, меҳнатга лаёқатли ёшдаги фуқаролар, яъни мамлакат иқтисодиётида ишлаётган ёшлар ўрта ҳамда меҳнатга ўта қобилиятли ёшдаги кишилардан иборат бўлади. Кўпинча ёшлар *ишловчи ўсмирлар*, катта ёшдаги кишилар *ишлаётган пенсионерлар* деб аталади.

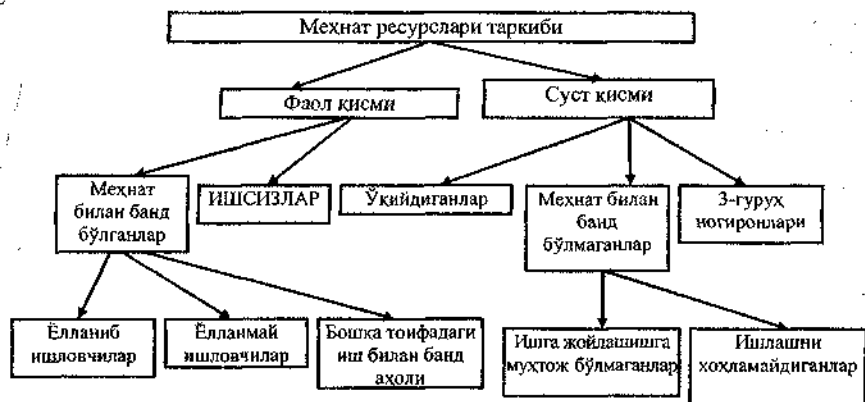
Тарихдан маълумки, меҳнатга лаёқатли ёш чегаралари ижтимоий ва иқтисодий сабабларга кўра қонунлар асосида ўзгариб турган. Чунинчи, 1929-1933 йилларда 14 ёш меҳнатга лаёқатли ёшнинг қуйи чегараси бўлган, 1937 йилга келиб, у 15 ёшгача кўтарилди. Уруш йилларида ушбу ёш чегараси яна 14 ёшгача тушди, урушдан кейинги йилларда эса, 16 ёшни ташкил этди. Ҳозирги вақтда Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексига меҳнатга лаёқатли ёшнинг қуйи чегараси 16 ёш деб белгиланган бўлиб, у Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонунида ўз аксини топган.

Ёш чегараси эркаклар учун 60 ёш, аёллар учун 55 ёш белгиланган бўлиб, бу ёшга етганлар учун пенсия олиш ҳуқуқи белгиланган. Бироқ бу қондада истисно ҳам бор. Организмга юксак руҳий физиологик босимлар билан боғлиқ касб фаолиятининг айрим турлари учун пенсия чизиги сезиларли равишда 5-10 йилга, баъзан ундан ҳам кўпроқ қисқаради.

Бу ерда имтиёзли шартларда қариллик пенсияси тизими амал қилади. Аёллар учун пенсия ёши одатдаги тажриба даражасида бўлса-да, ҳамма жойда эркакларнинг ўртача умр кўриши аёлларга нисбатан сезиларли равишда камроқдир.

Айрим ҳолатларда (корхонанинг тугатилиши, штатларнинг қисқариши) белгиланган ёшдан аввалроқ, яъни аёллар 53 ёшдан, эркеклар эса 58 ёшдан пенсияга чиқишларига рухсат этилади.

Ишлаб чиқариш амалиётида «меҳнат ресурслари» тушунчаси кўп ишлатилсада, илмий адабиётларда бу тушунчадан анча камайиб кетмоқда.



5.2-чизма. Меҳнат ресурслари таркиби

Фикримизни батафсилроқ асослаш мақсадида, дастлаб «ресурс» сўзи билан фойдаланиш мумкин бўлган турли воситалар, захиралар, имкониятлар, манбалар белгиланишини эслайлик. Шундай экан, бир корхона иккинчи корхонанинг на сотишни, на беришни ҳаёлига келтирмаган мулки бўлган баъзи материалларини ўз моддий ресурси деб ҳисоблаш мумкин эмас. Бошқа кишилар ихтиёрида бўлган ва бизга тегишли бўлмаган, бунинг устига бизга қарзга беришга ҳам мўлжалланмаган пулларни ўз молиявий ресурсларимиз дейиш мумкин бўлмаганидек яшаш учун ошқора маблағларга эга бўлган, ишламаётган ва қонунга кўра ишлашга мажбур этиб бўлмайдиган шахсларни ҳам меҳнат ресурслари қаторига киритиш мумкин эмас. Демак, фойдаланиш мумкин бўлмаган нарсаларни ресурс деб атаб бўлмайди.

«Меҳнат ресурслари» атамасини бугунги кунда ҳам сақлар эканмиз, биз унга хоҳ ихтиёрий, хоҳ ихтиёрсиз 1922 йили чоп этилган россиялик академик С.Г. Стримулиннинг мақоаларидан бирида илмий жиҳатдан қўлланилиб шакллантирилган ва кўпгина ўн йилликлар мобайнида ўзгармаган ўша атаманинг маъносини бугунги кунда ҳам тан олишга мажбур бўлмоқдамиз.

Аммо, иқтисодиётда ишлаб чиқаришнинг ривожланиш манбаи сифатида бошқа ресурслар билан бир қаторда инсон ресурслари ёки бугунги кунда меҳнат статистикасида қўлланиладиган меҳнат ресурслари тушунчасидан кенг фойдаланамиз. Иқтисодиётда бу атамалардан ташқари «иш кучи» тушунчаси ҳам мавжуд бўлиб, бу атамдан эркин фойдаланилганда бир қатор илмий мунозаралар юзага келади.

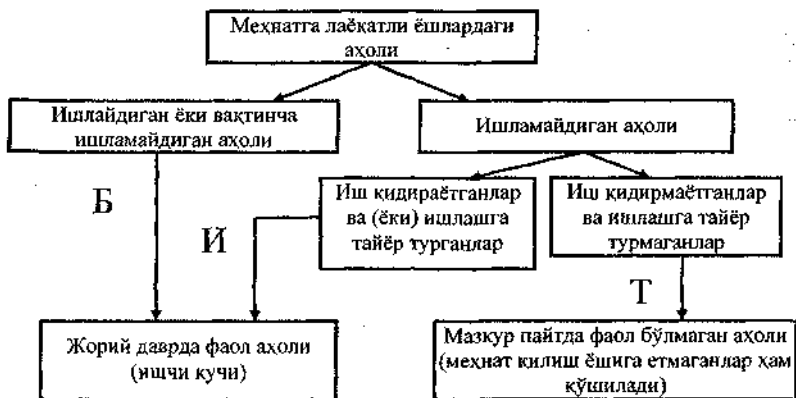
Айтиб ўтишимиз керак, бундай мунозаралар феномен анчадан бери мавжуд. Маълумки, турли илмий мактаблар вакиллари кўпчилик ҳолларда турли нарса ва тушунчаларни бир хил атама билан атайдилар ва аксинча, айни бир нарса ва ҳодисаларни турлича атайдилар.

Иқтисодийёт назарияси бўйича илмий мактаб соҳиби П. Самуэльсон буни «сўзлар диктатураси» деб атаб, ижтимоий-иқтисодий фанларда жуда хавфли оқибатларга олиб келишини огоҳлантирганди.

Иқтисодийёт назариясида, оғзаки эквивалентистика ёки сўзларнинг семантик бир маъноли эмаслигидан беҳабар китобхонлар эса, «меҳнат – ишчи кучи» тушунчаси сўз ўйини бўлиб, амалиёт учун улар жиддий оқибатларга эга бўлиши мумкинлигини қайлига ҳам келтирмаслиги мумкин.

Маълумки, меҳнат бозорида ишчилар ўз меҳнат қобилиятлари, ўзи ва оиласини қарур ҳаётини воситалар билан таъминлаш мақсадида шу воситаларнинг қийматга тенг бўлган иш кучини сотиш билан тонадилар. Ишчи кучидан фойдаланиш жараёнида меҳнат жараёни амалга оширилади ва бу жараёнда у томонидан товарлар, тайёр буюмларда мужассамлашадиган янги қиймат яратилади. Ёлланма ишчи эса, ўз меҳнати учун унинг меҳнати билан яратилган қийматни эмас, балки унинг фақат ишчи кучи қиймати сифатида белгиланадиган қисминингина олади. Янгидан яратилган қийматнинг қолган қисмини хусусий тадбиркор ўзлаштиради, бу ёлланма меҳнат эксплуатация қилинишининг ифодаси ҳисобланади. Шундай қилиб, қийматни яратишда капитал, ер, тадбиркорлик каби ишлаб чиқариш омилларининг иштироки инкор этилади. Бошқа нуқтан назарни келтиришдан олдин «меҳнат» ва «ишчи кучи» сўзлари семантикасини, шунингдек, улар билан боғлиқ тушунчаларни англаб олайлик.

«Меҳнат» сўзи ходимларнинг ишлаётганликлари, кишиларнинг жисмоний ва ақлий энергияларини сарфлашлари билан боғлиқ товарлар ишлаб чиқариш ва хизматлар кўрсатиш бўйича мақсадга мувофиқ фаолиятларини англатади. Бу сўздан баъзи ҳолларда бўлса-да, кишиларнинг маълум тоифаси – ишчилар синфи, ишчилар ва умуман ходимларни аниқлашда фойдаланилади.



5.3-чизма. Асосий элементлар бўйича ишчи кучини таърифлаш.

Б – ишчи кучи гуруҳига кирувчи иш билан бандлар; И – ишчи кучи гуруҳига кирувчи ишсизлар; Т – ишчи кучи гуруҳидан ташқарилар.

Ишчи кучи – меҳнат жараёнида инсон фойдаланадиган унинг жисмоний ва маънавий қобилиятларнинг мажмуаси. Замонавий хорижий иқтисодий назарияларда

«ишчи кучи» атамаси кўпинча «иктисодий фаол аҳоли» тушунчасининг синоними сифатида қўлланилади. Масалан, Р.Ж. Эренбергер ва Р.С. Смит бундай таъриф берганлар: «Ишчи кучи» деганда ёши 16 дан юкори бўлган ходимлар ва ё эндиликда ишлаётганлар, ёки фаол равишда иш қидириш билан банд бўлганлар ёхуд ишдан бўшатирилганларидан кейин хизматларга яна мурожаат қилишларини кутаётганлар тушунилади»¹. Халқаро меҳнат ташкилоти ХМТ ҳам худди шунга ўхшаш нуқтани назарга амал қилади.

«Ишчи кучи» атамаси кўп ҳолларда уч маънони англатишда ишлатилади:

- организм, тирик инсон шахси эга бўлган ва ҳар сафар у қандайдир истеъмолий қийматини яратиш чоғида ишга соладиган жисмоний ва маънавий қобилиятлар мажмуи сифатида;

- аҳолининг иш билан банд бўлган ёки иш излаётган қисми – иқтисодий фаол аҳолининг синоними сифатида;

- умуман ишловчилар ёки муайян бир корхона ишчилари сифатида.

Кизиғи шундаки, маълум контекстда «ёлланма ишчилар» ва «меҳнат», «ишчи кучи» сўз бирикмаси билан ифодаланади. Аммо айни бир вақтда «меҳнат ресурслари» сўзи ва «ишчи кучи» сўз бирикмаси турли вариантларга эга бўлиб, уларни қўллашда онгли ва тегишли изоҳлар бериш керак бўлади.

Шундай қилиб, «меҳнат ресурслари» ва «ишчи кучи» тушунчалари турли мавзуда турлича ишлатилади ва кўп ҳолларда бир-биридан деярли фарқланмайди.

Ҳозирги замон меҳнат иқтисодиётида «меҳнат ресурслари» тушунчаси билан бир қаторда «инсон ресурслари» тушунчаси ҳам кенг қўлланилмоқда.

Инсон ресурслари муайян сифат хусусиятларига эга бўлган мамлакат аҳолисининг бир қисmidир. Бироқ, мамлакатимиздаги иқтисодий адабиётлар ва статистик ҳисоботлар юритишда «инсон ресурслари» деган атама кенг тарқалмаган – унинг ўрнига 20-йилларда пайдо бўлган «меҳнат ресурслари» ва «меҳнат потенциали» деган атамалар кенг қўлланиб келинмоқда. Меҳнат ресурслари ва меҳнат потенциали бирга қўшилганда, улар инсон ресурсларининг аниқ ифодаси сифатида намойён бўлади.

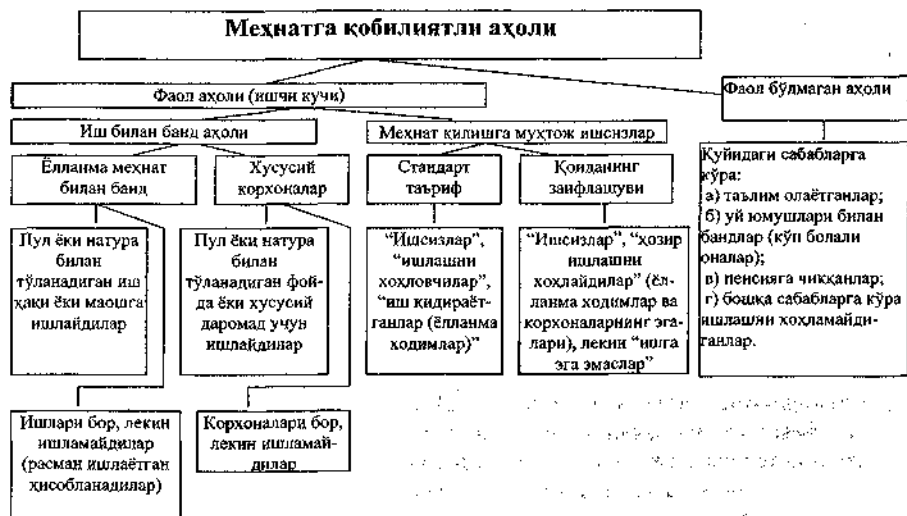
Инсон ресурслари деганда, мамлакат аҳолисининг фойдали фаолият юритиш учун зарур бўлган жисмоний ривожланиш, ақлий қобилиятлар ва билимга эга бўлган қисми тушунилади.

Аҳолининг иш билан банд ва ишлаш учун иш излаётган ишсиз қисми «иктисодий фаол аҳоли» тушунчаси англатади. Бу тушунча иқтисодиёти ривожланган мамлакатда кўп йиллар давомида қўлланиб келмоқда. Халқаро меҳнат ташкилоти андозаларга мувофиқ, «иктисодий фаол аҳоли» тушунчаси ХМТ миллий ҳисоб варақалар ва баланслар тизимларига киритилган товарлар ва хизматлар, ишлаб чиқариш учун муайян вақт мобайнида ўз меҳнатини таклиф этадиган аёл ва эркек шахсларни ўз ичига олади.

Халқаро меҳнат ташкилоти андозаларда «иктисодий фаол аҳоли» атамаси иқтисодиётда кенг маънода қўлланиладиган асосий тушунча сифатида ишлатилади. Иқтисодий фаол аҳолини белгилайдиган қуйидаги иккита ўлчам кўзда тутилади: одатда «фаол аҳоли», деб узоқ давом этадиган вақтга, масалан, бир йилга татбиқан:

¹ Эренберг Р.Ж., Смит Р.С. Замонавий меҳнат иқтисодиёти: назария ва давлат сиёсати. - М., 1996, 34-6.

«хозирги пайтда фаол аҳоли» деб қисқача вақт бўлагига, масалан, ҳафта ёки кунга татбиқан айтилади (5.4-чизма).



5.4-чизма. Мехнат ресурсларини фаол ва фаол бўлмаган аҳоли турлари бўйича таснифи

Фаоллик тамойили шунинг асосида, шахсни у ёки бу тоифага киритиш унинг муайян давр мобайнидаги ҳақиқий фаолиятига боғлиқ. Фаол аҳоли гуруҳига фақат иқтисодий фаолият билан шугулланган иш қидирган ишга киришга тайёр турган меҳнатга яроқли шахсларгина кириши мумкин.

Фаол бўлмаган аҳоли тоифасига кундузги ўқув юртларида ўқийдиган ўқувчилар, талабалар, курсантлар; пенсия оловчи шахслар; уй хўжалиги билан шугулланувчи шахслар; иш қидирмай қўйган шахслар; ишлашга зарурати бўлмаган шахслар киритилади.

Кўриб турибсизки, «мехнат ресурслари» ва «иқтисодий фаол аҳоли» атамалари бир-биридан фарқ қилади. «Иқтисодий фаол аҳоли» тушунчаси «мехнат ресурслари» тушунчасидан мазмунан торроқ. Мехнат ресурслари тоифасига ишсизлардан ташқари, қандайдир сабабларга кўра иш билан банд бўлмаган муайян ёшдаги барча бошқа фуқаролар киритилади. Биз «мехнат ресурслари» тушунчаси ҳозирги вақтда фақат тарихий маънога эга бўлиши мумкинлиги тўғрисидаги фикрга қўшилаемиз, чунки ишлатиб бўлмайдиган нарсани ресурс деб бўлмайди. Халқаро интеграция жараёни ва мамлакатлараро таққослашларни амалга ошириш учун турли тушунчалардан фойдаланишни бир хиллаштириш зарурлигини ҳисобга олиб, «иқтисодий фаол аҳоли» тушунчасини қўллашга ўтиш тўғрироқ бўлади, дунёдаги кўпчилик мамлакатларнинг статистиклари айнан шунини қабул қилганлар.

5.2. Меҳнат потенциали ва унинг ижтимоий-иқтисодий мазмуни

Меҳнат жараёнининг асосий шартини жамиятда меҳнат потенциалининг mavjud бўлишидир. Иқтисодий адабиётларда ҳозиргача жамиятнинг меҳнат потенциали тушунчасига турли қарашлар mavjud бўлиб, бу тушунча билан боғлиқ «меҳнат ресурслари», «ишчи кучи» тушунчаларини ундан фарқлаш зарурати бўлганлиги сабабли ушбу тушунчалар мунозарали масала бўлиб қолмоқда.

«Потенциал» атамаси илмий муомалага бундан 15-20 йил олдин киритилган эди. Этимологик жиҳатдан у «яширин имкониятлар, қувват, куч» маъносини англатади. «Потенциал» тушунчасининг маъносини кенг талқин қилиш уни «қандайдир вазифани ҳал этиш ёки муайян мақсадга эришиш учун харажатга келтирилган фойдаланилган имкониятлар, маблағлар, захира манбай; айрим шахс, жамият, давлатнинг муайян соҳадаги имкониятларидир», деб қарашдан иборатдир. Шундай қилиб, «потенциал», «потенциалли» деган атамалар бирон-бир кишида, корхонанинг бошланғич меҳнат жамоасида, умуман, жамиятда яширин, лекин ҳали ўз имкониятлари ёки қобилиятларини улар ҳаётининг тегишли соҳаларида намоён қилмаганлигини билдиради. Агар «меҳнат ресурслари» ва «ишчи кучи» тушунчалар ўзида фақатгина микдорий хусусиятларни мужжасам этса, булардан фарқи равишда меҳнат потенциали ҳам микдор, ҳам сифат кўрсаткичларини ўз ичига олади.

Айрим иқтисодчилар меҳнат потенциалининг микдор кўрсаткичлари бевосита ресурслар микдорига тенг деб қараб, унга меҳнат ёшидаги ишга лаёқатли аҳоли, ишлаётган ўсмирлар ва пенсионерларни киритадилар.

Меҳнат потенциалининг микдор кўрсаткичлари фақатгина ресурсларнинг фаол қисми билан чекланиб қолмайди. Мазкур микдорга қуйидаги тоифа аҳоли қатламни ҳам киритиш мумкин:

- меҳнатга лаёқатли аҳолининг нофаол қисми;
- ишлаш имконияти ва истагига эга барча гуруҳ ногиронлари;
- меҳнатга лаёқатли ёшдаги имтиёзли пенсионерлар;
- ишлаш хоҳишини билдирган ўсмирлар ва ёшга доир пенсионерлар.

Ушбу аҳоли қатламларига етарли микдордаги иш ҳақи ва қулай меҳнат шароитлари билан таъминланган иш жойларини таклиф этиш ёки касаначилик, уйда ўтирган ҳолда пуллик ишлар ва хизматларни бажариш, мансий хизмат кўрсатиш (кичик шохобчаларда) каби фаолиятларга жалб қилиш йўли билан уларни жамиятнинг фаол ва тўлақонли аъзосига айлантириш мумкин. Уларнинг ушбу фаолиятлари эса мамлакатда ялпи миллий маҳсулот яратиш, ижтимоий инфратузилмани ривожлантириш, моддий ресурс ва захиралар, ишлаб чиқариш қувватларидан фойдаланиш самарадорлигини ошириш ҳамда иқтисодий тараққиётга эришишга бевосита ижобий таъсир кўрсатади. Шу сабабли юқорида санаб ўтилган аҳоли тоифаларини меҳнат потенциалининг қўшимча (захира) микдори сифатида эътироф этиш мақсадга мувофиқдир.

Бундан ташқари, потенциалнинг фаол микдорига мамлакатимиз ҳудудида меҳнат фаолиятини амалга ошираётган норезидентларни (иммигрантларни) ҳам киритиш мумкин. Иммигрантларни потенциал таркибига киритишнинг сабаби шундаки, улар ҳам мамлакат ишлаб чиқаришида (моддий ва номоддий соҳаларда) иштирок этади, иқтисодий тармоқларида ўз ишчи кучини намоён қилади, ақлий ва

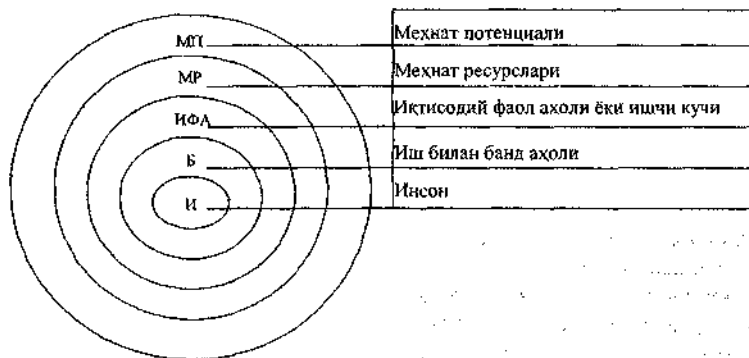
жисмоний салоҳиятини сафарбар этади. Гарчи, норезидентлар ўз меҳнат фаолияти натижасидан олган даромадларининг асосий қисмини ўзлари олсалар-да, лекин мамлакат ҳудудида ўз эҳтиёжларини қондириш билан боғлиқ харажатларни (озик-овқат, дам олиш, уй-жой ижараси, коммунал, транспорт, уй-рўзғор), даромад солиғи ва бошқа ижтимоий тўловларни амалга оширадилар. Бу эса бюджет тушумлари ва пақд пул айланмасида ўз аксини топади.

Бирок, Ўзбекистон иқтисодиётининг бугунги ҳолати учун мазкур тоифа аҳлининг иштироки у қадар сезиларли бўлмаса-да, мамлакатимизда фаолият кўрсатаётган хорижий элчихона ва ваколатхоналари, халқаро ташкилотларнинг ҳудудий, минтакавий бўлимлари, қўшма корхоналар, хориж фирмалари, дилерлик компаниялари, хориж корхонаси филиал ва шубҳалари ҳамда ҳамкорлик ташкилотларида норезидентлар меҳнат ва тадбиркорлик фаолиятларини амалга оширмоқдалар. Демак, бугунги кунда мамлакатимизда иммигрантлар хизмати асосан хорижий улус ёки тегишлиликка эга бўлган корхона ва ташкилотларда кузатишмоқда. Шунингдек, уларнинг мустақил тарзда мамлакат меҳнат бозориди пайдо бўлиши ва ўз ишчи кучини намоён этиши кам учрайдиган ҳодисадир.

Иқтисодиёти жадал ривожланган, саноат ва ишлаб чиқариш кенг тараккий этган, иқтисодий ўсиш суръати талабига нисбатан кам меҳнат потенциалига эга мамлакатларда (АҚШ, Канада, Россия, Германия, Австрия, Франция, Корея) иммигрантлар алоҳида аҳамиятга эга. Мазкур давлатларнинг иқтисодий имкониятларидан унумли фойдаланиш учун миллий ишчи кучининг ўзи етарли эмас, натижада қўшимча ишчи кучига талаб пайдо бўлади. Бу талаб эса ўз-ўзидан муҳожирлар меҳнати орқали қондирилади. Демак, бир сўз билан айтганда, меҳнат потенциалда иммигрантлар ҳам ўз ўрни ва аҳамиятига эга.

Меҳнат потенциали миқдор кўрсаткичларининг шаклланишини чизма кўринишида куйидагича ифодалаш мумкин (5.5-чизма).

Миқдорий кўрсаткичнинг туб ўзаги, яъни ядросини инсон ташкил этиб, шахсий инсоний омилларнинг ўзаро уйғундиги натижасида меҳнат потенциали вужудга келади.



5.5-чизма. Меҳнат потенциали миқдор кўрсаткичларининг шаклланиши

Мехнат потенциали меҳнат ресурсининг сифат кўрсаткичлари йиғиндисини акс эттиради, яъни у бир ишчининг салоҳиятга имкониятларини рўёбга чиқариш шаклида инсон омилини фаоллаштириш ва амалиётда қўлладани таъминлашдан иборатдир. 5.6-чизмада меҳнат потенциалнинг сифат кўрсаткичлари акс эттирилган.



5.6-чизма. Мехнат потенциали сифат кўрсаткичларининг шаклланиши

Мехнат потенциалнинг сифат кўрсаткичларига қўлаб омилар таъсир кўрсатади ва уни қуйидагича ифодалаймиз:

$$f(c) = c(c_1, c_2, c_3, c_4, c_5, c_6, \dots, c_n)$$

Бу ерда: $f(c)$ - меҳнат потенциалнинг сифат кўрсаткичи;

c_1 - жисмоний ҳолат ва соғлиқ даражаси;

c_2 - таълим ва маълумот даражаси;

c_3 - малака ва касбий маҳорат;

c_4 - тадбиркорлик қобилияти;

c_5 - ҳаётий тажриба ва кўникма;

c_6 - дунёқараш ва онг;

c_7 - одоб-ахлоқ ва ҳулқ-атвор;

c_8 - маънавий етуқлик.

Мехнат потенциалнинг сифат кўрсаткичларини белгилловчи дастлабки оми, инсон ресурсларининг жисмоний ҳолати ва соғлиқ даражаси ҳисобланади. Хар бир киши тўла-тўқис ҳаёт кечириш ва ўзи танлаган меҳнат фаолияти соҳасида ишлай олиши учун муайян соғлиқ ҳамда жисмоний ривожланиш даражасига эга бўлиши керак. Ушбу кўрсаткич шахснинг жисмоний имкониятлари, қуввати ва салоҳиятини белгилайди. Айнан ушбу имкониятларгина ишлаб чиқаришни ташкил этиш, самарали бошқариш ва иктисодиётни юритиш учун асос бўлиб хизмат қилади.

Мехнат потенциални тадқиқ этишда уларнинг тегишлилик хусусиятларига кўра ўрганиш алоҳида аҳамият касб этади. Чунки у тегишлилик даражасига кўра, ўзига хос хусусиятларга эга бўлиб, бир-биридан фарқланувчи шахсий, тармоқ ва ҳудудий кўрсаткичлар тизимидан иборат.

Потенциалнинг тегишлилик хусусиятини талқиқ этишда турли олимлар турлича нуқтаи назарни илгари сурадилар.

Урал давлат иқтисодиёт университети профессори Н.И. Шаталова меҳнат потенциалини микро даражада тадқиқ этиб, мазкур категорияни ишчи (ҳодим) эгаллик қиладиган иш салоҳияти сифатида талқин этади¹.

¹ Шаталова Н.И. Трудовой потенциал работника: проблемы функционирования и развития. – Екатеринбург: УрГЭУ, 1998, с. 38.

Шунингдек, рус олими И.А. Кокорев ҳам фақатгина микро жиҳатдан кўриб чиқиб, мазкур тушунчани фақат шахс меҳнат потенциали сифатида талқин этган. Унинг фикрича, меҳнат потенциали шахс эгаллик қиладиган ва унга тегишли бўлган меҳнатга онд сифат ва қобилиятларнинг умумлашмасидир¹.

А.Я. Кибанов меҳнат потенциалини тегишлилик хусусиятига кўра, микро ва макро даражада ўрганиб, уни 3 қисмга ажратади:

1. Ишчининг меҳнат потенциали – ходимга тегишли бўлган меҳнатнинг сифат ва миқдор кўрсаткичлари ҳамда унинг иш фаолиятида иштирок этиш чегарасини белгиловчи имкониятларидир. Ходимнинг меҳнат потенциали унинг кадр потенциали орқали намоён бўлади. Унинг потенциали асосини табиат томонидан берилган сифат кўрсаткичлари (соғлиқ, жисмоний имкониятлар ва ижодий қобилиятлар) ташкил этади.

2. Корхона меҳнат потенциали – илмий-техник тараққиёт шароитида ташкилот меҳнат жамоасига тегишли бўлган меҳнатнинг миқдор ва сифат имкониятларидир. Ташкилот меҳнат потенциали инсон фаолиятининг аниқ шаклдаги моддийлашуви ҳисобланиб, корхона кадрлар потенциалининг сифат ва миқдор хусусиятлари уйғунлигининг персоналлашган ишчи кучи кўринишида намоён бўлади. Бошқача айтганда, у корхона кадрлар таркибининг шахсий ва профессионал имкониятларининг умумий баҳосидир.

3. Жамият меҳнат потенциали мамлакатнинг умумий меҳнат имкониятларидир. У сифат ва миқдор хусусиятларига (меҳнатга лаёқатли аҳоли соңи, меҳнат ресурслари, меҳнатга лаёқатли аҳолининг иш вақти миқдори, саломатлик даражаси, жисмоний имкониятлар, таълим ва малака даражаси) эга бўлган жамиятнинг кадр потенциали сифатида намоён бўлади².

Ўзбекистонда 2004 йил чоп этилган «Меҳнат иқтисодиёти» китобида меҳнат потенциали микро ва макро даражада қараб чиқилган бўлиб, у ходим, ташкилот ва жамият эгаллик қиладиган меҳнат потенциалига ажратиб кўрсатилган. Мазкур китобда келтирилишича, инсон жисмоний ва маънавий қобилиятларининг мажмуи шахс (ходим) меҳнат потенциалининг асоси ҳисобланса, ижтимоий, яъни турли шахсларнинг биргаликдаги фаолияти туфайли пайдо бўладиган «оширилган» унумли куч, жамоа ва ташкилот меҳнат потенциалининг асосини ташкил этади³.

Юқоридаги фикрларни ривожлантириб, уларга қўшимча қилган ҳолда, меҳнат потенциалининг хусусиятига кўра микро, мезо ва макро даражаларга ажратиш мумкин. Бунда микро даражаси корxonанинг (ташкилот), мезо даражаси худуднинг (минтақа), макро даражаси эса мамлакатнинг жами меҳнат потенциалини кўрсатади (5.7-чизма).

Корхона (ташкилот) меҳнат потенциали деб ишлаб чиқариш (хизмат кўрсатиш) жараёнида иштирок этаётган, ижтимоий-иқтисодий фаолиятни амалга оширишда ҳамда қўйилган мақсадларга эришишда маълум вазифани (ишни) бажарайтган ходимлар (кадрлар) бирикмасига айтилади. Мазкур бирикманинг нафақат миқдор кўрсаткичи, шу билан бирга, сифат кўрсаткичи ҳам алоҳида устуворликка эгадир.

¹ Кокорев И.А. Управление персоналом в рамках концепции человеческого капитала. - М., 2002, с. 40.

² Экономика и социология труда. Учебник. Под ред. А.Я. Кибанова. -М.: Инфра-М, 2007, с.43.

³ Абдураҳмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. -Т.: Меҳнат, 2004, 221-б.



5.7-чизма. Меънат потенциалнинг тегишлилик даражасига кўра таснифланиши

Микдор кўрсаткичи ходимлар (асосий ва ўриндош) сони, иш кунлари микдори, иш вақти давомийлиги ҳамда ходимларнинг ишлаган кун ва соатлари микдориди ўз аксини топади. Мазкур кўрсаткичлар орқали корxonанинг ходимлар билан таъминланганлик даражаси, бажарилган иш ҳажми, битта ходимнинг бажарган иши, маҳсулот ишлаб чиқаришга кетган вақт сарфи ва меънат унумдорлиги кабиларни аниқлаш мумкин.

Сифат кўрсаткичлари ходимларнинг ёш, жинс, маълумот, касб-малака, тажриба-кўникма таркиби билан ифодаланади. Шунингдек, ходимлар штат жадвалининг маъмурий, бошқарув, махсус, хизмат кўрсатувчи ва ёрдамчи каби персоналларга бўлинишини ҳам уларнинг сифат кўрсаткичлари деб қараш мумкин. Корхона кадрлари таркибининг сифат кўрсаткичи канчалик юқори бўлса, фаолияти шунчалик даражада ривожланади. Ўзида олий кўрсаткичи меънат потенциалига эга бўлган корхона юқори рақобатбардошликка эга бўлади. Чунки, ташкилот ривожини айнан малакали кадрлар таъминлайди. Шу боис бозор иқтисодиёти шароитида корxonалар уларни ишга олиш учун ҳаракат қиладилар ва бунинг учун ўзаро «курашадилар». Мазкур рақобатда улар қулай меънат шароити ва юқори иш ҳақини асосий қурол қилиб оладилар. Демак, микдор ва сифат кўрсаткичларнинг ўзаро уйғунлиги ҳамда муносиблиги корхонада унумдорлик ва тараққиётнинг бош омилдир.

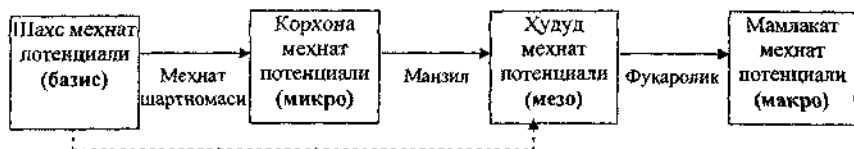
Худуд (минтака) меънат потенциалли деб маълум худудга тегишли бўлган ва унда истикомат қилувчи жами меънат потенциалли тушунилади. Уни алоҳида ажратиш кўрсатиш зарурати шундаки, Ўзбекистон Республикасида худудлар тарихий, табиий-иклимий, жуғрофий, рельеф, демографик, иқтисомий, иқтисодий ва урбанизация нуқтаи назаридан бир-бирдан фарқланади. Шу боис, уларнинг меънат потенциалли ҳам ўзига хос хусусиятларга эга ва бир-бирдан фарқланади. Қайси худудда иқтисодиётнинг қандай тармоғи ривожланганлиги мазкур минтакада меънат потенциаллининг асосий улуши ушбу соҳада бандлиги ва ихтисослашувини белгилаб беради. Масалан, Тошкент шаҳри ва Тошкент вилоятида меънат потенциаллининг саноатга, ишлаб чиқариш ва хизмат кўрсатиш соҳаларига ихтисослашувини кўриш

мумкин бўлса, Навоий вилоятида эса оғир саноат (тоғ-кон металлургия) ва қайта ишлашга ихтисослашув нисбатан кучлироқдир. Шунингдек, Сирдарё, Жиззах, Сурхондарё ва Қашқадарё вилоятларида деҳқончиликка ихтисослашуви кузатамиз. Худудлар хусусиятига кўра, меҳнат потенциали ихтисослашуви ҳам бир-биридан фарқланади, бу эса ихтисодиётдаги нисбий устунликни келтириб чиқаради.

Кенг доирада олсак, мамлакат меҳнат потенциали бу минтақадаги жами меҳнат имкониятлари ва салоҳиятини ўзида мужассам этиб, ҳудудий бирикмалардан ташкил топади, унинг куч-қудратини белгилаб беради. Чунки шахслар бирлиги, жинслиги жамиятни ташкил этади, Кучли жамият эса кучли давлат асосидир.

Юқорида санаб ўтилган ҳар учала даражанинг ҳам асосини инсон омили, яъни шахс меҳнат потенциали ташкил этади. Чунки жамоа ҳам, жамият ҳам шахсларнинг ўзаро бирикмасидан иборатдир. Шундай экан, мамлакат меҳнат потенциалини шакллантириш, ривожлантириш учун, аввало, ҳар бир инсонни шахс сифатида тарбиялаш ва унинг меҳнат омили даражасига етказиш талаб этилади. Чунки юртнинг барча аҳолиси ҳам меҳнат омили бўлиб етиша олмайди. Албатта, бунга, биринчи навбатда, соғлиқ ва жисмоний кўрсаткичлар таъсир этса, шунингдек, ақлий қобилият, таълим, малака, кўникма ва тажриба қабилар ҳам ўз таъсирини ўтказади. Шу бонс давлатимизда аҳоли (айниқса оналар ва болалар) соғлигини сақлаш, ногиронларни реабилитация қилиш, жисмоний салоҳиятни юксалтиришга алоҳида эътибор қаратилади. Чунки оналар, аёллар мамлакатга меҳнат потенциалини бевосита тарбиялаб берадилар, зеро, ёшлар Ватанининг эртанги кучлари ва келажак эгаларидир.

Меҳнат потенциалининг даражалашуви ва унга омилларнинг таъсири қуйидаги чизма кўринишида рўй беради:



5.8-чизма. Меҳнат потенциалнинг тегишлилик хусусиятига кўра даражалашув омиллари

Шахс меҳнат потенциалининг микро даражалашуви унинг ўз иш қобилиятини намоён этиши мақсадида ёлланиши, яъни корхона билан меҳнат шартномасига эга бўлиши натижасида юзага келади. Яъни, ходимнинг иш билан бандлиги унинг корхона меҳнат потенциали таркибига қўшилишига олиб келади. Демак, меҳнат шартномаси шахснинг корхонага тегишлилигини келтириб чиқарувчи бош омилдир.

Корхоналар эса маъмурий-худудий жиҳатдан маълум худудга тегишли бўлиб, уларнинг умумий бирикмаси худуд меҳнат потенциалини ташкил этади. Бунда мезо даражалашув рўй беради ва шу жараёнда жуғрофий манзил худудий потенциални ҳосил қилувчи омил сифатида юзага келади.

Шунингдек, агар шахс яқка тартибдаги хизмат фаолиятида банд бўлса, ишламаса ёки ихтисодий нофаол бўлса, у ҳолда яшаш манзилига кўра, мазкур шахс худуд меҳнат потенциали таркибига киритилади.

Худуд меҳнат потенциали жуғрофий жойлашуви ва фуқаролик ҳолатига кўра, мамлакат меҳнат потенциалини ташкил этади. Шунингдек, мамлакат худудида фаолият юритаётган фуқаролиги бўлмаган норезидентларни ҳам меҳнат потенциали таркибига киритиш мумкин. Бироқ, бунда улар вақтинчалик ёки ўзгарувчан хусусиятга эга бўлади. Демак, фуқароликни меҳнат потенциалининг макро даражасини белгилаб берадиган омил сифатида ҳисоблаш мумкин.

«Меҳнат потенциали» жамиятда меҳнат имконияти, қуввати, иш билан боғлиқ қучларнинг мавжудлиги, деган маънони билдиради. Меҳнат потенциалининг таърифи унинг шаклланиши, сифатий, миқдорий баҳолаш ва самарали фойдаланишни ифодаловчи омиллар бирикмасидан иборат. Ҳозиргача мазкур категория олимлар томонидан турлича талқин қилиниб, улар ушбу тушунчага турли нуқтаи назардан ёндашганлар.

Баъзи олимлар меҳнат потенциали билан меҳнат ресурсларини ўзаро тенглаштириб, ушбу тушунчалар бир хил маънони англатади, дея таъкидлашади. Бошқа тадқиқотчиларнинг қайд этишича, ушбу категориялар бир-биридан фарқ қилади, бунда меҳнат потенциали меҳнат ресурслари ва ишчи кучига нисбатан кенгрок тушунчадир.

Хуллас, «меҳнат потенциали» мавзуси ҳалигача мунозарали масала бўлиб келмоқдаки, бугунги кунда у ҳақдаги илмий-иқтисодий ёндашувларни уч йўналишга ажратиш мумкин.

Биринчи йўналиш вакиллари «меҳнат потенциали» категориясига «ресурс» жиҳатдан ёндашиб, асосан, унинг миқдорий кўрсаткичларига устувор аҳамият сифатида қарайдилар. Мазкур йўналиш вакиллариининг фикрича, меҳнат потенциали жамиятни ривожлантириш учун зарур бўлган иш билан боғлиқ турли ресурслар мажмуидир.

Мазкур категорияни тадқиқ этар экан россиялик олим Н.А. Горелов уни «меҳнат ресурслари» ва «ишчи кучи» тушунчалари билан бевосита тенглаштиради. У бунга миқдор жиҳатдан ёндашиб, меҳнат потенциали меҳнат ёшидаги ишга лаёқатли аҳоли сонидан иборатдир, деган фикрни илгари суради¹.

Худди шунга ўхшаш фикрни Г.Т. Сергеева ва Л.С. Чижоваларнинг иқтисодий қарашларида ҳам кўриш мумкин. Бу муаллифлар томонидан чоп этилган «Мамлакат меҳнат потенциали» асарида мазкур категорияни жамият эгалик қиладиган меҳнат ресурсларидир, талқин этади. Бироқ, улар Н.А. Гореловдан фарқли равишда ушбу категорияни талқин этишда унинг сифат жиҳатларига ҳам эътибор қаратадилар. Яъни, уларнинг фикрича, ишга лаёқатли аҳолининг миқдор ва сифат жиҳатларининг ўзаро уйғунлиги меҳнат потенциалининг реал мазмунини белгилаб беради².

Россиялик иқтисодчи олим Н.А. Волгин ҳам унга ресурс сифатида ёндашиб, «Меҳнат потенциали ўзаро боғлиқ кўпгина элементлардан ташкил топган меҳнат ресурслари йиғиндисидир. У ёки бу элементни ушбу мажмуага киритишга асос бўлиб хизмат қилувчи асосий белги жонли шахс, организм эгалик қиладиган ишга бўлган жисмоний ва маънавий қобилиятдир», деган фикрни илгари сурган³.

¹ Горелов Н.А. Экономика трудовых ресурсов. - М.: Высшая школа, 1980, с.6.

² Сергеева Г.П., Чижова Л.С. Трудовой потенциал страны. - М.: Знание, 1982, с.3.

³ Экономика труда. (социально-трудовые отношения). /Под ред. Н.А.Волгина, Ю.Г.Олегов. - М.: «Экзамен», 2004, с.132.

Р.П. Рузавина, Р.П. Колосова, А.А. Кумьсова ва Л.Э. Кунельскийларнинг фикрича, меҳнат потенциали ишчи кучи категориясини равшанлаштирувчи йўналишлардан биридир. Мазкур олимлар потенциални ресурсларга нисбатан кенроқ тушунча деб қараб, меҳнат потенциалнинг таркибига ижтимоий ишлаб чиқаришда қатнашишга лаёқатли барча фуқаролар, шунингдек иш билан банд бўлган ишчилар билан бир қаторда, баъзи сабабларга кўра иш билан банд бўлмаган кишиларни ҳам киритадилар¹.

В.Г. Врублевский потенциалга нисбатан ўзига хос нуқтани назарни илгари суриб, унинг шаклланишида иш шароитларига ҳам алоҳида урғу беради. Шунга кўра, у меҳнат потенциали жами ишчи кучи ва шароитларнинг бирлигидан ташкил топади, деб таъкидлайди.

Украиналик иқтисодчи олим Н.В. Коровяковская ҳам потенциални ресурсга тенглаштириб, меҳнат потенциали ишга лаёқатли ёшдаги аҳолидан ҳамда пенсия ёшига етган бўлишига қарамадан ўзининг хизматга бўлган қобилиятини сақлаб қолган кишилар бирикмасидан ташкил топади», деган хулосага келади².

Л.С. Дегтярь эса ресурслар ва потенциал ўртасида ҳеч қандай фарқ йўқ, деб ҳисоблайди Унинг билдиришича, ҳар иккала категория ҳам бир хил мазмунга эга ва ўзаро тенг аҳамиятлидир³.

Демак, потенциалга ресурс сифатида ёндашадиган олимлар, асосан, миқдор кўрсаткичларига биринчи даражали эътибор бериб, улар потенциални таърифлашда ишга лаёқатли кишилар, меҳнат ресурслари, иш билан бандлар, ишсизлар ҳамда ишлаш имкониятига эга бўлган пенсионерлар каби аҳоли қатламлари билан чекланганлар. Бунда улар аҳолининг шахсий сифат ва касб-малака омилларини инобатга олмаганлар.

Иккинчи йўналиш тарафдорлари меҳнат потенциалига «омил» жиҳатдан ёндашиб, улар потенциалнинг таркибини аниқлашда шахсий ва инсоний омиллар (сифат) нуқтани назардан ёндашадилар. Ушбу қарашларда улар сифат кўрсаткичларига алоҳида устувор аҳамият қаратадилар.

М.И. Скаржинский потенциалга шахсий омил ҳаракатининг иқтисодий шаклларида бири сифатида қарашни таклиф қилади. Унинг фикрича, мазкур категория уч босқичли ҳаракатдан ўтади: меҳнат ресурслари, ишлаб чиқариш шароитлари (ишчи кучи) ва меҳнат потенциали. Олимнинг таърифлашича, меҳнат салоҳияти жамиятнинг ҳаракатга келтиришнинг реал ва потенциал имкониятларидир⁴.

«Потенциал» тушунчасини таърифлашда Урал давлат иқтисодийёт университетининг профессори Н.И. Шаталова омилга алоҳида урғу беради экан, меҳнат потенциали - инсон омилнинг аниқ тарзда намоён бўлишидир, деган қисқа таърифни келтиради⁵.

Шунга ўхшаш нуқтани назарни И.А. Кокоревнинг иқтисодий қарашларида ҳам учратиш мумкин. У ҳам потенциалнинг мазмун-моҳиятини ёритишда омилга

¹ Колосова Р.П. Экономика труда. – М.: МГУ, 2004, с.42.

² Коровяковская Н.В. Совокупный работник социалистического общества. – М.: Экономика, 1987, с.30.

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

⁴ Скаржинский М.И. Трудовой потенциал общества. – М.: Экономика, 1997, с.14.

⁵ Шаталова Н.И. Трудовой потенциал работника: проблемы функционирования и развития. – Екатеринбург, УрГЭУ, 1998, с.14.

алоҳида эътибор қаратиб, меҳнат потенциали – инсон омилининг ишга оид шахсий сифатлар йиғиндисидир, деган фикрни илгари суради¹.

М.И. Долишний, С.Н. Злупко, В. Добрик, Т.М. Палия, Т. Шульц ва бошқалардан иборат иқтисодчилар гуруҳи потенциалга омилни шакллантирувчи категория сифатида қарайдилар. М.И. Долишний меҳнат потенциалини баҳолаш учун унинг таркибини аниқлайдиган қуйидаги формулани таклиф этади:

$$МП = ЖМпр + ЖМрр + ЖМз$$

Бунда: МП – меҳнат потенциали;

ЖМпр – жонли меҳнатнинг потенциал ресурслари;

ЖМрр – жонли меҳнатнинг реал ресурслари;

ЖМз – жонли меҳнат захираси.

Шунингдек, М.И. Долишний талқинида меҳнат потенциали қуйидаги сабаблар бирикмасидан иборатдир: демографик, тиббий-биологик, таълим ва касб-малака кўрсаткичлари.

В.С. Булановнинг таъкидлашича, потенциал ўзида алоҳида инсон, шунингдек жамиятнинг турли ишчилар гуруҳининг барча меҳнат имкониятларини мужассам этади. Хизматнинг қўлами, таркиби ва миқдорини аниқловчи ресурслардан фарқли равишда, потенциал унинг сифати ва салоҳиятли имкониятларини тавсифлайди.

Г.Э. Слезингер меҳнат потенциалини ишлаб чиқариш омилининг шахсий хусусиятлари йиғиндисидир, деб ҳисоблайди². Б.М. Генкиннинг фикрича эса, меҳнат потенциали инсоннинг иқтисодий фаолиятда иштирок этиш имкониятидир³.

Л.А. Костиннинг фикрига кўра, меҳнат потенциали инсоннинг ишга лаёқатини аниқловчи турли сифат кўрсаткичлари йиғиндисидан иборат.

Биринчидан, ишчининг соғлиғи, меҳнатга яроқлилиги, чидамлилиги, жисмоний ва руҳий салоҳияти.

Иккинчидан, туғма қобилиятлар, инсоннинг умумий ва махсус билимлари, меҳнат кўникмалари ва тажрибалари.

Учинчидан, ишчиларнинг масъулият, манфаат ва талаб-эҳтиёжлари даражаси⁴.

Учинчи йўналиш намоёндалари эса меҳнат потенциалини ҳам миқдор, ҳам сифат жиҳатдан ўрганиб, мазкур категорияни таърифлашда ҳар иккала кўрсаткични ҳам тенг қўядилар. Уларнинг наздида, миқдор ва сифат кўрсаткичларининг ўзаро уйғунлиги потенциал демакдир.

Рус олимлари В. Костаков ва А. Поповлар унинг миқдор ва сифат омилларининг муштараклигига эътибор қаратиб, «меҳнат потенциали» тушунчасини – мамлакат меҳнат ресурсларининг сифат ва миқдор жиҳатларининг ўзаро уйғунлигидир, деб таърифлайди⁵.

Яна бир россиялик тадқиқотчи А.Я. Кибанов шу категория юзасидан ўз фикр-мулоҳазаларини келтирар экан, меҳнат потенциалига жамиятнинг моддий неъматлар яратувчи кучи сифатида қарайди ва унга қуйидагича таъриф беради: «Потенциал ўзида меҳнат ресурсларининг ишга бўлган қобилиятларининг сифат ва миқдор

¹ Кокорев И.А. Управление персоналом в рамках концепции человеческого капитала. - М., 2002, с.39.

² Слезингер Г.Э. Труд в условиях рыночной экономики. Учебное пособие. - М.: ИНФРА-М, 1996, с.27.

³ Генкин Б.М. Экономика и социология труда. Учебник для вузов. - М.: Норма, 2006, с.38.

⁴ Управление трудовыми ресурсами. Под ред. Л.А.Костина. - М., 1997, с.9.

⁵ Костаков В., Попов А. Интенсификация использования трудового потенциала. - М., 1992, с.61.

«Умумийлиги умумлашмасини ифода этади. Бирок, бунда «потенциал» ва «ресурс» тусидаги фарқларни ўзаро қарама-қарши қўйиш керак эмас, чунки потенциал жамият, аҳоли ил шхас томонидан яратилган, келгусида амал қилиш ва тараққий этиш имкониятини таъминловчи сифатларни ифода этиб, моҳият жиҳатдан «ресурс» тусидаги мис келади»¹.

И.С. Маслова иқтисодий қарашларида потенциалга қуйидагича таъриф беради: «Меҳнат потенциали – ишлаб чиқарувчи кучлар ва ишлаб чиқариш муносабатлари ривожланишининг муайян даражасида ижтимоий фойдали фаолиятда иштирок этишнинг кўра ишга лаёқатли аҳоли, турли хизматчилар гуруҳи ёки алоҳида инсон бирови меҳнат имкониятларининг сифат ва миқдор хусусиятлари бирлигидир»².

А.С. Панкратованинг қарашларида ҳам миқдорий, ҳам омилли ёндашувни кўриш мумкин. Бирок, бунда у меҳнат потенциалини ҳар иккала (миқдор ва сифат) жиҳатларининг ўзаро уйғунлиги орқали кўради. Унинг фикрича, меҳнат потенциали жамиятнинг, ишлаб чиқаришни ривожлантириш талабларига мос келувчи шахсий омил билан таъминлаш имкониятини миқдорий таърифлайдиган тушунчадир. Бошқа олимлардан фарқли ўлароқ, А.С. Панкратова потенциал – шахсий омилнинг миқдорий намоён бўлишидир, деб таърифлайди. Шунингдек, тадқиқотчи меҳнат потенциалини аниқлашда ишга лаёқатли аҳолининг сони, иш вақти Миқдори (даномийлиги) ва унумдорлик каби кўрсаткичларга ҳам алоҳида эътибор қаратади³.

А.Э. Котляр меҳнат потенциали категориясини тадқиқ этар экан, унинг миқдор ва сифат жиҳатларини қуйидаги тарзда ажратиб беради: миқдор кўрсаткичлар ўзида ишга лаёқатли аҳолининг сони ва унумдорликнинг муайян даражасида уларнинг ишлаган вақтлари ҳажмини акс эттирса, сифат жиҳатлар эса хизматга лаёқатлиларнинг соғлиги, жисмоний қобилиятлари, маълумоти, малакаси ва ғоявий-сиёсий даражаси билан ифодаланadi.

Категориянинг миқдор ва сифат таърифлари ўзбекистонлик олима Д.Н. Раҳимова томонидан ҳам кенг ёритиб берилган, унинг фикрича, меҳнат потенциали миқдор кўрсаткичлари билан бир қаторда сифат томонларига ҳам эга бўлиши керак⁴.

Мазкур таълимотлар томонидан илгари сурилган турли нуқтаи назар ва қарашларда «меҳнат потенциали» тушунчаси турлича талкин қилинмоқда. Бунда унга омил сифатида ёндашувчилар ресурс деб қаровчиларга нисбатан кенгрок ашшамокдалар.

Демак, кўриб ўтилганидек, меҳнат потенциали кўпчилик олимлар асарларида тушунча сифатида қаралади, баъзи тадқиқотчиларнинг илмий ишларида эса, у ижтимоий-иқтисодий категория сифатида эътироф этилади. Бир қатор тадқиқотчилар эса уни нисбатан кенгрок талкин қилиб, мазмун жиҳатдан «меҳнат ресурслари», «ишчи кучи» қабилардан фарқ қилувчи мураккаб, кўп қиррали ижтимоий-иқтисодий категория деб қарайдилар. Мазкур тушунчани иқтисодий категория сифатида талкин қилувчилар меҳнат потенциалининг ижтимоий шакли

¹ Экономика и социология труда. Учебник. Под ред. А.Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 2007, с.32.

² Маслова И.С. Рабочая сила в пореформенной России.//ЭКО: Экономика и организация промышленного производства, 2002, № 12. с.151.

³ Панкратова А.С. Социология труда. - М.: ИНФРА-М, 2004, с.161.

⁴ Рахимова Д.Н. Трудовой потенциал Узбекистана в условиях переходной экономики: проблемы развития и эффективного использования. -Т.: ТашГУ, 1998, 21-6.

сифатида ишчи жамоалар ва алоҳида хизматчиларнинг шаклланиши, тараққий этиши ҳамда инсон шахсининг имкониятларидан амалда фойдаланиш борасида юзага келадиган ишлаб чиқариш муносабатларини кўрадилар.

Ўзбекистонлик бир гуруҳ иқтисодчи олимлар (Р.А. Убайдуллаева, Х.П. Абулқосимов, Д.Н. Раҳимова, Ш.Н. Зайнутдинов, Ш.Р. Холмўминов, А.А. Абдуганиев, А.В. Ваҳобов, Н.Х. Раҳимова) меҳнат потенциали жисмоний имкониятга, маълумот, касбкор, малаҳага эга, ишлаб чиқаришда иштирок этишга лаёқатли барча фуқароларни ўз ичига олади, деган фикрни илгари суради. Бу таърифда улар потенциал ресурсга нисбатан кенг тушунча бўлиб, микдор кўрсаткичлари билан бирга ишчининг ишлаб чиқариш фаолиятига таъсир кўрсатувчи сифат кўрсаткичларига ҳам эгадир, деб таъкидлайдилар.

Фикримизча, меҳнат потенциали меҳнатга бўлган қобилиятларнинг умумлашмасини (уларнинг микдорий ва сифатий муносабатларида), алоҳида ишчини ва жами хизматчиларнинг меҳнат фаолиятида қатнашиш имкониятларини ифодалайди. Потенциалнинг ресурсдан сифат жиҳатидан фарқи шундан иборатки, меҳнат потенциали жамият ихтиёридаги оддий иш салмоғи (массаси) эмас, балки, ижтимоий меҳнатнинг юқори самарасини таъминлайдиган, мамлакатни ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришнинг оптимал имкониятини ифодалайдиган, хизмат фаолиятига мувофиқ келувчи шароитлар бирлигидир.

Ўзбекистонда чоп этилган «Меҳнат иқтисодиёти» дарслигида келтирилишича, «меҳнат потенциали» иқтисодий категориясининг «ишчи кучи» ва «меҳнат ресурслари» каби категориялардан фарқ қилувчи ўзига хос хусусияти куйидагилардан иборат.

Биринчидан, меҳнат потенциали жамият қилаётган жонли меҳнатнинг микдорий ва сифатий аниқ ресурсларидир. Шунингдек, у ўзида сифат жиҳатларининг барчасини гавдалантирадиган ишчи кучи мажмуидир.

Иккинчидан, ушбу иқтисодий категория муайян бир ишчини ҳам, уларнинг барчасини ҳам мавжуд имкониятлардан фойдаланиш даражасини баҳолаш имкониятини беради, бу амалиётда инсон омилининг фаоллигини оширади.

Учинчидан, меҳнат потенциалини таҳлил қилиш, ишлаб чиқаришнинг инсон ва ашёвий омиллари ўртасида сифатий, таркибий мувофиқлик бўлишига ёрдам беради.

Мазкур фикр-мулоҳазаларни ривожлантирган ҳолда таъкидлаш лозимки, «меҳнат потенциали» тушунчаси ижтимоий-иқтисодий мазмун-моҳиятига кўра, «меҳнат ресурслари» ва «ишчи кучи» тушунчаларидан кўра кенгроқ маъно касб этади. Мамлакат меҳнат потенциалини таърифлашда, унга фақат иш жараёнини амалга оширувчи куч ва имкониятларнинг намоён бўлиши, деб қарамаслик керак. Чунки меҳнат потенциали иқтисодиётда банд бўлган ва хизмат жараёнларида фаол иштирок этаётган ишчи кучи билан бирга аҳолининг меҳнатда банд бўлмаган нофаол (захира) қисмини ҳам ўз ичига олади.

«Ишчи кучи» ва «меҳнат ресурслари» тушунчалари бир хил мазмунга эга эмас, ресурсларнинг ишчи кучига айланishi жараёни бир қанча босқичларни босиб ўтади. Дастлабки босқичда ресурслар ишчи кучининг салоҳиятли қисми бўлиб, улар меҳнат воситалари ва қуроллари билан ишлаш тажрибасини орттиради. Иккинчи босқичда эса улар иш жойларга тақсимланади. Шу тариха жисмоний ва ақлий қобилиятларнинг фаолият жараёнида сарфланиши рўй беради.

Меҳнат ресурслари бу даврда ишчи кучига айланади. Учинчи босқичда ишчи кучи ишг ва қувват сарфлаб, моддий неъмат яратади ҳамда у истеъмол қийматига эга бўлади.

Ишчи кучи меҳнат фаолиятини тўхтатиши билан яна иқтисодий нофаол аҳоли тусини олади, лекин ресурс таркибида қолади. Шу сабабли меҳнат ресурси меҳнат потенциалидан ўз хизмати билан ишлаб чиқаришда иштирок этиш имкониятига кўра фарқланади.

Потенциални илмий-иқтисодий жиҳатдан тадқиқ этиш унинг ресурс тарзидаги мазмун-моҳиятини ҳам сифат, ҳам миқдор жиҳатдан очиб беради. Меҳнат потенциални ижтимоий-иқтисодий категория сифатида шаклланиши, унинг тадқиқ этилиши ва ўрганилиши бир неча босқичларни босиб ўтди. Ижтимоий-иқтисодий муносабатларнинг ривожланиб бориши натижасида «ишчи кучи», «меҳнат ресурслари», «меҳнат потенциали» каби иқтисодий тушунча ва категорияларнинг ҳам маъно-мазмуни бирмунча ўзгариб бормоқда. Булардан нафақат илмий-иқтисодий адабиётлар, балки кундалик амалиётимизда ҳам кенг фойдаланила бошлади.

5.3. Меҳнат потенциали ва меҳнат ресурсларининг шаклланишида инсон омил

Маълумки, мамлакат меҳнат ресурсларининг миқдорий ўзагини инсон ташкил этади ва мазкур омилнинг сифат жиҳатдан такомиллашуви бевосита меҳнат потенциалнинг шаклланишига сабаб бўлади. Демак, шахс омил потенциал вужудга келишининг ҳам миқдорий, ҳам сифатий асосидир. Кишилиқ жамиятининг тараққиёти натижасида иқтисодий ҳаётнинг субъекти сифатида одам тўғрисида «ишчи кучи», «инсон омил», «инсон капитали», «инсон ресурслари» тушунчалари юзага келди. «Омил» ибораси илмий-иқтисодий адабиётларда XX асрнинг 80-йиллари ўрталарида пайдо бўлиб, илмий-ҳаётий муомалада кенг фойдаланила бошлади. Ижтимоий-иқтисодий мазмунига кўра мазкур атама «ресурс»дан фарқ қилиб, унга нисбатан анча кенгрок ва чуқуррок маънони англатади. Инсон омил ўзаро бир-бири билан муносабатда бўладиган, турли мавқени эгаллаган синфлар ва гуруҳлар тизимидан иборат бўлиб, уларнинг фаолияти жамиятнинг илғор ривожланишини таъминлайди. Ресурслар омилнинг ижтимоий-иқтисодий тизимлари йиғиндисидан ташкил топган.

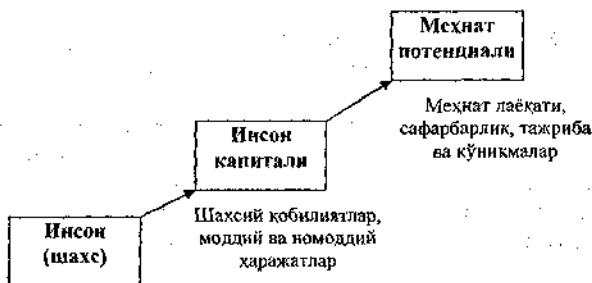
Инсон омилга шахсий сифатлар ва унинг фаолигини белгилловчи кўрсаткичлар умумлашмаси сифатида қараш мумкин. Ушбу тушунча кишининг ижтимоий-иқтисодий тараққиёт жараёнидаги ҳал қилувчи ролини кўрсатади. Бунда мазкур омил фақат миқдор кўрсаткичлари, демографик, тармоқ, касб ва малака тузилмалари билан чекланиб қолмай, меҳнатга бўлган муносабат даражаларининг ташаббускорлик, тadbиркорлик, қизиқишлар, эҳтиёжлар, ҳулқ-атвор усуллари билан ҳам тавсифланади. Омилни тўғри йўналтириш ҳар қандай жамоа ёки жамиятни бошқаришнинг таркибий қисмидир. Бирок, мазкур омил бошқарувнинг алоҳида усулларини талаб этади.

Биринчидан, киши интеллектга (ақл, идрок, заковатга) эга бўлиб, уларнинг ташқи муҳитга (бошқарувга) реакцияси механик тарзда эмас, балки ҳиссиётли, англаб етилган тарзда амалга ошади. Демак, жамоа билан инсон ўртасидаги ўзаро таъсир кўрсатиш жараёни икки томонламадир.

Иккинчидан, кишилар доимий равишда такомиллашиб ва ривожланиб боришга қодир. Инсон ҳаёт давомида ёки меҳнат жараёнида малака ва касбий кўникмаларга эга бўлади ҳамда булар ўсиб боради. Шунинг учун ҳам ходимларнинг доимий равишда такомиллашиш ва ривожланишга мойиллиги иқтисодий самарадорликни оширишнинг энг муҳим ва узоқ давом этадиган манбаидир.

Учинчидан, моддий ва табиий ресурслардан фарqli ўлароқ, инсон меҳнат жараёнига онгли равишда, муайян мақсадларни қўзлаган ҳолда киришади, уларни амалга оширишда ўзи ишлаётган корхона ёки ташкилотдан ёрдам кутади. Ходимнинг, шунингдек, корхона ва ташкилотнинг ўзаро ҳамкорликда ишлашдан қаноат ҳосил қилиши бирдамликни давом эттиришнинг муҳим шарти ҳисобланади.

Инсон омили ва меҳнат ресурсларининг юқори сифат кўрсаткичларига эга бўлиши ҳамда такомиллашув натижасида улар капитал кўринишга эга бўлади. Бу эса, ўз навбатида, мамлакат меҳнат потенциалининг бевосита бойиб боришини таъминлайди (5.9-чизма).

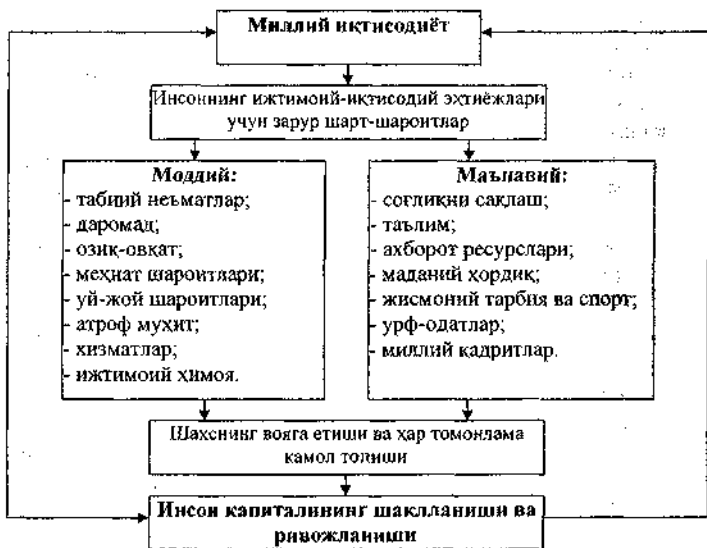


5.9-чизма. Инсон омилининг капиталлашув ва потенциаллашув жараёни

Демак, чизмадан кўришиб турганидек, кишининг шахсий қобилиятлари (туғма ёки орттирилган) ва уни такомиллаштиришга қаратилган барча чора-тадбирлар (соғлиқни сақлаш, таълим олиш, касб-ҳунар эгаллаш, ахборотларга эга бўлиш) натижасида инсон омилининг капиталлашуви рўй беради. Мазкур чора-тадбирлар, яъни, бунда сарфланган пул маблағлари ва қийматликлар моддий харажатларни ташкил этса, сарф этилган вақт, энергия, куч-қувват, ақлий меҳнат, интилиш ва ҳаракатлар, ўқитиш-ўргатиш, сабр-бардош кабилар номоддий харажатларни ташкил этади. Бу ҳолатда харажатларнинг ҳар иккала кўриниши ҳам бир хил устуворликка эга бўлиб, бир-бирини тўдиради.

Инсон капиталининг аҳамияти табиий ресурслар, моддий бойлик ва маблағлардан баянроқ. Чунки инсон капиталларининг йиғиндиси меҳнат потенциалини ташкил этади. Яъни, меҳнат лаёқатига эга бўлиш, муайян тажриба ва малакага эга бўлиш, сафарбарлик имкониятининг вужудга келиши натижасида инсон капитали потенциал кўриниш касб этади.

Айнан шу сабаб у иқтисодий ўсиш ва самарадорликнинг асосий омили ҳисобланади (5.10-чизма).



5.10-чизма. Инсон капиталининг шаклланиши жараёни

Инсон капиталини шакллантириш иқтисодиёт учун инвестиция киритиш демакдир. Чунки мазкур капиталга сарфланган харажат бир неча йиллар давомида юқори самара беради. «Инсон капитали» тушунчаси учун қуйидаги хусусиятлар ҳосилдир:

- инсон капиталини шакллантириш шахс, корхона, жамият ва давлатдан салмоқли харажатлар талаб этади;
- қўникмалар лаёқат сифатида муайян захира ҳисобланади, яъни уни жамғариш мумкин;

- унга киритиладиган инвестициялар унинг эгасига келажакда кўпроқ ижтимоий-иқтисодий самара ва даромад олиш имконини яратади;

- иқтисодий қўйилмалар киритиш канча эрта бошланса, у шунча эрта унум бера бошлайди. Шунингдек, сармоя қанча салмоқли ва давомий бўлса, у шунча юқори ва узоқ вақт наф келтиради;

- уни шакллантиришда «икки ёқлама қўпаювчи самара» ўз ўрнига эга. Унинг моҳияти шундаки, таълим жараёнида ўрганувчидан ташқари ўргатувчининг ҳам қобилияти ва маҳорати ўсиб боради. Натижада ҳар иккисининг ҳам даромадлари ошади;

- унга киритиладиган қўйилмаларнинг характери ва тури тарихий, миллий, маданий ва аънавий хусусиятлар билан боғлиқ;

- унинг моддий капиталдан фарқи шундаки, у ўз эгаси, яъни тирик инсон шахсидан ажралмасдир;

- шаклланиш манбаларидан қатъи назар, инсон капиталини қўллаш ва бевосита даромадлар олиш кишининг ўзи томонидан назорат қилинади;

- инсон капитали жисмоний ва рухий жиҳатдан емирилиб боради. Унинг емирилиши инсон организми ва унга хос психофизиологик функцияларнинг табиий емирилиши (кексайиш), иккинчидан билим ва тажрибаларнинг маънавий емирилиши (эскириш) даражаси билан аниқланади.

Инсон капиталига киритиладиган инвестициялар соғлиқни саклаш, умумий ва махсус маълумот олиш, малака ошириш, касбий тайёргарликдан ўтиш, турли ахборот ва маълумотларга эга бўлиш, иш кидириш, миграция, оила куриш, фарзанд кўриш ва уни тарбиялаш билан боғлиқ харажатлар кўринишида бўлиши мумкин. Ушбу харажатлардан энг муҳимлари саломатлик ва таълим учун сарф қилинганларидир. Саломатликка, уни саклашга йўналтирилаётган инвестициялар касаллик ва ўлимнинг олдини олиб, кишининг меҳнатга лаёқатли умрини, инсон капиталининг ишлаш даврини узайтиради. Инсон саломатлигининг аҳволи унинг табиий капитали бўлиб, бутун умр давомида аста-секин" емирилиб боради. Соғлиқни саклаш билан боғлиқ инвестициялар эса мазкур жараёни янада секинлаштиради.

Умумий ва махсус таълим кишидаги билимлар шаклини яхшилайти, инсон капиталининг сифат даражаси ўсишига хизмат қилади. Таълим тизимига киритиладиган инвестициялар малакали мутахассисларни етиштириш ва юқори меҳнат унумдорлигининг юзага келишига шароит яратади, улар эса, ўз навбатида, иқтисодий тараққиёт суръатининг жадаллашувига туртки бўлади.

Инсон капиталига киритилган инвестициялар даражасининг қуйидаги кўрсаткичларини ажратиб кўрсатиш мумкин:

- авансланган инсон капитали – унинг шаклланиши учун дастлабки инвестициялар (саломатлик, тарбия, умумий ва махсус таълимга, шунингдек, шахснинг меъёрий турмуш тарзини таъминловчи инвестициялар) йиғиндисини ўзида мужассамлаштиради;
- қўшимча инсон капитали – унинг сифат ва миқдор кўрсаткичларини тиклаш ҳамда яхшилашга хизмат қилувчи инвестицияларни ўз ичига олади;
- қолдиқ инсон капитали – унинг табиий айланмаси (обороти) яқунлангандан сўнг даромаддан чегариб бориладиган (амортизацияланадиган) инвестициялар;
- истеъмол инсон капитали – ходим ҳаётининг ўтган даврида (баҳолашга қадар) амортизацияланган инвестициялар;
- потенциал инсон капитали – ҳаёт фаолиятининг кейинги даврида (баҳолашдан сўнг) амортизацияланган инвестициялар;
- фойдаланилган инсон капитали – унинг табиий айланмаси мобайнида амортизацияланган инвестициялар.

Авансланган, қўшимча, истеъмол ва потенциал инсон капиталларини баҳолаш ва амортизациянинг тегишли меъёрларини ҳисоблаш турли даврлар ҳамда ходимларнинг турли тоифалари учун амалга оширилиши лозим.

Инсон капитали – иқтисодий динамика нуқтаи назаридан, яъни ижтимоий такрор ишлаб чиқариш категорияси сифатида ифодаланиши лозим бўлган категориядир. Уни такрор ишлаб чиқариш даврий (циклик) шаклга эга бўлган кўп босқичли жараёндир. Бунда инсон капитали табиий, иқтисодий ва инновацион айланмани бажаради. Унинг даврий характери қуйидаги учта асосий кўринишда акс этади:

1. Табиий айланма, ходимларни меҳнат фаолияти тугаши билан алмаштириш ёки пенсияга чиқиши натижасида рўй беради.

2. Иқтисодий айланма, технология, техника ишлаб чиқариш турининг ўзгариши билан боғлиқ бўлиб, ишчиларни қайта тайёрлаш ва улар томонидан янги касбларни ўзлаштиришга олиб келади.

3. Инновацион айланма, техника ва технологиядаги сифат ўзгаришлари, меҳнатни ташкил этиш усулларининг такомиллашиши билан боғлиқ бўлиб, хизматчиларни касб-малака тавсифлари ошириш, сифатнинг яхшиланиши, меҳнат унумдорлиги ва иш ҳақининг ўсиши кузатилади.

Инсон капитали бир вақтнинг ўзида ҳам табиий, ҳам иқтисодий айланмада бўлиши мумкин ҳамда бу маълум моддий, меҳнат ва молиявий харажатларни талаб этади. Индивидуал инсон капиталларининг барча умумий айланмалари интеграцияси ва ўзаро алоқаси инсон капиталининг умумий айланмаси деб аталади. Бу эса мамлакат миллий бойликларининг такрор ишлаб чиқарилиши, ўсиши, тўпланиши, фойдаланиш ва истеъмол қилинишини жамиятни ва инсон ҳаёт фаолияти барча соҳаларининг такрор ишлаб чиқарилиши ва ривожланишини таъминлайди.

Инсон капиталини шакллантиришни микро ва макро даражаларга ажратиш мумкин. Уни микро даражада шакллантириш алоҳида индивид учун инсон капиталининг ўзига хос активини яратиш мақсадида инсон капиталга инвестициялар ҳисобига амалга оширилади. Масалан, корхона ўз ходимининг малакасини ошириш, қайта ўқитиш, соғлиғини тиклаш, дам олишини ташкил этиш ва шу кабиларга сарфлаган харажатлари (инвестициялари) микро кўринишга эга бўлади. Мамлакатнинг барча ёки маълум тоифа аҳолисига (болалар, ёшлар, ўқувчилар, талабалар) йўналтирилган чора-тадбирлар (соғлиқни сақлаш ва таълимнинг барча тизимлари) инсон омиллини шакллантиришнинг макро даражаси деб юритилади.

Ўзбекистонда меҳнатга қобилиятли аҳолининг иш билан бандлигини ошириш инсон ресурсларининг миқдор ва сифат жиҳатдан мутаносиблигини таъминлаш билан бевосита боғлиқ жараёндир. Аҳолини ижтимоий-демографик ўрганиш шуни кўрсатадики, меҳнат потенциаллини иқтисодиётга тўлиқ жалб этиш, унумдорликни ошириш ва иш ҳақи тўлашни такомиллаштиришнинг барчаси сифат кўрсаткичларга боғлиқ. Бироқ, таҳлилларнинг кўрсатишича, Ўзбекистонда миллий иқтисодиётнинг баъзи тармоқларида ташкил этилган янги иш жойлари билан кадрлар тайёргарлиги, билими ва малакаси ўртасида номутаносиблик мавжудлиги сезилмоқда.

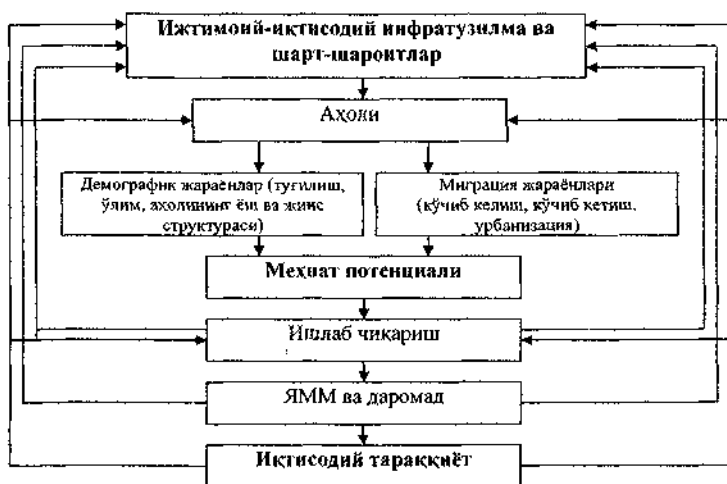
Олиб борилган тадқиқотлар натижасидан маълум бўладики, Ўзбекистонда мустақилликдан олдинги йилларда меҳнат потенциали ривожланишининг факат миқдор кўрсаткичларигагина эътибор бериб келинган. Ваҳоланки, уларнинг сифат даражалари нафақат ҳар бир инсон, балки бутун жамият учун катта аҳамиятга эга.

5.4. Ўзбекистонда меҳнат потенциалининг шаклланиши ва унга демографик омилларнинг таъсири

Ўзбекистоннинг мустақил давлатга айланиши иқтисодий ва сиёсий жиҳатдан тўб ўзгаришларга олиб келиб, ўз навбатида булар меҳнат потенциалининг шаклланиши ва такрор яратилиши ҳақидаги илмий-иқтисодий тасавурларни қайта ўрганиш, унинг структурасига янгича ёндашувларни ишлаб чиқиш, бу соҳадаги ижтимоий муносабатлар тизимини тўғри йўлга қўйиш заруратини вужудга келтирди.

«Мехнат ресурсларининг шаклланиши» тушунчаси анча вақтлардан буён илмий, иқтисодий адабиётлар ва статистик амалиётда қарор топган бўлиб, ўзига хос касбий атама сифатида ишлатилиб келинади. Бунда меҳнат ресурсларини шакллантириш деганда, уларнинг доимий равишда янгилиниб туриши тушунилади.

Мамлакат меҳнат потенциали миқдорий жиҳатдан шаклланишининг асоси аҳоли ҳаракатлари ҳисобланади. Шу сабабли унинг шаклланиш омиллари ва шароитларини ўрганишда, авваламбор, аҳолининг такрор ишлаб чиқарувчи жараён бўлган мавжуд демографик вазият таҳлил қилинади. Чунки айнан демографик ҳолатлар меҳнат потенциалининг миқдоран шаклланиб боришини таъминлайди. Бу жараён эса уларга таъсир қилувчи омиллар ва боқичлар кетма-кетлигининг кўриниши 5.11-чизмада ифодаланган.



5.11-чизма. Меҳнат потенциалининг шаклланиш жараёнлари

Чизмада ахс этганидек меҳнат потенциалининг шаклланиш жараёни кетма-кетликда рўй бериб, занжир кўринишини олган. Чунки бунда иштирок этаётган омиллар ўзаро боғлиқ бўлиб, бирининг натижасида иккинчиси вужудга келади ҳамда муайян таъсирга эга бўлади.

Демографик жараёнлар мамлакатдаги ижтимоий-иқтисодий инфратузилма ва шарт-шароитлар таъсирида амалга ошади. Яъни, бунда аҳоли истеъмолчи ва фойдаланувчи ҳисобланиб, унинг ҳаракатларига мавжуд шароитлар ҳамда истеъмол сифати каби кўрсаткичлар катта таъсирга эга. Демографик ҳолатлар натижасида шаклланган меҳнат потенциали ишлаб чиқаришнинг бош омили бўлиб, унинг асосида ЯММ ҳамда даромадлар яратилади, бу эса иқтисодий раванқ демакдир. Иқтисодий тараққиёт ишлаб чиқариш, инфратузилма ва шарт-шароитларнинг ривожланиши ҳамда такомиллашувига олиб келса, даромадлар эса аҳоли фаровонлигининг асоси ҳисобланади.

Демографик жараёнлар, яъни аҳоли сонининг кўпайиши, ўсиш хусусиятлари ва суръати, туғилиш даражасининг ўзгариши, ўлим даражаси, кишиларнинг ёш-жинс таркиби, никоҳда бўлиш, авлодлар алмашинуви; узоқ ёки қисқа умр кўриш, жисмоний балоғат ва онла таркиби кабилар бутун жамият ривожланиши билан ўзаро узвий алоқадор. Улар жамият тараққиётига боғлиқ бўлиб, бевосита таъсир ўтказида. У ёки бу давлатларда ижтимоий-иқтисодий ўзгаришлар кечишини осонлаштиради ёки қийинлаштиради. Шунинг учун ҳам аҳоли сонининг ўзгаришига алоқадор муаммолар, унинг ҳудудий жойлашуви ва иқтисодийга таъсири турли фан вакиллари – иқтисодчилар, демографлар, социологлар, географлар, ҳуқуқшунослар, тиббиётчилар диққатини доимо жалб этиб келади.

Демографик вазият ҳар доим ўзига хос хусусиятга эга бўлиб, аҳолининг табиий ва механик (миграцион) ҳаракатларида намоён бўлади. Мамлакатимизда бу жараёнлар мураккаб кўринишга эга бўлиб, туғилишнинг нисбатан юқорилиги ва унга мос равишда аҳоли табиий ўсишининг тезкор суръати билан изохланади. Ўзбекистон Республикаси аҳолисининг умумий сонига кўра, Марказий Осиё давлатлари ичида биринчи, МДХ таркибига кирувчи мамлакатлар ўртасида эса учинчи (Россия ва Украинадан сўнг) ўринни эгаллайди. Шу жиҳатдан олганда, Ўзбекистон яқин хорижий мамлакатлар ўртасида етакчи ўринлардан бирини эгаллайди. Юртимизда аҳоли сонининг кўпайиши бир қанча сабаблар – тарихий, ижтимоий, иқтисодий, айниқса, республика учун хос бўлган демографик омиллар таъсирида юз бермоқда. Ўз навбатида булар ҳам бир-бири билан бевосита боғланган.

Вазиятни таҳлил қилиш, одатда, асосий демографик даражаларни ўрганишдан бошланиб, улар ичида аҳоли сони кўрсаткичи кўпроқ аҳамиятга эга.

XX аср бошида Ўзбекистон ҳудудида атиги 3,9 млн. киши яшаган бўлса, бутунги кунга келиб, яъни ўтган 100 йилдан сал кўпроқ вақт мобайнида аҳоли 6,8 баравар кўпайди ва ушбу кўрсаткич хозирда 26,5 млн. кишини ташкил этмоқда (5.3-жадвал).

5.3-жадвал

Ўзбекистон Республикасининг асосий демографик кўрсаткичлари

(минг киши)

Кўрсаткичлар	1991 й.	2001 й.	2002 й.	2003 й.	2004 й.	2005 й.	2006 й.
Ўртача доимий аҳоли сони	20862,5	24965,9	25271,3	25567,7	25864,4	26167	26485,8
Шундан, қишлоқ жойларда	12496,8	15717,7	15959	16206,7	16452,8	16698,5	16949,1
Туғилганлар сони	723,4	512,9	530,7	508,4	540,4	538,0	550,7
Шундан, қишлоқ жойларда	498,7	353,5	367,4	352,6	372,4	372,2	379,1
Табиий ўсишлар сони	593,1	380,7	394,6	372,5	410	399	411,7
Шундан, қишлоқ жойларда	425,3	281	293,1	276,8	299,6	295,2	301
Аҳоли ўсиш суръати, %	102,2	101,3	101,2	101,2	101,2	101,2	101,2
Шундан, қишлоқ жойларда	102,8	101,6	101,5	101,6	101,5	101,5	101,5

Манба: Ўзбекистон Республикаси Давлат статистика қўмитаси маълумотлари асосида тайёрланган.

Кўп йиллар давомида юртимиз аҳолиси сони тез суръатларда кўпайиб борган ва ушбу ўсишлар туғилишининг юқори миқдори ҳисобига рўй берган Мамлакатимиз

мустақилликка эришган йили аҳоли ўсиш суръати 102,2 %ни ташкил этган бўлиб, йиллик туғилишлар 723,4 минг киши ва унинг коэффициенти 34,7 промиллидан иборат бўлган. Охириги йилларда табиий ўсиш суръатида нисбатан камайиш ҳолати кузатилаётган – бўлса-да, бу кўрсаткич ҳали ҳам юқори ҳисобланади.

Жадвалдан кўриниб турибдики, Ўзбекистонликларнинг қарийб учдан икки қисми (16949,1 минг киши ёки 64,0 %) қишлоқларда истиқомат қилади. Шу сабабли Ўлкамизда аҳолининг юқори кўпайиш суръати қишлоқ жойлар ҳисобига амалга ошмоқда, яъни йиллик табиий ўсишда уларнинг улуши 75,0 % бўлмоқда. Мамлакатда туғилаётган болаларнинг 70,0 % қишлоқ жойлар улушига тўғри келиб, 2006 йилда жами туғилган 550,7 минг чакалоқдан 379,1 минг нафари ушбу ҳудудга тегишлидир.

Мамлакатимизда демографияга оид билимларнинг ривожланишига улкан ҳисса қўшган М. Қорихонов, Р. Муллажонов, Р.А. Убайдуллаева, О.Б. Отамирзаев, М. Бўриева, Р.Б. Муртазина каби олимларнинг илмий ишларида Ўзбекистонда мустақилликдан олдинги ўн йилликлар даврида демографик жараёнларга эътибор берилмаганлиги етарли даражада аниқ кўрсатилган. Мураккаб демографик вазиятдан келиб чиққан асосий ижтимоий муаммолардан бири юқори ва деярли назорат қилинмайдиган туғилиш ҳамда аҳолининг нисбатан паст даражадаги ҳудудий ва тармоққа оид сафарбарлигидир.

Шуни таъкидлаш керакки, Ўзбекистонда фақатгина мустақилликка эришилгач, давлат томонидан аниқ демографик сиёсат олиб борилиб, комплекс ижтимоий-иқтисодий чора-тадбирлар амалга оширила бошлади. Ушбу ва бошқа омилларни ҳисобга олган ҳолда бозор ислохотларининг бошланғич давридаёқ аҳолининг иш билан бандлик соҳасида янги сиёсат ишлаб чиқилди. Унинг асосида эса инсон ресурсларини сифат жиҳатдан шакллантириш, замонавий тартибга солинадиган меҳнат бозори тизимини яратиш ва унинг самарали фаолият кўрсатишига эришиш каби мақсадлар ётади.

Мамлакатимизда демографик жараёнларнинг мураккаб кўринишига сабаб бўлган омиллардан бири сифатида аҳолининг республика ҳудудлари бўйлаб нотекис тақсимотини кўрсатиш мумкин. Кишиларнинг турли минтақаларда турлича миқдор ва зичликда жойлашуви ўзига хос муаммо ҳисобланиб, бу ҳолат мамлакатнинг тарихий, жуғрофий ва табиий-иқлимий хусусиятлари ҳисобига юзага келган.

Республикамизда аҳоли сони тез ўсиб бораётганлиги сабабли унинг зичлиги ҳам ошиб бормоқда. Масалан, 1940 йилда ҳар бир км. кв. га 14,6 киши тўғри келган бўлса, бу кўрсаткич 1991 йилда 45,0 нафарни, 2007 йил бошида эса 59,0 кишини ташкил этган. Бинобарин, аҳолининг ўртача зичлиги жиҳатидан Ўзбекистон МДҲга аъзо мамлакатлардан ва Марказий Осиёдаги бошқа республикалардан олдинда туради.

Ҳозирги кунда Ўзбекистоннинг 14 та маъмурий – ҳудудий бўлимига 10 таси, шу жумладан, Тошкент шаҳри одамлар зич бўлган ҳудудлар жумласига киради. Ваҳолатки, улар Ўзбекистон ҳудудининг атиги чорагини, аҳоли унча зич бўлмаган тўртта вилоят эса республиканинг қолган тўртдан уч қисмини эгаллаган (5.4-жадвал).

Республикамизнинг энг зич ҳудуди Тошкент шаҳри ҳисобланиб, пойтахт ҳудуди мамлакат умумий майдонининг 0,07 % ини ташкил этгани ҳолда, унинг ҳар бир км.кв.ига 7161,7 киши тўғри келади. Демографик жараёнлар нисбатан муаммоли тус

олган Фарғона водийси вилоятларида юртимиз жами аҳолисининг 27,9 % истиқомат қилиб, мазкур минтақа республика ҳудудининг 4,1 %ини эгаллайди. Зичлик Андижон вилоятида 570,1 киши/км.кв.ни, Фарғона вилоятида 432,6 киши/км.кв.ни ва Наманган вилоятида эса 286,3 киши/км.кв.ни ташкил этмоқда. Шунингдек, ушбу кўрсаткич Хоразм, Самарқанд ва Тошкент вилоятларида ҳам юқоридир.

5.4-жадвал

Ўзбекистон Республикаси аҳолисининг ҳудудий жойлашуви

(2007 йил 1 январ ҳолатига кўра)

	Ҳудуд, минг км.кв.	Умумийга нисбатан, %да	Ўртача аҳоли сони, минг киши	Умумийга нисбатан, %да	Қишлоқ аҳолиси сони, минг киши	Аҳоли зичлиги, 1 км.кв.
Ўзбекистон Республикаси	448,9	100	26485,8	100,0	16949,1	59,0
Қорақалпоғистон	166,6	37,11	1577,1	6,0	811,7	9,5
Андижон	4,3	0,96	2394,3	9,0	1690,3	570,1
Бухоро	40,3	8,98	1534,9	5,8	1083,2	38,1
Жиззах	21,2	4,72	1058,4	4,0	742,4	49,9
Қашқадарё	28,6	6,37	2442,4	9,2	1841	85,4
Навоний	111,0	24,73	815,9	3,1	492,9	7,4
Наманган	7,4	1,65	2118,7	8,0	1331,6	286,3
Самарқанд	16,8	3,74	2930,9	11,1	2186,5	174,5
Сурхондарё	20,1	4,48	1940,9	7,3	1568,1	96,6
Сирдарё	4,3	0,96	680,3	2,6	468,1	158,2
Тошкент	15,3	3,41	2479,6	9,4	1505,9	162,1
Фарғона	6,8	1,51	2898,2	10,9	2085,5	432,6
Хоразм	6,1	1,36	1465,7	5,5	1141,9	240,3
Тошкент ш.	0,3	0,07	2148,5	8,1	0,0	7161,7

Манба: Ўзбекистон Республикаси Давлат статистика қўмитаси маълумотлари асосида тайёрланган.

Қорақалпоғистон, Навоний, Бухоро ва Қашқадарё вилоятларида аҳоли зичлик даражаси паст кўрсаткичга эга бўлиб, бу ҳолат шу ҳудудларнинг катталиги ва табиий-иқлимий омиллар ҳисобига вужудга келган. Қорақалпоғистон майдони мамлакат ҳудудининг 37,1 %ини ташкил этиб, бу ерда жами аҳолининг 6,0 % истиқомат қилса, республиканинг чорак қисмида жойлашган Навоний вилояти улushiга эса умумий аҳолининг атиги 3,1 %и тўғри келади.

Зичлик кўрсаткичларига табиий-жуғрофий, иқлим, иқтисодий, ижтимоий, сиёсий, маданий каби омиллар таъсир қилади. Шунингдек, аҳолининг механик (миграцион) ҳаракатлари ҳам меҳнат ресурсларининг ҳудудлар бўйлаб қайта тақсимланиши ва тақрор ишлаб чиқаришни юзага келтирувчи асосий манбалардан биридир.

Миграция – аҳоли, жумладан, ишчи кучининг бир ҳудуддан иккинчисига кўчиб ўтиш ҳаракати бўлиб, унинг миқёси ва суръати мамлакатдаги сиёсий, ижтимоий ва иқтисодий вазият ҳамда меҳнат бозори ҳажмини ҳам белгилаб беради. Ишчи кучи

миграцияси, одатда, меҳнатга қобилиятли аҳолининг ишлаб чиқаришни ривожлантириш ва жойлаштиришдаги ўзгаришлар билан боғлиқ ҳолда мақоний кўчиб юриши сифатида ҳам таърифланади. У кишиларнинг доқимий яшаш ва иш жойини ўзгартириши, худуднинг маъмурий чегараларини кесиб ўтиши, истиқомат ўрнида узоқ муддат бўлмаслиги натижасида келиб чиқадиغان мураккаб ижтимоий-иқтисодий жараён ҳисобланиб, туманлараро, шаҳарлараро, вилоятлараро, минтақалараро ва давлатлараро йўналишларда амалга ошади.

Кўчишга табиий-иқлимий, ижтимоий-иқтисодий, демографик, сиёсий-ҳуқуқий, миллий-этник, ирқий ва диний омиллар бевосита таъсир қилади. Унинг вужудга келиши турли объектив ва субъектив сабаблар билан белгиланади:

- ўз касб йўналишини амалга ошириш бўйича имкониятлар яратиш, бошқа яшаш жойида юқори иш ҳақи ва меҳнат шароитларига эга бўлган ишга жойлашиш;
- инсон соғлиги ҳамда иқлимга хос яшаш шароитларининг зарурлиги;
- қариндош-уруғ ва яқин инсонларга кўчилиш;
- маълум бир маданиятга, билимга ва яшаш тарзини ўзгартиришга бўлган эҳтиёж;
- меҳнат зиддиятлари ва оиладаги келишмовчиликлар;
- тасодифий ҳолатлар (вазиятлар) ва ҳ.к.

Мамлакат худудига кўчиб келиш (иммиграция) ва ундан кўчиб кетиш (эмиграция) миқдорлари ўртасидаги фарқ миграция қолдигини англатади. Миграция қолдиги (сальдоси)нинг миқдори (ижобий ёки салбий) миграциянинг ишчи кучи бозорини шакллантиришга бевосита таъсирини тавсифлайди. Бунга мазкур минтақадаги келганлар ва кетганлар таркибидаги тафовут таъсир қилади.

Ўзбекистон Республикаси иқтисодиётининг бугунги ҳолати учун манфий миграция қолдиги хос бўлиб, у мамлакат мустақиллигидан сўнг авж олди (5.5-жадвал).

5.5-жадвал

Ўзбекистон Республикасида аҳолининг йиллик миграция ҳаракатлари

(минг киши)

Кўрсаткичлар	1991 й.	2001 й.	2002 й.	2003 й.	2004 й.	2005 й.	2006 й.
Келганлар сони	135,3	149,6	156,2	139,7	147,4	146,1	144,9
Шундан, қишлоқ жойларда		64,9	59,9	49,7	60,3	60,5	59,3
Кетганлар сони	176,9	224,8	239,8	232,7	243,5	253,1	210,2
Шундан, қишлоқ жойларда		85,3	92,8	87,0	105,1	111,8	97,4
Миграция қолдиги	-41,6	-75,2	-83,6	-93,0	-96,0	-107,0	-65,3
Шундан, қишлоқ жойларда		-20,4	-32,9	-23,3	-44,8	-51,3	-38,1

Мустақилликнинг дастлабки йилида юртимиздаги манфий миграция қолдиги 95,9 миң кишини ташкил этиб, Тошкент, Самарқанд, Андижон ва Сирдарё вилоятлари ҳамда Тошкент шаҳри улушига унинг юқори миқдори тўғри келган. Мазкур йилларда кўчиш тузилмасини таҳлил қиладиган бўлсак, юқори миграция қолдиги асосан бошқа миллат (рус, татар, қозок, украин, немис, арман, турк ва ш.к.) вакилларининг мамлакатдан кўчиб кетиши ҳисобига рўй берганининг гувоҳи бўламиз. Шу сабабли, турли миллат вакиллари истиқомат қиладиган йирик шаҳар ва худудларда аҳолининг жўнаб кетиш коэффициенти юқори кўрсаткичга эга бўлган.

Республикада кейинги йиллардаги аҳолининг миграция ҳаракатлари уларнинг ишбаган саноатлашган шаҳарлар ва яқин хорижий мамлакатларга иш излаб боришлари билан асосланади. Чунки бу вақтга келиб ортиқча ишчи кучи мавжуд ва ишсизлик юқори бўлган ҳудудлардаги кишилар ўзларига муносиб иш топиш ва юқори меҳнат даромадини қўлга киритиш мақсадида ўз яшаш жойларини тарк эта бошладилар. Мазкур кўрсаткич 2001 йилдан бошлаб кўтарилиб бориб, 2005 йилда 107,0 минг кишини ташкил этди.

Мамлакатнинг жами миграция қолдиги миқдориди Қорақалпоғистоннинг улushi юқори бўлиб, мазкур вазиятни ноқулай экологик муҳит натижасида аҳоли соғлигининг ёмонлашуви, ўлим сонининг ошиши, турмуш даражасининг пасайиши ва ишсизликнинг юқори кўрсаткичи каби ҳолатлар келтириб чиқарган.

Тошкент, Фарғона, Самарқанд, Андижон, Наманган, Қашқадарё ва Сурхондарё вилоятларида ҳам аҳолининг миграцион ҳаракатланиш суръати юқори бўлиб, ушбу ҳудудлардаги демографик жараёнларнинг мураккаб кўринишига эгаллиги ва унга боғлиқ равишда меҳнат бозорининг юқори босимли ҳолати, яъни ишчи кучи тақлифининг унга бўлган талаб миқдоридан ошиб кетиши ва иш ўринларининг этишмаслиги натижасида юз бермоқда.

Демография ва миграция ҳаракатлари бевосита аҳолининг сонига таъсир қилибгина қолмай, унинг ёш ва жинс тузилмасидаги ўзгаришларига ҳам сабаб бўлади. Кишилар ёш ва жинс таркиби меҳнат потенциалининг ҳам миқдор, ҳам сифат жиҳатдан шаклланишининг бош омилларидан бири бўлиб хизмат қилади. Бу ўзгаришдаги энг муҳим натижалардан бири – унинг меҳнатга яроқли қисмидаги ўзгаришлар ҳисобланади. Ишга лаёқатли ёшдаги аҳоли нисбий ва мутлақ кўрсаткичларининг ўзгариши меҳнат ресурслари шаклланиши ва у орқали мамлакат иқтисодий тараққиёти суръатларига катта таъсир кўрсатади. Чунки аҳоли таркибида ёшлар салмоғининг юқори улushi жамиятнинг салоҳияти демакдир.

5.5. Меҳнат ресурслари ва улардан фойдаланиш йўллари

«Меҳнат ресурсларининг шаклланиши» тушунчаси анча вақтлардан буён иқтисодий адабиётлар ва статистика амалиётида қарор топган бўлиб, ўзига хос тор касбий атама сифатида қўлланиб келинади. Бу тушунчанинг нимадан иборат эканлиги ҳақида умумий тарзда қабул қилинган, мунозара талаб қилмайдиган тасаввур йўқ. Биз эса «меҳнат ресурсларини шакллантириш» деганда меҳнат ресурсларининг доимий равишда янгиланиб туриши тушунилади, деб ҳисоблаймиз.

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

Меҳнат ресурслари қандай шаклланишини аниқлаш учун биз биринчидан, меҳнат ресурсларини учта йирик ёш гуруҳлари бўйича – меҳнатга лаёқатли кишилар, меҳнатга лаёқатли кишилардан ёшроқ ва меҳнатга лаёқатли ёшдан каттароқ кишилар, иккинчидан, ҳар бир гуруҳ аҳоли сони ва унинг ўзгариши таъсир

қилувчи омиллар, учинчидан, меҳнат ресурслари ва аҳолининг ўзгаришдаги табиий ва механик ўзгаришдаги умумий ва ўзига хос томонларни кўриб чиқишимиз лозим.

Меҳнат ресурсларининг аксарият кўпчилик қисмини меҳнатга лаёқатли ёшдаги меҳнатга қобилиятли аҳоли ташкил этади. Меҳнат қилишга лаёқатли ёшдан катта кишилар, ишловси пенсионерлар ва амалда «ноль» вазифасини бажарувчи шахслар, меҳнатга лаёқатли ёшдан кичик кишилар, ишловчи ўсмирлар меҳнат ресурсларининг салмоғида у даражада сезиларли роль ўйнамайди.

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

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

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

Меҳнат ресурслари = меҳнат қилишга лаёқатли аҳоли – меҳнат қилиш ёшидаги ишламайдиган I ва II гуруҳ ногиронлари – ишламайдиган имтиёзли пенсионерлар + ишловчи ўсмирлар + ишловчи пенсионерлар.

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

Республикаimiz тарихининг ўзига хос хусусиятлари меҳнат қилишга лаёқатли ёшдаги кишилар сони динамикасига кучли таъсир қилди. Меҳнатга қобилиятли ёшдаги аҳолидан меҳнат қилиш ёшидаги меҳнатга лаёқатли аҳолига ўтиш учун, биз бу ёшдаги I ва II гуруҳ ногиронларидан ишламайдиган кишиларнинг тоифасини кўриб чиқишимиз керак.

Бошқа тенг шароитларда I ва II гуруҳ ногиронлари қанча кўп бўлса, улар орасида ишламайдиганлари ҳам шунчалик кўп бўлади. I ва II гуруҳ барча ногиронларнинг сони кишиларнинг соғлиги билан боғлиқ шарт-шароитлар мажмуи таъсирида қарор топади. Бу мажмуанинг одамлар қандай овқатланиши, қандай сув ичиши, қандай ҳаводан нафас олиши, қандай дам олиши, тиббиёт уларни қандай даволаши, меҳнат шароити қанчалик шинам ва ҳавосиз эканлиги каби омиллар билан боғлиқлигини ҳисобга олиш зарур. Ҳар қандай давлат ногиронларнинг иложи борича камроқ бўлиши, ногиронлар орасида эса

ишловчилар кўпроқ бўлишини истайди. Мамлакатимизда бошқа мамлакатлардаги каби иш берувчилар, ногиронларга иш ўринлари ажратувчилар рағбатлантирилганди. Давлатнинг ногиронлар меҳнатидан манфаатдорлиги иқтисодий ва ижтимоий аҳамиятга эгадир. Иқтисодий аҳамияти шундан иборатки, бюджет маблағлари ҳисобидан кун кўрувчи қарамокдагилар камроқ бўлиши керак. Ижтимоий аҳамияти шундан иборатки, инсон учун (жисмоний ёки руҳий бузилишлар билан бўлса ҳам) ўзининг жамиятга фойдали эканлигини ҳис қилиши ҳам муҳимдир. Шу билан бирга, муайян миқдорда маблағ топиб туришга интилиш ўзининг ҳаёт билан барабар одим ташкил истагини ҳам назардан қочирмаслик керак.

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

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

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

Иқтисодиётнинг ўсмирлар меҳнатига бўлган эҳтиёжи ишлаб чиқариш ва хизмат кўрсатиш соҳаларининг мураккаблашиб бориши билан қонуний равишда пасайиб боради – меҳнат фаолияти соҳасида кенгайди. Бунда яхши маълумот даражаси, қасб тайёргарлиги зарур бўлади.

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

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

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

Хилма-хил ижтимоий омиллар орасида пенсионерларнинг меҳнат фаоллигига анча кўпроқ таъсир қилувчи асосий омилларни қайд қилиб ўтамиз. Пенсиянинг миқдори жиддий равишда таъсир қилади. Айни бир хил миқдордаги пенсия бировларга етади, бошқаларга эса етмайди, шу сабабдан инсон меҳнат қилишга интилади. Яна шундай меҳнатга рағбатлантирувчи кўшимча омил ҳам борки, бундай катта ёшдаги киши иш хақи билан бир қаторда пенсия олиш ҳуқуқига ҳам эга.

Пенсионерлар меҳнатининг зарур шартларидан бири корхона, муассаса ва ташкилотдаги ўзгаришларга мослашувчанлик, янги ишни ўзлаштиришга тайёрлик, баъзан яшаш жойини ўзгартириш ва шу қабилардир. Бозор иқтисодиёти катта ёшдаги кишиларнинг ҳаракатчанлигига анча юқори талаблар қўяди. Бозор муносабатларининг руҳидан шу нарса келиб чиқадики, ҳар бир кишининг фаровонлиги, аввало, унинг ўзи, ташаббускорлиги, ҳар қандай янгиликка «жавоб бериш» ва самарали меҳнат қилишидан иборатдир.

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

Нихоят, пенсионерларнинг бир қисми ўзини ишда намоён қилишни маъқул кўради ва ишдагина ўзининг жамиятга керакли эканлигини ҳис қилади, кўп йиллар бира ишлаган ўртоқлари билан жамоада қолишни истайди.

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

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

Иқтисодиётда ҳамisha пенсия ёшидаги кишилар меҳнатидан фойдаланиш «нуқта»лари бўлади. Улар орасида юқори ақлий малака ишлатишни талаб қиладиган фаолият турлари ҳам бўладики, улар инсондан юқори умумтаълим тайёргарлиги ва муайян амалий тажрибани талаб қилади. Кўпгина мактаб ўқитувчилари, олий ва ўрта махсус ўқув юр்தларининг муаллимлари, шифокорлар, илмий ходимлар ва бошқа юқори ақлий фаолият турлари вақсилари борки, улар пенсия маррасидан ўтгандан кейин ҳам муваффақиятли меҳнат қилиб келмоқдалар. Пенсия ёшининг дастлабки беш йилида (эркаклар учун 60-64 ёш, аёлларда 55-59 ёшда) алоҳида фаоллик сезилади.

Шундай иш ўринлари ҳам борки, уларда олий маълумот ва касб тайёргарлиги талаб қилинмайди. Яъни, маълумоти бирмунча камроқ пенсионер кишилар ҳам ўз меҳнат соҳаларини топиб олишлари мумкин. Албатта, иқтисодиётдаги тараққиёт улар меҳнатидан фойдаланиш имкониятларини торайтириб бормоқда. Бироқ, биз «мураккаб ишлар», «оддий ишлар», «юқори тайёргарлик даражаси», «пастрок тайёргарлик даражаси» каби тушунчаларнинг нисбийлигини эса тутишимиз лозим.

Мехнат фаолиятининг барча турлари мураккаблашиб боради. Бирок, аynи вақтда, бу унги кундаги пенсионерлар ўрнига бирмунча маълумотлироқ ва яхшироқ ишончий ишлаб чиқаришга тайёргарлик кўрган пенсионерлар келадилар.

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

Мехнат ресурслари ва бутун аҳоли сонининг ўзгариши. Мехнат ресурслари сонининг (динамикасининг) ўзгариши билан бутун аҳоли сонининг ўзгариши ўртасида, табиийки, боғлиқлик бор. Бирок, у биринчи қарашда унчалик кўзга ташланмайди. Мехнат ресурсларининг сони хаамиша бутун аҳоли сони каби ўзгаравермайди. Ўзгаришлар турли йўналишларда бўлиши ҳам мумкин. Биз «мехнат ресурслари» тушунчаси тўғрисидаги тасаввур кенгрок бўлиши учун уларнинг ўзаро боғлиқлигини махсус қараб чиқамиз.

Мехнат ресурслари ялли аҳолининг бир қисми сифатида аҳолининг такрор ишлаб чиқарилиши (яъни унинг доимий равишда тикланиб туриши)ни акс эттиради. Шунинг учун меҳнат ресурслари сонининг динамикаси, пировард натижада, аҳоли сони динамикасини акс эттиради. Ўсмирлар ва пенсионерларнинг меҳнат билан бандлик даражасидаги ўзгаришлар фақат меҳнат ресурсларига эмас, балки аҳолининг сонига ҳам дахлдордир.

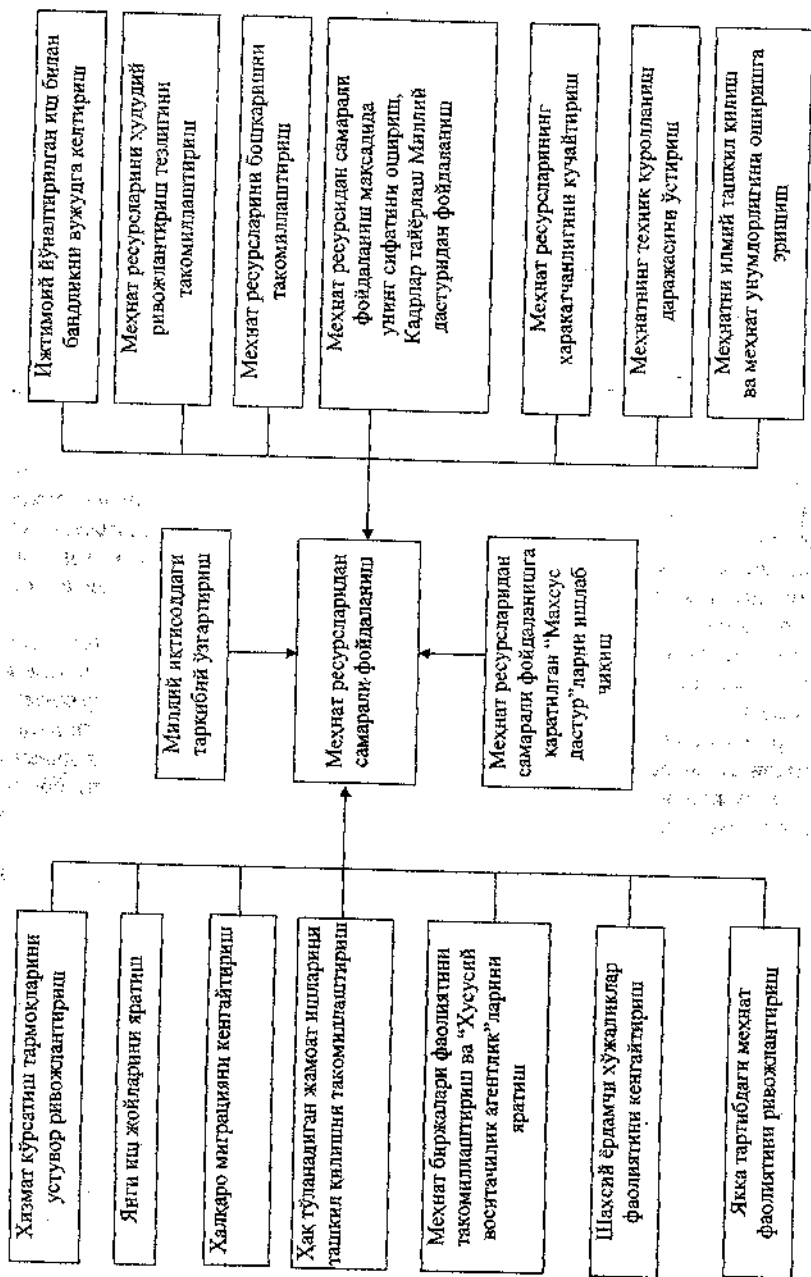
Туғилишдаги фарқлар дархол аҳоли сонининг ошишига таъсир қилади, меҳнат ресурсларида эса фақат 16 йилдан кейин акс этади. Қанча киши пенсия ёшига етиши фақат меҳнат ресурсларига таъсир қилади, бутун аҳолининг сонига дахлдор бўлмайди. Меҳнат ресурсларининг аксарият қисмини меҳнат қилишга лаёқатли ёшдаги меҳнатга қобилиятли аҳоли ташкил этади. Шунинг учун ҳам меҳнат ресурсларининг динамикасига хос хусусиятлар кўпроқ даражада меҳнатга лаёқатли ёшдаги аҳоли билан боғлиқ.

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

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

«Мехнат ресурсларидан фойдаланиш» ва «мамлакатнинг меҳнат потенциали» тушунчалари ўзаро боғлиқдир.

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



5.12-чизма. Ўзбекистон Республикасида меҳнат ресурсларидан самарали фойдаланиш йўналишлари

«Меҳнат ресурсларини тақсимлаш» деганда ресурсларнинг халқ хўжалигида ишлайдиган қисмлари ва ишламайдиган қисмлари тушунилади. Ўз навбатида, ишлайдиган қисм меҳнат қилиш қобилиятига эга бўлган ёшдаги ўқувчилар ва шахсий ёрдамчи хўжалик ишларини бажариш билан шуғулланувчилар, ҳарбий қўшниқлар сафинда хизмат қилаётганлар, ишсизлар, шунингдек ҳеч бир ерда ишламайдиганлар, ўқимайдиганлар ва иш қидирмайдиганларга бўлинади.

Меҳнат билан бандлик турлари бўйича меҳнат ресурсларини тақсимлашни фақат фуқаро аҳоли (яъни, бунга ҳарбий хизматчилар қирмайди) бўйича кузатиш мумкин. Ишлайдиган аҳоли (меҳнат билан банд аҳоли), ўз навбатида, айрим тармоқлар, касб гуруҳлари бўйича тақсимланиши, шу жумладан, ақлий ва жисмоний меҳнат бўйича, меҳнат режими бўйича (тўлиқ йиллик бандлик, тўлиқ бўлмаган иш куни, ҳафтаси ва ҳафтасиз), ниҳоят ижтимоий-иқтисодий соҳалар бўйича кўриб чиқилади.

Республикамиз иқтисодиётининг жаҳон хўжалиги тизимига кириб бориши муносабати билан секин-аста илмий фаолиятта меҳнат ресурсларини тақсимлаш жиҳатлари қирмоқда ва қарор топмоқда, улар халқаро статистик тамойиллар асосида кўриломоқда, бунинг натижасида бошқа мамлакатларнинг тегишли кўрсаткичлари билан таққослашга эришиладиган бўлаётир.

Халқаро жиҳатлардан бири меҳнат билан бандларни «иқтисодий фаолият турлари бўйича» тақсимлади. Бу жиҳатнинг мазмуни иқтисодий фаолият турларининг классификатори маҳсулот ва хизматлар классификатори деб белгиланган. Унга халқаро стандарт тармоқ таснифлаши ва халқаро асосий маҳсулотлар классификатори қиради, улар БМТнинг статистика комиссияси томонидан ишлаб чиқилган.

Меҳнат ресурслари ва ундан самарали фойдаланиш жараёнида бозор иқтисодиёти билан боғлиқ бир қатор тулғунчалар ҳам мавжуд бўлиб, уларни алоҳида ўрганиш муҳим ўрин тутди.

Ёлланма ходимларга қорхона раҳбари ёки айрим шахс билан меҳнат шартномаси (битими) тузган фуқаролар қиради.

Иш берувчиларга мустақил иш олиб борадиган ва битта ёки бир нечта шахсни ишлаш учун доимий ёллаб турадиган ходимлар қиради.

Ўз ҳисобидан ишлайдиган шахслар доимий асосда ёлланма ходимлар ёлламайдиган фуқаролар қиради.

Ишлаб чиқариш кооперативлари аъзоларига кооперативларнинг фаол (ишловчи) аъзолари қисобланадиган шахслар қиради.

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

Мақом бўйича таснифланмайдиган ходимларга шундай фуқаролар қиради, улар учун турли сабабларга кўра ўзларининг қайси гуруҳларга мансублиklarини яхши билмайдилар.

Аҳолининг мажур тақсимланишида айрим позициялар ўртасидаги нисбат, яъни тузилма демографик омиллар, оилалар фаровонлиги, иқтисодиёт тузилмаси, меҳнат бозорининг аҳоли, мулкчиликдаги ташкилий ўзгаришлар ва бошқа омилларни акс эттиради.

Албатта, меҳнат ресурсларини тақсимлашнинг бошиқа турлари ҳам бор. Булар жинси, ёши, маълумот даражаси, соғлиги бўйича тақсимлашдир. Барча кишилар қобилияти ва эҳтиёжлари бўйича турли-туманлигини бир неча бор айтиб ўтган эдик. Шунинг учун ҳам иқтисодийнинг бирор соҳасидаги самарадорлик ва ишга бўлган эҳтиёж бир хил эмас. Юқорида айтиб ўтилган таърифлар бу турли-туманликни маълум даражада фарқлаб олиш ва унинг оқибатларини тушуниш имконини беради.

Меҳнат ресурсларининг тузилишига ёш нуқтаи назардан мурожаат қилиш жуда муҳимдир, у айвиқса, бозор шароитида кўпроқ аҳамиятга эга. Амалга оширилаётган иқтисодий ислохотларнинг муваффақияти ёшларнинг сонига кўп жиҳатдан боғлиқ. Ёшлар янги иқтисодий «руҳ»ни ўзлари ва мамлакат фойдаси учун муваффақиятлироқ ўзлаштириб оладилар.

Меҳнат ресурсларини тақсимлашга боғлиқ равишда инсон ресурсларининг имкониятлари ривожланиш омиллари сифатида катта ёки кичик бўлиши мумкин. Масалага ана шу тарзда ёндашиш жамиятнинг меҳнат потенциали, ҳудуд, корхоналарни ўрганиш ва аниқлаш имконини беради. Меҳнат потенциалини сифат ўлчовидаги меҳнат ресурслари сифатида таърифлаш мумкин. Юқорида айтилганлардан шу нарса аниқки, «меҳнат потенциали» тушунчаси меҳнат ресурслари ва иқтисодийнинг ўзаро таъсирига ўрганишга ёрдам берадиган алоҳида омилдир.

Биз яна «меҳнатни татбиқ қилиш самарадорлиги» таърифини ҳам аниқлаб олишимиз керак, у меҳнат ресурсларидан фойдаланишнинг тавсифларидан биридир. Ҳар қандай фаолият туридаги самарадорлик, охир-оқибатда вақт билан ўлчанади, вақт маҳсулот бирлигини ёки хизматлар бирлигини ишлаб чиқаришга сарфланади, бунда маҳсулот ва хизматлар сифатига кўйиладиган талабларга катта эътибор берилади. Шу нуқтаи назардан меҳнатни татбиқ этиш самарадорлиги – юқори сифатли натижага меҳнат сарфини камайтиришга олиб келади.

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

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

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

Ижтимоий-иқтисодий омиллардан меҳнат ресурсларини шакллантириш учун анча аҳамиятга эришилган минтақадаги ишлаб чиқариш ва иқтисодий конъюнктура тузилмасининг хусусиятлари (меҳнат унумдорлигининг ўсиши)ни айтиб ўтиш мумкин. Бу ҳол ишловчи ўсмирлар ва ишловчи пенсионерлар сонига таъсир қилади. Иш ўринларининг, айниқса, ўсмирлар ва катта ёшдаги ишловчиларнинг меҳнатдан фойдаланишга мос келадиган иш ўринларининг мавжудлиги ишлаб чиқариш тузилмаси билан боғлиқ.

Иқтисодий конъюнктура иш кучига бўлган талабни ошириши ёки камайтириши мумкин. Бу билан меҳнат соҳаси кенгайтирилади ёки тараяди, тегишли равишда қараб чиқилган меҳнат ресурсларининг ишлаши учун имкониятлар кўпроқ ёки озроқ бўлади.

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

Меҳнат ресурсларини тақсимлаш демографик ва ижтимоий-иқтисодий ривожланишнинг минтақавий шарт-шароитлари таъсирга анча кўпроқ учрайди. Демографик омилларнинг таъсири аҳолининг ёш тузилиши орқали намоён бўлади, у, одатда, турли минтақаларда турлича бўлади. Меҳнатта лаёқатли ёшдаги кишиларнинг ишлайдиган ва ишламайдиган қисмларга бўлиниши маълум даражада ана шу билан белгиланади. Аҳоли таркибидаги кичик ёшли болалар сонининг кўпайиши, уй-рўзгор ишлари билан банд аёллар сонига таъсир кўрсатади. Тажриба шундан далolat берадики, бу икки кўрсаткич ўртасида бевосита боғлиқлик бор. Ишламайдиганларнинг анчагина қисмини меҳнат қилиш ёшидаги ўқувчилар ташкил этади. Уларнинг қанча бўлиши тегишли ёшдаги ёшларнинг сонига боғлиқдир.

Ижтимоий-иқтисодий омиллардан энг аҳамиятлилари: иқтисодий конъюнктура ва ишлаб чиқариш тузилмасидир. Иқтисодий конъюнктурага ишсизлар сони, ишлаб чиқариш тузилмасига эса ходимларнинг тармоқлар бўйича, касблар, иш кучининг касбий тайёргарлиги боғлиқ бўлади. Меҳнатни сарф қилиш самарадорлиги бўйича минтақалар фарқи сабаб шуки, турли ҳудудларда технология даражаси, меҳнатни ташкил этиш даражаси турлича бўлади. Турли сабабларга кўра, шу жумладан, этник ва тарихий хусусиятларга эга бўлган сабабларга кўра ҳам ходимлар малакаси бир-биридан фарқ қилиши мумкин. Меҳнат ресурслари шаклланиши ва улардан фойдаланишнинг минтақавий хусусиятларини ҳисобга олиш меҳнат ресурсларини ўрганишнинг энг муҳим томонларидан биридир. Масаланинг бу томонини билиш меҳнат муносабатлари ва меҳнат бозорини давлат йўли билан самарали бошқариш учун зарур бўлади.

5.6. Меҳнат ресурслари балансини тузиш ва ишга жойлаштиришга мухтож шахсларни аниқлаш

Бозор ислохотлари шароитида меҳнат ресурсларининг иш билан бандлигини таъминлаш муаммолари долзарб тус олади. Чунки меҳнат салоҳиятини юзага чиқариш ва ундан самарали фойдаланиш орқалигина ижтимоий-иқтисодий тараққиётга эришиш ва аҳоли фаровонлигини таъминлаш мумкин. Президент И.А. Каримов таъкидлаганидек, ишлашни хоҳловчиларнинг ҳаммасини иш билан

таъминлабгина қолмасдан, энг мақбул, ижтимоий йўналтирилган иш билан бандлиқни вужудга келтириш учун зарур шароитлар яратиш мақсадида мукаммал меҳнат бозорини шакллантириш, ишга жойлашишга мухтож бўлган шахсларни тўла ҳисобга олиш ғоят муҳим аҳамият касб этади.

Ушбу муаммоларни ҳал қилишда меҳнат потенциалини шакллантириш, тақсимлаш ва ишга жойлашиш борасидаги реал эҳтиёжни аниқлаш имконини берадиган самарали усулдан фойдаланиб, уларнинг сафарбарлик ҳолатини ҳисобга олишни такомиллаштириш муҳим аҳамиятга эга. Бунинг учун эса меҳнат ресурслари балансини тузиш ва уни таҳлил қилиш мақсадга мувофиқдир. Меҳнат ресурслари баланси меҳнат ресурслари мавжудлиги ва уларнинг иқтисодий тармоқлари ва иқтисодий фаолият турлари бўйича тақсимланишини тавсифловчи кўрсаткичлар тизимидир.

Мазкур баланс ҳисобот ва прогноз кўринишларида тузилади. Меҳнат ресурсларининг ҳисобот баланси меҳнат ресурсларининг амалдаги кўрсаткичлари ва уларнинг ҳисобот даврида (йилда) тақсимланиши бўлиб, у ҳисобот йилида ўтказилган мониторинг натижалари асосида ишлаб чиқилади. Прогноз балансида эса меҳнат ресурсларидан фойдаланиш ҳолати таҳлил қилиниб, ижтимоий-иқтисодий ривожланиш вазибаларини ҳисобга олган ҳолда тузилади.

Меҳнат ресурслари баланси икки қисм – ресурслар ва тақсимлаш қисмларидан иборат бўлган кўрсаткичлар тизимидир. Биринчи қисм мавжуд меҳнат ресурсларини ҳамда уларни шакллантириш манбаларини кўрсатади. Иккинчи қисм меҳнат ресурсларининг иқтисодий фаол ҳамда иқтисодий нофаол шахсларга тақсимланишини кўрсатади.

Меҳнат ресурслари балансини тузиш ҳамда ишга жойлашишга мухтож шахсларни аниқлаш чоғида асосий ахборот манбалари давлат статистикаси маълумотлари, маъмурий ҳисобга олиш (масалан, меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш органлари, уй хўжаликлари, ходимлар рўйхатлари) турлари, шунингдек иш билан бандлик масалалари юзасидан ишчи кучини таглаб текширишдан иборат. Ушбу хилма-хил манбалар улардаги ахборотнинг хусусияти ва мазмуни, маълумотларни тўплаш шакллари ва усуллари бўйича бир-биридан фарқ қилиши мумкин.

Таълима мониторинг маълумот тўплаш воситалари орасида энг мослашувчан усулдир. Унинг натижаларига қараб, меҳнат ресурсларининг шаклланишини, иш билан бандлар, ишсизлар, иқтисодий нофаол аҳоли сонини кўрсатувчи маълумотларни олиш, шунингдек заруратга қараб, тушунчалар, таърифлар ва саволларни ўзгартириш ёки майдалаш мумкин. Бу эса, айрим аҳоли гуруҳлари ишчи кучида иштирок этишининг турли шакллари аниқлаш имконини беради. Ишчи кучини текшириб чиқиш фақат ишлаётганларни эмас, балки вақтинча иш билан банд бўлмаганларни ҳам қамраб олганлиги, у меҳнат ресурслари ва уларнинг тақсимланиш тузилмаси ҳақида тўла-тўқис тасаввур ҳосил қилиш имконини беради.

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

Ўзбекистон Республикасида 2007 йилнинг 1 июлигача амал қилиб келган меҳнат ресурслари баланси шакли Вазирлар Маҳкамасининг 2002 йил 31 январдаги «Аҳолини иш билан бандлигини ҳисобга олиш тизимини такомиллаштириш

тўғрисида»ги 42-сонли Қарори билан қабул қилинган бўлиб, мазкур баланс Президент фармон ва қарорлари асосида мамлакатда иш билан бандликнинг янги ноанъанавий шакллари (уй меҳнати, касаначилик, оилавий бизнес, шахсий ёрдамчи хўжаликларда қорамол етиштириш, хизмат кўрсатиш ва сервис) пайдо бўлиши натижасида ўз қамровини йўқотди. Шунингдек, мазкур методика республика аҳолиси ва уй хўжаликлари статистикасини юритиш ва уларнинг ижтимоий-иқтисодий фаолиятлари мониторингини амалга оширишда халқаро стандартлар ва янги талабларга жавоб бермай кўйди.

Шундан келиб чиққан ҳолда 2007 йил 24 майда Вазирлар Маҳкамасининг «Ишга жойлаштиришга муҳтож иш билан банд бўлмаган аҳолини ҳисобга олиш методикасини такомиллаштириш тўғрисида»ги 106-сонли Қарори қабул қилинди ва унга мувофиқ жорий йилнинг 1 июлидан бошлаб «Ишга жойлаштиришга муҳтож меҳнат билан банд бўлмаган аҳолини ҳудудлар бўйича ҳисоблаб чиқиш» Методикаси амалиётга татбиқ этилди. Методика Халқаро меҳнат ташкилоти томонидан белгиланган нормалардан келиб чиққан ҳолда ишлаб чиқилган ҳамда Ўзбекистон Республикасининг иш билан таъминлаш ва меҳнат бозорининг ўзига хос хусусиятларини ҳисобга олади. Унда «ишга жойлаштиришга муҳтож меҳнат билан банд бўлмаган аҳоли» тушунчаси халқаро стандартларда назарда тутилган «ишсизлар» тушунчасига тенг деб қаралади.

Мазкур методикага кўра:

1. Ишга жойлаштиришга муҳтож шахслар сони меҳнат ресурслари сонидан меҳнат билан бандлар сони ва иқтисодий фаол бўлмаганлар сонини чиқариб ташлаган ҳолда куйидаги формула бўйича аниқланади:

$$MM = MPA - B - INF,$$

бунда: MM – ишга жойлаштиришга муҳтож аҳоли (ишсизлар);

MP – меҳнат ресурслари;

B – иш билан бандлар;

INF – иқтисодий фаол бўлмаган аҳоли.

2. Меҳнат ресурслари сони меҳнатга лаёқатли ёшдаги аҳоли сони ва меҳнатга лаёқатли ёшдан кичик ва катта ёшдаги ишловчилар сони йиғиндиси сифатида куйидаги формула бўйича аниқланади:

$$MP = MJA + IUP,$$

бунда: MP – меҳнат ресурслари;

MJA – меҳнатга лаёқатли ёшдаги аҳоли;

IUP – ишлаётган ўсмирлар ва пенсионерлар.

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

$$MJA = Э(16-60) + X(16-55) - Ног - Пн,$$

бунда: $Э(16-60)$ – 16 ёшдан 60 ёшгача бўлган эркеклар;

$X(16-55)$ – 16 ёшдан 55 ёшгача бўлган хотин-қизлар;

$Ног$ – меҳнатга лаёқатли ёшдаги I ва II гуруҳ ногиронлари;

$Пн$ – имтиёзли шартларда пенсия олаётган меҳнатга лаёқатли ёшдаги пенсионерлар.

4. Меҳнат билан бандлар сони куйидаги формула бўйича ҳисоблаб чиқилади:

$$ИТ = ИТр + ИТнр + ММ,$$

бунда: **ИТр** – иқтисодийнинг расмий секторида ишловчилар;

ИТнр – иқтисодийнинг норасмий секторида ишловчилар;

ММ – мигрант меҳнатчилар – хорикда ишлаётган Ўзбекистон Республикаси резидентлари, уларнинг маъмур мамлакатда рўйхатга олинган ёки олинмаганлигидан қатъи назар.

4.1. Расмий секторда банд бўлганлар давлат статистика ҳисоботи маълумотлари бўйича аниқланади ва ҳисоблаб чиқилади ҳамда куйидагилардан иборат бўлади:

- ёлланиб (меҳнат шартномаси бўйича), шу жумладан сайланадиган лавозимларда ишлаётган доимий, вақтинчалик ва мавсумий ходимлар;
- ҳарбий хизматчилар, ички ишлар органлари ва бошқа ташкилотлар ходимлари;

- кооперативлар ва ширкатлар аъзолари;
- хусусий корхоналар эгалари (иш берувчилар), шу жумладан фермерлар;
- юридик шахс бўлмадан тadbиркорлик фаолияти билан шуғуланувчи шахс сифатида расман рўйхатга олинган фуқаролар;
- юридик шахс сифатида рўйхатдан ўтказилган деҳқон хўжаликлари аъзолари ҳамда шахсий ёрдамчи хўжалиklar ва деҳқон хўжалиklarида қорамол ўстириш билан банд бўлган шахслар;

- нодавлат ноижорат ташкилотлари ходимлари.

4.2. Норасмий секторда банд бўлганлар сонини аниқлаш ва ҳисоблаб чиқиш. Халқаро меҳнат ташкилоти нормаларидан келиб чиқиб ҳамда Давлат статистика қўмитасининг ҳисобга олиш ва таснифлаш амалиётига мувофиқ иқтисодийнинг норасмий секторида банд бўлганлар жумласига ижтимоий сўғурга ва солиқ органларида ҳисобга турмаган куйидаги шахслар кирди:

- юридик шахс сифатида рўйхатдан ўтказилмаган деҳқон хўжаликлари аъзолари;

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

- жисмоний шахсларда ҳақ олиб ишловчи шахслар;

- оила бошлиқларига уларнинг тadbиркорлик фаолиятида ёрдам берувчи оила аъзолари;

- тегишли рўйхатдан ўтмай ишловчи тadbиркорлар.

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

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

а) иқтисодийнинг норасмий секторида фаолиятнинг тегишли турлари билан шуғуланувчи шахслар сонининг меҳнатга лаёқатли ёшдаги сўраб чиқилганларнинг умумий сонидаги салмоғи куйидаги формула бўйича аниқланади:

$$СЧС_i = СС_i : СС \times 100,$$

бунда: **СЧС_i** – иқтисодийнинг норасмий секторида фаолиятнинг аниқ тури

билан шуғулланувчи сўраб чиқилганлар салмоғи;

ССi – иқтисодиётнинг норасмий секторида фаолиятнинг аниқ тури билан шуғулланувчи сўраб чиқилганлар сони;

СС – меҳнатга лаёқатли ёшдаги сўралганлар сони, ҳаммаси;

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

$$\text{ИТНРi} = \text{МЛА} \times \text{СЧСi} / 100,$$

бунда: **ИТНРi** – иқтисодиётнинг норасмий секторида фаолиятнинг аниқ тури билан шуғулланувчилар сони;

МЛА – меҳнатга лаёқатли ёшдаги меҳнатга лаёқатли аҳоли сони.

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

$$\text{ИТНР} = \sum \text{ИТНРi},$$

бунда: **ИТНР** – иқтисодиётнинг норасмий секторида иш билан бандлар сони, ҳаммаси.

4.3. Меҳнат фаолиятини хорижда амалга ошираётган шахслар сонини аниқлаш. Меҳнат фаолиятини хорижда амалга ошираётган шахслар сони қуйидаги тартибда босқичма-босқич аниқланади:

Биринчидан, ишга жойлаштиришга муҳтожларни аниқлаш мақсади учун меҳнат органлари томонидан меҳнат эмиграцияси бўйича саволномага мувофиқ, меҳнат билан бандлик масалалари бўйича ўрганишларни ўтказиш лойиҳада мигрант меҳнатчилар сифатида хорижда турганлар сони аниқланади. Бунинг учун:

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

$$\text{ММС} = \text{КММС} / \text{СС} \times 100,$$

бунда: **ММС** – мигрант меҳнатчиларнинг сўралганларнинг умумий сонидagi салмоғи;

КММС – меҳнат фаолиятини амалга ошириш учун хорижда кетган шахсларнинг (мигрант меҳнатчиларнинг) меҳнат билан бандлик масаласи бўйича уй хўжалиқларини ўрганиш давомида аниқланган сони;

СС – меҳнатга лаёқатли ёшдаги сўралганлар сони, ҳаммаси.

Изоҳ. Хориждаги мигрант меҳнатчиларнинг уй хўжалиқларини ўрганишда бевосита қатнашмаслигини (сўров пайтида бўлмаслигини) ҳисобга олиб, ушбу шахслар сони тўғрисидаги маълумотлар сўралаётган уй хўжалиқлари ваколатли аъзоларидан сўралган ҳолда олинди.

б) мигрант меҳнатчиларнинг сўралганларнинг умумий сонидagi салмоғи бўйича мигрант меҳнатчиларнинг меҳнатга лаёқатли ёшдаги меҳнатга лаёқатли аҳоли таркибидagi умумий сони қуйидаги формула бўйича ҳисоблаб чиқилади:

$$\text{ММ} = \text{ММС} \times \text{МЛА} / 100,$$

бунда: **ММ** – мигрант меҳнатчилар сони, ҳаммаси;

МЛА – меҳнатга лаёқатли ёшдаги меҳнатга лаёқатли аҳоли сони.

в) зарурат бўлганда, меҳнат фаолиятини хорижда амалга ошираётганларнинг сони жўнаб кетган йўналиши (мамлакати) бўйича аниқланади. Бунинг учун:

- ўрганишлар маълумотлари бўйича ҳар қайси мамлакатдаги меҳнат фаолиятини амалга ошираётган мигрант меҳнатчиларнинг сўралганлар умумий сонига салмоғи аниқланади;

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

Иккинчидан, умуман республика бўйича меҳнат ресурсларини ҳисоблаб чиқишда меҳнат фаолиятини амалга ошириш учун хорижга кетган шахслар сони ҳисобга олинади. Уларнинг сони Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг «Меҳнат фаолиятини амалга ошириш учун хорижга кетаётган Ўзбекистон Республикаси фуқароларини ҳисобга олишни такомиллаштириш тўғрисида» 2007 йил 15 майдаги 97-сон қарори билан тасдиқланган схема бўйича, қуйидагиларни ўз ичига олувчи интеграцияланган ахборотлар модули асосида аниқланади:

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

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

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

г) Ташқи ишлар вазирлигининг хориждаги консуллик муассасаларидан олинган маълумотлар;

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

5. Иқтисодий фаол бўлмаган аҳоли сони қуйидагича аниқланади:

$$\text{ИФА} = \text{Ў} + \text{А} + \text{ИН} + \text{ИББ},$$

бунда: ИФА – иқтисодий фаол бўлмаган аҳоли;

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

А – уй бекалари ва болаларни парвариш қилаётган ишламайдиган аёллар;

ИН – ишламайдиган учинчи гуруҳ ногиронлари;

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

6. Мустақил равишда иш қидираётганлар сони ишга жойлаштиришга эҳтиёж сезадиган аҳолининг ҳисобланган сонидан ҳисобот даври охиридаги ҳолати бўйича Бандликка кўмаклашиш туман (шаҳар) марказларида расман ишсизлар сифатида рўйхатдан ўтказилган шахслар сонини чиқариб ташлаш йўли билан қуйидаги формула бўйича аниқланади:

$$\text{ИМ} = \text{ИБ} - \text{РР},$$

бунда: ИМ – иш билан банд бўлмаганлар, мустақил равишда иш қидираётганлар;

ИБ – ишга жойлаштиришга муҳтож меҳнат билан банд бўлмаган аҳол (ишсизлар);

РР – ишга жойлаштиришга мухтож бўлганларни аниқлаш пайтида расман рўйхатдан ўтказилган ишсизлар.

Аҳолининг иш билан бандлигини ўрганиш махсус танлаб олинган хўжалик нузолари орасида сўров ўтказиш йўли билан амалга оширилади.

Уй хўжалиklarини сўраб чиқиш ҳар чораклик асосида Бандликка кўмаклашиш туман (шаҳар) марказлари ходимлари томонидан ҳар чоракнинг охириги ойи иккинчи ўн кунлиги мобайнида ўтказилади.

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

Уй хўжалиklarини сўраб чиқиш Бандликка кўмаклашиш туман (шаҳар) марказлари томонидан туман (шаҳар) статистика бўлимлари билан биргаликда тўрт босқичда ўтказилади:

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

$$УХС = УХ \times 1\%,$$

бунда: УХС – ҳар бир туман (шаҳар)да сўраб чиқилиши керак бўлган уй хўжалиklари сони;

УХ – туман (шаҳар)даги уй хўжалиklари сони;

б) иккинчи босқичда уй хўжалиklари ўрганиладиган аҳоли пункtlари аниқланади, бунда:

- танлаб олинган аҳоли пунктлари ёнма-ён чегараларга эга бўлмаслиги керак;
- туман марказлари ва улардан йироқда жойлашган аҳоли пунктлари мажбурий тартибда ўрганилиши керак;
- ҳар бир туманда камида 5 та аҳоли пункти (туман маркази ҳам шу жумлага қиради) ўрганилиши керак;
- ҳар бир шаҳарда ёнма-ён чегараларга эга бўлмаган камида 5 та маҳалла ўрганилиши керак.

Аҳоли пунктларини танлаш туман (шаҳар) статистика бўлими билан келишган ҳолда Бандликка кўмаклашиш туман (шаҳар) марказлари томонидан амалга оширилади;

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

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

Бунда танлашнинг қуйидаги тартиб-қондасини назарда тутадиган «пропорционал босқичма-босқич танлаш» усулидан фойдаланилади:

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

• уй хўжалиklarининг умумий сонидан «танлаш босқичи»га бир қарра ҳар бир уй хўжалигига тартиб рақами берилади ва танлаб олинади.

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

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

Сўровни амалга оширган ходимлардан уй хўжаликлари сўровининг тўлдирилган сўровномаларини қабул қилиш Бандликка қўмаклашиш марказининг ишга жойлаштиришга муҳтож бўлган аҳолини ҳисобга олиш ва улар бўйича маълумотлар банкини шакллантириш бўлими бошлиғи томонидан амалга оширилади.

Тўлдирилган сўровномаларни қабул қилишда:

- сўраб чиққан ходим томонидан уй хўжаликлари сўровининг аниқ тарзда танланишига риоя қилинганлиги;
- сўровнома саволлари тўлиқ тўлдирилганлиги;
- сўровнома саволларига жавобларнинг мантиқлилиги ва бир-бирига зид эмаслигини текшириш таъминланиши керак.

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

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

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

Маълумотларни пухта ишлаш ва таҳлил қилиш қуйидаги муддатларда амалга оширилади:

- маълумотлар базасини шакллантириш (компьютерга киритиш) ҳисобот чораги охириг ойдан кейинги ойнинг 1-қунигача;
- ҳар бир туман бўйича йиғма жадвалларни пухта ишлаш ва олиш ҳисобот чораги охириг ойдан кейинги ойнинг 10-қунигача;
- текшириш натижалари бўйича таҳлилий маълумотнома ва жадвалла тайёрлаш – ҳисобот чораги охириг ойдан кейинги ойнинг 15-қунигача.

Шундай қилиб, уй хўжалиklarини ўрганиш натижасида тегишли кўрсаткичлар ҳисоблаб топилгандан сўнг тузилган меҳнат ресурслари баланси қуйидаги кўринишга эга бўлади:

Мехнат ресурслари баланси шакли

Т/р	Курсаткичлар номи	Жами	<i>минг киши</i> Шу жумладан, худудлар буйича:		
1.	Мехнат ресурслари жами				
	<i>Шу жумладан:</i>				
2.	Иктисодий фаол аҳоли				
	<i>Шундан:</i>				
1.1.	Иш билан банд аҳоли				
	шу жумладан иктисодиёт секторлари буйича:				
1.1.1.	Расмий секторда				
1.1.2.	Норасмий секторда				
1.1.3.	Хорижга ишга кетганлар				
1.1.4.	Бошқалар				
1.2.	Ишга жойлаштиришга мухтож иш билан банд булмаган аҳоли (ишсизлар)				
	<i>Шундан:</i>				
1.2.1.	Ишсиз сифатида расман руйхатдан утказилганлар				
1.2.2.	Мустақил иш кддирувчилар				
3.	Иктисодий фаол булмаган аҳоли				
	<i>Шундан:</i>				
3.1.	Ишлаб чивдришдан ажралган холла уқиётган ҳамда иш хакига ёки меҳнат даромадига эга булмаган Уқувчилар ва талабалар				
3.2.	Уй бекалари ва болани парвариш килувчи ишламайдиган аёллар				
3.3.	Ишламайдиган учинчи гуруҳ ногиронлари				
3.4.	Ихтиёрий равишда иш билан банд булмаган, шунингдек мол-мулк ва кучмас мулкдан даромад оладиган ишламайдиган шахслар				

Ишга жойлаштиришга мухтож меҳнат билан банд бўлмаган аҳоли (ишсизлар)

тоифаларини ҳисобга олиш

ШАКЛЛАРИ

T/P	Тоифалар ва кўрсаткичлар номи	Ҳисобга олиш шакллари
1. ИШ БИЛАН ТАЪМИНЛАНГАН АҲОЛИ		
1. Иқтисодиётнинг расмий сектори		
1.1.	Ёлланиб ишлайдиганлар	Меҳнат бўйича давлат статистика ҳисоботи маълумотлари: 1-т, 1-т(кх), 1-мб, 1-мб(сх), 1-мб(вэс), 1-вэд, 1-фермер шакллари
1.1.1.	Доимий ишчилар	Меҳнат бўйича давлат статистика ҳисоботи маълумотлари: 1-т, 1-т(кх), 1-мб, 1-мб(сх), 1-мб(вэс), 1-вэд, 1-фермер шакллари
1.1.2.	Вақтинчалик ишчилар	Меҳнат бўйича давлат статистика ҳисоботи маълумотлари: 1-т, 1-т(кх), 1-мб, 1-мб(сх), 1-мб(вэс), 1-вэд, 1-фермер, шу жумладан, фуқаровий-ҳуқуқий шартномалар бўйича ишлайдиган ишчилар шакллари
1.1.3.	Мавсумий ишчилар	Меҳнат бўйича давлат статистика ҳисоботи маълумотлари: 1-т, 1-т(кх), 1-мб, 1-мб(сх), 1-мб(вэс), 1-вэд, 1-фермер шакллари
1.2.	Хусусий корхоналар эгалари (иш берувчилар), шу жумладан фермерлар	Меҳнат бўйича давлат статистика ҳисоботи маълумотлари: 1-т, 1-т(кх), 1-мб, 1-мб(сх), 1-мб(вэс), 1-вэд, 1-фермер шакллари
1.3.	Кооперативлар ва ширкатлар аъзолари	Меҳнат бўйича давлат статистика ҳисоботи маълумотлари: 1-т(кх)
1.4.	Юридик шахс сифатида рўйхатдан ўтган деҳқон хўжаликлари аъзолари	Давлат статистика ҳисоботи (№1-деҳқон шакли), Бандликка кўмаклашувчи туманлар(шаҳарлар) марказлари маълумотлари
1.5.	Нодавлат нотижорат ташкилотлар ишчилари	Меҳнат бўйича давлат статистика ҳисоботи маълумотлари: 1-т шакли.
1.6.	Юридик шахс бўлмасдан тадбиркорлик фаолияти билан шуғулланувчи шахслар сифатида расман рўйхатдан ўтказилган фуқаролар	Солиқ органларида (ДСК) рўйхатдан ўтказиш маълумотлари, иш билан таъминлаш масалалари бўйича танлаб ўрғаниб чиқиш маълумотлари
1.7.	Ҳарбий хизматчилар, ички ишлар органлари ва бошқа ташкилотлар ишчилари	Маъмурий ҳисобот маълумотлари

2. Иқтисодиётнинг норасмий сектори

2.1.	Юридик шахс сифатида рўйхатдан ўтмаган деҳқон хўжаликлари аъзолари	Фуқароларнинг ўзини-ўзи бошқариш органлари ва иш билан таъминлаш масалалари бўйича танлаб ўрғаниб чиқиш (Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги) маълумотлари
2.2.	Уйда пулли хизматлар кўрсатиш билан банд бўлган шахслар (энагалар, уй хизматчилари, уй ошпазлари, ҳайдовчилари, қоровуллари ва бошқалар)	Иш билан таъминлаш масалалари бўйича танлаб ўрғаниб чиқиш (Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги) маълумотлари
2.3.	Жисмоний шахсларда ҳақ тўлаш ҳисобига ишлайдиган шахслар	Иш билан таъминлаш масалалари бўйича танлаб ўрғаниб чиқиш (Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги) маълумотлари
2.4.	Оила бошлиқларига уларнинг тадбиркорлик фаолиятига ёрдам берадиган оила аъзолари	Иш билан таъминлаш масалалари бўйича танлаб ўрғаниб чиқиш (Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги) маълумотлари
2.5.	Тегинли рўйхатдан ўтмасдан ишлайдиган тадбиркорлар	Иш билан таъминлаш масалалари бўйича танлаб ўрғаниб чиқиш (Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги) маълумотлари

3. Иш билан таъминланган аҳолининг бошқа тоифалари

3.1.	Хорижда меҳнат фаолиятини амалга ошираётган шахслар	Иш билан таъминлаш масалалари бўйича танлаб ўрғаниб чиқиш ва меҳнат эмиграцияси масалалари бўйича махсус ўрғаниб чиқиш маълумотлари (Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги); Ташқи меҳнат миграцияси масалалари агентлиги маълумотлари; умуман республика бўйича меҳнат ресурслари балансини ҳисоб-китоблашда фойдаланиладиган Давлат статистика кўмитаси, Давлат божхона кўмитаси, Ташқи ишлар вазирлиги маълумотлари
------	---	--

II. ИШГА ЖОЙЛАШТИРИШГА МУХТОЖ МЕХНАТ БИЛАН БАНД БЎЛМАГАН АҲОЛИ (ИШСИЗЛАР)	
II.1.	<p>Хак тўланадиган ишга ёки даромад келтирувчи маълумотга эга бўлмаган, мустақил равишда иш изловчи ва бундай иш тақлиф этилса, ишга жойлашишга тайёр бўлган меҳнатга лаёқатли ёшдаги вақтинча иш билан банд бўлмаган шахслар</p>
II.2.	<p>Расман рўйхатдан ўтказилган ишсизлар</p>
III. ИҚТИСОДИЙ ФАОЛ БЎЛМАГАН АҲОЛИ	
III.1.	<p>Ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда ўқоётган ҳамда иш ҳақига ёки меҳнат даромадига эга бўлмаган ўқувчилар ва талабалар</p>
III.2.	<p>Уй бекалари ва бошқа паразити қилувчи ишламайдиган аёллар</p>
III.3.	<p>Ишламайдиган учинчи гуруҳ ноғиронлари</p>
III.4.	<p>Ихтиёрий равишда иш билан банд бўлмаган, шунингдек мол-мулк ва кўчмас мулкдан даромад оладиган ишламайдиган шахслар</p>
IV. МЕХНАТ РЕСУРСЛАРИ	
IV.1.	<p>Меҳнат ресурслари</p>
	<p>Меҳнатга лаёқатли ёшдаги аҳоли сони ва меҳнатга лаёқатли ёшдан кичик ва катта ёшдаги ишловчилар сони йиғиндиси сифатида аниқланади (Давлат статистика қўмитаси)</p>

АҲОЛИНИНГ ИШ БИЛАН БАНДЛИГИ НАЗАРИЯЛАРИ ВА УЛАРНИНГ АМАЛДА ҚЎЛЛАНИЛИШИ

6.1. Аҳолининг иш билан бандлиги бўйича классик ва неоклассик назариялар

Мамлакатнинг ижтимоий-иқтисодий сиёсатида аҳоли иш билан бандлиги сиёсатининг амалий чора-тадбирлари билан бир қаторда унинг назарий жиҳатларини асослаш муҳим аҳамиятга эга. Деярли барча иқтисодий назариялар маълум даражада меҳнат ва аҳолининг иш билан бандлиги масаласига дахлдордир. Табиийки, меҳнат буюри билан боғлиқ муаммоларини ёритиш ҳам у ёки бу назария ишлаб чиқилган тарихий давр, муаллифларнинг мақсади, тадқиқотининг бош мавзуси, унинг итрофидаги иқтисодий воқеликка дахлдорлиги сезилади.

Классик мактабнинг йирик намояндаларидан бири бўлган Адам Смит ва унинг идоши Давид Рекардолар ўз таълимотларида бозор тизими ресурслари орасида, ишчи кучи ресурсларидан тўлиқ фойдаланиш муҳим ўрин тутди ва бозорнинг самарадорлигини таъминлашга қодирдир, деб ҳисоблайди. Бу борада француз олими Жан Батист Сей ҳам ишчи кучи ва иш билан бандлик муаммолари бўйича ўз қарашларига эга бўлиб, қатор масалалар бўйича классиклар тутган йўлни тўғри деб баҳолайди.

Классик иқтисодчилар ўз хулосаларини асослашда аҳолининг иш билан тўлиқ бандлиги бозор ҳўжалигининг меъёри, нархлар ва иш ҳақининг нисбати унинг эластиклигидир деб ҳисоблаганлар.

Бозорда сотиш мумкин бўлган маҳсулотлар ҳажми фақат умумий харажатлар даражасига эмас, балки нархлар даражасига ҳам боғлиқ. Агар бозордаги харажатлар 1000 долл.ни ташкил этиб, нарх 10 долл. бўлса, унга 100 та буюм сотиш мумкин эди, нар харажатлар 800 долл.га туширилса, у ҳолда 100 та буюмни 8 долл.дангина сотиш мумкин эди. Шу сабабли жамғарма харажатлар ҳажми, ишлаб чиқариш ҳажми ва иш билан бандлик миқдорини камайтириш билан бирга, нархларнинг қисқаришига ҳам олиб келади. Нархларнинг пасайиши эса ишлаб чиқариш харажатлари, шу жумладан, иш ҳақи учун сарф-харажатлари пасайишига сабабчидир. Натижада корхона эгалари ҳақ тўлаш ставкаларини пасайтиришга мажбур бўладилар. Ишсизлар томонидан бўладиган рақобат эса уларнинг бунга рози бўлишига мажбур қилади. Бозордаги бошқа товарлар нархларининг пасайиши ҳам бунга таъсир қилади.

Шу тариқа классик иқтисодчилар мажбурий ишсизликни бўлиши мумкин эмас, деган хулосага келганлар. Бозор тартибининг бундай омиллари, чунончи, фонд ставкаси ва нархлар, иш ҳақи нисбатининг эластиклиги иш билан тўлиқ бандликни сақлаб туришга қодирдир. Давлатнинг бу соҳадаги “ёрдами” ортқча бўлиб қолмай, зарарли бўлиши ҳам мумкин.

XIX асрнинг охирида классикларнинг издошлари уларнинг умумий ғоя ва қарашларини ривожлантириб, иқтисодий назариянинг неоклассик йўналиши юзга келди. Бу йўналишнинг асосчиси Кембриж университетининг профессори **Альфред Маршалл** (1842-1924) бўлиб, унинг бозор нархи, тадбиркорлик, истеъмолчилик

хулқи ва бошқа бир қанча янги назарий қондалари маълум ва машҳур бўлиб, ҳозирги вақтда ҳам ундав иқтисодчилар фойдаланиб келмоқдалар.

А. Маршалл талаб ва таклифни тартибга солиш аҳолининг иш билан бандлигини таъминлаш учун муҳим аҳамиятга эга иқтисодий кўрсаткич эканлигига эътибор қаратган. Шу билан бирга, у бутун ишчи кучи талабини пировард натижа сифатида тартибга солувчи нарса истеъмолчиларнинг талаби бўлиб, унинг мутаносиблигини бозор иқтисодиётидаги муносабатларда ўз-ўзидан амалга оширилади, деб ҳисоблаган.

Неоклассик назариянинг бошқа вакиллари каби А. Маршалл ҳам аҳолига бериладиган юқори иш ҳақи муқаррар равишда иш билан бандлик даражасини камайтиради ва ишсизлик миқдорини оширади, деб ҳисоблаган. Буни асослаш учун у «энг кам унумдорлик назарияси» дан фойдаланган.

Унинг бу асари пайдо бўлган вақтда аҳолининг ишсизлик даражаси унчалик катта бўлмаган ва иш билан бандликнинг беқарорлиги у қадар кескин муаммо ҳисобланмаган. Иш билан бандликнинг беқарорлигини А. Маршалл катта мусибат сифатида баҳолаган ва ҳақли равишда жамоатчиликнинг эътиборини жалб қилишни эътироф этган. Бироқ у бозор иқтисодиётидаги кўплаб муаммолар ўз-ўзидан тартибга келадиган иқтисодиёт муаммолари деб ҳисоблаб, аҳоли иш билан бандлигининг давлат томонидан тартибга солинишига зарурат йўқ, деб билган.

Артур Пигу (1877-1955) А. Маршаллнинг издоши ва шогирди бўлган. Унинг аҳолини иш билан бандлик соҳасидаги асосий асари – «Ишсизлик назарияси» бўлиб, бу асар 1933 йилда чоп этилган. Бу асарда аҳолини иш билан бандлиги тўғрисидаги классик назариянинг асосий қондалари анча тўлиқ баён этилган эди. А. Пигунинг фикрича, ишсизликнинг сабаби иш ҳақининг юқори даражасидир, иш ҳақининг қисқариши эса иш билан бандликни оширади, чунки ишлаб чиқариш харажатларини камайтиради ва қўшимча ишчиларни ёллаш учун имконият яратади. Унинг фикрича, ишлаб чиқариш харажатларининг камайиши товарлар нархини умумий равишда пайсаниши ва иш ҳақи ҳисобига тирикчилик ўтказмайдиган аҳоли гуруҳларининг харид қилиш қобилиятини оширишга олиб келади.

Бундай гоа қўшимча талабни вужудга келтиради ва ишлаб чиқаришни ҳам, иш билан бандликни ҳам кенгайтириши рағбатлантиради. А. Пигунинг фикрича, иш билан бандлик ҳажмини белгиловчи бошқа омил меҳнатга бўлган ҳақиқий талаб функциясидир. Пировардида ушбу фикрнинг ривожлантириб, у қуйидагича хулосага келади: Ёлланма ходимлар орасида мутлақо эркин рақобат мутлақо ҳаракатчан меҳнат мавжуд бўлганда мавжуд бўлади, бундай ҳолда ўзаро алоқалар хусусияти (ходимлар талаб қиладиган реал иш ҳақи ставкалари билан меҳнатга бўлган талаб ўртасидаги алоқа) жуда оддий бўлади. Ишлаб чиқаришда ҳамма иш билан банд бўлиши учун иш ҳақи ставкалари билан талаб ўртасида ана шундай нисбат ўрнатилиши унумдорликка бўлган кучли интилишнинг доимий равишда амал қилишига олиб келади.

А. Пигу «ихтиёрый ишсизлик назарияси» тарафдори бўлганлиги сабабли, у ишчиларнинг ўзлари ихтиёрый равишда ўзларини ишсизликка маҳкум этадилар, бозордаги талаб ва таклиф натижасида вужудга келадиган «нормал» иш ҳақи учун ишлашга рози бўлмайдилар деган хулосага келади.

6.2. Ж. Кейнс ва неокейнсчиларнинг иш билан бандлик назарияси

Жон Мейнард Кейнс (1883-1946) атоқли назарийчи ва бошқариладиган капитализмда аҳолини иш билан бандлиги бўйича яратилган иқтисодий назариянинг ролчисидир. Унинг асосий асари «Аҳолининг иш билан бандлиги, фойз ва пулнинг умумий назарияси» бўлиб, ушбу асар 1936 йилда босилиб чиққан. Сиртдан қарилганда, ушбу асарда аҳолининг иш билан бандлик муаммолари таҳлил қилинган бўлиб, унда, таҳлилнинг пировард мақсади – иш билан бандлик даражаси нима билан белгиланиши қайд этилган.

Китоб «буюк тургунлик» йилларида яратилганлиги учун, бу вақтда ишсизлик мисли кўрилмаган юқори даражага етиб, дунёдаги асосий капиталистик мамлакатларни қамраб олган эди. 1933 йилга келиб, АҚШда қайд этилган ишсизлик даражаси 25,0 % ва Англияда 22,0 % га етган эди. Бундай ҳолатни классик назария қоидалари билан тушунтириб бўлмасди. «Биз яшаб турган жамиятнинг энг катта иллатлари, деб Ғарп эди Кейнс, унда аҳолининг иш билан тўлиқ банд бўлишини таъминлаш имкони йўқлиги эмас, балки унинг бойлик ва даромадларини ихтиёрий равишда ҳамда адолатсизлик билан тақсимлашидир»¹.

Кейнс Ғарб иқтисодиётчилари орасида биринчи бўлиб, ноилж ишсизлик тўғрисидаги тасавурни батафсил ишлаб чиқди, у бундай ишсизлик ялпи самарали талаб етишмаслиги оқибатида келиб чиқади, деган хулоса келади.

Самарали талаб тўғрисидаги тасавур Кейнс назариясининг энг муҳим жойдир. Агар ялпи талаб тадбиркор қутган даражадан пастроққа тушса ва шу сабабли ишлаб чиқариш харажатларини қоплаш имкони бўлмаса, деб таъкидлаган эди Кейнс, ишлаб чиқариш қисқариши рўй беради, бу эса ишсизликка олиб келади. Аксинча, ялпи талаб қутилган даражадан юқорироқ бўлса, ишлаб чиқариш ривожланишга туртки олади. Мувозанат ўрнатилишига олиб келадиган ялпи талаб даражаси самарали ҳисобланади.

Аҳолининг ноилж ишсизлиги ва иш билан тўлиқ бандлиги кейнсча тушунилишининг коррелиатори бўлади. Кейнснинг фикрича, иш билан тўлиқ бандлик – ноилж ишсизлик нолга тенг бўлган ҳолатини акс эттиради. Бундай ҳолатта, иш билан банд кишилар сони самарали талабнинг кўшимча кенгайишига жавобан ҳеч ўзгармайдиган бўлганида эришилади, деб ҳисоблар эди Кейнс.

Шундай қилиб, Кейнснинг бош ғояси ялпи талаб (умумий харид қобилияти) фаоллаштирилиб рағбатлантириш орқали товар ва хизматлар ишлаб чиқарилиши ва таклифга таъсир этиш асосида аҳолининг иш билан бандлиги даражасини оширишдан иборатдир. Кейнс назариясининг аҳамияти иқтисодий ривожланиш таҳлилига анъанавий ёндашишларни шунчаки кўриб чиққанликда эмас, балки умумлашма категориялар сифатида реал иқтисодий кўрсаткичларнинг функционал боғлиқлиги ва ўзаро алоқалари тадқиқ қилинишининг умумназарий негизларини яратиш, уларнинг иқтисодий ривожланиши ва тенденцияларига бўлган таъсирини кўрсатиб беришдир.

¹ Апология экономической классики. Мальтус М., Кейнс Д., Ларин Ю. - М., 1993, 424-б.

Асарнинг бошида бу китобни «Умумий назария» деб атаганлигига сабаб, Кейнс ўз хулосалари ва далилларини классик назария хулосалари ва далилларига қарама-қарши қўйиш бўлган. Бу назария бундан 100 йил олдин яратилган бўлишига қарамай, ҳозир ҳам амалий ва назарий фикрлари билан иқтисодийётда ҳукмронлик қилмоқда. Уни йўлдан урмоқчи бўлганлар учун ушбу назария ҳаётга амалий жиҳатдан татбиқ этилганда ҳалокатли оқибатларга олиб келмоқда.

Ҳақиқатан ҳам, ўша йилларда классик назария ҳукмрон назария эди, давлатнинг иқтисодийётга аралашмаслиги ёки кам аралашуви устуворлик қиларди. Шунинг учун ҳам асарда иш билан бандликнинг классик назариясини ва аввало, Пигунинг «Ишсизлик назарияси» китобини таҳлил қилишга шу қадар кўп эътибор берилган. Шу билан бирга, Кейнснинг кўрсатиб ўтишича, у мазкур китобни, унда аҳоли иш билан бандлигининг классик назарияси анча тўлиқ ва аниқ баён этиб берилган бирдан-бир уриниш бўлганлиги учун танқид қилган.

Дастлаб Кейнс ва унинг издошларига бўлган баъзи умумий эътирозларни кўриб чиқамиз. Уларнинг фикрича, капиталистик бозор хўжалигида иш билан тўлиқ бандликни кафолатлайдиган ҳеч қандай механизм йўқ, ишсизлик ва инфляциянинг сабаблари ташқи сабабларда эмас, балки иқтисодий тузумнинг ўзида яширинган бўлиб, у ўз-ўзидан ҳеч қачон тартибга солинмайди.

Кейнсчилар жамғарма ва инвестицияларнинг фоиз ставкаси билан иқтисодийётдаги номунаносибликни тартибга солиш мумкинлигини инкор қиладилар. Жамғармаларнинг субъектлари (асосан, уй хўжаликлари) ва инвестициялар (асосан, корхона эгалари) турли гуруҳлардир.

Кейнс назариясининг асосини самарали талаб тамойили ташкил этади. Унинг ҳисоб-китобларига қараганда, корхона эгаларининг талаби (N), яъни меҳнат харажатларининг ҳажми жамиятнинг истеъмолга қиладиган харажатларига (D_1) ва янги инвестицияларга қилинадиган харажатларга (D_2) боғлиқ бўлади. $D_1 + D_2$ – самарали талаб, аҳолининг иш билан бандлиги эса самарали талабнинг функцияси ҳисобланади. Унинг назарида, бозорга асосланган капиталистик тақдор ишлаб чиқаришнинг муҳим муаммоси бозорнинг ҳажми, унинг товарлар таклифи кўпайишига мувофиқ кенгайиб бориш имкониятидир.

Классик иқтисодчилар Ж.Б. Сэй ва Д. Рикардо таълим бериб келган тақлиф талабни вужудга келтиради, деган фикрни инкор этиб, уларнинг бир-бирига мос келмаслигини асослади ва самарали талабнинг умумий миқдорини кўпайтириш зарурлигини таъкидладилар. Фақат самарали талабгина ишлаб чиқариш ҳажмининг кўпайтириш ва миллат фаровонлигини оширишга олиб келади. Самарали талабнинг етишмаслиги ишлаб чиқариш қувватлари иш билан тўлиқ таъмин этилмаслиги, ишлаб чиқаришнинг ўсиш суръатлари пасайиб кетиши ва ишсизликка олиб келади. Давлат талабнинг умумий ҳажмига таъсир кўрсатиши лозим. У талаб ҳажминини кенгайтириш билан ишсизликнинг камайишига ёрдам беради, дейди Кейнс.

Кейнс ўз таҳлиллари натижасида келган хулоса: унга замондош бўлган жамият, яъни бозорга асосланган капиталистик хўжалик иқтисодийётдаги мувозанатни ўз-ўзидан тиклаш механизмига эга эмас. Шунга асосланиб, у давлат иқтисодийётни тартибга солиши, аввало, самарали талабнинг лозим даражадаги ҳажминини таъминлаши зарур, дейди. Кейнс иқтисодий фанда биринчи бўлиб капиталистик бозор хўжалигини тартибга солиш масаласини кўтариб чиқди ва унинг зарурлиги ҳамда

асосий йўналишларини белгилаб берди. Бу таклиф ва хулосалар бугунги кун иқтисодий ҳаётида ҳам ўз аҳамиятини сақлаб келмоқда.

Иш билан бандлик масаласига татбиқан у: «Иш билан тўлиқ бандликни таъминлаш учун зарур бўлган марказлашган назорат ташкилоти, албатта, ҳукуматнинг анъанавий функциялари бирмунча кенгайтирилишини талаб қилади»¹, деб ёзган эди. Кейнс иқтисодийётнинг давлат томонидан тартибга солиниши ва ишсизликнинг бартараф этилишини асослаб, унинг асосий механизмини ҳам белгилаб берди. Унинг ёзишича, давлатнинг вазифаси мавжуд реал тизимдаги марказий ҳокимиятнинг онгли назорати ёки бошқарувида бўлиши мумкин бўлган ўзгарувчан жиҳатларни танлашдан иборат. Унинг асосий механизми бюджет-солиқ сиёсати деган ном олди. Бу сиёсатнинг моҳияти давлат бюджети ва солиқ олишдан ҳўланган мақсадларга эришиш учун фойдаланишдан иборатдир. Жами талабни ошириш ва ишсизликни қисқартириш учун рағбатлантирувчи бюджет-солиқ сиёсати кирур, у давлат харажатларининг кўпайтирилиши ёки солиқларнинг пасайтирилиши, ёхуд уларнинг ҳар иккисидан ҳам фойдаланишни назарда тутди. Давлат харажатлари бунда иқтимоий тўловлар ва имтиёзларни ошириш, янги иш ўринлари яратилишини маблағ билан таъминлаш, жамоат ишларини йўлга қўйиш ва шу кабилар йўли билан самарали талабни кўпайтиришга қаратилади. Солиқларнинг қисқариши хусусий тадбиркорлар ва корхона эгаларини инвестициялар ва ишлаб чиқаришни ривожлантиришга рағбатлантиради.

Давлат харажатларининг ўзгариши худди шу миқёсдаги солиқлар ҳажмининг ўзгаришига нисбатан жами харажатларга янада кучлироқ таъсир кўрсатади. Бироқ давлат харажатларининг ўзгариши анча мураккаб иш бўлиб, бунда қонун чиқарувчи ҳокимият органларининг қарорлари бўлишини талаб қилади ва бу ерда муайян вақт ўлчови бўлиши лозим. Шунинг учун солиқларнинг ўзгарилиши амалда энг мумкин бўлган ва тез самара берадиган соҳадир.

Кейнс инвестициялар, истеъмол ва миллий даромад ўртасида микдорий алоқа ўрнатишга катта аҳамият берди. Бунда у мультипликатор концепциясидан фойдаланади. Унинг моҳияти шундан иборатки, инвестицияларнинг кўпайиши ёки камайиши соф миллий маҳсулотнинг кўп марта ортиши ёки камайишига имкон беради. Буни қуйидагича аниқлаш мумкин: харажатлар (инвестициялар) микдорининг ўзгариши занжирли реакцияни вужудга келтиради, гарчи у сўнса ҳам, соф миллий маҳсулотнинг кўп марта ўзгаришига олиб келади.

Кейнс ғоялари кўпгина иқтисодчилар, чунончи У. Бевериж, Р. Солоу, Д. Стрейчи, А. Хансен, Д. Робинсон ва бошқа бир қатор иқтисодчилар асарларида ривожлантирилди. Инглиз иқтисодчиси У. Бевериж Кейнснинг издоши бўлиб, у иқтисодийётнинг давлат томонидан янада фаол ва бевосита тартибга солиниши тарафдори эди. Бевериж Иккинчи жаҳон уруши йиллари ана шундай тартибга солиш тажрибасига таянди ва йирик саноатнинг муайян қисмини давлат ихтиёрига олиш, ташқи савдо устидан ҳар томонлама назорат ўрнатишни таклиф этди. Энг асосийси эса, капитал маблағлар, шу жумладан, хусусий маблағлар устидан назорат ўрнатиш бўлиб, бундан қўзланган мақсад - давлат бюджети барча капитал маблағларни ўз ичига олиши, улар иш билан тўлиқ бандлик учун зарур бўлган иш ўринларини

¹ Автология экономической классики *Мальтус М., Кейнс Д., Ларин Ю.* - М., 430-6.

сақлаб қолиш ва янгиларини ташкил этишни таъминлаши лозим эди.

Дунёда энг машхур иқтисодчи аёллардан бири Д. Робинсон «Номукамал рақобат иқтисодиёти» (1933) деб номланган асариди бундай рақобатни ишлаб чиқариш ва иш билан бандлик инқирозининг асосий сабабчиси деб ҳисоблайди, чунки у мукамал рақобат даврига нисбатан кўпроқ фойда олиш имконини беради. Бу ҳол иқтисодиётнинг турғунлиги ва ишсизликнинг эса ўсишига олиб келади деб ҳисоблайди. Шунинг учун у монопол корхоналарни назорат қилиш ва улардаги маҳсулот нархларини тартибга солишни таклиф қилди.

Иккинчи жаҳон уруши арафасида ва шундан кейин орадан 25 йил ўтгач, тартибга солинадиган муқобил капитализм тўғрисидаги Кейнс назарияси дунёда кенг фойдаланиладиган назария бўлиб қолди. У капиталистик мамлакатлар иқтисодиётининг янада барқарор ривожланиши, аҳоли турмуш даражасининг ортиши ва ишсизликнинг кискариши, иш билан бандликнинг кўпайиши, ижтимоий тўловлар ва имтиёزلарнинг кенгайиши ҳамда ижтимоий низоларнинг осонроқ бар-тараф этилишига имкон берди. Демак, бу билан Кейнснинг капиталистик иқтисодиётининг ривожланиши ва иш билан бандлик муаммоларининг ҳал этилишига кўшган ҳиссаси беқиёсслиги ҳақида бемалол гапириш учун асос бўлади.

6.3. Ҳозирги замон неоклассик назарияларида аҳолининг иш билан бандлиги масалалари

Кейнс назарияси қанчалик машхур бўлишига қарамай, XX асрнинг 80-йилларига келиб, инқирозга учрай бошлади. Бу назарияга мувофиқ жами сарф-харажатларнинг ўсиши натижасида ишлаб чиқариш ҳажмининг кўпайиши, ривожланган мамлакатларда ҳам иқтисодий ўсишни рағбатлантирди ва бу билан ишсизликнинг ортиб бориш тенденцияси бирмунча пасайтирилди. Урушдан кейинги йилларда (то 70-йилларга қадар) капиталистик мамлакатларнинг ривожланиши бу қондаларни тўлиқ тасдиқлади – ишсизлик ва инфляция камдан-кам ҳолларда содир бўлди. Бироқ жаҳондаги иқтисодий ривожланиш 70-йилларда иқтисодиётда юқори инфляцияга олиб келди.

Инглиз профессори А. Филлипс инфляция ва ишсизликнинг бир-бирига боғлиқлигини эмпирик тарзда (тажрибага асосланиб) таҳлил қилар экан, у инфляция суръатлари билан ишсизлик даражаси ўртасида тескари пропорционал ўзаро боғлиқлик борлигини аниқлади. У ана шу боғлиқликни аввало «оддий ёки йил» эгри чизик шаклида тақдим этди. Кейинчалик эса унга айрим тузатиш киритиб, ушбу боғлиқликни аниқлаштирди. Ана шунинг учун бу боғлиқликни белгилловчи чизмаларни унинг шарафига Филлипс эгри чизиги деб аталадиган бўлди.

Филлипснинг фикрича, инфляциянинг катта даражасига ишсизликнинг камроқ даражаси мос келади ва аксинча, юқори даражадаги иш билан бандлик фақат юқори инфляция шароитидагина бўлиши мумкин. Иқтисодий сиёсатни белгилловчи ва амалга оширувчи давлатдан кишиларнинг вазифаси энг оптимал муқобил ечимни танлашдан иборатдир. Бу ерда мазкур масала бўйича олимларнинг фикрлари бир-биридан фарқ қилади. Айримларнинг фикрича, инфляциянинг анча юқори даражаси ва ишсизликнинг бирмунча камроқ даражаси яхшироқ экан. Бироқ инфляциянинг ортиши аҳолининг барча қатламларига дахлдор бўлади ва кўпчиликнинг турмуш

даражасини ёмонлаштиради, ҳолбуки ишсизлик кучли зарба берса ҳам, ҳаммага тааллуқли бўлмайди.

Монетаристлар. 60-йилларда Филлипс эгри чизигидан сўёсатчилар иқтисодий стратегияни танлаш, яъни ўзаро бир-бири билан боғлиқ икки мушкул нарсадан энг камроғини танлаш асосида фойдаланиб келганлар.

Бирок, 80-йиллардан эътиборан кўпгина ривожланган мамлакатларда ишсизликнинг ортиши нархларнинг кўтарилиши билан боғлиқ ҳолда содир бўлди: стагфляция муаммоси вужудга келди. Натижада Филлипс эгри чизиги ишсизлик ва инфляциянинг ўзаро муносабатидаги реал вазиятни ифодаламай кўйди. Ишсизлик ва инфляцияга қарши кураш муаммоси Кейнс ва унинг издошлари тасаввур қилганидан ҳам мураккаброк муаммо эканлиги кўпчилиқка маълум бўлди. Ўзларининг классик нуқтан назарларида турувчи турли илмий оқимлар кейнсчиликка қарши чиқдилар. Улар иқтисодиётда неоконсерватизм номини олган йўналишни ташкил этдилар. Неоконсерваторлар орасида етакчи ўринни монетаристлар эгаллайди.

Монетаризм йўналишининг асосчиларидан бири америкалик иқтисодчи Милтон Фридман (1912) бўлиб, у иқтисодиёт соҳасида 1976 йилги Нобель мукофотининг лауреатидир. М. Фридман замонавий янги классик йўналишнинг асосий намояндаларидан биридир. Ушбу йўналиш намояндалари таклиф этган «Ишсизликнинг табиий меъёри» тўғрисидаги гипотеза иш билан тўлиқ бандлик даражасини аниқлашнинг монетаристик талқинидир. Бунда, меҳнатга лаёқатли аҳолининг иш билан тўлиқ бандлигининг умуман иложи чегараланган бўлади. Ҳатто конъюнктура ниҳоятда қулай бўлган тақдирда ҳам ходимларнинг бир қисми ўз малакаларини қайтадан оширишига зарурат пайдо бўлади, чунки айрим касблар шунчаки ўз-ўзидан йўқ бўлиб кетиши, у ёки бу сабабларга кўра одамлар яшаш жойларини ўзгартиришлари мумкин ва ҳоказо.

Бир қатор иқтисодчиларнинг фикрича, 4-5,0 % доирасидаги ишсизликни иқтисодий жиҳатдан қониқарли, табиий даража деса бўлади ва уни ижтимоий муаммоли вазият деб бўлмайди. Улар мазкур шароитда иш билан бандлик даражасига тўғри келадиган ишсизлик меъёрини табиий даража деб ҳисоблайдилар. Зеро, табиий ишсизлик иш кучига бўлган талаб билан катъий белгиланади.

М. Фридман, ҳар қандай чоғда ҳам реал иш ҳақи ставкалари таркибидаги мувозанатга тўғри келадиган ишсизлик даражаси мавжуд бўлади, деб таъкидлайди. Ишсизликнинг бу даражасида реал иш ҳақи ставкалари муайян «меъёрий» суръатда, яъни капитал ҳосил қилиниши, техника янгиликлари киритилиши ва бошқа жараёнлар узок вақт давомида узлуксиз сақланиши мумкин бўлган суръатда ошиш тенденциясига эга бўлади. Башарти, сўёсатчилар аҳолининг иш билан бандлигини табиий меъёридан юқори даражага оширишга уринсалар, нархларнинг ошиши бунга биринчи жавоб бўлади деб баҳоламоқдалар.

“Ишсизликнинг табиий меъёри” тўғрисидаги назариянинг заифлиги меҳнат бозорида ҳам, товар бозорида ҳам мукамал рақоба бўлиши, иш ҳақининг ошиб бориши билан бозорда нархларни кўтарилишини ҳисобга олмасдан “ишсизликнинг табиий” даражасини белгилаш мумкин деган ғояни илгари суради ва бу билан меҳнат бозорида мувозанатли вазият бўлиши шарт эмас, деб ҳисобланади.

Янги классиклар ишсизликнинг ноилложданлиги ва камбағалликка қарши кураш дастурларини тан олмайдилар. Уларнинг фикрича, ишсизлик кўпинча кўнгилли

тусда бўлади ва ишни «эркин танлаш» натижасида юзага келади: ишдан бўшатишга кишилар касблари ва яшаш жойларини алмаштиришни хоҳламайдилар, камайтирилган иш ҳақиға розилик бермайдилар. Баъзида ушбу йўналиш намояндалари энг кам иш ҳақи даражасини пасайтириш ва ишсизлик юзасидан бериладиган пенсияларни қисқартириш тарафдори бўлиб чиқадилар, чунки шу йўл орқали аҳолининг иш билан бандлиги ошади, деб ҳисоблайдилар.

М. Фридман ҳукуматнинг кам ҳақ олиб ишлайдиган ва ижтимоий заиф ҳимояланган аҳоли қатламларига ёрдам кўрсатишга қаратилган ижтимоий чора-тадбирларига қарши чиқиб, уни самарасиз деб ҳисоблайди. Иқтисодий тартибга солувчи асосий восита пул деб ҳисоблайди. Инглизча «моне» сўзи пул маъносини берганлиги учун, бу йўналиш иштирокчиларини монетаристлар номи билан атаганлар. М. Фридман асарларининг кўпчилиги қисми пул муаммосига, пул-кредит сиёсати стратегиясига бағишланган. Кейинга қарама-қарши ўлароқ, монетаристлар давлатнинг бюджет ва солиқ тартибига қарши чиқадилар ва умуман давлат томонидан тартибга солинувчи нарсалар энг кам миқдорга келтирилиши керак, деб ҳисоблайдилар. Уларнинг асосий ғояси – иқтисодийнинг аҳоли ва конъюнктуранинг ҳолатидан қатъи назар, пулнинг барқарор эмиссиясидир.

Фридман АҚШ монетар тарихини тадқиқ қилиш асосида пул массасининг ўзгариши билан миллий даромаднинг ўзгариши ўртасида мустаҳкам боғлиқлик бор, деб ҳисоблайди. Пул таклифининг ўзгаришига улар жами талабнинг барча таркибий қисмларига (фақат инвестицияларга эмас) таъсир кўрсатувчи омил сифатида қарайдилар.

Фридман пул муомаласи қондасининг моҳияти, муомаладаги пулнинг ҳар йилги кўпайиш фойзи ички миллий маҳсулотнинг ҳар йилги ўсиш фойзи билан мос келишида нархларнинг ўсишини ҳисобга олиш кераклиги ҳақида ёзади.

Монетаристлар эркин қувватлар ва ишчи кучи мавжуд бўлган пул массасининг ўсиши нархларнинг ўсишига олиб келмайди, деб ҳисоблайдилар. Буни Ўзбекистон шароитидаги монетаристлар назариясини тарифловчилар ҳам билиб қўйишлари муҳимдир.

Неоклассик синтез. Кейинги ўттиз йил мобайнида кўпгина олимлар бир вақтнинг ўзида бозорни тартибга солишдан ва унинг давлат томонидан тартибга солинишидан ўзаро боғлиқ равишда фойдаланиш зарур, деган хулосага кела бошладилар. Шу тарихида неоклассик синтез мактаби вужудга келди. Унинг асосчиси ва атоқли вакили америкалик олим, Нобель мукофотининг 1970 йилги лауреати Пол Самуэльсондир. Унинг икки жилдан иборат «Иқтисодиёт» дарслиги (унинг кейинги наشري Ўзбек тилида 1996 йилда чиққан) жаҳондаги кўпгина мамлакатларнинг талабалари учун узок йиллардан буён асосий иқтисодиёт китоби бўлиб хизмат қилмоқда.

П. Самуэльсон унда қуйидагича ёзган эди: «ҳозирги вақтда ғарбдаги иқтисодчиларнинг кўплари биз бу китобда неоклассик синтез деб атаётган нарсаларга эришишга интилоқдалар, яъни улар самарали кредит-пул ва ҳазина сиёсати йўли билан Смит ва Маршаллнинг классик макроиқтисодиётини даромад даражасини аниқлашнинг замонавий макроиқтисодиёти билан бирлаштиришга, ҳар икки ёндашувдаги барча соғлом нарсаларни бирга қўшиб олиб боришга уринмоқдалар»¹.

¹ Самуэльсон П. Экономика. Т.2. - М.: 2006, 343-б.

Шу ернинг ўзида у умумий эътирофга кўра иқтисодчилар классикларнинг динишларини ҳаддан ташқари соддалаштирилган ҳамда XIX-XX асрлар ҳаёт фиклирига жавоб бермайди, деб ҳисоблашларини таъкидқидлаб ўтган. Эркин оламда ҳукуматлар ва марказий банклар хазина сиёсати (харажатлар ва солиқлар) ва пул-кредит сиёсати қуролига эга эканликларини, улар ёрдамида миллий даромад ва аҳолининг иш билан бандлигини белгилаб берувчи омилларга таъсир этишлари мумкин эканлигини кўрсатдилар. Неоклассик синтез йўналиши тадқиқотчилари манзуларнинг кенглиги ва амалий хусусиятга эга эканлиги, иқтисодий ўсиш, ишсизлик ва уни тартибга солиш усулларини таҳлил қилишга доир муаммоларни чуқур ўрганиш, умумий иқтисодий мувозанат назариясининг яратилиши билан ажралиб туради. Унинг тирафдорлари иқтисодий-математик алоқалар бўйича моделлар ишлаб чиқишга катта эътибор берадилар, иқтисодиётнинг давлат томонидан тартибга солиниши бозорни тартибга солишга нисбатан катта аҳамиятга эга, деб ҳисоблайдилар.

Неоклассик синтезнинг бошқа намоёндаларидан, бизда эндиликда машҳур бўлиб кетган «Экономикс» дарслигининг муаллифлари Кэмпбелл Р. Макконелл ва Стэнли Л. Брюларни алоҳида кўрсатиб ўтамиз. Улар бу дарсликда ҳам классик ва неоконсерватив (асосан, монетаристик) назарияни ҳамда Кейнс назариясини батафсил ва аниқ баён қилиб берганлар. Шу билан бирга улар у ёки бу масалага оид турли назарияларни қислаган ҳолда берганлар. «Экономикс» китобининг муаллифлари ёзишича, «иқтисодчиларнинг кўпчилиги кейнсчиликка ҳам, монетаризмга ҳам хос бўлган ишонарлиликни эътироф қилишга тайёрлигини билдирадилар. Ҳар икки назария фойдали схемалардан иборат бўлиб, макроеқтисодиётни таҳлил қилиш имконини беради»¹. Уларнинг фикрича, кейнсчилар ва монетаристларнинг баҳслари барча йўналишлардаги иқтисодчиларни макроеқтисодий назариянинг айрим энг фундаментал жиҳатларини қайта таҳлил қилишга мажбур этди ва муҳим муроСага келинди. Олимлар ва амалиётчилар банк ҳамда пул-кредит сиёсатини мувофиқлаштириш зарурлигини англаб етдилар. Бундан ташқари, барча йўналишлардаги иқтисодчилар эндиликда жами талабни ҳам, жами таклифни ҳам таҳлил қилишга эътибор бермоқдалар.

Бу дарсликда эклектик усулдан фойдаланилган бўлиб, у иқтисодиётга доир бошқа хорижий асарлар, хусусан, «Менежмент асослари» дарслигида анча ёрқин акс эттирилган². Шўро иқтисодчиларининг кўпчилиги бу усулни ғайририлимий деб ҳисоблаган эдилар. Эндиликда эса Ўзбекистон иқтисодчилари унинг фойдали эканлиги ва ундан кенг миқёсда фойдаланиш мумкинлиги кўпчилик олимлар томонидан эътироф этилмоқда.

6.4. Иш билан бандликнинг ҳозирги замон назарияларидан фойдаланиш

Турли мамлакатлар ва турли вақтларда иқтисодий сиёсат, шу жумладан, аҳолини иш билан бандлик сиёсатини ишлаб чиқишда турли назариялардан фойдаланилган. Бироқ 30-йилларда рўй берган энг кучли жаҳон инқирози давридан бошлаб кейнсчилар назарияси устун назария бўлиб қолди, деб айтиш мумкин. У

¹ Макконелл К.Р., Брю С.Л. Экономикс. Принципы, проблемы и политика. Т.1. - М.: Республика, 1992, 334-6.

² Каранг: Мексон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. - М., 1992.

АҚШ Президенти Ф. Рузвельт томонидан мамлакатни чуқур тангликдан олиб чиқиш ва оммавий ишсизликни бартараф этиш чораларини кўришда фойдаланилди.

Кейнс назариясининг қондалари АҚШда 1946 йилги қабул қилинган “Аҳолининг иш билан бандлиги Қонунида”, иш билан тўлиқ бандлик ва балансли ривожланиш тўғрисидаги 1978 йилги Қонунда (Хэмфри – Хоукинс қонуни) ўз ифодасини топди. Аҳолини иш билан бандлик тўғрисидаги 1946 йилги Қонунда, хусусан, бундай дейилган: «Конгресс федерал ҳукуматнинг доимий сиёсати ва масъулияти барча амалий воситалардан... барча лаёқатли, ишлашни хоҳлайдиган ва иш қидираётган барча кишиларга ишга жойлашиш учун тегишли имкон берадиган шарт-шароитларни яратиш ва қўллаб-қувватлаш мақсадида фойдаланишдан иборат, деб эълон қилади...»¹.

Самуэльсон Қонуннинг ана шу қисмини цитата қилиб келтирар экан, бундай деб ёзган: «Аҳолининг иш билан бандлиги тўғрисидаги 1946 йилги Қонун мамлакатимизда жорий этилган муҳим янгилик ҳисобланади. У ҳукумат зиммасига иш билан бандликни таъминлаш учун масъулият юклади ва аниқ ҳаракатлар учун ҳукумат ва конгрессда тегишли механизм яратилди»². Шунини таъкидлаш муҳимки, аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисидаги Ўзбекистон Республикаси Қонунида ҳам бу масала ўз аксини топган бўлиб, уни амалий жиҳатдан мукаммал ҳолга келтирган.

Аҳолини иш билан бандлигининг янги микроиктисодий назарияси меҳнат бозорини ички томондан бир хил бўлмаган ва ниҳоят даражада динамик ўзгарувчан ва ҳаракатчан тизим деб ҳисоблайдиганлар янги назарияни акс эттиради. Иктисодиётнинг динамик ривожланиши бўйича ёндашиш, аввало, Ч. Холт, Ч. Перри, М. Фелдстейнларнинг тадқиқотлари билан боғлиқ. Бу назарияни илгари сурувчи олимлар ишсизликдан, одатда, оила боқувчисини йўқотган хотин-қизлар ва ижтимоий ҳимояга муҳтож ёшлар кўпроқ жабрланишини кўрсатиб бердилар. Илмий истеъмолга янги кўрсаткич – тугалланган ишсизликнинг ўртача муддати, яъни ишсизликнинг бошланишидан охиригача бўлган муддати киритилган эди. Одатда, бу муддат кўпи билан бир, бир ярим ойни ташкил этиши аниқланди.

Масалага динамик ёндашиш тарафдорлари таҳлил қилиш учун ишсизлик турларини аниқлашда меҳнат бозоридаги ишчи кучи оқимлари таснифланишини қўлладилар. Бу назария муаллифлари ишсизликни умуман эмас, балки ишчи кучининг ҳар бир алоҳида тоифасига нисбатан тушунтириш, меҳнат бозоридаги ҳар бир эҳтимга тегишли бўлган ўзига хос сабаблар ва иш билан банд эмаслик манбаларини эзлаб топиш лозим деб, ҳисобламоқдалар. Ишсизлик муаммосини улар иш ўринлари зурналлари равишда етишмаслигига эмас, балки кўплаб кишиларнинг олинган иш ўрнида узоқ сақланиб қола олмасликларида деб билган эдилар. Бу иктисодчилар ҳолиқларни камайтириш, ишсизлик юзасидан бериладиган нафақалар миқдорини қисқартириш, қонунда белгиланган энг кам иш ҳақи даражасини бекор қилиш ёки тасайтириш, меҳнат бозоридаги ахборот тизимини такомиллаштиришни жамиятнинг иктисодиётга таъсир этиши чора-тадбирлари сифатида таклиф этдилар.

Мувоzanат моделлари, тозаланмайдиган бозорлар парадигмаси иш билан бандлик янги макроиктисодий назариясига қиради. Ушбу концепциялар ишсизликка узоқ

*Самуэльсон П. Экономика. Т.2. - М., 1994, 332-6.
Самуэльсон П. Экономика. Т.2. - М., 1994, 332-6.*

давом этадиган ўзгармас мувозанатсизлик феномени деб қарашни ақс эттиради. Бу қиёсқияларда ишсизлик айрим бозорларнинг умумий мувофиқлаштирилмаганлиги билан изоҳланади. Кейин назариясидагидек, фақат меҳнат бозоридагина эмас, балки товар бозорига ёйилган нархлар қатъийлиги ва ўзгармаслиги мувозанатсизлик моделларининг умумий шарт-шароити мавжуд. Ҳар икки бозорда нархлар қайси даржада ҳосил бўлганлигига қараб иқтисодийда қуйидаги тартибларда таснифлар амалга ошади:

- Кейинча ишсизлик тартиби, бостирилган инфляция тартиби (умумий ортиқча талаб билан таснифланади).
- Классик ишсизлик тартиби меҳнат бозоридаги таклифнинг ортиқчалиги ва товар бозоридаги товарнинг ортиқчалиги билан таснифланади.
- Чала истеъмол тартиби эса товар бозоридаги талабнинг етишмаслиги ва меҳнат бозоридаги таклифнинг етишмаслиги билан таснифланади.
- Вальрасча мувозанат бу тўрт тартибнинг туташган нуқтаси бўлиб, бунда бозорларнинг бирортасида ҳам на ортиқча талаб, на ортиқча таклиф бўлмайди, бигимлар мувозанатли нархлар бўйича амалга оширилади.

Шартномавий иш билан бандлик назарияси иқтисодийда 70-йилларнинг ўрғасида пайдо бўлди. Деярли бир вақтда ушбу назарияни Д. Гордон, М. Бейли ва К. Азариадислар илгари сурдилар. Меҳнат бозоридаги субъектларнинг даврий хатти-ҳаракатини ушбу субъектлар ўз иқтисодий манфаатлари йўлида ҳаракат қиладилар деган фундаментал аксиома билан қелиштиришга уриниш шартномавий назариянинг бошланғич негизини ташкил этади. Ушбу назария муаллифларининг фикрича, муносабатларнинг шартномавий табиатга эга эканлиги меҳнат бозоридаги субъектлар, ҳатто улар ёзма шартнома тузмаган тақдирларида ҳам ўзаро боғлайди. Шунчаки ушбу ҳолда шартнома «имплицитли» бўлиб қолади, яъни очик-ойдин, юридик жиҳатдан расмийлаштирилган бўлмайди, шундай бўлса-да, унинг шартлариға томонлар рия этишга интиладилар, чунки бу ўзаро манфаатдорликка олиб боради.

Масалан, кўпчилик мамлакатларда инқироз даврларида иш ҳақини камайтирмай, малакали ходимларни ушлаб қолишга ҳаракат қилинади, чунки улар ходимларнинг ўз хоҳишлари билан бўшаб кетишлари натижасида янада кўн зарар кўрилади. Лекин юксалиш даврида фирмалар иш ҳақини оширмаслик имкониятига эга бўлади. Ходимлар ҳам ишга киролмай қолиш эҳтимоли ҳамиша мавжудлигини ҳисобга олиб, таваккал ҳаракат қиладилар. Шу сабабли улар кўпроқ иш ҳақини оширишдан кўра, барқарорлиқни афзал кўрадилар.

Шундай қилиб, иш ҳақи динамикаси силликланган бўлиб чиқади (инқироз даврларида иш ҳақи унчалик пасаймайди ва юксалиш даврларида унчалик ошмайди), у текис траектория бўйлаб ҳаракат қилади. Иш ҳақининг қатъийлиги «кейинча» тусини йўқотиб, шахсларнинг иқтисодий жиҳатдан идрок қилинган натижага айланади.

Институционал йўналиш. Мазкур йўналиш намоёндалари сиёсат, мафкура, ҳуқуқ ва психологияни меҳнатта жорий қилиш ва ишга туширишнинг иқтисодий шарт-шароитлари ва қонуқларига нисбатан ҳал қилувчи омиллар деб қарайдилар. Бу муаллифлар макроиқтисодий таҳлилдан четлашадилар, меҳнат бозори табиатининг айрим тармоқларини, профессионал ва демографик гуруҳлар динамикасининг хусусиятлари билан изоҳлашга уринадилар. Хусусан, Адам, Шредер, Лейн янги классик

ларнинг қарашларини рад этиб, иш билан тўлиқ бандликни меҳнат қилишни хоҳлайдиган ҳар қандай киши иш топиши, шу жумладан, тўлиқ иш кунига иш топиши мумкин бўлган ҳолат деб таърифлайдилар.

Адам, ўз навбатида социализмдаги «ортиқ даражада иш билан бандлик» ёки «яширин ишсизлик» оқибатидаги талафотларни Ғарб мамлакатларидаги ишсизлик оқибатидаги талафотлар билан таққослаб, «ҳаддан ортиқ иш билан бандлик» деган хулосага келади. Маънавий ва руҳий жиҳатдан оғир юк ҳисобланадиган ишсизлик иқтисодий жиҳатдан қандай юк эканлигини гапирмаса ҳам бўлади, у жамиятга иш билан тўлиқ бандликни тиклаш ва сақлашдан ҳам қимматроққа тушади.

Флексибиллаш концепциялари ахборотлаштириш ва компьютерлаштириш билан боғлиқ технология, техника, ишлаб чиқаришдаги туб ўзгаришлар давридаги бошқарув инновацияси сифатида юзага келган. Ушбу концепциялар меҳнатни ташкил этиш шакллари хилма-хиллигининг доимий ошиб бориши, иш вақти мослашувчан жадваллари ва ишга ёллашнинг янги тизимлари (вақтинчалик ўзганинг ўрнида ишлаш, бир қанча функцияни бажариш) ёйилишини назарда тутди.

Мослашувчан тарзда иш билан банд этиш сиёсатининг табиати кўп жиҳатдан унинг кўшимча ишчи кучининг мунтазам равишда жалб этишга зўр бериш ёки асосан, меҳнат жамоаси доимий ўзганинг касбий ҳаракатчанлигини ривожлантиришга қарши қаратилиши билан белгиланади. Биринчи ҳолда гал иш билан банд этишни экстернлаш (яъни миқдорий мослашувчанлик), иккинчи ҳолда эса интернлаш (яъни функционал мослашувчанлик) тўғрисида боришини ифодалайди.

Шундай қилиб, ишсизликни ялпи талаб етишмаслиги натижасида ноиллождан рўй берадиган ҳодиса деб тасаввур қилиш (Кейнс) ва меҳнат таклифининг иш ҳақи даражасига боғлиқлиги, иш ҳақи оширилмаслиги инфляцияни пасайтириши ҳамда ишлаб чиқариш шароити ва иш билан бандликка ижобий таъсир этиши тўғрисидаги тасаввурдан иборат икки қарама-қарши тенденция иш билан бандлик назариясида ҳамон мавжудлигини кўрсатади. Аҳолининг иш билан бандлиги бўйича баъзи концепцияларнинг қисқача шарҳи иш билан бандлик муносабатларини тартибга солиш борасида тўпланган тажрибаларни Ўзбекистонда қўллаш мумкинлиги тўғрисида тасаввурлар уйғотиши мумкин.

АҲОЛИ ИШ БИЛАН БАНДЛИГИНИНГ ШАКЛЛАНИШИ ВА МОҲИЯТИ

7.1. Иш билан бандликнинг ижтимоий-иқтисодий моҳияти

Аҳолини иш билан таъминлаш инсон ижтимоий ривожланишининг энг муҳим жиҳатларидан бири бўлиб, у меҳнат масалалари билан боғлиқ муаммоларни ҳамда меҳнатга бўлган тақлиф ва талабларни қондириш йўлларини очиб беради. Иш билан бандлик кишиларнинг иш жойлари қаердалигидан қатъи назар, ижтимоий фойдали меҳнатда қатнашиш юзасидан ўзаро киришадиган ижтимоий-иқтисодий муносабатларидир. Иш билан бандлик муносабатлари, меҳнатга лаёқатли кишиларнинг қанчаси ва қай даражада ижтимоий фойдали меҳнатда қатнашишини кўрсатадиган ижтимоий-иқтисодий кўрсаткичдир.

Аҳолининг иш билан бандлик тоифаси фақат иқтисодий компонентлар билан чекланмайди. Иш билан бандлик, аввало, ижтимоий муносабатлардир. Шу боис қандайдир азалий, бевосита юзага келган ҳодиса сифатидаги ижтимоийлик унинг асосий хусусияти ҳисобланади.

Иш билан бандлик ижтимоий-иқтисодий ҳодиса сифатида намоён бўлар экан, уни қуйдагича таърифлаш мумкин. Иш билан бандлик – фуқароларнинг қонун ҳужжатларига зид келмайдиган ўз шахсий ва ижтимоий эҳтиёжларни қондириш билан боғлиқ, уларга иш ҳақи ёки меҳнат даромади келтирадиган фаолиятдир.

Иқтисодийнинг сифат жиҳатидан олдингисидан фарқ қилувчи ҳар бир ривожланиш босқичи учун иш билан таъминлашнинг муайян модели мос келади, чунки унинг асосий хусусиятлари жамият фаолиятининг муҳим жараёнларини очиб беради.

Таҷриба шунини кўрсатадики, жамият муаммолари ичида инсоннинг шахси ва талаб-эҳтиёжларини ҳисобга олмасдан ҳал қилишга уриниш омадсизликка маҳкум этади. Шунинг учун авваллари олимлар иш билан бандлик муаммоларини кўриб чиқаётганларида асосан, унинг иқтисодий жиҳатларига эътибор берган бўлсалар, кейинги пайтда иш билан бандликнинг ижтимоий жиҳатлари тўғрисида тобора кўпроқ гапирилаётганлиги бежиз эмас.

Аҳолининг иш билан бандлик концепцияси жамият ижтимоий-иқтисодий ривожланишининг муайян босқичидаги иш билан таъминланишнинг хусусиятини очиб берадиган қарашлар, тасаввурлар тизимдир.

Бундай назарий тушунчалар марказига уни ривожлантиришнинг ижтимоий бозор типидagi давлат учун хос бўлган объектив жараёнларини ҳисобга олувчи иш билан таъминланишнинг шаклланиши қўйилади. Бу ўз навбатида муайян давр мобайнидаги қўйилган мақсадларга эришишнинг реал имкониятлари билан чекланмайди.

Иш билан бандлик ижтимоий ривожланишнинг ҳар бир босқичига хос турли кўриниш ва шаклларда намоён бўладиган ўзига хос ҳодисадир. Ибтидоий жамоа тузуми жамият аъзоларининг иш билан тўлиқ бандлигига асосланган эди. Унинг боиси ишлаб чиқарувчи кучларнинг паст даражада ривожланганлигида эди. Қулдорлик ва феодал формациялар асосан қуллар ва крепостнойларнинг иш билан мажбурий бандлигига асосланган бўлиб, қулдорлар ва крепостнойлар ишламасдан

хаёт кечирар эдилар. Доирасида инсон ҳуқуқий жиҳатдан эркин бўлган ва ёлланма ходим сифатида намоён бўладиган бозор иқтисодиётига эга бўлган капиталистик тузумда иш билан банд бўлмаган аҳоли мавжуд бўлиши муқаррардир. Бундай иш билан банд бўлмаслик табиий ва ноилж ишсизлик шаклида бўлади. Социализм шароитида тўлик («ялпи») иш билан бандлик эълон қилинган бўлиб, бу эса кишиларнинг ижтимоий ишлаб чиқаришда қатнашишга мажбурлиги билан мустаҳкамланган эди.

Ҳозирги вақтда иш билан банд аҳолига барча ёлланиб ишлаётган ходимлар, ўқувчилар, ҳарбий хизматчилар билан бир қаторда ўзини ўзи мустақил равишда иш билан таъминлайдиган фуқаролар ва хусусий тадбиркорлик фаолияти билан шуғулланадиган фуқаролар киритилган.

Аҳолининг иш билан бандлари: а) пул билан тўланадиган ёки натура ҳолидаги ҳақ эвазига ёлланиб, шунингдек ўз фаолияти эвазига қанча муддат ҳақ ёки даромад олишидан қатъи назар, фойда ёки оилавий даромад олиш учун ёлланмасдан ҳафтасига камида 2 соат иш бажарганлар; б) касаллиги ёки жароҳатланганлиги туфайли, беморларга қараб турувчилар; йиллик меҳнат таътили ёки дам олиш кунларида, ўз иш жойидан ташқарида таълим олганлар; маъмурият ташаббуси билан таъминоти сақлаб қолинган ёки сақланмаган ҳолда меҳнат таътилида бўлган ва бошқа шунга ўхшаш сабаблар билан вақтинча ишда бўлмаганлар; в) оилавий ёки хусусий кичик корхонада ҳақ олмасдан иш бажарган шахслардан ташкил топади. Иш билан банд бўлган аҳолига икки гуруҳ фуқаролар киради:

1. Кўнгилли равишда иш билан банд бўлмаган, эр-хотиндан бирининг, ота-онаси ва бошқаларнинг маблағлари ҳисобига яшайдиган фуқаролар.

2. Ноилжликдан иш билан банд бўлмаган ходимлар киради. Улар, ўз навбатида: а) мустақил равишда иш қидираётганлар; б) иш билан банд этишга кўмаклашувчи Марказлар ёрдамида иш қидираётган ва расмий мақомга эга бўлган ҳолда ишсизлик юзасидан нафақа оладиган ишсиз фуқароларни ўз ичига олади.

«Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонун 1992 йил 13 январда қабул қилинган бўлиб, унга баъзи ўзгартириш ва қўшимчалар киритилган. Қонунда аҳолининг иш билан бандлигининг асосий принциплари ифодалана берилган, бу тамойиллар иш билан бандлик муносабатларига бозор иқтисодиёти хусусиятидан келиб чиқади ва у бир неча тамойиллар билан ифодаланади. Биринчи тамойил фуқароларнинг унумли ва ижодий меҳнат қилишга бўлган ўз қобилиятларидан фойдаланишдан иборат фавқулодда ҳуқуқидир. Меҳнат қилишга мажбур этишга (қандай шаклда бўлмасин) йўл қўйилмайди. Фақат қонунда алоҳида белгиланган ҳоллар бундан мустаснодир.

Шундай қилиб, Ўзбекистон ижтимоий-иқтисодий ҳаётида умуминсоний кадриятларни мустаҳкамлаш учун муайян қадам қўйилган бўлиб, бу кадриятлар орасида энг муҳими меҳнатнинг ихтиёрийлигидир. Эндиликда ижтимоий меҳнатде иштирок этиш керак ёки керак эмаслигини танлашдан иборат устувор ҳуқуқ инсоннинг ўзига тегишлидир.

Мамлакат миллий иқтисодиётда аҳолини меҳнат билан таъминлаш эндиликда амалда ижтимоий фойдали фаолиятнинг бирдан-бир соҳаси ҳисобланмайди. Меҳнатнинг умумийлиги ҳуқуқий бурч сифатида мустаҳкамланган вақтда у ана шундай эди. Меҳнат соҳаси ижтимоий фойдали иш билан бандлигининг ўқиди, уй-

рўзгор ишлари, болаларни тарбиялаш ва ҳоказолар каби тенг ҳуқуқли ва ҳамма учун қулай соҳаларидан бирига айланмоқда. Иш билан бандликка ихтиёрийлик беришнинг сабаби битта – у ҳам бўлса, тирикчилик воситаларининг ғайриқонуний манбаи.

Фавқулодда ҳуқуқ тамойили инсоннинг меҳнатга бўлган қобилиятидан фойдаланишдан иборат ўзига маъқул бўлган жойда ўзи хоҳлаган вақт мобайнида ишнинг ҳуқуқини назарда тутати. Ҳар ким ўзи учун қулай вақт ва иш билан бандлик усулини мустақил танлаши мумкин. Жинси, ёши, миллати ва бошқа белгиларидан қатъи назар, ҳаммага доимий, қисман, вақтинча, аҳён-аҳёнда бўладиган иш билан бандлик, ўриндошлик билан ишлаш иш вақтини ташкил этишнинг мослашувчан графикларига ҳосдир. Касб танлашдаги ҳуқуқнинг чекланмаганлиги ва иқтисодий соҳаларидан бирида меҳнат қилиш ҳуқуқи ҳам муҳим ҳисобланади. Бунга яқка тартибда, хусусий корхона ва тадбиркорлик ҳамда касаначилик йўли билан меҳнат қилиш ҳам кириши мумкин.

Фавқулодда танлаш ҳуқуқи ҳақида гапирилганда бу ҳуқуқни жамиятда ҳар кимнинг у ёки бу иш билан бандлик тури ёки касбга бўлган эҳтиёжини қондириш мажбурияти билан тенглаштириш тўғри бўлмайди. Жамият барчага қобилиятларини рўёбга чиқариш учун тенг ҳуқуқий шарт-шароитлар яратиб бериши керак. Масалан, агар бирор киши хусусий тадбиркор бўлмоқчи экан, жамият унинг учун ҳуқуқий шарт-шароитлар бериши лозим, лекин бу киши корхона эгаси ва тадбиркор бўлиш-бўлмаслиги унинг шахсий фазилатларига боғлиқ.

Иш билан бандликнинг иккинчи тамойили – фуқароларнинг меҳнат ҳуқуқини рўёбга чиқариш учун давлатнинг шарт-шароитлар яратиб бериши кераклиги билан боғлиқ. Иш билан бандлик сиёсатига уни қатъий тартибга солишдан воз кечиш, ижтимоий соҳада меҳнат қилишнинг мажбурий эмаслиги, ижтимоий фойдали меҳнат қилишнинг ҳар қандай соҳасини танлаш эркинлиги ва ихтиёрийлиги орқали инсон манфаатлари ва эҳтиёжларининг намоён бўлишига ёрдам бериш асос қилиб олинган.

Давлатнинг иш билан бандликка қўмаклашиш тамойили асосида меҳнат қилиш ҳуқуқини рўёбга чиқариш учун шарт-шароитлар яратиб бериши ижтимоий ишлаб чиқаришнинг иқтисодий жиҳатдан эркин иштирокчилари иқтисодий хатти-ҳаракатига бевосита усуллар билан тузатиш киритишдан иборатдир. Бунда давлатнинг иш билан бандликка қўмаклашиш учун таъсир кўрсатиш чоралари рағбатлантирувчи тадбирларининг устуворлигига асосланади. Бу ўринда аҳоли учун хусусий тадбиркорлик ва фаолияти билан бемалол шуғулланиш, худудларнинг ижтимоий ва иқтисодий ҳуқуқларини ҳамда эркинликларини бузадиган воситалар бўлмаслиги керак.

Ишсиз аҳолининг иш билан бандлигида қўмаклашиш тамойили бир қанча жиҳатларга эга. Иш билан бандликка таъсир кўрсатишнинг ўзини очиб берил асосида уни (бандликни) исталган йўналишда шакллантириш жараёнини бевосита тўғри йўлга солиш ётади. Иш билан бандликка қўмаклашиш тамойили ижтимоий меҳнат муносабатлари субъектларининг тараққиёт йўналишларини ишлаб чиқиш ва уни тартибга солишда фаол ва манфаатдорлик билан иштирок этишларидан ҳам иборатдир. Бу субъектлар ёлланма ходимлар, иш берувчилар бўлиб, улар касоба уюшмалари, ассоциациялар ва иттифоқларга бирлашганлар.

Бу кучларнинг иш билан бандликни ривожлантиришида яқиндан ўзаро ёрдам беришлари иш билан бандликнинг ҳолатига фаол таъсир кўрсатиб, унинг сифат жиҳатларининг ҳар томонлама яхшиланишига ёрдам беради. Бундай жиҳатларга иш билан банд аҳолининг маълумот ва касб-малака таркиби, унинг тармоқ ва демографик тузилиши, юқори ижтимоий-иқтисодий ҳаракатчанлик, рақобатдошлик ва шу кабилар қиради.

Меҳнат – инсоннинг ўзига хос хусусиятларига эга фаолияти бўлиб, ҳаракатларнинг англалганлиги, куч-қувват сарфланиши, натижадорлик, ижтимоий фойдалилик ва ҳоказолар шулар жумласига қиради. Меҳнат вақт хусусиятига эга, у бўлинади ва дам олиш билан алмашилиб туради.

Меҳнат ишчи кучини ишлаб чиқишда ишлатиш жараёндир. Иш билан бандлик инсоннинг меҳнат қилиш муносабати ва меҳнат соҳасидаги эҳтиёжларини қондириш билан боғлиқ ҳолда кечадиган ижтимоий ривожланишнинг муҳим томонларидан биридир. Меҳнатдан фарқли ўлароқ, иш билан бандликни кишиларнинг аниқ иш жойидаги амалий фаолиятига тенглаштириб бўлмайди. Иш билан бандлик меҳнатга лаёқатли кишиларнинг иш билан қандай таъминланганлигини кўрсатади. Бошқача қилиб айтганда, кишини иш билан банд ҳисоблаш учун у бирон-бир жамоанинг аъзоси бўлиши ёки ўз ишини яратиши керак.

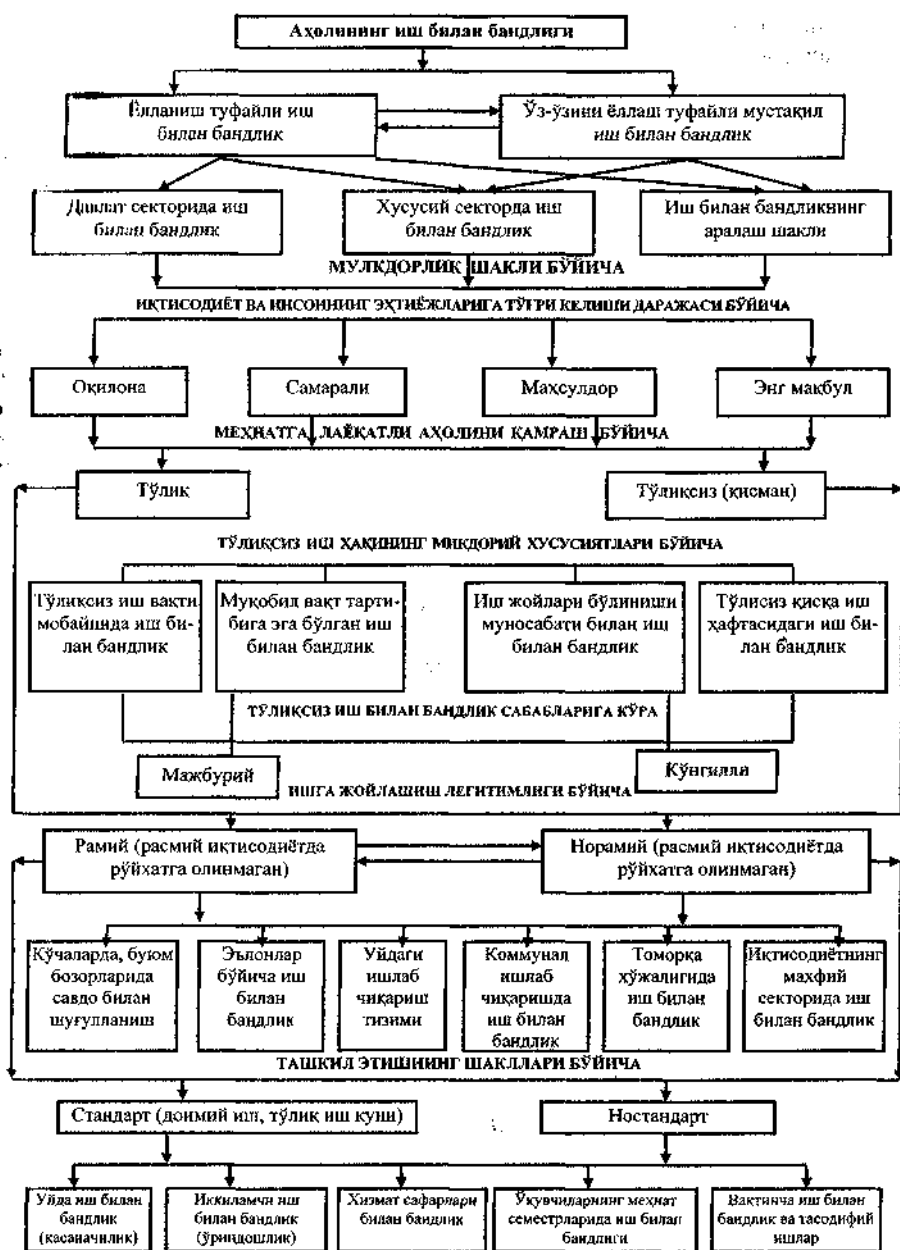
7.2. Иш билан бандлик шаклларининг таснифи

Иқтисодчилар иш билан бандликнинг турли шакллари ажратадилар, уларнинг айрим белгиларига қараб гуруҳларга бўлиниши 7.1-чизмада келтирилган. Ушбу чизмада келтирилган иш билан бандлик шакллари Ўзбекистонда ҳозирги вақтда мавжуд бўлган иш билан бандлик муносабатлари моделини ташкил этади. Бу моделда иш билан бандликнинг янги шакллари, иш билан бандлик чегараларининг кенгайиши ҳам, иш билан бандлик у ёки бу шаклларининг ҳозирги реалликларга тўғри келадиган мазмун билан тўлдирилиши ҳам акс эттирилган.

Ижтимоий меҳнатда қатнашиш усули бўйича аҳолининг иш билан бандлиги иш билан ёлланиш бўйича бандлик ва ўз-ўзини ёллаш туфайли мустақил равишда иш билан банд этиш билан характерланади. Иш билан ёлланиш бўйича бандлик ишлаб чиқариш воситалари эгалари билан ишлаб чиқариш воситаларига эга бўлмаган ва бўлмаган меҳнатини (ўз ишчи кучини) иш ҳақи шаклидаги муайян қийматга алмашилиш тарзида сотадиган ходимлар ўртасида юзага келадиган муносабатлардир.

Ёлланиб ишлайдиганлар – иш билан бандларнинг энг кўп сонли гуруҳи бўлиб, мулкчиликнинг ҳар қандай шаклидаги корхона раҳбари ёки алоҳида шахс билан пул ёки натура қолида ҳақ оладиган меҳнат фаолияти шартлари ҳақида ёзма меҳнат шартномаси, контракт ёки оғзаки битим тузган шахсларни ўз ичига олади.

Ўз-ўзини ёллаш туфайли мустақил иш билан бандлик (*self-employment*) аҳолининг иш билан бандлигини таъминлашда нисбатан янги шаклдир. Бу шундай ижтимоий, ҳуқуқий муносабатларки, уларга кишилар ижтимоий фойдали меҳнатда қатнашиш туфайли киришадилар. Улар шахсий ташаббус, мустақиллик ва масъулиятга асосланади ҳамда, одатда, меҳнат даромади олишга йўналтирилган бўлади ва инсоннинг ўзини намоён этиши ва ўз шахсини қарор топтиришини келтириб чиқаради. Бунда миқдор эмас, балки сифат кўрсаткичи муҳимроқдир.



Инсонни иш билан мустақил банд бўлганлар сирасига киритиш учун олинган даромад миқдори ёки меҳнатда қатнашган вақти тарзидagi миқдор мезондан фойдаланиб бўлмайди, чунки кишиларнинг манфаат, эҳтиёж ва имкониятлари турлича ва уларни ҳаммisha ҳам таққослашнинг иложи бўлавермайди. Инсон ўзига ана шу иш билан бандлик келтирадиган маблағлар (пул эквиваленти ёки табиий махсулот)дан ўз тирикчилиги учун фойдаланиши муҳимдир.

Иқтисодий ва инсоннинг эҳтиёжларига тўғри келиши даражасига қараб иш билан бандлик оқилона, самарали махсулдор ва энг мақбул кўринишда бўлиши мумкин.

Иш билан оқилона бандлик агрегацияланган ижтимоий-иқтисодий тушунчадир. Унинг мазмуни бир неча шундай блокни ўз ичига оладики, уларнинг меҳнат бозоридаги бор-йўқлигига кўра иш билан оқилона бандлик эканлиги ёки оқилона эмаслигини аниқлаш мумкин. Булар, жамият, ижтимоий гуруҳ ва айрим шахснинг манфаатларини ҳисобга олиш; жамиятнинг иқтисодий жиҳатдан юқори даражада ривожланишини таъминлаш; жамият ишлаб чиқарувчи кучларининг ўзгаришларига ҳозиржавоблик кўрсатиш кабилардир. Иш билан оқилона бандликни иқтисодий фаол аҳоли умумий сонига махсулдор иш билан бандлар улуши тавсифлайди.

Иш билан оқилона бандликнинг иш билан бандлик каби шакли мавжудлигини барча олимлар ҳам тан олавермайди. Кўпчилик фақат иш билан тўлиқ ва самарали бандликни ажратишга мойилдир. Ҳолбуки, иш билан оқилона бандлик таснифлаш элементи бўлиши лозим ва аввало, шунинг учун лозимки, иш билан бандликни самарали деб қатор йиллар ўтганидан кейин, узоқ истиқболдагина баҳолаш мумкин, меҳнат соҳасида ва иш билан бандлик борасида жараёнларни бошқариш учун эса қисқа ва ўрта муддатли истиқболдаги иш билан бандлик ҳолати баҳолашни зарур. Бунда иш билан оқилона бандликни иш билан самарали бандликка қарама-қарши қўймаслик керак. Иш билан оқилона бандлик – иш билан самарали бандликнинг шарт-шароити, унга эришишдаги пиллапоядир. Иш билан оқилона бандликсиз иш билан самарали бандлик ҳам бўлмайди.

Иш билан самарали бандлик ижтимоий бошқарувнинг жамият ривожининг мазкур босқичида турмуш тарзининг мезонлари тақозо этадиган ходимларни ривожлантиришнинг ижтимоий-иқтисодий шарт-шароитларини тиклаб боришга қодирлигини назарда тутати. Иш билан самарали бандликнинг тусда бўлиши даромад келтирадиган ижтимоий фойдали фаолият билан банд бўлиш ҳамда иш ўринларининг ижтимоий ва иқтисодий жиҳатдан мақсадга мувофиқ бўлишини назарда тутати. Иш билан самарали бандлик, шунингдек қўллаб-қувватлаш вариантлар орасидан ижтимоий ва иқтисодий самарадорлик мезонлари йиғиндисини бўйича аниқланган энг яхшисини танлаб олишни ҳам назарда тутати.

Иш билан махсулдор бандлик шундай иш билан бандликки, у ишлаб чиқариш самарадорлигини ошириш, фан-техника тараққиёти ютуқларини жорий этиш, меҳнат унумдорлигини ошириш мақсадларига жавоб беради, юқори малакали, яхши ўқитилган ва ҳаракатчан ходимлар соғлом авлодини тақдор этиштириш учун шарт-шароитлар яратати. Халқаро Меҳнат Ташкилоти (ХМТ)нинг таърифича, иш билан махсулдор бандлик – меҳнат махсуллари жамият томонидан қабул қилиниб, ҳақи тўланадиган кишиларнинг иш билан бандлигидир.

Иш билан энг мақбул бандлик инсоннинг донмий иш билан банд бўлишга давлат томонидан кафолат бўлмаган тақдирда жамиятда муайян мавқе эгаллашнинг таъминлайдиган шахсий таркибда ҳақ тўлаш шарт-шароитлари асосида моддий ва маънавий неъматлар яратиш мақсадида меҳнат жараёнида қатнашишидир.

Меҳнатга лаёқатли аҳолини камраш бўйича иш билан бандлик тўлиқ ва тўлиқсиз (қисман) иш билан бандлик бўлиши мумкин. Иш билан тўлиқ бандлик – жами меҳнатга лаёқатли аҳолига ижтимоий фойдали меҳнат билан шуғулланишнинг ҳақиқий имконини беришдир. Бироқ 100,0%дан камроқни ташкил қиладиган иш билан бандликдир. Тўлиқ иш билан бандлик ноилдож ишсизликнинг мавжуд эмаслигига тенгдир.

Тўлиқсиз (қисман) ишсизлик тўлиқсиз иш вақтининг миқдорий хусусиятлари бўйича қуйидаги шакллarga ажратилади:

- **Тўлиқсиз иш мобайнида бандлик** (қискартирилган иш ҳафтаси, қискартирилган иш кунни). Бу иш вақтининг инкирозли қискартирилиши натижасидир. Бундай тартиб корхоналарнинг малакали ва тажрибали ходимларни сақлаб қолиш ва ишсизликнинг олдини олишларига имкон беради.

- **Қисқа тўлиқсиз иш ҳафтаси қисқа иш ҳафтаси** сон жиҳатидан камроқ (тўрт ярим, тўрт, уч) иш кунига тақсимланган иш ҳафтасининг меъёрий узунлигидир. Бу иш кунининг узайишига олиб келади. Уч кун ва ундан ҳам камроқ иш кунинда ишлаб бериладиган, узунлиги 30-34 соат бўлган тўлиқсиз қисқа иш ҳафтаси қисқа иш ҳафтасининг ўзига хос тартибидир. Иш билан бандлик нуқтан назаридан ушбу тартиб ҳафта давомида ҳар кун ишланадиган тақдирда мавжуд бўлиши лозим бўладиган иш ўринлари сонини икки ҳисса кўпайтириш имконини беради. Ўтказилган текширишлар ана шундай тартиб бўйича ишлайдиган ходимлар сонни орттириши кўрсатмоқда. Масалан, АҚШда охириги 10 йил мобайнида бундай ходимлар сонни 1,5 баравар кўпайди.

- **Иш ўринларини бўлиш.** Бу, жумладан, иш вақтининг инкирозли бўлинишидир. Бир иш ўрни икки ходим ўртасида бўлинади. Кишилар иш соатлари, иш ҳақи, дам олиш кунлари, ижтимоий имтиёزلарни бўладилар. Бу иш билан бандлик сиёсатининг мослашувчанлигини таъминлаш ва малакали ишчи ходимларни сақлаб қолишга ёрдам беради. Масалан, Буюк Британияда иш ўринларини тақсимлаш махсус дастури бор. Унга кўра ҳукумат корхоналарига ҳар бир бўлинган иш ўрни учун 750 фунт стерлингдан маблағ беради.

- **Иш вақтининг муқобил тартиби.** Бу икки ходимни иш билан тўлиқсиз бандлик шарт-шароитларда ишлатиш тартиби бўлиб, у камроқ кўлланади. У, шунингдек, иш ўринларини бўлиш ҳамдир. Лекин бунда икки киши бир иш ўрнида навбати билан (масалан, ҳафта оралатиб) ишлайди.

Ишга жойлаштиришнинг легитимлиги бўйича иш билан бандлик расмий ва норасмий бандликка бўлиниши мумкин. Расмий иш билан бандлик – расмий иқтисодиётда рўйхатга олинган иш билан бандликдир. Норасмий иш билан бандлик – расмий иқтисодиётда рўйхатга олинмаган иш билан бандликдир. Иш билан бандлик соҳасида иқтисодиётнинг норасмий сектори ва унинг айрим турларини иш ўринларининг муҳим манбаи сифатида тан олиш лозим. Шу муносабат билан ХМТ, ҳатто 169-махсус конвенциясини қабул қилган бўлиб, унда расмий ва норасмий сек-

торлар ўртасида кўшимча алоқалар ўрнатишга қўмаклашиш ва норасмий секторни миллий иқтисодиётга доимий равишда киритиш учун шарт-шароитлар яратиш зарурлиги кўрсатилган¹.

Юскак ривожланган мамлакатларда уй шароитида ишлаб чиқариш тизими каттагина аҳамиятга эга бўлади. Ушбу хўжалик институти шўролар даврида мамлакат иқтисодчилари томонидан очиқ-ойдин камситилар эди. Ҳолбуки, уй шароитида ишлаб чиқариш – бозор иқтисодиётининг ниҳоятда муҳим элементи. Уй шароитида ишлаб чиқариш тизимларининг моҳияти шундаки, уй хўжаликлари товар ва хизматлар сотиб олиб, унга меҳнат сарфлайди ва ушбу маҳсулотни истеъмол қилишга тайёр ҳолатга етказди. Бундай фаолият «ўзини-ўзи таъминлаш» (self-provisioning) деб номланади. Бундай меҳнат ёлланма ходимлар меҳнатидан фарқ қилади, чунки бу меҳнатнинг эгалари меҳнат бозорига чиқолмайдилар. Айни пайтда у тадбиркорлик меҳнати ҳам бўла олмайдди, чунки ишлаб чиқарилган товар ва хизматлар муайян бозорларда сотилиши амалга ошмайди.

Бозор хўжалигида уй хўжалигининг неъматларга талаб субъекти ва ресурслар сотувчиси сифатидаги роли катта. Истеъмол товарларига талаб бозор иқтисодиётига ҳаётий куч бахш этади. Уй хўжалиklarининг муҳим ишлаб чиқариш ресурслари – меҳнат ва пул маблағлари таклифининг субъектлари сифатидаги роли ҳам худди, шунингдек муҳимдир. Бироқ расмий иқтисодиёт соҳасидаги меҳнат муносабатлари оилавий иқтисодиётга таъсир кўрсатади. Натижада оилавий ишлаб чиқариш иш билан бандлик динамикасида ҳамда иқтисодиётнинг бошқа секторларидаги меҳнат муносабатлари тизими ривожланишида мавжуд салбий тенденцияларни юмшатадиган оралик омил бўлиб хизмат қилади.

Ташкилий жиҳатдан аҳолининг иш билан бандлиги стандарт ва ностандарт турларга бўлинади. Бундай бўлишнинг асосида турли шаклларга кирадиган меҳнат жараёнини ташкил қилишнинг ўзига хослиги этади. Стандарт (меъёрий) иш билан бандлик – саккиз соатлик иш куни ва 40 соатлик иш ҳафтасида доимий ишлаш назарда тутилдиган иш билан бандликдир. Ностандарт иш билан бандлик бу доирадан четга чиқади. Ностандарт иш билан бандликка уйда иш билан бандлик, иккиламчи иш билан бандлик (ўриндошлик), хизмат сафарларида иш билан бандлик (вахта усули), вақтинчалик иш билан бандлик ва тасодифий ишлар киради. Баъзи иқтисодчилар иш билан бандликнинг ностандарт шаклларига иш вақтининг мослашувчан тартибларини ҳам киритадилар.

Иқтисодиётда бозор қонунлари ва талабларига мувофиқ равишда рўй берадиган ўзгаришлар аҳолининг иш билан бандлиги концепциясининг ўзгаришини келтириб чиқаради. Мулкчилик муносабатлари бирламчидир. Улар иккиламчи ишлаб чиқариш муносабатлари сифатида намоён бўладиган иш билан бандлик муносабатларини белгилайди. Ҳозирги вақтда ишлаб чиқиладиган иш билан бандликнинг янги концепцияси уйда, уй хўжалигида бажарилдиган меҳнат фаолияти шаклларини муглақо қонуний ва ижтимоий эътироф этилган шакллар сифатида легаллаштиради.

Шундай қилиб, ҳозирги пайтда Ўзбекистонда давлатнинг узоқ муддатли стратегияси мавжудлиги бозор иқтисодиётининг эҳтиёжларига жавоб берадиган иш билан бандлик замонавий парадигмасининг қарор топиши юз бермоқда (7.2-чизма).

¹ ХМТ конвенциялари ва тавсиялари (1957-1990). 2 томлик. Женева, 1999, Т.2, 2064-б.



7.2-чизма. Аҳолининг иш билан бандлиги даражасини яхшилаш йўналишлари

7.3. Аҳолининг иш билан бандлиги, унинг асосий турлари ва шакллари

Бозор иқтисодиётига ўтиш шaroитларида аҳолининг иш билан бандлигини ташкил қилиш муаммоси назарий ва амалий жиҳатларда янгича маъно касб этади. Мехнат бозорини янада ривожлантириш аҳолининг иш билан бандлигини тартибга солишда фаол ўринни эгаллайди. Мехнат бозорида асосий миллий ресурс – ишчи кучи шаклланади ҳамда корхоналар, тармоқлар, вилоят ва туман минтақалари бўйича тақсимланади.

Мехнат бозори иқтисодий фаол аҳолининг иш билан бандлигини, ишлаб чиқариш ва хизмат кўрсатиш соҳасига жалб этилишини таъминлайди. У ходимнинг ўзи учун янада мосроқ иш жойига ўтишини енгиллаштиради. Мехнат бозори орқали корхоналар зарур миқдорда ва талаб қилинган сифатга эга ишчи кучи билан таъминланади. Мехнат бозори қандай кадрлар, мутахассислар, касбларга талаб борлигини, улардан қандайлари ортикчалигини кўрсатади. Бу кўпгина мамлакатлар учун долзарб муаммодир. Унинг ҳал этилиши жамиятнинг ижтимоий тараққиётини таъминлашга қодир самарали иқтисодиётнинг яратилишини аниқлатади.

Иш билан бандликни ишчи кучига талабни кенгайтиришга уларни фойдали фаолиятга жалб қилиш кўламлари, шарт-шaroит ва шакллари таъминлаш, иш билан банд бўлган ходимларни шакллантириш, тақсимлаш, фойдаланиш, бўшатил, қайта тайёрлаш ва қайта тақсимлашга йўналтирилган чора-тадбирлар ва ҳаракатлар йиғиндиси, деб таърифлаш мумкин.

Бу концепция доирасида тўла оқил (рационал) ва самарали бандлик фарқланади. Иш билан «тўлиқ» бандлик социализмдаги мехнатнинг умумийлиги ва мажбурийлигининг аниқ ижтимоий-иқтисодий жиҳатдан амалга оширилишидир. У мехнатга лаёқатли аҳолига ижтимоий фойдали мехнат билан шуғулланишининг

ҳақиқий имкониятлари берилиши билан боғлиқ. Юқорида айтиб ўтилган камчиликларни ҳисобга олиб, иш билан тўлиқ бандлик даражаси бозор иқтисодиётига мослашиб боради.

Меҳнатга қобилиятли аҳолини ижтимоий хўжаликка жалб қилишнинг энг юқори даражаси сифатида талқин қилиш ҳам ўзгариб борадиги. Иш билан тўлиқ бандликка аҳолини жалб қилишнинг ҳар қандай даражасида эришиш мумкин, бунда у аҳолининг иш ўринларига бўлган эҳтиёжларини қондиришга мувофиқ келиши, тақлиф этилаётган иш ўринлари иқтисодий жиҳатдан мақсадга мувофиқ оқилона бўлиши лозим. Бу ўринда иқтисодий жиҳатдан мақсадга мувофиқ иш ўрни деганда шундай иш ўрни тушуниладики, у инсоннинг юксак меҳнат унумдорлигини эришиши, ўзи ва oilасининг яхши яшаши учун етарли бўладиган даромадга эга бўлиши тушунилади. Шу билан бирга бу иш ўрни унинг саломатлигига зарар etkazмаслиги ва инсоний кадр-қимматини ерга урмаслиги керак.

Шундай қилиб, иш билан тўлиқ бандлик меҳнатга қобилиятли барча фуқароларни касбий меҳнат соҳасига жалб қилишни аниқлатмайди. Инсон ўз истаги бўйича ижтимоий фойдали меҳнатда бандлик соҳаларидан бирини (касбий меҳнатни, уй хўжалигини хусусий корхона ва хусусий тадбиркорлик ва шу кабиларни) танлашга ҳақлидир. Бироқ тартибга солувчи асосий фаолият тури даромад келтирувчи, шахс фаровонлигини оширувчи ва ривожлантиришини таъминловчи касбий меҳнат билан банд бўлишидир. Касбий меҳнат билан банд бўлиш даражаси ходимлар умумий сонининг улар ишлаётган корхона қандай ташкилий-ҳуқуқий шаклга эга бўлишидан қатъи назар меҳнат ресурслари сонига нисбати билан белгиланади. Бунинг маъноси шуки, аҳолининг иш билан бандликдаги мазкур пропорцияси ишлаб чиқариш самардорлигини ошириш манфаатлари, уни жадаллаштириш натижалари, фан-техника тараққиёти меҳнат унумдорлигини ошириш манфаатларига тўлиқ мос келиши зарур. Шу билан бирга соғлом авлодни етиштиришга, юқори малакали, яхши таълим олган серҳаракат ходимларни тарбиялашга қулай шароит яратиб берилса, аҳолининг бундай бандлигининг пропорцияси энг мақбул деб ҳисобланади.

Иқтисодий ислоҳот жараёнида меҳнат самардорлигининг ортishiга қараб, аҳолининг меҳнат билан бандлиги даражаси умуман мамлакат бўйича пасайиш тенденциясига эга. Яқин келгусида республикамизда иш билан бандликнинг ривожланиш хусусиятлари ана шундай кечадди. Бу ерда юқори самарали иқтисодиёт нисбатан камроқ миқдордаги ходимларга эҳтиёж сезади, шу билан бирга аҳолининг ишчи ўринларига бўлган эҳтиёжи ҳам бироз камаяди, чунки меҳнат билан ижтимоий фойдали бандликнинг бошқа соҳаларига қизиқиш ортади.

Кишиларнинг ижтимоий зарур иш билан бандликка бўлган эҳтиёжи ва уни амалга ошириш имкониятини режалани тартибга солиб бориш лозим. Бундан мақсад инсоннинг фаолият кўрсатиш, шарт-шароитларни яхшилаш ва иқтисодиётнинг самарали ишлашини таъминлашдир.

Иш билан бандлик мақоми ижтимоий фойдали фаолиятда иштирак этувчи меҳнат ресурсларининг бир қисми учун белгиланади. Булар даромад олиш мақсади билан товарлар ишлаб чиқариш ва хизмат кўрсатиш учун иш кучини тақлиф қиладиган кишилар гуруҳи, шунингдек, ижтимоий фойдали фаолиятда иштирак этса ҳам бевосита пул даромади келтирмайдиган аҳоли гуруҳи ёхуд неъматлар ишлаб

чиқариш ва хизмат кўрсатиш билан бевосита боғлиқ даромад келтирадиган кишилар гуруҳларидан ташкил топади.

Биринчи гуруҳга иқтисодийнинг давлат секторида иш билан банд бўлган корпоратив, акциядорлар жамиятлари ва хусусий секторда ишлайдиган фуқаролар киради. Иккинчи гуруҳга ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда таълим оладиган ўқувчилар, мамлакат қуролли кучларининг хизматчилари киради.

Шундай қилиб, иш билан банд аҳолига ёлланиб ишлайдиган фуқаролар, шу жумладан, тўлиқ ёки нотўлиқ иш кунли (ҳафта) мобайнида ҳақ олиб иш бажарадиган, тегишли шартнома, битим билан тасдиқланган ҳақ тўланувчи ишга эга шахслар, ҳамда касаллиги, таътилга чиққанлиги муносабати билан ишда бўлмаган фуқаролар киради. Ўзини мустақил равишда иш билан таъминлайдиган шахслар, шу жумладан, хусусий тадбиркорлар ва фермерлар, ҳарбий қисмлардаги кўшин турларида хизмат қилаётган шахслар, ўқувчилар ҳам иш билан банд кишилар жумласига киради.

Иш излаётган, ишини ўзгартираётган, вақтинча ишламаётган аҳоли ва ишдан ажралган ҳолда ўқимаётган, ишнинг мавсумий эканлиги туфайли вақтинча ишламаётган аҳоли иқтисодий фаол иш билан банд бўлмаган аҳоли гуруҳига мансубдир. Ишсиз мақомига эга бўлган шахслар ҳам иш билан банд бўлмаган иқтисодий фаол аҳоли жумласига киради.

Иш билан бандлик муносабатлари иқтисодий, демографик ва ижтимоий жараёнлар билан боғлиқ. Иш билан бандликнинг иқтисодий мазмуни ходимнинг ўз меҳнати билан ўзига муносиб ҳаёт кечиришни таъминлаш билан бир қаторда ижтимоий ишлаб чиқаришни ривожлантиришни ҳам ифодалайди.

Жамиятнинг ҳар бир аъзоси учун муносиб даромадга эга бўлиб, ўз соғлигини сақлаш учун етарли имконга эга бўлиш, ижтимоий ишлаб чиқаришнинг усулига мос келадиган маълумот ва касб даражасини эгаллашни таъминлайдиган бандликни аҳолининг самарадор бандлиги деб ҳисоблаш мумкин.

Иш билан бандликнинг самарадорлигини давлат тараққиётининг мафқураси ақс эттирадиган кўрсаткичлар билан тавсифлаб бериш мумкин. Булар меҳнат ресурсларининг ижтимоий фойдали фаолиятида ингигрок этиш хусусиятларига асосланган тақсимлаш пропорцияларидан иборатдир. Улар меҳнат унумдорлигининг ўсини даражаси, аҳолининг ишга бўлган эҳтиёжи қондирилиши ва иш билан тўлиқ бандликка эришилиши каби кўрсаткичлар билан ифодаланилади. Чунки ижтимоий меҳнат унумдорлиги қанчалик юқори бўлса, жамиятда ходимларнинг даромадлари ва моддий шарт-шароитлар шунчалик кўпроқ тўланади. Айни вақтда меҳнат соҳасини техник-ташқилий томонидан такомиллаштириш, кадрлар малакасини ошириш, аҳоли гуруҳларининг меҳнат ва турмуш шароитининг ўзига хос томонларини ҳисобга олиш имконини беради.

Иш билан бандлик самарадорлигининг хусусиятларидан яна бири меҳнатга қобилиятли аҳолининг иш билан таъминланганлик даражасидир. Иқтисодий жиҳатдан бу кўрсаткич аҳолининг иш ва иш ўринларига бўлган эҳтиёжини ақс эттиради.

Иш билан бандлик самарадорлигининг учинчи хусусияти ишловчиларнинг мамлакат иқтисодийнинг тармоқлари бўйича тақсимлаш тузилмасидан иборатдир. Ҳозирги вақтда аҳолининг иш билан бандлиги бўйича иқтисодий тармоқ тузилиши мавжуд жамият меҳнат потенциалидан фойдаланиш самарадорлиги даражаси пастлигини ақс эттиради ва у тубдан ўзгартиришга муҳтождир.

Ниҳоят, иш билан бандлик самарадорлигининг тўртинчи хусусияти ишловчиларнинг касб-малака гуруҳларига бўлиниши ҳисобланади. У иш билан банд аҳолининг касб-малака гуруҳлари бўйича тақсимланиши ҳамда малакали ходимларга бўлган эҳтиёж билан мутаносиблик даражасини акс эттиради.

Давлатнинг тўлов талабини кўпайтиришга йўналтирилган хилма-хил усуллар воситасида иқтисодийга аралашуви орқали иқтисодий фаолликни рағбатлантириш ва бунинг натижасида иш билан бандликни кенгайтиришга эришиш мумкин. Бунда ҳал қилувчи роль, Кейнс назариясига кўра, хусусий сармоя қўйилмаларини давлат томонидан рағбатлантириш ва тартибга солиш ҳисобланади. Сармоя қўйилмаларини кенгайтириш ишлаб чиқаришни ривожлантириш асосида аҳолининг иш билан бандлигини оширишни англатади. Аммо, фақат 40 ва 50-йилларга келиб, кейинчалик «иш билан тўла бандлик» шиори асосида буржуа иқтисодий назарияси ва амалиётининг ташкилотчиларига айланди. 40-йиллар ўрталарида ишсизликни тартибга солиш бўйича пайдо бўлган расмий ҳукумат ҳужжатлари ва қонунчилик, одатда иш билан тўлиқ бандликни миқдор жиҳатдан аниқламаган. У, масалан, инглизларнинг оқ китоби «Иш билан бандлик сиёсати» (1944 йил) ва Американинг «Иш билан бандлик тўғрисида ҳужжат»ларида (1946 йил) ҳам йўқ. Урушдан кейинги «Иш билан тўлиқ бандлик» сиёсати аслини олганда ишсизликни тугатишни мақсад қилиб қўймаган. Ишсизликнинг 2-4% доирасида, албатта, мавжуд бўлишни буржуа иқтисодчилари минимал йўл қўйилиши мумкин бўлган миқдор деб қарашган.

Кўрсаткичнинг пастроқ бўлиши «меҳнат бозорининг нормал ишлашига» мувофиқ келмайдиган, ишчи кучи талаб ва таклифининг оптимал нисбатини бузадиган ҳолат сифатида баҳоланган. 70-йиллар охиригача Ғарбий Европадаги 2-3% ишсизлик ва АҚШдаги 4,0% ишсизлик давлат сиёсати сифатида қабул қилинган. Ҳатто социал-демократик ҳукумат «иш билан тўлиқ бандлик» сиёсатини ўтказган Швецияда ишсизликнинг расмий тан олинган энг кам даражаси 1,5% бўлган.

Халқаро Меҳнат Ташкилоти (ХМТ) услубияти бўйича иш билан банд эмаслик даражаси ишсизлар сонининг меҳнат ресурслари сонига бўлган нисбат билан тенглашади. У ишчи кучига бўлган талаб ва таклифидаги тузилмавий номуаносибликни кўрсатади ва бу билан бўш иш жойлари учун иш излаётган шахсларнинг бир вақтда мавжудлигини англатади.

Бугунги кунда иш билан бандлик қатор омиллар таъсирида шаклланади:

1. Ишлаб чиқариш соҳасида содир бўлаётган ўзгаришлар:

- хомашё, материалларни етказиб бериш ва молиялашнинг камайиши муносабати билан ишлаб чиқариш (иш, хизматлар) ҳажмининг камайиши;

- корхоналарда меҳнатни ташкил этиш ва унга ҳақ тўлашнинг такомиллаштирилиши;

- корхоналарда бошқарув тузилмаларининг такомиллаштирилиши.

2. Истеъмол саватининг қимматлашуви натижасида аҳоли турмуш даражаси, унинг даромадлари ва истеъмоли даражасидаги ўзгаришларда намоён бўладиган иқтисодий омиллар.

3. Омилларнинг ижтимоий-демографик гуруҳи:

- меҳнатга лаёқатли аҳоли сони;

- табиий ўсиш ва ўлиш миқдори;

мамлакатда ёшлар миқдорининг узлуксиз ўсиб бориши (коллеж ва лицей биттиринчилари, ҳарбий хизматдан қайтганлар ва ҳоказо);

- миграция жараёналарини фаоллаштириш;
- кадрлар қўнимсизлигининг кескинлашуви.

Иш билан бандликнинг ҳозирги ҳолати кўп жиҳатдан меҳнат ва ижтимоий сиёсат соҳасидаги ўзгаришлар билан боғлиқ.

Иш билан бандлик соҳасидаги вазиятнинг ўзига хос хусусиятларидан бири шартларда иш билан таъминланиш даражаси ҳар хил даражада эканлиги.

- қониниб чиқариш соҳасидаги иш билан бандликнинг паст даражада эканлиги, ишловчиларнинг кўпчилик қисми моддий ишлаб чиқариш соҳасида меҳнат қишқирганлиги билан характерланади;

- қишлоқ хўжалиги ва сапоатда иш билан банд бўлган ходимлар сони нисбатан юқори бўлса-да, жами иш билан бандликдаги уларнинг улуши бироз пасайган.

Иш билан бандликнинг энг муҳим хусусиятларига унинг самарадорлиги нуқтан назаридан йириклашган ҳолда макро даражада баҳо бериш зарур. Бундай баҳо беришлар фақат мавжуд муаммоларни аниқлаш учун эмас, балки иш билан бандлик соҳасидаги ортиб бораётган қонуний тамойилларни аниқлаш учун ҳам муҳимдир. Бундан ташқари, кўрсаткичлар мазмунининг тасдиқлашчи, иш билан бандлик фақат иқтисодий аҳамиятга эга бўлиб қолмай, шу билан бирга яққол ифодаланган ижтимоий мазмунга ҳам эга.

7.4. Иш билан бандлик – ижтимоий-иқтисодий сиёсатнинг элементи сифатида

Ижтимоий йўналтирилган иқтисодиётнинг энг муҳим мезони иш билан бандликка бўлган муносабатдир. Иш билан бандлик комплекс ижтимоий сиёсатнинг ажралмас қисми деб қаралади. Иш билан бандлик муаммоларининг ижтимоийлиги унинг аввал, бошдан инсон, унинг манфаатлари ва меҳнат соҳасидаги эҳтиёжларига қаратилганлиги билан белгиланади.

Иш билан бандликнинг энг кам деганда тўрт ижтимоий жиҳатини ҳисобга олиш лозим:

а) иш билан бандлик инсоннинг Конституцияда белгилаб берилган энг муҳим ҳуқуқи – меҳнат ҳуқуқи билан мустаҳкам боғлиқлиги;

б) турмуш даражаси ва муносиб ҳаёт кечирish шарт-шароитларини шакллантиришда иш билан бандлик хал қилувчи роль ўйнайди. Айнан иш билан бандлик, меҳнат фаоллигини ошириш, меҳнатга қобилиятли фуқаролар ва улар оилаларининг турмуш даражасини оширишнинг энг муҳим кафолати;

в) ҳар кимнинг ва умуман жамият фаровонлигининг негизи бўлган юқори унумли меҳнатнинг янги омилни шакллантириш;

г) айнан меҳнат фаолияти инсонни ўзгартиради, унинг касбий имкониятларини очиб беради ва кўпайтиради, шахснинг ривожланишини рағбатлантиради.

Ижтимоий сиёсатнинг бошқа жиҳатлари билан бирга қўшиб қаралганда иш билан бандлик ривожланишининг асосий йўналишларидан бири деб қаралиши керак. Ушбу йўналишлар миллий иқтисодиётдаги молиявий, моддий ва меҳнат ресурсларини қайта гуруҳларга ажратиш, фан-техника тараққиётининг устувор

йўналишлари, шунингдек ишлаб чиқарувчи кучларни жойлаштириш, турмуш сифати даражасини ошириш йўлларини белгилаб беради. Бу гоят муҳим муаммолардан бири бўлиб, иш билан бандлик муаммоларини ҳал қилиш, бинобарин, бутун иқтисодиётни ислоҳ қилишнинг муваффақияти ана шу муаммони эътироф қилиш ва ҳал этишга маълум даражада боғлиқ.

Ижтимоий йўналтирилган бозор иқтисодиётида иш билан бандликнинг асосий хусусиятлари:

- иш билан тўлиқ ва самарали бандликни таъминлаш, бунинг учун эса аҳолининг меҳнат ресурслари балансини тузиш ва ундан самарали фойдаланиш;

- меҳнат қилишнинг ихтиёрийлиги ва меҳнат соҳасида инсон ҳуқуқлари ҳамда вазифаларининг уйғунлашуви, ходимларнинг ижтимоий боқимандалигига барҳам бериш, муносиб турмушни таъминлайдиган иш топиш имконияти учун фуқаро билан давлатнинг баравар масъулиятини таъминлаш;

- меҳнат самарадорлигини ошириш йўлида меҳнат ресурсларидан тармоқлар, соҳалар, касблар ва ҳудудлар бўйича самарали фойдаланиш ҳамда ишчи кучининг эркин ҳаракати;

- меҳнатта бўлган янги рағбатлар асосида хусусий тадбиркорлик ва ходимларнинг юқори унумли меҳнат қилишдан кучли манфаатдорлик муҳитини яратиш;

- бозор иқтисодиёти таъсири остида намоён бўладиган салбий оқибатларни аҳоли манфаатини кўзлаб, юмшатиб бориш.

Бу хусусиятлар иш билан бандликнинг янги сифат кўрсаткичли хусусиятлари бўлиб, уларнинг шаклланишига тегишли шарт-шароитлар яратиш лозим.

Иш билан бандлик сиёсати умумдавлат (макродаража), минтақавий ва маҳаллий даражаларга эга. Иш билан бандлик сиёсатининг барча даражалари ягона иш билан бандлик концепцияси билан бирлашган, бу концепция иқтисодий ривожланишнинг қабул қилинган типини акс эттиради.

Макродаражадаги иш билан бандлик сиёсати ижтимоий бозор иқтисодиётидаги иш билан бандликнинг асосий хусусиятларини шакллантириш: фуқароларнинг меҳнат қилиш ҳуқуқини амалга ошириш ва юқори турмуш даражасига эришишнинг зарур шarti бўлган иш билан тўлиқ бандликни таъминлашга қаратилган. Маълумки, бозор иқтисодиёти бошқарув усулларида иқтисодиёт самарадорлигини ошириш, хўжалик юритиш соҳаси иқтисодий жиҳатдан мақсадга мувофиқ бўлмаган иш ўринларини сиқиб чиқариш, ишлаб чиқариш самарадорлигини ошириш ва аҳолининг истеъмол талабини қондириш учун ишчи кучини қайта гуруҳларга бўлишга қаратилган. Бундай шароитда иш билан тўлиқ бандликка кўмаклашиш стратегик мақсад бўлиб қолади.

Энг яқин тактик мақсад иш ўринларига бўлган талаб ва таклифнинг балансланишидир. Бунга фақат ишчи кучига бўлган талаб ва таклиф балансли бўлишига эришиш шартларига комплекс ёндашув билан эришиш мумкин. Бу муаммони ҳал қилишда, кўпинча оммавий ишсизликнинг олдини олишнинг зарур шarti бўлган иш ўринлари тизимини ривожлантиришга эътибор берилади.

Меҳнат унумдорлигини оширишни жадаллаштириш шароитида аҳолининг иш ўринларига бўлган талабининг пасайиши, ундаги айрим гуруҳларнинг ҳаддан ташқари иш билан бандлигига барҳам бериш, бунинг учун болали аёллар, ишни

ўқиш билан қўшиб олиб бораётган ёшлар ва пенсионерларга ижтимоий ёрдам кўрсатиш дастурини такомиллаштиришга иш билан тўлиқ бандликни таъминлашнинг зарур шарти деб қараш лозим. Бу ерда гап меҳнат ресурсларини меҳнат соҳаси, ўқиш ва иш билан ихтиёрий бандлик соҳалари ўртасида ижтимоий ва иқтисодий жиҳатдан қайта гуруҳларга бўлиш ҳақида бормоқда.

Дунёда бозор иқтисодиёти ривожланган бирор мамлакат йўқки, унда ишчи кучига бўлган талаб ва таклиф мувозанатига меҳнат соҳасида мослашувчанликни – тўлиқ иш вақтига эга бўлмаган меҳнат режими, алоҳида бўлинган иш ўринлари ва хоказоларни кенг татбиқ этмасдан туриб эришиб бўлсин.

Иш билан бандликнинг мослашувчанлиги муаммосида асосий нарса – меҳнат турининг танлаш ихтиёрийлиги ва меҳнатни камроқ вақт ичида ишлаб, дурустгина иш ҳақи олиш имконини берадиган қилиб ташкил этишдир. Ҳозирча бозор воситалари тўлиқ ишлашига эришилмаган экан, давлатнинг муқобил меҳнат режимларини ривожлантиришга кўмак беришини кучайтириш зарур.

Мулкчиликнинг турли шаклларида фаолият олиб борадиган корхона ва ташкилотларда меҳнат тартиблари ишчи кучининг самарали фаолият юритиши учун мақбул бўлган, ҳамда яхши ўйлаб кўрилган даромадлар сиёсати ва уларни мавжуд солиқ тизими билан тартибга солиб туриш керак. Иш ҳақининг ўсишига хўжалик юритиш субъектларидан чекловларнинг олиб ташланиши бюджетдан маблағ билан таъмин этиладиган ташкилотлар ходимларини моддий рағбатлантиришнинг пухта ўйланган чора-тадбирлари билан қўшиб олиб борилиши керак. Бу маълум даражада ақлий меҳнатни (илм-фан, таълим, тиббиёт, маданият) рағбатлантириш билан боғлиқ.

Бутун иқтисодиётни ислоҳ қилишда аҳоли иш билан бандлигининг сифат жиҳатидан янги ҳолатини таркиб топтиришнинг энг кескин ва муҳим муаммоларидан бири меҳнат мотивларидир. Меҳнат мотивлари меҳнат шaroитларининг умумий мажмуи ва инсон ҳаёти, хусусан, инсоннинг ҳозир ишлаётганидан ҳам самаралироқ ишлай олиш қобилиятига боғлиқдир. Шунинг учун мулкчилик ва хўжалик юритиш шакллари, меҳнатга ҳақ тўлаш ва бутун тақсимлаш сиёсатини ислоҳ қилишдан ташқари ходимни яхши ишлашга рағбатлантириш, жадал ва янада самаралироқ меҳнат қилиш қобилияти касб малакаси етарли даражада юқори бўлган ва ишчанлик қобилияти ривожланган шароитдагина барқарор бўлиши мумкин. Инсоннинг соғлиғи ва унинг ишчанлик қобилиятини тиклаш шароитлари ҳам маълум даражада аҳамиятга эга. Бозор иқтисодиёти шароитида ишлаб чиқаришнинг соғлиқ нуқтан назаридан ишчи кучининг сифатига бўлган талаблари ортиб боради.

Бундан ташқари, бугунги кунда ижтимоий ва иқтисодий муносабатларни чуқур қайта қуриш шароитларида меҳнат мотивларидан биринчи ўринга фуқароларнинг ижтимоий кайфияти чиқарилмоқда. Бундай кайфият деганда ҳозирги вақтда турмуш шароитининг ҳақиқатда яхшиланишигина эмас, балки ижобий силжишларнинг муқаррарлиги, танланган ислоҳотлар йўлининг тўғрилиги ва давлат томонидан амалга ошириладиган ижтимоий ҳимоянинг адолатли эканлигига ишончининг мавжудлиги ҳам тушунилади. Ҳозирги вақтда ижтимоий ҳимоя ҳақида кўп гапирилмоқда, лекин у кўпинча тор маънода, давлатнинг ишсизлар, айниқса, аҳолининг ижтимоий ночор қисмига кўрсатадиган ёрдами тарикасида тушунилади.

Бироқ, оммавий ишсизликка йўл қўймаслик, унинг олдини олиш тизими тўғрисида ғамхўрлик қилиш жамият учун эътиборли томонлардан бири ҳисобланади. Бу тадбирлар орасида анча муҳими жамиятнинг ҳар бир аъзоси учун иш билан бандлик соҳасидаги ўз ўрнини ҳақиқатан ҳам эркин танлаш, иш кучининг ижтимоий-касбий ҳаракатчанлигини ошириш ва унинг юқсак рақобатбардошлигини шакллантиришга давлатнинг ҳар томонлама ёрдам кўрсатишидир. Буларнинг ҳаммаси иш билан бандлик соҳасини демократлашга олиб келадиган ижтимоий ва иқтисодий жараёнларни ривожлантиришни талаб қилади. Аввало, ҳудуд бўйича кўчиб юриш эркинлиги, касбни ўзгартриш мумкинлигига кишиларнинг ишонтириш, ақлий меҳнат ва хизмат кўрсатиш соҳасидаги меҳнатнинг нуфузини ошириш, муқобил меҳнат тартибларини ривожлантириш ва ҳоказолар талаб қилинади.

7.5. Иш билан бандлик соҳасида ижтимоий-демографик гуруҳлар

Аҳолини иш билан бандлигининг ижтимоий-иқтисодий моҳиятига хос хусусиятлар, шу жумладан, иш билан бандлик турлари, касб-малака гуруҳлари бўйича тақсимлашдаги қонуниятлар кишиларнинг ёши ва жинси бўйича фарқланиши билан ифодаланди.

Аҳолининг ижтимоий-фойдали фаолиятда қатнашиш хусусияти бўйича жинс-ёш гуруҳларини ижтимоий-демографик гуруҳлари деб аташ қабул қилинган. Аҳолининг жинси ва ёши бўйича иш билан бандлик хусусиятларини ҳисобга олиш мақсадида аҳолининг қуйидаги ижтимоий-демографик гуруҳларини ажратиш кўрсатиш мақсадга мувофиқдир: эркақлар, аёллар, ёшлар (16-29 ёшгача бўлган меҳнатда фаол аҳоли), ўрта ёшли кишилар (30-49 ёш), пенсияга чиқиш арафасидаги кишилар (50 ёшдан ошган меҳнатга қобилиятли аҳоли), пенсия ёшидаги кишилар ва бошқалар.

Эркақлар ва аёллар энг йирик ижтимоий-демографик гуруҳлар бўлиб, уларнинг меҳнатидан фойдаланиш ўзига хос хусусиятларга эга. Аҳолининг мазкур гуруҳларига табақалашган ёндашиш асосини жинсларнинг табиий фарқлари ташкил этади. Эркақлар иш билан банд аҳолининг 52,2 %ини ташкил этган ҳолда кўпроқ жисмоний куч ва чидамга эга, уларнинг организми аёллар организмга нисбатан ишлаб чиқариш соҳасининг ноқулай таъсирларига камроқ берилувчан бўлади. Одатда, уларда қатъият ва ишонч босимли бўлиб, меҳнатини татбиқ этиш доираси касбий жиҳатдан анча кенгдир. Аёллар эса иш билан банд аҳолининг 47,2 %ини ташкил этган ҳолда ишдаги синчковлик ва пухталиқ, диққатлилиқ, сезгирлилиқ, таъсирчанлик яхши ривожланганлиги билан ажралиб туради.

Узоқ вақт мобайнида эркақ ва аёллар ишчи кучининг табиий фарқлари уларнинг сифат таркибидаги муҳим фарқлар билан бир-бирини тўлдириб келди. Аёллар маълумот, касб тайёргарлиги даражаси, ижтимоий-иқтисодий ҳаракатчанлиги билан эркақлардан бирмунча орқада қолиб келганлар. Бунга мисол сифатида айтадиган бўлсак, ҳозирги даврда Ўзбекистондаги корхона ва ташкилот раҳбарларининг атиги 28,0 %га яқини аёллардан ташкил топган. Бу аёллар ва эркақларнинг иш билан бандлик хусусиятидаги табақаланишни бирмунча кучайтиради. Эндиликда бу тафовутларни камайтириш чора-тадбирлари кўрилмоқда, бу ҳол аёлларнинг иш билан бандлик даражасини оширишда маълум даражада ижобий силжиш имконини беради.

Шу билан бирга, аёллар ишчи кучининг ўзига хос томонларида аниқлик ҳал қилувчи роль ўйнайди. Бинобарин, бу омил қанчалик тўлароқ ҳисобга олинса, аёллар касбий меҳнатининг аҳолини қўлайтириш билан бирга қўлиб олиб борилиши учун энг яхши иқтисодий-иқтисодий шароитлар яратилади. Шунинг ҳам айтили керакки, иш билан самарали бандликни шакллантиришда аёлларнинг роли улар меҳнат ресурсларининг фақат сон ва сифат таркиби билан эмас, шу билан бирга аёл-онанинг соғлом авлодни тарбиялаш соҳасига қўшган ҳиссаси билан ҳам белгиланади.

Аёллардаги оналик вазифаси билан бир қаторда психофизиологик хусусиятлар боғланган бўлиб, бу уларнинг меҳнат шароитларига оширилган талаблар қўйилишини тақозо этади. Агар техникадан фойдаланилса, эркалар ва аёллар ишчи кучини таъбиқ этишдаги фарқлар маълум даражада бирхиллашув мумкин. Шу билан бирга меҳнат ва дам олишни ташкил этиш ҳам аёллар организми хусусиятларига кўпроқ даражада мос келиши лозим.

Ўзбекистонда аёллар иш билан бандлигининг юқори даражада эканлиги аёллар иш кучининг янги ҳислатлари таркиб топишига ёрдам беради. Аёллар учун касб меҳнати улар ҳаётининг ажралмас бир қисмига айланади.

Иш билан бандликда ёшларнинг иқтисодий ва иқтисодий вазифалари уларнинг мамлакат меҳнат потенциалини шакллантиришдаги роли билан белгиланади. Бу гуруҳда шартли равишда икки катта гуруҳни – ўқувчилар ва ишловчи ёшларни ажратиб кўрсатиш мумкин.

Меҳнат бозорига чиқадаган ва иш билан бандликка қўмақлашув Марказлари хизматига мурожаат қиладиган ёшларнинг умумий сони кадрларнинг бўшаш қўлами билан белгиланади. Бунда кўп нарса ходимлар қайси тармоқлардан бўшашига боғлиқ бўлади. Агар булар машинасозлик, тўқимачилик саноати тармоқларида бўлса, бу жойларда ишловчи ишларнинг улуши кўпроқ бўлади ва улар орасида ишсизлик сони ортади.

Ёшлар ўртасидаги ишсизлик миқдосини тартибга солиб туришнинг муҳим усули фаолиятнинг асосий соҳаси бўлган эҳтиёжини пасайтиришдан иборат бўлиб, бунга ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда таълим оладиганлар сонини қўлайтириш, кичик ёшдаги ва мактабгача ёшдаги болалари бор ёш аёлларга нисбатан эса оилаларга иқтисодий ёрдам беришни яхшилаш йўли билан эришилади. Ўқийётган ёшлар сонини кенгайтиришнинг иккита йўналиши бўлиши мумкин. Биринчиси ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда ўқиш имкониятларини кенгайтиришдир. Иккинчи йўналишга вақтинча чора сифатида қараш мумкин ва у коллеж ўрта махсус ва олий ўқув юртларида меҳнат бозори эҳтиёжларининг ўзгариб боришига мувофиқ қайта иқтисослашув натижасида таълим олиш муддатини узайтиришдир.

Ўрта ёшли кишилар (30-49 ёш) – Ўзбекистон меҳнат ресурсларида энг кўп сонли гуруҳ бўлиб, умумий меҳнат ресурсларининг 55,0 %дан ортигини ташкил этади. Унинг ўзига хос хусусияти миллий иқтисодиётда иш билан бандликнинг энг юқори даражасига эришилишидир. Мазкур иқтисодий-демографик гуруҳ ходимларидан, асосан, касб манфаатлари барқарор аниқланган. Шунинг учун, ҳам бу гуруҳда иш ўрнини ўзгартиришга интилиш бошқа иқтисодий-демографик гуруҳларга нисбатан анча камроқдир.

50 ёшдан ошган меҳнатга қобиллиятли ёшдаги кишиларнинг (10,0%) иш билан бандлиги мазкур гуруҳнинг ёш хусусиятлари билан белгиланади: бу иқтисодий

имкониятларнинг пасайиши, касбий билимларнинг юқори даражаси, катта амалий тажрибанинг мавжудлигидир. Мазкур ижтимоий-демографик гуруҳда иш билан бандлик даражаси кескин камаяди. Бунинг сабаби соғлиқнинг ҳолати, шунингдек, имтиёзли пенсия олиш имкониятидадир.

Пенсия ёши арафасидаги аҳоли гуруҳига иш билан бандлик хусусияти жиҳатидан пенсия ёшининг дастлабки беш йили анча яқин бўлади. Худди шулар пенсия ёшдаги меҳнатда фаол аҳолининг (5-6%) ўзагини ташкил этади. Ҳозирги вақтда ана шу ёшдаги гуруҳнинг ўзига хос хусусияти шуки, бунда маълумот даражаси паст бўлган кишиларнинг улуши кўпроқ бўлади ва пенсионерларнинг кўпчилигини аёллар ташкил этади. Бу эса пенсионерлар меҳнатидан фойдаланиш соҳасини торайтириб қўяди, бунинг устига улар камҳаракатчанлик билан ажралиб турадилар. Бу эса уларни тармоқлар, касблар бўйича қайта таксимлаш имкониятини пасайтиради.

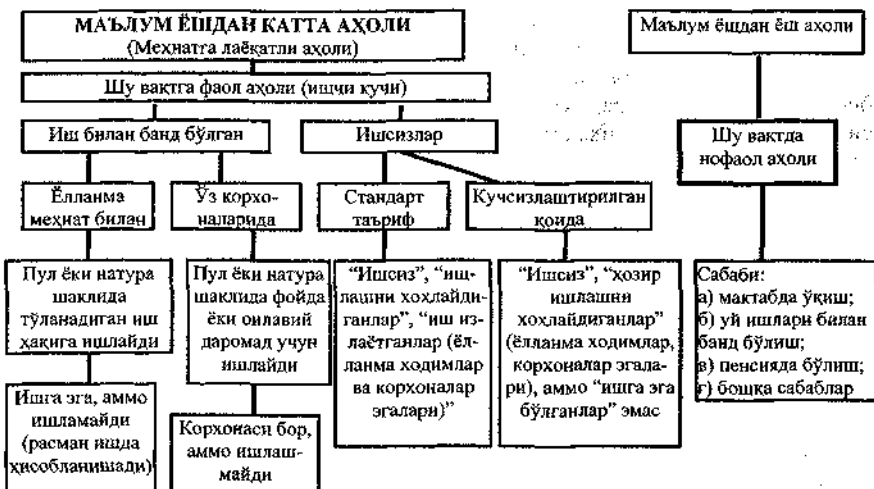
Катта ёшдаги ходимлар меҳнат ҳақининг қарор топган даражасига кўниқиброқ қарайдилар ва ҳатто ноқулай иқтисодий ўзгаришлар туфайли иш ҳақининг пасайишига ҳам қаршилиқ қилмайдилар. Шу билан бирга кўпгина корхона ва муассасаларнинг маъмурияти меҳнат жамоаларини сақлаб қолишдан манфаатдор бўлиб, ёшларни ишга қабул қилишга унчалик мойил бўлмайдилар. Шунинг учун кўпинча меҳнат жамоаларининг қарийб қолиши юз беради. Катта ёшдаги ходимлар ишдан бўшатилмайди, шунингдек, камроқ малака талаб қиладиган меҳнатнинг юқори даражаси сақлаб қолинади. Бу ҳол ҳозирча Ўзбекистонда мавжуд меҳнат бозорига хос бўлиб турган хусусиятлардан биридир. Пенсия ёши арафасидаги ва пенсия ёшидаги кишиларнинг маълумот даражаси, юқорида айтганимиздек, бирмунча пастроқ бўлади. Улар кўп ҳолларда кам малака талаб қиладиган, аҳолининг бошқа гуруҳлари учун унчалик нуфузли бўлмаган ишларни бажариб юрадилар.

Буларнинг ҳаммаси катта ёшдаги кишиларнинг иш билан бандлигини ишчи кучи етишмаган йилларда қарор топган анъана сақланишига кўмаклашади. Катта ёшдаги кишилар гуруҳи меҳнатига талаби келгусида қандай бўлишига келсак, бу ҳол иқтисодийни ривожлантириш ва меҳнат бозорини шакллантиришнинг танланган вариантларига боғлиқ. Борди-ю, ишчи кучига бўлган умумий талабнинг қисқариши натижасида иқтисодийнинг аҳволи ёмонлашадиган бўлса, у ҳолда катта ёшдаги ходимларнинг меҳнат соҳасидан кетиши тезлашади.

Аҳолининг барча ижтимоий-демографик гуруҳларининг иш билан бандлигини акс эттирувчи энг муҳим омил унинг ҳаракатчанлик даражасидир. Ҳаракатчанлик умумий тушунча бўлиб, аҳолининг ижтимоий мақоми, касбга мансублиги, яшаш жойининг ўзгаришларига ҳозирлигини акс эттиради. Бунда ҳудудий ҳаракатчанлик ишчи кучи «бозор» ҳолатининг энг муҳим сифат белгиларидан бири ҳисобланади. Ўзбекистонда миграция жараёнлари ислохотдан аввалги йилларда маълум даражада иқтисодий ривожланишнинг режаланик омил билан белгиланиб келинади. Шунинг учун ҳам ишчи кучининг ҳаракатчанлигига доир янги сифат даражасининг шаклланиши ва унинг миграция жараёнида аниқ намоён бўлишини мутахассислар энг муҳим илмий ва амалий тизимга киритадилар.

Иқтисодий фаол аҳолининг иш билан бандлиги макроиқтисодийда жуда муҳим кўрсаткич ҳисобланади. Иқтисодий фаол аҳоли моддий бойликлар ишлаб чиқаришда хизмат кўрсатиш ҳамда истеъмол қийматларини яратишда потенциал иштирок этиш қобилиятига эга бўлган шахслар йиғиндисиدير.

Халқаро Меҳнат Ташкилоти (ХМТ) ва Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини иқтисомий ҳимоялаш вазирлигининг мишлий хусусиятларни ҳисобга олган таснифига кўра иқтисодий фаол аҳоли таркибига меҳнатга яроқли иш билан банд бўлганлар ва ишсизлар киритилади. Иш билан бандлик деганда ишга эга бўлган меҳнатга лаёқатли аҳоли тушунилади (7.3-чизма).



7.3-чизма. Ишчи кучи тизимаси (ХМТ услуби бўйича)

Иш билан банд бўлганларга (ҳар икки жинсга мансуб 16 ёш ва ундан катта бўлган):

- ҳақ олиш учун тўла ёки тўлиқсиз иш кўри шартларида ўқув билан меҳнат, шунингдек фаолият учун бевосита тўлов ёки даромадни олиш муддатидан қатъи назар, даромад келтирувчи бошқа ишни мустақил ёки айрим фуқаролар учун бажариб турганлар;
- турли сабабларга кўра (касаллик, таътил, меҳнат сафарлари, қайта тайёрлаш ва бошқалар) вақтинча иш жойида йўқ бўлганлар;
- хусусий корхона ва тадбиркорликда маош олмай ишни бажариб турганлар киритилади.

Ишсизларга эса 16 ёш ва ундан катта бўлган ёшдаги ўзларига боғлиқ бўлмаган сабабларга кўра:

- ишга (даромад келтирадиган машғулотга) эга бўлмаган;
- иш излаётган ва иш билан бандликка кўмаклашиш Маркази хизматида рўйхатга олинган;
- ишга тушишга тайёр бўлган шахслар киритилади.

Иш билан банд аҳоли – иқтисомий ишлаб чиқаришда фаолият юритаётган меҳнат ресурсларининг фаол қисмидир. ХМТ услубияти бўйича унга қуйидагилар киритилади:

- 1) ўқув билан ишлайдиганлар, шу жумладан, хорижда;

- 2) тадбиркорлар;
- 3) меҳнат даромадига эга ва талабалар;
- 4) қисман иш билан банд талабалар ва уй бекалари;
- 5) эркин касб эгалари бўлган шахслар;
- 6) ҳарбий хизматчилар;

7) оиланинг ёрдам берувчи аъзолари (болаларни тарбиялаш, ногиронлар ва кекса ёшдаги фуқароларга қараши билан банд бўлганлар).

Халқаро Меҳнат Ташкилоти (ХМТ) томонидан иш билан бандлик тушунчасига берилган таърифига кўра, иқтисодий фаол аҳолини аниқлаш учун белгиланган, муайян қисқа давр мобайнида (бир ҳафта ёки бир кун) куйидаги тоифаларга киритилган катга ёшдаги барча шахслар иш билан банд бўлган аҳоли қаторига кўшилади:

- ёллаш бўйича иш билан банд бўлганлар: 1) «ишлаётган шахслар», булар ҳисобот даври мобайнида пул ёки натура шаклидаги иш ҳақи ёки маош учун маълум ишни бажараётган; 2) «иш жойига эга бўлган, ammo ишламаётганлар» –ҳозирги иш жойида ишлаган, гарчи расман иш жойини саклаб турса-да, ҳисобот даврида вақтинча ишламаётган шахслар;

- ўз корхонасида иш билан банд бўлганлар: 1) «ишлаётган» шахслар, булар ҳисобот даври мобайнида пул ёки натура шаклида фойда ёки оилавий даромад олиш мақсадида маълум ишни бажаришаётган; 2) «корхонаси бор, ammo ишламаётганлар» - фирма, ферма ёки хизмат кўрсатиш корхонасига эга бўлган, ҳисобот даври мобайнида у ёки бу сабабли вақтинча ишламаётган шахслар.

Халқаро стандартларда «маълум иш» тушунчасига камида бир соат мобайнида бажариладиган иш деб аниқлик киритилади.

Ишни ёлланма ва хусусий корхонадаги иш бўйича фарқлаш билан аҳолининг иш билан бандлиги – бу фақат маош олиш учун ишлаш эмас, балки фойда ёки оилавий даромад олиш учун, бунга юқорида айтиб ўтилганидек, ўз истеъмоли учун ишлаб чиқариш ҳам эканлигини таъкидлаш лозим. Бундай ёндашув аҳоли иш билан бандлигининг ҳар икки турини белгилашда тегишли атамаларни қўллаш имконини беради. Айтиб ўтамиз, бу фарқлаш иш билан банд аҳолининг макомини баҳолаш имконини бермайди.

7.6. Аҳолининг иш билан бандлигини таъминлаш борасида давлат сиёсатининг амалга оширилиши

Иқтисодий эркинлаштириш шароитида давлат аҳолини иш билан таъминлаш ва ишсизликни бартараф этиш бўйича изчил ижтимоий-иқтисодий сиёсат олиб боради. Чунки иш билан бандликни ошириш миллий иқтисодий ривожлантириш, аҳоли турмуш даражасини ошириш ва юксак тараққий этган мамлакатлар қаторига қўшилишнинг муҳим омили ҳисобланади. Иш билан бандлик соҳасида давлат сиёсатининг юритилиши Ўзбекистонда амалга оширилаётган ислохотларнинг асосий ижтимоий вазибаларидан биридир.

Ўзбекистонда аҳолини иш билан таъминлаш соҳасидаги давлат сиёсати куйидаги тамойилларга асосланади:

- меҳнат қилиш ва ишни эркин танлаш ҳуқуқини амалга оширишда барча фуқароларга жинси, ёши, ирки, миллати, тили, ижтимоий келиб чиқиши, мулкый

иқтисод, мансаб мавқеи, динга муносабати, эътиқоди ва жамоат бирлашмаларига мансублиги, шунингдек ходимларнинг ишчанлик жиҳатлари ҳамда улар меҳнатининг натижаларига боғлиқ бўлмаган бошқа ҳолатлардан қатъий назар тенг имкониятларни таъминлаш;

• кичикларнинг меҳнат ва тадбиркорлик ташаббусларини қўллаб-қувватлаш ва ривожлантириш, уларда меҳнат қилиш ва ҳаёт кечиришда муносиб шароитларни таъминлайдиган унумли ва ижодий меҳнат қобилиятини ривожлантиришга қўмклашиш;

• меҳнат қилишнинг ихтиёрийлиги;

• иш билан таъминланиш соҳасида ижтимоий кафолатлар бериш ва аҳолини ишсизликдан ҳимоя қилишни таъминлаш;

• ижтимоий ҳимояга ўта муҳтож ва иш топишда қийналаётган фуқаролар учун манжуд иш жойларини сақлаб қолаётган ва янги иш жойларини яратаятган иш берувчиларни рағбатлантириш;

• иш билан таъминлаш соҳасидаги тадбирларни ижтимоий ва иқтисодий сиёсатнинг бошқа йўналишлари билан мувофиқлаштириш;

• аҳолини иш билан таъминлаш чора-тадбирларини ишлаб чиқиш, амалга ошириш ва уларнинг бажарилишини назорат қилишда давлат органлари, касаба уюшмалари, ходимларнинг вакиллик органлари ва иш берувчиларнинг ўзаро ҳамкорлиги;

• аҳолини иш билан таъминлаш муаммоларини ҳал қилишда давлатлараро ҳамкорлик¹.

Республикада олиб борилаётган ислоҳотларнинг таркибий қисми ҳисобланган иш билан бандлик сиёсати қуйидаги асосий мақсадларга эришишни назарда тутаяди:

• таркибий қайта қуришни рағбатлантириш асосида бўшаб қолган ходимларни қайта тақсимлаш жараёнини жадаллаштириш;

• ишсизларни меҳнат ҳаётига жуда тезлик билан жалб этиш;

• иш қидираётганлардан ҳар бирини иш билан таъминлаш.

Ушбу мақсадларга эришиш учун эса давлат томонидан қуйидаги чора-тадбирлар амалга оширилади:

1. Агар ишсизлик даврий хусусият касб этса, бунда давлат бюджет, фискаль, кредит-пул воситаларини ишга солади, яъни:

• иш билан таъминлашни кучайтириш учун ишлаб чиқаришга қўпроқ маблағ сарфлайди;

• тадбиркорнинг манфаатдорлигини ошириш учун ссуда ҳамда кредитларнинг фойз ставкаларини пасайтиради;

• ишлаб чиқарувчи ва истеъмолчиларга солинадиган солиқларни камайтиради.

2. Ишсизликнинг фрикцион ва яширин турлари ўсганда давлат:

• қайтадан касб ўргатади;

• таълим бериш тизимини кенгайтиради;

• бўш иш жойлари ҳақидаги ахборотларни кенг тарқатади;

• меҳнат бозори инфратузилмасини ривожлантиришга қаратилган инвестицияларни қўпайтиради.

¹ Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонуни 5-моддаси, Тошкент, 1992.

Аҳолини иш билан таъминлашга таъсир кўрсатиш усулларига қуйидагиларни қиритиш мумкин:

- бевосита (маъмурий) усуллар – қонун йўли билан тартибга солиш;
- билвосита (иқтисодий) усуллар – молиявий, монетар, фискал сиёсати.

Аҳолини иш билан таъминлашга давлатнинг таъсир кўрсатишнинг қуйидаги турлари мавжуд:

- **пассив таъсир кўрсатиш** – иш билан банд бўлмаган аҳолига ижтимоий ёрдам;
- **фаол таъсир кўрсатиш** – меҳнат таклифини рағбатлантириш, меҳнатга бўлган талабни рағбатлантириш, талаб ва таклифни мувофиқлаштириш чора-тадбирлари (ахборот, маслаҳат хизмати кўрсатиш, касбий соҳада маслаҳатлар бериш, аҳолининг камроқ рақобатбардош гуруҳлари учун бандлик дастурларини ишлаб чиқиш ва ҳоказолар), минтақаларга ёрдам кўрсатиш чора-тадбирлари ва шу қабилилар.

Давлатнинг фаол таъсир кўрсатиш сиёсати ҳудудий меҳнат бозорлари ҳолатидан келиб чиқади. Агар ҳудудда ишчи кучи ортиқчилиги (профицит) рўй бериб, таклиф ҳажми талабдан юқори бўлса, у ҳолда давлат ишчи кучи таклифини камайтириш ва унга бўлган талабни кўпайтиришни рағбатлантириш сиёсатини юритади. Аксинча, агар ҳудудда ишчи кучи танқислиги (дефицит) кузатилса, у ҳолда давлат ишчи кучи таклифини кўпайтириш ва унга бўлган талабни камайтириш юзасидан аниқ чора-тадбирларни белгилайди.

Бугунги кунда республикамизнинг деярли барча ҳудудларида ишчи кучи ортиқчилиги мавжуд ва ишчи кучи бозорида таклиф талабдан юқоридир. Шу боис ишлашни хоҳловчиларнинг меҳнат бозорида эркин ҳаракат қилишлари ва мустақил иш билан таъминланишлари учун давлат фуқароларга бир қанча кафолатларни назарда тутди. Яъни, давлат:

- иш билан таъминлаш тури, шу жумладан турли меҳнат тартибидаги ишни танлаш эркинлиги;
- ишга қабул қилишни қонунга ҳилоф равишда рад этиш ва меҳнат шартномасини ғайриқонуний равишда бекор қилишдан ҳимояланиш;
- мақбул келадиган иш танлаш ва ишга жойлашишга бепул ёрдам бериш;
- ҳар кимга касб ва ишга эга бўлиш, меҳнат қилиш ва иш билан таъминланиш шарт-шароитлари, меҳнатга ҳақ тўлаш ҳамда хизмат поғонасидан юқорилаб боришда тенг имкониятлар яратиш;
- янги касбга (мутахассисликка) бепул ўқитиш, маҳаллий меҳнат органлари ёки уларнинг йўлланмаси билан бошқа ўқув юртларида стипендия тўлаб малакасини ошириш;
- бошқа жойдаги ишга қабул қилинганда сарф қилинган моддий харажатлар учун қонун ҳужжатларига мувофиқ компенсация тўлаш;
- ҳақ тўланадиган жамоат ишларида қатнашиш учун муддатли меҳнат шартномалари тузиш имкониятини кафолатлайди¹.

Давлат томонидан қўлланиладиган тартибга солувчиларнинг (иқтисодий, ижтимоий, ташкилий ва ҳуқуқий) ўрни меҳнат бозорида зиддиятларни юмшатиш, ишчи кучига талаб ва таклиф конъюктурасидаги номувозанат ва уларни инқирозий

¹ Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонуни 6-моддаси, Тошкент, 1992.

қилиши оқибатларидан (яъни ишсизликнинг пайдо бўлиши, ижтимоий хўжаликда оқибатли рақобатчиликга имконият йўқлиги, даромадларнинг пасайиши ва бошқалардан) ҳаётини яхшироқ йўли билан белгиланади. Баъзида бозор муносабатларининг ижтимоий оқибатлари натижасида шундай шароитлар шаклланадими, унда қишлоқ ҳудудининг бир қисмининг меҳнат қилиш ва даромад олиш ҳуқуқларига эга бўлишида қийинчиликлар вужудга келиши натижасида турмуш даражаси пасаяди. Иқтисодий тартибга солувчилар (солиқлар, меҳнат ҳақи, молия-кредит воситалари, инвестицияларнинг жалб этилиши, иш билан бандликка қўмаклашиш жамғармаси ва бошқалар) ижтимоий-иқтисодий муҳитни яратишга қаратилган. Унда қишлоқ ишчи кучининг ҳаракати талаб ва таклифга мувофиқ ҳар бир мазкур даврда қўйилган миқдор ва вазибаларни амалга оширишда содир бўлади. Тартибга солувчиларнинг бу муҳим йўналиши шундан иборатки, уларнинг мажмуаси орқали меҳнат бозорида тегишли мувозанатга эришиш мумкин.

Мамлакат меҳнат потенциалидан самарали фойдаланиш ва ишсизликни (қирғиқ) этишга қаратилган давлат сиёсатининг яна бир йўналишларидан бири «Аҳолини иш билан таъминлаш» ҳудудий дастурларининг амалга оширилишидир. Мазкур дастур Қорақалпоғистон Республикаси, Тошкент шаҳри ва вилоятлар миқёсида ишлаб чиқилиб, унда иқтисодиёт тармоқларида янги иш ўринлари яратиш индикаторлари белгиланади.

7.1-жадвал

2004-2007 йилларда Ўзбекистон Республикаси ва вилоятларида яратилган янги иш жойлари¹

	<i>минг бўлик</i>				
	2004 й.	2005 й.	2006 й.	2007 й.	2004-2007 йилларда жами
Ўзбекистон Рес.	480,7	511,0	571,3	628,9	2191,9
Қорақалпоғистон Рес.	20,9	22,8	22,1	27,1	92,9
Андижон	40,0	38,9	52,7	54,6	186,2
Бухоро	38,2	39,0	41,0	50,7	168,9
Жиззах	20,7	26,8	23,6	28,6	99,7
Қашқадарё	53,2	55,2	67,5	54,2	230,1
Навоий	25,8	25,0	26,3	29,7	106,8
Наманган	33,7	38,6	39,9	46,6	158,8
Самарқанд	40,9	49,5	54,9	56,2	201,5
Сурхондарё	32,9	37,0	42,3	42,6	154,8
Сирдарё	19,0	23,1	24,1	26,5	92,7
Тошкент	34,7	34,5	39,9	53,8	162,9
Фарғона	52,5	49,2	53,4	62,4	217,5
Хоразм	29,3	28,8	34,3	36,3	128,7
Тошкент ш.	38,9	42,5	49,4	59,5	190,3

¹ Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги маълумотлари асосида тайёрланган.

Аҳолини иш билан таъминлашга қаратилган ҳудудий дастурларнинг амалга оширилиши натижасида республикада ҳар йили бир неча юз минглаб янги иш ўринлари барпо этилмоқда.

2004 йил мобайнида республика 480,7 мингта янги иш ўрни яратилган бўлса, бу кўрсаткич 2005 йилда 511 мингтани тақшил этган. 2006 йилда Ўзбекистон Республикаси Президенти фармонларига мувофиқ, иш билан бандликнинг ноанъанавий шакллари (оилавий бизнес, уй меҳнати, касаначилик, қорамолчилик, хизмат кўрсатиш) жорий этилиши ва уларнинг рағбатлантирилиши натижасида республикада янги иш ўринлари яратиш жадал кўринишга эга бўлди.

2006 йил давомида миллий иқтисодиёт тармоқларида 571,3 мингта янги иш жойлари барпо этилган бўлса, 2007 йилда бу кўрсаткич 628,9 мингтни ташкил этди. Мазкур йилда янги иш ўринлари яратишнинг энг юқори улуши Фарғона (62,4 мингта), Самарқанд (56,2 мингта), Андижон (54,6 мингта), Қашқадарё (54,2 мингта) ва Тошкент (53,8 мингта) вилоятлари ҳамда Тошкент шаҳри (59,5 мингта) улушига тўғри келган.

Демак, кўриб ўтилган 2004-2007 йилларда Ўзбекистон Республикасида жами 2.12 млн. га яқин янги иш жойлари барпо этилган бўлиб, натижада иш билан бандликнинг сезиларли даражада ўсиши таъминланди.

Меҳнат бозорида давлатнинг амалга оширадиган сиёсатларидан яна бири ижтимоий ҳимоя сиёсатидир. Унга кўра давлат меҳнат бозорида рақобатбардош бўлмаган ва ижтимоий ҳимояга муҳтож шахсларни ишга жойлаштириш бўйича чора-тадбирлар кўзда тутаети. Яъни, аҳолини иш билан таъминлашга кўмаклашиш мақсадида корхоналар, муассасалар ва ташкилотларга ижтимоий ҳимояга муҳтож, иш топишда қийналадиган ва меҳнат бозорида тенг шароитларда рақобатлашишга қодир бўлмаган шахсларни ишга жойлаштириш учун иш жойларининг энг кам миқдори белгиланади.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1998 йил 1 декабрдаги 504-сонли қарори билан тасдиқланган «Ижтимоий ҳимояга муҳтож, иш топишда қийналадиган ва меҳнат бозорида тенг шароитларда рақобатлашишга қодир бўлмаган шахсларни ишга жойлаштириш учун иш жойларининг энг кам миқдорини белгилаш тартиби тўғрисида»ги Низомга мувофиқ фуқароларнинг ушбу тоифасига қуйидагилар кирати:

- ўн тўрт ёшга тўлмаган болалари ва ногирон болалари бор ёлғиз ота, ёлғиз оналар ҳамда кўп болали ота-оналар;

- таълим муассасаларини тамомлаган ёшлар, улар таълим муассасасини тамомлагандан кейин бир йил давомида;

- Ўзбекистон Республикаси Қуроли Кучларидан, Ички ишлар вазирлиги, Миллий хавфсизлик хизмати ва Фавқулодда вазиятлар вазирлиги қўшинларидан бўшатирилганлар;

- ногиронлар ва пенсия ёшига яқинлашиб қолган шахслар;

- жазони ижро этиш муассасаларидан озод қилинган ёки суд қарори билан тиббий йўсиндаги мажбурлов чораларига тортилган шахслар.

Ногиронлар учун иш жойларининг энг кам миқдори ходимларнинг рўйхатдаги ўртача сони камида 34 кишини ташкил этадиган корхоналар учун, ижтимоий

ҳимояга муҳтож шахсларнинг бошқа тоифалари учун эса иш жойларининг энг кам миқдори ходимларнинг рўйхатдаги ўртача сони 100 ва ундан ортик кишини ташкил тўлдирган корхоналар учун белгиланади.

Ногиронлар учун барпо этиладиган ёки ажратиладиган иш жойларининг энг кам миқдори ходимларнинг рўйхатдаги ўртача сонининг камида 3,0 %и миқдориди белгиланади. Ижтимоий ҳимояга муҳтож шахсларнинг бошқа тоифалари учун корхоналар томонидан барпо этиладиган ёки ажратиладиган иш жойларининг энг кам сони аниқ корхоналарнинг салоҳияти ва уларнинг молиявий аҳволидан келиб чиқиб белгиланади. Бунда ижтимоий ҳимояга муҳтож шахслар учун, ногиронлардан танқари, барпо этиладиган (ажратиладиган) иш жойлари сони ходимларнинг рўйхатдаги ўртача сонининг 4,0 %игача белгиланади.

Ижтимоий ҳимояга муҳтож шахслар кўрсатилган тоифаларининг характерли талабларига мувофиқ келувчи меҳнат шaroитларини таъминловчи иш жойи ижтимоий ҳимояга муҳтож шахслар учун барпо этилган (ажратилган ёки банд қилиб қўйилган) иш жойи ҳисобланади, яъни:

- ногиронлар учун – саломатлиги ва меҳнат фаолиятига нисбатан қўйиладиган белгиланган аксил кўрсаткичлар ҳисобга олинган ҳолда ходимга меҳнат операцияларини тўсиқсиз бажариш имконини берувчи иш жойлари;

- касб-хунар таълимига эга бўлмаган ёшлар учун, улар умумтаълим муассасаларини тамомлаганларидан кейин бир йил давомида - шогирдлик иш жойлари ёки махсус касб-хунар тайёргарлигини талаб қилмайдиган иш жойлари;

- ўрта махсус ва касб-хунар таълим муассасаларини тамомлаган ёшлар, шунингдек ҳарбий хизмат қўшилларидан бўшатишган шахслар учун улар ўқув юрғларини тамомлаганлари ёки бўшатишганларидан кейин бир йил давомида – уларнинг касб-хунар тайёргарлигига мувофиқ келувчи иш жойлари;

- ёлғиз ота, ёлғиз оналар ҳамда кўп болали ота-оналарга – болаларни тарбиялаш ва меҳнат мажбуриятларини бажаришни бирга қўшиб олиб бориш имконини берувчи ўзгарувчан жадвалли иш жойлари;

- жазони ижро этиш муассасаларидан озод қилинган ёки суд қарори билан тиббий йўсиндаги мажбурлов чораларига тортилган шахслар учун – махсус малакани талаб қилмайдиган ҳар қандай иш.

Қонунчиликка кўра, ижтимоий ҳимояга муҳтож шахслар учун барпо этилган ёки ажратилган меҳнат ўринларига жойлаштириш иш берувчи томонидан туман (шаҳар) Бандликка кўмаклашиш марказининг йўлланмаси бўйича ёки мустақил равишда амалга оширилади.

7.7. Касаначилик меҳнати ва уни ривожлантиришнинг асосий йўналлишлари

Иш билан бандликнинг ноанъанавий шакллари – уй меҳнати, оилавий бизнес, касаначилик, хизмат кўрсатиш ва қорамолчилик каби фаолият турлари билан шуғулланиш аҳоли иш билан бандлигини таъминлашнинг асосий йўллари билан биридир. Айнан шу боис, сўнгги йилларда иш билан бандликнинг янги ва ноанъанавий кўринишларини жорий этиш ва ривожлантиришга алоҳида эътибор

қаратилмоқда. Жумладан, республика аҳолисининг бандлиги ва даромадлари барқарор ўсишини таъминлашга доир вазифаларни ҳал этишда касаначиликнинг турли шакллари кенг ривожлантириш, жумладан, унинг sanoat корхоналари билан кооперациясини кенгайтиришга устувор аҳамият берилмоқда.

Корхоналар билан касаначилар ўртасида кооперация алоқаларининг мустаҳкамланиши оила бюджети даромадларини оширишдек муҳим муаммони ҳал этади, иш билан банд бўлмаган аҳоли сонини кескин қисқартириш ва унинг фаол қисмини ишлаб чиқаришга жалб этиш имконини беради. Айни пайтда касаначиларга иш стажини ҳисоблаш, пенсия ва ижтимоий сугурта бўйича нафақалар тайинлаш ҳуқуқи таъминланади.

Sanoat корхоналарининг касаначиларга зарур хомашё ва материалларни етказиб бериш асосида оилавий пудратни ривожлантириш фуқароларга вақтдан унумли фойдаланиш, шу билан бирга, паст рентабелли ва кўп меҳнат сарфи талаб қиладиган маҳсулотларнинг айрим турларини уй шароитида ишлаб чиқаришни ўзлаштириш имкониятини яратади. Бу ўз навбатида, йирик корхоналар или самарадорлигини оширишга ёрдам беради.

Иш билан банд бўлмаган аҳолини ишлаб чиқаришга жалб этиш, оила бюджети даромадларини кўпайтириш, уй меҳнатидан фойдаланган ҳолда бутловчи қисмлар, тайёр маҳсулотларнинг айрим турларини ишлаб чиқариш орқали йирик sanoat корхоналарининг фаолияти самарадорлигини ошириш мақсадида 2006 йил 5 январда Ўзбекистон Республикаси Президентининг «Йирик sanoat корхоналари билан касаначиликни ривожлантириш асосидаги ишлаб чиқариш ва хизматлар ўртасида кооперацияни кенгайтиришни рағбатлантириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги ПФ-3706 сонли Фармони қабул қилинди. Унга кўра, мамлакатимизда касаначилик меҳнатини ривожлантиришнинг асосий вазифалари сифатида қуйидагилар эътироф этилди:

- меҳнат қонуңчилигини такомиллаштириш, касаначилар ижтимоий ҳимояси ва меҳнати муҳофазасини таъминлашни инобатга олган ҳолда аҳолини уй меҳнати фаолиятига кенг жалб этиш учун қулай шароит яратиш;

- sanoat корхоналари билан уларнинг буюртмалари асосида уйда маҳсулот ишлаб чиқариш ва хизмат кўрсатиш, биринчи навбатда, sanoat ишлаб чиқариш самарадорлигини ошириш имконини берадиган тикувчилик, атторлик, ипакчилик, қайта ишлаш, мебель, электрон sanoatда, шунингдек телекоммуникация, сервис ва хизмат кўрсатиш тармоқларида касаначилик билан шуғулланаётган фуқаролар ўртасида кооперацияни ривожлантириш;

- корхоналарнинг буюртмалари асосида уйда ишлаётган фуқароларга буюртмачилар томонидан хомашё, материал ва ярим фабрикаларни етказиб бериш ҳамда буюртма асосида ишлаб чиқарилган маҳсулотларни сотишни кафолатлашда барқарор шароит яратиш.

Мазкур фармонга кўра қуйидагилар белгилаб қўйилган:

- корхоналарнинг буюртмалари уйда ишлаётган фуқаролар (касаначилар) томонидан меҳнат шартномаси асосида бажарилади;

- корхоналар билан меҳнат шартномаси тузган касаначилар банд аҳоли тоифасига киради ва уларга меҳнат дафтарчаси берилади, пенсиялар ва ижтимоий сугурта бўйича нафақалар тайинлашда ишлаган вақти меҳнат стажига қўшилади;

- касаначилик меҳнати амалга оширилаётган турар жойларни яшаш учун мўлжалланмаган жойлар тоифасига ўтказиш талаб этилмайди;

- меҳнат шартномасида ишларни бажариш учун зарур ускуналар етказиб бериш ва уларга техник хизмат кўрсатиш тизимини ташкил этиш, асбоблар, жиҳозлар, материаллар ва яримфабрикатлар билан таъминлаш, касаначиларни мажбурий тарзда техника хавфсизлигига ўқитиш ҳамда буюртмачи талаб қилган сифат стандартлари асосида ишлаб чиқарилган маҳсулотларни ташиб кетиш, бажарилган иш учун ҳисоб-китоб қилиш бўйича корхоналарнинг касаначилар олдидаги кафолат ва мажбуриятлари кўзда тутиллади.

Фармонга мувофиқ, иш билан бандликнинг ушбу шаклини рағбатлантириш мақсадида бир қанча имтиёз ва енгилликлар кўзда тутилган:

- товарлар ишлаб чиқариш бўйича касаначиларга буюртма берадиган корхоналар 2006 йилнинг 1 февралидан бошлаб, беш йил муддатга, меҳнат шартномаси асосида касаначиларга тўланадиган маблағларга тенг миқдорда, меҳнатга ҳақ тўлаш фондидан ягона ижтимоий тўловни тўлашдан озод қилинади;

- корхона томонидан тузилган меҳнат шартномасига мувофиқ, касаначиларга корхона буюртмаси бўйича ишларни бажариш учун бепул фойдаланишга берилган асбоб-ускуна, жиҳозлар ва инвентарлар улардан фойдаланиш даврида мулк солиғидан озод этилади;

- касаначилик амалга ошириладиган турар жой биноларини нотурар жой бинолар тоифасига ўтказиш талаб қилинмайди;

- касаначилар корхоналарнинг ишлаб чиқариш технологиясига тўлиқ амал қилган тақдирда, уй шароитида ишлаб чиқарилган маҳсулот ва хизматларни қўшимча сертификатлаш ва стандартлаш талаб этилмайди. Бунда уйда ишлаб чиқарилган маҳсулот сифати бўйича белгиланган стандартларга риоя қилиш бўйича масъулият, у sanoat корхоналарига қайтарилганда – касаначилар зиммасига, охирти истеъмолчига сотишда эса sanoat корхонаси зиммасига юкланади;

- меҳнат шартномаси бўйича ишлаётган корхоналарга касаначилар томонидан маҳсулотларнинг қайтарилиши улгуржи савдо ҳисобланмайди ва лицензияланмайди;

- касаначилик меҳнати билан шуғулланадиган шахслар меҳнат шартномаси бўйича ишларни бажариш учун истеъмол қилинадиган коммунал хизматларга аҳоли учун қўлланиладиган тарифлар бўйича ҳақ тўлайдилар.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2006 йил 11 январдаги 4-сонли қарорига мувофиқ «Касаначилик тўғрисидаги низом» қабул қилинган бўлиб, мазкур низом Ўзбекистон Республикасида касаначиликни ташкил этиш шартлари, шу жумладан, касаначилар билан меҳнат шартномаларини тузиш тартибини, уларга асбоб-ускуналар, жиҳозлар, хомашё ва материаллар бериш, улар меҳнатига ҳақ тўлаш ва муҳофаза қилиш, касаначиларни ижтимоий сўғурта қилиш тартиби ҳамда касаначилар меҳнатидан фойдаланаётган иш берувчилар учун белгиланган солиқ имтиёзлари қўлланилиши устидан назорат қилиш механизмини белгилайди.

Низомга мувофиқ касаначилик фаолияти ва унинг иштирокчилари тушунчасига қуйидагича таъриф берилган:

1. Касаначилик – тузилган меҳнат шартномасига мувофиқ jismonий шахс – касаначининг яшаш жойи бўйича ёки унга ёки унинг оила аъзоларига тегишли

бошқа биноларда иш берувчининг буюртмалари бўйича товарлар ишлаб чиқариш ёки хизматлар кўрсатиш бўйича касаначи томонидан амалга ошириладиган ишни аниқлатади.

Касаначилик технология жараёни ва бошқа шарт-шароитлар уй шароитларида бутловчи буюмлар, ярим тайёр маҳсулотлар ва маҳсулотларнинг айрим турларини ишлаб чиқариш имконини берадиган саноат тармоқлари ва хизмат кўрсатиш соҳаларида корхоналар билан корхоналарнинг буюртмалари бўйича уйда маҳсулотлар ишлаб чиқараётган ва хизматлар кўрсатаётган фуқаролар ўртасидаги кооперация асосида ташкил этилади.

2. Касаначи – 16 ёшдаги ва ундан катта ёшдаги жисмоний шахс. Башарти касаначилик хусусияти касаначи билан тўлиқ яқка тартибдаги моддий жавобгарлик тўғрисида шартнома тузилиши зарурлигини тақозо этса, 18 ёшга тўлган шахслар касаначиликни амалга оширишга қўйилади.

3. Иш берувчи – касаначи билан тузилган меҳнат шартномасига мувофиқ касаначи учун ишлаб чиқариш биносини белгилайдиган, уни асбоб-ускуналар, жиҳозлар, материаллар, бутловчи буюмлар, хомашё ва бошқа ишлаб чиқариш воситалари билан таъминлайдиган, бажарилган ишни қабул қилиб оладиган ва унга ҳақ тўлайдиган юридик шахс.

Иш берувчи корхона раҳбари касаначи билан ёзма шаклда меҳнат шартномаси тузади. Унда қуйидагилар кўрсатилади:

- иш жойи ва касаначининг иш ўрни жойлашган манзил;
- ходимнинг меҳнат функцияси, яъни мутахассислик, малака, шунингдек касаначи бажариши зарур бўлган иш турлари;
- иш бошланадиган кун, меҳнат шартномасининг амал қилиш муддати (муайян муддатга ёки айрим ишларни бажариш даврига меҳнат шартномаси тузишда);
- меҳнатга ҳақ тўлаш миқдори ва муддатлари;
- касаначи томонидан меҳнат функциялари амалга оширилиши учун асбоб-ускуналар, жиҳозлар, бутловчи буюмлар, хомашё, материаллар, ярим тайёр маҳсулотларни бериш тартиби;
- хомашё, материаллар ва тайёр маҳсулотларни қабул қилиш ва топшириш тартиби;
- моддий жавобгарлик шартлари;
- меҳнатни муҳофаза қилиш ва унинг шарт-шароитларининг зарур қоидаларига риоя этиш бўйича иш берувчи ва касаначининг мажбуриятлари;
- таътилар бериш, ижтимоий сугурта, касаначининг пенсия таъминоти шартлари;
- иш берувчининг буюртмасини бажариш учун касаначининг ўз асбоб-ускуналари, жиҳозлари ва инвентаридан фойдаланилган тақдирда касаначининг харажатларини қоплаш тартиби ва шартлари;
- иш берувчининг буюртмасини бажариш муносабати билан фойдаланилган касаначининг энергия, сув, алоқа учун харажатларини қоплаш (компенсация) тартиби;
- касаначи меҳнат функцияларини амалга ошириш учун унга берилган асбоб-ускуналар, жиҳозлар ва инвентарни таъмирлаш бўйича иш берувчининг мажбуриятлари;
- касаначининг айби билан материаллар, асбоб-ускуналар, жиҳозлар бузилиши

билан боғлиқ, шунингдек маҳсулот тўлиқ ёки қисман яроқсизлиги учун зарарни иш берувчига қоплаш шартлари;

- касаначига фойдаланиш учун берилган асбоб-ускуналар, жиҳозлар, инвентарь, бутловчи буюмлар, хомашё ва материалларни хатловдан ўтказиш ҳамда иш берувчи ва назорат органлари вакиллариининг касаначилик меҳнати амалга ошираётган жойларга кириши шартлари;

- касаначига боғлиқ бўлмаган ҳолатлар (электр энергияси, сув, газ ва ҳоказолар йўқлиги) муносабати билан буюртмани белгиланган муддатларда бажариш мумкин бўлмаган тақдирда бу ҳақда иш берувчини хабардор қилиш бўйича касаначининг мажбуриятлари.

Касаначиларга ишбай ҳақ тўланади ва унинг тартиби куйидгичадир:

- ҳақ тўлаш амалда бажарилган ишлар учун ёки сифати бўйича белгиланган талабларга жавоб берадиган маҳсулот ишлаб чиқарилгани учун амалга оширилади.

- унумдорлик меъёрлари ва ишбай нархлар томонларнинг келишувига кўра, тегишли ишлар учун меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларига мувофиқ белгиланган нормал иш вақти ҳисобидан келиб чиққан ҳолда белгиланади.

- ишбай ҳақ тўланадиган аниқ иш учун касаначининг иш ҳақи миқдори иш берувчининг ўз ишлаб чиқаришида банд бўлган ходимлар меҳнатига ҳақ тўлаш шартлари сингари бўлиши керак.

- касаначининг иш ҳақи, унинг томонидан меҳнат меъёрлари ва меҳнат мажбуриятлари бажарилган тақдирда, қонун ҳужжатларида белгиланган энг кам ойлик иш ҳақи миқдоридан кам бўлиши мумкин эмас ва бирон-бир энг юқори миқдор билан чекланмайди.

- касаначининг меҳнатига ҳақ ё хар бир тугалланган иш топшириғи, ишлар ҳажми топширилганда ёхуд меҳнат қонунийлигида белгиланган мунгазам вақт ораллигида тўланиши керак. Меҳнат шартномасида касаначи меҳнатига аванс тарзида ҳақ тўлаш назарда тутилиши мумкин.

- агар касаначи ўз меҳнатини амалга оширадиган жойда иш ҳақига туман коэффициентни белгиланган бўлса касаначи меҳнатига ҳақ тўлаш ушбу коэффициентни ҳисобга олган ҳолда амалга оширилиши керак.

- касаначи иш вақтини ўз хоҳишига кўра тақсимлайди, унинг бажарган барча иш учун бир ҳисса миқдорда ҳақ тўланади ва унга иш вақтидан ортқича ишлаганлик, дам олиш ва байрам кунларида ишлаганлик, шунингдек тунги вақтда ишлаганлик учун меҳнатга ҳақ тўлаш шартлари татбиқ этилмайди.

Касаначи меҳнат шартномасига мувофиқ, иш берувчидан куйидагилар учун тўлов (компенсация) олади:

- иш билан боғлиқ равишда энергия, сув, алоқа, машина ва асбоб-ускуналарга хизмат кўрсатиш ҳамда уларни таъмирлаш, транспорт харажатлари учун;

- транспорт харажатлари ва улардан фойдаланиш харажатлари амортизацияси, шунингдек иш берувчининг буюртмасини бажариш учун фойдаланиладиган ва касаначининг ўз мулки ҳисобланган жиҳозлар ва бошқа асбоб-ускуналар амортизацияси учун.

Ўзбекистон Республикаси Президенти Фармонидан белгиланган чоратадбирларни амалга ошириш, шунингдек тақдим этилган имтиёз ва енгилликлар

ҳисобига мавжуд имкониятлардан самарали фойдаланиш, ишсиз аҳолини иқтисодий фаолиятга кенг жалб этиш ҳамда ишлаб чиқариш корхоналари ва аҳоли ўртасидаги меҳнат кооперациясини ривожлантириш мақсадида касаначилик меҳнатини ривожлантиришга қаратилган ҳудудий дастурлар ишлаб чиқилган. Уларга кўра, республика бўйича 2006 йилда жами 60,0 мингта касаначилик ўринлари яратиш кўзда тутилган. Ўтган йил якунларига кўра, мамлакатимизнинг 700 га яқин йирик саноат корхоналарида 60,0 мингдан зиёд касаначилик ўринлари яратилди. Натижада ишсиз юрган хотин-қизлар (жумладан, ёш болали аёллар), уй бекалари, ёшлар, ногиронлар ва меҳнат бозорида эркин рақобат қилиш имконияти чекланган шахслар иш билан таъминланди, ҳамда меҳнат даромадига эга бўлди. Шунингдек, касаначилик уларни жамиятнинг фаол кишисига айлантирди.

Касаначилик меҳнатини ривожлантириш борасида мавжуд салоҳиятдан самарали фойдаланиш мақсадида Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2007 йил 6 апрелдаги ПҚ-616 сонли Қарорига мувофиқ, «Йирик саноат корхоналари билан касаначиликни ривожлантириш асосидаги ишлаб чиқариш ва хизматлар ўртасидаги кооперацияни кенгайтиришни рағбатлантириш чоратадбирлари тўғрисида»ги Президент Фармони таъйинларини транспорт, алоқа, қурилиш ва қурилиш саноати тармоқларининг йирик корхоналарига ҳамда тайёр маҳсулот ишлаб чиқариш билан шуғулланувчи кичик саноат корхоналарига ҳам қўллаш белгилаб қўйилди.

Бу эса, ўз навбатида, аҳоли иш билан бандлиги ва даромад манбаининг янги шакли ҳисобланган касаначилик меҳнатининг ривожланиши ва бу борада мавжуд салоҳиятдан самарали фойдаланишга олиб келди. Натижада 2007 йилда мамлакатда жами 76,5 мингта касаначилик меҳнатига асосланган янги иш жойлари ташкил этилди ва уларга меҳнатга муҳтож аҳоли ҳамда аёллар, ёшлар ва ишлаш истагини билдирган ногиронлар кенг жалб этилди.

ИШЧИ КУЧИ МИГРАЦИЯСИ ВА УНИНГ МЕХНАТ БОЗОРИГА ТАЪСИРИ

8.1. Ишчи кучи миграциясининг ижтимоий-иқтисодий мазмун ва моҳияти

XXI асрда жаҳон иқтисодиётининг интеграциялашуви ва либераллашуви жараёнида ишчи кучи миграциясининг аҳамияти мунтазам ошиб бормоқда. Айнан шу боис, ишчи кучи миграциясининг ижтимоий-иқтисодий мазмун ва моҳиятини очиб бериш унинг қанчалик муҳим аҳамият касб этишини кўрсатади.

Миграция – аҳолининг, шу жумладан ишчи кучининг бир ҳудуддан иккинчи ҳудудга кўчиб ўтиш ҳаракати бўлиб, унинг миқёси ва суръати мамлакатдаги сиёсий, ижтимоий ва иқтисодий вазият ҳамда меҳнат бозори сизимини ҳам белгилаб беради. Ижтимоий жиҳатдан олиб қарайдиган бўлсак, ишчи кучи миграцияси деганда мамлакат меҳнат ресурсларининг бир ҳудуддан бошқа бир ҳудудга кўчиб юриши тушунилса, иқтисодий нуқтаи-назардан эса, ижтимоий мазмуни билан боғланган ҳолда, иқтисодиёт тармоқларида иш билан банд аҳолининг минтақа ва ҳудудлараро кўчиб юриши тушунилади.

Халқаро Меҳнат Ташкилоти ва Халқаро Миграция бўйича Ташкилот томонидан ишлаб чиқилган таърифга кўра, меҳнат-мигрантлари деганда инсонларнинг бирор бир ҳудуддан у ўзи истиқомат қиладиган мамлакат миқёсида ёки рухсат этиладиган мамлакатга кўчиб бориб, у ерда иқтисодий фаолият билан шуғулланадиган қисми тушунилади.

Ишчи кучи миграцияси деганда, одатда, меҳнатга қобилиятли аҳолининг ишлаб чиқаришни ривожлантириш ва жойлаштиришдаги ўзгаришлар билан боғлиқ мақомий кўчиб юриши тушунилади. Аҳолининг мазкур қисмининг кўчиб юришини талқин қилишда иккита ёндашувдан фойдаланилади. Биринчи ёндашув анча кенг ва умумий бўлиб, унда миграция аслида ишчи кучининг маконда ҳаракат қилишга мос келади, иккинчи ёндашув анча тор ва махсус ёндашув бўлиб, бунда миграция маконда ҳаракат қилишнинг муайян турлари билан чекланади. Иккинчи ёндашув migration (лотинча «кўчиб юриш», «жойини ўзгартириш») сўзининг дастлабки маъносига мос келади.

Ишчи кучи миграциясининг, бутун аҳоли миграцияси каби, маконда хилма-хил кўчиб юриш турларидан ажратишнинг умумий қабул қилинган мезонлари мавжуд. Уларга доимий яшаш жойини ўзгартириш, ҳудуднинг мажбурий чегараларини кесиб ўтиш, мигрантнинг янги яшаш жойида узок муддат ёки доимий туриши қиради. Меҳнат миграцияси вужудга келишининг асосий мотивларидан бири бўлиб, меҳнатга яроқли аҳолининг юкори иш ҳақи олиш мақсадида ўзи учун қулай шароитли иш жойига эга бўлиши ҳамда ўзининг энг яхши меҳнат фаолиятига эришиш истаги ҳисобланади.

Ҳар бир ҳудудда эмиграция ва иммиграция томонлари мавжуд бўлади. Эмиграция – чегара ортига чиқиб кетиш бўлса, иммиграция – чегара ортидан кириб келиш демак. Иммиграция ва эмиграция ўртасидаги фарқ миграция сальдосини беради. Шу ерда яна шуни таъкидлаш керакки, «ремиграция» атамаси ҳам бўлиб,

эмигрантларни қайтадан ўз маконига қайтишини аниқлатади. Қонуний мигрантларнинг яна бир алоҳида тури мавжудки, бу чегара ортида ишловчилардир. Буни шундай изоҳлаш мумкин, яъни ҳар кунни доимий равишда қўшни давлат чегарасини кесиб ўтиб у ерда ишлашдир. Бунга яққол мисол қилиб мексикалик ишчиларнинг ҳар куни АҚШ ҳудудига ўтиб ишлашини ёки Бельгияликларни Франция ҳудудига ўтиб ишлашини айтишимиз мумкин.

Замонавий меҳнат миграциясининг Халқаро Меҳнат Ташкилот (ХМТ) томонидан 5 та асосий тури ажратиб кўрсатилади:

1. Шартнома асосида ишловчилар. Бунда ишловчиларнинг кириб келиш муддати қабул қилувчи давлат томонидан аниқ қилиб кўрсатади. Бу ҳолат асосан мавсумий ишлар, жумладан, қишлоқ хўжалик маҳсулотларини экиш, ларваришлаш ва ҳосилни йиғиб олиш қабилар билан боғлиқдир. Мазкур турдаги фаолиятга одатда малакасиз ёки малакаси паст бўлган ишчиларнинг меҳнат миграцияси мисол бўла олади.

2. Малакали кадрлар миграцияси. Бунга амалий тажрибаси ва билими шунингдек тайёргарлиги юқори бўлган ходимларнинг меҳнат миграцияси мисол бўла олади.

3. Ноқонуний мигрантлар. Мазкур тонфага тегишли расмий ҳужжатларни расмийлаштирмасдан хорижда меҳнат фаолияти билан шуғулланаётган фуқаролар қиради.

4. Қочоқлар – булар ҳаёти ва фаолияти хавф остида бўлганлиги сабабли хорижга кетиб қолган кишилар.

5. Қўчманчилар – булар доимий яшаш учун бошқа минтақаларга кўчиб юрувчилар.

Жаҳон тажрибасида меҳнат миграциясининг қуйидаги шакллари таснифланади.

а) йўналиши бўйича:

- ривожланаётган давлатлардан саноати ривожланган давлатларга миграция;
- ривожланган мамлакатлар ўртасидаги миграция;
- ривожланаётган мамлакатлар ўртасидаги миграция;
- юқори малакали ишчи кучининг саноати ривожланган мамлакатдан ривожланаётган мамлакатга миграцияси.

б) ҳудуд бўйича:

- ички миграция – бирор бир мамлакат миқёсида бўлиб, шаҳар ва қишлоқ ўртасидаги, шаҳарлараро ва қишлоқлараро меҳнат миграцияларига бўлинади. Ана шу асосда қишлоқдан шаҳарга, шаҳардан қишлоққа, шаҳардан шаҳарга, қишлоқдан қишлоққа борадиган меҳнат мигрантлари оқими шаклланади;

- ташқи миграция – давлат чегарасини кесиб ўтиш билан содир бўладиган миграция жараёни бўлиб, унинг ўзи ҳам ўз навбатида иккига бўлинади:

• в) мигрантларнинг малакаси бўйича:

- юқори малакали ишчи кучи миграцияси;

- паст малакали ишчи кучи миграцияси;

г) меҳнат сафарининг давомийлигига қараб:

- қайтиб келмайдиган миграция – узоқ муддатга мўлжалланган ёки абадий бўлиб, одатда, бунга ташқи миграцияси ва ички миграциянинг қишлоқдан шаҳарга бўлган миграцияси мисол бўлади;

• вақтинчалик миграция – ишга муайян муддатга кетишини ўз ичига олади. Бунга ташқи миграциянинг маълум муддатга шартнома бўйича қайтариб келиш шартли бўйича келишган кўчиб кетиши мисол бўла олади;

• мавсумий миграция – бир йил ва ундан кам бўлган ҳолда бирор бир ҳудуддан бошқа ҳудудга мавсумий иш бўйича боришини тақозо этади;

• тебранувчан миграция – ишчи кучининг бир аҳоли пунктдан бошқасига мунтазам равишда ишга бориши ва яна қайтиб келишини ўз ичига олади. Унинг мунтазамлиги меҳнат фаолиятининг тартибига мос келади. Тебранувчан миграция урбанизация шароитида юзага келади. Асосий йўналишлари – қишлоқдан шаҳарга, шаҳар яқинидан агломерация ўзагига. Тебранувчан миграция йирик ва ўрта шаҳарларнинг таъсир доирасида тарқалган бўлиб, у ўша ерда ишчи кучини шакллантиришнинг муҳим манбаидир. Шаҳар яқинига қатнайдиغان транспортнинг ривожланиши билан бу ҳилдаги ҳаракат айниқса, тез ортиб бормоқда, уларнинг кўлами, жадаллиги ва оқибатлари доимий кўчиб боришлар миқдоридан олтиб одадий ҳолга айланиб бормоқда.

д) қонун жиҳатдан:

- қонуний миграция;
- ноқонуний миграция.

Мамлакатда миграция жараёнлари жадаллитини баҳолаш ва унинг суръатини аниқлашда миграция коэффиценти кўрсаткичларидан ҳам фойдаланилади. Ушбу кўрсаткичларга келиш коэффиценти, кетиш коэффиценти ва миграция сальдоси коэффиценти кириб, улар ҳар минг кишига нисбатан ҳисобланади:

Аҳолининг келиш жадаллиги коэффиценти:

$$K_k = K_c / A_{\text{ўс}} * 1000 \quad (1)$$

Аҳолининг жўнаб кетиш жадаллиги коэффиценти:

$$K_{ж} = Ж_c / A_{\text{ўс}} * 1000 \quad (2)$$

Миграция қолдиги ёки аҳолининг миграция ўсиши коэффиценти:

$$K_{мс} = K_k - K_{ж} \quad (3)$$

Бу ерда: K_k – келиш жадаллиги коэффиценти;

K_c – келганлар сони;

$A_{\text{ўс}}$ – ўртача аҳоли сони;

$K_{ж}$ – жўнаб кетиш жадаллиги коэффиценти;

$Ж_c$ – жўнаб кетганлар сони;

$K_{мс}$ – миграция сальдо коэффиценти.

Кетиш коэффиценти мазкур ҳудуд аҳолисининг миграция фаоллиги, келиш коэффиценти эса ҳудуднинг мигрантлар учун қулай эканлигини тасвирлаб беради. Миграция сальдосининг миқдори (ижобий ёки салбий) миграциянинг ишчи кучи бозорини шакллантиришга бевосита таъсирини тавсифлайди. Бунга мазкур мишқададаги келган ва кетганлар таркибидаги фарқ (тафовут) таъсир қилади. Мусбат белги мазкур ҳудудга аҳолининг келиши, манфий белги жўнаб кетганлигини билдиради.

8.2. Ишчи кучи миграциясига таъсир этувчи омиллар ва унинг мамлакат иқтисодиётига таъсири

Ишчи кучи миграциясининг келиб чиқиш сабаблари ва ўз навбатида унинг мамлакат иқтисодиётига ижобий ва салбий таъсирлари билан боғлиқ бўлади.

Миграция омиллари деганда ишчи кучининг бир жойдан иккинчи жойга ўтиши учун сабаб бўладиган объектив ва субъектив шарт-шароитлар тушунилади. Меҳнат миграциясига таъсир этувчи омилларни иккита катта гуруҳга, яъни иқтисодий ва ноиқтисодий омилларга ажратиш мумкин. Бунда иқтисодий омиллар қуйидагича тартибда таснифланади:

- мамлакатнинг иқтисодий ривожланганлик даражаси, яъни ишчи кучи ўзи яшайдиган мамлакатларига нисбатан анча иқтисодий юксалган давлатларга кўчиб кетишига интилади;

- мамлакат меҳнат бозорининг ҳолати ёки бошқача айтилса кам ривожланган ва аҳоли сонининг зичлиги оқибатда ишсизлар бошқа давлатга иш излаб кетиб қолишади;

- иқтисодиётдаги эркинлаштирилиши натижасида халқаро муносабатлар яхши йўлга қўйилиб ишчи кучлари алмашиши юзага келди;

- капитал ҳаракати, яъни капитал олиб кириш ёки олиб чиқиш натижасида капитал билан бирга малакага ходимларнинг ҳам миграцияси содир бўлади.

Ноиқтисодий омилларга эса қуйидагилар кирди:

- сиёсий-ҳуқуқий омиллар;

- миллий омиллар;

- диний омиллар;

- ирқий омиллар;

- оилавий муносабатлар омиллари.

Ишчи кучи миграциясига таъсир этувчи омилларни аниқ ва равшан изоҳлаб ўтиш муаммога аниқлик киритади. Ҳозирги вақтда меҳнат миграциясининг сабаб-оқибатларининг ўзаро боғлиқлигини тушунтириб берадиган бир қатор назария ва концепциялар ишлаб чиқилган. Улар ёрдамида минтақалар ўртасидаги турли миграция оқимларининг кўлами, йўналишлари, жадаллиги, ҳудудларнинг ижтимоий-иқтисодий ривожланиши мезонлари билан биргаликда макродаражада мувофиқлаштиради (иш ҳақи миқдори, иш билан бандлик даражаси, ишчилик даражаси, капитал қўйилмалар ҳажми, уй-жой шароитлари, иш ўринлари сони ва ҳоказолар билан). Бундай ўзаро алоқаларнинг муҳим жиҳати — улар феъл-атворининг мигрантлар таркибига (ёшига, жинсига, маълумот даражасига ва касбий тайёргарлигига ва ҳоказоларга) боғлиқлигини аниқлашдир.

Аҳолининг оила ёки уй ҳўжаликларида турмуш шароитининг ўзгариши миграция тўғрисида қарор қабул қилиш учун муҳим бўлган кўрсаткичларнинг ўзгаришига таъсир этади ва макродаражада ўрганилади. Бундай ёндашув миграцион ҳулқ-атвор қонуниятларини тадқиқ қилиш учун зарурдир. Умуман, ишлаб чиқилган назариялар ва концепциялар миграцияни башорат қилишда муҳим бўлган модел ва фаразлар тузилишига асос бўлади.

Шунингдек, меҳнат миграциясининг юзага келишига куйидаги вазият ва ҳолатлар ҳам ўз таъсирини кўрсатади:

- ўз касб йўналишини амалга ошириш бўйича имкониятларни яратиш, бошқа яшаш жойида иш ҳақининг энг яхши шарт-шароитларига эга бўлган ишга жойлашнинг;

- инсон солиғи ҳамда иқлимга хос яшаш ва ишлаш шарт-шароитларининг зарурлиги;

- кариндонларга кўшилиш;

- маълум бир маданият, билим ва яшаш тарзини ўзгартиришга эҳтиёж;

- меҳнат зиддиятлари ва оиладаги келишмовчиликлар;

- тасодифий ҳолатлар, вазиятлар ва ҳ.к.

Миграция сабабларининг биринчи марта назарий жиҳатдан тушунтириб бериш одатда инглиз географи Ровенстейн номи билан боғланади. У XIX асрнинг охириларида «миграция қонунлари» назариясини таклиф қилган. Ана шу қонунларга мувофиқ мигрантлар бир ҳудудни чекланган имкониятлар билан тарк этиб, бошқа минтақаларда катта имкониятлар ниятида жойлашиб оладилар. Янги жойларни тавлашда масофа катта роль ўйнайди, чунки мигрантлар яқинроқ масофаларга жойлашишни хоҳлайдилар. Қишлоқ-шаҳар миграциясининг ҳар бир окими қишлоқ жойларига қарама-қарши миграция окимини вужудга келтиради. Ровенстейн таъкидлаганидек, шаҳар аҳолиси қишлоқ аҳолисига нисбатан кам ҳаракатдадир. Шунингдек, инфратузилмалар тараққиёти, транспорт ва алоқа воситаларининг ривожланиши, савдонинг кенгайishi ҳамда саноатнинг ўсиши ҳам миграцияни кучайтиради.

Мигрантларни жалб этиш ва туртиб чиқариш нуқтаи-назаридан миграция сабабларига алоҳида эътибор берилди. Аниқ шароитларга қараб, ё жалб қилиш омиллари ё туртиб чиқариш омиллари ёхуд уларнинг алмашнинг келиши хал қилувчи аҳамиятга эга бўлиши мумкин. Бу концепция йирик минтақаларо окимлар механизмини тушунтириб беришда муҳим роль ўйнайди, чунки ижтимоий-иқтисодий ривожланиш жараёнида турли ҳудудлар ўртасидаги тафовутлар хусусияти ўзгаради. Бу ҳол фақат кенг ҳудудга эга бўлган давлатлар нуқтаи-назаридан эмас, балки Халқаро Меҳнат Миграцияси учун ҳам долзарбдир, чунки бу жараёнда мигрантларни жалб қилувчи ва туртиб чиқарувчи мамлакатлар ҳам ўзгаради.

Шунингдек, ишчи кучи миграциясини келишига табиий-иқлим, демографик, этник омиллар ҳам ўз таъсирини кўрсатади. Табиий-иқлим омиллар деганда, ушбу жараёнга атроф-муҳитнинг таъсири тушунилади. У иқлим, ландшафт, экологик тизимдаги ўзгаришларни ўз ичига олади. Табиий-иқлим сабабларининг меҳнат миграциясига таъсири яшаш жойини ўзгартирганда мигрантларнинг бир қисmini янги жойдаги иқлимга мослашуви зарурлигида намоён бўлади. Бу баъзида кўчиб келганлар саломатлигининг ёмонлашуви билан ёки мигрантларнинг айрим қисmlари учун эса бу об-ҳаво иқлим шароитлари яхши таъсир қилиши билан характерланади.

Демографик омиллар аҳолининг жинси, ёши, никоҳ-оилавий аҳволи ва ҳоказолар тузилишидаги ҳудудий тафовутлар билан боғлиқдир. Аҳолининг жинси ва ёши бўйича фарқлар ўзгаришлар тегishли ўзгаришларни, жумладан, «никоҳ» миграциясини ҳам келтириб чиқаради.

Миграциянинг этник сабаблари деганда турли халқлар миллий алоқалари, урф-

одатлари, моддий ва маънавий маданиятининг ўзига хос томонларининг ҳаракатчанлик даражасига, миграциянинг тузилиши ва йўналишига таъсири тушунилади.

Меҳнат миграциясининг оқибатларини очиб беришда икки хил ёндашув мавжуд бўлиб, биринчидан, мамлакатнинг меҳнат ресурсларига бўлган эҳтиёжни таъминлайди, янги ҳудудларни барпо этилишига олиб келади, иқтисодий фаол аҳолини иқтисодиётдаги ҳолатини тартибга солади ва шунингдек аҳолининг ижтимоий-маданий ҳаёт тарзига сезиларли таъсир ўтказиши.

Иккинчи ёндашув эса, меҳнат ресурсларининг миграцияси натижасида катта шаҳарлар пайдо бўлади, экологиянинг кескинлашуви, турли муаммолар туғилиши, мигрантларнинг янги ҳаётдаги муаммоларнинг вужудга келиши билан изоҳланади.

Шундай экан, меҳнат миграциясининг донор мамлакатлар (ишчи кучини экспорт қилувчилар) ва реципиент мамлакатлар (ишчи кучини импорт қилувчилар)га ижобий ва салбий таъсирларни ўрганиш ҳам муҳимдир.

Меҳнат миграциясининг донор мамлакатлар иқтисодиётига ўтказадиган ижобий таъсирлари:

- эмиграция мамлакат меҳнат бозорини анча юмшатади, яъни ишчи кучи миграцияси натижасида ортиқча меҳнат ресурслари сони камаяди, айниқса, аҳолиси зич жойлашган мамлакатларга сезиларли даражада ижобий таъсир ўтказиши (Хитой, Ҳиндистон, Мексика, Покистон, Туркия).

- ишчи кучи экспорти – донор мамлакатларнинг эмигрант ишчиларига текин янги мутахассисликни ўзлаштиришга, уларнинг малакаси ошишига, янги техника ва технологиялар билан алоқа қила олишига олиб келувчи жараён;

- мигрантлар ўз ватанига қайтаётганда ўзи билан қимматбаҳо буюм, пул ва шунга ўхшаган ноёб нарсаларни олиб келишади ва шунингдек турли пул жўнатмаларини амалга оширадиган;

- ишчи кучи экспорти – валюта кириб келишининг асосий манбаи бўлиши билан бирга уларнинг оила аъзолари турмуш даражаси кўтарилишининг йўлидан бири;

- донор мамлакатлар ўз фуқароларининг хорижда ишлашини ташкиллаштирадиган воситачи фирмалардан давлат бюджетига солиқлар ундиради.

Донор мамлакатлар иқтисодиётига ишчи кучи миграциясининг салбий оқибатларини қуйидагиларда кўриш мумкин:

- эмиграция қиладиган мамлакатлар ўзларининг меҳнат ресурслари ёки меҳнатга лаёқатли иқтисодий фаол аҳолининг маълум қисмидан ажралади;

- донор мамлакатлар эмигрантларнинг билим олиш ва малакасини ошириш учун маблағ сарфлайди;

- малакали кадрларнинг камайиши, яъни билимли ва малакали кадрларнинг чиқиб кетиши содир бўлади. Бунинг натижасида эса давлат йирик миқдордаги пул маблағини йўқотади.

Реципиент мамлакатлар иқтисодиётига эса ишчи кучи миграцияси қуйидагича ижобий самара беради:

- хориж ишчиларининг кириб келиши юқори даражадаги сафарбарликни келтириб чиқаради, миллий иқтисодиётнинг таркибида айрим тармоқларини шакллантиради;

- иммигрантлар миллатнинг ёш таркибини яшартиради, чунки одатда миграция қилинганлар ёшлардан иборат бўлади;

- қабул қилиб олаётган мамлакатлар харажатларини тежашга эришади, чунки ишчи кучларини билим ва малақасини оширишга жўнатаётган донор мамлакатлар буни олдиндан тўлашган бўлади;

- иммигрантлар ички бозор ҳажмини оширадилар, товар ва хизматларга талабни ва ишлаб чиқариш ҳажмини оширадилар;

- ишчи кучи импорти товарнинг рақобатбардошлигини оширади, чунки арзон ишчи кучи келиши билан ишлаб чиқариш харажатлари тежалади;

- иммигрантларнинг вақтинчалик бўш турган маблағлари, қабул қилувчи давлат томонидан ўз иқтисодиёти учун молиялаштирилади;

- иммигрантлар демографик ҳолатни яхшилайдилар, бу айниқса, умумий иқтисодиёт таркибида қариялар улуши юқори ҳисобланган Ғарбий Европа мамлакатлари учун ҳосилдир;

Меҳнат миграциясининг рецезиент давлатлар учун салбий томонлари эса қуйидагиларда намоён бўлади:

- мамлакатнинг иқтисодий тармоқлари хориж ишчи кучларига қарам бўлиб қолади;

- ички ишчи кучларининг баҳоси пасаяди ва хориж ишчи кучларининг тақлифи ошиб кетади;

- туб аҳоли билан иммигрантлар ўртасида турли зиддиятлар пайдо бўлади ва натижада мамлакатлараро низолар ҳам пайдо бўлиши мумкин;

- иммигрантлар меҳнат фаолиятини олиб бораётган мамлакатда узоқ ва қийин меҳнат қиладилар.

Ишчи кучини четдан олиб келувчилар учун ҳам, уни четта чиқарувчилар учун ҳам ташқи меҳнат миграциясининг ижобий ва салбий оқибатларини таҳлили асосида ишчи кучи ҳаракатининг иқтисодий самарадорлигини аниқлашга мўлжалланган катор иқтисодий назариялар ишлаб чиқилган. Уларнинг ичида кўпроқ маълум бўлгани ишчи кучи халқаро миграциясининг «баланс» ва «ассимметрия» назариялари бўлиб, уларнинг ҳар бири ишчи кучини бир мамлакатдан иккинчи мамлакатга кўчиб юришини турлича тушунтиради. «Баланс» ёки неоклассик назария миграцияни тор маънода, яъни асосан, меҳнатга ҳақ тўлаш, ишчи кучи билан таъминланганлик, ишлаб чиқариш ҳажмининг ўсиши нуктаи назаридан кўриб чиқади ёки ишчи кучи миграциясини товарлар ва капитал оқими сингари яна бир ишлаб чиқариш омилининг ҳаракати сифатида тушунтиради. Ушбу назарияга биноан, миграция меҳнат унумдорлиги ва иш ҳақи даражаси ўртасидаги тафовутлар кўпайиб бориши билан ўсиб боради.

Шу билан бирга, ишчи кучи меҳнат миграциясининг «баланс» назарияси реал ҳаётнинг аксарият жиҳатлари, чунончи иммиграцияни аҳолининг ёш таркибига, умумий фаровонлигини ўсишига, уй-жой шароитига, жамоат тартибининг бирқаторлигига жамият маданий-даний бир хиллигини бузилишига ва бошқаларга

бўлган таъсирини ҳисобга олмайди. Ақсинча, асимметрия назарияси ишчи кучи миграцияси натижасида баҳолашга кенгроқ ёндашади ва бунда унинг устуңликлари сезиларли даражада камайтирилади, баъзида устуңлик ҳолати бутунлай юз бермайди.

8.3. Меҳнат миграциясининг давлат томонидан тартибга солиниши ва унинг асосий кўринишлари

Ишчи кучи миграцияси давлат қонунчилиги ва халқаро актлар ёрдамида тартибга солиб турилади. Миллий қонунчиликда 2 хил тенденция ёна-ён юради:

- очиқ иқтисодиёт шароитида, яъни меҳнат ресурсларининг эркин ҳаракати;
- проекционизм шароитида, яъни миграция жараёнининг чекланганлиги.

Давлат миграция сиёсати – ишчи кучи экспорти ва импортини тартибга солиб турувчи давлатнинг мақсадли фаолияти ишчи кучи миграциясининг давлат томонидан тартибга солиниши бевосита меҳнат мигрантларининг манфаатларини ҳамда ишчи кучини экспорт ва импорт қилувчи мамлакатларнинг манфаатларини ҳимоя қилинишини таъминлаш билан боғлиқ.

Давлат миграция сиёсатини тартибга солишнинг турли мақсад ва усулларидан келиб чиқиб эмиграция ва иммиграция сиёсатига ажралади.

Давлатнинг эмиграция сиёсати – билвосита тартибга солиш яъни маъқул бўлган эмиграция иқлимини яратиш ва бевосита тартибга солиш яъни эмиграция оқимларининг ҳажми ва тарқибини мақсадли равишда тартибга солишни кўзлайдиган саёсат.

Эмиграция оқимларини билвосита тартибга солиш усули:

- хориждан валюта кириб келишини кўзлаган валюта ва банк сиёсати;
- ҳисоб рақамида хориж валютасини сақлаш бўйича тегишли имтиёзлар бериш;
- меҳнат мигрантларига қимматли қоғозларни сотиш;
- божхона сиёсати, яъни бунда ўз ватанига қайтаётган меҳнат мигрантларига бож тўловлари бўйича имтиёзлар бериледи.

Эмиграцияни тартибга солишнинг бевосита усули:

- меҳнат миграцияси субъектларини яъни воситачи фирмалар ёки меҳнат мигрантларини назорат қилиб туриш;
- экспансион сиёсат, яъни хориж бозорларидаги иш жойларини эгаллаб олиш учун йўналтирилган сиёсат (масалан, ўша мамлакатда ишлаб чиқарилиб экспорт қилинадиган маҳсулотни ишлаб чиқарувчи мутахассисларни кўпроқ жўнатиш орқали бозорни эгаллаш);
- тузилмавий сиёсатнинг асосий элементлари бўлиб қуйидагилар ҳисобланади: хориж паспорти берилишини чеклаш; айрим тоифадаги ишчиларнинг чиқиб кетишини тақиқлаш ва эмиграцияга квота қўйиш.

Давлатнинг иммиграция сиёсати – миллий меҳнат бозори мигрантларининг тартибсиз ҳаракатидан ва нотўғри фойдаланилишидан ҳимоя қилиш сиёсати. Мигрантлар қуйидаги 3 та тоифа бўйича таснифланадилар:

1) оилавий эмиграция, бунда оила аъзоларининг айримлари хорижда юрганлиги боис қолганлари ҳам кўчиб боришга тўғри келади;

2) иқтисодий эмиграция, катта маҳорат ва меҳнатга лаёқатлилиқ, хусусий тадбиркорлик фаолияти бўйича малака талаб қиладиган ва иқтисодийётнинг ривожланишига хисса қўшадиган миграция йўналишидир. Бу турдаги иқтисодий эмиграция ҳам 4 хил кўринишга эга:

- шахсий тадбиркорлик эмиграцияси (ўз тажрибаси ва капитали орқали борган жойида иш бошлайди);
- ёши кичикроқ бўлган, лекин яхши малакали бўлган шахсларнинг эмиграцияси;
- иш берувчи таклифига биноан эмиграция;
- халқаро аҳамиятга эга бўлган яъни ижод ва спорт кабилар туфайли эмиграция;

3) гуманитар эмиграция, қочокларнинг ҳаракати сифатида намоён бўлади.

Давлатнинг иммиграция сиёсати куйидагилардан ташкил топади:

- хориж ишчи кучларининг сифатига бўлган талаб. Яъни бунда ишлашни хоҳловчи хориж фуқароларининг маълумоти, касб-кори, малакаси ва иш стажига алоҳида эътибор қаратилади. Масалан, Австралияда мутахассислиги бўйича камида 3 йил, Уммон, Бирлашган Араб Амирлиги, Қатар каби давлатларда ҳатто ошпазликка ҳам камида 5 йил стажга эга бўлганлар қабул қилинади;

- ёш бўйича танланиши. Бунинг мазмуни шундаки, импорт қилаётган давлат, меҳнатга лаёқатли ёшдагиларнинг айниқса 20 ёшдан то 40 ёшгача бўлганларни қабул қилишни хоҳлайди;

- саломатлиги бўйича. Хорижлик ишчиларнинг кўриқдан ўтказилиши билан изоҳланади. Масалан, Швеция ва Норвегияда ёлловчи фирмалар кириб келаётган ишловчи номзодларни тиббий кўриқдан ўтказишади;

- шахс характерининг чекланганлиги. Ижтимоий «тозалик» яъни қабул қилувчи давлатга ижтимоий ва сиёсий жиҳатдан салбий таъсири бўлмаслиги лозим. Масалан, АҚШда тоталитар кўринишдаги партияга аъзо бўлганларнинг кириб келишига чекловлар қўйилган;

- ишчи кучи импортга тўғридан-тўғри квота қўйиш. Мисол учун Грецияда 5 тадан кам бўлган грек миллатига мансуб бўлган ходимлари бор корхонага хориж ишчи кучини ёллаш тақиқланган;

- молиявий чекловлар. Словакияда оддий ишлашни хоҳловчи мигрантлар меҳнат фаолиятини бошлаши учун маблағ киритишлари лозим. Ирландияда 4 ой давомида ишлаганлиги учун 100 ирланд фунти тўлаши шарт;

- вақтнинг чекланганлиги. Имигрантлар учун қабул қилиб олувчи давлат унинг фаолият юргизиши учун маълум бир муддатни беради;

- айрим фаолиятда тури билан шуғулланиш умуман тақиқланганлиги. Туркияда шундай қонун борки, унда хорижликлар келиб шуғулланиши мумкин бўлмаган мутахассисликлар аниқ белгилаб қўйилган. Уларга шифокорлар, адвокатлар, учувчилар, кончилар, ҳайдовчилар, балиқчилар, официантлар, брокерлар, кўриқчилар қиради;

- миллий ва географик мавқенга қараб. Кўп давлатлар имигрантларнинг этник таркибига қараб имтиёзлар қўядилар. Жумладан, АҚШ Европалик имигрантларни

афзал билса, Германия эса Қозоғистон ва Марказий Осиёлик немисларни афзал кўради;

- меҳнат мигрантларнинг чиқиб кетишини рағбатлантирувчи дастурлар. Ушбу дастурларнинг 3 хил тури мавжуд:

- 1) иммигрантларнинг компенсация билан сийланиши. Меҳнат фаолиятини муддатдан илгари тугаллаб кетишлари учун турли кўринишдаги тўловларни амалга ошириш;

- 2) иммигрантларни ўз ватанига қайтишини осонлаштирил мақсадида касбий тайёргарлик дастурлари;

- 3) оммавий эмиграция минтақаларига иқтисодий ёрдам дастурлари.

Шуни ҳам алоҳида таъкидлаш керакки, ҳар бир мамлакат ўзининг ички шарт-шароитларидан келиб чиқиб, ишчи кучининг кириб келиши ва чиқиб кетишини тартибга солиб, назорат қилиб туради.

Халқаро Меҳнат Ташкилоти экспорт қилувчи давлатларнинг эмиграция сиёсатини қуйидагича изоҳлаб беради:

1. Меҳнат ресурсларининг эмиграцияси ишсизликни камайтириш ва ташқи савдо баланси тақчиллигини қоплаш лозим.

2. Эмигрантлар хорижнинг яшаш шарт-шароитларига рози бўлишлари лозим.

3. Ўз ватанига қайтаётган эмигрантлардан хориж тажрибасини ўрганиши талаб қилинади. Ҳозирги кунда меҳнат миграциясининг характерли томони шундаки, ишчи кучини экспорт қилувчи давлатлар турли хил усул ва услублардан фойдаланадилар. Улар қаторига қуйидагиларни киритиш мумкин:

- мамлакат манфаатларини ҳимоя қилиш усул ва услубиётлари – эмиграция мактаби, эмигрантларнинг таркиби, сифатига ва давлат доирасида жўнаб кетишини экспорт қилувчи давлат томонидан тартибга солиб турилиши йўллари. Кўпчилик давлатлар эркин кўчишини кўзлаб, фуқаролар ҳуқуқини инobatга олган ҳолда эмиграция сиёсатини ишлаб чиқарадилар. Баъзи бир давлатлар эса юқори малакали мутахассислар ва малакали ишчи кучлари етишмаслиги туфайли эмиграцияни ушлаб туриш сиёсатини амалга оширадилар.

- мигрантларнинг валюталаридан иқтисодиётни ресурслар билан таъминлаш мақсадида эмиграциядан фойдаланиш методи ишлатилади. Яъни бунда миллий банкда эмигрантлар учун алоҳида валюта счёти очилади ва уларга бошқаларга қараганда юқори фойиз ставкалари белгиланади. Бундан ташқари яна бир қанча имтиёзлар ҳам берилади. Айрим давлатлар меҳнат мигрантларининг хорижда оладиган маошини кафолатини ўз зиммасига ояса, бошқа бир давлатлар уларнинг суғурталанишини воситачи корхоналар орқали таъминлайди;

- меҳнат эмигрантлари ҳуқуқини ҳимоя қилиш мақсадида икки томонлама шартнома ва битимлар тузилади. Бу битим ва шартномаларда қуйидагилар аниқ келишилиб олинган бўлиши керак:

- а) иш ҳақини олиши учун ижтимоий-иқтисодий кафолатлар бўлиши лозим;
- б) бориб-келиши учун тўловлар;
- в) яшаш шароитининг таъминланиши;
- г) тиббий хизматнинг давомий тарзда кўрсатилиши;

д) ҳар қандай муаммоли вазиятлар бўлганда, фуқаронинг (эмигрантнинг) ҳуқуқини инобатга олган ҳолда ҳал этилишини кўзлаш ва бошқалар.

Шунинг учун ҳам, меҳнат мигрантларининг ҳуқуқини ҳимоя қилиш бўйича илҳом ва айрим муассасаларда аттеллиялар (шу соҳа бўйича мутахассис) фаолият кўрсатади.

Меҳнат мигранти ва унинг оиласини ҳимоя қилиш учун фонд тузилади. Бу фонднинг ишлатилиши одатда уларнинг тиббий хизматга, яшаш тарзини яхшилашга ва уйга қайтиш эҳтиёжи пайдо бўлганда кўзга кўринади.

Ҳар бир давлат одатда миграцияни тартибга солиш механизмни ишлаб чиқараётганда бир вақтнинг ўзида ҳам давлат манфаатлари, ҳам эмигрант ва иммигрант манфаатларининг кўзланишини инобатга олади. Шундай жараёни амалга оширувчи воситалардан бири бу, хорижда ёллаб ишлатувчи корхоналар (вазирликлари корхоналар) фаолиятини лицензиялаш. Лицензиялашда авваламбор шу корхонанинг қандай фаолият кўрсатиб келаётганлиги, етарли даражада тажрибалилиги ва халқаро миқёсда нуфузга эгаллигига қараб унга ишонч даражасини бериш лозим.

Меҳнат ресурсларини импорт қилувчи давлатлар доимий равишда кириб келаётган меҳнат мигрантларининг сони ва сифатини тартибга солиб туриш учун иммиграция сиёсати амалга оширилади. Жумладан, иммигрантларнинг сонини мувозанатда сақлаш учун иммиграция квота кўрсаткичлари йилдан-йилга ўзгартириб борилади. Бу квоталарни аниқлашда мамлакатнинг хориж ишчи кучларига талаби бўйича ва алоҳида тоифалар бўйича (еш ва жинси, мълумоти ва бошқалар) ва шунингдек, импорт қилувчи давлатнинг иқтисодий ва сиёсий аҳволи ўрганиб чиқилади. Иммиграция квотаси турли кўрсаткичлар бўйича (албатта иммигрантларнинг) турли хил тақсимланади.

Импорт қилувчи давлат, биринчи навбатда, меҳнат мигрантларининг сифатини таъминлаш учун турли методлар ишлаб чиқади, жумладан, иммигрантларнинг гуруҳини аниқлашда кириб келиш визаларини назорат қилади.

Миграциянинг танлаб олиш сиёсати борки, унга кўра импорт қилувчи давлатлар айрим тоифадаги мигрантларнинг кириб келиши учун турли имтиёзлар жорий қиладилар.

Шунингдек, иммиграцияни амалга ошираётганда мигрантларнинг куйидаги 5 та гуруҳи инобатга олинади:

- ишчилар – кам иш ҳақи олиш бўйича ва кийин ҳамда хавfli ишни бажариш бўйича рақобатлашадиганлар;
- мутахассислар – иқтисодийнинг тез суръатда ривожланаётган ва юқори даражадаги технология билан таъминланган соҳаларида ишловчилар;
- ноёб касб эгалари (олмосга ишлов берувчилар, дастурчилар, веб-дизайнерлар, шифокорлар ва бошқалар);
- таълим, санъат ва спорт каби соҳалардаги юқори тоифали мутахассислар;
- халқаро ташкилотдаги ишловчилар ва қабул қилиб олувчи давлатда ишини давом эттирмоқчи бўлган тadbиркорлар.

Иммиграция сиёсатининг мақсадларидан бири бу, ички меҳнат бозорини хориж ишчи кучларининг кириб келиши билан содир бўладиган турли-туман

муаммолардан ҳимоя қилишдир. Ҳар бир давлат ўзининг миграция сиёсатини амалга оширар экан, ўша давлат албатта бошқа давлатлардаги қонулар ва халқаро ташкилотларнинг меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатларидан бевосита ва билвосита фойдаланади ҳамда амалиётга татбиқ этади. Шундай экан, айрим халқаро ташкилотлар тўғрисида тўхталиб ўтсак:

1. Халқаро Меҳнат Ташкилоти (ХМТ). 1919 йилда ташкил топган ҳамда 1946 йилда БМТнинг ихтисослашган муассасасига айланган. Ушбу ташкилотнинг асосий вазифалари қуйидагилардан иборат:

- а) меҳнат қилмоқчи бўлганларнинг ҳаракатига қўмаклашиш;
- б) ҳаёт тарзи ва меҳнат шароитини яхшилашга йўналтирилган сиёсати ва дастурларни ишлаб чиқиш;
- в) халқаро меҳнат стандартларини ишлаб чиқиш;
- г) ишсизликка қарши курашиш.

ХМТнинг тузилиши қуйидагича:

• Халқаро Меҳнат Конференцияси – ХМТнинг олий органи бўлиб, у қонунчилик функциясини бажаради;

• Маъмурий кенгаш, яъни ХМТнинг турли комитет ва комиссияларини бошқариб турувчи орган;

• Халқаро Меҳнат Бюроси – ахборот ва маслаҳат берувчи орган.

2. Халқаро Миграция бўйича Ташкилот (ХМБТ). Ушбу ташкилотга 1949 йил Халқаро Қочоқлар ниҳи бўйича Ташкилот номи билан асос солинган. Кейинчалик, яъни 1989 йилда ҳозирги номи билан атала бошлаган. Унинг таркибига 81 та давлат қиради (46 таси доимий аъзоси бўлса, 35 таси назорат остидаги давлатлардир). ХМБТнинг асосий мақсади қуйидагилардан иборат:

- а) ишга ёллан;
- б) оилаларни қайта қўшиш;
- в) билим омилига қўмаклашиши;
- г) сиёсий қувғинларни топиб уларга ёрдам бериш;
- д) фуқароларнинг ўз юрти, этник таркиби ва доимий яшаш жойига қайтишига қўмаклашиш.

8.4. Евроосиё иқтисодий ҳамжамиятидаги меҳнат миграциясининг қўлами ва географияси

Евроосиё иқтисодий ҳамжамияти мамлакатларида меҳнат миграцияси оммавий тус олди, бу эса ижтимоий-иқтисодий соҳада жиддий ўзгаришларга олиб келмоқда. Баҳолашларга қўра, унда 3,9-4,5 млн. киши ёки иш билан банд аҳолининг тахминан 4-5 % қатнашмоқда (8.1-жадвалга қаранг).

Бу ерда меҳнат мигрантларининг турли томонга йўналган қуйидаги икки оқимини: меҳнат иммиграцияси ва меҳнат эмиграциясини ажратиб кўрсатиш мумкин. Шу билан бирга, оқимларнинг ҳар бири легал (расмий хизматлар томонидан рўйхатга олинган) ва нолегал (рўйхатга олинмаган) таркибий қисмларни ўз ичига олади

**Евроосиё иқтисодий ҳамжамияти мамлакатларида меҳнат
мигрантларининг сони ва уларнинг иш билан бандликдаги улуши, 2005 й.**

Мамлакатлар	Меҳнат эмигрантлари ва мигрантларининг сони, минг киши	Иш билан банд аҳолининг сони, минг киши	Меҳнат мигрантларининг иш билан банд аҳоли сонидagi улуши, %
Беларус	200-280	4400	4,5-6,4
Қозоғистон	1000	7200	13,9
Қирғизистон	600-700	1900	31,6-36,8
Россия	1000-1200	66500	1,5-1,8
Тожикистон	500-600	2000	25,0-30,0
Ўзбекистон	600-700	9300*	6,5-7,5
Евроосиё иқтисодий ҳамжамияти бўйича жами	3900-4480	91300	4,3-4,9

*2002 йилги маълумотлар.

Манба: Содружество Независимых Государств в 2005 г.: Краткий справочник предварительных статистических итогов. М.: Статкомитет СНГ, 2005, 143-б.

Евроосиё иқтисодий ҳамжамиятидаги учта қабул қилувчи мамлакат (Россия, Қозоғистон ва Беларус)да легал меҳнат иммигрантларининг сони сал кам 728 минг кишини ташкил этди¹. Ушбу ҳамжамият мамлакатларида нолегал меҳнат иммиграцияси ҳажмлари (бир вақтда яшаб турган нолегалларнинг сони) 5,6 млн.кишидан 10,8 млн. кишигача бўлган миқдорни ташкил этмоқда. Меҳнат соҳасида иш олиб борувчи мутахассисларнинг фикрича, ноқонуний иммиграция ҳажми легал иммиграциянинг ҳажмидан 8-15 баравар ошаётганлигини тасдиқламоқда (8.2-жадвални қаранг).

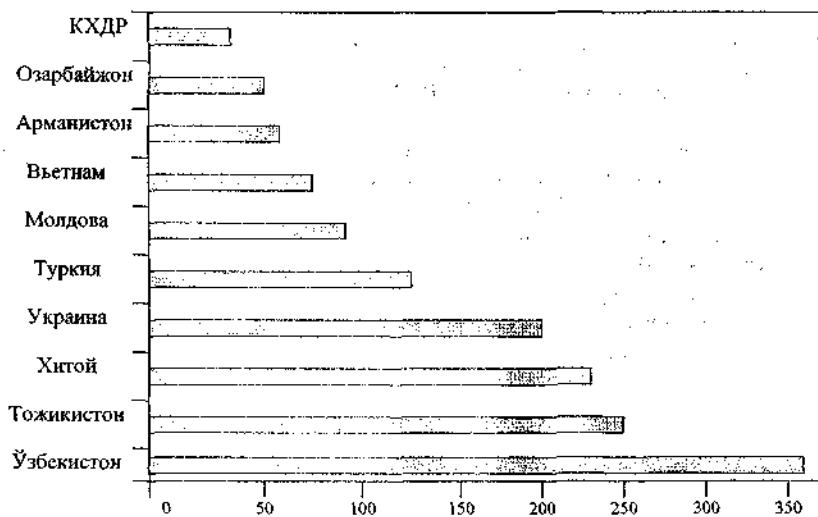
**2005 йилда Евроосиё иқтисодий ҳамжамияти мамлакатларида кечган
меҳнат миграцияси қўлами (минг киши)**

Мамлакатлар	Легал меҳнат иммигрантларининг сони	Нолегал иммигрантларининг тахминий сони	Легал меҳнат эмигрантларининг сони	Нолегал меҳнат эмигрантларининг тахминий сони
Россия	702,5	5000-10 000	60,9	1000-1200
Қозоғистон	24,8	400-450	0,45	1000
Беларус	0,65	50-150	4,2	200-280
Қирғизистон	...	100-150	...	600-700
Тожикистон	...	30	6,0	500-600
Ўзбекистон	...	30	8,0	600-700
Жами	730,9	5610-10 810	79,6	3000-4480

Манба: Рынок труда в странах Содружества Независимых Государств: Стат. сб. М.: Статкомитет СНГ, 2005, 58-б.; Статистика России: Стат. Бюллетень, №15 (366). М.: Статкомитет СНГ, 2005, 64-б.

¹ Содружество Независимых Государств в 2005 г., 145-б.

Легал меҳнат иммигрантларининг аксарият қисмини (702 минг кишидан кўпроғини) Россия ўз иқтисодиётининг тез ривожланиши ва меҳнат бозорининг меҳнатталаблиги туфайли қабул қилди. 2007 йилда Россияда меҳнат иммигрантлари сони ошиб, 1717 минг кишини ташкил этди. Россия Федерал миграция хизматининг маълумотларига қараганда, узоқ вақт мобайнида Украина Россияга легал ишчи кучи етказиб берувчи бўлиб келди. У аввалига меҳнат иммигрантларининг салкам учдан бир қисмини, кейинроқ эса тўртдан бир қисмини таъминлаб келди. 2005 йилдан бошлаб бу борадаги етакчилик Хитой давлатига ўтди. Россиядаги ҳар тўрт нафар хорижлик ходимдан бирининг келиб чиқиши Хитой мамлакатидан эканлиги тасдиқланмоқда. 2007 йилдан бошлаб бу борада янги етакчи мамлакат – Ўзбекистон пайдо бўлди, унинг ҳиссасига жами меҳнат иммигрантларининг 20,0 %дан кўпроғи тўғри келмоқда. Бу борада Тожикистоннинг ҳам рейтинги тобора ошиб бормоқда (8.1-чизмага қarang).

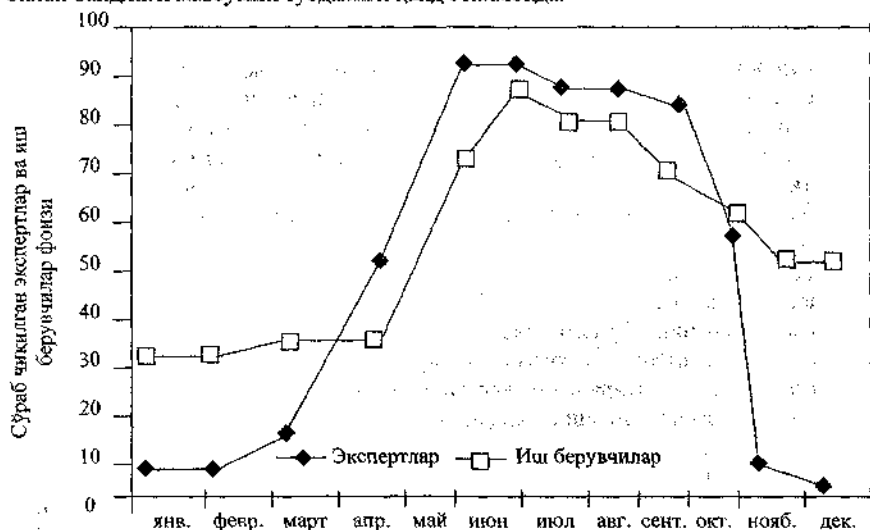


Манба: Россия Федерал миграция хизмати.

8.1-чизма. 2007 йилда Россияга меҳнат иммигрантларини етказиб берувчи асосий мамлакатлар (минг киши)

Хорижлик ходимлар миқдори мавсумий омилга кўп жihatдан боғлиқ бўлади. Россия Федерал миграция хизматининг маълумотларига қараганда “мавсум”да меҳнат мигрантларининг ҳақиқий миқдорини билиш учун расмий равишда жалб этилган хорижлик ишчи кучи рақамини 10 баравар кўпайтириш керак. Иш берувчилар билан экспертлар (давлат хизматчилари) орасида ўтказилган сўровнома маълумотларига кўра, хорижлик мигрантларнинг меҳнатидан фойдаланиш нуқтаи назаридан олиб қараганда, май ойидан сентябр ойигача бўлган даврни энг “тиғиз”

ойлар деб ҳисоблаш мумкин (8.2-чизмани қаранг). Хорижлик ишчи кучларнинг иш билан бандлиги мавсумий тусдалиги қайд этилмоқда.



8.2-чизма. Меҳнат мигрантларини ишга жалб этиш бўйича "ТИГЪЗ" ҳисобланадиган ойлар (сўровларнинг маълумотларига кўра)

Россия Федерал миграция хизматининг маълумотлари билан меҳнат миграциясининг ҳақиқий кўлами ўртасида улкан фарқ бор. Россиядаги ноқонуний, аниқроғи, рўйхатга олинмаган мигрантлар сони, бизнинг баҳолашларимизча, 3,7 млн. кишига етиши мумкин¹. Уларнинг кўпчилиги МДҲ мамлакатларининг фуқароларидир, улар Россияга визасиз келишга тўла ҳуқуқлидирлар, лекин кейин яшаб турган ёки ишлашга руҳсат олган жойларида рўйхатдан ўтмайди. Уларнинг аксарияти Россияда бир неча йил мобайнида яшаб турадилар ёки вақти-вақти билан ўз уйларига қайтадилар². Бошқа баҳолашларга қараганда, Россияда камида 10 млн. нолегал мигрант бор³.

Россия иқтисодиётида шундай ўзига хос иш ўрнилари юзага келдики, уларни фақат хорижлик меҳнат мигрантлари: қурилишдаги ёрдамчи ишчилар, кўча фаррошлари, шаҳар транспортининг ҳайдовчилари, таъмирловчи ишчилар, бозорларда савдо қилувчилар эгалламоқдалар. Россиядаги меҳнат мигрантларининг аксарияти 30-39 ёшлардаги эркаклардир.

¹ Рязанцев С.В. Трудовая миграция в СНГ и Балтия: тенденции, последствия, регулирование. - М., Формула права, 2007. 149-6.

² Рыбаковский Л.Л., Рязанцев С.В. Международная миграция в Российской Федерации. - М., 2005 (www.ispr.ru).

³ Россияда нолегаллар 9 миллион нафар кўпроқ бўлиб чиқди // Иностранец. 2001. 6 ноябр. 4-6.; Россия Федерал миграция хизмати директорининг собик ўринбосари В. Поставниннинг баҳолашларига қараганда, мамлакатда сал кам 11 млн. нолегал мигрант бор (www.allmedia.ru. 05.03.07).

Евроосиё иқтисодий ҳамжамиятида Қозоғистон меҳнат миграциясининг янги марказларидан бирига айланмоқда. Қозоғистон Меҳнат ва ижтимоий ҳимоялаш вазирлигининг маълумотларига қараганда, ҳозирги даврда сал кам 25 минг нафар хорижлик фуқаро легал тарзда ишга жалб қилинган. Мамлакатда нолегал иммигрантлар сони эса 400-450 минг кишини ташкил этмоқда. 2006 йилдан бошлаб Қозоғистонда ноқонуний мигрантларни легаллаштириш ҳаракати амалга оширилмоқда. Қозоғистонга легал тарзда 2006 йилининг 31 майигача келган ва шу вақт ичида ишга жойлашишга улгурган МДХ мамлакатларининг фуқаролари меҳнат фаолияти юритиш ҳуқуқини олиш имкониятига эга бўлди. Ундан сўнг мамлакатда миграцияни чеклаш даври бошланди. Чеклашлар расмий мақом олиш умидида бўлган қўшни мамлакатлар аҳолисининг янада катта миграция тўлкинини келтириб чиқармаслиги учун киритилган тадбир эди.

Дастлабки баҳолашларга қараганда, МДХ давлатларидан келган 160 мингдан кўп хорижлик фуқаронинг Қозоғистонда ишлаш ҳуқуқини олганлиги маълум бўлди. Меҳнат ва ижтимоий ҳимоялаш вазирлигининг маълумотларига қараганда, Қозоғистонда легаллаштириш бошланғунига қадар иш ўринларини атиги 25 минг хорижлик мутахассис қонуний асосларда эгаллаб турган эди. Яқка уй ҳўжаликларидан иш билан банд бўлган мигрантлар, боғбонлар, ошпазлар, уй хизматчилари легаллаштирилган жами хорижликларнинг атиги 4,5 %ни ташкил этди. Иш берувчи билан бўладиган ўз муносабатларини расмий равишда тўлиқ ҳужжатлаштирган сал кам 70,0 % мигрант қурилишда, 14,0 % мигрант қишлоқ ҳўжалигида иш билан банд этилди. Легаллаштириш ҳаракати четдан туриб қузатувчилар томонидан ҳам, давлат тузилмалари томонидан ҳам муваффақиятли деб эътироф этилди.

Беларусда ишлашга расмий равишда 0,7 минг киши жалб этилган эди. Бу мамлакатга жами хорижлик ишчи кучининг тўртдан уч қисми Украина, Россия, Арманистон ва Туркиядан келадиган мигрантлардир. Шу билан бирга мамлакатда нолегал иммигрантларнинг сони 50-150 минг кишини ташкил этади. Бундан ташқари, нолегал иммигрантлар Қирғизистон, Ўзбекистон ва Тожикистонда ҳам мавжуд бўлиб, уларнинг аксарияти транзит мигрантлар сифатида Қозоғистонга, Россияга ва Ғарб давлатларига боришга интилган фуқаролардир.

Евроосиё иқтисодий ҳамжамияти мамлакатларидан жўнайдиган легал меҳнат эмиграцияси 2005 йилда сал кам 80 минг кишини, нолегаллар ҳам ҳисобга олинган тақдирда эса 3,0 млн. кишидан 4,5 млн. кишигачани ташкил этди. Фарқ улкан – 38-56 баравардир! Россиядан жўнаган меҳнат эмиграцияси Европа мамлакатлари, АҚШ, Либерия ва Японияга, Қозоғистондан жўнаган эмигрантлар эса Россия ва Хитойга борганлиги аниқланди. Евроосиё иқтисодий ҳамжамиятининг бошқа мамлакатларидан жўнаган эмигрантлар асосан Россиянинг меҳнат бозорини, шунингдек баъзи бошқа мамлакатларни забт эдилар. Масалан, ўзбекистонликлар Жанубий Корея ва Қозоғистонни, беларуслар Польша ва Чехияни мўлжалладилар. Шу мамлакатлардан Россияга жўнайдиган меҳнат эмиграциясини географик яқинлик, визасиз тартиб амал қилиши, тил ва маданиятнинг умумийлиги, дипломларнинг таи олиниши, тегишля битимлар борлиги билан кафолатланади. Ҳамжамиятдаги баъзи мамлакатларда меҳнат эмиграцияси улкан кўлам касб этмоқда, унга Қирғизистонда ишлайдиган ҳар уч кишидан бири ва Тожикистонда ишлайдиган ҳар тўрт кишидан бири жалб этилганлигини эътироф этиш мумкин.

Евроосиё иқтисодий ҳамжамияти мамлакатлари учун меҳнат миграцияси кўлдан-кўп ижобий жиҳатларга эга. Мигрантлар туфайли қабул қилувчи мамлакатлар иқтисодиётининг савдо, қурилиш, транспорт хизматлари, қишлоқ ҳўжалиғи каби бутун-бутун тармоқлари ривожланмоқда. Меҳнат иммигрантлари меҳнат бозоридаги иш шaroитлари оғир бўлган, иш жойларини эгаллашга маҳаллий аҳоли намояндалари ҳамisha ҳам рози бўлавермайдиган қўллаб нуфузсиз ўринларни эгаллайдилар. Меҳнат иммиграцияси ҳисобидан минтақавий меҳнат бозорларида меҳнат ресурслари танқислигини камайтириш мумкин.

Меҳнат мигрантлари хорижга чиқадиган мамлакатлар учун асосий иқтисодий самара ишсизликнинг қисқаришидан ва пул ўтказмалари келиб тушиши туфайли тўлов балансларидаги танқислик камайишидан иборат бўлади. Россия Федерацияси Марказий банкининг маълумотларига қараганда, 2006 йилда Россияда меҳнат мигрантларининг ялпи йиллик иш ҳақи сал кам 20 млрд. долларни ташкил этди; улар мамлакатдан пул ўтказмалари тарзида 3 млрд. доллардан кўп ва нақд пул тарзида 10 млрд. доллардан кўп маблаг олиб чиқадилар¹. Халқаро Меҳнат Ташкилотининг маълумотларига қараганда, Россияда сўраб чиқилган меҳнат мигрантларининг сал кам ярми ишлаб топган пулининг бир қисмини ўз ватанига жўнатади. Ушбу маблаг миқдори ўрта ҳисобда ойига бир киши ҳисобига сал кам 100 долларни ташкил этмоқда. Бундай пул ўтказмаларини оладиган асосий мамлакатлар – Ўзбекистон, Тожикистон, Украина ва бошқа мамлакатлардир. Россиядан пул ўтказмалари жўнатишнинг асосий мақсадлари оилани моддий қўллаб-қувватлашдан, болаларни ўқитишга, даволанишга қилинадиган сарф-харажатларни қоплашдан иборат бўлмоқда.

Ҳозирги пайтда меҳнат миграцияси нафақат аҳолининг каттагина қисмини тирикчилик воситаси, балки Евроосиё иқтисодий ҳамжамиятига иқтисодий интеграциялаштиришнинг (“халқ интеграцияси”нинг) реал механизми ҳамдир. Шу билан бирга, меҳнат миграциясининг қатор салбий жиҳатлари ҳам бор. Хуфиёна иқтисодиётнинг ўсиши рағбатлантирилиши, иш ҳақи демпингга учраши, миллатлараро кескинликнинг кучайиши шулар жумласидандир. Мигрантлар этник белги бўйича зич жойлашадиган алоҳида зоналарнинг (этник анклавларнинг) шаклланишини нохуш тенденция деб ҳисоблаш мумкин. Бундай ҳолат мигрантларнинг жамиятга интеграциялаштирилиши қийинлаштиради, баъзида эса буни иложсизликка айлантиради. Жамоаларнинг биқиклиги мигрантларга маҳаллий аҳолининг салбий муносабатда бўлиши ва уларга ишонмаслигини келтириб чиқариши, миллатлараро муносабатларнинг кескинлаштишига сабаб бўлиши мумкин.

Кейинги йилларда Евроосиё иқтисодий ҳамжамиятининг баъзи мамлакатлари ўз фуқароларининг ҳуқуқларини ҳимоялаш ва меҳнат эмиграциясини уюшган ўзанга солиш масалаларида ўз позицияларини анча фаоллаштирдилар. Масалан, Қирғизистонда Миграция ва иш билан бандлик давлат қўмитаси ташкил қилиниб, унга вазирлик мақоми берилди, унинг раҳбари эса мамлакат ҳукуматининг таркибига кирди. Шу тариқа ушбу мамлакатдан меҳнат мигрантлари борадиган мамлакатлар билан давлатлараро мулоқот бошланиши учун шарт-шaroитлар яратилди. Миграция ва иш билан бандлик давлат қўмитаси Россиянинг қатор мамлакатларида, шу жумладан, Москвада ўз ваколатхоналарини очди, ушбу ваколатхоналарга Россиянинг

¹ Газета RU.2007.15 июл.

меҳнат бозоридаги вазиятни ўрганиш топширилди. Натижада Қирғизистон ўз фуқароларининг ишга жойлашиш масаласини Россия минтақалари билан ҳал қила бошлади. Масалан, Пенза вилоятининг раҳбарияти Қирғизистондан келадиган 2 минг меҳнат мигрантларини қабул қилишга тайёрлигини эълон қилди. Ушбу вилоят раҳбарияти мазкур меҳнат мигрантлари ёрдамида қишлоқ жойларда сабзавотчилик ва чорвачиликни тиклаш, шунингдек қишлоқ жойлардаги соғлиқни сақлаш тизимидаги малакали кадрлар танқислигини бартараф этиш умидида эди¹.

Қабул қилувчи мамлакатларда аҳоли сони қисқариши ва меҳнат ресурслари танқислиги ошиб бориши шароитида Евроосиё иқтисодий ҳамжамияти доирасида ягона бозор ва миграция маконини вужудга келтириш ғояси долзарб бўлиб қолмоқда. Бунда меҳнат миграциясини амалга оширадиган одамлар учун жамияти тўғрисида батамом бартараф этилади². Ушбу ғояни рўёбга чиқариш учун:

- визасиз тартибни ва ички паспортлар бўйича ўзаро сафарларга бориш имкониятини сақлаб қолиш, мазкур мамлакатлардан келадиган меҳнат мигрантларини ишга ёллаш учун иш берувчиларнинг руҳсат олишлари тўғрисидаги талабни бекор қилиш, мамлакат ҳудудларида рўйхатга олилмаган ҳолда яшаб туриш муддатини 90 кунгача узайтириш, истиқболда эса истиқомат қилишга гувоҳнома ва фуқаролик олишнинг соддалаштирилган вариантларини жорий этиш;

- ходимлар танқислигини бошидан кечираётган минтақа ва мамлакатларга ишчи кучини уюшган ҳолда кўчириш йўли билан ҳамкор давлатларнинг бирлашган меҳнат салоҳиятидан самарали фойдаланиш учун тегишли ҳукуматлараро битимларни имзолаш орқали шарт-шароитлар яратиш;

- миграция инфратузилмасини, шу жумладан, бўш ўринлар тўғрисидаги маълумотлар банклари, миграция биржалари, рекрутинг агентликлари ва ҳоказоларни ривожлантира бориш;

- меҳнат шартномаси бор бўлган тақдирда қабул қилувчи давлатларда, аввало Россия ва Қозғистонда Евроосиё иқтисодий ҳамжамияти мамлакатларидан келадиган меҳнат мигрантларини легаллаштириш таомилини (“миграция аминистцияси”ни) амалга ошириш;

- меҳнат мигрантларининг меҳнатига тенг шарт-шароитлар асосида ҳақ тўлаишини, иш берувчиларнинг меҳнат қонунчилиги нормаларига риоя қилишларини, хорижлик ходимларга пенсия кафолатлари ва ижтимоий кафолатлар берилиши устидан назорат ўрнатилишини таъминлаш;

- меҳнат мигрантлари ишлаб топган пул маблағларини хуфиёналикдан чиқариб олишни пул ўтказмаларининг йўли очиқ шохобчалари кенг тармоғини ташкил этиш йўли билан рағбатлантириш;

- битим қатнашчиси бўлган мамлакатлар доирасида давлат ичидаги иш билан бандликни таъминлаш, умумтаълим даражасини ошириш, меҳнатга лаёқатли аҳолининг малака салоҳиятини шакллантириш ва ундан самарали фойдаланиш дастурларини ишлаб чиқиш зарур.

Ҳозирги пайтда Евроосиё ҳам жамиятида меҳнат миграциясининг ролини баҳолашга ва уни тартибга солишга иккита асосий ёндашув юзага келган.

¹ Икки минг қирғизистонлик мигрант Пенза вилоятида легал равишда ишлайди (www.gazeta.kg).

² Архангельский В.Н., Иванова А.Е., Кузнецов В.Н., Рыбаковский Л.Л., Рязанцев С.В. Стратегия демографического развития России. - М., 2005. 12-13-б.

Биринчи ёндашув *консерватив ёндашув* деб номланади. Бу ёндашув меҳнат миграциясини фақат салбий оқибатлар жиҳатидан таърифлайди. Мазкур ёндашув тарафдорлари мамлакатни меҳнат мигрантларига ёниб қўйиш ва нолегал мигрантларни мамлакатдан чиқариб юборишни ёқлаб чиқадилар.

Иккинчи ёндашув *либерал ёндашув* деб номланади. Бу ёндашув йирик мамлакатлар, хусусан Евроосиё мамлакатлари учун Россия Евроосиёдан келган хорижлик ишчи кучидан фойдаланишга ва уни ишга жалб этишга маҳкум, деган фикрдан келиб чиқади. Бунга асосий сабаб иқтисодий ўсиш шароитида Евроосиё Ҳамдўстлиги мамлакатлари ичида карвонбоши бўлган мамлакат Россияда меҳнат ресурсларининг етишмаслигидир. Ушбу ёндашув тарафдорларининг фикрича, Россия ишчи кучини фақат ўзининг яқин атрофидаги мамлакатлардан, шу жумладан, Хитой ва Осиёдаги бошқа мамлакатлардан энг асосийси Евроосиё Ҳамдўстлиги мамлакатларидан олишни мумкин. Шу билан бирга, мигрантларга бўлган миқдорий эҳтиёжни аниқлаб бўлмайди. Кишилар мамлакатга келаётган бўлсалар, уларнинг ишга жойлаштирилари имкония бор экан-да, деб ҳисоблаш мумкин. Энг муҳими – ишчи кучининг кўчиб юришига эркинлик берилишидадир.

Жаҳоннинг турли мамлакатларидаги вазиятни таҳлил қилиш ва меҳнат миграциясини тартибга солиш тажрибасини умумлаштириш шуни кўрсатмоқдаки, жаҳондаги сиёсий иқтисодий манфаатларини ҳисобга ола туриб, мамлакатнинг ишчи кучига бўлган конкрет эҳтиёжларини аниқлаш хориждан келадиган меҳнат миграциясига оид сиёсатни шакллантириш учун негиз бўлиб қолиши керак. Бир томондан, иш билан банд аҳолининг сонини (жумладан, меҳнат мигрантлари ҳисобига) ошириб бориш мумкин. Иккинчи томондан эса, меҳнат унумдорлигини ошириш, усқуналарни янгилаш ва илғор технологияларни ривожлантириш, ишлаб чиқаришни модернизациялашга маблағ сарфлайдиган корхона эгаларини солиқ воситалари орқали рағбатлантириб бориш мумкин.

Меҳнат миграциясининг кўриб чиқилган хусусиятлари ва тенденциялари уни тартибга солиш тизимини такомиллаштиришга оид қатор тавсияларни таърифлаш имконини беради. Бу тавсиялар шундан келиб чиқадики, ушбу соҳадаги Евроосиё ҳамжамиятига кирувчи мамлакатларда давлат сиёсатининг мақсади вақтинчаликка келган меҳнат мигрантларини керакли миқёсда ишга жалб этиш ҳисобига меҳнат ресурслари балансини таъминлашдан иборат бўлиши лозим. Маҳаллий аҳоли ишга жойлаштириш борасида устувор ҳуқуққа эга бўладиган тарзда ишчи кучига оид аниқ асосланган эҳтиёжлар негизида МДҲ ва Болтиқбўйи мамлакатларидан вақтинчаликка келадиган уюшган меҳнат миграциясининг келаверишини рағбатлантириш, шунингдек вақтинчаликка келадиган меҳнат мигрантларини легаллаштириш учун шарт-шароитлар яратиш бундай сиёсатнинг устуворликларидир.

Меҳнат миграциясини тартибга солиш юзасидан қуйидаги конкрет чора-тадбирларни тақлиф этиш мумкин.

Меҳнат мигрантларини уюшган тарзда вақтинча ишга жалб этиш тўғрисида, бир томондан, Евроосиё давлатларининг энг йириги бўлган Россия минтакалари ва иккинчи томондан, ортқича меҳнат ресурсларига эга бўлган МДҲ мамлакатлари ўртасида икки томонлама тузиладиган битимларни тайёрлаш ва имзолаш зарур.

Иқтисодийнинг турли тармоқларида мигрантларни излаш, қабул қилиш, расмийлаштириш ва вақтинча ишга жойлаштириш бўйича давлат ва хусусий капитал қатнашадиган рекрутинг компаниялари ташкил этиш мақсадга мувофиқ.

Иш берувчи учун меҳнат мигрантларини вақтинчалик ишга расмийлаштириш таомилни соддалаштириш ва тезлаштириш муҳим. Бундай таомил хабарловчи тусда бўлиши, аҳолини иш билан таъминлаш хизмати орқали амалга оширилиши ва вақт жиҳатидан қатъиян чекланган (кўпи билан 10-15 кунни эгаллайдиган) бўлиши лозим.

Меҳнат қилиш шартларига, ишлаб чиқаришдаги хавфсизлик техникасига риоя қилиш, меҳнат мигрантларининг яшаб туришлари учун зарур бўладиган ижтимоий-маиший шароитларнинг меҳнат фойдалигини амалга оширишлари учун қонунийлигини мунтазам мониторингини ташкил этиш зарур. Шу билан бир йўла иш берувчиларнинг мигрантлар меҳнатидан фойдаланишлари устидан назоратни кучайтириш, шунингдек нолегал мигрантларнинг меҳнатини эксплуатация қиладиган иш берувчиларни жазолашни (токи жиноий жавобгар қилишгача) қаттиқлаштириш лозим. Айни чоғда эса вақтинчаликка келган меҳнат мигрантларини ишга қонуний расмийлаштиришни амалга оширадиган, уларнинг ижтимоий суғурта қилиниши, нормал турар жой шароитларида яшати ва хавфсиз шароитларда меҳнат қилишини таъминлайдиган иш берувчиларни рағбатлантириш керак. Хорижлик меҳнат мигрантларини ишга ёллаш қоидаларидан иш берувчиларни хабардор қилиб бориш ҳам худди шу қаби муҳимдир. Хорижлик ходимларни легал равишда расмийлаштирадиган, уларга тўланадиган иш ҳақини оширадиган, уларнинг суғурта қилинишларини таъминлайдиган иш берувчиларнинг ижтимоий маблағ ажратмалари ставкасини пасайтириш мумкин.

Барча Евроосиё мамлакатларининг турли минтақаларида очик маслаҳат шохобчалар тармоғини ташкил этиш асосида мигрантларнинг ҳуқуқларини таъминлаш, ишга таклиф этаётган мамлакатда яшаб туриш шарт-шароитларига риоя қилиш масалаларида ахборот ва маслаҳатлар билан қўллаб-қувватлаб бориш тизимини ташкил этиш зарур. Рўйхатдан ўтиш, яшаб туриш ва ишлаш қоидаларидан мигрантларни иложи бўлган барча йўллар билан: телевидение, радио, газеталар, ахборот таблолари ва стендлар орқали хабардор қилиб бориш керак. Бундай кўргазмали ахборотлар бозорларда, автобус бекатларида кўзга кўринадиган тарзда жойлаштириб борилиши лозим. Мазкур ахборотлар меҳнат мигрантларининг асосий оқимлари қайси мамлакатлардан келаётган бўлса, ўша мамлакатларнинг тилларига таржима қилинишини ҳам таъминлаш зарур.

Евроосиё мамлакатлари иқтисодийнинг ривожланиш даражаси ўртача муддатли истиқболда икки тоифадаги меҳнат мигрантларига – паст малакали ишчи кучига ва муайян касбларнинг тажрибали мутахассисларига бўлган эҳтиёжнинг кучайиб бориши билан характерланади. Биринчи тоифадаги меҳнат мигрантларини ишга жалб қилганда хориж мамлакатлар тажрибасидан фойдаланиш керак (хорижий мамлакатларда бундай тоифадаги меҳнат мигрантлари фуқаролик берилмайдиган тарзда кейинчалик мамлакатдан чиқиб кетиш шarti билан шартномаларда аниқ айтиб ўтилган муддатларга вақтинчаликка қабул қилинадилар).

Иккинчи тоифадаги меҳнат мигрантларига татбиқан қаттиқроқ мезонлар қўлланилиши керак: муайян даражали маълумотга эга бўлиш, мутахассислиги

бўйича диплом ва иш тажрибаси бўлиши, муайян ёшда бўлиш талаб қилинади. Турли мамлакатларнинг тажрибаси кўрсатишича, мигрантларнинг бу тоифаси нафақат меҳнат ресурсларининг, балки шунингдек доимий аҳолининг сони тўлдириб борилишининг манбаи бўлади. Германия, АҚШ, Австралия ва кўплаб бошқа мамлакатларда юқори малакали мутахассислар мазкур мамлакатда бир неча йил мобайнида яшаб турганларидан кейин уларга истиқомат қилишга гувоҳнома ва фуқаролик берилади. Шунда вақтинчалик меҳнат миграцияси доимийга айланади, бу эса қисман бўлса-да, мамлакатнинг меҳнат ресурслари ва демографик муаммоларини ҳал қилишга кўмаклашади.

8.5. Ўзбекистонда меҳнат миграцияси бўйича давлат сиёсатининг амалга оширилиши

Ўзбекистонда ташқи меҳнат миграцияси бўйича фаол давлат сиёсати амалга оширилиб, мазкур сиёсат тегишли қонунлар, Президент Қарорлари ва Фармонлари, ҳукумат қарорлари ва шу каби меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатлар орқали амалга оширилади, бошқарилади ва тартибга солинади. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2003 йил 12 ноябрдаги 505-сонли қарорига мувофиқ, мамлакат фуқароларининг хорижий давлатларда меҳнат фаолиятини амалга ошириш тамойиллари ва шарт-шароитлари белгилаб берилган. Унга мувофиқ Ўзбекистон фуқаролари:

- мамлакат қонун ҳужжатларига мувофиқ ҳукуматлараро, идоралараро шартномалар ва битимлар асосида меҳнат фаолиятини амалга ошириш учун хорижга чиқиш ҳуқуқига эгадирлар;
- хусусий меҳнат контрактлари бўйича меҳнат фаолиятини амалга ошириш учун хорижга фақат Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳоли ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги ҳузуридаги Ташқи меҳнат миграцияси масалалари агентлиги томонидан бериладиган рухсатномалар бўйича чиқиш ҳуқуқига эгадирлар.

Ташқи меҳнат миграцияси Ўзбекистонда ишчи кучининг ташқи миграциясини тартибга солиш ва бошқариш бўйича ваколатли давлат тузилмаси ҳисобланиб, унинг асосий вазибалари ҳисобланади:

- меҳнат миграцияси соҳасидаги халқаро ҳамкорлик лойиҳаларини ишлаб чиқиш ва амалга ошириш;
- Ўзбекистон Республикаси фуқароларини хорижда ва хорижий фуқароларни Ўзбекистон Республикасида ишга жойлаштириш учун квоталар ажратиш ва рухсатномалар бериш масалалари бўйича хорижий давлатларнинг ваколатли органлари билан ҳамкорлик қилиш;
- Ўзбекистон Республикаси фуқароларининг хорижда меҳнат фаолиятини амалга ошириш ҳуқуқини рўёбга чиқаришда ишга жойлаштириш, хорижда ишга жойлаштиришга номзодлар билан дастлабки кўниқув тадбирларини ўтказиш йўли билан уларга кўмаклашиш;
- Ўзбекистон Республикаси фуқароларининг хорижлардаги ва хорижий фуқароларнинг Ўзбекистон Республикасидаги меҳнат фаолиятини мувофиқлаштириб бориш;

- Фуқароларни хорижда ишга жойлаштириш бўйича хўжалик ҳисобидаги миитақавий бюролар, шунингдек хорижга кетаётган фуқароларни олдиндан кўниктириш ва ўқитиш маркази фаолиятини мувофиқлаштириш;

- хорижий ишчи кучларини ёлловчи хориж фирмалари (корхоналар, муассасалар, компаниялар) билан ҳамкорликни ривожлантириш;

- Ўзбекистон Республикаси фуқароларига хорижда меҳнат фаолиятини амалга ошириш учун Ўзбекистон Республикаси фуқароларини хорижий мамлакатларга жўнатиш учун номзодларни танлаб олиши бўйича Идоралараро комиссиянинг қарорларига мувофиқ рухсатномалар бериш (рухсатномаларнинг амал қилиш муддатини узайтириш);

- юридик шахсларга хорижий ишчи кучларини жалб этиш учун рухсатномалар бериш (рухсатномаларнинг амал қилиш муддатини узайтириш), шунингдек Қорақалпоғистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги, вилоятлар ва Тошкент шаҳар ҳокимликларининг меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш бош бошқармалари тақлифларига мувофиқ ҳамда ташқи меҳнат миграцияси жараёнлари таҳлили, аҳоли меҳнат миграциясини ривожлантиришнинг узоқ муддатли ва ўртача муддатли прогнозларини ҳисобга олган ҳолда хорижий фуқароларга Ўзбекистон Республикаси ҳудудида меҳнат фаолиятига тасдиқномалар бериш.

Агентлик ўзига юкланган вазифаларга мувофиқ:

- фуқароларни хорижда ишга жойлаштириш учун квоталар ажратиш масаласи бўйича ўз ваколати доирасида музокаралар олиб боради, хорижий ҳамкорлар билан тузиладиган шартномалар, битимлар ва протоколлар лойиҳаларини тайёрлайди ва уларни имзолайди;

- тегишли қарорларнинг ҳамда Ўзбекистон Республикасининг хорижий мамлакатлар билан Ўзбекистон фуқароларини хорижда ишга жойлаштириш масалалари бўйича ҳамкорлик қилиш тўғрисидаги шартномалари, битимлари ва баённомаларидан келиб чиқадиган мажбуриятларнинг бажарилишини мувофиқлаштириб боради;

- Ўзбекистон Республикаси ҳудудидаги корхоналар, ташкилотлар ва муассасаларда белгиланган тартибда беришган рухсатномалар (тасдиқномалар) асосида ишлаётган хорижий фуқароларни ҳисобга олади;

- Ўзбекистон Республикасида хорижий ишчи кучларидан фойдаланишни тартибга солувчи қонун ҳужжатларига ва норматив ҳужжатларга иш берувчилар томонидан риоя этилишини назорат қилади;

- ҳуқуқни муҳофаза қилиш органлари билан биргаликда Ўзбекистон Республикасида меҳнат фаолияти ҳуқуқини берувчи тасдиқномага эга бўлган хорижий фуқаролар томонидан республика ҳудудида меҳнат фаолиятини амалга оширишнинг белгиланган тартибга риоя этилишини назорат қилади;

- меҳнат миграцияси соҳасидаги халқаро ҳамкорлик лойиҳаларига ва тузилган шартномаларга мувофиқ хорижга ишлаш учун жўнаб кетаётган фуқароларни ишга жойлашадиган мамлакатда бўлиш хусусиятлари, хорижий иш берувчилар билан меҳнат шартномалари тузишнинг ҳуқуқий жиҳатлари тўғрисида хабардор қилади,

уларнинг малака оширишига ва хўжалик ҳисоби асосида хорижий тилни ўрганишига кўмаклашади;

- Ўзбекистон Республикаси Ташқи ишлар вазирлиги кўмагида, Ўзбекистон Республикасининг хориждаги дипломатик ваколатхоналари ва консуллик муассасалари орқали, белгиланган тартибда хорижда ишлаётган Ўзбекистон Республикаси фуқароларининг меҳнат фаолияти мониторингини амалга оширади;

- хорижда меҳнат фаолиятини амалга ошираётган Ўзбекистон Республикаси фуқароларининг ижтимоий муҳофазасини белгиланган тартибда таъминлайди;

- меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш ҳудудий органлари билан биргаликда хорижга ишга юборилган Ўзбекистон Республикаси фуқаролари Ватанга қайтгандан кейин ишга жойлаштирилишини ташкил этади;

- хорижда меҳнат фаолиятини амалга оширишни хоҳловчи Ўзбекистон Республикаси фуқаролари тўғрисидаги маълумотлар базасини шакллантиради;

- хорижий мамлакатларнинг меҳнат бозорини ўрғанади, хорижий иш берувчиларни кидиради ва Ўзбекистон Республикаси фуқароларини хорижда ишга жойлаштириш тўғрисида битимлар тузади;

- хорижда меҳнат фаолиятини амалга оширишни хоҳловчи фуқаролар тўғрисидаги ахборотларни хорижий иш берувчилар ўртасида, шу жумладан «Интернет» тармоқлари орқали таркатади.

ИШСИЗЛИК: САБАБЛАРИ, ХУСУСИЯТЛАРИ ВА УНИ КАМАЙТИРИШ ЙЎЛЛАРИ

9.1. Ишсизлик ҳақида умумий тушунчалар

Ишсизлик ва у билан боғлиқ муаммолар меҳнат бозоридаги ижтимоий-иқтисодий меҳнат муносабатларининг асосий мазмунини ташкил қилади. Ишсизлик муаммосини ўрганишдан асосий мақсад аҳолининг иш билан бандлигини яхшилаш орқали мамлакат ишлаб чиқаришINI кенгайтириш ва аҳоли турмуш даражасини янада яхшилашга алоқадор тадбирлар ишлаб чиқишдан иборат. Жамиятдаги ишсизлик даражасини пасайтириш учун кўшимча ишчи ўринларини яратиш, уларни ишга тушириш аҳолининг табиий ўсишидан орқада қолмаслиги керак.

Маълумки, Ўзбекистон дунё ҳамжамияти давлатлари ўртасида аҳолисининг жадал ўсиб бораётганлиги билан ажралиб туради. Мамлакат аҳолисининг сони ҳар йили ўртача 550-600 минг кишига, меҳнатга лаёқатли аҳоли сони эса 250-300 минг кишига кўпаймоқда. Бундай вазият ўз навбатида аҳолининг иш билан бандлигини ошириш, бунинг учун эса ишлаб чиқаришни кенгайтириш, янги иш ўринларини яратиш борасида узлуксиз иш олиб боришни тақозо этади. Акс ҳолда, аҳолининг турмуш даражасининг пасайиб бориши, мамлакатда ишсизлар сонининг ортиб бориши билан боғлиқ муаммолар келиб чиқиши мумкин.

Ишсизлик - ишчи кучининг (иқтисодий фаол аҳолининг) бир қисми бўлиб, ишлаб чиқариш ва хизмат кўрсатиш соҳасида иш билан банд бўлмаган ижтимоий-иқтисодий жараёндир. У меҳнат бозорида ишчи кучининг нисбатан катта тақлифи билан ишчи кучи талаби ўртасида мавжуд бўладиган номувофикликни акс эттиради. Натيجада иқтисодий фаол аҳолининг бир қисми товар ва хизматлар ишлаб чиқаришда иш билан банд бўлмайди ва меҳнат бозорининг ёрдамида ўзининг жисмоний ва ақлий қобилиятларини рўёбга чиқара олмайди. Назарий жиҳатдан қараганда ишсизлик иқтисодий категория бўлиб, у инсоннинг меҳнат қилиш ҳуқуқи, унинг ўз меҳнатга қодирлигини юзага чиқариш ҳуқуқи каби табиат берган ҳуқуқини амалга ошириш борасида ёлланма ходимлар билан иш берувчилар ўртасида кечадиган муносабатларни акс эттиради. Шу билан бирга, бунда гап нафақат ҳаётнинг ўзини сақлаб қолиш ва тақрор тиклаб бориш учун зарур бўлган воситаларни таъминлаш жиҳатидан, балки шунингдек ҳаётнинг фаолият шакли бўлмиш меҳнатга оид табиий эҳтиёжнинг рўёбга чиқариш жиҳатидан ҳам инсоннинг меҳнат қилиш ҳуқуқи, унинг меҳнатга қодирлигини юзага чиқариш ҳуқуқини амалга ошириш тўғрисида боради.

Муаммога соф иқтисодий жиҳатдан қараганда ишсизлик - мамлакат аҳолисининг меҳнат қилишга қодир бўлган ва меҳнат қилишни истайдиган, ҳар бир аниқ пайтда сони кўпроқ ёки камроқ бўладиган муайян микдордаги қисмининг иш билан таъминланмаганлиғидир.

Халқаро меҳнат статистикаси билан шуғулланувчи мутахассислар ишсизликка берилган таърифни ҳисобга оладиган бўлсак, унда ишсизларга:

- а) ишга эга бўлмаганлар;
- б) ишлашни истайдиганлар;
- в) иш излаш истагида бўлган шахслар қиради.

Кўпгина ривожланган мамлакатларнинг ижтимоий статистика маълумотларига кўра ишсизлар сирасига ва иш билан банд деган мақом бериш учун ўтказилган сўровлар пайтида иш билан банд бўлмаганлар гуруҳига ишдан бўшагандан сўнг тўрт ҳафта мобайнида иш топишга уринган ва меҳнат биржасида рўйхатдан ўтган шахслар киритилади.

Японияда ишсиз шахс деб, сўнгги бир ҳафта давомида бир соат ҳам ишламаган, Буюк Британияда эса, сўнгги бир ҳафта мобайнида ишламаган, шу давр мобайнида иш кидирган ёки касаллиги туфайли иш кидириш имкониятига эга бўлмаган фуқаролар тушунлади. Айрим мамлакатларнинг қонун ҳужжатларига биноан, ишсиз деб, ишдан бўшатилган ва меҳнат стажига эга бўлганлар тушунлади.

Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонунига биноан ишсиз шахс деб, меҳнатга қобилиятли (ун олти ёшдан бошлаб, то пенсия билан таъминланиш ҳуқуқини олгунга қадар), ишга ва иш ҳақига (меҳнат даромадига) эга бўлмаган, иш кидирувчи шахс сифатида маҳаллий меҳнат органида рўйхатга олинган, меҳнат қилишга, касбга тайёрлаш ва қайта тайёрлашдан ўтишга, малакасини оширишга тайёр меҳнатга қобилиятли шахслар эътироф этилади.

Ишсиз шахс деб эътироф этиш учун қуйидаги тўрт шарт мавжуд бўлиши лозим.

Биринчи шарт – фуқаро меҳнатга қобилиятли бўлиши ва амалдаги қонун ҳужжатларига биноан пенсия таъминоти ҳуқуқига эга бўлмаслиги керак. Ҳуқуқий жиҳатдан меҳнат қилиш қобилиятининг қўйи даражаси, Меҳнат кодексининг 77-моддасига мувофиқ 16 ёш деб белгиланган.

Шуни алоҳида таъкидлаб ўтиш жоизки, Меҳнат кодексининг ушбу моддасига мувофиқ тегишли шартларга риоя этилган ҳолда 15 ёки 14 ёшга тўлган ёшларни ҳам ишга қабул қилишга йўл қўйилса-да, улар ишга лаёқатли шахс деб эътироф этилишлари мумкин эмас.

Иккинчи шарт – фуқаро ишга ва иш ҳақига (меҳнат даромадига) эга бўлмаслиги лозим.

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

Нафақалар, алиментлар, қимматли коғозлар бўйича олинган дивидендлар, банкларга қўйилган маблағларга ҳисобланган фойзалар иш ҳақига (меҳнат даромади) кирмайди. Худди шундай пенсия ва стипендиялар ҳам иш ҳақи (меҳнат даромади) таркибига кирмайди, лекин пенсия олувчи фуқаролар ижтимоий жиҳатдан ҳимояланганликлари, ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда стипендия олиб ўқийётганлар иш билан таъминланган деб ҳисобланишлари сабабли, бундай фуқаролар ишсиз шахс деб эътироф этилмайди.

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

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

Тўртинчи шарт – фуқаро барча тегишли ҳужжатларни тақдим қилган ҳолда маҳаллий меҳнат органида иш қидирувчи шахс сифатида рўйхатдан ўтиши лозим.

Ишсизликнинг умумиктисодий характери меҳнат бозорининг ўзи, меҳнатга талаб ва унинг таклифи ўртасидаги мутаносиблик ишсизликни эмас, иш билан бандликни шакллантиришидан ҳам келиб чиқади. Ишсизлик, бир томондан, гўё иш билан бандликнинг «тескариси» ҳисобланади, иккинчи томондан, иш билан бандликни шакллантирувчи омиллардан фарқ қилувчи омиллар таъсирига ҳис қилади.

Шундай бўлса-да, ишсизлик доимо иш билан бандлик билан биргаликда кўриб чиқилади: иш билан бандликнинг кўпайиши, қондага кўра ишсизликни камайтиради, бу эса ишсизликни, ўз навбатида иш билан бандликни кўпайтиради. Таърифга кўра ишсизлик – ишлашни истайдиган меҳнатга лаёқатли аҳолининг иш билан банд бўлмаган миқдори. Макроиктисодий жиҳатдан ишсизлик – доимо жамият меҳнат салоҳиятидан, ишчи кучи мажмуидан ишлаб чиқариш омили сифатида тўла фойдаланилмаётган ер-сувга тенг, ammo ишлаб чиқаришнинг бошқа омиллари ортиқчалигидан фарқ қилиб, «ортиқча» ишчи кучи – бозор иктисодиётидаги доимий воқелиқдир.

Хорижлик иктисодчилар, ҳатто классиклар ва неоклассиклар ҳам ишсизликнинг мавжудлигини ҳеч қачон умуман инкор этмаганлар. Бундан ташқари, улар бозор иктисодиётининг ривожланиши даврий характерга эга бўлганлиги учун ҳам уни бозор иктисодиёти учун муҳим деб ҳисоблаганлар: юксалиш даврида фирмалар меҳнат бозоридан ўзларига зарур бўлган, лекин инкироз даврида чиқариб ташланган ишчи кучини тезгина топадилар. Ammo ишлаб чиқаришнинг ҳозирги даражаси «меҳнатнинг заҳирадаги бундай кучли армиясини» иктисодиёт учун самарасизликка айлантиради. Фирмаларга эса оддий ишчи кучи эмас, балки белгиланган сифат ва малакага эга кадрлар керак.

Шунинг учун, ишсизликнинг бозор иктисодиёти учун «табiiй» меъёри ва ҳатто зарурий миқдори деган тушунча бугунги кунда турли гуруҳ олимлари турлича талқин қилинадилар. Биринчи гуруҳ олимлари ишсизликнинг табiiй даражасини иш ҳақи ва инфляция барқарор бўладиган даражадаги сифат кўрсаткичи билан таърифлайдилар: ишсизликнинг бу даражадан пасайиши инфляциянинг ўсишига олиб келади. Аслида табiiй ишсизликнинг бундай таърифи инфляция, иш ҳақи ва аҳолини иш билан бандлик даражасини бир-бирига боғлиқ деб ҳисоблайдиган неоклассикларга тегишлидир, деб ҳисоблайдилар. Бошқа тадқиқотчилар ишсизликнинг табiiй даражаси сифатида ишсизликнинг ихтиёрий характерда бўладиган – ишсизлик даражаси «тенг вазию» (мувозанатли) бўлган даврдан эътироф этадилар. Учинчилари эса ишсизликнинг табiiй даражасини бўш жойлар миқдори ишсизлар сонига тенг бўлади деб таърифлайдилар. Тўртинчилари – ишсизликнинг ўзгармас даражаси ва унинг меъёрий давомийлиги бўйича аниқлайди деб таърифлайдилар. Халқаро Меҳнат Ташкилоти (ХМТ) стандарти бўйича табiiй ишсизлик даражаси 1,5-2,5 %ни ташкил этади.

Америкалик иктисодчи Артур Оукен нотабiiй ёки даврий ишсизликнинг салбий таъсирга эга эканлигини математик ҳолда исботлаб берди. А. Оукен қонунига кўра ишсизликнинг табiiй даражаси 1,0 %га ошганда ялпи миаллий махсулот 2,5 %га камаяди ёки 2,5 % ялпи миллий махсулот йўқолади. Демак, мос равишда уларнинг нис-

бағи 1:2,5га тенг. Шу нисбатга асосланиб, йўқотилган ялпи миллий маҳсулотнинг абсолюто қийматини аниқлаш мумкин.

Аслида, Оукен қонуни куйидаги омилларни белгилайди:

- ишсизликнинг табиий меъёрини, шунга кўра эса иш билан тўлиқ бандликни;

- ҳатто табиий меъёрдан четга чиқадиган ҳолларида ҳам ишсизликнинг мавжуд меъёрини барқарорлаштириш учун керак бўладиган ялпи миллий маҳсулот ўсиши суръатини;

- 1:2,5 нисбати тўғрисидаги қоида ишсизлик ва бозор шароитидаги тўлиқ иш билан бандлик муаммосини ҳал қилиш учун ялпи миллий маҳсулот ўсиши суръати қандай бўлиши кераклигини кўрсатади.

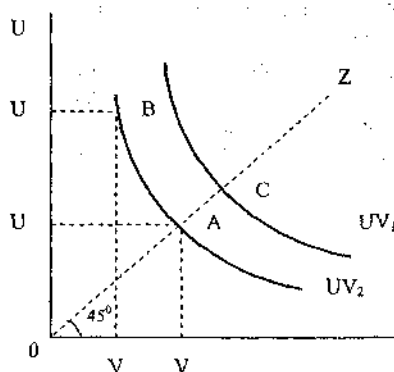
Оукеннинг ҳисоб-китобларига кўра, АҚШнинг шароитига татбиқан, ишсизликнинг мавжуд меъёрини барқарорлаштириш учун ялпи миллий маҳсулотнинг 2,7 % ўсишини таъминлаш керак. Бу ишсизлик меъёрининг ошиб кетишига йўл қўймаслик учун зарур, чунки ишчи кучининг сони аҳолининг кўпайиб бориши ҳисобига ҳар йили ошади ва ундан фойдаланиш унумлироқ бўлиб боради. Шу сабабли ишсизликни аввалги даражасида сақлаб қола оладиган янги иш ўринлари яратиш учун ялпи миллий маҳсулот ўсиши ҳар йили 2,5-3,0 % ташкил этиши керак бўлади. Шундай қилиб, бундай ҳисоб-китоблар ишончлилигининг чекланган даражадалиги аён бўлмоқда – бу ҳисоб-китоблар конкрет мамлакат бўйича унинг иқтисодий ривожланишининг муайян босқичига татбиқан қўлланилиши мақсадга мувофиқ.

Иқтисодиётда тўлиқ иш билан бандликка ишсизликнинг экспертлар 4-5,0 % деб баҳолайдиган табиий даражаси юзага келганида эришилган бўлади. Ишсизлик тизимини, яъни унинг турли шакллари ўртасидаги нисбатни таҳлил қилишда умуман мамлакат иқтисодиётидаги ва айрим (тармоқ ва ҳудудий) меҳнат бозорларидаги ишсизлик билан бўш ўринлар сони ўртасидаги нисбат ва боғлиқликни таҳлил қилиш мақсадга мувофиқ. Ушбу боғлиқликни *Бевеерж эгри чизиги* ифодалайди¹.

Еттинчи расмда бўш ўринлар даражаси (V) билан ишсизлар сони (U) ўртасидаги функционал ўзаро боғлиқлик кўрсатиб берилган. Ушбу ўзаро боғлиқлик тесқари чизиксиз тусга эга бўлиб, шундай гипербола сифатида намоён бўладики, бу гипербола координаталар ўқиға яқинлашади, лекин уларга даҳл қилмайди, чунки иқтисодиётда ҳамиша бўш ўринларнинг (ҳатто улар жуда ҳам жозибасиз бўлиши ҳам мумкин) ва ишсизларнинг қанчадир миқдори мавжуд бўлади.

OZ чизиги – тўғри бурчак биссектрисаси, бу шундай нуқталар ўрнашган жойки, уларда $U=V$, яъни бўш ўринлар сони ишсизлар сонига тўғри келади. Айни ушбу ҳолда ишсизлик тўлиқ иш билан бандликни таъминлайдиган ўз табиий даражасига тўғри келади. Бевеержнинг UV_1 эгри чизигида A нуқтасида бўш ўринлар миқдори U_A ишсизлар сони U_A га тенг келади; бинобарин, U_A ишсизликнинг табиий даражасидир.

¹ Бевеерж эгри чизиги фрикциявий ишсизлик билан тарқибий ишсизлик ўртасидаги нисбатни эмас, балки цикли ишсизлик билан мувозанатли ишсизлик ўртасидаги нисбатни аниқлаш имконини беради. Шуниси ҳам борки, бир хилдаги меҳнат тури бозор таҳлил қилинаётган бўлса, унда фақат фрикциявий ишсизлик мавжуд бўлади, тарқибий ишсизликнинг эса бўлишидан бўлмаслиги эҳтимоли кўпроқ.



9.1-чизма. Бевериж эгри чизиги (“бўш ўринлар - ишсизлик” боғлиқлиги)

Шуниси ҳам аёнки, UV_2 эгри чизигига ишсизликнинг юқорирок (C нуктасидаги) табиий даражаси тўғри келади. Бевериж эгри чизигининг чапга силжиши ишсизларнинг иш топганликлари ва шу тариқа ишсизлар сони ҳам, бўш ўринлар сони ҳам камайганлигини аңглатади. Бу эса фрикциявий ёки (ва) таркибий ишсизлик даражасининг пасайиши натижасида рўй беради.

Бевериж эгри чизиги бўйлаб ҳаракатланиш мувозанатли ишсизлик билан цикли ишсизлик ўртасидаги нисбатнинг ўзгариб боришини яққол кўрсатади. Чунончи, худди A нуктаси каби UV_1 эгри чизигида жойлашган B нуктасида ишсизлар сони U_B бўш ўринлар сони V_B дан сезиларли даражада кўпдир. Ишсизлар сони билан банд қилинмаган бўш ўринлар сони ўртасидаги нисбат меҳнат бозорининг ҳолатини тавсифлайди, у меҳнат бозоридаги тигизлик коэффициенти деган ном билан аталади¹:

$$K = U_B / V_B.$$

Натижада иш билан бандликка кўмаклашиш хизматларининг ходимлари “ишсиз” деган атаманинг ўрнига “иш қидирувчи” тушунчасини ишлатишларига тўғри келмоқда, бу эса ушбу хизматларнинг вазифалари доирасини кенгайтиради ва мураккаблаштиради. Иш қидирувчи ишга жойлашган ва ишдан мамнун бўлаётган бўлса, унга эҳтимол, қўшимча иш топишда кўмаклашиш керак бўлар; иш ёқмаётган бўлса, бунинг сабабини аниқлаш лозим бўлар (масалан, иш шароитлари ноқулайдир ёки ходим лавозимига тўғри келмас). Башарти, иш қидирувчи ишсиз шахс бўлса (бунинг сабаблари турлича бўлиши: у ҳеч қачон ишламаган ёки бир вақтлар ишлаган, ёхуд ишдан яқинда бўшатилган бўлиши мумкин), унга иш топиб бериш керак ва олдиндан касбга йўналтириш ишларини амалга ошириб, янги касбни ўргатиш зарур бўлади.

Ишсизликнинг ҳақиқий миқёсини баҳолаш учун ишсизларни рўйхатга олиш ишларини анча яхшилаш, Халқаро Меҳнат Ташкилотининг услубиятига мувофиқ тарзда яширин ишсизлик даражасини аниқроқ баҳолаб бориш керак.

¹ Қаранг: Мазин А.Л. Экономика труда. Теория и российская практика: Учебное пособие. -Т.2. Н.Новгород: Нижегородской гуманитарный центр, 2002, 260-261-б.

ХМТ стандартларига қўра, ишсиз аҳолига муайян ёшга етган, ҳисобот даври мобайнида ишсиз бўлиб, дарҳол ишга тушишга тайёр бўлиб турган ва фаоллик билан иш қидираётган кишилар киритилади. Шундай қилиб, бозор иқтисодиётига ўтаётган мамлакатларда ишсиз мақомига эга бўлмақчи бўлган киши куйидаги мезонларга мос келиши лозим:

1. Улар иш билан бандликка қўмаклашиш Маркази томонидан иш қидирувчи сифатида рўйхатга олинишлари даркор. Ўзбекистон шароитида кўплаб кишилар ҳақиқатан ҳам ана шундай ишсизлик мақомидан фойдаланмайдилар.

2. Ишсиз деб ҳисобланиш учун кишилар фаоллик билан иш қидиришлари (одатда, иш билан бандлик хизматиغا мурожаат қилишдан олдин бир-тўрт ҳафта илгари) керак бўлади. Бизнинг реал воқелигимизда – буни иш билан бандликка қўмаклашиш Маркази ходимлари томонидан қайд қилинган ходимлар киради. Аммо шундай минтақалар ҳам борки, ишсизлик бўйича бериладиган нафақа ишлаб турган корхоналардаги ўртача иш ҳақидан юқоридир, бу айниқса, ишламай турган корхоналар учун хос бўлиб, виждонсиз ишсизлар фаоллик билан иш қидирмайдилар, фақат уни излаётган ҳисобланадилар, улар кўпинча қайд қилинмаган даромадларга ҳам эгадирлар.

3. Ишсизлар мақоми ва ишсизлик бўйича нафақа олиш ҳуқуқи фақат илгари ишлаган кишиларга берилади. Одатда, даъвогар аввалги 12 ойдан қонунда қайд қилинган уй оқ мобайнида ишга эга бўлиши лозим. Бу шарт ижтимоий жиҳатдан ўзини тўлиқ оқлай олмаган, чунки қимки тўрт ой мобайнида тўлиқсиз иш қили ишлаган бўлса, ишсизлик бўйича нафақа олиш ҳуқуқига эга бўлади, қимки икки ой мобайнида тўлиқсиз иш қили ишлаган бўлса, у нафақа олиш ҳуқуқига эга бўлмайди. Кўпинча Ғарб мамлакатларида бу шарт ишсизлик бўйича нафақа олувчилар сонини камайтиришга кучли таъсир қилди.

4. Ишсизлик ихтиёрий равишда бошланмаслиги лозим. Бу ҳол кишиларга ўзини масъулиятсиз тутишга, алоҳида сабабларсиз бўшашга йўл қўймайди, деб ҳисобланади. Бироқ, ишдан ўз ихтиёри билан кетиш ва ишдан бўшаш ўртасидаги чегара ҳамиша ҳам аниқ эмас, чунки кишиларнинг бир қисми корхонадан мажбуран кетиши қайд этилишини истамайди.

5. Ишсиз киши ўзи учун иш билан бандликка қўмаклашиш Маркази хизмати «мос келади» деб ҳисоблаган ишга жойлашиш таклифини рад қилмаслиги лозим. Зеро «Мос келувчи иш» мезонларининг объективлиги ҳақида масала вужудга келади.

6. Ишсизлар бошқа даромад манбаларига эга бўлмаслиги керак.

7. Ишсиз киши муайян ойлар мобайнида ишсизлик бўйича нафақа олиб туради, шундан кейин нафақанинг миқдори камайтирилади ёки уни тўлаш мутлақо тўхтатилади. Ишсизлик бўйича нафақадан маҳрум бўлиб қолиш истиқболи ишсизни ўз куч-ғайратини иш қидиришга қаратишга мажбур қилади. Лекин, бу ҳол кўпинча ўзининг билими ва тайёргарлик даражасига мувофиқ келмайдиган тасодифий ишга рози бўлишига олиб келади, пировард натижада, бу жойдан бўшашига тўғри келади. Бу эса ходимнинг бундан кейинги ҳаётига жиддий салбий таъсир кўрсатиши мумкин.

Маълумки, амалиётда таркибий омилларнинг таъсирини даврий омилларнинг таъсиридан фарқлаш қийин бўлади, шунинг учун фан фойдаланадиган таърифлар (фрикцион, таркибий, даврий ишсизлик ва ишсизликнинг бошқа турлари) анчагина шартли тусга эга бўлади. Шундай бўлса-да, ушбу таърифлар фойдали тарзда

қўлланилиши мумкин, масалан, улардан меҳнат бозорига таъсир этадиган узок муддатли ва қисқа муддатли омилларни аниқлаш учун фойдаланса бўлади. *Ишсизликни миқдорий баҳолаш* муҳим аҳамият касб этади.

Ишсизлик даражаси – меҳнат бозорининг ҳозирги пайтдаги аҳоли ҳақида ва унда муайян вақт мобайнида рўй берган ўзгаришлар тўғрисида тасаввур берадиган асосий кўрсаткич.

1. *Ишсизлик даражасининг кўрсаткичлари:*

а) *рўйхатга олинган ишсизлик даражаси (Рид):*

$$Рид = Рис / Ифас \times 100 = Рис / (Бс + Рис) \times 100,$$

б) *умумий ишсизлик даражаси (Уид):*

$$Уид = Иус / Ифас \times 100 = Иус / (Бс + Иус) \times 100,$$

в) *тўлиқ ишсизлик даражаси (Тид):*

$$Тид = ШБс / Ифас \times 100,$$

бунда *Рис* – рўйхатга олинган ишсизлар сони, киши;

Ифас – иқтисодий фаол аҳоли сони, киши;

Иус – ишсизлар умумий сони, киши, меҳнатга лаёқатли аҳоли орасида танлама тарзда ўтказиладиган сўровлар натижасида аниқланади;

ШБс – шартли маънодаги иш билан банд бўлмаган фуқаролар сони:

$$ШБс = (\Sigma Тф - \Sigma Аф) : Хф$$

бунда *\Sigma Тф* – минтақа иқтисодий фаол аҳолисининг тадқиқ қилинадиган даврдаги иш вақти (киши-соатлар, киши-кунлар)нинг тўлиқ жамлама фонди;

\Sigma Аф – амалда ишлаб берилган вақтнинг жамлама фонди;

Хф – бир нафар ходимнинг тадқиқ қилинаётган даврдаги иш вақти (соатлар, кунлар)нинг тўлиқ фонди.

2. *Ишсизликнинг давомлилиги (ой)* – кўриб чиқилаётган даврнинг охирига келиб ишсиз мақомига эга бўлган шахсларнинг, шунингдек ушбу даврда ишга жойлашган ишсизларнинг иш излашларининг ўрта ҳисобдаги давомлилигини тавсифлайдиган миқдор.

3. Меҳнат бозоридаги *ишсизлик коэффициенти (Тк)* бир бўш ўринга тўғри келадиган рўйхатга олинган ишсизлар сони (Рис) билан ўлчанади:

$$Тк = Рис : \Sigma Бс,$$

бунда *\Sigma Бс* – мазкур даврдаги бўш иш ўринларининг жамлама сони.

Агар жорий статистикада иқтисодий, фаол аҳолининг сони ҳақидаги маълумотлар бўлмаса, у миллий иқтисодиётда ёки минтақада иш билан банд бўлганларнинг рўйхатдаги сони миқдори сифатида ва: а) иш билан бандлик бўйича маҳаллий марказда ёки минтақа иш билан бандликка кўмаклашувчи марказида рўйхатга олинган иш қидираётган иш билан банд эмаслар сони; б) ХМТ усули бўйича ҳисоблаб чиқилган ишсизлар сони сифатида тахминан ҳисоблаб чиқарилиши мумкин.

Ишсизлик даражаси кўпчилик мамлакатларда иқтисодиётни ривожлантиришнинг энг муҳим ижтимоий омилларидан бири сифатида қаралади. Ҳозирги замон фани табиий ишсизлик даражаси деган тушунчадан фойдаланади. Турли муаллифлар ишсизликнинг табиий даражасини турлича ҳисоблайдилар. Ғарб мамлакатларида ишсизликнинг табиий даражаси 4-6,0 % доирасида деб юритилади.

Бизнинг иқтисодчиларимиз бу кўрсаткични 3-5 % деб ҳисоблайдилар.

Турли мамлакатларда ҳар бир муайян даврда ишсизлик даражаси бир-бирдан жиддий фарқ қилади, бу эса ҳар бир мамлакат учун қарор топган «табiiий» ишсизлик даражасига, мамлакатдаги иқтисодий даврийлик фазасига, шунингдек, давлат томонидан ишлаб чиқилган иш билан бандлик сийёсатига боғлиқ бўлади.

Ишсизликнинг тарқалиши ва ишсизлар ҳаракати. Ишсизликнинг тарқалиши муайян вақт мобайнидаги ишсизлик мақомига эга бўлган кишиларнинг умумий сонини билдиради. Мазкур даврнинг охирига келиб, унинг ишсизлик мақомини саклаб қолган-қолмаганлиги бу ерда роль ўйнамайди. У мазкур даврнинг бошида ҳисобда турган ва ишсиз деб топилганларнинг умумий миқдори сифатида аниқланади. Ҳозирги статистика ҳисоби бўйича умуман ишсизларнинг тарқалганлигини, шунингдек, айрим ижтимоий-демографик гуруҳлар бўйича: аёллар, эркаклар, ёшлар, қишлоқлар ҳамда шаҳарларда яшовчи шахсларни аниқлаш имконини беради.

Ишсизликнинг давомийлиги – ишсизлик мақомига эга бўлган шахсларнинг шу давр охирига келиб, иш қидириш муддати ўртача қанча давом этгандигини кўрсатувчи ҳажмдир.

Ишсизликни таҳлил қилишда унинг давомийлик кўрсаткичи алоҳида аҳамиятга эга. Ишсизликнинг ўртача давомийлиги ва узоқ вақт ишламаётганлар ишсизлар орасидаги ҳиссаси ҳақидаги маълумотлар нисбий ишсизлик ҳақида хулоса чиқариш имконини беради. Айрим ҳолларда ишсизларнинг асосий қисми тезда (1-4 ой ичида) янги иш жойи топиши мумкин, баъзилари эса ярим йил ва ундан ҳам кўпроқ муддат иш тополмай юрадилар.

Ишсизлик бўйича нафақалар. Ишсиз деб эътироф қилинган фуқароларнинг тоифасига қараб, уларга бериладиган ишсизлик бўйича нафақалар табақалаштирилади: корхоналардан ҳар қандай асос билан ишдан бўшатилётганлар (шу жумладан, III гуруҳ ногиронлари ва ҳарбий кучлардан, давлат хавфсизлиги ва ички органлардан бўшатилганлар) ишсизлик бошланишидан олдин 12 ой мобайнида камида 12 календар ҳафта мобайнида тўлиқ иш куни (ҳафтаси) ёки тўлиқ бўлмаган иш куни (ҳафтаси) шароитида ишлаган бўлса, ишсизлик бўйича нафақа қонунда белгиланган энг кам иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда ва мамлакатда қарор топган ўртача иш ҳақидан юқори бўлмаган миқдорда тўланади.

Шуни ҳам назарда тутиш керакки, айрим шахслар ишсизлик бўйича бериладиган нафақани қўшимча даромад манбаи турларидан бири деб қарайдилар, ўзлари эса мустақил равишда иш билан шуғулланидилар ёки шартнома асосида ишлаётган бўладилар.

9.2. Ишсизликнинг келиб чиқиш сабаблари ва унинг олдини олиш йўллари

Иқтисодчилар оммавий ишсизликнинг ҳақиқий сабаблари қандайлиги тўғрисида ҳанузгача баҳшлашадилар. Жумладан, бу масала классик ва кейинсан мактаблари ўртасидаги келишмовчилик мавзуларидан биридир. Бу баҳс хусусида қисқача тўхталамиз.

Классик (ва неоклассик) назарияга кўра, оммавий ишсизликнинг асосий сабаби мослашувчан бўлмаган иш ҳақи ҳисобланади. Иш ҳақи ўз мувозанат даражасидан

ошиб кетса, меҳнат талаби билан таклифи ўртасида узилиш пайдо бўлади, мана шу узилиш ишсизликни келтириб чиқаради. Агар бозордан ташқари кучлар (касаба уюшмалари ва давлат) фирмаларда иш билан бандликни ўз даражасида сақлашга мажбур қилса, бунинг оқибати инфляциядир.

Меҳнат бозорида ишсизлик юзага келишининг сабаб-оқибатли омили бўлмайди. Чунки унинг функцияси ишчи кучини товар сифатида олди-сотдиси содир қилинишидангина иборат бўлади. Ишчи кучининг аниқ бир пайтда унга бўлган талаб даражасидан ортиқча бўлишининг асосий сабаблари меҳнат бозоридан ташқарида ётади. Иккинчи томондан эса, бозор иқтисодиётида ишсизлик меҳнат бозоридан ташқарида мавжуд бўла олмайди, чунки меҳнат бозорининг ўзигина ишсизликнинг миқдор ва сифат жиҳатдан параметрларини (ишчи кучининг ортиқчалигини) аниқлаб беради.

Ишсизлик ўзини келтириб чиқарган омиллardan ўз ривожини учун қудратли туртки олиб, бозор иқтисодиётининг ажралмас бўлаги бўлиб қолади, бозор хўжалиғи субъектлари хўжалик фаолиятининг натижадорлигига, жамиятнинг иқтисодий ва ижтимоий ҳаётига жиддий таъсир этаверади.

Ишсизлик феноменини талқин қиладиган бир неча концепция мавжуд бўлиб келмоқда. Ҳозиргача мавжуд назарияларда ишсизлик капитал жамғариш жараёни билан боғлаб талқин қилинади, бунда жонли меҳнатга (донимий капиталга) бўлган эҳтиёж машиналар ва усқуналарга (ўзгарувчан капиталга) бўлган эҳтиёжга қараганда секинроқ ошиб боради деб ҳисобланади. Фарбдаги иқтисодиёт фанларида бироз бошқачароқ нуқтан назар устулик қилиб келмоқда: ишсизлик худди ишлаб чиқариш қувватларининг иш билан таъмин этилиши даражаси асосий капиталдан фойдаланишнинг мақсадга мувофиқлиги ва самарадорлигини акс эттирувчи кўрсаткич бўлиб, аслида ресурслардан фойдаланишнинг иқтисодий жиҳатдан мақсадга мувофиқлигини ўзида акс эттиради.

Иш билан бандликни ва ишсизликни тартибга солиш юзасидан меҳнат бозорида давлат олиб борадиган фаолиятнинг концептуал асоси сифатида кўп йиллар мобайнида (XX аср 70-йилларининг охиригача) фаол давлат сиёсати тарафдорлари (кейнсчилар ва институционалистлар)нинг қарашлари хизмат қилиб келди.

Ишсизлик ва унинг юзага келиш сабаблари ҳамда бартараф қилиниши йўллари хусусидаги Фарб назарияларидан Ж.М.Кейнс назарияси айниқса кенг ёйилгани бўлди. Бу назария унинг "Иш билан бандликнинг, фойз ва пулнинг умумий назарияси" деб номланган китобида тўлиқ баён қилинган. Кейнснинг фикрича, таркибий элементлари, бир томондан, шахсий истеъмол товарларидан, иккинчи томондан эса, инвестиция товарлари (ишлаб чиқариш воситалари)дан иборат бўладиган "самарали талаб" етарлича ҳажмда эмаслиги ишсизликнинг ҳал қилувчи сабаби бўлади. "Иш билан бандликнинг ҳажми ва бинобарин, иш билан банд эмасликнинг, ёки ишсизликнинг ҳажми мутлақо муайянлик тарзида талабнинг самарадор ҳажми билан боғланган бўлади"¹. Кейнс истеъмол товарлари (шахсий истеъмол буюмлари) тўловга қобилиятли талаби етарли эмаслигининг бош сабабини кишиларнинг жамғаришга мойилликлари ошиб боришида ва шунга мувофиқ, истеъмолга мойилликлари камайиб боришида деб билади. Ишлаб чиқариш

¹ Кейнс Ж.М. Общая теория занятости, процента и денег. - М., 1948. 252-б.

истеъмоли товарлари талаби пастлигининг сабабини эса у инвестициялар йўналтиришга рағбатлантирувчи омиллارнинг етишмаслигида деб билади.

Самарали талабнинг етарли ҳажмда эмаслиги корхона эгаларининг капитал маблағ сарфлашдан кам манфаатдор бўлишлари оқибатида инвестиция жараёнининг сустлигига ва бинобарин, меҳнатга лаёқатли аҳоли “иш билан тўлиқ бандлиги”нинг иложи бўлмай қолишига муқаррар равишда олиб келади, бу эса ишсизликнинг ошишига сабаб бўлади.

Кейиннинг фикрича, ишсизлик ялпи ижтимоий талабнинг тўғридан-тўғри функциясидир. Шуниси ҳам борки, ушбу функцияда инфодаланган боғланишлар бир-бирига тескари муносабатдадир, яъни истеъмол товарларига ва инвестиция товарларига ялпи талаб қанчалик кам бўлса, ишсизлик даражаси шунчалик юқори бўлади ва аксинча, ушбу товарларга ялпи талаб қанчалик кўп бўлса, ишсизлик даражаси шунчалик паст бўлади.

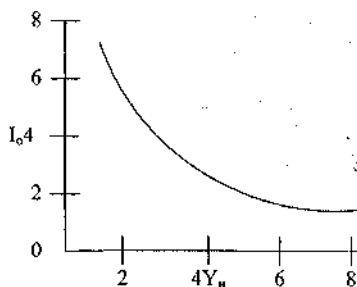
Кейин самарали талаб етарли эмаслиги нохуш вазиятидан қутулиш чораси ялпи талабни шакллантиришдаги давлатнинг ролини давлат сарф-харажатлари купайтиб бориши ҳисобига, давлат талаби ошиб бориши ҳисобига юксалтиришдан иборат бўлади деб билган эди. Бу эса инвестиция жараёни фаоллаштириш мақсадида, иқтисодий фаол аҳолининг юксак даражада иш билан бандлигини таъминлаш, ишсизликни мумкин қадар камайтириш мақсадларида инвестиция товарларга бозор талабнинг давлат томонидан рағбатлантириб борилиши кераклигини аниқлатади. Бу мақсадга эришишга молия-бюджет, фискал ва кредит тизимларининг ташкилий механизми бўйсундирилиши керак. Бундай сиёсат инфляция тенденцияларининг кучайиши билан боғлиқ бўлиши аввал бошданок аён бўлса-да, ушбу тарздаги бўйсундирув заруратдир.

Бозор иқтисодиёти амал қилаётган мамлакатда ишсизлик билан иш ҳақи ўртасидаги ўзаро боғлиқлик меҳнат бозорини тартибга солишнинг муҳим асоси бўлади. Гап Филлипс эгри чизиғи тўғрисида бормоқда, ушбу эгри чизик мазкур икки миқдор ўртасидаги чизиксиз боғлиқликни графика тарзда акс эттиради. Бу боғлиқликни инглиз иқтисодчиси А.Филлипс 1891 йилдан 1958 йилгача бўлган даврни қамрайдиган маълумотлар асосида ҳисоблаб чиққан.

Иш ҳақи билан нархлар ўзгариб бориши суръатлари ўртасида бир хил нисбат бўлади, деб фикр қилинса, Филлипснинг модели ишсизлик билан нархлар даражасининг ўзгариши суръати ўртасидаги нисбатга айлантимирилиши мумкин. Филлипснинг эгри чизиғи танлаб олиш учун қуйидаги вариантларни беради: ё иқтисодиёт ниҳоят даражада юксалиб борадиган, лекин нархлар тез ошадиган тарздаги анча юқори даражали иш билан бандлик вариантини ёки нархлар анча барқарор тусда бўладиган, бироқ ишсизлик баландроқ бўладиган вариантни танлаш мумкин (9.2-чизма).

Узоқ йиллар мобайнида Филлипснинг эгри чизиғи Ғарб мамлакатларида ижтимоий-иқтисодий тартибга солишнинг асоси бўлиб хизмат қилиб келди. Ғарб мамлакатларидаги кўплаб иқтисодчилар ҳали ҳам иш ҳақи ва нархлардаги ўзгаришларнинг бир йўналишли ҳаракати, мазкур миқдорлар ва ишсизлик ўртасида эса “турли” йўналишли ҳаракат мавжуд бўлади, деган тушунчага асосланиб келмоқдалар. Лекин ишсизлик билан инфляция тескари алоқага эмас, балки тўғридан-тўғри боғланишга эга бўлаётганлигини, яъни ишсизлик ошиши билан,

нархлар ҳам ошиб борганлигини кўрсатмоқда. Бу эса Филлипе эгри чизигининг иқтисодиётда қўллаётган мамлакатлар учун ва уларнинг иқтисодий ривожланишини тартибга солиб турувчи ишончли омил сифатида асосланганлиги танқид қилинишига сабаб бўлмоқда.



Шартли белгилар:

I_0 – нархлар ошишининг ўрта ҳисобдаги йиллик суръати;

Y_n – ишсизлик даражаси.

9.2-чизма. Филлипе эгри чизиги

Йигирманчи асрнинг 80-90-йилларида Ғарбда иқтисодиётни тартибга солиш борасида, шу жумладан, меҳнат бозорида “таклиф иқтисодиёти” тарафдорларининг концепциялари устун кела борди. Улар иқтисодиётда давлат аралашувини чеклашни ёқлаб чиқдилар ва ишсизликни шяхснинг хатти-ҳаракати билан изоҳланадиган табиий ва кўнгилли ҳодиса деб талқин қилдилар. Чунончи, таникли Ғарб иқтисодчиси, Нобел мукофотининг лауреати Фридрих Хайек барча ривожланган мамлакатлар томонидан олиб бораётган иқтисодий сиёсатда, иқтисодиётнинг давлат томонидан тартибга солиниши ва ушбу сиёсат асосида меҳнатга лаёқатли аҳолининг иш билан бандлик сиёсати “узокни кўра билмайдиган сиёсат” деб номлади.¹ Шуни ҳам таъкидламоқчимизки, Хайекнинг ўзи Кейнс назарияси асосида ушбу сиёсат олиб борилган 25 йиллик даврни “Буюк равнақ даври” деб номлаган, ушбу давр мобайнида “биз чиндан ҳам тўлиқ иш билан бандликни сақлашда муваффақиятларга эришдик”, деб айтган, дарвоқе, монетаристларнинг постулатларига таянган айни “рейганомика” дунёга илгари мисли кўрилмаган ҳодисани – стагфляцияни, яъни бир йўла нархларнинг ошиши ва ишсизлик даражаси ўсишини ҳаля этди. “Ҳозирги ишсизлик биз кейинги йигирма беш йил мобайнида олиб борган узокни кўра билмайдиган “иш билан тўлиқ бандлик сиёсати”нинг тўғридан-тўғри натижасидир”². Хайек масалани шу асосда шунчалик кескин баҳолайдики, унинг фикрича, Кейнс назарияси ва ушбу назариянинг тавсияларига таянадиган, пул массасини кўпайтириш орқали иш билан тўлиқ бандликни таъминлашга йўналтириладиган давлат сиёсати инфляциянинг ошишига олиб боради. Қатъийлик

¹ Каранг: Экономические науки, 1991, 61-6.

² Экономические науки, 1991, № 11, 57-б.

ёки риск белгига етгач эса инфляциянинг ўзи ишсизлик ошишининг сабаби бўлиб қолади.

Бундай ҳулоса қуйидаги ҳулосани келтириб чиқаради: “иш билан тўлик бандлик сиёсати” давом эттирилади ва шунда инфляция шундай даражага етадики, бунда ишлаб чиқаришнинг ўсиши тўхтаб қолади ва салбий оқибатлар келиб чиқади ёки мазкур сиёсат тўхтатилади, бу эса ишсизликнинг кескин ошишига олиб келади. Айни шундай ғоя Хайкеннинг ғояси бўлиб, унда меҳнатни жойлаштиришдаги барча иллатларни аниқлаш, иқтисодий фаол аҳолининг юксак ва вақт жиҳатидан барқарор даражасини таъминлаш дастурини ишлаб чиқиш ва уни инфляция усуллари ёрдамида амалга ошириш имконини беради.

Милтон Фридмен бошчилигида монетаристлар “табiiй” ишсизлик ва шунга кўра, ишсизликнинг “табiiй даражаси” концепциясини олдинга сурдилар. Ушбу “табiiй даража” ишчи кучи бозорининг шарт-шароитлари билан кагый белгиланади ва давлат сиёсатининг чора-тадбирлари орқали ўзгартирила олмайди.

Монетаристлар “табiiй” ишсизликка фриксион ишсизлик деб номланадиган ишсизликни киритадилар. Ушбу ишсизликнинг моҳияти шундан иборатки, ишлаб чиқариш ва ишчи кучи бозори ишлаб туриши жараёнида вақти-вақти билан қандайдир келишмовчиликлар, тушунмовчиликлар, янглишишлар, хилма-хил вазиятлар рўй беради ва ходимларни кийин аҳволга солади, натижада вақтинчалик қийинчиликлар юзага келади. Булар мазкур корхонада ушбу конкрет шарт-шароитларда меҳнат фаолиятини давом эттиришнинг иложи йўқлиги билан боғлиқ бўлади. Бундай табiiй вазиятлар ходимларнинг ишдан бўшашига олиб келади ва табiiй ишсизликнинг юзага келишига сабаб бўлади.

Фриксион ишсизлик ўз таркибига мувофиқ бирор сабабга кўра, масалан, маош ёки нуфузи юқорирак, меҳнат шаришти қулайроқ бўлган ишни излаб, иш ўрнини алмаштирадиган ёки турар жойни алмаштириш зарурлиги туфайли бир минтақадан бошқасига миграция қиладиган ва ҳоказо ходимларни қамрайди.

Монетаристларнинг концепциясига кўра, фриксион ишсизлик ишчи кучининг кўчиши (ва шу туфайли унинг иш билан бандлик соҳасидан вақтинчаликка бўшаши) динамик тарзда ривожланаётган бозор иқтисодиётида меҳнат ресурсларининг қайта тақсимланишидан иборат табiiй, меъёрий жараёни акс эттиради. У вақтинчалик тусга эга бўлади ва на иқтисодиётга, на “табiiй” ишсизларнинг ўзларига сезиларли зарар етказмайди.

Монетаристларнинг ўйлашларича, табiiй ишсизликни тартибга солиш механизми қуйидагидан иборат бўлади. Ишсизликнинг табiiй даражасини аниқ ифодаланган мезон бўлади: бу мезон шундай даражадирки, у нархлар ошишини келтириб чиқармайди. Башарти, ишсизлик ўзининг табiiй меъёридан пастроқ бўлиб чиқса, бозор механизми ишга тушади ва ишсизлик даражасини бозор мувозанати ҳолатига қайтариб келтириб қўяди.

Монетаристларнинг концепциясида гап ишсизлик даражасининг ўз варианты тўғрисида эмас, балки мазкур концепциянинг нуқтаи назаридан табiiй ҳисобланадиган иш билан бандлик даражаси тўғрисида боради. Ишсизликнинг табiiй даражадан пастга тушиб кетиши монетаристларни хавотирга солишининг сабаби шундаки, бундай ҳодиса иш билан бандлик даражасининг тегишли тарзда ошишини аниқлатади. Бу эса, монетаристларнинг схемаси бўйича, нархларнинг ошиб

кетишини келтириб чиқаради, инфляцияни авж олдиради. Иш билан бандликнинг ошишини сўндириш учун бозор механизmidан фойдаланилади. Монетаристларнинг “табiiй ишсизлик” концепцияси иш билан бандликни чеклашни, шунга кўра анча юқори даражадаги ишсизликнинг мавжуд бўлиши ва сурункали равишда сақланишини меҳнат соҳасидаги бозор мувозанатининг зарурий шарти деб билади.

Монетаристларнинг талқинидаги табiiй ишсизлик – ишсизликнинг келиб чиқиши мотивлари бўйича кўнгилли туридир. Ишсизлик муаммосининг ушбу кам аҳамиятли томонига асосий эътиборни қаратиб, монетаристлар бошқарилиши доимий равишда давлатнинг аралашини талаб қиладиган чинакам ишсизликни “эътибордан ташқарига” чиқариб қўядилар.

Ишсизликнинг сабаблари ҳақида гапирганда ишсизликнинг “мажбурийлиги” ва “муқаррарлиги” тушунчаларини аниқлаштириб олиш керак.

“Мажбурий ишсизлик” тушунчасини мисол асосида кўриб чиқамиз. Ходим каттароқ иш ҳақи тўланадиган ва яхшироқ иш шароити яратиб бериладиган нуфузлироқ иш топиш ниятида эканлиги ёки бошқа минтақадаги янги турар жойга кўчаётганлиги ёхуд, ниҳоят, раҳбарлик қилувчи персоналдан норозилиги оқибатида корхонадан бўшаб кетади. Бундай ҳолларда юзага келган ишсизликни нима деб билиш керак – мажбурий ёки ихтиёрий деган савол туғилади.

Ходимнинг ўзи хусусидаги нуқтани назардан, унинг ижтимоий мақоми ва ҳақиқий аҳволи нуқтани назаридан бундай ишсизлик мажбурий ишсизликдир. Чунки юқорида айтиб ўтилган мотивларнинг ҳар бири бўйича у ишдан бўшашга, мазкур корхонадаги ишдан айрилишга ва, шунга кўра, у ёки бу давр мобайнида иш ҳақисиз қолишга, кейин кўнгилдагидек иш қидиришга, яъни яна меҳнат бозорига чиқишга мажбур бўлади.

Хукукий нуқтани назардан бундай ишсизлик мажбурий бўлмайди. Чунки ҳар сафар ходим шахсий мотивлари бўйича ўз ташаббусига кўра, ёки, қабул қилинган таърифдагидек, “ўз хоҳишига кўра” ихтиёрий равишда ишдан бўшайди. Ғарб мамлакатларида мавжуд бўлган иқтисодий адабиётларда ҳам, расмий статистикада ҳам, ижтимоий сугурта тўғрисидаги қонуларда ҳам – иш билан бандликнинг шу тарзда мавжуд бўлмаган ҳақиқий ишсизликка билвосита муносабатда бўлган ихтиёрий ишсизлик деб таърифланади.

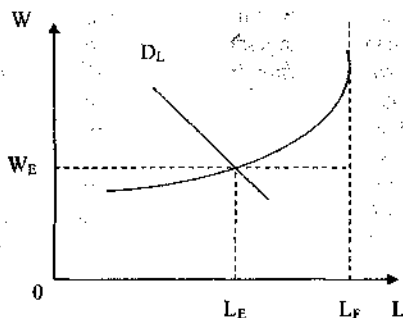
Мажбурий ишсизлик шундай вазият билан белгиланган бўладики, бунда ходим ишдан бўшамайди, балки ўзига боғлиқ бўлмаган иқтисодий сабабларга кўра ишдан бўшатилади. Бундай сабаблар сирасига ишлаб чиқаришнинг пасайишларини ва шу пасайишлар билан бир йўла рўй берадиган янги тарзда ишчиларнинг ишдан бўшатилишларини; корхоналарнинг тубдан реконструкция қилинишини; энг янги техника ва технологик жараёнлар жорий этилиши ва шунинг оқибатида ишчи кучига бўлган талаб қисқаришини, касбларнинг кадрсизланишини, корхона ишлаб чиқарадиган товарларнинг рақобатбардошлиги пасайишини ва бунинг натижасида ишлаб чиқариш сарф-харажатлари камайтирилиши зарурлигини, бу сарф-харажатлар аввало ишчи кучига қилинадиган сарфлар камайтирилиши ва иш билан бандлар сони қисқартирилиши ҳисобига камайтирилиши зарурлигини киритиш керак. Ушбу вазиятларнинг барчасида ходимларнинг ишдан бўшатилиши мажбурий тусга эга бўлади, шу тўғрисида юзага келадиган ишсизлик эса иқтисодий жиҳатдан

мажбурий иш кўпинча узоқ давом этадиган бўлади, ходимлар ва уларнинг оила аъзолари учун оғир ижтимоий-иқтисодий оқибатларни келтириб чиқаради.

Мажбурий ишсизлик ёлланма меҳнат билан шуғулланадиган шахсларнинг ўширига боғлиқ бўлмайдиган, уларни иш билан бандлик соҳасидан суриб чиқарадиган, ушбу ходимларни ўз хоши-иродаларига қарамай, меҳнат қилиш имкониятидан маҳрум қиладиган иқтисодий сабаблар туфайли иш йўқотишларидир. Ушбу тушунча ишсизликнинг мажбурий тусдалигини тасдиқлайди.

Ихтиёрий ишсизлик билан мажбурий ишсизлик ўртасидаги фарқ расм орқали яққол кўрсатиб берилиши мумкин (9.3-чизма).

Иш билан бандлар миқдори L жами ишчи кучи (иқтисодий фаол аҳоли)дан – L_F дан оша олмайди, шунинг учун вақти келиб меҳнат тақлифи мутлақо мослаша олмайдиган бўлиб қолади. W_E – иш ҳақининг мувозанатли даражаси, бунда иш билан бандлар сони – L_E . L_E L_F бўлаги ишчи кучининг ишламайдиган қисмини яққол кўрсатиб беради, чунки ишчи кучининг мазкур қисми W_E дан юқорироқ даражада иш ҳақи тўлансагина ишлашга рози бўлади. Ана шунинг ўзи кўнгилли ишсизлик бўлади.



9.3-чизма. Ихтиёрий ишсизлик билан мажбурий ишсизлик ўртасидаги фарқ

Ушбу фикр-мулоҳаза классик ёндашувга тўғри келиши аён. Классик ёндашув қатор тахминларга йўл қўйилишини назарда тутлади. Реал воқеликни таҳлил қилганда эса классик ёндашувнинг доирасини кенгайтириш керак бўлади. Аслида меҳнат бозорида иш ҳақи мослашувчан бўлмайди: мувозанат даражасидан юқори бўлганида у асло ушбу даражага қайтишга интилмайди.

Мажбурий ишсизликнинг асосида ётадиган иш ҳақи мослашувчан эмаслиги ёки қаттиқлигини хорижлик тадқиқотчилар турлича изоҳлайдилар. Иш ҳақлари даражасининг шаклланиши жараёнига бозордан ташқари омиллар, шу жумладан, маъмурий омиллар сезиларли таъсир кўрсатади, деб тахмин қилинади. Жамоавий шартномалар ишга ёлловчиларнинг иш ҳақини тезлик билан пасайтиришига имкон бермайди; Аммо иш ҳақи пасайтирилса ҳам, секинлик билан “истар-истамас”дек пасайиб бориши мумкин. Қонунда белгиланган иш ҳақи минимуми оширилиши ёки фирмалар томонидан самарали иш ҳақи сиёсати олиб борилиши ҳам ўз ролини ўйнаши мумкин. Хорижлик тадқиқотчилар фирманинг бозори мувозанат ҳолатидан

чиққанида иш ҳақи ставкаларини оширишни қўллагандан кўра иш ўрни даъвогарига қўйиладиган минимал талаблар даражасини камайтириш мақсадга мувофиқ деб ҳисоблайдилар. Натижада айрим меҳнат бозорларида иш ҳақиға ўзгартиришлар киритиш секинлик билан кечадн. Тўғри, узоқ давом этадиган даврда иш ҳақи, одатда, ҳар қалай ўзгартирилади ҳамда талаб ва таклифни мувозанатлаштиради.

Ишсизликнинг кейнсча талқини ишсизликнинг макроиктисодий жиҳатларига ургу беради. Кейнс иш ҳақининг мослашувчан эмаслигини мажбурий ишсизлик пайдо бўлишининг сабаби сифатида шунчаки таъкидлаб қўймаган, у мажбурий ишсизлик пайдо бўлишини макроиктисодий мувозанатнинг бузилиши билан жумладан, иктисодиётдаги талабнинг паст даражада агрегацияланиши билан боғлаб низоҳлар эди.

“Ишсизликнинг мажбурийлиги” тушунчаси билан бир қаторда “ишсизликнинг муқаррарлиги” тушунчаси ҳам мавжуд. Ушбу тушунчалар ўзаро зич боғланган, лекин шу билан бирга, улар ўртасида принципиал тусдаги фарқ ҳам бор. Бу фарқ фақат шакл жиҳатидан эмас, балки мазмун жиҳатидан ҳам мавжуд. “Муқаррарлик” – ишсизликнинг қандай вазиятларда ва қандай конкрет шаклларда намоён бўлишидан қатъи назар, ишсизлик табиатининг, пайдо бўлиши ва ривожланишининг бош сабабларини очиб берадиган асосий тушунчадир. Ишсизликнинг муқаррарлиги бошланғич категориядир, ишсизлик билан боғлиқ бўлган барча бошқа категориялар (мажбурий, кўнгилли, фрикцион, таркибий, технологик, узоқ давом этадиган, қисқа муддатли ишсизлик ва ҳоказолар) келиб чиқадиган ҳосила категориялардир. Эркин тадбиркорлик иктисодий тизими шароитида ишсизлик туфайли юзага келадиган мақур категорияларнинг ўзаро муносабати ана шундайдир.

“Муқаррар ишсизлик” тушунчаси кейнсчилар, янги кейнсчилар, монетаристлар ва ҳоказолар бўлсин, амалда барча мактаблар ва йўналишларга мансуб Ғарб иктисодчиларининг асарларида у ёки бу шаклда мавжуд бўлиб келмоқда. “Экономикс” бўйича дарсликлар ва ўқув курслари бундан мустаснодир, десак бўлар. Лекин Ғарб назариётчиларидан Кейнснинг фикрича, ишсизлик давлат иш билан тўлиқ бандликни кўзлайдиган инфляция сиёсатини амалга ошириб бориши сабабли муқаррар равишда юзага келади. Ушбу сиёсатдан воз кечиш ишсизликнинг муқаррарлигини деярли ўз-ўзидан йўққа чиқаради. Монетаристлар табиий ишсизликни муқаррар деб биладилар, чунки меъёрий ишлаб турадиган меҳнат бозори шароитида ишчи кучининг табиий кўчиб юришлари муқаррар тарзда рўй беради.

Ишсизликнинг муқаррарлиги Ғарб иктисодчиларининг концепцияларида батамом субъектив омилларнинг амал қилиши билан боғлаб тушунтирилади. Давлатнинг ижтимоий-иктисодий сиёсати ва меҳнат соҳасидаги бозор муносабатларининг асосий компонентлари бўлмиш ёлланма ходимлар ва корхона эгаларининг иктисодий хатги-ҳаракатлари ана шундай омиллар сирасига киради.

Субъектив омилларнинг ишсизлик муқаррарлигидаги роли ва аҳамиятини инкор қилмаган ҳолда уни тадқиқ этиш ишсизликни нафақат муқаррар тусга, балки сурункали тусга ҳам эга бўлган, жамиятнинг иктисодий ва ижтимоий ҳаётидан йўқотилишига йўл бермайдиган ҳодисага айлангирувчи чуқур объектив сабабларни аниқлашни тақозо этади.

Бозор иктисодиётида мавжуд бўладиган ишлаб чиқариш воситаларига эгалик муносабатлари ана шундай объектив сабаблардир. Бозор иктисодиётидаги ушбу

муносабатларнинг моҳияти ходимларни ишлаб чиқариш воситаларига эгаликдан узоклаштиришдан иборат бўлади. Ишлаб чиқариш воситаларига эгаликдан узоклаштириш жараёни шу билан бирга инсоннинг ишчи кучи товарга, меҳнат бозоридаги олди-сотди объектига, инсоннинг ўзи эса ишга ёлланувчи ва ишдан бўшатилувчи шахсга айлантирилиши жараёни ҳамдир. Бу эса уни (ёлланувчи ходимни) шундай шароитга келтириб қўядики, бунда у ҳар қандай пайтда ишдан маҳрум бўлиши, иш билан бандликдан “озод этилган” бўлиб, ишсизлар қаторига ўтиб қолиши мумкин бўлади.

Ишсизлик ёлланма меҳнат тизимининг функциясидир. Ўзи меҳнат қилаётган корхонадаги ишлаб чиқариш воситаларига эгаллик қилмайдиган ва ўз меҳнати маҳсулотларининг эгаси бўлмайдиган ёлланма ходимнигина ишдан бўшагиш, ишсизга айлантириш мумкин.

Халқаро Меҳнат Ташкилотининг (ХМТ) иш билан бандлик ва ишсизликка оид нуқтаи назари 1991 йилда қабул қилинган “Иш билан бандликка кўмаклашиш ва ишсизликдан ҳимоялаш” тўғрисидаги конвенцияда ифодаланган²². Ушбу конвенция тўлиқ, унумли ва эркин танланган иш билан бандликка барча тегишли воситалар орқали, шу жумладан, ижтимоий таъминот орқали кўмаклашиб бориш миаллий иш билан бандликнинг устувор вазифаси бўлиши кераклигини белгиллаган. Бундай воситалар, аҳолини Иш билан бандликка кўмаклашиш маркази томонидан олиб бориладиган хизматлари, касб тайёргарлиги ва касбга йўналтириш бўйича амалга ошириладиган тадбирларда ўз ифодасини топиши лозим. Иқтисодий инқироз даврида улар сирасига ишчи кучидан кенг фойдаланишга йўналтирилган ташаббусларни рағбатлантирувчи чора-тадбирларни ҳам киритиш керак бўлади. Касбий ҳаракатчанликни таъминлаш, ишсизларни ҳимоялаш ва уларга тўғри келадиган иш бериш чора-тадбирларига алоҳида эътибор қаратилади.

Ўзбекистон Республикаси қонунчилигида ишсизликка қарши қатор ҳимоя чора-тадбирлари қўлланилиши кўзда тутилган. Барча фуқароларга тўғри келадиган иш топиш ва Ишга жойлашиш бўйича кўмаклашиш марказлари орқали ишга текинга жойлаштириш кафолатланади. Ишсиз фуқароларга давлат қуйидагиларни: бепул тарзда янги касбга (мутахассисликка) ўқитилишни ва Иш билан бандликка кўмаклашиш марказлари йўлланмаси бўйича стипендия тўланадиган малака оширилишини; ҳақ тўланадиган жамоат ишларида қатнашиш юзасидан муддатли меҳнат шартномалари тузиш имкониятини Иш билан бандликка кўмаклашиш марказларининг тақлифи бўйича бошқа ерга ихтиёрий равишда кўчиб боришга кетадиган сарф-харажатларининг компенсацияси тўланишини ва ниҳоят, ишсизлик нафақаси тўланиши, ушбу нафақанинг миқдори меҳнатга ҳақ тўлашнинг минимал миқдоридан кам бўлмаслигини кафолатлайди.

Ўзбекистонда ҳақиқий ишсизлик даражасини аниқлаш учун иш билан банд ёки ишсиз ишга тушишдаги фарқлар туфайлигина уни аниқлаш ва тушуниш унчалик қийин эмас. Меъърий ахборот базасининг йўқлиги, Иш билан бандликка кўмаклашиш марказларининг етарлича тезкор ишламаслиги, бунинг устига аҳолининг кўпчилик қисми бу марказларга етарли даражада ишонмаслиги

²² Қаранг: Конвенция о содействии занятости и защите от безработицы; Конвенция и рекомендации МОТ. Т.2. - Женева, 1991, 2171-6.

ишсизликни аниқлашда талай қийинчиликларни келтириб чиқармоқда. Масалан, ишсиз мақомини олиш учун киши Иш билан бандликка кўмаклашувчи марказда рўйхатга олинмиши керак. Барча ҳақиқий ишсизлар Иш билан бандликка кўмаклашувчи марказга борди дейишдан узоқмиз, аҳолининг кўпчилиги қисми, айниқса, қишлоқ жойларида, бундай хизмат борлигини, бор бўлганда ҳам бу хизмат кўрсатиш идораси уларга ёрдам беришини ҳаёлига ҳам келтирмайдилар. Шу билан бирга бу муаммолар масаланинг ҳаммаси эмас. Иш билан бандликка кўмаклашувчи марказларга мурожаат қилиб ва рўйхатдан ўтишдан бошлаб, то ишсиз мақомини олгунга қадар, ишсиз киши яна бир қатор талабларга ва қўйиладиган шартларга мувофиқ келиши учун анча текширувлардан ўтиши керак. Ишсиз киши Иш билан бандликка кўмаклашувчи марказга мурожаат қилишдан олдин тўрт ҳафта мобайнида иш излаш билан банд бўлиши керак, ўтган йилнинг, яъни ўн икки ойнинг камида уч ойи иш билан банд бўлган бўлиши керак, ўз ихтиёрига кўра бўшамаган бўлиши, бошқа даромад манбалари бўлмаслиги керак. Бу анчагина қаттиқ шартлар бўлиб, ишсиз деб тан олинган фуқаролар ушбу марказнинг ишга жойлаштириш таклифини рад этмасликлари керак, акс ҳолда ишсизлик бўйича арзимас нафақа ишсизлик «стажига» кўра камайтириб борилади.

Фақат қуйидаги омиллар ишсизлар оmmasини Иш билан бандликка кўмаклашиш марказига мурожаат қилишга мажбур этади:

- янги иш топиш умиди;

- ишсизлик бўйича нафақанинг меъёрий яшашини таъминловчи юқори даражаси;

- аҳолининг шу марказ фаолиятидан хабардорлиги;

- ишсиз мақомига эга бўлиш учун зарур шартларнинг ҳаммасига мувофиқ келиш (хужжат билан тасдиқланган).

Бу омилларнинг ҳаммаси мамлакатдаги ҳақиқий ишсизликни камайтириш томониغا хизмат қилади. Иккинчи томондан, кўпинча Иш билан бандликка кўмаклашиш марказида иш билан шубҳали банд бўлмаганлар (реал, аммо норасмий ишлайдиганлар), ҳар қандай маълумотномаларни олишда «фаол» бўлганлар рўйхатдан ўтадилар.

Шундай қилиб, ишсизлик мақомини аниқлашда рўйхатга олиш жараёнига ёндашув тўғри натижалар бермайди. Ишсизликни баҳолашнинг бошқа услублари, масалан, танлаб текшириш ёки эксперт хулосалари асосида баҳолаш услубини ишлаб чиқиш керак. Шу билан бирга, аҳолига уларнинг меҳнат бозоридаги ҳуқуқлари тўғрисида тўла ахборот бериш, Иш билан бандликка кўмаклашиш маркази фаолиятини том маънода тарғиб қилиш керак.

Ишсизлик даражасини баҳолашнинг айтиб ўтилган камчиликларига қарамай, Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонунига биноан расмий кўрсаткичлардан фойдаланиш мавжуд бўлган ягона, асосийси ишда қўллаш мумкин бўлган кўрсаткичлардир. Аммо, бу услубчат Халқаро Меҳнат Ташкилоти услубиятига тўлиқ жавоб бермаса-да, бундай кўрсаткичлар маҳаллий хусусиятларни ҳисобга олади ва ишсизлик муаммосининг долзарблик даражаси ҳамда унинг динамикаси тўғрисида бирмунча тасаввур беради.

9.3. Ишсизлик таснифи

Ишсизлик – мураккаб ижтимоий-иқтисодий ҳодиса бўлиб, ишчи кучини таклиф этиш билан унга бўлган талаб ва таклиф ўртасидаги миқдор жиҳатдан ҳам, сифат жиҳатдан ҳам номувофиқликни (ортиқчаликни) акс эттиради.

Пайдо бўлиш сабабларига кўра, ишсизлик фрикциион, таркибий, мавсумий, даврийга ва ҳ.к. турларга бўлинади.

Биринчи тур фрикциион ишсизлик бўлиб, уни одамларнинг хусусий жиҳатлари ва қизиқишлари белгилайди. Фрикциион ишсизлик – ишчиларнинг ҳудудий, касбий ёки ёш жиҳатидан ўзгаришлар (янги яшаш жойларига кўчиб ўтишлари, янги малака ёки мутахассисликка эга бўлишлари, ўқиш, аёлларнинг болага қарашлари ва ҳ.к.) сабабли эски иш жойларидан бўшаб, то янгисига жойлашгунга қадар оралик вақтдаги ишсизликдир. У ўз мазмунига кўра ихтиёрый ишсизлик ҳисобланади ва барча мамлакатларда мавжуд бўлади.

Фрикциион ишсизлик жамиятдаги мавжуд ишчи кучларининг маълум қисмини иш жойлари бўйича қайта тақсимлаб, улардан самарали фойдаланишга шарт-шароит яратади, яъни эски иш шароитларидан (иш жойининг узоклиги, иш ҳақининг пастлиги, иш кунини давомийлигининг нисбатан узунлиги ва бошқалар) қониқмаган ишчилар янги иш жойларини қидирадилар. Уларга эга бўлгач, бу меҳнатдан нисбатан кўпроқ ижтимоий-иқтисодий самарага эришадилар. Фрикциион ишсизликнинг бўлиши маълум даражада иқтисодий жиҳатдан зарурий ва табиий ҳолдир.

Ишсизликнинг иккинчи тури таркибий (структурвий) ишсизлик бўлиб, у иқтисодиётнинг баъзи таркибий тузилма ва соҳаларидаги ўзгаришлар натижасида вужудга келади. Баъзи бир маҳсулот ёки хизмат турларига бўлган эҳтиёжнинг қисқариб, ҳатто умуман йўқолиб бориши бу маҳсулот (хизмат)ларни ишлаб чиқаришни қисқартирилишга ёки умуман тўхтатилишга натижада уни ишлаб чиқарувчиларнинг ишсиз қолишига олиб келади.

Фрикциион ишсизлик билан таркибий ишсизликда маълум ўхшашликлар ва фарқли жиҳатлар мавжуд. Ўхшашлиги шундаки, ҳар иккала ишсизлик ҳар қандай иқтисодиёт учун, ҳатто барқарор ривожланиб бораётган иқтисодиёт учун ҳам хос бўлиб, уларни умуман бартараф этиб бўлмайди. Асосий фарқи шундаки, фрикциион ишсизликда ходимларда маълум тажриба мавжуд бўлади ва улар бу тажрибадан фойдаланиб, қисқа вақт ичида ўз ишчи кучини соғина ёки иш топиши мумкин. Таркибий ишсизликда ишчи кучи дарҳол ёки қисқа муддат ичида иш топа олмайди. У малакасини ўзгартириши, қайта малака ошириши, маълумот олиши, янги касб эгаллаши лозим. Айрим ҳолларда ҳатто яшаш жойини ўзгартиришга ҳам тўғри келади. Фрикциион ишсизликда ишчи кучи қисқа вақтда иш билан таъминланиши мумкин бўлса, таркибий ишсизликда ишчи кучи узок давр мобайнида қайта маълумот олади ва жиддийроқ қайта тайёрланади.

Таркибий ишсизликка яқин ўн йил ичида ғувоҳи бўлаётган жараёни оддий мисол сифатида келтириш мумкин: компьютер техникасининг кенг ёйилиши бугунги кунда ёзув машиналарида ишловчи техник ходимларни, босмаҳоналардаги ҳарф терувчиларни ишсиз қолдирмоқда. Фан-техника тараққиётининг жадал суръати шароитида бундай мисолларни яна жуда кўپлаб келтириш мумкин.

Учинчи тур даврий (циклик) ишсизлик – ишлаб чиқариш ҳажмининг пасайиши натижасида ишчи кучига бўлган талабнинг камайиши оқибатидаги ишсизликдир. Собиқ Иттифоқ даврида халқ хўжалиги тармоклари ўртасидаги номутаносибликнинг кучайиши оқибатида иқтисодий алоқаларнинг узилиши ишлаб чиқариш ҳажмининг кескин пасайишига олиб келди. Ўзбекистонда ҳам бозор тузилмасининг яратилмаганлиги, ҳам ашёни қайта ишлаш саноатининг паст ривожланганлиги, тадбиркорлик фаолияти учун шароитлар тўлиқ яратилмаганлиги ва бошқалар сабабли ишсизлар сони кўпайди. Ривожланган мамлакатлардаги ишлаб чиқаришнинг пасайиши истеъмол бозорининг тўйиниши ва натижада талабнинг пасайиши билан боғлиқдир. Даврий ишсизликда ишсизлар сони кескин кўпайди. Масалан, АҚШда 1933 йилдаги “Буёқ депрессия” даврида ишсизлик тахминан 25,0%га тенг бўлган эди.

Иқтисод илмида ишсизликнинг бошқа турлари мавжуд бўлиб, уларнинг тўлароқ таснифи қуйидаги 9.4-чизмада келтирилган.



9.4-чизма. Ишсизлик турларининг таснифи

Иқтисодиётда биринчилар каторида ривожланаётган, янги иш ўринларига ва катта инвестицияларга эга бўлган, ишлаб чиқариш ҳажмларини ошириб бораётган тармоқлар чиқади. Иқтисодиётнинг таркибий қайта қурилаётганлиги сабабли ҳозирги пайтда катта миқёсда бўлмасида, ишсизликнинг янги турлари намоён бўлмоқда.

Улардан бири институционал ишсизлик бўлиб, у меҳнат бозорининг мувофиқ ишлаб туриши (бўш иш ўринлари тўғрисидаги ахборотларнинг номукамаллиги, нафақалар тўланишининг давомлилиги ва ҳоказолар) натижасида юзага келган ишсизлик туридир. Ушбу ишсизлик турини ишчи кучи бозори институтларининг ўзи келтириб чиқаради. Институционал ишсизлик ялпи ҳодиса сифатидаги ишсизлик нафақасининг миқдори инсоннинг асосий эҳтиёжларини таъминлаш учун старли бўлганида ва шу туфайли иш излашга кизиқиш йўқолганида юзага келади.

Институционал ишсизлик жамиятда мутлақо зарур бўлган ижтимоий ҳимоя шакли сифатидаги кафолатланган иш ҳақи минимуми жорий этилиши туфайли келиб чиққан. Шу муносабат билан шундай вазият юзага келадикки, бунда инсон ишбатан паст иш ҳақи олиб меҳнат қилишга рози бўлади, иш берувчи ушбу иш ҳақини тўлашга тайёр туради, лекин бунда ўзаро қизиқиш юзага келмайди. Чунки иш берувчи иш ҳақини қонуқда белгиланган энг паст даражадан пастроқ миқдорда тайинлашга ҳуқуқли эмас.

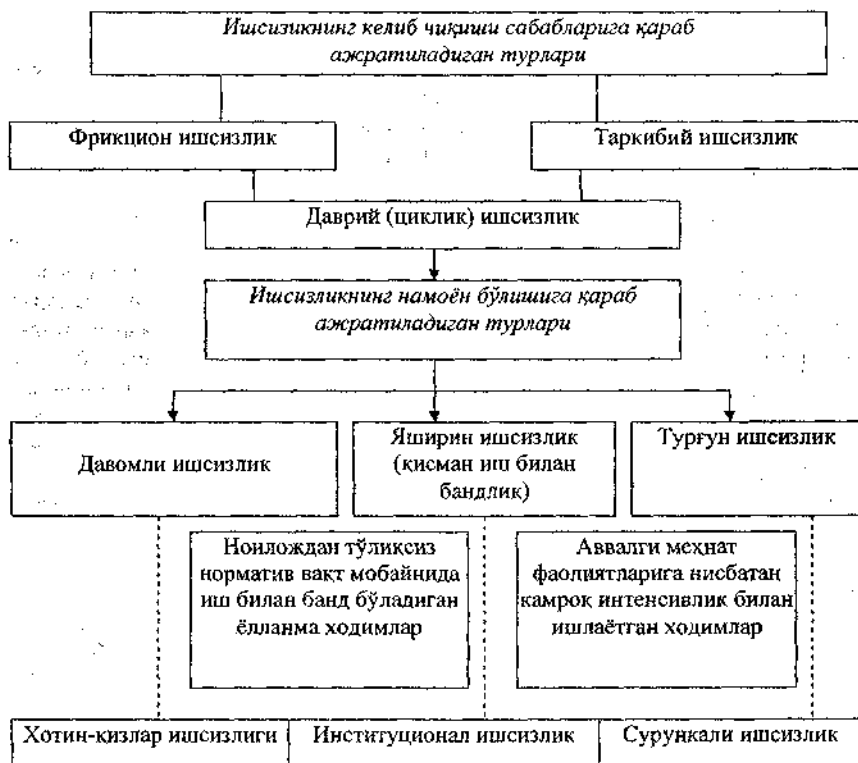
Ғарб мамлакатларида иқтисодий фанларнинг асосий намоёндалари ишсизликка, унинг хусусиятларига, келиб чиқиш сабабларига ва ушбу ишсизликни бартараф этиш усулларига оид талқинлари диаметрал тарзда бир-бирига қарама-қарши бўлган ҳоллар ҳам учраб туради. Лекин Ғарбдаги назариятчиларнинг ишсизлик табиатига оид қарашлари қандай бўлишидан қатъи назар, уларнинг барчаси пировард натижада битта фикрга – ишсизлик бозор иқтисодиётининг ажралмас элементи деган фикрга келади. Ишсизликнинг энг кўп тарқалган шаклларининг асосий ўзига хос белгилари 9.1-жадвалда келтирилган.

9.1-жадвал

Ишсизлик асосий шаклларининг ўзига хос хусусиятлари

Ишсизликнинг шакллари	Асосий ўзига хос хусусиятлари
Фрикцион (табiiий)	Меҳнат қилувчи ишчи кучининг кам жозибали тармоқлар ва ишлаб чиқаришлардан бошқа ёққа ўтиб кетишлари натижасида табiiий жараён юзага келади
Таркибий -таркибий-технологик -таркибий-ташқилий	Янги технологиялар пайдо бўлиши натижасида истикболсиз ёки кераксиз эски технология жараёнлари қисқартирилади Бошқариш жараёнида таркибий ўзгаришлар қилинади, мулкчилик шакллари ўзгартрилади
Цикли ёки даврий	“Товарларнинг ҳаётий даври” билан боғлиқ бўлган даврий ўзгаришлар рўй беради
Институционал	Меҳнат бозори ишлаб туришининг самарасиз тизими амал қилиши натижасида ёки иш билан бандлик соҳасида нотўғри сиёсат юритилиши оқибатида меҳнатга бўлган талаб ва таклиф бир-бирига мос келмай қолади
Салоҳият	Ишлаб чиқарилаётган маҳсулотга талаб йўқлиги туфайли келиб чиқади, бу эса ресурсларнинг барча турлари бундан кейин ҳам такрор ишлаб чиқарилишига оборот маблағлари келиб тушишини камайтиради
Минтақа	Минтақаларнинг тарихий, демографик, миллий хусусиятлари мураккаб тарзда бир-бири билан қўшилади

Айтилганларга яқун ясаб, ишсизлик турли сабаблар: иктисодиётдаги турғунлик даврида даврий ишсизлик, табиий омиллар натижасида мавсумий ишсизлик, таркибий ўзгаришлар даврида таркибий ва технологик ишсизлик, меҳнат бозорида ахборотнинг такомил эмаслиги даврида фриксион ишсизлик туфайли содир бўлади, дейишимиз мумкин.



9.5-чизма. Ишсизликнинг келиб чиқиши сабаблари ва намоён бўлиши хусусиятларига қараб ажратиладиган турлари

Ишсизликнинг пайдо бўлиш омилларининг бирикмаси мамлакатдаги умумий ишсизлик даражани кўрсатади. Шу билан бирга, турли хил ишсизликлар ортида ўзининг ижтимоий мақомига эга бўлган реал инсон ресурси, реал минтақалар ва тармоқлар туради.

Ички ва минтақа меҳнат бозорларининг бир-бирига кўрсатадиган таъсири ва уларнинг ишсизлик даражасига таъсир этишини тартибга солишнинг принципиал схемаси 6-чизмада келтирилган.



Шартли белгилар:

T6 – ишчи кучи талаби; T6 – ишчи кучи тақлифи.

Манба: Слезингер Г.Э. Труд в условиях рыночной экономики. -М., ИНФРА-М, 1996. 67-б.

9.6-чизма. Регионал меҳнат бозорлари ва корхоналарнинг ички меҳнат бозорлари даражасида талаб ва тақлифни тартибга солиш

Йигирманчи асрнинг 90-йилларида Ҳамдўстлик мамлакатларида, шу жумладан Ўзбекистонда ҳам меҳнат бозори ҳолатининг ўзига хос жиҳатлари яширин ишсизлик кўламдорлиги расмий рўйхатга олинмаган ишсизлик даражасининг пастлиги билан бирга қўшилиб кетганлигидан иборат эди. Расмий ишсизлик миқдори МДХ мамлакатларида ўртача 3,0 %дан иборат бўлиб, яширин ишсизлик миқдори 8-11 %дан иборат деб баҳоланаётган эди. Шундай қилиб, яширин (латент, шартли тусдаги) ишсизликнинг салоҳияти ниҳоятда юқори бўлган эди. Шу боисдан ҳам корхоналарнинг банкротликка учрашлари тақдирда ушбу ишсизликнинг очик шакл томон ўзгариб боришининг истикболларини аниқлаш жуда ҳам муҳим бўлиб турган эди.

Яширин ишсизлик ишсизликнинг алоҳида шаклидир. Унинг ўзига хос жиҳати шундан иборатки, ишсизликлари яширин тусда бўлган, аслида банкротликка учраган корхоналар сунъий мадад оладилар. Яширин ишсизлик ишлаб чиқаришнинг ниҳоят даражадаги пасайиши шароитида корхоналарда керагидан ортик миқдордаги иш билан бандлик сақланиши туфайли ҳам юзага келган. Аслида яширин ишсизлик аниқланган экан, у стихияли тарзда юзага келтирилган, фойдаланилмай қолаётган ишчи кучи захираси бўлади. Корхоналарда ана шундай ишчи кучи захираси мавжуд бўлиб туришининг мақсадга мувофиқлиги захира тайёрлаб бориш зарурлиги билан белгиланади. Яъни бўш ўринларга ва янги иш ўринларига қўйиб бориш учун ё бор ходимлар орасидан уларни касб-малака ва лавозим борасида юқори кўтариш йўсинида, ё стажировка (амалиётдан ўтиш) шартлари асосида янги ходимларни ишга қабул қилиш йўсинида захира тайёрлаб бориш зарурлиги билан белгиланади. Ушбу ишчи кучи захирасини (гал айрим ходимлар, бўлинма ёки корхона персонали ҳақида борадими) муайян вақт мобайнида сақлаб бориш, башарти, ушбу давр тугаганидан кейин ходимларнинг самарали иш билан бандликларини таъминлашнинг етарлича кафолатлари (корхонани ривожлантириш дастурига мувофиқ янги иш ўринлари ёки ишлаб чиқариш қувватлари ишга туширилиши) мавжуд бўлса, иқтисодий жиҳатдан ўзини оқлаши мумкин.

Ички меҳнат бозори механизми ишга солинганида иш берувчининг яширин ишсизликка нисбатан тутган позицияси унинг ушбу ишсизликни яширишга интилиши билан белгиланмайди. Ушбу позиция корхонага керак бўлмаган ходимларни сақлашга сарф-харажат қилинмайдиган бўлишидан ва бунинг учун зарурий шарт-шароит яратилишидан иборат яхлит бир бутун вазифани ҳал қилиш мақсадида уни мумкин қадар тўлиқ аниқлаш зарурлиги билан белгиланади. Аниқ қилиб айтиладиган бўлсак, яширин ишсизлик тушунчасининг ўзи бозор механизми меъёрий ишлаши биланок ўз аҳамиятини йўқотади. Шуниси ҳам борки, ходимнинг яширин ишсизликка ва бундай ишсизлик билан боғлиқ бўлган мажбурий тарздаги вақтинчалик ишламасликка нисбатан тутган позицияси турли йўсинда юзага келади. Корхонадаги ўз иш ўрнини қадрлайдиган кўпчилик ходимлар келишилган муддатда қайтадан ишга тушиш кафолатлари бор бўлган тақдирда маъмурият томонидан таклиф этилган таътилга рози бўлади. Ходимларнинг бир қисми (айниқса ёзги даврда) ушбу вақтдан бог-полиз участкаларида ишлаш учун фойдаланади, кўплар тижорат фаолияти билан шуғулланади, бунинг устига, бундай ходимлар кўпинча тижорат фаолиятларини корхонада қайтадан ишга тушганларида ҳам давом эттирадилар.

Дээрли барча Ҳамдўстлик мамлакатларида, хусусан Ўзбекистонда ҳам ХХI асрнинг биринчи беш йилида иш билан бандлик хизматларида ҳисобда турган иш билан банд бўлмаган фуқаролар сони ошиши ва пасайиши суръатлари бир-бирига мос келмайдиган бўлиб, мамлакатларнинг иқтисодий ўсиш тенденцияларига тўғри келмай қолди. Бу эса иш билан бандлик ва ишсизликнинг шаклланиши жараёнлари барча мамлакатларда иқтисодий тизимлар динамикаси билан ўзаро боғлиқ бўлишини яна бир бор тасдиқлади.

9.4. Ишсизликни камайтиришнинг асосий йўллари

Ишлаб чиқаришнинг меҳнат каби ресурсидан тўлиқ ва оқилона фойдаланиш ва шу муносабат билан оммавий ишсизликка йўл қўймаслик, ишсизликни камайтириш борасида қизгин фаолият олиб бориш давлатнинг ниҳоят даражада муҳим вазифаларидир. Ушбу муаммони ҳал этишда икки асосий бош йўналишга ажратиш мумкин.

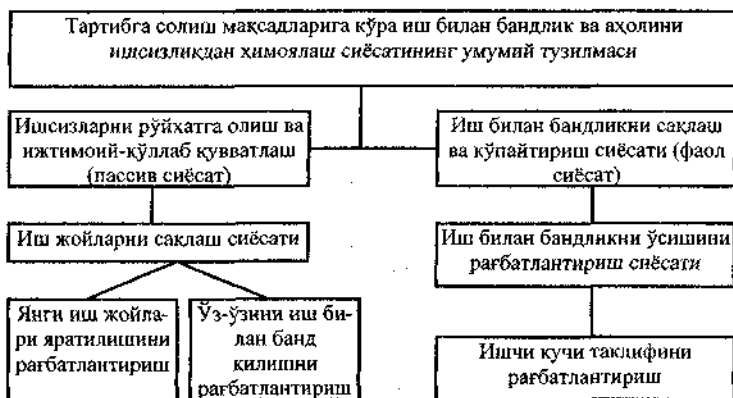
Биринчисини субъектив йўналиш деб номлаш мумкин. У инсонни меҳнат фаолиятига шундай тайёрлашни ташкил этишдан иборат бўладики, бунда инсон ишлаб чиқариш шарт-шароитлари, техник база ўзгаришлари муносабати билан муваффақиятли равишда меҳнат фаолият олиб бориш учун етарли даражада тез қайта тайёргарликдан ўтиб, янги билим, қобилият ва қўникмалар орттира олади.

Хўжалик юритишнинг янги шароитларида инсоннинг ишга жойлашуви унинг шахсий ипига айланиб қолди. Энди давлат унга шундай масалаларни ўзи ҳал этишида ёрдам беради, холос. Бунинг устига, ишга жойлашув ишсизлик мавжудлиги шароитида рўй беради, бу эса ишсизлик муаммосини ҳал қилишни анчагина қийинлаштиради. Буларнинг барчаси Ўзбекистон фуқаролари учун янғидир. Ушбу шароитда улар яхши тайёрланган бўлишлари, меҳнат бозорида ўзларини қандай тутишни, ўзларининг қандай ҳуқуқлари, янги шароитларда қандай вазифалари боришини, ишсиз қолган киши ўзини қандай тутиши лозимлигини, ишга қай йўсинда ёлланиш, қай тарзда иш излаш кераклиги ва ҳоказоларни билишлари зарур бўлиб қолмоқда. Аҳолига шу тарзда таълим бериш Иш билан бандликка қўмақлашиш марказининг бош вазифаси бўлиб қолиши керак. Бу ҳозирги пайтда миллий иқтисодийётда иш билан банд бўлганларнинг тахминан 2/3 қисми ходимлар сифатида қайта куриш давридан олдинги пайтларда шаклланганлиги билан аҳамиятлидир.

Давлатнинг иқтисодийётни ривожлантиришни рағбатлантириш борасидаги фаолияти аҳолининг иш билан бандлигини таъминлаш соҳасидаги муҳим йўналишидир. Давлат истеъмол ва инвестиция тусидаги товар ва хизматларга бўладиган талабни рағбатлантириб, шу асосда мулкчиликнинг барча шаклидаги корхоналарда янги иш ўринларини яратиб бориши, иқтисодийётнинг хусусий тармоғини ва ушбу тармоғда янги ш ўринлари очилишини рағбатлантириши лозим. Лекин давлат фаолиятининг шу жиҳатини такомиллаштириш талаб этилади.

Ўзбекистоннинг ижтимоий-иқтисодий сиёсатида, умуман, аҳолини ижтимоий ҳимоялашнинг муҳим шарти сифатида иш билан бандлик ва ишсизликдан ҳимоялаш сиёсати дунёдаги кўпгина ривожланган мамлакатларнинг бой тажрибасига асослангандир. Аммо, бу тажрибаларнинг кўпчилиги Ўзбекистоннинг ижтимоий-иқтисодий сиёсатининг туб моҳиятига татбиқан етарлича тўғри келавермайди.

Биз умумлаштираган ва 9.7-қизмада келтирилган аҳолини иш билан бандлик сиёсатининг асосий йўналишлари иш билан бандлик сиёсати эволюциясининг фақат таркибий эмас, балки тарихий-маънавий ҳасвирийин ҳам беради. Аслини олганда, аҳолини иш билан бандлигининг фаол сиёсатидан олдин яхши йўлга қўйилган ишсизларни ҳисобга олиш, рўйхатга олиш, ишсизларни самарали қўллаб-қувватлаш мақсадида уларни ижтимоий ҳимоялаш услублари (пассив сиёсат) амалга оширилиши мамлакатда зарур эди.



9.7-чизма. **Иш билан бандлик ва ишсизликдан ҳимоялаш сиёсатининг умумий тuzилмаси**

Ривожланган мамлакатлар тажрибаси кўрсатишича, ҳукумат ишсизларнинг ижтимоий ҳимоясини таъминлагандан кейингина, бошқа ишларга киритиши – дастлаб иш билан бандликни барқарорлаштириш (сақлаш)га, сўنгра унинг ўсишини рағбатлантиришга киришини мумкин. Бунда иш билан бандликнинг ўсишини рағбатлантириш уч йўналишда амалга оширилади:

- тадбиркорлар билан ишлаш, масалан, янги иш жойлари яратилганда солиқ имтиёзларини бериш, ишсизларнинг иш излашларини фаоллаштириш;
- ишчи кучи тақлифини рағбатлантириш;
- ёлланма ишчилар синфини меҳнат бозоридан чиқариш, хусусий тадбиркорлик билан ўз-ўзини иш билан банд қилишни рағбатлантириш (касанаچилик, уй шароитида очилган майда цехлар ва бошқа).

Ўзбекистонда ишсизликнинг кескин кўпайиши иш билан бандлик сиёсатининг метёрий эволюцияси йўлидан изчил боришга вақт қолдирмайди. Шунинг учун иш билан бандликни таъминлашнинг хилма-хил дастурлари мўлжалланганларни давлатнинг ҳақиқий молиявий имкониятларини яхшилаб мувофиқлаштириб олмай, иш билан бандлик ишининг барча йўналишларини бир йўлга қамраб олишга уринилмоқда. Бу ерда энг аввало, аҳолини иш билан бандлик сиёсатини амалга оширишга йўлланиладиган молиявий маблағларни мувофиқ тарзда тақсимлаб, меҳнат бозорини тартибга солишнинг умумдавлат ва минтақавий соҳаларини белгилаб олиш керак. Маҳаллий меҳнат бозорини таҳлил қилиш асосида ажратилган маблағларнинг ҳар бир сўминия иш билан бандликнинг ўсиши кўринишидаги самара билан қайтиши уни қаерга йўллаш кераклигини аниқлаш керак бўлади.

Ишсизликнинг жамият ҳаётига таъсир кўрсатиши

Иқтисодий жиҳат	Психологик жиҳат	Ижтимоий жиҳат	Ижтимоий жиҳат	Психологик жиҳат
<p>Мехнат билан банд бўлмаган аҳоли</p> <p>давлат ва (ёки) шахс меҳнат бозоринда талаб қилинмаган мутахассис тайёрлашга маънаф сарфлайдилар;</p> <p>-ишсизларга нафақа, пенсия ва сугурта маблағлари тўлашга муҳим моддий харажатларни давлат ўз зиммасига олади;</p> <p>-давлат ва бошқа иш берувчилар янги иш ўринлари ташкил этиш харажатларини ўз зиммасига олади;</p> <p>-иш ўринлари илгари алоҳида ажратилиб бўлса ҳам, унинг ижтимоий қадри ошадди;</p> <p>-одамининг ижтимоий ҳимоя қилишга қодир бўлмаган давлат ва ҳукуматдан норозилик жамиятдаги ижтимоий тангликни оширади, чунки ишсизлар орасида ҳар ким ва амалда ҳеч қим ўзини ижтимоий ҳимоя қилинган деб ҳис этмайди.</p>	<p>Мехнат билан банд бўлмаган аҳоли</p> <p>-кишиларга ва умуман жамиятга ўзининг кераксизлигини туйғуси пайдо бўлади;</p> <p>-ишсизлик стажини ортган сари мустақил баҳо бериш қобилияти пасаяди;</p> <p>-ишсизларнинг асосий қисми ҳар доим руҳан эзилган ҳолатда бўлади;</p> <p>-оладда онладати муносабат ёмонлашди, қачин ўзини "текинхўр" деб ва "ортиқча ноёхўр" деб ҳис қила бошлайди, болаларга тақлид қилиш учун намуна бўла олмайдик;</p> <p>-ишсизликнинг илк босқичлари янги касб эгаллашга ва малака оширишга қизиқиш рағбатлантирилади.</p>	<p>Мехнат билан банд аҳоли</p> <p>-эртанга кунга ишонсизлик туйғуси пайдо бўлади;</p> <p>-жамоада ахлоқий дискомфорт ва иш берувчига психологик боғлиқлик сезилди;</p> <p>-илгари олган мутахассиснинг бўйича ишга жойлаша олмайдиган ишсизларни қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш харажатларини давлат ўз зиммасига олади;</p> <p>-иш берувчиларга иш ҳақини оширмаслик, меҳнат шартини яхшиламастик, ходимларга янада кўпроқ талаблар қўйиш имконини беради ва ҳоказо;</p> <p>-персоналнинг малакасини оширишга, ағча жозибали иш кучи сифатида намоён бўлиш учун аралаши қасб эгаллашга маънаф сарфлашни зарур қилиб қўлади;</p> <p>-меҳнат жадвалиги ва унумдорлигининг ўсишини маълум даражада рағбатлантиради, чунки ишсизлик биринчи гада корхонанинг банкрот бўлиши билан боғлиқ, банкротлик ҳар бир ходимнинг меҳнатга қандай муносабатда бўлишига, ўз иш ўрнини қадрашга ҳам боғлиқдир.</p>	<p>Мехнат билан банд бўлмаган аҳоли</p> <p>-ўзоқ давом этадиган ишсизлик меҳнат қўникмалари йўқолишига, малаканинг пасайишига олиб келади, бу билан инсоннинг ижтимоий инновациянинг пастроқ поғонасига тушишига сабаб бўлади;</p> <p>-жамиятда ижтимоий танглик ортади, кишиларни ижтимоий ҳимоялашга қобил бўлмаган давлат ва ҳукуматдан норозилик кўчади;</p> <p>-ишсизлар ҳисобида жамиятнинг жинсийчи қатламлари сафни тўлиб бориши мумкин.</p>	<p>Мехнат билан банд бўлмаган аҳоли</p> <p>-малака ошириш ва қўшимча ўқушга бўлган қизиқиш маълум даражада рағбатлан-тирилади.</p>

Иш билан бандлик сиёсатини амалга ошириш усуллари ҳам қайта кўриб чиқилиши керак. Маълумки, ҳар қандай тартибга солиш жараёни, маъмурий ёки иқтисодий бўлиши мумкин бўлиб, шу жумладан, меҳнат бозорига ҳам тааллуқлидир. Тартибга солишнинг бу усуллари ўртасидаги чегара бозор механизмига аралашув даражаси чизиги бўлиб ўтади. Маъмурий усуллар меҳнат бозори ишига бевосита, баъзида ҳатто бозор механизмини бузиб аралашувни назарда тутди. Тартибга солишнинг иқтисодий усуллари буйруқ берадиган эмас, тавсиявий, рағбатлантириш усуллари асосида амалга ошади.

Ўзбекистонда амалга оширилаётган иқтисодий ислохотлар Президент И.А. Каримов томонидан ишлаб чиқилган беш тамойиллар асосида бўлиб, унда маълум даврда иқтисодиётни бошқаришда давлат томонидан тартибга солишнинг устуворлиги назарий ҳамда амалий жиҳатдан муҳим ўрин эгаллади ва шу билан бу бозор иқтисодиётида ўз-ўзини бошқариш ғоясини ҳам инкор этмади.

Шундай қилиб, аҳолини иш билан бандликни тартибга солишнинг фаол иқтисодий усулларига қуйидаги тадбирларни киритиш мумкин:

- мамлакатдаги иқтисодий вазиятни умумий соғломлаштириш, инвестиция фаоллигини рағбатлантириш, барқарорлаштириш ва кейинчалик иқтисодий ўсишга эришиш;

- иқтисодиётни нодавлат тармоқларини ривожлантириш ва кенгайтириш учун шарт-шароитларни яратиш, шу жумладан, кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик асосида ўз-ўзини иш билан банд қилишни қўллаб-қувватлаш;

- иш билан бандликнинг оқил тузилмасини яратиш мақсадида касбий ўқитиш, қайта тайёрлаш ва маслаҳат беришни таъминлаш.

Кўришиб турибдики, бу вазифаларни амалга ошириш бугун ҳам – келажакда ҳам муҳим омил бўлиб, иш билан бандликни таъминлаш ишсизлик даражасининг камайишига имкон беради.

9.5. Ўзбекистонда ишсизлик муаммосининг айрим хусусиятлари

Ўзбекистонда аҳолини иш билан таъминлаш, уларга муносиб ҳаёт ва меҳнат шароитлари яратиб беришга қаратилган чуқур ижтимоий-иқтисодий ислохотларнинг изчил амалга оширилиши натижасида иқтисодиётнинг турли жабҳаларида меҳнат қилаётганлар сони ортиб бормоқда, мавжуд меҳнат салоҳиятидан самарали фойдаланиш кўрсаткичи тобора яхшиланмоқда. 1991-2007 йиллар давомида мамлакат меҳнат ресурслари сони қарийб 5,0 млн. кишига ўсган бўлса, жами иш билан банд аҳоли сони 2,6 млн. кишига кўпайган, холос. Мазкур кўрсаткичлар ўсиши ўртасидаги фарқ меҳнатга сафарбар этилмаган меҳнатга лаёқатли аҳоли миқдорини англатади. Бундан ташқари, ушбу ҳолат мамлакатда ишсизлар сонининг ўсишига сабаб бўлади ва ишсизлик даражасининг юқори кўрсаткичинини келтириб чиқаради.

Ўзбекистон ўз мустақиллигини қўлга киритган дастлабки йилларда юзага келган ишсизлик даврий кўринишига эга бўлиб, бу ҳолат мамлакатда иқтисодий тизимнинг ўзгариши билан чамбарчас боғлиқ тарзда рўй берган. Ҳақиқатда йилларда иқтисодий даврнинг пасайиш фазаси кузатилиб, кўплаб саноат ва ишлаб чиқариш корхоналари тўхтаб қолди ёки тўлиқсиз қувватда фаолият юритди. Мазкур ҳолатнинг бош сабаби, собиқ Иттифоқ даврида мамлакат корхоналарининг бошқа

республика корхоналари билан чамбарчас боғлиқликда фаолият юритгани ҳисобланади. Ҳақиқатда Ҳўзбекистон собиқ Иттифокнинг хом ашё етказиб берувчи асосий базаси ҳисобланиб, иттифокдош республикалардаги завод-фабрикаларни хом ашё ресурслари билан таъминлаб турган. Шу билан бирга республиканинг тайёр маҳсулот ишлаб чиқариш билан шуғулланадиган завод-фабрикалари эҳтиёт қисм, бутловчи материаллар, хом ашё ҳамда ярим тайёр маҳсулотларни ўзга иттифокдош республикалардан олиб келган. Ёки Ҳўзбекистонда ишлаб чиқарилган маҳсулотларнинг буюртмачи ва истеъмолчилари иттифокнинг бошқа давлатлари ҳисобланган. Қисқача айтганда, мамлакатимиздаги деярли барча ишлаб чиқариш корхоналари иқтисодий жиҳатдан қарам ҳисобланган, яъни таъминот, ресурс, режалаштириш, олиб келиш, етказиб бериш, сотиш, буюртма бериш ва истеъмол каби масалаларни мустақил ҳал қила олмаган.

Шўролар ҳукумати емирилиб, режали иқтисодиёт тизими барҳам топгач, мазкур алоқалар узилиб қолди, мамлакатдаги ишлаб чиқариш корхоналари ниқирозга учрай бошлади. Мазкур ҳолат эса мамлакатда нисбатан юқори даражадаги даврий ишсизликни келтириб чиқарди.

Гарчи, сўнгги йилларда Ҳўзбекистонда ишсизлар сони ва даражасининг нисбатан камайиши кузатилган бўлсада, бироқ бу миқдор ҳанузгача салбий ва муаммоли даражада қолмоқда. Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирилик томонидан амалга оширилган мониторинг натижалари кўрсатишича, 2007 йилнинг 1 январь ҳолатига кўра, мамлакатда ишсизлар сони 320,2 миң кишини ташкил этиб, уларнинг иқтисодий фаол аҳолидаги улуши 3,0 % дан иборат бўлган. Мамлакатдаги жами ишсизларнинг асосий қисми Қорақалпоғистон Республикаси, Фарғона, Андижон, Наманган, Самарқанд ва Сурхондарё вилоятлари ҳамда Тошкент шаҳри ҳиссасига тўғри келмоқда. Шунингдек, ишсиз фуқароларнинг катта қисмини (65-70 %) қишлоқ аҳолиси ташкил этмоқда.

Бугунги кунда республикада ишсизликнинг пайдо бўлиш сабабларига кўра, қуйидаги асосий турлари кўп учрамоқда:

- таркибий, иқтисодиётнинг янги тармоқлари пайдо бўлиши ёки эскисига барҳам берилиши ва мулкчилик шакллариининг ўзгариши билан юзага келади;
- яширин, бу асосан қишлоқ хўжалиги ишлаб чиқариш тармоқлари учун характерлидир ва бу ҳақиқий ишчи кучини камроқ миқдорда талаб қилади. Яширин ишсизлик ишлаб чиқаришнинг чуқур ниқирози шароитида корхоналарда иш билан ортиқча бандликнинг сақланиб қолганлигидан далолат беради;
- мавсумий, маълум мавсумда иш билан бандликни таъминловчи, қишлоқ хўжалиги маҳсулотларини ишлаб чиқариш ва уларни қайта ишлаш ҳамда тайёрлаш муддати билан асосланган. Мавсумий ишсизликнинг ҳажми ишчи кучига бўлган талаб ва таклифнинг мавсумий омиллари барабар таъсир қилиши сифатида намоён бўлади;
- технологик ўзгарувчан, бу корхонада технологик ўзгаришларнинг амалга оширилиши ва модернизация қилиниши натижасида юзага келади. Масалан, фан-техника ютуқлари натижасида қўл меҳнати ўрнини машина эгаллаши натижасида юзага келади.

Ишсизлик таркиби унинг сабабларига кўра, ишчи кучининг 4 асосий тоифасини ўз ичига олади: ишдан бўшатилиши натижасида ўз жойини йўқотганлар, ишдан ихтиёрий равишда бўшаганлар, маълум муддатга узилиш ёки танаффусдан сўнг меҳнат бозорига келганлар, меҳнат бозорига биринчи бор келганлар. Бу тоифаларнинг ўзаро нисбатлари иқтисодий давр босқичларига боғлиқ.

Мазкур тоифа аҳоли орасида энг кўп улушни ишдан бўшатилиш натижасида ўз иш жойини йўқотганлар кўпчилигини ташкил қилиб, уларнинг пайдо бўлишига республикада амалга оширилган хусусийлаштириш жараёни сезиларли таъсир кўрсатди. Мамлакатда иқтисодий тараққиётнинг бозор тизимига ўтилгандан сўнг мулкни давлат тасарруфидан чиқариш ва хусусийлаштириш жадал суръатда амалга оширила бошланди. Чунки режали иқтисодиёт юритиш даврида барча корхоналар давлатга қарашли бўлиб, давлат ягона мулкдор ва монопол ҳисобланган. Бу эса иқтисодиётнинг инкйрози ҳамда ушбу тизимнинг барбод бўлишига олиб келди.

Ўзбекистонда амалга оширилган хусусийлаштириш ислохотларининг дастлабки босқичида савдо дўконлари ва аҳолига маиший хизмат кўрсатиш шохобчалари давлат тасарруфидан чиқарилган бўлса, кейинги босқичларда ишлаб чиқариш корхоналари ва йирик объектлар тадбиркорлар қўлига топширилди. Мазкур ислохотларнинг бугунги босқичида эса стратегик аҳамиятга эга бўлган йирик ишлаб чиқариш корхоналари ҳам давлат тасарруфидан чиқарилиб, давлатга тегишли бўлган улушлар сотилмоқда.

Корхоналарнинг хусусийлаштирилиши натижасида маҳсулот ишлаб чиқариш ҳажми, меҳнат унумдорлиги ва моддий ресурслардан оқилона фойдаланиш даражаси ошиб, иқтисодий самарадорликнинг ўсиши таъминланди. Бирок корхоналардан ишчи ходимлар бўшатилишининг юқори кўрсаткичи кузатилди. Чунки иш берувчи тадбиркорлар учун малакасиз ва паст унумдорликка эга бўлган ишчиларни ушлаб туриш фақат зарар келтирарди. Натижада яширин ишсизлик маълум даражада қисқарди, лекин улар таркибий ишсизларга айланди.

Ишсизликнинг кўпайишига қишлоқ хўжалигида олиб борилаётган ислохотлар ҳам бевосита таъсир ўтказди. Қишлоқ хўжалигида иқтисодий самарадорликни ошириш ва ишлаб чиқариш рентабеллигининг ўсишини таъминлаш мақсадида ушбу тармоқда ҳам таркибий ўзгаришлар рўй берди. Чунки собиқ тузумдан мерос бўлиб қолган жамоа хўжаликларида рентабеллик ва унумдорлик кўрсаткичлари паст даражада бўлиб, бу ҳолат ер ҳамда моддий ресурслардан кўр-кўрона фойдаланишнинг салбий оқибати эди. Шу билан бирга, жамоа хўжаликлари яширин ишсизликнинг «уяси» ҳисобланиб, иш жойига эга бўлмаган меҳнатга муҳтож малакасиз аҳолини бригадаларга жалб қилиш орқали ишсизликка «барҳам берилган». Айнан шу сабабли собиқ Иттифоқда «ишсизлик» тушунчаси ишлатилмаган.

Мазкур салбий ҳолатларни баргараф этиш ва қишлоқ хўжалигида мулкчилик шакллари тубдан ўзгартириш мақсадида мамлакат Президентининг ташаббуси билан «ерни ўз эгасига бериш» тамойили асосида иш кўрила бошланди. Мазкур ислохотларнинг дастлабки босқичида жамоа хўжаликлари тугатилиб, улар пудратчиликка асосланган ширкат хўжаликларига айлантирилди, ер пудратчиларга тақсимлаб берилди.

Ислохотларнинг кейинги босқичида эса ширкат хўжаликлари негизида қишлоқ хўжалиги корхоналарининг замонавий шакли, яъни дунёда тан олинган кўриниши

хисобланган фермер хўжаликлари ташкил этила бошланди. Республикада кишлоқ хўжалигини ислоҳ қилиш борасида амалга оширилган чора-тадбирлар натижасида зарар кўриб ишлаётган, паст рентабелли ва истикболсиз ширкат хўжаликлари тўлиқ равишда фермер хўжаликларига айлантирилди. 1999-2007 йилларда жами 2102 та паст рентабелли ва истикболсиз ширкат хўжаликлари негизида 153 мингдан зиёд фермер хўжаликлари ташкил этилди. Ер ўз эгасини, асл деҳқон, чорвадор ва миришқорни топди. Шу билан бирга, 153 мингдан ортиқ кишлоқ аҳолиси ер эгасига, мулкдорга ва тадбиркорга (бизнесменга) айланди.

Бундан ташқари, ширкат хўжалиklarини тугатиш натижасида яширин ишсизлик нисбатан камайди, яъни кишлоқ хўжалиги тармоқларидан малакасиз ортикча ишчи кучи бўшатилади. Лекин, масаланинг бошқа бир жиҳати борки, ушбу чора-тадбирлар натижасида таркибий ишсизлик кўпайди. Бошқача айтганда, яширин ишсизлик таркибий ишсизликка айланди. Натижада кишлоқ хўжалигида иш билан банд бўлган ишчи кучининг катта қисми ўз иш жойларини йўқотди.

Бугунги кунда Ўзбекистонда фаолият юритаётган 189,0 мингдан ортиқ фермер хўжалиklarида жами 1,4 млн.га яқин кишлоқ аҳолиси меҳнат қилаётган бўлиб, 1 та фермер хўжалиги улушига 7,2 меҳнаткаш тўғри келмоқда. Бу кўрсаткич ўтган 2006 йилга нисбатан 0,4 га камайган. Мазкур камайиш фермер хўжалиklarида меҳнат унумдорлигининг ошганиги, натижада ишчи ўринларининг қисқариб бораётганлигидан далолат беради. Чунки, аввал кўл меҳнатида бажарилган ишлар энди замонавий кишлоқ хўжалиги машиналарида амалга оширилмоқда. Бу эса ўз-ўзидан мамлакатда технологик ишсизликка ҳам ўз таъсирини ўтказди.

Эркин бозор иқлолотлари шароитида баъзи ишлаб чиқариш корхоналари ўз фаолиятини тўхтатишга ёки банкрот деб эълон қилинишга мажбур бўлади. Ушбу ҳолатлар қуйидаги муаммолар оқибатида юзага келади:

- ишлаб чиқариш воситаларининг эскирганлиги ва тўла қувватларда ишлаб олмаслиги;
- фаолиятда замонавий фан-техника ютуқларини қўлламаслик ва ахборот технологияларидан етарлича фойдаланмаслиқ;
- бозорда рақобатбардош эмаслиги ва бозор иқтисодиёти талабларига жавоб бера олмаслиқ;
- хорижий ҳамкорларни жалб этиш орқали ишлаб чиқаришга хориж инвестициясини киритиш суръатининг пастлиги;
- ишлаб чиқарилаётган маҳсулотларнинг харидоргир эмаслиги ва сотув ҳажмининг камлиги;
- корхона раҳбар ходимлари малакасининг пастлиги ва бошқарувнинг самарасизлиги.

Корхоналар банкротлиги натижасида уларда фаолият юритаётган ходимларнинг ишсиз қолишлари ва меҳнат даромадига эга бўлмасликлари кузатилади. Бу эса мамлакатда яширин ва таркибий ишсизликни авж олдиради.

Ўз иш жойини йўқотган ва ишсизга айланган фуқаролар меҳнат бозоридида ишчи кучи сифатида намоён бўлиши ва ўз меҳнатларини таклиф қилиши республикада ишчи кучи таклифнинг унга бўлган талабдан ошиб кетишига олиб келди. Натижада мазкур бозор мураккаб кўриниш олиб, таклифнинг қондирилмаслиги вужудга келди.

Бу ҳолатлар «норасмий меҳнат бозори» ва «норасмий тармоқда иш билан бандлик» тушунчаларининг пайдо бўлишига сабаб бўлди. Чунки, ишдан бўшатилган ва иш жойини йўқотиб қўйганларнинг аксарият қисми малакасиз ходимлар бўлиб, улар бозор иқтисодиёти шаронтида иш берувчилар талабига жавоб бера олмасди. Ишлашни хоҳловчи малакасиз ишчилар вақтинчалик ва бир марталик ишларни бажариш мақсадида норасмий меҳнат бозори (мардикор бозори)ни ташкил этишди ва мазкур бозор орқалигина ўзларини иш билан таъминлаб, меҳнат даромадларига эга бўлишди. Шу билан бирга озгина бўлса-да, сармоёга эга бўлган аҳоли норасмий тарзда тадбиркорлик фаолияти (бозор ва бозор атрофи ҳудудларда олиб-сотарлик, хизмат кўрсатиш, уй цехлари) ёки шахсий ёрдамчи хўжалиги билан шуғулланиш орқали даромад топа бошладилар. Бундан ташқари юқори миқдордаги иш ҳақига эга бўлиш мақсадида айрим фуқаролар хорижий мамлакатларга йўл олдилар. Ушбу ҳолатлар норасмий тармоқда иш билан бандликни вужудга келтирди. Норасмий иш билан бандлик эса пул маблағларининг банкдан ташқари айланмаси ҳамда яширин иқтисодиётнинг авж олишига таъсир қилувчи асосий омилдир.

Иқтисодиётнинг норасмий тармоғида иш билан банд бўлган аҳоли улушида номуайян, вақтинчалик ва бир марталик ишларни бажараётган фуқаролар ҳиссаси юқори бўлиб, улар асосан ўзгаларнинг хўжаликларига ёрдамлашиш, уй юмушларини бажариш, ҳосилни йиғиб-териш ва саралаш, уй-жой қуриш ва таъмирлаш, махсулотларни етказиб бериш, юкларни ташиниш ва тушириш, ҳовли ва ҳудуд майдонларини тозалаш каби ишларни амалга ошираддилар.

Республикада ишсизликнинг вужудга келиши, унинг нисбатан юқори даражада сақланиб туриши ва аҳолининг иш билан бандлигида иқтисодиётнинг норасмий тармоғи улушининг ортиб боришига сабаб бўлган асосий муаммолардан бири сифатида мамлакатда ишчи кучига талаб ва таклифнинг сифат ва миқдор жиҳатдан номуносиблигини келтириш мумкин. Чунки, бугунги кунда ишсиз аҳолининг катта қисмини малакасиз ходимлар ва меҳнат бозорига биринчи марта чиқаётган ёшлар ташкил этмоқда. Иқтисодиёт тармоқларида ишчи кучига бўлган талабни малакали ва иш тажрибасига эга бўлган кадрларга эҳтиёж ташкил этмоқда.

МЕҲНАТ УНУМДОРЛИГИ: ТУШУНЧАСИ, ЎЛЧАШ ОМИЛЛАРИ ВА РЕЗЕРВЛАРИ

10.1. Меҳнат унумдорлиги ва унинг аҳамияти

Меҳнат унумдорлиги ва иқтисодий тараққиёт муаммоси ҳамisha кишиларни қизиқтириб келган ва ушбу қизиқиш ишлаб чиқаришни машиналаштиришдан бошлаб ялпи тус олган. Дастлаб А. Смит, кейинроқ Д. Рикардо меҳнат унумдорлиги тўғрисидаги таълимотга асос солдилар. Бу иқтисодчи олимлар тайёр маҳсулот, ишлаб чиқарувчи ходимлар ва улар фойдаланадиган ишлаб чиқарувчи кучларнинг кудрати ўртасидаги низоҳатда оддий боғлиқликларни аниқлаб бердилар.

Ҳозирга қадар “меҳнат унумдорлиги” тушунчасига таъриф бериш ва уни ҳисоблаш усулларига турлича ёндашувлар сақланиб қолмоқда. Мамлакатимиз амалиётида ижтимоий ишлаб чиқариш даражалари бўйича меҳнат унумдорлигини ҳисоблашнинг турли тамойилларига асосланадиган кўрсаткичлардан узоқ вақт давомида фойдаланиб келинди. Чунончи, миллий иқтисодиётда ва унинг тармоқларида ижтимоий меҳнат унумдорлиги ҳамда унинг динамикаси жами харажатлар, яъни фақат маҳсулот ишлаб чиқаришга сарфланган жонли меҳнатгина эмас, балки буюмлашган меҳнат харажатларини ҳам тежашни акс эттирар эди. Айни вақтда, корхоналар даражасида меҳнат унумдорлиги динамикаси фақат жонли меҳнат тежалишини акс эттирар эди. Бу ҳол ижтимоий ишлаб чиқариш даражалари бўйича кўрсаткичларни умумлаштиришга ва ходимларнинг иқтисодий манфаатларига керакли йўналишда самарали таъсир кўрсатишга имкон бермас эди.

Жаҳон амалиётида “меҳнат унумдорлиги” ва “унумдорлик” атамаларидан кенг фойдаланилади. Бу атамалар ана шу кўрсаткичларни ҳисоблаб чиқаришга асос бўладиган меҳнат натижаларининг таърифи ва таркиби билан фарқланади. Меҳнат унумдорлиги атамаси фақат яратилган (сотилган) маҳсулот (хизматлар) ҳажминингга ўз ичига олади, холбуки, унумдорлик атамаси қўшимча равишда меҳнат натижаларида буюмлашган меҳнатнинг тежалиши ёки ортиқча сарфланишини ҳисобга олади. Шу билан бирга, унумдорликни ҳисоблаш усуллари ишлаб чиқариш самарадорлиги билан етарли даражада мос келади, деб ҳисобланган ва бунга уни кенг мослаштирилган: Меҳнат натижалари фақат меҳнат сарфи билан эмас, балки ресурслар бўйича ҳамма турдаги сарфларнинг ўзаро нисбати қиймат шаклида аниқланади. Кўришиб турибдики, “меҳнат унумдорлиги” ва “унумдорлик” тушунчалари ўз маъноси билан бир-биридан фарқ қилади.

Меҳнат унумдорлиги маҳсулот ҳажмининг иш вақтига нисбати $\left(\frac{M}{T}\right)$, меҳнат сифими эса аксинча, иш вақтининг маҳсулот ҳажмига нисбати $\left(\frac{T}{M}\right)$ орқали аниқланади. Яъни, мазкур тушунча тўғридан-тўғри алоқани ҳам, аксинча алоқани ҳам акс эттиради. Бундан фарқли ўлароқ, унум маҳсулот массасининг ходимлар миқдори (L) билан ифодаланган иш вақтига муносабатидир $\left(\frac{M}{L}\right)$, яъни у фақат

тўғридан-тўғри алоқада намоён бўлади. Унум маҳсулот ҳажмининг иш вақтига нисбатини эмас, балки бевосита ходимга нисбатини кўрсатади. Унум – ходим ишлаб чиқарган товарлар массаси билан ифодаланган унинг меҳнат унумдорлиги. Мазмунига кўра «меҳнат унумдорлиги» ва унумдорлик ёки «унум» тушунчалари бир-бирига яқиндир.

«Унум» атамаси ҳозирги вақтда корхоналарнинг амалий фаолиятида кенг фойдаланилмоқда. Бунинг боиси шундаки, биринчидан, унум кўрсаткичи қулай, чунки муайянликни юзага келтириб, унумдорликнинг қайси жиҳати кўзда тутилишини кўрсатади, иккинчидан, бу меҳнат унумдорлигини ўлчашнинг энг яққол ва осон усулидир.

Назарий жиҳатдан «унумдорлик» ёки «унум» тушунчаси меҳнат унумдорлиги тушунчасидан кенгрок. Америкалик олим Д. Скотт Синк ўзининг «Унумдорликни бошқариш: режалаштириш, ўлчаш ва баҳолаш, назорат қилиш ва ошириш» асарида бундай деб ёзади: «Унумдорлик, тўғриси айтганда, тизим ишлаб чиқарган маҳсулот билан ушбу маҳсулотни ишлаб чиқаришга қилинган сарфлар ўртасидаги нисбатдир. Тизимга меҳнат (инсон ресурслари), капитал (жисмоний ва молиявий активлар) шаклдаги сарфлар, энергия, материаллар ва ахборотлар киритилади. Ушбу ресурслар маҳсулотга (товар ва хизматларга) айлантирилади. Унумдорлик – мазкур тизим муайян вақт давомида ишлаб чиқарган маҳсулот миқдорининг шу даврнинг ўзида ушбу маҳсулотни яратиш ёки ишлаб чиқариш учун ишлатилган ресурслар миқдорига бўлган нисбатдир»¹.

Шундай қилиб, унумдорликни баҳолаш учун ишлаб чиқариш натижаларини улар билан боғлиқ бўлган сарфлар билан таққослаш керак. Сарфларга эса нафақат меҳнат, балки материаллар, ускуналар, ер ва энергия ҳам киради. Масала шундан иборатки, айрим корхоналар, фирмалар, уларнинг гуруҳлари, тармоқлар ва умуман бутун иқтисодиёт учун ҳар хил турдаги маҳсулотлар ва уларни еттиштириш учун керакли ресурсларни статика ва динамика ҳолатида таққослашнинг ишончли ва оддий усулини топиш лозим. Аммо, ушбу кўрсаткичларни ана шу тарзда бир-бирига тенглаштириш ҳам тўғри бўлмайди.

Меҳнат иқтисодиётида «меҳнат унумдорлиги» ва «меҳнатнинг ишлаб чиқарувчи кучи» тушунчалари ҳам кенг ишлатилади. Меҳнат жараёни вақт давомида кечади ва иш вақти меҳнат сарфларининг ўлчови ҳисобланади. Маҳсулот ишлаб чиқаришга меҳнатдан ташқари, ер, бинолар ва иншоотлар, хомашё ва материаллар, ускуналар, энергия, ахборот ва ҳоказолар сарфланади. Ушбу жараёнда яратилган маҳсулотнинг у ёки бу миқдори меҳнат жараёнининг натижаси ҳисобланади. Булар миқдор жиҳатдан меҳнат ва қиймат ўлчамидagi товар ёки хизматлар бўлиши мумкин.

«Унумдорлик» тушунчаси натижа ва унга эришиш учун қилинадиган сарфлар ўртасидаги нисбатни ифодалайди. Шу сабабли, қатор иқтисодчи олимлар ускуналар, электр энергия, хомашё, капиталнинг унумдорлиги тўғрисида сўз юритадилар. Лекин, унумдорлик тўғрисида сўз кетганда ресурслардан фойдаланишнинг маҳсулдорлиги ёки тежамлилиги ҳақида ҳам гапирилиши мақсадга мувофиқ бўлади.

Таъкидлаш жобизки, ишлаб чиқарилган маҳсулот ҳажмининг – маҳсулот ишлаб

¹ Синк Д.С. Управление производительностью: планирование, измерение и оценка, контроль и повышение/ Пер. с англ. Общ. ред. и выступ. ст. В.И. Данилова-Данильяна. - М., 1989, с. 29.

чиқарилишига сарфланган вақтга нисбати “меҳнат унумдорлиги” тушунчасини тавсифлайди. Бу нисбат:

$$P_i = \frac{M}{T} \quad (1)$$

формуласи билан ифодаланади.

Бу ерда: P_i – меҳнат унумдорлиги; M – ишлаб чиқарилган маҳсулот ҳажми; T – барча маҳсулот ишлаб чиқарилишига сарфланган вақт.

Иш вақти сарфлари билан меҳнат натижаси ўртасида нисбатнинг ўзгариши меҳнат унумдорлигининг ўзгаришига олиб келади. Мазкур натижа камроқ иш вақти сарфлаб қўлга киритилса, меҳнат унумдорлиги ошган бўлади, худди шу натижани қўлга киритиш учун кўпроқ иш вақти сарflanса, меҳнат унумдорлиги пасайган бўлади. Бинобарин, меҳнат унумдорлиги ошишининг моҳияти иш вақти бирлиги мобайнида меҳнат самарадорлигининг кўпайишидан ёки меҳнат натижаси бирлигига сарфланадиган иш вақтининг тежалишидан иборат.

Лекин, маҳсулот ишлаб чиқаришга меҳнат, хомашё, материаллар, энергия, дастгоҳларда буюмлашган ўтмиш меҳнат ҳам сарфланади. Шу сабабли, қандай меҳнат сарфлари ҳисобга олинишига қараб меҳнат унумдорлигининг бошланғич тушунчаси аниқлаштирилиши мумкин.

Меҳнат унумдорлиги жами (жонли ва буюмлашган) меҳнат сарфлари ёки ижтимоий меҳнат унумдорлиги қуйидаги формула ёрдамида ҳисобланади:

$$P_0 = \frac{M}{T_1 + T_2} \quad (2)$$

Бу ерда: P_0 – ижтимоий меҳнат унумдорлиги; T_1 – жонли меҳнат сарфлари; T_2 – буюмлашган ёки ўтмишда товарга сингдирилган меҳнат сарфлари.

Башарти, меҳнат унумдорлигини ҳисоблаб чиқиш учун фақат жонли меҳнат сарфларидан фойдаланилса, бундай кўрсаткич индивидуал меҳнат унумдорлиги дейилади. Вақт ёки ишлайдиганлар миқдори сарфлари жонли меҳнат сарфлари бўлади. Индивидуал (якка) меҳнат унумдорлиги (P_i) қуйидаги формула бўйича ҳисоблаб чиқилади:

$$P_i = \frac{M}{T_1} \quad (3)$$

Меҳнат унумдорлиги моҳиятини англаш учун “меҳнат унумдорлиги” ва “ишлаб чиқарувчи меҳнат кучи” деган тушунчаларни аниқлаштириш керак. Ишлаб чиқарувчи меҳнат кучини потенциал (имкони бўлган) унумлик, яъни муайян шароитда мазкур вақт мобайнида муайян натижага эришишни таъминлашга қодирлик деб тушувиши керак.

Меҳнат унумдорлиги ҳақиқий амалий ўлчам, яъни амалга оширилган имконият сифатида намоён бўлади. Меҳнат унумдорлиги – ўзгарувчан ўлчамдир, унга ҳам интенсив, ҳам экстенсив омиллар таъсир этади. У ҳар бир муайян пайтда ишлаб чиқарувчининг меҳнат кучидан фойдаланиш даражасини акс эттиради.

Меҳнат унумдорлиги ишлаб чиқарувчининг меҳнат кучи билан меҳнат интенсивлигининг ўзаро боғлиқлигини ифодалаб, қуйидаги формула орқали аниқланади:

$$JP_i = P_n \cdot K \cdot IN_i \quad (4)$$

Бу ерда: JPt – меҳнат унумдорлигининг индекси; Pst – ҳар бир муайян вақтда бирликка тенг бўлган ишлаб чиқарувчи меҳнат кучининг ривожланиш даражаси; K – ишлаб чиқарувчи меҳнат кучидан фойдаланиш коэффициенти; Int – ўртача ижтимоий меҳнат интенсивлигига нисбатан меҳнат интенсивлигининг даражаси.

Имкони бўлган меҳнат унумдорлиги билан амалда эришилган меҳнат унумдорлиги ўртасидаги фарқ меҳнат унумдорлигининг ошиш резервлари дейилади. Масалан, ишлаб чиқарувчи кучидан фойдаланиш коэффициенти - 0,8 %га тенг; меҳнат интенсивлиги - 0,9; шунда $JPt+1-0,9-0,8-0,72$. Бинобарин, меҳнат унумдорлигини ошириш борасидаги имкониятларнинг атиги 72,0 %идан фойдаланилмоқда, қолган 28,0 %и эса унинг ошиш резервидир.

Меҳнат унумдорлиги моҳиятини таърифлаш учун “меҳнат интенсивлиги” ва “меҳнат тизимлиги” тушунчаларига аниқлик киритиш лозим. Иқтисодий адабиётларда ушбу тушунчаларнинг бир-бирига нисбати тўғрисида аниқ бир маънода тушуниладиган фикрлар йўқ. Кўпинча, меҳнат интенсивлиги деганда, инсоннинг мушак ва асаб қуввати сарфи билан ўлчанадиган ишлаб чиқариш жараёнидаги меҳнат тизимлиги даражаси тушунилади. Ушбу ҳамда унга ўхшаш бошқа таърифларда «меҳнат интенсивлиги» ва «меҳнат тизимлиги» тушунчалари бир хиллаштириб юборилади. Лекин, аслида булар бошқа-бошқа тушунчалардир.

Меҳнат интенсивлиги - меҳнат жараёнида вақт бирлиги мобайнида инсон организми сарфлайдиган қувват миқдоридир, яъни интенсивлик қувват сарфлашнинг тезлиги. У бир соат ёки кеча-кундузда калориялар сарфланиши билан тавсифланади.

Меҳнат интенсивлигига жисмоний куч-ҳаракатлар (жумладан, жойдан-жойга кўчириладиган юкларнинг оғирлигига боғлиқ бўлган куч-ҳаракатлар), асаб таранглашиши, иш суръати, ишнинг бир хилдалиги, меҳнат шароитлари каби омиллар таъсир қилади. Шу туфайли, меҳнат интенсивлиги ўлчови анча мураккаб бўлиб, у ҳозирги вақтга қадар ҳали узил-кесил ечимини топганича йўқ.

Физиологик, ўртача ва энг юқори даражада бўлган меҳнат интенсивлиги бир-биридан фарқланади. Физиологик ёки меъёрий интенсивлик ходимнинг муайян иш жойида меҳнатда ўзини намоён этишига жисмонан ва маънавий ривожланишига имкон беради ва бунда унинг соғлигига путур етказмайди, организмда қайтмас ўзгаришлар келтириб чиқармайди. Ҳар бир мамлакат, ҳар бир тармоқда меҳнат интенсивлигининг ўртача даражаси мавжуд бўлади. Вақт ўтган сайин у ўзгаради, лекин у ёки бу пайтда у ниҳоят даражада муайянлик касб этган ўлчам бўлади. Энг юқори даражада бўлган интенсивлик эса қисқа вақт мобайнида эришиш мумкин бўлган интенсивликдир.

Меҳнат интенсивлигининг ўзгариши ҳам субъектив, ҳам объектив табиатта эга. Шу билан бирга, меҳнат интенсивлиги кишиларнингPRODASI ва онги иштирокида ўзгаради ёки муайян сабабларга кўра уни камайтириш ёки кўпайтиришни инсоннинг ўзи ҳал қилади. Аввалига ташқи вазиятлар (масалан, моддий рағбатлантириш тизими) ходимнинг онгида қабул қилинади, сўнг унинг ўз хоҳишига айланади ва пировардида, ходимнинг меҳнат борасидаги куч-ҳаракатлари ошиши, меҳнат интенсивлиги юксалишида ифодаланади. Лекин, бошқа бир томондан, энг янги машиналар, меҳнатни ташкил этиш услубларини жорий этиш ходимнинг шахсан ўзи бажарадиган ишининг интенсивлик даражасини, мустақил равишда аниқлаш имконини йўққа

чиқарилади. Масалан, конвейер, шунингдек, потокли ишлаб чиқаришда меҳнат интенсивлиги субъектив табиатга эга бўлмайди. Бундай шароитда ходим роя этиши лояим бўлган, олдидан белгиланган интенсивлик мавжуд бўлади.

Меҳнат тиғизлиги – энг юқори меҳнат ўлчамига нисбатан меҳнат интенсивлигининг даражаси. Бу инсоннинг мавжуд имкониятлари чегарасидан ошиши реал эмаслиги сабабли битта бирликда юқорирок қиймат касб эта олмайдиган кишининг имкониятларидан фойдаланиш нисбий кўрсаткичидир.

Айни чоғда, меҳнат интенсивлиги ва меҳнат тиғизлиги меҳнат жараёнидаги ишчи кучи ҳолатининг иккита ўзаро боғлиқ хусусиятидир: тиғизлик интенсивлик ва аксинча, интенсив тиғизлик кўрсаткичидир. Таъкидлаш жоизки, меҳнат интенсивлигини тевг бўлган тақдирда меҳнат тиғизлиги турлича бўлади, чунки турли кишилар бир хил интенсивликда ишлаши мумкин, лекин бир киши учун муайян меҳнат худди бопиқа киши учун бўлганидан юқорирок даражада тиғиз бўлиши мумкин. Ҳар бир кишининг организми ўзининг муайян психофизик хусусиятлари ва имкониятларига эга. Лекин вақт ўтган сайин меҳнат жараёнида кўникмалар ва элчиллик орттириши, оклюна меҳнат усулларидан фойдаланиши ва шу кабилар туфайли тиғизлик камайиб бориши мумкин.

Меҳнат интенсивлиги ва оғирлиги. «Меҳнат интенсивлиги» ва «меҳнат оғирлиги» тушунчаларининг нисбати мунозараларга мавзу бўлмоқда. Кўпинча улар бир хил тушунилади, чунки оғир меҳнат ва интенсив меҳнат, аввало, толиқтирувчи меҳнатни ифодалайди. Бундан ташқари, меҳнатнинг оғирлиги, интенсивлиги тўғрисида, одатда, кишининг уни амалга оширишга сарфлайдиган қувват ўлчами бўйича фикр юритилади.

Оғир меҳнат, асосан, мушак тизимининг фаоллиги билан боғлиқ бўлади. Кўпчилик ривожланган мамлакатлар билан бир каторда бизнинг мамлакатимизда ҳам оғирлик жиҳатидан барча меҳнат турларини шартли равишда қуйидаги тўрт тоифага бўлиш қабул қилинган:

I тоифа - енгил тоифа, бунда қувват сарфи 150 ккал/с. дан ошмайди, кислород истеъмоли - 350 мл/мин. гачани ташкил этади, ўпка вентиляцияси – 12 л/мин. гача, томир уриши - 90 зарб/мин.;

II тоифа - ўрта тоифа, бунда қувват сарфи 250 ккал/с, кислород истеъмоли - 600 мл/мин., ўпка вентиляцияси - 20 л/мин., томир уриши - 100 зарб/мин. га этади;

III тоифа - оғир тоифа, бунда қувват сарфи 360 ккал/с. га этади, кислород истеъмоли 1000 мл/мин.дан кўпроқни ташкил этади, томир уриши - 130 зарб/мин. га этади;

IV тоифа - жуда оғир тоифа, бунда қувват сарфи 360 ккал/с. дан, томир уриши - 120 зарб/мин. дан ошади.

Қиёлаш учун бир неча мисол келтирамиз. Киши мушакларнинг мутлақо ҳаракатсиз ҳолатида ҳар соатда салкам 80 ккал/с йўқотади. Бу кишидаги асосий алмашинув дейилади, яъни бу унинг организми яшаш ҳолатини, яъни нафас олиш ва кичик мушаклари, овқат ҳазм қилиш йўллари, безлар ишлаш ҳолатини сақлашга сарфланадиган қувватидир. Агар умумий (ишчи) ҳолатидаги алмашинувдан асосий алмашинув чегрилса, организмлар томонидан ишнинг ўзини бажаришга сарфлайдиган қувват сарфлари тўғрисидаги тахминий тасаввурга эга бўлиш мумкин. Масалан, кучли ҳаракатлар билан боғланмаган тақдирда стол олдида ўтириб бажариладиган

ёзув ёки кузатув ишлари - 100-120 ккал/соат, чизмачининг кульман олдида ўтириб бажарадиган иши 120-150 ккал/соат, майда деталларни йиғиш билан боғлиқ бўлган иш - 150-180 ккал/соат сарфлашни талаб қилади. Фрезерчи-токарь 200-220 ккал/соат, темирчи - 250-300 ккал/соат чамасида қувват сарфлайди.

Меҳнатнинг оғирлик даражаси унинг умумий шароитларини билдирса, меҳнат интенсивлиги ва тигизлиги эса сарфланадиган қувват миқдори ва ҳаракатларнинг қай даражада тез-тез такрорланишини билдиради. Уларнинг ҳар иккаласи ҳам вақт бирлигида тавсифланади. Шу билан бирга меҳнат оғирлигини ходимнинг толиқиши билан белгилаб бўлмайди. Уни фақат ишнинг объектив табиатигагина белгилайди. Киши мустақил равишда ўз меҳнатининг интенсивлигини ўзгартира олади, бироқ меҳнат оғирлигини у ўз касби ёки ишини алмаштираганига ўзгартира олади. Масалан, кир юувчи ва машинкада матн терувчи муайян даражада ўз хоҳиши билан меҳнат интенсивлигини ўзгартира олади. Лекин кир юувчи ва машинистка ўз касбларини алмаштирсаларгина, биринчиси ўз меҳнатини энгиллаштиради, иккинчиси эса оғирлаштиради. Айтайлик, биринчиси малакасини ўзгартириб, машинкада матн терувчи бўла олади, иккинчиси эса кир юувчига айланади.

Лекин бошқа шарт-шароитлар тенг бўлгани ҳолда, меҳнат интенсивлигининг камайиши меҳнат унумдорлигининг пасайишига сабаб бўлса, меҳнатнинг энгиллашиши меҳнат унумдорлиги билан бевосита боғлиқ бўлмайди, балки унинг ўзгаришигагина шарт-шароит яратади. Чунки ходим ўз меҳнатининг интенсивлигини ошириш учун янги, яхшироқ шароитдан фойдаланади. Масалан, дастгоҳлар ёнига қўл аравачасида деталлар ташиб келтирувчи ишчига аравача электрокар билан алмаштириб берилса, бу унинг меҳнатини анча энгиллаштиради, чунки меҳнат оғирлиги камаяди. Лекин шу муносабат билан унинг меҳнат унумдорлиги ошмайди. Мазкур ишчи меҳнатининг қўлланилиши соҳаси кенгайса, яъни у хизмат кўрсатаётган машиналар сонни кўпайтса, электрокарларнинг ҳаракат тезлиги, бошқача қилиб айтганда, меҳнат интенсивлиги ортсагина, меҳнат унумдорлиги ортади.

Шундай қилиб, қундалик ҳаёт тасаввурлари нуқтани назаридан қараганда, меҳнат оғирлиги ва меҳнат интенсивлиги тушунчалари ўртасидаги тафовут унча катта эмас. Шу билан бирга киши жисмонан оғир ишдан ҳам, жисмонан енгил бўлса-да, интенсив ишдан ҳам чарчайди. Лекин меҳнат интенсивлиги ва оғирлигини уларнинг жамият иқтисодийётига таъсири нуқтани назаридан олиб қаралса, улар ўртасидаги тафовут катъий фарқли бўлиб чиқади: меҳнат интенсивлиги меҳнат унумдорлиги омилли бўлади, меҳнат оғирлиги эса бундай бўлмайди. Бунинг устига, меҳнат оғирлиги ва интенсивлиги маълум маънода бир-бирига карама-қарши бўлиши ва турли йўналишларда ўзгариб бориши мумкин. Меҳнат оғирлиги камайиши, интенсивлиги эса кўпайиши мумкин. Масалан, паровоз тортиши электровоз ва тепловоз тортишига алмаштирилиши билан локомотив бригадаларнинг меҳнат шароити анча яхшиланди, ўт ёқувчи ва машинист ёрдамчисининг оғир жисмоний меҳнати йўқотилди. Лекин поездларнинг ҳаракат тезлиги ошиши билан машинист меҳнатининг асабий тигизлиги ортди, бу эса меҳнат интенсивлигининг ортишидир.

Меҳнат унумдорлиги назариясида меҳнат унумдорлиги ва интенсивлигининг ўзаро алоқаси ва нисбати тўғрисидаги масала муҳим ўрин тутди. Биз булар бир-бири билан узвий боғланган иккита категориядир, деган фикрдан келиб чиқамиз. Уларнинг умумий томонлари кўп, лекин фарқлари ҳам бор.

Меҳнат унумдорлиги ва интенсивлиги категорияларининг ўзаро боғлиқлиги, аввало, шунда намоён бўладики, меҳнат унумдорлиги ҳамisha меҳнатнинг муайян интенсивлиги ва тизиллигини назарда тутаяди, чунки ҳар қандай меҳнат ўзининг ўзига хос шаклидан қатъи назар кишининг жисмоний, ақлий ва асабий қуввати сарфланишини талаб этади. Ҳар қандай ишни бажариш учун муайян куч-ҳаракат сарфлаш керак, шунинг учун ишлаб чиқариш жараёнида унумдорлик ва интенсивлик бир-бири билан узвий боғлиқ.

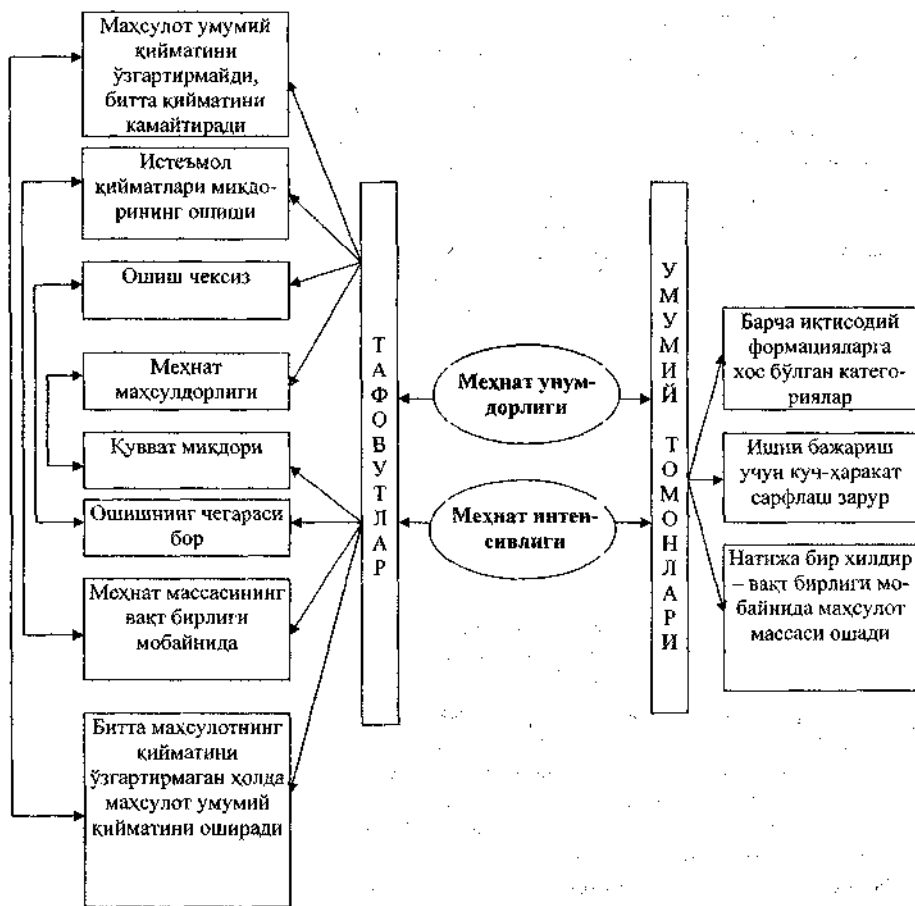
Мазкур категорияларнинг фарқи қуйидагилардан иборат: меҳнат унумдорлиги меҳнатнинг маҳсуллиги, самаралилигини кўрсатади, меҳнат интенсивлиги эса меҳнат жараёнида вақт бирлиги мобайнида киши сарфлайдиган қувват миқдоридир. Меҳнат унумдорлиги ортиши шунинг билан англатадики, ўзгармаган меҳнат ҳажмининг ўзи истеъмол қийматлари кўпроқ миқдорда мужассамлашади, меҳнат интенсивлигининг ортиши эса иш вақти бирлиги мобайнида киши қувватининг сарфи, шу билан бирга, муайян вақт ичида сарфланадиган меҳнат ҳажмининг ортанлигидан далолат беради.

Меҳнат унумдорлиги ва интенсивлиги маҳсулот қиймати ўлчамига турлича таъсир кўрсатади. Меҳнат унумдорлиги ортиши ишлаб чиқариладиган маҳсулотлар миқдорини оширади ва шунга мувофиқ битта маҳсулотнинг қийматини камайтиради, лекин уларнинг умумий янги яратилган қийматини ўзгартирмайди. Меҳнат интенсивлигининг ортиши эса ишлаб чиқариладиган маҳсулотлар ва умумий янги яратилган қийматни оширади, лекин маҳсулот бирлигининг қийматини ўзгартирмайди. Энди ушбу фикрни тушунтирамиз.

Меҳнат жараёнида меҳнат интенсивлиги ошганида вақт бирлиги мобайнида қувват сарфи ошади ва шунга мувофиқ ишлаб чиқарилган маҳсулот миқдори кўпаяди. Маҳсулот бирлигига меҳнатнинг интенсивлашишидан аввалигидек меҳнат тўғри келиши сабабли маҳсулот бирлигининг қиймати ўзгармай қолаверади. Янги яратилган маҳсулотнинг умумий қиймати эса ошади, чунки маҳсулот миқдори кўпаяди, яъни маҳсулот меҳнат унумдорлигининг ошишига тўғридан-тўғри мутаносибликда ошади. Ишлаб чиқарилган маҳсулот миқдори меҳнат интенсивлигини оширмай туриб, фақат маҳсулот бирлигига меҳнат сарфини камайтириш ҳисобига кўпайган тақдирда битта маҳсулот қиймати камайтирилади, лекин маҳсулотнинг умумий қиймати ўзгармай қолаверади. Бунга қуйидаги мисолни келтиришимиз мумкин. Ишчи меҳнатнинг меъёридаги интенсивлигида саккиз соатлик иш вақти мобайнида 40 та деталь ишлаб чиқаради. Вақт бирлиги мобайнида қувват сарфларини жамлаш ҳисобига у 48 та деталь ишлаб чиқара бошлади. Бинобарин, барча деталлар қиймати 20 фоиз ошган (48:40=100). Лекин битта маҳсулотта меҳнат сарфи ва маҳсулот қиймати ўзгармаган. Маҳсулот миқдорининг кўпайиши интенсивликни ошириш ҳисобига рўй бермаган бўлса, демак маҳсулот бирлигига меҳнат сарфи 12 (48:40)дан 10 (48:48)гача (сқариши амалга ошган. Умумий меҳнат сарфлари ўзгармай қолганлиги (48 мин) сабабли маҳсулот умумий қиймати ўзгармаган, фақат маҳсулот бирлигига тўғри келадиган меҳнат миқдори ва шунга мувофиқ маҳсулот бирлиги қиймати ўзгарган.

Меҳнат унумдорлиги чексиз миқдорда ошиб бориши мумкин. Масалан, меҳнат унумдорлиги техниканинг такомиллашиши, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишнинг яхшиланиши, ходим малакасининг ошиши, фаннинг ривожланиши ва шунинг ютуқларини ишлаб чиқаришда қўлланиш туфайли ошиб боради, яъни меҳнат унумдорлиги ошишига амалда чекланишлар йўқ. Меҳнат интенсивлигининг ошиши

масаласига келсак, унинг чеки бор, яъни шундай физиологик ва ижтимоий чегаралар борки, улардан ўтилган тақдирда ишчи кучи қайта тикланиши ва ишлашининг барча метёрий шарт-шароитлари издан чиқади. Меҳнат унумдорлиги ва интенсивлигининг нисбати ва ўзаро боғлиқлиги 10.1-чизмада кўрсатилган.



10.1-чизма. Меҳнат унумдорлиги ва интенсивлигининг нисбати ва ўзаро алоқаси

Шундай қилиб, «меҳнат унумдорлиги» категорияси ва у билан боғлиқ «меҳнат оғирлиги», «меҳнат тизлиги» ва «меҳнат интенсивлиги» тушунчаларини кўриб чиқиб, биз умум қабул қилинган маънода меҳнат унумдорлиги жонли меҳнат сарфлари бирлигига тўғри келадиган маҳсулот миқдори эканлигини аниқладик.

Корхоналарда меҳнат унумдорлигининг ошиши қуйидаги тарзда:

- вақт бирлиги мобайнида яратиладиган маҳсулотнинг сифати ўзгармаган ҳолда ҳажми ошиши;

- вақт бирлиги мобайнида яратиладиган маҳсулотнинг ҳажми ўзгармаган ҳолда сифат ошиши;

- ишлаб чиқариладиган маҳсулот бирлигига меҳнат сарфларининг қисқариши;

- маҳсулот таннархида меҳнат сарфлари улуши камайиши;

- товарлар ишлаб чиқарилиши ва айланиши вақти қисқариши;

- фойда массаси ва меъёри ошиши тарзида намоён бўлади.

Меҳнат унумдорлигининг ошишини намоён бўлиши кўрсатиб ўтилган турларининг хилма-хил комбинациялари бўлиши мумкинлиги аён. Уларнинг алоҳида ҳар бири ва бирга қўшилганлари шундан далолат бермоқдаки, меҳнат унумдорлиги даражасининг ошиши товарлар, хизматлар ва меҳнат бозорларида кучайиб бораётган рақобатнинг таъсири остидаги корхоналарнинг иқтисодийёти учун катта аҳамиятга эга.

Меҳнат унумдорлигининг ошиши корхоналар ва бутун ижтимоий ишлаб чиқаришга ривожланиш ва қулай истиқболларни таъминлаб беради, бу эса, пиروвард натижада, аҳолининг турмуш даражасининг ошишига олиб келади.

“Унумдорлик тарихи, яъни маҳсулотнинг сарфларга нисбати тарихи аслида инсоннинг қашшоқликдан қутулиш учун ҳаракат қилилишининг солиномасидир, деб ёзган эди унумдорлик бўйича иш олиб борган АҚШлик таниқли тадқиқотчи Жон Кендрик. 1889-1957 йиллар оралигида аҳоли жон бошига реал соф миллий маҳсулот тўрт баравар ошишининг тўртдан уч қисми меҳнат унумдорлигининг ошиши ҳисобига рўй беради. Бу нафақат аҳоли турмуш даражасининг сезиларли даражада ошганини, балки, товарлар хилма-хиллиги ошиши ва сифати яхшилангани ҳамда дам олиш вақти кўпайганлигини ҳам аңглатади”¹.

Меҳнат унумдорлиги мамлакат, минтақа, тармоқ, корхона миқёсида ва ҳатто айрим ходимнинг шахсий меҳнат унумдорлигига ҳам ажратилади. Ҳар бир корхона ўз фаолияти давомида меҳнат унумдорлигининг аниқ даражаси билан бир-бирдан ажралиб туради. Ушбу даражанинг вақт мобайнида ўсиш томон ўзгариб бориши унумдорликнинг динамикасини кўрсатади. Ўзгаришлар ошиш ёки камайиш томонига рўй бериши мумкин. Бу эса, турли омилларнинг биргаликда амал қилиши туфайли келиб чиқади. Лекин унумдорликнинг ошиши ишлаб чиқаришнинг ривожланиши зарурий шартлигидан ёки жамиятда ҳўжалик юритишнинг қандай тизими ҳукмронлигидан катти назар, жамият ривожининг иқтисодий заруратидан келиб чиқди.

Ҳозирги даврда меҳнат унумдорлигининг янги концепцияси харажатларни камайитиришга асосланган, вақт жиҳатидан мутғасил кенгайиб борадиган энг самарали ва битмас-туганмас имкониятларга эга бўлган ресурслар тежамкорлигининг айнан ўзи бўлмай, балки истеъмолда иштирак этувчи инсоннинг ўзини ривожланишидаги сифат силжишларидан иборат эканлигини назарда тутмоғи керак. Ушбу концепцияни рўёбга чиқариш ишлаб чиқаришнинг муҳимлиги бўйича даражалаштирилган истиқболли ижтимоий эҳтиёжларга қаратишни тақозо этади. Меҳнат унумдорлигини ошириш яппи ички маҳсулот (ЯИМ) динамикасини белгилаш билан бирга, ишлаб чиқариш чикимларини камайитириш тамойилларига жавоб беради ва бу билан бозор иқтисодийёти шароитида бошқарув жараёнининг натижалар мезони бўлиб хизмат

¹ Кендрик Д. Тенденции производительности в США. Пер с аңгл. С.А. Батасова. - М., 1997, 13-6.

қилади. Меҳнат унумдорлиги ўсишининг макроиктисодий кўрсаткичлари ижтимоий-иктисодий ривожланиш пропорцияларини, уларнинг бозордаги мувозанат шартларига мувофиқлигини назорат қилиш имконини беради. Меҳнат унумдорлигининг ошиши иктисодиётда инфляция тамойилларини сусайтириш воситаси, шунингдек, ижтимоий ривожланишга ва аҳолини қўллаб-қувватлашга қаратилган чора-тадбирларни рўёбга чиқаришнинг асосий манбаи бўлиб хизмат қилади.

Микродаражада меҳнат унумдорлиги ишлаб чиқариш чикимлари камайишини бошқариш ҳамда ана шу асосда узок муддатли истиқболда корхоналарнинг самарали ишлашини таъминлашнинг ҳал қилувчи мезонлари ва воситаларидан бири бўлиб хизмат қилади. Меҳнат унумдорлигининг ўсиши иш ҳақи ва даромадлар ошишининг ўрнини қоплаши, шу сабабли корхонанинг ҳамма ташкилий бўғинларида фаолиятнинг пировард натижаларига қўшилган меҳнат улushiни баҳолаш учун фойдаланиладиган кўрсаткичлар тизимида таркибий унсур сифатида ҳисобга олинмоғи керак. Меҳнат унумдорлиги динамикаси инсон омидини фаоллаштиришда, ишлаб чиқариш аппаратини такомиллаштиришда, маҳсулотнинг истеъмол хоссаларини оширишда эришилган ютуқларни акс эттиради.

Меҳнат унумдорлигининг даражасига меҳнатдан экстенсив фойдаланиш ўлчами, меҳнатнинг интенсивлиги, шунингдек ишлаб чиқаришнинг техникавий, технологик ва ташкилий даражаси таъсир этади.

Меҳнатнинг экстенсивлик хусусиятлари бошқа хусусиятлар ўзгармаган ҳолда иш вақтидан фойдаланиш даражаси ва унинг сменадаги давомийлигини акс эттиради. Қанчалик иш вақтидан тўлиқ фойдаланилса, бекор туришлар, вақтни кам унумсиз сарфлашлар, иш сменаси эса давомли бўлса, меҳнат унумдорлиги шунчалик юқори бўлади. Меҳнат экстенсивлик хусусиятларининг қонунда белгиланган иш куни ва иш ҳафтаси каби кўринарли чегаралари бор. Қонунда белгиланган ўлчамга тенг узунликдаги иш куни давомида иш вақти тўлиқ равишда меҳнатга ишлатилса, бу ундан экстенсив фойдаланишдаги имкони бўлган ўлчамнинг энг юқори даражаси бўлади.

Меҳнатнинг интенсивлиги унинг вақт бирлигидаги тиғизлиги даражасини тавсифлайди ва шу вақт мобайнида инсон сарфлаган қувватнинг миқдори билан ўлчанади. Меҳнат интенсивлиги қанчалик юқори бўлса, унинг унумдорлиги ҳам шунчалик юқори бўлади. Интенсивликнинг энг юқори даражаси инсон организмнинг физиологик ва руҳий имкониятлари билан белгиланади, бу эса меҳнат интенсивлигининг руҳий-физиологик чегаралари бордир ва у чекланмаган бўла олмайдди, деганидир. Меъёрий меҳнат унинг меъёрий интенсивлигини ҳам назарда тутаяди, яъни сменадаги иш вақти мобайнида шундай ҳаётий қувват сарфланишини назарда тутаядики, бу сарф соғлиқни сақлаш тизими ишлаб турган, овқатланиш сифатлилигининг чинакамига вложи бўлган ва ишдан бўш вақтдан оқилона фойдаланилган вазиятда барча ҳаётий функциялар тўла қимматли бажарилгани ва янги иш куни бошланишига қадар иш қобилияти тўлиқ тикланиши учун керакли шароитни таъминлаб беради.

Шундай қилиб, меҳнат интенсивлиги – унумдорликнинг муҳим омидидир, лекин у руҳий-физиологик чегарага эгадир ҳамда инсон қувватини сарфлашнинг меъёрларига риоя этишни талаб қилади. Фан-техника тараққиёти, ишлаб чиқаришнинг техникавий, технологик ва ташкилий жиҳатларини такомиллаштириш,

янги материаллар, энергия турларининг пайдо бўлиши ва шу кабилар унумдорлик даражаси ошишининг чегарасиз манбаидир.

Меҳнат унумдорлиги тўғрисида гапирганда «меҳнатнинг унумдорлик кучи» тушунчасига тўхталиб ўтиш зарур. Унумдорлик кучи, албатта, ҳамиша фойдали, аниқ меҳнатнинг мақсадга мувофиқ унумли фаолиятининг самарадорлик даражасининггина белгилайди. Бинобарин, фойдали меҳнат унинг унумдорлик кучининг ошиши ёки камайишига бевосита мутаносибликда гоҳ маҳсулотларнинг мўл манбаи, гоҳ эса суст манбаи бўлади. Аксинча, унумдорлик кучи ўзгаришининг ўзи товарнинг қийматидаги меҳнатга ҳеч қанча дахли бўлмайди. Унумдорлик кучи меҳнатнинг аниқ фойдали шаклига тегишли эканлиги сабабли, у албатта, меҳнатга дахли бўлмайди, чунки меҳнатнинг аниқ фойдали шаклидан четлашиб рўй берган бўлади. Бинобарин, бир меҳнатнинг ўзи, унинг унумдорлик кучи қандай ўзгармасин, тенг вақт ораликларида ҳамиша ўлчами тенг қийматларни яратади. Лекин, у ушбу шароитларда тенг вақт ораликларида истеъмол қийматларини турли миқдорларда: унумдорлик кучи ошганда кўпроқ миқдорда, камайганда эса камроқ миқдорда юзага келтиради. Меҳнатнинг маҳсулдорлигини, шу билан бирга у юзага келтирадиган истеъмол қийматларининг миқдорларини кўпайтирадиган тарздаги унумдорлик кучининг ўзгариши, бинобарин, ушбу кўпайган миқдорларнинг қиймат ўлчамини камайтиради, негаки, бу ўзгариш мазкур миқдорларни юзага келтиришдаги керакли иш вақтининг миқдорини қисқартиради.

Аслида эса ишлаб чиқаришнинг меҳнатдан тўлиқ равишда экстенсив ёки интенсив фойдаланганда кўпроқ ёки камроқ миқдорда маҳсулот чиқара олиши ундаги техника, технология ва ташкилотчиликнинг даражасига ва тадбиркорликнинг унумдорлигига боғлиқ бўлади.

Инсоният тараққиёти илмий-техникавий ривожланиш билан белгиланади. Илмий кашфиётлар, янги техника ва технологиялар, янги материаллар, энергиянинг янги турлари яратилиши инсон ақл-заковатининг меваларидир. Лекин, инсон тафаккурининг ушбу ютуқлари моддийлашга машиналар, механизмлар, технологиялар, материаллар, энергия турларига янги қиймат яратмайдиган ўтмишдаги меҳнатга айланади. Бироқ янги воситалар корxonанинг унумдорлигини оширади, чунки у ходимдан юқорироқ малака талаб қилади.

Бирон-бир товардаги бевосита меҳнат билан ўтмишдаги сарфлар ўртасидаги нисбатни аниқлаш учун, уни ишлаб чиқаришга кетган сарфларни шакллантириш схемасини кўз олдимизга келтиришга уриниб кўрамыз.

Дастлаб соф табиат маҳсулоти (айтайлик, тош, дарaxт ва ҳоказо) бор эди, у меҳнат ёрдамида инсоннинг эҳтиёжларига мослаштирилади. Шу тариқа яратилган буюм бевосита иплатилиши ёки бошқа буюмни тайёрлаш учун фойдаланилиши мумкин эди. Бошқа буюмда дастлабки меҳнат сарфларига янги меҳнат қўшилди, аввал сарфланган меҳнат эса буюм (материал) шаклини касб этди. Кейин инсон машина ихтиро қилди, машина қўл меҳнатида банд бўлган ходимларнинг ўрнини босди. Товар-пул муносабатлари пайдо бўлганда машина нархи муайян амортизация муддати мобайнида машинанинг эскиришини қоплаган амортизация ажратмалари тарзида буюмнинг нархида акс этадиган бўлди. Лекин машинанинг нархида табиий соф маҳсулотнинг нархи, меҳнат нархи, рента, тадбиркорлик фойдаси мавжуд эди. Шу

тарикка, буюмнинг нархида кўшилиб кетадиган элементларнинг мураккаб чагишмаси юзага келади.

Пировард натижада ҳар бир буюмда табиий соф маҳсулотнинг нархи, уни ишлаб чиқарувчилар бевосита меҳнатининг нархи, буюмлашган меҳнатнинг нархи ва тадбиркорлик фойдаси кўринишидаги қўшилган нарх мавжуд бўлади.

Меҳнатга оид назариянинг жиддий зиддиятлиги ва хатолиги шунда эдики, у фақат бевосита - «жонли» меҳнатни қўшимча маҳсулот манбаи, деб ҳисобланар эди. Бундай меҳнатнинг янги қийматини бунёд этадиган мўъжизакор кучдек таърифланар эди. Капитал тарзида намоён бўлган материаллар, машиналар, технологиялар ва хоказолар кўринишидаги ўтмишдаги сарфлар, шунингдек, табиатнинг соф маҳсулотлари ва тадбиркорлик қобилиятлари ҳисобга олинмас, бу эса, ўз навбатида «жонли» меҳнатга сажда қилиш эди. Меҳнат унумдорлиги – бир давр мобайнидаги ва динамикадаги тармоқ, минтақа, мамлакат миқёсидаги турли корхоналар ҳаракатларининг самарадорлигини таққослаш, шунингдек, турли вақт давомидаги бир корхона фаолиятини баҳолаш учун қулай самарадорлик кўрсаткичларидан биридир.

Ҳар қандай меҳнат, бир томондан, физиологик маънода ишчи кучининг сарфланишидир ва ўзининг бир хил ёки маъхум инсон сифатида меҳнат товарлари қийматини, иккинчи томондан, ишчи кучини алоҳида мақсадга мувофиқ шаклда сарфлашдир ва ўзининг бу аниқ фойдали меҳнати сифатида истеъмол қийматини яратди.

Бу назарияга кўра, киши бир вақтда энергияни сарфлайди ва уни бўлгуси меҳнат маҳсулотига кўчириб, ахборотни ўзгартиради.

Меҳнатнинг икки хил тавсифини юқорида айтиб ўтилган ёндашувлардан фойдаланган ҳолда тадқиқ қилиш куйидаги хулосаларга олиб келади:

1. Ишчи кучининг жисмоний маънода сарфланиши, бу меҳнат жараёнида инсон организмни энергиясининг сарфланишидир.

2. Ишчи кучининг махсус мақсадга мувофиқ шаклда сарфланиши ахборотни қайта ишлаш ва меҳнат маҳсулотига кўчириш бўлиб, шу туфайли у инсон эҳтиёжларини қондирадиган хусусиятларни касб этади.

Демак, меҳнат унумдорлигининг моҳияти унинг икки хил тавсифидан келиб чиқади.

Инсон жисмоний ва ақлий қобилиятларга эга бўлиб, меҳнатнинг икки хил характери уни нисбатан мураккаб ва оддий бўлиб бўлинишга, яъни, ақлий ва жисмоний меҳнатга бўлинишга олиб келади. Аммо, инсоннинг жисмоний ва ақлий имкониятлари чекланганлиги сабабли у катта ҳажмдаги истеъмол хусусиятларга эга бўлиш мақсадида инсон меҳнати алмаштирадиган машиналарни қўллашга мажбур бўлади. Меҳнат унумдорлигининг моҳияти жонли меҳнат сарфини қисқартириб, истеъмол хусусиятларининг катгароқ ҳажмга эга бўлиши ҳисобланади. Шундай қилиб, меҳнатнинг истеъмол қийматининг кўпроқ миқдордаги яратиш қобилиятини касб эта бошлаган камроқ миқдори қўшимча маҳсулотни ишлаб чиқариш шартига айланади.

Аммо, меҳнат унумдорлиги фақат ходимнинг маҳоратига эмас, балки у ишлатадиган қуролларнинг такомиллашганлигига ҳам боғлиқдир. Демак, меҳнат унумдорлигини ҳисоблашнинг табиий бошланғич замини киши организмнинг меҳнат жараёнида сарфлайдиган энергия миқдори ҳисобланади.

Мехнат унумдорлиги мазмунини акс эттирадиган математик моделни яратишда куйидаги талаблар назарда тутилиши керак:

1. Агар нарса (предмет) тўғрисида мулоҳазали интуитив эвристик тасаввурлар йўқ бўлса, мувофиқ келувчи соф математик усулларни қўллаш доимо катта қийинчиликларга тўқнаш келади¹.

2. Арифметика – математик назариядир ва уни бошқа ҳар қандай математик назариялар сингари, сонлар хоссалари моддий олам хоссаларига мувофиқ бўлгандагина қўллаш мумкин².

3. Математик назария ёки математик моделнинг кучи шунда-ки, у кераксиз хоссаларни чиқариб ташлайди ва ҳодисани тушунишда зарур бўладиганини ажратади.

Бу талаблар нуқтан назаридан меҳнат унумдорлигининг математик модели икки хил табиатни адекват акс эттирган тақдирдагина методологик тўғри бўлиши мумкин, яъни

$$Y = \frac{M_{им}}{\mathcal{E}_{эж}} \quad (5)$$

Бу ерда: Y – меҳнат унумдорлиги;

$M_{им}$ – унумли истеъмол маҳсулоти массаси;

$\mathcal{E}_{эж}$ – меҳнат жараёнида инсон организмнинг энергия сарфи.

Бу модел меҳнат унумдорлиги ўсишининг икки қарама-қарши тенденциясини соф кўринишда истеъмол маҳсулоти ҳажмининг кўпайишини жами меҳнат сарфининг қисқартирилиши ва унинг озод қилинишини ўзида жамлайди.

Бу математик моделга ишлаб чиқариш воситаларида моддийлашган олдинги меҳнат сарфларини киритиш хатодир. Чунки, олдинги меҳнат бевосита энди йўқ, у воситаланган тарзда четдан энергия истеъмол қиладиган ишлаб чиқариш воситалари орқали амалда бўлади. Жойли меҳнатнинг камайиб борадиган ҳажми бошқарадиган ишлаб чиқариш воситалари ҳажмининг кўпайиши – меҳнат унумдорлигининг ўсишидан фарқ қиладиган бошқа ҳодисадир ва уларнинг йиғиндиси айнан жонли меҳнат унумдорлиги ўсишининг тарихий тенденциясини бузади.

Амалиётда ишлаб чиқариш натижаси сифатида (формула сурати) ялпи ички маҳсулот, ялпи ижтимоий маҳсулот ёки миллий даромаддан пул ифодасида, сарфлар сифатида (махраж) ёки иш вақти фонди йиғиндиси сифатида фойдаланилади.

Бу вариантлардан ҳар бири сарф усуллари ҳисобланади, чунки натижа сарфлар билан аниқланади. Махражга келганда шунини айтиш керакки, иш вақти фондининг йиғиндиси ҳам, ишловчиларнинг ўртача рўйхати таркиби ҳам меҳнат табиатини адекват акс эттирмайди. Шунинг учун вақт ёки соннинг айни бир ўша катталигида кишининг меҳнат жараёнидаги энергия сарфи меҳнат амалга оширилаётганда меҳнатнинг механизациялашганлик ва автоматлаштирилганлик даражасига ва бошқа шарт-шароитларга боғлиқ тарзда кўп ёки кам бўлиши мумкин.

Жаҳондаги ривожланган мамлакатларда умумдавлат даражасида муайян йиллардаги меҳнат унумдорлигини аниқлаш амалиёти юзага келган. Меҳнат унумдорлигини ҳисоблаб чиқиш ишлаб чиқариш омилларидан бири бўлган меҳнатга қараб

¹ Фон Нейман Дж. Теория самовоспроизводящихся автоматов. - М.: Мир, 1971.

² Пирс Дж. Символы, сигналы, шуми. - М.: Мир, 1997, 20, 61-6.

ишлаб чиқариш самарадорлигини, шунингдек, турли мамлакатлар ўртасидаги унумдорлик даражасини катор йиллар бўйича таққослаб кўришга имкон беради. Шу ўринда дунёнинг турли мамлакатларидаги ишлаб чиқариш самарадорлиги даражаларини умумийроқ тарзда баҳолаш ва таққослаш учун анча осон ҳисоблаб чиқиладиган узлуксиз ягона кўрсаткич иштирок этади.

Лекин шунини ёдда тутиш керакки, меҳнат унумдорлигини ҳисоблаб чиқишда чиқарилган маҳсулот ҳажмининг ушбу ишлаб чиқариш билан боғлиқ бўлган меҳнат сарфларига киритилиши фақат меҳнат маҳсулот манбаи бўлади, дегани эмас. Ушбу кўрсаткичга оид ҳисоблаб чиқишлар ишлаб чиқариш самарадорлигини аниқлаш усуллари билан бирдир, холос. Аниқ корхона ходимларининг бевосита меҳнати билан яратилган маҳсулотга меҳнат унумдорлигига киритилса, табиийки, меҳнат унумдорлигининг ўлчами унинг жами ишлаб чиқарилган маҳсулот ҳажми юзасидан ҳисоблаб чиқилганидан бошқача бўлади.

Ишлаб чиқариш омиллари назариясига мувофиқ, ҳисоблаб чиқилган меҳнат унумдорлиги кўрсаткичларига жавоб бериш учун товарларнинг бозор нархи элементларидаги таркибини кўриб чиқиш керак. Йириклаштирилган ҳолда у (таркиб) куйидаги кўринишга эга бўлади:

1. Четдан олинган хомашё, материаллар, ярим фабрикатлар, бутловчи буюмлар нархи.

2. Ишлатилган энергия нархи.

3. Ускуналар, бинолар, ишзоотлар нархидан амортизация ажратмалари.

4. Ходимларнинг иш ҳақи.

5. Иш ҳақидан ижтимоий жамғармаларга ажратмалар.

6. Капитални фойдаланишдан олинадиган фойда.

7. Ер ренгаси.

8. Тадбиркорлик фойдаси.

Корхона ходимларининг меҳнати натижасида янги яратилган қиймат иш ҳақи ҳамда ундан амалга ошириладиган ажратмалар четдан олинган хомашё, материаллар, ярим фабрикатлар, бутловчи буюмлар ҳамда энергия нархининг бир қисmini тайёр товарга ўтказилади. Меҳнат сарфлари ўлчамига киритилган тайёр маҳсулот нархининг бир қисми меҳнат унумдорлиги кўрсаткичинини ташкил этади. Лекин амалда меҳнат унумдорлиги ҳеч қасрда ана шундай ҳисоблаб чиқилмайди, чунки ишлатилган хомашё, ярим фабрикатлар, бутловчи буюмлар, энергия қийматининг қайси қисmini тайёр товарга меҳнат билан ўтказиши, қайси қисmini эса ишлаб чиқаришнинг бошқа омиллари билан ўтказиши тўғрисидаги масала анча баҳслидир.

10.2. Меҳнат унумдорлиги, самарадорлиги ва маҳсулдорлиги

Инсон меҳнати ягона табиатга эга ва у мулкчилик шакллари, меҳнат фаолияти турларидан катъи назар, умумий характерда бўлади. Шунинг учун ҳам иқтисодийёт фани ва ҳўжалик амалиёти олдига доимо уч муаммо туради ва уларнинг ҳал этилиши жамиятнинг кенгайтирилган ишлаб чиқаришини таъминлайди:

- бўш вақт бюджетини кўпайтириш мақсадида меҳнат унумдорлигини ошириш орқали жонли меҳнатни тежаш ва инсонни бевосита ишлаб чиқаришдан озод қилиш;

- ишлаб чиқариш самарадорлигини ошириш ҳисобига истеъмол маҳсулотларини ишлаб чиқаришда зарур бўладиган сарфларни камайтириш;
- ижтимоий ишлаб чиқариш унумдорлигини ошириш йўли билан инсон эҳтиёжларини максимал қондириш.

Айтиб ўтилган муаммоларнинг ҳал этилиши даражасини ҳамда уларнинг ўзаро алоқасини баҳолаш учун бир нечта иқтисодий кўрсаткичлар мавжуд.

Иқтисодиётда унумдорлик ўз моҳиятига кўра уч миқдор билан ўлчанади: жонли меҳнат сарфи, моддийлашган меҳнат сарфи ва бу сарфлар туфайли ишлаб чиқарилган истеъмол қийматининг миқдори ифодаланади. Бу миқдорлар орқали ҳар қандай жамият ўзининг иқтисодий имкониятларини намоён қилади. Аммо айтиб ўтилган миқдорларнинг абсолют қийматлари бўйича, айни бир вақтда, иқтисодий ҳодисанинг турли ҳолатларини иқтисодий жиҳатдан тўлиқ қийслаш мумкин эмас. Шунинг учун nisбий миқдорларда ҳисобланадиган меҳнат унумдорлиги, ишлаб чиқариш самарадорлиги ва ишлаб чиқариш маҳсулдорлигига кўрсаткичларини aloҳида-alohида қўллаш керак бўлади.

Меҳнат унумдорлигини аниқлаш масаласида ҳозирги кунга қадар аниқ бир фикр шаклланмаган. Бу ҳусусда бир-биридан тубдан фарқ қилувчи икки нуқта назар мавжуд: биринчисига кўра, кўрсаткич жонли ва моддийлашган меҳнат унумдорлигини, иккинчисига кўра эса, фақат жами меҳнатни акс эттириши керак.

Биринчи ёндашув тарафдорларининг фикрича, ҳар қандай маҳсулотни тайёрлашда фақат жонли эмас, балки моддийлашган меҳнат ҳам иштирок этади. Демак меҳнат унумдорлигини аниқлашда ҳар икки меҳнат турининг сарфи ҳисобга олиниши керак. Меҳнат унумдорлигини фақат жонли меҳнат сарфидан иборат деб билиш, уларнинг фикрича, ижтимоий ишлаб чиқаришнинг ўсиш суръатларини жадаллаштиришда моддийлашган меҳнатнинг роли ва унинг тежамини камситишдан бошқа нарса эмас.

Тўғри, ҳар қандай маҳсулотни ишлаб чиқаришда фақат жонли эмас, балки моддийлашган меҳнат ҳам сарфланади - бу исбот талаб қилмайдиган аксиомадир. Аммо, бу меҳнат унумдорлигини аниқлашда ҳар икки меҳнат турини ҳисобга олиш керак, деган нотўғри хулоса чиқарилади. Бундан кейинги хулоса “меҳнат унумдорлигини фақат жонли меҳнат сарфидан иборат” деб билиш ижтимоий ишлаб чиқаришнинг ўсиш суръатларини жадаллаштиришда моддийлашган меҳнат ролинини камситишдир деган хулоса бўлиб, бундай қараш ҳам анча субъектив ҳисобланади.

Биринчи ёндашув тарафдорлари ўз фикрларини давом эттириб, меҳнатнинг техник қуролланганлиги кенчалик юқори бўлса, унинг унумдорлиги кам шунчалик юқори бўлади, деб таъкидлашади. Аммо бу ҳолатда ҳам у моддийлашган меҳнат сарфлари моддийлашган меҳнат ҳисоб-китобига кириши кераклигини исботламайди, аслида бунинг акси, улар ҳисобга олинмаслиги керак. Акс ҳолда, меҳнатнинг техник қуролланганлиги деганда сарфлар ҳам ўсади, бунда меҳнат унумдорлиги ўсиши ёки пасайиши ёки ўзгармай ўша даражада қолиши мумкин.

Иккинчи ёндашув тарафдорларининг фикрича, ишлаб чиқариладиган ҳамда моддий ишлаб чиқариш билан боғлиқ бўлган ҳамма нарса фақат жонли меҳнат ва унинг унумдорлиги натижасидир. Шунинг учун меҳнатни тежаш - жонли меҳнат унумдорлигида ифодаланадиган вазифадир.

Иккинчи ёндашув ҳақиқатга яқинроқ, чунки меҳнат унумдорлиги жонли меҳнат унумдорлигидир. Ишлаб чиқаришни ривожлантиришнинг моддий омилларини ишлаб чиқариш функцияларининг ташкилотчилари ва ижрочилари бўлган кишилар амалга оширади. Меҳнат унумдорлигини ўлчашга умумий сарфлар бўйича ёндашув тўғри эмас, чунки меҳнат унумдорлиги кўрсаткичининг моҳиятидан четга чиқади.

Ишлаб чиқариш воситалари (олдинги меҳнат) меҳнат жараёнининг таркибий элементи ҳисобланишига ва унинг самарадорлигини оширишда катта аҳамиятга эга эканлигига қарамай, уларнинг ўзи янги истеъмол қийматини ярата олмайди. Айнан жонли меҳнат ишлаб чиқаришнинг олдинги босқичларида яратилган истеъмол қийматларини ҳаракатга келтиради. Жонли меҳнат билан алоқа олдинги меҳнатнинг бу маҳсулотларини истеъмол қиймати сифатида сақлаш ва улардан фойдаланишнинг ягона воситаси хизматини ўтайди. Яъни, жонли меҳнат янги қийматни яратишгагина қолмай, балки истеъмол қилинган ишлаб чиқариш воситалари қийматини янги маҳсулотга кўчиришга ҳам олиб келади.

Жонли меҳнат унумдорлиги истеъмол қилинган хомашё, материаллар қиймати, асосий фондлар эскириши, унда фойдаланилган капитал маблағлар ва табиий ресурслар миқдорини акс эттирмайди, деб эътироз билдирувчиларга, бу омиллар бошқа кўрсаткичлар билан акс эттирилишини таъкидлайди.

Иқтисодийда ишлаб чиқариш самарадорлиги тушунчасининг моҳияти ижтимоий маҳсулотни (истеъмол қийматлари массасини) умумий харажатларга нисбати бўйича максималлаштиришдир. Бунда харажатларда фақат истеъмол қилинган эмас, балки қўлланилган ресурсларнинг ҳаммаси акс эттирилиши керак. Яъни, ишлаб чиқаришнинг умумий самарадорлигини ифодалаш учун ишлаб чиқаришда бевосита иштирок этмайдиган, аммо аслида қиймат ва истеъмол қийматининг яратилишида иштирок этадиган ресурслар ҳам муҳимдир.

Умумий кўринишда ишлаб чиқариш самарадорлигини ошириш ижтимоий маҳсулотнинг маълум ҳажминини ишлаб чиқариш ва сотишда ижтимоий меҳнатни тежашни аниқлатади. Ижтимоий меҳнат тежамии пировард оқибатда, маҳсулотни тайёрлашнинг барча босқичларини қўшиб, фақат шу даврдаги эмас, балки истиқболдаги фаолият натижаларини ҳам ҳисобга олиб аниқланади.

Ишлаб чиқариш ресурслари – меҳнат ресурсларидир. Ишлаб чиқариш жараёнида қўлланиладиган материаллар, ёнилги, энергия, ускуна, бипо ва иншоотлар, пировард оқибатда, меҳнат маҳсули ҳисобланади. Тўлиқ асос билан айтиш мумкинки, инсониятнинг бутун тарихи ижтимоий меҳнатнинг тежаш тенденцияси билан ифодланади. Кенгайтирилган такрор ишлаб чиқариш жараёни, агар сарфланган меҳнат бйрилиги кўпроқ миқдорда маҳсулот берган тақдирдагина пайдо бўлади.

Ишлаб чиқариш натижаларининг меҳнат сарфига нисбатан илгарилловчи ўсиши ишлаб чиқариш самарадорлиги даражасини ошириш шарти ҳисобланади. Жами меҳнат, асосий ва айланма фондлар, капитал қўйилмалар ва табиий ресурслар тежамии самарадорликни оширишнинг асосий омиллари ҳисобланади. Яъни, буларга жонли меҳнат сарфи билан бирга ишлаб чиқариш учун зарур бўладиган қўллаб бошқа сарфлар: ишлаб чиқариш воситалари ва меҳнат предметларида моддийлашган меҳнат; ишлаб чиқариш воситалари истеъмол қиладиган энергия; персоналнинг ижтимоий-маиший шарт-шароитларини яхшилаш сарфлари; фан ва ишлаб чиқаришни ривожлантириш сарфлари; экологик муҳитни тиклаш сарфлари ва бошқалар кирати.

Ишлаб чиқариш самарадорлигини ошириш натижаси факат моддий бойликлар билан таъминлаш эмас, балки унинг хилма-хил эҳтиёжларини қондириш ҳам ҳисобланади.

Иктисодий адабиётларда самарадорликни баҳолашнинг турли вариантлари мавжуд. Бунда иктисодчилардан айримлари самарадорликнинг ягона умумлаштирувчи кўрсаткичидан фойдаланишни таклиф қилса, бошқалари меҳнат унумдорлиги, аҳоли жон бошига фойда, даромад, ижтимоий маҳсулот қийматидаги миллий даромад садмоғи, истеъмол фонди, рентабеллик, миллий даромаднинг ўсиши ва бошқаларни қамраб олувчи кўрсаткичлар тизимидан фойдаланишни таклиф қилади. Кўпчилик олимлар меҳнат унумдорлиги ижтимоий ишлаб чиқариш самарадорлигининг асосий кўрсаткичи ҳисобланади, деган фикрни таъкидлайди. Бундан ташқари, меҳнат унумдорлигини самарадорликнинг ягона умумлаштирувчи кўрсаткичи, деб ҳисоблаш тўғрисидаги таклифлар ҳам йўқ эмас.

Илмий-техник ишлаб чиқаришнинг ошиши, у интенсив ривожланаётган шароитларда ишлаб чиқариш самарадорлиги тушунчаси шу ривожланиш даражасининг умумлаштирувчи иктисодий кўрсаткичи ролини касб этади.

Аммо ишлаб чиқариш, ишлаб чиқаришнинг ўзaro боғланган, ўзaro алоқада бўладиган компонентлари (агентлари): меҳнат субъектлари, меҳнат қуроллари ва предмети тизимидир. Шунинг учун, ишлаб чиқариш самарадорлигининг қуйидаги хусусий кўрсаткичларига эга бўлиш тўғри бўлибгина қолмай, балки зарур ҳамдир: меҳнат унумдорлиги, фонд самарадорлиги, материални кўп талаб қилиши, рентабеллик ва бошқалар. Хусусий кўрсаткичлар ишлаб чиқариш самарадорлигини яхлит ифодалай олмайди (бунинг зарурати ҳам йўқ), улар мавзума-мавзу, далилий таҳлил қилиш, резервларни аниқлаш ва мувофиқ келувчи йўналишлар бўйича ишлаб чиқариш самарадорлигини ошириш тadbирларини режалаштириш учун зарурдир.

Бунда агар у ёки бу хусусий кўрсаткич ортиб борса, бу ишлаб чиқариш самарадорлиги умуман ўсаётганлигини аниқламайди. Масалан, маҳсулотнинг фонд ва материал сизими бир йўла, анча сезиларли кўпайган тақдирдагина меҳнат унумдорлиги ўсиши мумкин. Бунинг натижасида маҳсулот бирлигига ишлаб чиқариш сарфларининг йиғиндиси олдинги даражада қолиши ёки ҳатто кўпайиши ҳам мумкин. Бунда ишлаб чиқариш самарадорлиги мувофиқ тарзда ўзгармайди балки пасаяди. Ишлаб чиқариш самарадорлигининг ўсишини таъминлаш учун маҳсулот бирлиги, ишлаб чиқариш сарфлари йиғиндисини қисқартириш керак бўлади. Агар сарфларнинг барча йиғиндиси меҳнат унумдорлиги таркибига киритилса ва шу орқали ишлаб чиқариш самарадорлиги кўрсаткичига айлантирилса, бунда биз энг муҳим кўрсаткич – жонли меҳнатдан фойдаланиш кўрсаткичидан маҳрум бўламиз, бу эса илмий ва амалий нуқтан назардан йўл қўйиб бўлмайдиган мунозарали муаммодир.

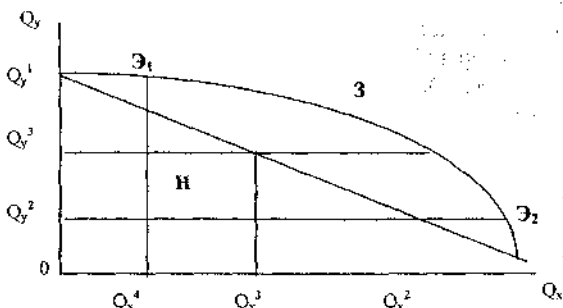
Меҳнат унумдорлиги тўғрисида гап борар экан, жамиятимизда бу масалага эътибор ўртача жон бошига тўғри келадиган моддий бойлик ва хизматлар истеъмолини ошириш қатъий талабидан келиб чиқшини айтиб ўтамиз. Бу мақсадга эришишда фақат ижтимоий меҳнат унумдорлигини оширишдан бошқа йўл деярли йўқ, чунки пировард оқибатда улар ўзини оқламайдиган ташқи иктисодий қарамликнинг ўсишида ифодаланади, аммо бу ҳолатда ҳам мазкур муаммони ҳал қиладиган характерга эга бўлмайди. Ижтимоий ишлаб чиқариш самарадорлигини ошириш вазифаси иктисодий учун доимо долзарб ҳисобланади, аммо узоқ муддатли ишлаб чиқаришда

Ўсиш даражасининг паст даражада эканлиги уни ривожлантиришнинг ҳаётий муҳим вазифасига айланади.

Бозор муносабатлари ривожланган мамлакатларда ишлаб чиқаришни бошқариш технологияларини ишлаб чиқадиган махсус муассасалар бесабаб ташкил этилмаган. Масалан, Ғарбий Европада меҳнат унумдорлигининг кўпгина миллий марказлари Европа унумдорлик миллий марказлари уюшмасига бириккан, Жануби-Шарқий Осиёда Осиё меҳнат унумдорлиги ташкилоти, АҚШда Америка меҳнат унумдорлиги маркази ишлаб турибди ва бошқалар.

Шу билан бирга, самарадорлик талқини юқорида айтиб ўтилганлардан фарқ қилиб, бошқача характерда ҳам бўлиши мумкин. Италиялик иқтисодчи Вильфред Парето (1848-1923) номи билан боғлиқ бундай талқин моҳиятига кўра қуйидагича: «Агар ҳеч ким ўз ҳолатини, бу ҳолат бошқа биров учун ёмонлашмайдиган қилиб яхшилаёт олмаса, ресурслар самарали тақсимланган бўлади».

Бу қондани изохлаш мақсадида «ишлаб чиқариш имкониятлари чегараси» тушунчасидан фойдаланилади. Ишлаб чиқариш имкониятлари чегараси – конкрет иқтисодиёт эга бўлган ўша ресурс ва билимларда ва бошқа товар ишлаб чиқаришнинг берилган ҳажмларида аниқ товар турини ишлаб чиқаришнинг максимал мумкин бўлган ҳажмидир. Бу қуйидаги чизмада тасвирланган.



10.2-чизма. Ишлаб чиқариш имкониятлари чегараси

Чизманинг изоҳи қуйидагича. У иқтисодий назарияда бўлганидек, мувофиқ концепцияни мавҳум мисолда тасвирлайди. Мазкур ҳолатда иқтисодиётнинг бутун хилма-хиллиги икки тармоқ Q_x ва Q_y тарзида мавҳум келтирилган. Паретога кўра, ишлаб чиқариш имкониятлари ёйига (E_1E_2) жойлашган ҳар қандай нукта ресурсларни самарали тақсимланганлиги тўғрисида далолат беради, мисолда бу E_1 ва E_2 нукталаридир. Ёй билан чегараланган тармоқ ичидаги ҳар қандай нукта уларнинг самарасиз тақсимланганлигидан, ресурслар «растратасида» далолат беради, бу чизмада H нуктасидир. Ҳиҷоят, ишлаб чиқариш имконияти (потенциали) тармоғи ташқарисида жойлашган Z нукта ўзининг ишлаб чиқариш имкониятлари ёйи билан чекланган мазкур иқтисодиёт учун эришиб бўлмайдиган вазиятни кўрсатади.

Шундай қилиб, Парето концепцияси товарлар ишлаб чиқариладиган ресурсларнинг тақсимланишини баҳолашдан иборат бўлади. Мавжуд ресурсларни тақсимлаш, агар иқтисодиётда қандайдир бир товарни ишлаб чиқаришни камайтир-

мий туриб, кўпроқ миқдорда ишлаб чиқариш имконияти мавжуд бўлмаса, самарали ҳисобланади.

“Технологик самарадорлик” тушунчаси ҳам мавжуд. Ишлаб чиқаришнинг мазкур усули, агар маҳсулотнинг мана шу ҳажмини камроқ миқдордаги ресурслар билан ишлаб чиқариш имконини берадиган бошқа усул мавжуд бўлмаган тақдирдагина самарали ҳисобланади. Маҳсулотнинг ишлаб чиқарилган ҳажми ресурсларнинг берилган ҳажмида максимал ҳисобланса, технологик самарадорликка эришилган бўлади.

Иқтисодий категория сифатида ишлаб чиқариш самарадорлигини оширишнинг моҳияти шундаки, у энг кам сарфлар йиғиндиси билан энг юқори натижага, самарага, аниқроғи маҳсулотнинг истеъмол массасига эга бўлишидадир, бу куйидаги формула билан ифодаланади:

$$Ис = Имм / Жс + Мс + Эс + Бис, (6)$$

Бунда: Ис - ишлаб чиқариш самарадорлиги;

Жс - жонли меҳнат сарфи;

Мс - ишлаб чиқариш воситалари ҳамда меҳнат предметларидаги моддийлашган меҳнат сарфлари;

Эс - меҳнат воситалари истеъмол қиладиган энергия сарфлари;

Бис - бошқа ишлаб чиқариш сарфлари;

Имм - ишлаб чиқарилган истеъмол маҳсулотининг массаси.

Аниқ бир ишлаб чиқаришнинг маълум вақт бўлагидан самарадорлигини олдинги даврлар билан қиёсламай ёки бошқа ишлаб чиқаришларга таққосламай баҳолашдан маъно йўқ. Бошқа ишлаб чиқаришлар ёки олдинги даврлар билан қиёсий баҳолаш эса ишлаб чиқариш маҳсулотлари ягона меъёрни ўлчанг учун бор турли ҳолатга келтирилгандагина мумкин бўлади. Бу муаммо сарфлар йиғиндисини ўлчашга ҳам тегишлидир.

Ишлаб чиқариш маҳсулотлари ҳамда сарфларини тенглаштириш кўринишида келтирилган ёки квалиметрик кўрсаткичларни излашни назарда тутати. Бу алоҳида тадқиқотларни талаб қилувчи мураккаб мустақил муаммодир.

Агар ишлаб чиқариш самарадорлиги кўрсаткичи (2-формула) меҳнат унумдорлиги кўрсаткичига (1-формула) тақсимланса, ишлаб чиқаришнинг умумий сарфлари йиғиндисидида жонли меҳнат сарфлари қандай улушни ташкил этишини кўрсатувчи коэффициентга эга бўламиз. Бу улушнинг камайиши бевосита ишлаб чиқаришдан жонли меҳнатни нисбатан ва мутлақ озод қилиниши тўғрисида далолат беради.

Ишлаб чиқаришнинг натижаси ва маҳсулдорлиги. **Натижа** – бирор фаолиятнинг пировард яқуни. **Маҳсулот** – инсон меҳнатининг натижаси сифатидаги нарса. Бу тушунчалардан кўпинча синонимлар сифатида фойдаланилади. Аммо булар ҳар хил тушунчалардир. **Натижа** маҳсулотга нисбатан умумийроқ тушунча бўлиб, уни танлов натижаси дейиш мумкин, аммо танлов маҳсулоти дея олмаймиз. «Натижа» тушунчасида ҳаракатнинг тугалланганлиги, «маҳсулот» тушунчасида эса инсон эҳтиёжини қондирадиган моддийлик ифодаланади. Биз натижа тўғрисида эмас, ишлаб чиқарилган ёки истеъмол қилинадиган маҳсулот тўғрисида, натижа алмашинуви тўғрисида эмас, маҳсулот алмашинуви тўғрисида гап юритамиз.

Иқтисодий маконда инсон эҳтиёжини қондирадиган маҳсулот яратилади. Шунинг учун натижалиликни эмас, балки маҳсулдорликни иқтисодий макон параметри

деб ҳисобламоқ керак. Ишлаб чиқаришнинг натижаси фақат маҳсулот эмас, балки бошқа оқибатлар (масалан, атроф-муҳитни ифлослантириш) ҳам бўлиши мумкин, буни эса инсон эҳтиёжини қондирадиган маҳсулот, дея олмаимиз.

Ишлаб чиқарилган маҳсулот миқдори абсолют катталиқ, маҳсулдорлик эса нисбий катталиқ. Ишлаб чиқарилаётган маҳсулотга ижтимоий эҳтиёж маҳсулдорликни ҳисоблашнинг табиий базаси ҳисобланади. Шунинг учун маҳсулдорликни қуйидаги нисбат билан аниқлаш лозим бўлади:

$$M_k = \frac{Имм}{M_э} (7)$$

бунда, M_k - маҳсулдорлик коэффициенти;

$Имм$ - ишлаб чиқарилган истеъмол маҳсулотининг массаси;

$M_э$ - жамият эҳтиёжини қондириш учун зарур бўлган (базавий) истеъмол маҳсулотининг ҳажми.

Маҳсулдорлик коэффициенти иқтисодий маконда ишлаб чиқариш соҳаси ва истеъмол соҳаси қарама-қаршиликлари бирлигини акс эттиради. У маҳсулотни жамият эҳтиёжидан ортқича ишлаб чиқариш иқтисодий маъносиз эканлигини билдиради, шунинг учун маҳсулдорлик коэффициенти бирдан катта бўла олмайд.

Ҳозирги вақтда меҳнат фаолиятининг самарадорлигини ошириш энг муҳим иқтисодий вазифа бўлиб қолмоқда. Меҳнат самарадорлиги деганда, нима тушунилишини аниқлаш бозор шароитида корхоналар муваффақиятли ишлашини таъминлаш масалаларини ҳал этишдаги стратегия ва тактикани ишлаб чиқишда катта амалий аҳамиятга эга.

«Самарадорлик» тушунчаси ниҳоятда кенг тушунчадир, у олинган самаранинг сарфларга нисбатини акс эттиради. Иқтисодий адабиётларда меҳнат самарадорлиги кўпинча меҳнат унумдорлиги билан бир хил тушунилади. Албатта, меҳнат унумдорлиги меҳнат самарадорлигининг жуда муҳим кўрсаткичидир, аввало, меҳнат унумдорлиги халқ хўжалиги даражасидан токи иш жойигача ишлаб чиқаришнинг барча даражаларида узлуксиз тусда бўлиши мумкинлиги учун муҳимдир. Лекин «меҳнат самарадорлиги» тушунчаси «меҳнат унумдорлиги» тушунчасидан кенгрокдир. Меҳнат самарадорлиги меҳнат унумдорлигидан меҳнат натижалари ва меҳнат сарфлари кўрсаткичи жиҳатида фарқ қилади. Меҳнат унумдорлигини таърифлашда унинг натижаси меҳнат маҳсули тарзида (табиий ёки қиймат бирликларида) ифодаланлади. «Меҳнат унумдорлиги» тушунчаси фақат моддий ишлаб чиқаришга тааллуқлидир. Меҳнат самарадорлиги эса, унинг моддий ишлаб чиқариш соҳасидаги, ҳам инсон меҳнат фаолиятининг бошқа соҳаларидаги маҳсулдорлигини тавсифлайди. Меҳнат унумдорлигини меҳнат сарфлари кўрсаткичи сифатида аниқлашда меҳнат сарфлари ёки моддий ишлаб чиқариш соҳасида иш билан банд бўлганларнинг миқдор кўрсаткичидан фойдаланилади. Меҳнат самарадорлигини аниқлашда эса унинг натижаларини моддий ишлаб чиқариш соҳасидаги сарфлар билангина эмас, балки барча меҳнат сарфлари (барча меҳнат ресурслари сарфлари) билан таққослаш, яъни моддий ишлаб чиқариш ва хизмат кўрсатиш соҳаларида иш билан банд бўлганларни, ўқишдагиларни, уй хўжалиги ва шахсий ёрдамчи хўжалиқда иш билан банд бўлганларни эътиборга олиш керак бўлади.

Меҳнат самарадорлигининг ижтимоий-иқтисодий категория сифатида қўп жиҳатлилиги уни баҳолаш учун зарур бўлган кўрсаткичларнинг муайян тизимини талаб қилади. Бундан ташқари, ишлаб чиқаришнинг даражалари: халқ хўжалиги,

тармоқ, минтақа, корхона (цех, участка, бригада, иш жойи) даражаси каби ишлаб чиқариш миқёсларига қараб меҳнат самарадорлигини аниқлашнинг турли даражаларили эътиборга олиш керак бўлади. Бунинг устига, ҳатто бир даражанинг ўзида, шунингдек корхоналар даражасида кўрсаткичлар тизимлари фарқланиши мумкин, чунки маҳсулот ишлаб чиқариш ҳажмлари турлича ҳисоблаб чиқилади, ходимлар таркиби тафовутли бўлади, меҳнат сарфларини ҳисобга олишнинг ўз хусусиятлари мавжуд.

Меҳнат самарадорлиги кўрсаткичлари мутлақ, нисбий, умумий ва хусусий бўлиши мумкин. Умумий кўрсаткичлар ишлаб чиқариш мақсадлари ва усулини акс эттириши, шунингдек, муайян мақсадларга эришишда ишлатиладиган воситаларни акс эттириши керак. Масалан, халқ хўжалиги даражасида миллий даромад, ижтимоий меҳнат унумдорлиги, ишлаб чиқариш даражасида эса фойда меъёри ва ҳажми, меҳнат унумдорлиги, рентабеллик ва ҳоказолар шундай кўрсаткич бўлиши мумкин. Меҳнат ресурслари ва иш вақтидан фойдаланиш, меҳнатнинг фонд билан қуролаанганлиги, барқарорлиги, келтирилган сарфлар тежалиши ва ҳоказолар хусусий кўрсаткичлар сирасига киради. Мутлақ кўрсаткичлар қиймат бирликлари ёки табиий номланадиган бирликларда, нисбий кўрсаткичлар эса фонсларда (ўсиш суръати, айрим кўрсаткичлар ўзгаришини кўрсатувчи ўсиш суръатлари) ифодаланади.

Меҳнат унумдорлигини ошириш юзасидан доний равишда, собит қадамлик билан олиб бориладиган ишлар жараёни меҳнатни самарадорлаштириш деб аталади. Самарадорлаштириш – меҳнат фаолиятининг у ёки бу соҳасида юқорироқ натижаларга эришиш ва ушбу натижаларнинг бирлигига сарфларни қисқартириш мақсадларида энг яхши ечимларни излашдир. Илмий ва амалий истеъмолга «самарадорлаштириш» тушунчасини киритишнинг сабаби «самарадорлик» деган турғун тушунчанинг ўзгарувчан эквивалентининг зарурлигидадир. «Интенсивлик» ва «интенсивлаштириш», «фаоллик» ва «фаоллаштириш» тушунчалари ҳам худди шундай нисбатдадир.

Самарадорлаштириш стратегияси иқтисодийнинг инкирозли ҳолатини зудлик билан бартараф этиш учун барча омиллар ва ресурслардан ялли тарзда фойдаланиш асосида меҳнат самарадорлигини оширишнинг асосий йўналишларини белгилашни назарда тутати. Самарадорлаштириш тактикаси меҳнат унумдорлиги резервларини топиш ва улардан ноишлаб чиқариш сарфларни бартараф этиш асосида фойдаланиш юзасидан жорий чора-тадбирларни ишлаб чиқиш ва амалга оширишдан иборат. Стратегик даражада ҳам, тактик даражада ҳам меҳнатни самарадорлаштириш ўзгариш нуқтани назаридан кўриладиган меҳнат самарадорлигининг ўсишига олиб келади.

Меҳнат унумдорлиги, ишлаб чиқариш самарадорлиги ва маҳсулдорлиги – иқтисодий маконнинг бир-бирини тўлдириб турувчи параметрларидир, чунки улар айни бир ўша объектни - ишлаб чиқарилган маҳсулотни турли томондан, яъни жонли меҳнатни тежаш, ишлаб чиқариш чикимларини қисқартириш ва жамият эҳтиёжини имкон қадар қондириш томонидан кўриб чиқади. Иқтисодий маконнинг шикланган параметрлари табиийдир, чунки улар иқтисодий ҳодисалар моҳияти ва табиатини акс эттиради.

10.3. Меҳнат унумдорлигини ўлчаш усуллари

Меҳнат унумдорлигини ўлчаш мураккаб вазифа бўлиб, бунга бир томондан, унумдорлик категориясининг кўпқирралилиги, унинг динамикаси кўп сонли ўсиш омилларига (бевосита ва билвосита, корхона томонидан бўлган ва ундан ташқарида бўлган омилларга) боғлиқлиги, иккинчи томондан эса, унумдорликни фаолиятнинг бошқа муҳим иқтисодий кўрсаткичлари билан боғлаш талаби сабаб бўлади. 70-80-йиллар меҳнат унумдорлигини ҳисоблаш усулини такомиллаштириш соҳасидаги ишлар икки йўналишда олиб борилди. Биринчи йўналиш моддий сарфларни маҳсулот қийматидан чиқариб ташлашдан иборат эди. Бу ҳол маҳсулотнинг ўлчамлари турлича қийматга эга бўлиши ва унинг меҳнат унумдорлиги динамикасига таъсирини камайтириш имконини беради, деб ҳисобланар эди. Изланишнинг иккинчи йўналиши корхона даражасида меҳнат унумдорлиги кўрсаткичини ҳисоблаб чиқариш тамойилларини макродаражада қабул қилинган ҳисоблаш билан идентификациялашга (яъни, тахмин қилинаётган динамикавий жонли ва буюмлашган меҳнатнинг умумий харажатларини тежаш орқали фойдалашга) қаратилган эди. Бироқ қабул қилинган ҳисоблаш усуллари асосида саноатнинг кўпчилик тармоқларида ўтказилган кенг қўламдаги тажрибалар бундай ёндашув муҳим афзалликларга эга эканлигини кўрсатмади. Хўжалик юритишнинг бозор тузилишига ўтилиши муносабати билан миллий ҳисобварақлар тизими жорий этилди. Ана шу тизим асосида ялпи ички маҳсулот ҳажмларининг кўрсаткичлари бутун иқтисодиёт бўйича ҳамда унинг барча тармоқлари, шу жумладан, номоддий соҳа бўйича ҳам ҳисоблаб чиқарилади. Бу эса, маҳсулот ишлаб чиқариш ҳажмларидан ички истеъмолни ажратиб чиқариш ва кўрсаткичларни йириклаштирган вақтда такроран ҳисоблашни камайтириш имконини берди. Хориж тажрибаси асосида макродаражада товарларнинг қатъий белгиланган тўплами бўйича маҳсулотнинг табиий ўлчамлари асосида унинг физик ҳажми индекси ҳисоблаб чиқарилиб, шундан кейин умумий саноат индексига бирлаштирилади. Бунда улгуржи нархлар ҳамда маҳсулот физик ҳажмининг индекслари танлаб олинган турли умумий ҳажм ва тузилиш бўйича фақат минтақалар, тармоқлар ва бутун саноат даражасидагина аниқланади, лекин улардан корхонада тезкор бошқарув чоғида фойдаланиш мумкин бўлмайди. Бунинг оқибатида корхона даражасида меҳнат натижаларини баҳолаш яхшиланмиш у ёқда турсин, балки ёмонлашади, чунки қиёсий нархлар йўқлиги туфайли меҳнат натижалари динамикасининг характеристикаси йўқотилган эди. Шу билан бир қаторда, иқтисодиётда маҳсулот ҳажми ва меҳнат унумдорлигининг кўрсаткич даражалари жамланмайди. Ислоҳотдан олдинги амалиёт билан таққослаганда, корхона фаолиятида иқтисодий эркинлик кенгайганлиги муносабати билан меҳнат сарфларини ҳисобга олиш муаммоси жуда кескинлашади. Мазкур муаммони статистика органлари узоқ вақт мобайнида ҳал қилмадилар. Бу эса, маҳсулот ҳажмлари ва меҳнат сарфларини ҳисоблаш усулларида фарқлар бўлишига олиб келди. Бундай ҳолат меҳнат унумдорлиги кўрсаткичларини ҳисоблаш имконини бермади. Шундай қилиб, меҳнат унумдорлигини ўлчашга қабул қилинган ҳисоблаш тизими билан мувофиқлаштирилган, ҳамма томондан эътироф этилган ёндашувлар ҳозирга қадар ишлаб чиқилмаган.

Собиқ Иттифок статистикаси ва иқтисодиёт амалиётида иш унуми ва меҳнат сифими меҳнат унумдорлигининг кўрсаткичлари бўлиб хизмат қилар эди. Улар бири-бири билан пропорционал муносабида ўзаро боғлиқ бўлиб, қуйидаги формула

билан ифодалаган:

$$Y = \frac{X}{M}; \quad (8) \quad \text{ва} \quad M_m = \frac{M}{X} \quad (9),$$

бунда, Y – иш унуми;

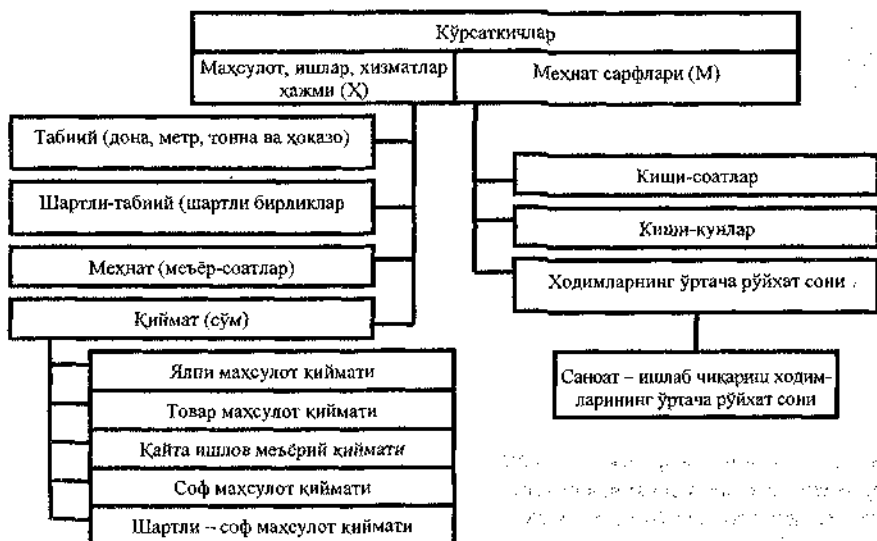
X – тегишли birlikлардаги маҳсулот (ишлар, хизматлар) ҳажми;

M – тегишли birlikлардаги маҳсулотни ишлаб чиқариш (ишлар бажариш, хизматлар кўрсатиш)даги меҳнат сарфлари;

M_m – маҳсулотни ишлаб чиқариш (ишлар бажариш, хизматлар кўрсатиш)даги меҳнат сифими.

Халқ хўжалиги миқёсида моддий ишлаб чиқариш соҳасида меҳнат унумдорлиги (иш унуми)нинг даражаси муайян даврдаги миллий даромад ўлчамининг ушбу давр мобайнида моддий ишлаб чиқариш соҳасида иш билан банд бўлган ходимларнинг рўйхатдаги ўртача сонига нисбати билан белгиланар эди. Хизматлар кўрсатиш соҳасида меҳнат унумдорлиги (иш унуми) муайян давр мобайнидаги хизматлар қийматининг (ушбу хизматларни кўрсатишдаги моддий сарфларнинг қийматисиз) шу давр мобайнида хизматлар кўрсатиш соҳасидаги ходимларнинг ўртача рўйхат сонига нисбати билан белгиланар эди.

Бундай ҳисоблашлар бир корхона бўйича меҳнат унумдорлиги динамикасини аниқлаш, шунингдек, турли корхоналарнинг бир хил ва ҳар хил даврлардаги фаолиятини таққослаш учун ўринли бўлган. Бирок, бундай ҳисоблашларнинг жиддий камчиликлари бор эди. Корхоналарда меҳнат унумдорлиги ишлаб чиқариш ҳажми ва меҳнат сарфлари қандай birlikларда ўлчанишига қараб, турли усуллар ёрдамида аниқланар эди. Уларни ўлчаш вариантлари 10.3-чизмада кўрсатиб берилган.



10.3-чизма. Меҳнат унумдорлигини ҳисоблашдаги маҳсулот ҳажми ва меҳнат сарфлари кўрсаткичлари

Меҳнат унумдорлигини ўлчашнинг схемаси ҳамма ҳолларда ҳам натижалар билан жонли меҳнат сарфларини таққослашдан иборат бўлади. Бу нисбат қуйидаги икки кўринишга: меҳнат сарфлари бирлиги ҳисобига эришилган меҳнат натижалари, яъни маҳсулот ишлаб чиқариш кўринишига ва меҳнат натижалари бирлигига қилинган меҳнат сарфи, яъни маҳсулотнинг меҳнат сизими кўринишига эга бўлиши мумкин. Ҳар икки кўрсаткич жонли меҳнатдан фойдаланиш самарадорлигини билдиради ва бир ҳодисанинг ўзини турлича шаклга солади, ҳолос. Бу кўрсаткичлар моҳиятидаги фарқларга жонли меҳнат сарфларини белгилаш ҳамда унинг натижаларини ана шу кўрсаткичларда ифодаланишнинг турли усуллари сабаб бўлади. Амалиётда қўлланилаётган бундай усулларнинг барчаси жуда кўп меҳнат унумдорлиги кўрсаткичларини ҳосил қилади. Борган сари катта аҳамият касб этаётган алоҳида муаммо – маҳсулот сифати, унинг истеъмол хоссалари ортишини меҳнат унумдорлиги кўрсаткичида акс эттиришдан иборат.

Кўп йиллик тадқиқотлар илгари таҳлил қилинган кўрсаткичларнинг бирортаси ҳам меҳнат унумдорлигини объектив таърифлаш билан боғлиқ барча муаммоларни ҳал этиш имконини бермаслигини кўрсатди. Ана шу ҳол бу мақсад учун бир ва хатто бир неча меҳнат унумдорлиги кўрсаткичларидан эмас, балки бутун бошли кўрсаткичлар тизимидан фойдаланишини зарур қилиб қўйди. Бундай тизимни ҳар бир кўрсаткичнинг хоссалари ва имкониятларини ҳисобга олган ҳолда, ҳар бирининг функционал вазифасини аниқлаш асосида ташкил этиш мумкин.

Меҳнат унумдорлиги кўрсаткичларини таснифлаш белгиси меҳнат натижаларини ифодалаш усулидан (киймат, табиий ва меҳнат) иборатдир. Табиий ўлчамлар ҳаммадан кўра содда ва яққол бўлиб, меҳнат натижаларини кўзга ташланадиган моддий категорияларда баҳолайди. Улар ўз моҳиятига кўра истеъмол қийматининг таърифи билан тўғридан-тўғри ва бевосита боғланган, демак, маҳсулот сифати ўзгарганлигини акс эттирувчи кўрсаткичлар шаклланиши учун потенциал шарт-шароит бўлади.

Табиий усул ишлаб чиқариш ҳажми физик бирликларда (дона, килограмм, погон метр, квадрат метр ва ҳоказоларда) ифодаланганда ишлатилади. Масалан, нефть саноати корхонаси бир йилда 300 минг тонна нефть ва 2600 минг м³ газ казиб олди, электр станция 20 млн кВт соат электр энергия, қандолатчилик фабрикаси 100 т шоколад конфет ишлаб чиқарди.

Бу энг аниқ усул ҳисобланиб, унинг қўлланиладиган соҳаси гоаят чекланган, чунки камдан кам корхона бир хил маҳсулот чиқариш билан кифояланади. Масалан, ўша нефтнинг ўзини олиб қўрайлик. У углеводород фракциялари, олтингугурт, сув микдори турличалиги билан ажралиб туради. Шу сабабли, аниқ гапирадиган бўлсак, битта бурғу қудуғидан казиб олинган бир тонна нефть бошқа бурғу қудуғидан казиб олинган бир тонна нефтга тенг эмас. Шоколад конфетлари ҳам хилма-хил навли бўлиши мумкин, қандолатчилик фабрикаси карамель ва печенье ҳам тайёрлаб чиқарадиган бўлса, бундай маҳсулотнинг оғирлигини жамлаган ҳолда мутлақо ҳисоблаб бўлмайди. Кенг асортиментда товар ишлаб чиқарадиган машинасозлик ёки ёғоч ишлаш корхонасининг маҳсулотини табиий кўрсаткич орқали ифодалаб бўлмайди.

Биобарин, ишлаб чиқариш ҳажмининг табиий ўлчами кўпчилик корхоналарга тўғри келмайди. Бу унинг жиддий камчилигидир. Турли буюмларни битта ўлчамга келтиришга асосланган ишлаб чиқариш ҳажмини ўлчашнинг шартли - табиий усу-

лидан ҳам фойдаланилади. Масалан, совушнинг турли навлари таркибидаги ёғ миқдори 40,0 % бўлган ягона совун навига айлантириб ҳисобланади, ёнилгининг турли навлари бир тоннасининг иссиқлик яратиш қуввати $7 \cdot 10^6$ ккал.га тенг бўлган шартли ёнилғига айлантириб ҳисобланади.

Бу усул маҳсулотнинг ҳар хил турларини уларнинг муайян мажмуи доирасида битта вакил турга келтиришни назарда тутди. Бунда мажмуанинг аниқлиги кўп жиҳатдан маҳсулот истеъмол хоссаларининг таърифини келтириш ва акс эттириш усулини танлаб олиш билан боғлиқ. Меҳнат сиғими кўрсаткичлари кенг қиёсланиш хоссасига эга бўлиб, улар маҳсулотнинг табиий ва шартли-табиий ўлчамларига мўлжалланган. Бу ҳол меҳнат сиғими кўрсаткичлари асосида меҳнат унумдорлигини ўстириш имкониятларини аниқлаш ва миқдор жиҳатидан баҳолаш имконини беради.

Меҳнат сиғими кўрсаткичининг катталигини бутунлай ишлаб чиқариш шароитлари билан боғлиқ бўлган меҳнат унумдорлигининг ўсиш омиллари белгилайди ва у бегона омилларнинг бузғунчи таъсирига дуч келмайди. Шу билан бирга, мазкур кўрсаткичлар фақат меҳнат унумдорлиги эмас, балки меҳнат интенсивлиги ҳам ўнгарганлигининг натижаларини акс эттиради. Ушбу омилнинг таъсирини йўқотиш ёки алоҳида ажратишнинг имкони йўқ, чунки харажатларни иш вақти ўлчамларида эмас, балки меҳнат бирликларида фойдаланишнинг етарли даражада асосланган усуллари ишлаб чиқилмаган.

Маҳсулот табиий (шартли-табиий) бирлигининг меҳнат сиғими кўрсаткичлари корхона ва унинг таркибидаги бўлинмалар бўйича меҳнат унумдорлигини ўлчаш, таҳлил қилиш ва режалаштиришнинг ягона усулларини қўллашга, меҳнат унумдорлигининг ўсиш омиллари таъсирини харажатлар динамикасини жуда аниқ кўрсатишга имкон беради. Шартли-табиий маҳсулот бирлигининг меҳнат ҳажми ўзида унинг табиий ўлчамларига асосланган бошқа барча кўрсаткичлар кадр-қимматини синтезлайди ва маҳсулот сифати (истеъмол хоссалари) ўзгаришини акс эттириш имконини беради.

Бу усулдан фойдаланиш соҳаси ҳам унчалик катта эмас, чунки у халқ хўжалиги тармоқларининг айримларинигина ишлаб чиқариш ҳажми кўрсаткичларини умумлаштиришда ўринли бўлади.

Меҳнат усули ишлаб чиқариш ҳажмини тавсифлаш учун меҳнат сарфлари меъёрларини – меъёр-соатларни қўлланишга асосланган. У ишлаб чиқаришнинг айрим соҳаларида, цехларда меҳнат унумдорлиги даражасини баҳолашда қўлланилиши мумкин, лекин қўлланиладиган меъёрларнинг катъиян асосланган бўлишини талаб қилади. Меъёрларнинг турлича тиғизликдалигида бундай усул жиддий даражада бузиб кўрсатишларга олиб келади, шу сабабли уни қўлланиш кенг тарқалмаган.

Қиймат усули энг кўп тарқалган усул бўлиб, у корхонада, корхоналар гуруҳларида, тармоқда, минтақада, умуман иқтисоддаги меҳнат унумдорлигининг даражаси ва динамикасини таққослаш имконини беради. Масала ишлаб чиқариш ҳажмини ҳисоблаб чиқариш учун қийматнинг қайси кўрсаткичини қабул қилишдан иборат.

Қўлланилиши асосида кўп йиллар мобайнида ишлаб чиқариш ҳажмлари режалаштирилган ва ҳисобга олинган ялли маҳсулот кўрсаткичининг шуниси яхши эдики, турли корхоналар ва турли йилларнинг маҳсулотлари қайсидир вақтдаги ҳолатига кўра корхоналарнинг ягона ялли нархларида ҳисоблаб чиқарилди. Бу эса, турли даврлардаги нархлар ўзгаришини текислаш ва кўрсаткичларнинг

таққосланишига эришиш имконини беради. Лекин маҳсулот қиймати меҳнат сарфларинигина эмас, балки ишлатилган хомашё, материаллар, сотиб олинadиган ярим фабрикатлар, кооперация бўйича келадиган деталлар ва узеллар қийматини ҳам акс эттиради. Ишловга келтирилган қимматроқ хомашё ялли маҳсулот қийматини ва тегишли равишда, меҳнат унумдорлиги кўрсаткичини корхона ходимларининг бирон-бир иштирокисиз ошириб юборади. Шу билан бирга «Кооперация нуктаси»нинг ўзгариши ҳам шундай оқибатларга олиб келарди. Масалан, 2-сонли корхона бўлгуси буюмнинг бирорта узелини ушбу буюм кооператив йўл билан 1-сонли корхонадан етказиб берила бошлаганлиги сабабли чиқармай қўйиши шундай натижани келтириб чиқаради. Узелнинг баҳоси 2-сонли корхона ишлаб чиқарадиган тайёр буюмнинг қийматига кириши давом этарди, лекин 2-сонли корхона мазкур узелни ишлаб чиқаришга меҳнат сарфларини амалга оширмай ва шунинг ҳисобига ўзидаги меҳнат унумдорлиги кўрсаткичи ўлчамини сунъий равишда оширади.

Даврнинг боши ва охиридаги тугалланмаган ишлаб чиқариш қийматидаги фарқ ҳам ялли маҳсулот қийматига киради. Шу бонс корхоналарнинг ялли маҳсулот қийматини, у билан биргаликда эса меҳнат унумдорлиги кўрсаткичини ҳам тугалланмаган ишлаб чиқариш ҳажмини ошириш ҳисобига кўтаришларига имкон беради. Товар-маҳсулот қиймати кўрсаткичи тугалланмаган ишлаб чиқариш ҳажмларининг таъсирдан холи, лекин ялли маҳсулот кўрсаткичига хос бўлган бошқа камчиликларни сақлаб қолади.

Тикувчилик, матбаа ва айрим бошқа саноат тармоқларида ишлаб чиқариш ҳажмларини тавсифлаш учун ишловнинг меъёрий қиймати (ИМК)дан фойдаланилади ва унга меҳнат сарфларининг меъёрий қиймати: ижтимоий суғуртага, меъёрлар асосида ҳисоблаб чиқарилган цех ва умумзавод харажатларга ажратмалар ҳам эътиборга олинadиган ҳолда асосий ишлаб чиқариш ишчиларининг иш ҳақи киритилади.

ИМКнинг қулай томони хомашё, материаллар, сотиб олинadиган буюмлар қийматининг (умумцех ва умумзавод харажатларига кирадиган сарфлар қисми бундан мустасно) таъсирдан холи эканлигида бўлса, унинг камчилиги янги яратилган қийматнинг жамини тавсифламаслигидадир. У ишловнинг ҳақиқий қийматини эмас, балки унинг меъёрий қийматинигина ҳисобга олади. Ушбу кўрсаткичнинг иқтисодий мазмуни маъхум бўлиб, ундан фойдаланишнинг мақсадга мувофиқлиги шу бонс гумовли эди.

Назарий жиҳатдан олиб қаралганда, маҳсулотни яратишга корхонанинг қўшган ҳиссаси тўғрисида соф маҳсулот – янги яратилган қиймат кўрсаткичи ниҳоят даражада тўлиқ тасаввур беради, чунки хомашё, материаллар, ёниги, сотиб олинadиган ярим фабрикат ва узелларнинг ўлчамига таъсир этмай, у амортизация ажратмаларининг миқдоридан холи бўлади. Соф маҳсулот (иш ҳақи, унга қўшимчалар ҳамда фойда) бозор нархларида сотилган тақдирдагина янги яратилган қийматни аниқ тавсифлайди. Лекин бизнинг воқелигимизда монополия нархлари катта ўрин тутади, улар корхонанинг янги қийматни яратишга қўшадиган ҳақиқий улушни тўғри акс эттирмайди ва соф маҳсулот қийматини аниқлаш ҳам муаммоли бўлиб қолади.

Шартли равишдаги соф маҳсулот кўрсаткичи иш ҳақи, унга қўшимчалар ҳамда фойдадан ташқари асосий воситалар амортизацияси суммаларини ҳам ўз ичига олади. У техникавий жиҳозланиш даражаси юқори бўлган тармоқларда қўлланилади.

Хар хил буюмлар рентабеллигининг ниҳоятда турличалиги ва улгуржи нарҳда корхоналар фойдасининг улуши ғоят хилма-хиллиги ҳолатида ишлаб чиқариш ҳажмининг ушбу ўлчамидан фойдаланиш амалиёти маҳсулот ишлаб чиқаришга корхона кўшган ҳақиқий улуш таққосланишининг ишончли натижаларини ва унинг тегишли фойда ўлчами кўринишида акс этишини бера олмайди. 8 ва 9 формулаларда ишлаб чиқариш ҳажмини (x) ифодалашда масала худди шу тарика кечган.

Меҳнат сарфлари (M) ишлаб берилган киши-соатлар миқдоридан ниҳоятда аниқ акс этади. Лекин уларнинг ҳисоблаб чиқилиши анча меҳнатни талаб этади. Киши-кун ва соатларга қараганда меҳнат сарфларининг камроқ даражада аниқ натижасини бера олади, чунки улар смена ичидаги бекор туришларни ҳисобга олмайди.

Киши-соатларга нисбатан олиб қараганда ходимларнинг ўртача рўйхат сони бутун кунлик бекор туришларни ҳисобга олмайди. Шундай бўлса-да, йиллик меҳнат унумдорлигини ҳисоблаб чиқишда айни ходимлар ўртача рўйхат сони кўрсаткичидан фойдаланилади, бу эса, турли корхоналар ва умуман халқ хўжалиги бўйича кўрсаткичларнинг таққосланишини тўғривлайди. Соатлик ва кунлик иш унуми кўрсаткичлари эса корхона хўжалик фаолиятининг ички ишлаб чиқариш таҳлилида қўлланилади. Шундай қилиб, иш унумини аниқлаш учун ишлаб чиқариш ҳажми ва меҳнат сарфларининг тегишли кўрсаткичлари танланади ва биринчилари иккинчиларига бўлинади (1-формулага қаранг).

Меҳнат унумдорлигининг бошқа кўрсаткичи – меҳнат сиғимининг маҳсулот бирлигини ишлаб чиқаришга қилинган меҳнат сарфлари жами миқдорини кўрсатиб беради. Маҳсулот бирлигининг меҳнат сиғимини аниқлаш учун жами ишлаб чиқаришга қилинган меҳнат сарфлари муайян даврда ишлаб чиқарилган маҳсулот ҳажмига бўлинади (2-формулага қаранг).

Меҳнатни режалаштириш ва таҳлил қилиш мақсадлари учун айрим операциялар, буюмлар, ишларнинг меҳнат сиғими ҳисоблаб чиқилади. Технологик меҳнат сиғимини (Mm) асосий ишчилар - ишбай ишлайдиганлар ва вақтбай ишлайдиганларнинг меҳнат сарфлари белгилайди. У ишлаб чиқариш операциялари, қисмлар, узеллар ва тайёр буюмлар бўйича ҳисоблаб чиқилади.

Хизмат кўрсатишдаги меҳнат сиғими (Mx)ни ишлаб чиқаришга хизмат кўрсатишда банд бўлган асосий цехларнинг ёрдамчи ишлари ҳамда ёрдамчи цехлар ва бўлимлар барча ишчиларининг меҳнат сарфларини кўрсатиб беради. Mx ҳар бир операция буюм бўйича ёки буюмларнинг технологик меҳнат сиғимига мутаносиб равишда ҳисоблаб чиқилади.

Ишлаб чиқаришдаги меҳнат сиғими ($Mич$) технологик ва хизмат кўрсатишдаги меҳнат сиғимидан жамланган, яъни булар иш бирликларини бажаришдаги асосий ва ёрдамчи ишчиларнинг меҳнат сарфларидир.

$$Mич = Mm + Mx \quad (10)$$

Бошқаришдаги меҳнат сиғими ($Mб$) раҳбарлар, мутахассислар ва бошқа хизматчиларнинг меҳнат сарфларидан таркиб топади. Буюмлар тайёрлаб чиқариш билан бевосита боғлиқ бўлган шундай сарфларнинг бир қисми тўғридан-тўғри ана шу буюмларга киритилади; мазкур сарфларнинг буюмлар тайёрлаб чиқариш билан бевосита боғлиқ бўлмаган бошқа қисми эса ишлаб чиқаришдаги меҳнат сиғимига мутаносиб равишда ушбу буюмларга киритилади.

Маҳсулотнинг тўлиқ, меҳнат сигими ($M_{тл}$) буюмларнинг ҳар бирини ва уларнинг жамини тайёрлаб чиқаришдаги меҳнат сарфларининг ҳаммасини акс эттиради. У куйидаги формула бўйича аниқланади:

$$M_{тл} = M_m + M_x + M_b + M_{ич} + M_b \quad (11)$$

Меъёрий, режадаги ва ҳақиқий меҳнат сигими бир-биридан фарқланади. Меъёрий меҳнат сигими амалдаги меҳнат меъёрлари: вақт, иш унуми, хизмат кўрсатиш ва сон меъёрлари асосида ҳисоблаб чиқилади. Ундан айрим буюмларни тайёрлаш, бутун ишлаб чиқариш дастурини бажариш, зарур бўлган меҳнат сарфларининг умумий ўлчамини аниқлаш учун фойдаланилади.

Режадаги меҳнат сигими меъёрий меҳнат сигимидан жорий даврда ташкилий-техникавий тадбирларни амалга ошириш ҳисобига режалаштирилаётган меҳнат сарфларини камайтириш ўлчами даражасида фарқ қилади. Ҳақиқий меҳнат сигими – ишлаб чиқарилган маҳсулотлар ҳажми ёки бажарилган ишлар ҳажмига қилинган жами меҳнат сарфларидир.

Бозор иқтисодиётига эга бўлган ривожланган мамлакатларда фойдаланиладиган унумдорлик кўрсаткичлари тизими ишлаб чиқариш омиллари назарияси асосида тузилади. Бу мамлакатларда меҳнат унумдорлиги турли омиллар глобал унумдорлигининг хусусий кўрсаткичларидан бири деб қаралади. Самарадорликни ўлчашдаги кўрсаткичларни танлаш тадқиқотчиларнинг ўз олдларига қўядиган максалларига боғлиқ бўлади. Самарадорлик кўрсаткичлари кўпдан-кўпдир ва улар хилма-хил белгилар бўйича гуруҳларга бўлиниши мумкин, куйидагилар шундай белгилар жумласига киради:

- такрор ишлаб чиқариш ёки технологик цикл жараёни босқичи (оралиқ ва пировард кўрсаткичлар);

- камровнинг тўлиқлиги (умумий ёки хусусий белгилар - сарф ёки ресурсларнинг айрим турлари бўйича);

- иқтисодий фаолиятнинг даражаси (ишлаб чиқариш участкалари ёки технологик жараёнлар, корхоналар, тармоқлар, умуман мамлакат);

- кўриб чиқилаётган жараёнларнинг давомийлиги (катъий белгилаб қўйилган вақт бўлаклари, меҳнат воситалари ёки маҳсулотнинг «хаёт цикли», ишлаб чиқариш цикли ва ҳоказо);

- бошқа белгилар¹.

Ишлаб чиқарилган маҳсулот ҳажмининг табиий ва шартли-табиий кўрсаткичларидан ҳам фойдаланилади. Улардан куйидагиларини айтиб ўтаемиз²:

а) ялпи маҳсулот ишлаб чиқариш, у товар маҳсулотнинг сотиш нархларидаги қийматини, хўжалик усулидаги капитал қурилиш ҳамда ўз эҳтиёжлари учун керакли ишлаб чиқариш ускуналари қиймати, тугалланмаган ишлаб чиқариш ва тугалланмаган қурилишнинг ўсиши ҳамда корхоналарнинг омборларидаги тайёр маҳсулотлар ва ярим фабрикатлар ўсиш (таннарх бўйича) кабиларни ўз ичига олади (бундай кўрсаткич бизнинг статистикамиздаги ялпи маҳсулот кўрсаткичига ўхшашдир);

¹Болотин Б.М., Громов Л.М., Четверкин Е.М. Эффективность капиталистической экономики: некоторые проблемы и измерения. - М., 1990, 16-б.

²Хорикдаги унумдорлик кўрсаткичлари тизимини тавсифлашда Б.И. Бошкатовнинг эълон қилинган маърузаларидан олинган материаллардан фойдаланилади: Показатели производительности в зарубежной статистике (МЭ-СИ. - М., 1983, 13-23-б.)

б) ялпи пировард маҳсулот, у корхонадан ташқарига бериб кўбориладиган маҳсулотнинг қийматини ўз ичига олади. Бу кўрсаткич бизнинг статистикамиздаги товар маҳсулот кўрсаткичига тўғри келади;

в) оралик истеъмол маҳсулотлари қиймати чегирилганидан қоладиган ялпи маҳсулот қиймати сифатида ҳисоблаб чиқариладиган ялпи қўшилган қиймат;

г) қўшилган қиймат билан асосий капитал амортизацияси ўлчами ўртасидаги фарқ сифатида таърифланадиган соф қўшилган қиймат.

Сарфланган меҳнат миқдори ё ҳисоб давридаги ходимларнинг ўртача рўйхат соми билан, ё ишлаб берилган вақт миқдори билан ўлчанади. Ёланмаган ходимларнинг меҳнат сарфлари тадбиркор (мулк эгаси), унинг оила аъзолари ишлаб берган вақтни ўз ичига олади. Бундай ҳисоблаб чиқаришлар танлама тарзда ўтказиладиган текширишлар маълумотлари асосида олиб борилади.

Умуман мамлакат бўйича меҳнат унумдорлигини ҳисоблаб чиқаришда иш билан банд аҳолигина эмас, балки ишсизлар ҳам эътиборга олинади, яъни ҳисоб иқтисодий фаол аҳолининг сонига қараб олиб борилади.

Маҳсулотнинг қиймат кўрсаткичларини ишлаб чиқаришнинг турли омиллари билан комбинациялаш натижасида унумдорлик кўрсаткичлари аниқланади, улардан қуйидагиларини тизга олиб ўтамыз:

а) ялпи меҳнат унумдорлиги, у ўз мазмунига кўра собиқ Иттифок статистикасидаги меҳнат сарфлари бирлигига тўғри келадиган маҳсулот миқдори кўрсаткичига ва ушбу кўрсаткичга ҳос бўлган барча камчиликларга яқин. Жумладан, бу кўрсаткич ишлаб чиқаришнинг барча бошқа омилларини (меҳнатдан ташқари) инкор этади, унинг ўлчамига ишлатилган материаллар қиймати катта таъсир кўрсатади. Шундай бўлса-да, ундан ҳисоблаш осонлиги ва ишончли статистик ахборот мавжудлиги туфайли фойдаланилади;

б) соф меҳнат унумдорлиги, у соф маҳсулот қийматининг меҳнат сарфларига нисбати ҳисобланади;

в) интеграл меҳнат унумдорлиги, у ишлаб чиқарилган ялпи маҳсулот қийматини меҳнат сарфларига ҳамда меҳнат бирликларида ифодаланган ишлаб чиқаришнинг бошқа омилларига бўлиш йўли билан аниқланади. Доимий капитал ва моддий сарфларни меҳнат бирликларига айлантириб ҳисоблаш анча мураккаб эканлиги сабабли бундай кўрсаткич камдан кам ҳолларда қўлланилади;

г) глобал унумдорлик омиллари, ишлаб чиқаришнинг барча омиллари таъсирини акс эттиради, меҳнат унумдорлиги эса ҳусусий кўрсаткич тарзида улардан бири сифатидагина намоён бўлади. Омиллар сифатида асосан меҳнат, доимий капитал, материаллар ва энергия сарфлари ҳисобга олинади, миқдоран ўлчаб бўлмайдиган омиллар эса инкор этилади. Ялпи ишлаб чиқарилган маҳсулот ёки ялпи қўшилган қиймат кўрсаткичларидан ишлаб чиқарилган маҳсулот ҳажми кўрсаткичлари сифатида фойдаланилади;

д) омилларнинг тотал (ялпи) унумдорлиги, у ҳудди глобал унумдорлик каби ҳисоблаб чиқарилади, ундан фарқи шундаки, соф қўшилган қиймат (ёки соф маҳсулот) ўлчами меҳнат сарфлари ва меҳнат бирлигига келтирилган доимий капиталга бўлинади;

е) миллий даромаднинг (соф маҳсулот қийматининг) меҳнат сарфларига бўлинишидан келиб чиқадиган ҳусусий кўрсаткич сифатидаги меҳнат сарфлари

бирлигига тўғри келадиган ҳақиқий даромадлар кўрсаткичи; меҳнат сарфлари ё иш билан банд ходимлар сонига, ё ишлаб берилган киши-соатлар миқдорига ифодаланadi.

Агар сарфларни амалга ошириш вақти билан натижа олиш вақти ўртасида вақт жиҳатидан сезиларли узилиш (лаг) мавжуд бўлса, кутиладиган самара дисконтланади, яъни, гўёки мазкур маблағлар банкка қўйилганидек, ўртачалаштирилган ссуда фоизи ўлчами миқдорига кўпайтирилган ҳозирги сарфлар нархларида ифодаланadi. Дисконтлашдаги ҳисоблаб чиқариш қуйидаги формула бўйича амалга оширилади:

$$p = \frac{S}{(1+i)^n} = S \cdot v^n, \quad (12)$$

бунда, p - самаранинг ҳозирги ўлчами, сўм;

S - n йилдан сўнг олинган самара ёки ресурслар сарфларининг ўлчами, сўм;

n - вақт жиҳатидан юзага келган лаг (узилиш);

i - фоиз ставкаси, йиллик фойда;

v - дисконт кўпайтирувчиси.

Ривожланган мамлакатлар статистикасида унумдорликни ҳисоблаб чиқаришдаги аҳвол ана шундай. Назаримизда, хорижларда фойдаланиладиган унумдорликни, шу жумладан, меҳнат унумдорлигини аниқлашнинг баён қилинган усуллари ана шундай кўрсаткичларни ҳисоблаб чиқаришга қўйиладиган талабларга жавоб беради, шу боис улардан мамлакатимиздаги амалиётда фойдаланиш керак. Шу билан бирга, меҳнат сарфларини унумдорлик кўрсаткичларида ифодалаш усулларини янада пухта ишлаб чиқиш зарур. Улар ҳал қилинаётган бошқарув вазифаларининг хусусияти билан боғланиши керак. Шу сабабли, унумдорликни баҳолаш учун харажатлар диапазони ҳолатда кенг; у ишсизлик туфайли миллий меҳнат унумдорлиги кўраётган зарарни ҳисобга олиш учун бутун иқтисодий фаол аҳолидан ёки жамият нуқтани назаридан қараганда жонли меҳнат сарфлари, деб ҳисобланадиган барча турдаги ресурслар сарфидан тортиб, то айрим тоифадаги ишловчиларнинг жонли меҳнатини сарфлашгача ёки айрим турдаги ресурсларни сарфлашгача қамраб олади. Унумдорлик кўрсаткичларининг бундай даражалаштирилиши ўлчаш формуласини, ўлчанадиган меҳнат натижалари белгисини танлашни конкретлаштириш ва уни бошқарув тизимига киритиш ҳамда ҳўжалик соҳасидаги муқобил қарорларни баҳолаш, шахсий меҳнат улушини баҳолаш ва ходимларни рағбатлантириш имконини беради.

10.4. Меҳнат унумдорлиги тўғрисидаги назарияларнинг ривожланиши

Ўзбекистонда ҳам кўплаб таниқли иқтисодчилар у ёки бу даражада меҳнат унумдорлиги масалалари билан шуғулланганлар. Ҳар бир илмий назариянинг ўз тарихи ва қизиқарли жиҳати кўп бўлиб, бундай ўрганиш турли нуқтан назарларни ҳисобга олиш ва таққослаш, муаммони ҳал қилишга оқилона ёндалишни топишга ёрдамлашади. Иқтисодий адабиётларда, асосан, меҳнат унумдорлиги, унинг кўрсаткичлари, ўлчаш усуллари ҳусусида баҳслар давом этмоқда. Шунга боғлиқ ҳолда масалага бўлган асосий ёндашувлар ва концепцияларни кўриб чиқамиз.

Меҳнат унумдорлиги билан ишлаб чиқарувчи меҳнат кучининг нисбати тўғрисидаги масала юзасидан мунозара XX асрнинг 20-йилларида бошланиб,

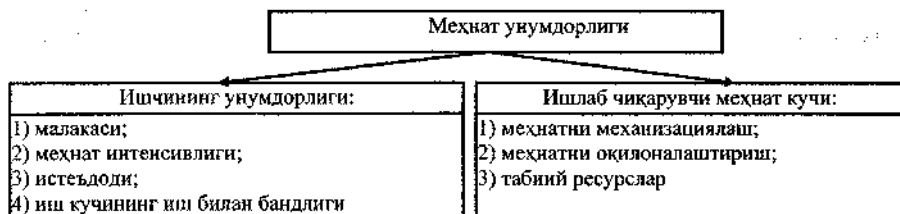
кейинги даврларда у ёки бу даражада кескинлик билан давом этди. Ушбу муносабатнинг замирида икки тушунча – «ишлаб чиқарувчи меҳнат кучи» (Produktivkraft) ва «меҳнат унумдорлиги» тушунчаларининг талқини ётади.

Мазкур масала юзасидан барча нуқтаи назарларни иккита концептуал ёндашувга бириктирилса бўлади. Биринчи ёндашув «ишлаб чиқарувчи меҳнат кучи» ва «меҳнат унумдорлиги» тушунчаларини фарқлаш зарурлигини рад этишдан иборат. Унинг тарафдорлари (А.М. Гинзбург, А.Б. Халатов, А.В. Базаров, Л.Э. Горелик ва бошқалар) ушбу тушунчаларни қарама-қарши қўйиш беҳуда ва сунъий бўлиб, жиддий хатоларга олиб келади, деб ҳисоблайдилар. Иккинчи ёндашув ушбу тушунчаларни фарқлаш ва улар ўртасидаги боғлиқликни аниқлашни назарда тутди. Меҳнат унумдорлиги муаммолари билан шуғулланадиган кўпчилик мутахассислар шундай нуқтаи назарнинг тарафдори бўлиб келдилар ва ҳозир ҳам тарафдоридирлар.

Иккинчи концептуал ёндашувнинг тарафдорлари орасида иккита йўналишга мансубларни ажратиш кўрсатиш мумкин. Биринчи йўналиш нуқтаи назарида турганларнинг фикрича, «меҳнат унумдорлиги» тушунчаси «ишлаб чиқарувчи меҳнат кучи» тушунчасига нисбатан кенгрокдир. Масалан, А. Катинь меҳнат унумдорлиги ўзида меҳнат унумдорлиги ва меҳнат интенсивлигини бириктирган йиғма тушунчадир¹, деб ёзган эди, бунинг устига, у меҳнат унумдорлиги ва меҳнат интенсивлигини техник ва шахсий меҳнат унумдорлиги деб ҳисоблар эди.

Бундай нуқтан назарни 1925 йилда россиялик йирик иқтисодчи олим академик С.Г. Струмилини кенгрок асослаб чиқди. Унинг таъкидлашича, меҳнат унумдорлиги шундай бир қатор омиллар билан белгиланадики, уларнинг айримлари ишчининг томонида, баъзилари эса ишлаб чиқариш техникаси ва меҳнатнинг ижтимоий ташкил этилиши томонида туради. Ишчига боғлиқ бўлган субъектив омиллар йиғиндиси ишчининг шахсий унумини белгилайди. Айрим ишчининг хоҳиш-иродаси ва сифатларидан ташқарида турган унумдорлик объектив омиллари йиғиндиси ишлаб чиқарувчи меҳнат кучидир².

Ушбу хулосалар умумлаштирилган тарзда 10.4-чизмада келтирилган.



10.4-чизма. Меҳнат унумдорлиги билан ишлаб чиқарувчи меҳнат кучининг нисбати

Умуман С.Г. Струмилини мазкур йўналиш тарафдори бўлган бўлса-да, хусусий ҳижатлар бўйича унинг фикри юқорида келтирилганлар билан тўғри келмайди.

¹ Катинь А. Меҳнат унумдорлиги учун кураш. - М., Л. 1925, 13-6.

² Струмилини С.Г. Меҳнат иқтисодийти муаммолари. Т.5. - М., 1964, 422, 423-6.

Хусусан, ишлаб чиқарувчи меҳнат кучини С.Г.Струмилин торроқ тушунади, у «ишчи унуми» деган янги тушунчани киритади, меҳнат унумдорлиги тузулмасидаги субъектив ва объектив жиҳатлар тўғрисида ўзгача тасаввурда бўлади.

Иккинчи йўналиш тарафдорлари “меҳнат унумдорлиги” ва “ишлаб чиқарувчи меҳнат кучи” тушунчаларини турлича маънода тушунадилар. Айрим олимлар ишлаб чиқарувчи меҳнат кучи - сабаб, меҳнат унумдорлиги эса –окибат, деб ҳисоблайдилар. Баъзилари эса ишлаб чиқарувчи меҳнат кучи –жонди меҳнат унумдорлиги, меҳнат унумдорлиги эса жонли ва ўтмиш меҳнат ялпи сарфларининг самарадорлиги, деб фикрлайди. Бошқа гуруҳга кирувчи омиллар ишлаб чиқарувчи меҳнат кучини оддий меҳнат жараёни билан, меҳнат унумдорлигини эса ижтимоий муайян ишлаб чиқариш жараёни билан боғлайди.

Олимлар томонидан берилган таърифлардаги келишмовчиликлар ва чалкашликларнинг енгиб ўтиб, мунозарани яқунлар экан, С.Г.Струмилин бундай деб ёзган эди: «Шундай қилиб, меҳнат унумдорлигини ишчилар вақт бирлигида, масалан, киши-кун, киши-соатда яратадиган маҳсулот ёки истеъмол неъматлари миқдори билан ўлчаш кераклигини аниқлаган, деб ҳисоблаймиз»¹.

Меҳнат унумдорлигининг шундай тушунилиши ҳозирги вақтгача сақланиб келинмоқда. Бундай тушуниш, умуман олганда амалий эҳтиёжларга жавоб беради ва назарий тадқиқотлар учун бошланғич нуқта бўлиб хизмат қилади. «Меҳнат унумдорлиги» ва «ишлаб чиқарувчи меҳнат кучи» тушунчалари ўртасидаги тафовутларга келсак, улар тўғрисидаги баҳслар 80-йилларгача давом этиб келди. Ҳозирги вақтда шундай нуқтан назар ниҳоят даражада тарқалганки, унга кўра ишлаб чиқарувчи меҳнат кучи имкони бўлган миқдор деб, яъни ишлаб чиқарувчи кучларнинг муайян даражасидаги меҳнатнинг маҳсулдорлиги деб, меҳнат унумдорлиги эса ҳақиқий миқдор деб, яъни ҳар бир муайян пайтда ишлаб чиқарувчининг меҳнат кучидан фойдаланиш даражасини кўрсатиб турувчи маҳсулдорлик деб қаралади. Бундай фарқлаш меҳнат унумдорлигининг ошиш захираларини топшиш ва асослаб бериш учун муҳимдир.

Хориж иқтисодий адабиётларида меҳнат унумдорлиги муаммоси айрим фирма ва корхоналарнинг омон қолиши учун бозордаги рақобат позицияларини белгилаб олиш, ишлаб чиқариш сарфларини камайтириш мақсадида, шунингдек, халқаро қиёслашлар ўтказиш мақсадида, аввало, маҳсулот бирлиги қийматидаги иш ҳақи улуши нуқтан назаридан кўриб чиқилади. Д.С. Синк, Дж. Кендрик, А. Медиссон, Л. Росток, Р.А. Сутермистер, Г. Реусс, Дж. В. Наттер ва бошқаларнинг қатор асарлари борлиги ушбу муаммога бўлган эътибордан далолат бериб турибди.

Меҳнат унумдорлиги муаммосига доир адабиётлар, айниқса, АҚШда кўпроқ нашр этилмоқда. Социолог, бизнесмен, иқтисодчилар ушбу муаммони ҳар томонлама кўриб чиқмоқдалар: меҳнат унумдорлигига таъсир этадиган омиллар таҳлил қилинмоқда (ишчи ва хизматчиларнинг роли, техника тараққиёти, малака ошиши, меҳнат шароитининг таъсири аниқланади), шунингдек, ишлаб чиқариш жараёнининг ижтимоий жиҳатлари (ишлаб чиқаришда иш билан банд бўлган кишиларнинг ўзаро муносабатлари, раҳбарларнинг бўйсунувдагилар билан ўзаро

¹ Струмилин С.Г. Меҳнат унумдорлигини ўрганиш методологиясига доир.//Меҳнат унумдорлиги индекслари. М., 1930, 17-б.

муносабатлари, касоба уюшмаларининг роли ва ишчиларнинг ишлаб чиқариш фаолиятига ва меҳнат унумдорлигига таъсири) ўрганилади. Буюк Британияда фаровонлик назарияси пайдо бўлиши туфайли меҳнат унумдорлиги масалалари билан шуғуллана бошланди. 50-йилларнинг бошида Буюк Британия билан Америка ўртасида Меҳнат унумдорлиги Кенгаши тузилди. Кенгаш саноат ишини ташкил этиш, ишлаб чиқариш усуллари, техника соҳаларида бемалол ахборот алмашиниш орқали иқтисодий юксалишга кўмаклашниш ва шу тариқа Буюк Британия саноати, меҳнат унумдорлиги даражасини ошириш борасида қўллаб-қувватлаш вазифасини ўз олдига қўйди.

Бошқа мамлакатларда ҳам меҳнат унумдорлигига катта эътибор берилмоқда. Масалан, Францияда Меҳнат унумдорлиги комиссарлиги тузилган бўлиб, унинг кўплаб шаҳарларда филиаллари мавжуд. Японияда меҳнат унумдорлигини ўрганиш маркази ва маҳаллий кўмиталари ташкил этилган.

Хорижлик иқтисодчилар меҳнатинггина эмас, балки капиталнинг ҳам унумдорлигини ҳисоблаб чиқадилар. Улар миллий даромад ва ижтимоий маҳсулотни ҳисоблаб чиқиш борасидаги ўз услубларига таянган ҳолда меҳнат унумдорлиги тўғрисидаги тасаввурни ноишлаб чиқариш соҳасига ҳам татбиқ этдилар. Бироқ меҳнат унумдорлигини ҳисоблаб чиқиш билан боғлиқ бўлган масалалар бўйича айрим иқтисодчиларнинг нуқтаи назарлари анча зиддиятлидир. Бир томондан, улар фақат «глобал» унумдорликни, яъни сармоя, ер, меҳнат унумдорлигини тан оладилар. Бошқа бир томондан, амалда жонли меҳнат унумдорлигини ҳисоблаб чиқиш кенг тарқалган.

Дж. Кендрик, «ишлаб чиқариш омиллари» назариясига таяниб, унумдорликни ўлчаш: 1) ялпи маҳсулотнинг сарфланган вақт бирлигига нисбати; 2) капитал сарфлар бирлигига тегишли нисбат; 3) капитал сарфлари суммасига ва сарфланган меҳнатга нисбат сифатидаги учта усулни таклиф этди. Бундан ташқари, у комбинацияланган кўрсаткични - меҳнат ва капитал сарфига тўғри келадиган унумни ҳисоблаб чиқишни таклиф этди.¹

Француз иқтисодчиси Ж. Фурастье глобал унумдорликни қуйидагича ҳисоблаб чиқишни таклиф этади. Унинг фикрича, капитал сарфлари меҳнат сарфларига қараганда унча катта эмас, шу сабабли у фақат меҳнат сарфларини ҳисоблаб чиқади, лекин гоят антика усулда ҳисоблайди. Бир йилги товар нархини Фурастье шу йилнинг ўзидаги бир соатлик иш ҳақига бўлади. У кейинги йилга нисбатан ҳам худди шундай қилади. Натижаларни таққослаш, унинг фикрича, меҳнат унумдорлиги индексини иқтисодчиларнинг тадқиқотларида аниқлаш имконини беради.

Хорижлик иқтисодчиларнинг тадқиқотларида меҳнат унумдорлиги ўсишининг айрим омиллари: техника тараққиёти, ходимлар малакасининг ошиши, капитал сифими, корхоналар катталиги кабиларнинг ролига, шунингдек меҳнат унумдорлиги турли суръатларда ошишининг сабабларига, масалан, меҳнат ресурслари ва капитал, меҳнат унумдорлиги паст тармоқлардан унумдорлик юқори тармоқларга ўтишининг таъсирига, қишлоқ хўжалигидан ишчи кучи кетиб қолишига тааллуқли бўлган кўплаб қизиқарли маълумотлар ва фикрлар мавжуд.

АҚШда меҳнат унумдорлиги ишлаб берилган бир киши-соат, бир ишчи ва бир ишловчига ҳисоблаган ҳолда аниқланади. Бундан ташқари, бутун иқтисодиётда

¹ Кендрик Дж. АҚШда меҳнат унумдорлиги тенденциялари. - М., 1997, 69-б.

меҳнат унумдорлигининг ўзгаришини тавсифлаш учун ялпи миллий маҳсулот индексини бутун ҳўжаликдаги иш билан бандлик индексига бўлиш йўли билан меҳнат унумдорлиги индекси ҳисоблаб чиқилади.

Буюк Британия, Германия, Франция, Италияда ҳам меҳнат унумдорлиги умуман миллий иқтисодиёт бўйича аниқланади. Бирок мазкур кўрсаткични ҳисоблаб чиқиш методологияси ушбу мамлакатларда турличадир. Масалан, бу мамлакатларнинг айримларида уйдаги хизматкорлар, ҳарбий хизматчилар ишлайдиганларнинг умумий сонига киритилади, баъзиларида эса киритилмайди. Айрим мамлакатларда меҳнат унумдорлигини ҳисоблашда ишлаб берилган вақт, баъзи мамлакатларда эса фақат ҳақ тўланадиган вақт эътиборга олинади. Бу миллий маҳсулот қийматини ҳам, маҳсулот ҳажминини ҳам аниқлашга таллуқлидир. Масалан, Буюк Британияда бир ишловчи ҳисобига тўғри келадиган ялпи миллий маҳсулот кўрсаткичидан фойдаланилади. Италияда миллий даромадни ишлаб берилган вақтнинг умумий миқдорига бўлиш асосида соф миллий меҳнат унумдорлиги кўрсаткичи қўлланилади. Францияда ялпи меҳнат унумдорлиги индекси соф маҳсулот асосида ҳисоблаб чиқилади. Бундан ташқари, иш билан банд бўлган бир шахс ҳисобига ва ишлаб берилган бир соат ҳисобига тўғри келадиган ялпи миллий маҳсулот ишлаб чиқарилиши индекси ҳисоблаб чиқилади. Германияда меҳнат унумдорлигининг бир неча индекси: бир ишловчи, иш ҳақи оладиган бир ишчи, бир киши-соат ҳисобига маҳсулот ишлаб чиқарилиши ҳисоблаб чиқилади.

Шундай қилиб, турли мамлакатларда меҳнат унумдорлигини ҳисоблаб чиқиш учун ҳам мамлакат даражасида (миллий даромад, ялпи ижтимоий маҳсулот, соф миллий даромад ва ҳоказо) ва айрим корхоналар даражасида аниқланадиган (соф маҳсулот, қўшилган қиймат, хомашё, ёқилғи, энергия сарфлари ва ҳоказо) хилма-хил кўрсаткичлардан фойдаланилади. Бу эса, айрим мамлакатлар ва ушбу мамлакатдаги айрим корхоналар бўйича ҳам меҳнат унумдорлигини таққослашларни қийинлаштиради.

Меҳнат унумдорлиги ва меҳнат интенсивлиги нисбати. Иқтисодчилар меҳнат интенсивлигига турли йилларда турлича эътибор бериб келдилар. 30-йилларга қадар тадқиқотчилар назария устида анчагина самарали иш олиб бордилар. Бирок шу йиллар давомида меҳнат унумдорлигини меҳнат интенсивлигидан ажратишга ва мазкур тушунчалар ўртасида ҳатто муайян антагонизм ҳам борлигини кўрсатиб беришга уриниб кўрилди. А.М. Гинзбург, О.А. Ерманский, Р.Д. Кофман, Б.О. Шатанлар шундай нуқтаи назар тарафдорлари эди. Улар советлар даври ҳўжалигида меҳнат интенсивлигининг меҳнат унумдорлигига ҳеч қандай дахли йўқ, деб ҳисоблар ва меҳнат интенсивлигини оширишга қарши чиқар эдилар, уларнинг фикрича, меҳнат унумдорлиги «оқилона равишда яхшиланиб бориш» функциясиدير, меҳнат интенсивлиги эса «қуватни золимларча сиқиб сувни олиш» функциясиدير. Ўз фикрларини асосламоқчи бўлиб, бу муаллифлар меҳнат унумдорлиги тушунчасини чалкаштириб юбордилар, меҳнат унумдорлигини меҳнат интенсивлигидангина эмас, балки меҳнат унумдорлигининг ўзидан ҳам ажратиб юбордилар. Уларнинг концепцияларини схематик тарзда қуйидагидан иборат, деб билиш мумкин.

А.М. Гинзбургда: Ишчининг унуми = меҳнат унумдорлиги + меҳнат интенсивлиги.

О.А. Ерманскийда: Меҳнатнинг муваффақиятлилиги = меҳнат унумдорлиги + меҳнат интенсивлиги.

Б.О. Шатанда: Ишчининг берган маҳсулоти = меҳнат унумдорлиги + меҳнат интенсивлиги.

Ушбу схемалардан кўриниб турибдики, мазкур тадқиқотчиларнинг фикрича, меҳнат унумдорлиги ишлаб чиқарилган маҳсулотга, меҳнатнинг маҳсулдорлиги ва муваффақиятлилигига тенг эмас. Меҳнат унумдорлиги меҳнат интенсивлиги каби ушбу категорияларнинг таркибий қисмидир, ҳолос. Бундан ташқари, меҳнат унумдорлиги ва меҳнат интенсивлиги бир-бирига бевосита муносабатда эмас.

Матбуотда интенсивликнинг моҳиятини тадқиқ этишга бағишланган ишлар (Г.Г. Струмилин, П.М. Керженцев, А.К. Гастев, П. Цветков, А. Болгов ва бошқалар томонидан эълон қилинган бўлиб, улар меҳнат интенсивлиги назариясининг мустақкам пойдеворини ташкил этди.

30-йилларнинг ўрталаридан бошлаб меҳнат интенсивлиги муаммолари ҳақсиз равишда иқтисодчиларнинг эътиборидан четда қола бошлади. Ушбу мавзунинг тилга олинган камдан-кам ишлар (масалан, Г.А. Пруденский, О.А. Ерманскийларнинг асарлари) умумий манзарани ўзгартирмас эди: тадқиқот объекти сифатида меҳнат интенсивлигини инкор этдилар ва ҳатто «меҳнат интенсивлиги» атамасининг ўзи амалда қўлланилмас эди. Меҳнат интенсивлиги муаммоси тўғрисида гапирилмасликнинг сабаби, ушбу муаммо аввалги даврда нотўғри талқин қилинганлигида, меҳнат интенсивлигини меҳнат унумдорлигига қарама-қарши қўйган муаллифлар мазкур талқинни тақлиф қилганлигида бўлган. Иқтисодчилар масаланинг бундай тарзда қўйилишини қабул қилмай, бунинг тесқариси бўлган яна бир бошқа ҳатога йўл қўйдилар, яъни мазкур ҳодисани тадқиқ қилишдан деярли воз кечдилар.

50-йилларнинг ўрталаридан бошлаб иқтисодчилар томонидан меҳнат интенсивлиги моҳиятини ўрганишга яна киришилди. С.Г.Струмилин, В.Д.Патрушев, Г.Н.Черкасов К.Якубов ва бошқаларнинг мазкур муаммога тўлиқ ёки қисман бағишланган ишлари босилиб чиқди. Ҳозирги вақтда кўпчилик иқтисодчилар меҳнат унумдорлиги ва меҳнат интенсивлиги икки хил, лекин бир-бири билан узвий боғланган категориялардир, деб ҳисобламоқда. Лекин муаммони ишлаб чиқиш ҳали тугаллангани йўқ, чунки, ҳозирга қадар меҳнат интенсивлигини ўлчашга ягона ёндавиш ишлаб чиқилмаган, меҳнатнинг оғирлиги ва меҳнат интенсивлиги тушунчаларининг нисбати аниқланмаган.

Иқтисодиётнинг жонланиши ва юксалиши шароитида меҳнат интенсивлиги масалалари, айниқса, долзарблик касб этади, чунки оғир ва қўл меҳнатини қўллашни қисқартириш, меҳнат шароитларини яхшилаш, меҳнатни меъёрлашни такомиллаштириш каби кўплаб иқтисодий ва иқтисодий вазифалар меҳнат интенсивлиги даражасининг ўзгариши билан анча боғлиқдир ва 20-йилларнинг бошларида меҳнат унумдорлигини ҳисоблаб чиқишда жонли меҳнат ёки жонли ва ўтмиш меҳнат сарфини ҳисобга олиш лозимлиги масаласи кенг муҳокама қилинди. Айрим олимлар жонли меҳнат унумдорлигини ҳисоблаб чиқиш керак, деб ҳисобласа, баъзилари эса жими меҳнат - жонли ва моддийлашган меҳнатнинг унумдорлигини аниқлаш лозим, деб таъкидлайди. Бу баҳслар ҳозирги вақтда ҳам давом этмоқда. Масалан, россиялик иқтисодчи олим, профессор Г.Э.Слезингернинг фикрича, «жонли ва ўтмиш меҳнатни «жамлаш»га уриниш ўз моҳиятига кўра хом ҳаёл бўлиб, унинг назарий ва

амалий маъноси йўқдир, чунки бунда меҳнатни қўлланиш ва унинг моддий натижасидан фойдаланиш ўртасидаги вақт омили ҳисобга олинмайди. Умуман, жонли меҳнат билан таққосланадиган ўтмиш меҳнат тўғрисида гапиришнинг ўзи кам деганда мантиқсизликдир, чунки жонли меҳнат - жараёндир, ўтмиш меҳнат эса унинг натижасидир»¹.

Шу билан бирга, органикча танқид у ёки бу тушунчаларни тўғри баҳолашда халақит берадиган кўринади. Меҳнат унумдорлигини жонли меҳнат сарфларига қараб аниқлаш катта амалий аҳамиятга эга бўлиб келди ва ҳозир ҳам шундай. Бундай ёндашувни етарлича баҳоламаслик хато бўлади. Лекин, унумдорликин жами меҳнат сарфларига қараб аниқлашнинг ҳаққонийлиги ва зарурийлигини инкор этиб бўлмайди. Алоҳида корхона даражасида меҳнат унумдорлигини жами меҳнат сарфига нисбатан ҳисоблаб чиқиш унча тўғри келмайди, чунки бу усул ишлайдиган кишининг меҳнат унумдорлиги қандай ўзгарди, деган бош саволга жавоб бериш имконини бермайди, негаки, ушбу ҳолда унинг меҳнати жами сарфларнинг эгасиз мас-сасида кўринмай кетади. Миллий иқтисодиёт миқёсида эса жонли ва ўтмиш меҳнатни фарқлаш лозим.

Ҳақиқатан ҳам, агар айрим корхонада ўтмишда сарфланган меҳнат ва вақтидан қатъи назар корхона доирасидан ташқарида тайёрланган ишлаб чиқариш воситаларида мужассамлашган меҳнат мазкур корхона учун ўтмиш меҳнат бўлса, бутун халқ хўжалигига татбиқан ўтмиш меҳнат жорий даврдан ташқарида сарфланган меҳнатдир.

Шундай қилиб, бир ҳолатда ўтмиш меҳнат макон ва вақтда, иккинчи бир ҳолда эса фақат вақтда кўрилади ва шу сабабли жамият миқёсида меҳнат унумдорлигини бемалол ялпи меҳнат сарфлари бўйича аниқлаш мумкин бўлади. Бинобарин, иккала тушунча ҳам билиб қўлланилган тақдирда мустақил яшашга ҳақлидир.

70-йилларнинг ўрталаридан эътиборан тармоқлараро баланс тузила бошлади, унинг маълумотлари асосида жонли ва ўтмиш меҳнат сарфларининг аниқ миқдорлари (мутаносибликлари)ни ўлчаш мумкин бўлиб қолди. Ялпи меҳнат сарфларини мунтазам равишда ҳисоблаб чиқиш мумкинлиги эса макроиқтисодий таҳлил имкониятларини анча кенгайтиради ва шу тариқа ижтимоий ишлаб чиқаришнинг самарадорлиги ошишига тааллуқли бўлган асосланган бошқарув ечимларини ишлаб чиқишга кўмаклашади.

10.5. Меҳнат унумдорлигини ошириш омиллари ва захиралари

Меҳнат унумдорлигини ошириш айрим корхона ва жамоалар учун катта аҳамиятга эга бўлиб, унинг даражасига таъсир этадиган барча омиллар ва захираларини кўпайтиришни тақозо этади.

Умуман, омиллар деганда – бирон-бир жараён ёки ҳодисага таъсир этувчи кучлар, сабаблар, ташқи вазиятлар тушунилади. Меҳнат унумдорлиги омиллари - маҳсулот, иш ёки хизматлар бирлигини ишлаб чиқаришда ёлланма меҳнат сарфи миқдорининг ўзгаришига таъсир этувчи сабаблар, ҳаракатлантирувчи кучлар.

¹Слезингер Г.Э. Бозор иқтисодиёти шароитида меҳнат. 14-бет.

Меҳнат унумдорлигига таъсир этишининг турли усулларини таснифлаш ва уларни гуруҳларга ажратишнинг аҳамияти шундаки, бу меҳнат унумдорлиги моҳиятини чуқурроқ англаш ва ошириш йўллари бозор конъюнктурасидан келиб чиқиб аниқлаш имконини беради. Бундай таснифнинг амалий аҳамияти шундаки, унинг ёрдамида у ёки бу омилларнинг натижасига таъсир даражасини яхшироқ ҳисобга олиш мумкин бўлади, яъни улардан бири меҳнат унумдорлигининг ўсишига барқарорроқ таъсир кўрсатса, бошқалари бу маънода ўткинчи аҳамиятга эга.

Омилларни таснифлашга турлича ёндашувлар уларнинг турли йиғиндиларини фарқлашга олиб келиши мумкин. Аммо бундай гуруҳлар орасида у ёки бу ишлаб чиқариш омилларининг шаклланиши ва ривожланиши асосий сифат нуқтаи назаридан қабул қилиш ўринли бўлади. Бундай омилларга махсулот ишлаб чиқаришнинг ижтимоий-сиёсий шарт-шароитларини белгилайдиган гуруҳини киритиш мумкин. Уларнинг таъсири тегишли хўжалик механизмлари, ижтимоий муносабатлар (институтлар) орқали амалга оширилади. Омилларнинг бошқа муҳим гуруҳига меҳнатга ҳақ тўлаш, макроиқтисодий мутаносибликлар, инсон капитали, техника ва технологиялар билан боғлиқ бўлганлари, шунингдек, ижтимоий омиллар киритилади.

Рақобат – унумдорликни оширишнинг ҳамда иқтисодий ўсишни таъминлашнинг ҳаракатлантирувчи кучидир, чунки ҳар бир корхона сотув ва таъминот бозорида ўз мавқеини яхшилашга ҳаракат қилади. Иккинчи томондан, қудратли унумдорлик рақобатни оширади, иқтисодий ўсиш эса уни кучайтиради. Нафақат корхоналар, балки миллий иқтисодиётлар ҳам ўзаро рақобатлашади. Иқтисодий назарияга кўра, корхона ва миллий иқтисодиётлар рақобатнинг тенг шароитларида бўлиб, бир-бирига қарама-қарши туради, бу алоҳида олинган миллий иқтисодиёт ва аниқ корхоналар ўртасидаги реал ҳаётда сезиларли фарқланади. Масалан, табиий ресурслар, иқтисодий ва ижтимоий инфратузилма, ишчи кучи кўлами ва сифат тузилмаси умуман тенг эмас.

Бунинг устига, корхоналар билан миллий иқтисодиётлар кўламли ўртасидаги фарқларга кейинги йилларга қадар рақобат шартларининг тенгсизлик кўрсаткичи сифатида қараб келинган. Албатта, йирик корхоналар таъминот ва сотув бозорида *мутлак бошқа ишчи кучини қамраб олишга қодир. Иқтисодиётни ривожлантиришда* ҳам худди шундай, ўзларининг йирик ички бозорлари ва ташқи бозорлардаги кучли мавқелари билан кўлами кичикроқ иқтисодий кучга эга корхоналарга қараганда рақиблар таъйинига муваффақиятлироқ қаршилик кўрсатишга қодир бўлади.

Меҳнат унумдорлигини оширишга таъсир этиш даражаси ва хусусиятига қараб, омилларни қуйидаги учта гуруҳга: моддий-техник, ташкилий-иқтисодий ва ижтимоий-руҳий гуруҳларга бирлаштириш мумкин.

Моддий-техник омиллар – янги техника, илғор технология, хомашё ва материалларнинг янги турларидан фойдаланиш билан боғланган.

Ишлаб чиқаришни такомиллаштириш вазифаларини ҳал этишга:

- ускуналарни замонавийлаштириш;

- маънавий эскирган ускуналарни янги, унумлироқ ускуналар билан алмаштириш;

- ишлаб чиқаришни механизациялаш даражасини ошириш: қўлда бажариладиган ишларни механизациялаш, кичик механизация воситаларини жорий этиш, участка ва цехлардаги ишларни яппи механизациялаш;

- ишлаб чиқаришни автоматлаштириш: автомат-дастгоҳларни, автоматлаштирилган ускуналарни ўрнатиш, автоматлаштирилган линиялардан ва ишлаб чиқариш тизимларидан фойдаланиш;

- янги, илғор технологияларни жорий этиш;

- хомашёнинг янги турларидан, прогрессив материаллардан фойдаланиш йўли билан ва бошқа чоралар орқали эришилади.

Янги техника ва технологиялардан, ишлаб чиқариш бино ва иншоотлари, ускуна ва асбоблар, хомашё ва энергиянинг ҳар хил турларидан фойдаланиш маҳсулот бирлигига жонли меҳнат сарфини камайтириш билан бириктирилган тақдирдагина меҳнат унумдорлигини оширишга қодир бўлади. Бу ҳолатда жонли меҳнатнинг шу ёки камроқ даражаси берилган ишлаб чиқариш чегарасида кўпроқ миқдорда истеъмол қийматларини ишлаб чиқара олади. Аммо, бунда маҳсулот бирлигига жонли меҳнат жамғармаси жорий этилаётган янги техника, технология сарфларидан кўпроқ бўлиши керак.

Муайян ҳолатда янги техникага сарфлар деганда, капиталнинг рента баҳоси тушунилади. Капиталнинг рента баҳоси – капитал хизматларидан фойдаланиш қиймати. Назарий жиҳатдан у техника ижараси учун (ёки уни сотиб олиш ссудасига) фоизлар тўлаш ва амортизация суммасини ўз ичига олади. Аммо, бизнинг амалиётда лизинг ҳам тарқалган, банк кредитидан киммат бўлганлиги учун ҳам фойдаланилади, шунинг учун ҳам амалиётда капиталнинг рента баҳоси амортизация суммасидан иборат бўлади.

Демак, янги техникани жорий қилиш шартига кўра янги техника амортизациясининг суммаси маҳсулот бирлигига бевосита жонли меҳнат тежамининг пулдаги ифодасидан камроқ бўлиши керак. Акс ҳолда, тадбиркор янги техникани жорий этишдан тижорат фойдасини ололмайди, янги техникага ёлланма меҳнатга қиладиган сарфидан тежаб қолганидан кўра кўпроқ сарфлашга тўғри келади. Бунда маҳсулот бирлигига жонли меҳнат ҳиссаси, табиийки, моддийлашган фойдасига камаяди.

Янгилик рақобатга жавоб сифатида ишлаб чиқариш ва иқтисодий ўсишнинг динамик элементидир. Янгиликлар бўлмаса, корхоналар, умуман, иқтисодиёт ва жамиятнинг ривожланиши қуршов ичида қолади ва унумдорликни барқарор ошириш ҳам бўлмайди.

Янгиликни рақобат олга силжитади ва ижодий асос қўллаб-қувватлайди. Муваффақиятли янгилик бозорга боғлиқ бўлганлиги учун ҳам, энг аввало, бозорга йўналтирилган бўлади. Янги технология – унумдорликнинг ошишига таъсир кўрсатувчи асосий омиллардан бири, аммо ёлғиз технологиянинг ўзи корхона ёки ташкилотни рақобатбардош қилолмайди. Янги технологияни пухта режалаштирмай, «инсон омили» билан ўзаро боғламай амалга оширилиши муваффақиятсизликка олиб келиши муқаррардир. Шундай бўлса-да, кўпчилик ташкилотлар унда жорий этилган технологик ўзгаришлар иқтисодиёт ва меҳнатни муҳофаза қилиш нуктан назаридан ўзини маблағ билан қоплаши учун янгиликни тайёрлаш ва кадрларни ўқитиш кераклигига эътиборсиз қарайди.

Унумдорликни ошириш ва иқтисодий ўсиш учун янгиликнинг тезлиги муҳимдир. Унинг натижаси янги товар ва хизматларнинг пайдо бўлиши, ишлаб чиқариш жараёнлари ва умуман иқтисодиётнинг такомиллашуви бўлиши керак. Бу янгилик ишлаб чиқаришнинг янги технологияларини жорий қилиш масалалари би-

лан чекланмайди, балки у янги товар ва хизматларнинг пайдо бўлишига йўл очиши, меҳнатни ташкил этиш ва шарт-шароитларини, шунингдек, атроф-муҳитни муҳофаза қилишни яхшилашга ўз ҳиссасини қўшиши керак. Эндиликда асосий нарса юридик талаб ва чеклашлар технологияларини билиш ва уларнинг қулайлиги ҳисобланади. Бундай технологиялар ҳозирги кунда муҳим стратегик устуворликни ташкил қилади, буни Япония корхоналарининг экологик ташаббуслари, бозорга экологик тоза товарларни чиқараётган америкалик ва европалик корхоналар фаолияти ҳам тасдиқлайди. Экологиянинг меҳнат хавфсизлиги билан алоқаси меҳнат шароитларини яхшилашга қимматли ҳисса қўшишидир, чунки корхоналарнинг ички ва ташқи муҳити узвий ўзаро боғланган.

Фан-техника тараққиёти – унумдорликни ҳар томонлама ва изчил оширишнинг бош манбаи. Шу боис ҳозирги шароитда ишлаб чиқариш жараёнида фан-техника тараққиёти ютуқларидан фойдаланиш учун инвестицияларни, биринчи навбатда, ишлаб турган ишлаб чиқаришларни реконструкция қилиш ва техникавий қайта қуроллантиришга, илғор технологиялар ва энг янги техникани жорий этишга, машина ва ускуналар - асосий ишлаб чиқариш фондларининг фаол қисмига қилинадиган сарфлар улушини ошириш зарур.

Моддий-техника омиллари мажмун ва уларнинг меҳнат унумдорлигини ўзгартиришга таъсирини куйидаги кўрсаткичлар, яъни:

- меҳнатнинг энергия билан қуролланганлиги – саноатдаги бир ишчига тўғри келадиган энергия турлари истеъмоли;
- меҳнатнинг электр энергия билан таъминланганлиги – саноатдаги бир ишчига тўғри келадиган электр энергия истеъмоли;
- меҳнатнинг техника билан қуролланганлиги – бир ходимга тўғри келадиган асосий ишлаб чиқариш фондлари ҳажми;
- механизациялаш ва автоматлаштириш даражаси – механизациялаштирилган ва автоматлаштирилган меҳнат билан банд бўлган ишчилар улуши;
- ишлаб чиқаришни кимёлаштириш – прогрессив материаллар ва кимёвий жараёнларни қўллаш, ишлаб чиқаришнинг умумий ҳажмида ишлаб чиқаришнинг кимёлаштирилган жараёнлари улушининг кўпайиши каби кўрсаткичлар билан тавсифлаш мумкин.

Маҳсулот сифатини ошириш, маблағ ва меҳнатни кам сарфлаб, ижтимоий эҳтиёжларни қондириш – муҳим моддий-техник омилдир.

Маҳсулот ишлаб чиқишда харажатлар рақобат кураши натижаларини аниқлашда муҳим рол ўйнаса-да, сифатли маҳсулот ишлаб чиқариш ўзининг барча жиҳатлари билан, биринчи навбатда, буюм дизайни ёки хизмат характеристикалари маҳсулотнинг бутун ҳаёт даври мобайнидаги аниқ вазифаси ва харидорнинг яқка тартибдаги эҳтиёжларига аниқ мувофиқлиги катта аҳамият касб этади. Аслида унумдорлик ва сифат бир-биридан ажралмас тушунчалардир. Мижозни қониқтиришга мўлжалланган бўлганлиги учун ҳам сифатни ошириш ишлаб чиқариш ва сотиш ҳажминини кўпайтириш имконини беради, шулар орқали унумдорликни оширишга қўмаклашади.

Моддий-техник омиллар – энг муҳим омиллардан ҳисобланиб, улар нафақат меҳнат, балки хомашё, материаллар, ускуналар, энергия ва ҳоказоларнинг тежалишини ҳам таъминлайди.

Ташкилий-иқтисодий омиллар меҳнат, ишлаб чиқариш даражаси билан белгиланади. Уларга қуйидагилар киради:

- ишлаб чиқаришни бошқаришни ташкил этишни такомиллаштириш, шу жумладан:

- бошқариш аппарати тузилмасини такомиллаштириш;
- ишлаб чиқаришни бошқариш тизимларини такомиллаштириш;
- ишлаб чиқариш жараёнларини тезкор бошқаришни яхшилаш;
- ишлаб чиқаришни бошқаришнинг автоматлаштирилган тизимларини (ИЧ-БАТни) жорий этиш ва ривожлантириш, ИЧБАТнинг амал қилиш соҳасига имкон қадар кўп объект киритиш;

- ишлаб чиқаришни ташкил этишни такомиллаштириш, шу жумладан:

- ишлаб чиқаришни моддий, техникавий жиҳатидан яхшилаш, кадрлар тайёрлаш ва уни такомиллаштириш;

- ишлаб чиқариш бўлинмаларини ташкил этиш ва асосий ишлаб чиқаришда ускуналарни жой-жойига қўйишни яхшилаш;

- ёрдамчи хизматлар ва хўжаликлар: ишлаб чиқаришга хизмат кўрсатишнинг транспорт, омборхона, энергетика, асбоб-ускуна, хўжалик-маиший ва бошқа турларини ташкил этишни такомиллаштириш;

- меҳнатни ташкил этишни такомиллаштириш, шу жумладан:

- меҳнат тақсимоти ва корпорациясини яхшилаш, кўп дастгоҳга хизмат кўрсатишдан фойдаланиш, касб ва функцияларни бирга қўшиш соҳаларини кенгайтириш;

- меҳнатнинг илғор усул ва услубларидан фойдаланиш;

- иш жойларини ташкил этиш ва уларга хизмат кўрсатишни такомиллаштириш;

- меҳнат сарфларининг техникавий асосланган меъёрларини қўлланиш, вақтбай ишлайдиган ишчи ва хизматчилар меҳнатини меъёрлаш соҳасини кенгайтириш;

- меҳнатни ташкил этишнинг мослашувчан шаклларида фойдаланиш;

- ходимларни малакасига қараб танлаш, уларнинг тайёргарлиги ва малакасини оширишни яхшилаш;

- меҳнат шароитини яхшилаш, меҳнат қилиш ва дам олиш тартибларини оқилоналаштириш;

- меҳнатга ҳақ тўлаш тизимларини такомиллаштириш, уларнинг рағбатлантирувчи ролини ошириш.

Ушбу омиллардан фойдаланмай туриб, моддий-техникавий омиллардан тўлиқ самара олиб бўлмайди.

Меҳнатни ташкил этиш ва бошқариш ҳам унумдорликни ошириш омилларидан биридир. Меҳнатни – яқка тартибдаги иш жойини жойлаштиришдан тортиб, то корхонанинг ташқи муҳит, жумладан, маҳсулот етказиб берувчилар ва mijozлар билан алоқа усулигача лойиҳалаш – унумдорликни оширишнинг муҳим ресурсидир. Иккинчи томондан, меҳнатни ташкил этиш сифатига қатор омиллар таъсир қилади, улардан бири – унумдорликни ошириш. Кейинги йилларда иқтисодий ўсиш суръатларининг пасайиб бориши, корхоналар ўртасидаги рақобатнинг кучайиши ва иқтисодий тузилмавий ўзгаришлар суръатининг жадаллашувига кўра унумдорликни ошириш омили сифатида меҳнатни ташкил этишнинг роли ортди. Бундай шароитларда иш билан бандликнинг ходимлар кўпроқ эркин ташаббускорликка эга

бўладиган, юқори малакани ўзлаштирадиган ҳамда жамоа меҳнати натижалари учун кўпроқ жавобгар бўладиган тўлиқ бўлмаган меҳнат билан бандлик, лойиҳа доирасида ишлаш каби турлари (масалан, муваққат ижодий жамоада ишлаш, муддати қатъий белгиланган лойиҳани бажариш, иш вақтини ташкил этишнинг ноанъанавий шакллари) муҳим аҳамият касб этиб боради.

Бундай шароитда кадрларга қўйиладиган малака талаблари ортади. Меҳнат шундай ташкил этилиши керакки, у ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда назарий ўқишдан фойдаланиш имконини берадиган бўлсин. Шундай қилиб, меҳнатни ташкил этиш сифати тузилмаларига (ташкил этишнинг мавжуд шакли) ҳам, меҳнат жараёнларига ҳам боғлиқ бўлади. Ҳар бир мамлакат жараёнларни корхона ва тармоқ даражасида лойиҳалаш ва амалга ошириш соҳасида ўз тажрибасига эга. Айни бир хатоларнинг такрорламаслиги учун бундай ахборотни тўплаш, айирбошлаш ва баҳолаш керак бўлади; илғор тажрибани баён қилиш; жараёнларни лойиҳалашга оид тавсиялар ва рағбатларни тадбиқ қилиш; корхона, айниқса, кичик корхоналар дуч келадиган рақобатга аҳамият бериш ва кўпроқ ойдинлаштириш ҳамда корхонанинг халқаро миқёсда рақобатбардош бўлмаган меҳнат ва ишлаб чиқариш тузилмасида ўралашиб қолмаслигида ёрдам бериш керак.

Меҳнатнинг шарт-шароитлари ва уни муҳофаза қилиш. Ҳар қандай корхона ва фирманинг иқтисодий муваффақияти ва рақобатбардошлиги корхона ва унинг ходимлари учун биринчи даражали аҳамиятга эгадир. Истиқболни кўзловчи ривожланиш учун корхоналарга техник ва ташкилий ингиликларга фаол ёрдам бера оладиган малакали ҳамда онгли ходимлар борган сари кўпроқ керак бўлади.

Шундай қилиб, соғлом ходимлар ва хавфсиз меҳнат шароитлари корхона унумли фаолиятининг зарур шарти ҳисобланади. Корхоналарнинг иқтисодий мақсадлари уларнинг меҳнат шарт-шароитлари ва муҳофазаси соҳасида олдиларига қўядиган мақсадларга зид бўлмаслиги, аниқроғи улар бир-бирини тўлдириши керак. Афсуски, тадқиқотлар кўрсатишича, соғлом ходимлар ишлаб чиқариш омили сифатида муносиб баҳоланмайди. Гарчи, оғир jisмоний меҳнат ёки ўта ноқулай муҳитда ишлаш каби «классик» ишлаб чиқариш зарарларининг миқдори камайиб бораётган бўлса ҳам меҳнат интенсификацияси ўсди, жавобгарлик юқори, бошқа томондан, монотонлик ва ижтимоий ажралганлик мавжуд. Булар бир қатор касаллик сабаблари ҳисобланади. Меҳнат хавфсизлиги ва муҳофазаси кенг маънода иш вақтидан фойдаланишга, малакани оширишга, меҳнатни ташкил этишга ва касбий ўсишга ҳам таъсир қилади.

Ижтимоий-руҳий омиллар – меҳнат жамоаларининг сифати, уларнинг ижтимоий-демографик таркиби, ходимларнинг тайёргарлиги, интизомлилиги, меҳнат бора-сидаги фаоллиги ва ижодий ташаббускорлик даражаси, кадриятларга доир йўналишлар тизими, бўлинмалар ва умуман, корхоналардаги раҳбарлик услуби ва ҳоказолардир.

Бундан ташқари, меҳнат унумдорлиги меҳнат кечадиган табиий ва ижтимоий шароитлар билан ҳам белгиланади. Меҳнатнинг турлари ва ижтимоий шарт-шароитлари ишлаб чиқаришда иш билан банд бўлган ходимларнинг меҳнат нафқатига жиддий таъсир этади.

Шунинг учун жамиятда ижтимоий кафолатлар ва ижтимоий ҳимоянинг ишончли тизимини яратили уни ишлаш ва ривожланишидан манфаатдор бўлади. Бундай тизим ижтимоий ёрдам, ижтимоий суғуртанинг ташкил этилиши билан боғлиқ

бўлиб, унинг амалийлигининг асосий тамойиллари орасида: меҳнат лаёқатини ҳисобга олиш, мослашувчанлик, узоқ муддатлилик, оперативлик, издошлик бутун мамлакат ҳудудида амалга ошириш мезонларининг тенглиги ва механизмининг бирлиги бўлиши керак.

Ижтимоий кафолатлар тизимининг амалда бўлиши, ижтимоий бойликларни ишлаб чиқариш бозорининг фойдали ва зарарли ташқи таъсирларини жорий бириктиришни бошқариш – буларнинг барчаси давлат ижтимоий-иқтисодий сиёсати мазмунини ташкил этади.

Ижтимоий инфратузилманинг ривожланганлик ва қулайлик даражаси, турар-жой шароитларининг ҳолати, маиший, транспорт хизматининг сифати, аҳолининг болалар мактабгача муассасалари, дам олиш имкониятлари эҳтиёжларининг қондирилиш даражаси ва шу қабилар ижтимоий меҳнат унумдорлигининг муҳим омилли ҳисобланади.

Давлатнинг оқил ва барқарор ижтимоий сиёсати иқтисодиёт учун қатъий аҳамиятга эгадир, чунки бу товар ишлаб чиқариш самарадорлигининг ўсшига олиб келади. Ишлаб чиқаришлар, фирмалар ичидаги ижтимоий омиллар меҳнат унумдорлиги ижтимоий омилларининг алоҳида гуруҳини ташкил қилади. Жисмоний ва маънавий маданият, ахлоқий ва тан соғлиги, кайфият, умумий ва махсус таълим даражаси, конструктив ишчи руҳий тайёрлик, туғма қобилият, истеъдод ва шу қабилар умуман ишчи меҳнат фаолияти самарадорлиги асосини, заминини яратади.

Аммо, бу сифатларни ҳар бир аниқ меҳнат жамоаси учун мақбуллиги ўзига хос хусусиятларни тақозо қилади. Масалан, айнан шу корхонага мўлжалланган инсон капиталли ўзигагина хос бўлган хусусиятга эга бўлиши мумкин. Бу ишчининг предмет тажрибаси ва ўзига хос малакалари, айнан шу ишлаб чиқаришга хос бўлган иш усуллари, айнан шу жамоа билан ва шу психологик микро муҳитда самарали ўзаро алоқада бўлиши қобилиятидир. Фирма ичидаги меҳнат унумдорлигининг ўзига хос омиллари орасида меҳнатни ташкил қилиш ва унга ҳақ тўлашнинг аниқ хусусиятлари, жумладан, иш ҳақининг рағбатлантурувчилик вазифасининг даражаси муҳим ҳисобланади. Персонал билан ишлаш хусусиятлари, бошқарув шакли, ходимларнинг интизоми ва мезонлари каби ички ижтимоий омиллар ҳисобланади.

Корхона меҳнат самарадорлигининг ижтимоий омилларида фойдаланишдаги роли, пировард оқибатда, бу ерда банд бўлган ишчи кучини кенгайтирилган қайта тиклаш, унинг меҳнат фаолиятини ўсишига қўшган ҳиссасида намоён бўлади.

Иш кучи сифатининг даражаси ишчининг касбий билим ва хабардорлик, тоқирлик; унинг ижтимоий-руҳий хусусиятлари, уддабуронлик, янги шарт-шароитларга мослашувчанлик, янгилликни сезиши, чикимлилиги ва бошқалар; жисмоний маълумотлар; соғлиги, ҳаракатчанлиги ва шу каби таърифларни қамраб олади. Инсон капиталли – ишловчининг масъулияти, иш тажрибаси, туғма қобилияти ва истеъдодини ўз ичига олган малака тажрибаси.

Ижтимоий-иқтисодий тараққиёт натижасида рақобатбардош ва самарали маҳсулотни ишлаб чиқаришда қўлланиладиган меҳнатнинг сифати, мураккаблиги борган сари кўпроқ аҳамият касб этмоқда. Гарчи, мураккаб сифатли меҳнат соддароқ меҳнатга нисбатан қимматроқ ҳамда мураккаброқ ишлаб чиқариш воситаларига эҳтиёж сезса-да, унинг оқибатида соддароқ меҳнат натижасидан сўзсиз анча юқори бўлади. Назарий жиҳатдан содда меҳнат мураккаб меҳнатни ҳисоб-китоб

қилишнинг бошланғич базаси, мураккаб меҳнатнинг турлари шаклидан тенглаштирилиши мумкин бўлган абстракт ўлчов бирлиги сифатида қаралади, мураккаб меҳнатни оддий меҳнатнинг қандайдир коэффициентига кўпайтирилган ёки қандайдир даражасига кўтарилган содда меҳнат сифатида тақдим этиш мумкин. Мураккаб меҳнат таркибий бир бутун қилиб бирлаштирилган оддий меҳнат бирликларининг йиғиндиси ҳисобланади. Техник тараққиётнинг ўсишига кўра умуммеҳнат сарфланади, мураккаб меҳнатнинг ҳиссаси ва меҳнатнинг мураккаблик даражаси ортиб боради. Мураккаб меҳнатнинг шаклланиши ва унинг мураккаблигини ортиши асоси, ишловчининг билиши ва мувофиқ келувчи иш малакалари ҳисобланади.

Демак, ижобий ривожланаётган иқтисодиёт шароитларида маълумотнинг оширилиши меҳнат унумдорлигини ўстиришга ёрдам беради ва унда ўз ифодасини тонади. Маълумот даражаси ва хусусиятлари шахснинг ишлаб чиқариш бозор муносабатлари, меҳнат бозоридаги оферент субъекти сифатидаги мезонга айланади. Товар ишлаб чиқарувчилардан бирининг янги, мақсадга мувофиқ бўладиган ва фойдаланиладиган билимлари уларга ишлаб чиқаришни ташкил қилишнинг янги, самаралироқ усулларини қўллаш ва юқори даромад олишларига имкон беради.

Унумдорликни ошириш кейинги икки юз йил мобайнида макроиқтисодий даражада иш билан бандликни ошириш билан биргаликда олиб борилган: иш билан бандликнинг энг юқори даражаси ва кўрсаткичлари яратилган мамлакатларда унумдорлик кўрсаткичлари ва даражаси юқоридир. Бундан ташқари, иқтисодий ўсиш ва унумдорликни ошириш кўрсаткичлари иш билан бандлик даражасига салбий таъсир кўрсатади. Иш жойларининг йўқ бўлиб кетиши, ишчи кучини иш билан етарлича таъминланмаётганлиги кузатилмоқда.

Европа мамлакатларидаги ишсизликнинг юқорилиги иқтисодий сиёсатга ташланган жиддий таъсирдир. Масалани икки йўл билан ҳал этиш мумкин: корхонани барқарорлаштириш мақсадида унумдорликни ошириш, рақобатни ривожлантириш, иқтисодий ўсиш ва янгиликни рағбатлантириш ва бунинг оқибатида ҳатто муддатсиз ёллаш билан қамраб олинган ходимлар сони қисқарган тақдирда ҳам иш жойлари сақланади; иш билан бандликни ишлаб чиқариш омилларининг бутун йиғиндиси (билим, меҳнат, сармоя, материаллар, вақт ва жой) мослашувчан бошқариш шароитларида иш билан бандликни оширишга оид янги ёндашувларини ишлаб чиқиш ва фойдаланиш имконини бери. Шу йўсинда, бир мамлакатнинг ижобий тажрибасини ўзлаштириш ва эгаллаш ҳамда уни бошқа мамлакатга иш билан бандликнинг мувофиқлаштирилган сиёсат курсини амалга оширишда ёрдам бериб жорий қилиш мумкин.

Унумдорликни ошириш меҳнатқашлар даромадини ўстириш учун замин яратади, ижтимоий соҳани, хусусан ижтимоий тўловларни кўпайтиришнинг қўллаб-қувватлаш манбаи ҳисобланади.

Европа Уюшмаси ишлаб чиққан меморандум иқтисодиёт самарадорлигини ошириш муаммоларини ҳал қилишда фаоллик кўрсатаётган мамлакатлар тажрибасини умумлаштиради. Фикримизча, ундан Ўзбекистон Республикаси иқтисодиётида унумдорликни ошириш Концепциясини ишлаб чиқишда, шунингдек, иқтисодчилар ва раҳбар кадрлар малакасини ошириш тизимида фойдаланиш мумкин.

Ишлаб чиқаришда иш билан банд бўлган ходимларнинг малака даражаси унумдорликда муҳим омиллардан бири ҳисобланади. Иқтисодиётдаги жадал тузилмавий ўзгаришлар, технологиянинг ривожланиши, узлуксиз ўзгариб турган бозорлар

ҳамда ички ва халқаро рақобатнинг кескинлашуви шароитида корхонадаги унумдорлик ва самарадорлик кўл жихатдан ишчи кучининг малака даражасига боғлиқ бўлади. Корхоналар қиёсланадиган технологик даражада ишлаб турган бир шароитда маҳорат унумдорлик ва самарадорлик хусусида рақобатбардошликнинг таянч омиллиги айланади. Натияжалилик, ишни бажаришга тайёрлик, билим, маҳорат ва таянч малака сифатлари (мослашувчанлик, харажатларни камайтиришга йўлланганлик, мижозни назарда тутиш, ишлаб чиқариш графигига риоя қилиш)ни ривожлантириш ҳамда фаолиятнинг барча соҳа ва турларида фойдаланиш керак.

Буларнинг барчаси ходимларга узлуксиз ўрганиш ҳамда корпоратив тузилмаларни такомиллаштириш, истеъмолчилар эҳтиёжларини яхшироқ кондиритиш имконини берадиган тегишли стратегик ва амалий тадбирларни ишлаб чиқадиган ҳамда жорий қиладиган корхоналардагина таъминланиши мумкин.

Ишчи кучининг малака даражаси билан унумдорликини ошириш ўртасида аниқ ўзаро алоқа мавжуд. Бир томондан, реал технологик, иқтисодий ва ташкилий шароитлардаги унумдор меҳнат кенг мутахассисликдаги юқори малакали ходимларни талаб этади. Иккинчи томондан, ишчи кучининг ҳозирги касбий кўникмаси ва малакаси корхоналарнинг бозор талаби ўзгаришларга ўз вақтида жавоб қайтариш имконини бермайди. Шундай қилиб, бундан кейин иқтисодий нуқтани назардан «инсон ресурсларига» техник алмаштириб бўладиган омил сифатида қараб бўлмайди, унга унумдорликини ошириш, янгиликни жорий этиш ва иқтисодий муваффақиятга эришишни чеклайдиган омил деб қарамоқ керак.

Бундай ҳолатларда тадбиркорларни корхона менежерлари ва раҳбариятини касб малакаси ва маҳорати унумдорлигининг, рақобатбардошлик учун муҳим омил эканлигига, касб маҳоратини ошириш – фақат таълим тизимигина эмас, балки унумдорлик сиёсатининг бош таркибий қисми эканлигига ишонтириш муҳим вазифа ҳисобланади. Демак, у ташкилотдаги ўқитишни рағбатлантирадиган донимий йўналишга айланиши керак. Унумдорликини оширишнинг барча дастурлари, агар уларни амалга оширадиган касб малакалари бўлмас экан, барбод бўлиши муқаррар.

Тадбиркорлик иқтисодий ривожланишни ҳаракатлантирувчи куч сифатида баҳссиздир: ўз ғоясини концепциядан янгилик орқали талабгир товар, хизмат ёки жараёнларга ҳаётга оғишмай мужассам этадиган шахс, ҳурматга сазовордир. Аммо, унумдорликини ошириш кўпроқ ҳамкорлик ва жамоа меҳнатига боғлиқ. Чунки ҳар қандай меҳнат жамоасида олга ҳаракатга ҳар бир кишининг онгли иштироки, умумий мақсадга эришиш йўлидаги ҳамжихатлик, қилинган меҳнат билан эришиш мумкин.

Иқтисодий ўсиш – жамият иқтисодий ривожланишининг бош мезони. Иқтисодий ўсиш динамикаси корхоналарнинг ривожланиши орқали жамиятни ва бутун иқтисодиётни такомиллаштиришга етаклайди. Иқтисодий ўсиш ва тузилмавий ўзгаришларга ишлаб чиқариш жараёнлари бўсағасида турган миллий омилларигина эмас, балки дунёдаги умумий иқтисодий вазият ҳам таъсир қилади.

Биргаликда, ижтимоий фойдаланишга мўлжалланган хизмат ва товарлар ишлаб чиқаришнинг ривожланганлик даражаси меҳнат унумдорлигининг муҳим ижтимоий омили хизматини ўтайди. Гап ижтимоий бойликлар, яъни хусусиятига кўра умум-фойдаланиш тусида бўлганлар хусусида бормоқда. Бир киши томонидан олинган, бошқалар ҳам фойдаланиши мумкин бўлган бойлик ижтимоий (умумий) ҳисобланади.

Жамоа тарғибини кўриқлаш, кўчадаги шовқин, зарарли ҳашаротларга қарши кураш, шаҳар истироҳат боғи, кўчаларнинг ёритилиши ва шу қабилар ижтимоий бойликлар қаторига киритилади.

Жамиятда меҳнат унумдорлиги динамикасининг бошқа ижтимоий омили уй ҳўжаликлари ёки корхоналар фаолиятининг ташқи зарарли таъсирларини тугатиш ва бартараф этиш, аксинча, уларнинг ижобий таъсирини ривожлантириш, кенгайтириш ҳисобланади.

Барча омиллар узвий боғланган ва ўзаро алоқадордир, шу боис уларни биргаликда ўрганиш лозим. Омиллар таснифи меҳнат унумдорлигининг ўзгаришини келтириб чиқарган сабабларни аниқлаш имконини беради. Унумдорликнинг ошиш омилларини ўрганиш улар ҳар бирининг таъсирини аниқроқ баҳолаш учун зарур, чунки уларнинг таъсири бир хил эмас, яъни, уларнинг баъзилари меҳнат унумдорлигини барқарор равишда оширади, бошқаларининг таъсири эса ўткинчидир. Айрим омиллар ҳаракатга келиши учун турлича куч-ҳаракат ва сарф талаб қилинади. Меҳнат унумдорлигининг ошиш омилларининг таснифланиши уларнинг меҳнат унумдорлиги ўзгаришига таъсир этиш даражасини аниқлаш учун иқтисодий ҳисоб-китоблар ўтказишга шарт-шароит яратиб беради.

Меҳнат унумдорлигини ошириш захиралари – меҳнат сарфларини тежашнинг (меҳнат сифминини камайтириш ва иш унумини кўпайтиришнинг) фойдаланилмаган имкониятларидир.

Захиралар фан-техника тараққиёти таъсирида ишлатилади ва яна юзага келади. Микдоран захираларни муайян вақт оралиғидаги меҳнат унумдорлигининг эришилган даражаси ва имкони бўлган энг юқори даражаси ўртасидаги фарқ, деб таърифлаш мумкин.

Захиралардан фойдаланиш даражаси меҳнат унумдорлиги даражасига таъсир этади. Захираларнинг ҳар бир турини муайян омилга нисбатан олиб қараш мумкин ва улар таснифига биноан таснифлаш мақсадга мувофиқ бўлади. Бу эса, таҳлил қилишда ҳар бир омил бўйича исрофгарчилик ҳамда унумсиз меҳнат сарфларининг асосий сабаблари ва уларни бартараф этиш йўллари аниқлаш имконини беради.

Захираларнинг юзага келиш манбаи, улар таснифининг яна бир белгисидир. Бу белгига қараб умумдавлат, минтақавий, тармоқлараро захиралар, ишлаб чиқаришнинг ички захиралари фарқланади.

Умумдавлат захиралари ва улардан фойдаланиш бутун иқтисодиётда меҳнат унумдорлигининг ошишига таъсир этади. Булар корхоналарни жойлаштириш, аҳолининг иш билан бандлигидан оқилона фойдаланиш, ҳўжалик юритишнинг бозор усулларини татбиқ этиш ва шу қабилардир.

Минтақавий захиралар – муайян минтақага хос бўлган ишлаб чиқарувчи кучлардан яхшироқ фойдаланиш имкониятлари.

Тармоқлараро захиралар турли тармоқлардаги корхоналар ўртасидаги алоқаларни яхшилаш, шартномавий интизомни мустаҳкамлаш имконияти билан боғлангандир.

Ишлаб чиқариш ички захиралари корхонада хомашё, материаллар, ускуналар, иш вақтдан фойдаланишдаги камчиликлар билан белгиланади. Смена ичидаги ва бутун кун мобайнидаги иш вақти бевосита нобудгарчиликлардан ташқари, яроқсиз

қилинган буюмларни тузатиш, технологияда кўзда тутилган ишларни бажариш билан боғлиқ бўлган кўзга кўринмас nobудгарчиликлар ҳам бўлади.

Фойдаланиш муддатлари бўйича захиралар – жорий ва истиқболдаги захираларга бўлинади:

жорий захиралардан ой, чорак, йил давомида корхоналарнинг ҳақиқий имкониятларига қараб фойдаланиш назарда тутилади;

истиқболдаги захиралар корxonанинг уларни яқин вақт ичида ишга солиш учун етарлича ресурслари йўқ ва улардан истиқболда бир йил ёки янада кўпроқ вақт кейин фойдаланиш мўлжалланади.

Корхоналарда захиралардан фойдаланиш учун ташкилий-техникавий тадбирлар режалари ишлаб чиқилади, уларда меҳнат унумдорлигини ошириш захираларининг турлари, уларни амалга ошириш чора-тадбирлари, бунга режалаштирилаётган сарфлар ишларни бажариш муддатлари, масъул ижрочилар кўрсатилади.

АҲОЛИНИНГ ТУРМУШ ДАРАЖАСИ, ДАРОМАДЛАРИ ВА УНИ ДАВЛАТ ТОМОНИДАН ТАРТИБГА СОЛИШ

11.1. Аҳоли даромадлари ва унинг тақсимланиши юзасидан илмий-назарий қарашлар таснифи

Аҳоли даромадларига доир назарияларни кўриб чиқишни классиклардан бошлаш мақсадга мувофиқ, чунки иқтисодийёт фанининг улардан олдинги нэмоеңдалари (схоластлар, меркантилистлар, физиократлар ва бошқалар) ушбу масалалар юзасидан яхлит қарашлар тизимини баён этмаганлар.

Классик сиёсий иқтисод вакиллари (А. Смит, Д. Рикардо, Д. Милль ва бошқалар) биринчилар аҳоли даромадлари юзасидан яхлит қарашлар тизимини киторида таърифлаб бердилар. Уларнинг нуқтаи назарига кўра, пулнинг барча тўларлар ва хизматларга нисбатан нархларнинг ўртача даражаси бўйича ҳисобланган харид қобилияти доимий бўлади.

Классик иқтисодчилар асосан Мальтуснинг аҳоли ўсишининг озик-овқат ресурсларига боғлиқлик назариясига кўшилар эдилар. Худди ана шу назария уларга тирикчилик минимуми билан белгиладиган иш ҳақи назариясини асослашга ёрдам берди.

Мазкур мактаб намояндалари тирикчилик минимуми деганда, меҳнат хизматларининг «табiiй» баҳоси – жисмонан яшаш учун зарур бўлган иш ҳақи даражаси, яъни ишчилар олиши керак бўлган минимал ҳақини тушунар эди.

Классиклар аҳолининг ўзгармас сонини кўллаб-қувватлайдиган «табiiй иш ҳақини» қисқа муддатли «бозор иш ҳақидан» фарқлар эдилар. Агар «бозор иш ҳақи» табiiй иш ҳақидан ортиқ бўлса, аҳолининг ўсишига йўл қўяди. Уларнинг фикрича, иш ҳақи даражасининг тирикчилик минимумигача пасайиш тамойили аҳоли ортиқчалигини билдиради. Бошқача қилиб айтганда, улар ҳар бир жон бошига тўғри келадиган даромад максимал бўлган вақтдаги аҳоли сони оптимал сон бўлади, деб ҳисоблар эдилар.

Классиклар Мальтус изидан бориб, камбағалликнинг сабабини аҳоли ўсиш суръати билан тирикчилик минимумини белгилайдиган ҳаётiiй неъматларнинг ўсиш суръати ўртасидаги оддий нисбатдан иборат деб қараганлар. Улар бевосита давлат субсидиялари ёки хусусий хайр-эҳсондан фойдаланиб, қашшоқликни енгишга қарши чиқар эдилар, чунки бу аҳоли ўсишининг асосий чекловини кучсизлантириши мумкин эди. Агар бир ишчига тўғри келадиган иш ҳақи тирикчилик минимумига тенг бўлса, аҳоли сонини мувозанат ўрнатилади. Аҳоли кам бўлганида тирикчилик минимумини сақлаб туриш учун керак бўлганига қараганда кўпроқ даромад ҳосил қилинади.

Классиклар меҳнатга бўлган талаб сингари иш ҳақи фондини ҳам мавжуд меҳнатни таклиф қилишга қарши қўядилар. Улар иш ҳақи нормасини иш ҳақи тўлашга мўлжалланган бутун пул суммасини ишга ёлланган ишчилар сонига тақсимлаш йўли билан аниқлар эдилар. Бундан иш ҳақини ошириш учун ё бўлинувчини кўлайтириш, ёки бўлувчини камайитириш, яъни ишлаб чиқаришни ошириш, ёки туғилишни камайитириш керак, деган хулоса чиқар эди. Иш ҳақи фонди

назарияси тирикчилик воситалари минимуми назарияси билан боғланмас эди: иш ҳақи фонди меҳнатга талабни таҳлил қилиш асосида, тирикчилик воситалари минимуми эса, уни таклиф қилиш асосида белгиланар эди.

Материалистик иқтисодий назария даромадларнинг тақсимланишига мутлақо бошқача қарашларни ишлаб чиқди. Уларнинг қарашларига кўра, ишчи кучи товарга айланади, ҳар қандай бошқа товар сингари бозорда иш ҳақига сотиб олинган ва ишчиларнинг яшашни таъминлайдиган ҳаётий воситаларни ишлаб чиқариш учун зарур бўлган иш вақти миқдори билан белгиланадиган нарҳда сотилади. Меҳнат сотиши мумкин эмас, ишчи кучининг ишлаш қобилияти эса товардир. Иш ҳақи меҳнатнинг баҳоси эмас, балки ишчи кучининг баҳосидир.

XIX асрнинг 70-йилларида иқтисодий таълимотнинг янги йўналиши – маржинализм пайдо бўлди (Жевонс, Менгер, Вальрас, Визер, Бем-Баверк, Госсен, Маршалл ва бошқалар). Бу йўналиш вужудга келишининг муҳим сабабларидан бири XIX аср ўрталарида жамиятнинг иқтисодий тузилмасида ўзгаришлар юз берганлигидир.

Маржиналистлар иқтисодий турғун ҳолатда деб ҳисоблаб, кўпроқ макро- эмас, балки микроиқтисодий таҳлил қилар эдилар. Улар таълимотнинг моҳияти ишлаб чиқарилган маҳсулот (хизматлар) рақобатлашадиган фойдаланиш йўналишлари ўртасида оптимал натижа билан (истеъмолчиларни максимал қаноатлантириш маъносидаги оптимал натижа билан) тақсимланадиган шароитларни излашдан иборат эди.

Маржиналистлар жами маҳсулот ишлаб чиқариш омилларининг пировард маҳсулотларидан аниқ таркиб топади ва буидан ҳар қандай ўзгарувчан омил (ер, капитал ва меҳнат) пировард маҳсулига тенг ҳақ олиши керак, деб хулоса чиқаради. Масалан, иш ҳақи ставкаси мувозанат ҳолатида меҳнат маҳсулининг пировард қимматидан юқори бўлиши мумкин эмас. Ҳар қандай меҳнат бирлиги пировард бирлик бўлиши мумкин. Шу сабабли пировард меҳнат бирлигини ишлаб чиқаришга жалб этиш учун керак бўлган иш ҳақи ставкаси тadbиркор томонидан ҳар қандай бошқа меҳнат бирлигини ишлаб чиқариш жараёнида сақлаб туриш учун тулашга рози бўладиган максимал ҳаққа тенг бўлиши керак.

Бунда иш ҳақи мувозанат ҳолатида меҳнат маҳсулининг пировард қимматидан кам бўлиши мумкин эмас. У қўшимча миқдорларини жалб этиш чиқимга қараганда кўпроқ даромад келтирар экан, ишчи кучини ёллаш кўпайиб боради. Бинобарин, иш берувчилар ўртасидаги рақобат иш ҳақини меҳнат маҳсулининг пировард фойдалилигига тенг қилиб ўрнатади. Бироқ, статик таҳлил туфайли ишлаб чиқариш омиллари баҳоси маржинализмда ишлаб чиқариш омилларини таклиф қилишининг эҳтимол тутилган динамикаси билан боғланмас эди. Иш ҳақи масаласида меҳнатни таклиф этишнинг узоқ муддатли эгри чизиги эластик эканлиги ва иш ҳақи ставкаси тирикчилик минимумига ҳам асосланиши ҳисобга олинмас эди.

Ўтган асрнинг 40-йиллари кейнсчилик тизимининг аста-секин ёйилиши билан ажралиб туради (Д. Кейнс, Х. Хансен ва Э. Хансен, П. Самуэльсон ва бошқалар). Кейнс ва унинг издошлари 30-йилларнинг қийинчиликларидан қутулиш йўлларини излаб, яна макроиқтисодий назарияга мурожаат қилдилар. Уларнинг таҳлил марказига пул ва баҳо ўрнига даромад ва иш билан бандлик қўйилди.

Кейнс назариясининг моҳияти «ишсизлик шароитида мувозанат» бўлиши мумкинлигини эътироф этишдан, рақобатли иқтисодийда тула иш билан бандликни кафолатлайдиган механизм йўқлигини кўрсатишдан иборат.

Кейнса қадар аҳоли жамғармалари унинг даромадлари муҳим унсур сифатида ўзгарувчан фойз ставкаси билан киритиладиган инвестицияларга тенглаштирилади, деб ҳисобланар эди. Иш билан тўла бандлик ҳолатида иқтисодий мувозанатга эришиш учун даромаднинг (иш ҳақи, рента, фойз, фойданинг) муайян даражада бўлишини таъминлаш зарур. Кейнс бунинг учун хусусий инвестициялар етарли эмаслиги сабабли давлат инвестициялари ҳам кераклигини, бу инвестициялар у жорий этган мультипликатор қоидаси орқали ишлаб чиқаришнинг умумий ҳажми ортиши, даромадлар ва иш билан бандлик ўсишига олиб келишини исбот қилди.

Жамғармалар фойз ставкасининг ўзгаришидан кўра даромаднинг ўзгаришига кўпроқ муносабат билдиради. Инвестициялар эса, аксинча, даромаддан кўра фойз ставкасининг кўпроқ ўзгаришига олиб келишини кўрсатди. Агар инвестициялар даражаси кам бўлса, даромадлар даражаси ҳам мультипликатор таъсири натижасида паст бўлади, даромадлар даражаси паст бўлганда, жамғармалар ҳам кам бўлади. Бундай ҳолда фойз ставкаси эса эквивалент миқдорда режалаштирилаётган инвестицияларни рағбатлантириш учун пасайиши керак.

Кейнс ишчилар «пул иллюзиясига» дучор бўлганликларига: уларни пул билан тўланадиган иш ҳақи пасайтирилганида ишлашни хоҳламасликлари, лекин нархлар ўсиши туфайли реал иш ҳақи анча пасайган ҳолатда ишлашга рози бўлишларига асосланиб, иш ҳақининг мослашувчан эмаслиги (пасайиш томонига) ҳақидаги тахминга асосланган.

Кейнснинг мақсадларидан бири агар иш ҳақининг пасайиши, шундай бўлиши мумкин бўлса, самарали талабни кўпайтириши мумкин деган фикрнинг бекор эканлигини исботлаш эди. У меҳнатга талаб ва иш билан бандлик даражаси пулдаги иш ҳақи билан эмас, балки реал иш ҳақи билан белгиланиши; пулдаги иш ҳақи пасайиши билан бирга ҳамма вақт реал иш ҳақи эквивалент миқдорда пасайиши ҳамда жами талаб тушиб кетишига асосланар эди. Кейнс пулдаги иш ҳақининг нисбий даражаси абсолют даражасига қараганда анча муҳим эканлиги, охир-оқибатда оқилна сиёсат пулдаги иш ҳақининг барқарор умумий даражасини сақлаб туришдан иборат эканлигига ишонар эди. Шундай қилиб, кейнсчилик давлат ишлаб чиқаришни ҳам, иш билан бандликни ҳам, даромадларни қайта тақсимлашни ҳам тартибга солишга қаратилган иқтисодиётга умумий раҳбарликни амалга ошириши кераклигини эътироф этишга яқинлашиб келди.

Кейнснинг талабни бошқариш сиёсати иқтисодиёт ва меҳнат бозорини тартибга солиш самарадорлигининг ошишига ёрдам берди. Бироқ, унинг эволюцияси шунга олиб келдики, иқтисодиётнинг эҳтиёжи ўзгаришига қараб давлат харажатларини кўнайитириш ёки қисқартириш ўрнига бу харажатлар юқори даражада белгиланди.

Ўтган асрнинг иккинчи ярмида монетаризм пайдо бўлди. Унинг атокли вакиллари (М. Фридмен, А.У. Филлипс, Д.Ф. Мут, Ф.А. Хайек ва бошқалар) ҳам кейнсчилик вакиллари сингару, эътиборни ишлаб чиқариш ва даромад ҳажмларининг макроиқтисодий регуляторларига қаратдилар. Улар Кейнснинг даромад мультипликатори ёрдамидаги инвестиция импульслари эмас, балки пул массаси иқтисодиётнинг анча самарали регулятори деб ҳисоблар эдилар. Уларнинг нуқтай назарига қараганда, пулга бўлган талабни ошириш, пул ҳажмининг барқарор ўсишини таъминлаш муҳим. Бу талаб, ўз навбатида, даромадларнинг бошқа турла-

рига қараганда пулга олинган даромад билан белгиланади, яъни монетаристлар яна фоиз ставкаларининг фаол роли ва пулнинг миқдор назариясига қайтдилар.

Монетаризм келтирган далиллар орасида «табiiий ишсизлик нормаси» концепцияси марказий ўринда туради. Унга кўра ихтиёрий ишсизликнинг шундай даражаси тушуниладикки, бунда меҳнат бозори тозаланади ва реал иш ҳақи даражаси барча бозорлардаги мувозанатга мос бўлади. Бу эса талаб ва таклифнинг муайян структура-сида иқтисодиётда реал иш ҳақини ўзгармас даражада бўлганида нархларни ўзгартирмай ушлаб турадиган ишсизлик нормаси мавжуд бўлишини билдиради.

Монетаристлар ишсизликни иш ҳақи (нархлар)нинг ўзгариши билан боғлар эдилар. Бу боғлиқлик Филлипс эгри чизиги деган ном олди. Филлипс эгри чизигидаги асосий янгилик пулдаги иш ҳақининг ўсиши сезиларли ишсизлик билан бирга мавжуд бўлиши мумкинлигини кўрсатишдан иборат эди. Шу боғлиқликдан инфляция хатто ноль даражада бўлганида ҳам ишсизлик мавжуд бўлиши келиб чиқар эди. Нархларнинг барқарорлиги ва ишсизлик ўзаро мос келмайдиган мақсадлар бўлиб чиқдики, бу кейнсчилик хулосаларини рад этар эди. Шундай қилиб, бир вақтнинг ўзida барқарор нархлар ва тўла иш билан бандликка эришиш ҳақидаги аввалги умид нархларнинг барқарорлиги ва тўла иш билан бандликдан бирини танлаб олишга ўз ўрнини бўшатиб берди.

Монетаризм асосчиси М. Фридмен ишга ёлловчилар билан ишчиларнинг нархлар ва иш ҳақи ошишига асимметрик муносабатда бўладилар деган фикрни ҳимоя қилар эди. Унинг далилларига кўра, жами талабнинг кенгайиши товарларнинг нархини ҳам, иш ҳақи даражасини ҳам оширади, лекин нархлар талабнинг ошишига иш ҳақига қараганда тезроқ муносабат билдиради. Пулдаги иш ҳақига қараганда тезроқ ўсадиган нархлар шароитида реал иш ҳақи камаяди. Реал иш ҳақининг камайиб кетиши ишга ёлловчиларни иш билан бандликни оширишга ундайди. Меҳнатга бўлган талабнинг бундай ошиши самарали бўлади, чунки ишчилар ҳали ҳам барқарор нархларни кутаётган бўладилар ва пулдаги иш ҳақининг ўсишини реал иш ҳақининг ошиши деб ҳисоблайдилар.

Фридменнинг ишга ёлловчиларнинг кутишлари билан ишга ёлланувчиларнинг кутишлари бир-бирдан фарқланиши ҳақидаги тезисларига монетаризмнинг ҳамма вакиллари ҳам қўшилмадилар. Унинг каттагина йўналишларидан бирида оқилона кутишлар назарияси таърифланди (Д.Ф.Мут ва бошқалар). Бу назарияга мувофиқ иш берувчилар ҳам, ишчилар ҳам ўзларининг нархлар ва иш ҳақи хусусидаги кутишларини бир хил – улар ҳақиқатда қандай ўзгаришига қараб – шакллантирадилар. Бундан ҳукуматлар инфляция суръатлари сингари номинал ўзгарувчиларгагина таъсир кўрсата оладилар, аммо улар ишлаб чиқариш ва иш билан бандлик сингари реал миқдорлар қаршида ожиз, деган гайрикейнсча жуда радикал хулосалар келиб чиқар эди. Бинобарин, антициклик барқарорлаштирувчи сиёсатни амалга ошириш учун ҳеч қандай имконият йўқ, деган фикр туғилар эди. Агар амалиёт оқилона кутишлар назариясининг хулосаларини тасдиқлаганида эди, кейнсчилик ўз долзарблигини йўқотган бўларди. Бироқ, бу қарашларнинг ҳеч қандай ҳал қилувчи тасдиғи хозирга қадар олингани йўқ.

Иқтисодий ғоя ва қарашлар тараққиёти ўтган асрнинг охириги чорагида «монетаризм» билан «фискализм» бир-бирдан ажралиши билан нишонланди. Маскур

қариларнинг бир томонида иқтисодий фаолликка таъсир кўрсатувчи энг қудратли омил пул захирасининг ўзгаришидир, деб ҳисоблайдиганлар туради. Улар пулнинг миқдор назариясидан фойдаланиб, даромад даражасини аниқлаш жараёнини таҳлил қилдилар. Биринчилари, фискал сиёсатнинг қобилиятларини инкор этадилар, ҳолбуки, иккинчилари, пул сиёсати ҳам, фискал сиёсат ҳам даромад ва ишлаб чиқаришга катта таъсир кўрсатишга қодир эканлигига ишонадилар.

Ўрганишлардан шу нарса келиб чиқадики, турли тарихий даврларда мамлакатларда у ёки бу ижтимоий муаммоларнинг кескинлиги ўзгариб турган. Масалан, XIX аср охирида ижтимоий масаланинг моҳияти даромадларни тақсимлашнинг адолатсизлигидан иборат эди. Саноат ишчиларида ёмон иш шaroитлари, иш ҳақининг етишмаслиги устунлик қилар эди. Сўнгра, XIX аср охири XX аср бошларида ижтимоий масаланинг ечимини яқинлаштиришга муваффақ бўлинди. Натижада ишчиларнинг яшаш шaroитлари сезиларли даражада яхшиланди, реал иш ҳақи кўпгина индустриал мамлакатларда анча ошди.

Иккинчи жаҳон урушидан кейин ижтимоий муаммолар янгича хусусият касб этди. Даромадларнинг пасайишига олиб келадиган давомли оммавий ишсизлик шаклидаги бетайин турмуш биринчи ўринга ўтди. Ижтимоий сиёсатдаги устувор йўналишлар тўла иш билан бандликни таъминлаш ва ижтимоий таъминотни ривожлантиришга қаратилди.

Кейинчалик инсон эркинлиги, унинг қобилиятларини тўла рўёбга чиқариш ҳисобига моддий мустақиллик муаммолари биринчи ўринга чиқди. Бу ҳол ишчилар ва бошқа аҳоли қатламлари борган сари кўпроқ давлатга қарам бўлиб қолаётганлиги билан боғлиқ эди. Меҳнат қобилиятини йўқотиш, кексалик ва ишдан маҳрум бўлиш ҳолларида таъминлаш етарли эмас эди. Иқтисодий эркинликни таъминлаш – даромадларни шакллантиришнинг иқтисодий мустақиллигига эришиш ва иш ҳақини йўқотган ҳолларда ижтимоий қўллаб-қувватлаш ҳозирги кунда ҳам долзарб масала бўлиб қолмоқда.

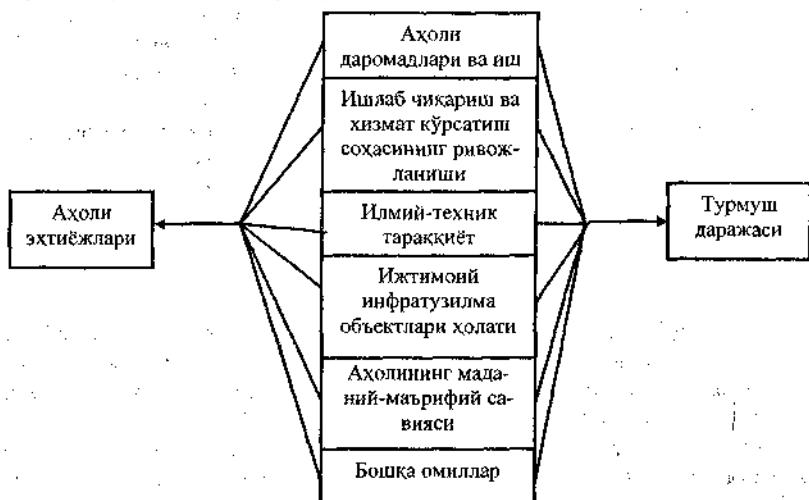
11.2. Турмуш даражаси тушунчаси ва уни белгилловчи кўрсаткичлар тизими

Аҳоли турмуш даражаси давлат ижтимоий-иқтисодий сиёсати самарадорлигини баҳоладиган энг муҳим мезонидир. Уни ошириб бориш ижтимоий ривожланишнинг асосий мақсадидир. «Турмуш даражаси» тушунчаси замонавий талқинда инсон фаолиятининг барча томонларига тааллуқли кенг қамровли тушунчадир.

Турмуш даражаси деганда, аҳолининг зарурий моддий ва номоддий неъматлар ва хизматлар билан таъминланганлик даражаси, уларни истеъмол қилиш даражаси тушунилади.

Аҳолининг фаровонлик даражасини ифодалаш учун «турмуш даражаси», «халқ фаровонлиги», «турмуш фаолияти хавфсизлиги», «турмуш тарзи», «меҳнат фаолияти сифати», «турмуш сифати» каби турли тушунчалар қўлланилади. Баъзан турли атамалар бир мазмунни англатса, бошқа ҳолларда улар ўртасидаги фарқ муайян аҳамият касб этади ва мазмун жиҳатдан сезиларли даражада фарқ қилади. Шун билан бирга, мазкур тушунчаларнинг ўзаро боғлиқлигини қайд этиш лозим.

Ўзбекистонда аҳоли моддий, маънавий, ижтимоий эҳтиёжларининг қондирилиш даражасини ифодалайдиган «турмуш даражаси» атамаси кенгроқ қўлланилади. Бундай тавсиф кўпроқ турмуш даражаси статистикасини характерлайди (II.1-чизмага қаранг).



II.1-чизма. Аҳоли эҳтиёжлари ва турмуш даражасига таъсир этувчи омиллар

Шу билан бирга, турмуш даражаси қўллаб омишлар йиғиндисига таъсирида бўлган ўзгарувчан жараёнлар. Бир томондан, турмуш даражаси муносабат ўзгариб турадиган турли неъматларга бўлган эҳтиёжларнинг таркиби ва даражаси билан, бошқа томондан, у эҳтиёжни қондириш имкониятлари, товарлар ва хизматлар бозоридаги ҳолат, аҳоли даромадлари, меҳнаткашларнинг иш ҳақи билан белгиланади. Аммо иш ҳақи миқдори ҳам, турмуш даражаси ҳам иқтисодий ривожланиш ишлаб чиқариш ва хизмат кўрсатиш соҳалари самарадорлигининг кўламини, ижтимоий инфратузилмаларининг ҳолати илмий-техник тараққиёт (ИТТ) даражаси ва аҳолининг маданий-маърифий савиясига боғлиқ.

Ўтган асрнинг 70-80 йилларида «турмуш тарзи» тушунчаси илмий-иқтисодий ва ҳаётий муаммолари кенг қўлланилган. Бунда ҳаёт фаолиятининг сифат кўрсаткичлари «турмуш тарзи», миқдор кўрсаткичлари эса «турмуш даражаси» билан ифодаланган. Шунингдек, аҳолининг турмуш даражасини характерловчи бошқа атамалар ва тушунчалар мавжуд. Турмуш даражасининг энг муфассал талқини қуйидагича: турмуш даражаси – жисмоний, маънавий ва ижтимоий эҳтиёжларнинг ривожланиш даражаси, қондирилганлик миқдори ва уларни қониқтириш учун яратилган имкониятларни акс эттирувчи комплекс ижтимоий-иқтисодий категориядир. Бундай талқин турмуш даражасининг сифат ва миқдор кўрсаткичларини янада тўлиқроқ ифодалашга имкон яратади.

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

Турмуш даражаси концепцияси таъминотлар ва кўрсаткичлар тизимига асосланувчи ҳамда аҳолининг турмуш фаровонлигини оширишга қаратилган ғояни ифодалайди. Турмуш даражасининг концепцияси кўзда тутилган мақсадларни амалга ошириш стратегияси, йўналишлари ва босқичларини белгилаб беради.

Собиқ Иттифок даврида коммунизм қуриш ва «ҳар кимда қобилиятига яраша, ҳар кимнинг эҳтиёжига яраша» таъминотини амалга ошириш асосий мақсад саналар эди. Бу аслида шўро жамиятининг турмуш даражаси концепцияси вазифасини ўтаган. Мазкур концепция меҳнатқашларнинг мунтазам ўсиб бораётган эҳтиёжларини имкон қадар қондиришни кўзда тутган.

Умуман олганда, шўролар даврида меҳнатқашлар эҳтиёжларини қондириш бўйича кўплаб ишлар амалга оширилди. Уларнинг даромадлари, иш ҳақлари ўсиб борди, аммо бу даромадлар салмоғи, эҳтиёжлар таркиби ва ҳажми халқаро ўлчовлар билан таққослаганда жуда паст эди. Шу билан бирга амал қилган турмуш даражаси концепцияси реал бўлмасдан, кўпроқ идеал турмуш моделини эслатарди.

Бозор муносабатларига ўтиш даврида Ўзбекистонда янги ижтимоий-иқтисодий шароитларга жавоб берадиган турмуш даражаси концепцияси яратишга зарурат туғилди. Шу асосда Ўзбекистонда ижтимоий йўналтирилган изчил сиёсат олиб борилди бошлади. Мазкур сиёсат республикада инсон манфаати устуворлигини таъминлашни қаратилган бўлиб, унинг доирасида қисқа ва ўрта муддатли мақсадли ижтимоий дастурлар ишлаб чиқилди ва фаол амалга оширила бошлади.

Тарихий жиҳатдан «турмуш сифати» концепцияси инсон ҳаёт фаолиятининг иқтисодий параметрларини ақс эттирувчи «глобал иш билан бандлик», «турмуш даражаси», «меҳнат фаолияти сифати» каби концепцияларнинг ривожланиши ва ўзаро уйғунлашув асосида юзага келган.

Турмуш сифати концепцияси инсон жамоаларининг жисмоний, ақлий ва ижтимоий баркамоллигини белгиловчи шартларни шакллантиради. Бу ерда гап фақат турмуш сифатини (овқатланиш, уй-жой, иш билан бандлик, таълим даражаси) баҳоловчи объектив омиллар ҳақида эмас, балки инсон томонидан ўз фаровонлиги, бахт, қониқиш, роҳат каби тушунчаларни субъектив ҳис этиш тўғрисида ҳам бормоқда. Масалан, соғлиқ даражаси, оилавий муносабатлари, иши, моддий аҳволи, яратувчанлик қобилияти ва ҳоказолардан қониқиш ҳаётдан қониқиш ҳосил қилишнинг муҳим компоненти ҳисобланади. Шундай қилиб, турмуш сифати концепцияси инсоннинг атроф-муҳит билан ўзаро муносабатларини ҳам ўз ичига олади. Бу муносабатлар эҳтиёжларнинг қондирилганлиги ва мавжуд имкониятларнинг қўшилган имкониятларга мослиги даражасини характерлайди.

Турмуш даражаси инсон (аҳоли) ҳаёт фаолиятининг маълум бир кўрсаткич тўғрисида тасаввур берадиган кўрсаткичлар тизими билан белгиланади. Турмуш даражаси тўғрисида батафсил маълумот олиш учун аҳоли даромадлари ва эҳтиёжлари, истеъмол даражаси ва таркиби, уй-жой, мол-мулк, маданий-маънавий буюмлар ва бошқа имкониятлар билан таъминланганлик даражасини чуқур ўрганиш лозим.

Турмуш даражасини инфодаловчи кўрсаткичлар турли-туман бўлиб, турмуш даражаси концепцияси билан узвий боғлиқ. Айрим муҳим кўрсаткичлар ва унинг индикаторлари 11.1-жадвалда келтирилган.

11.1-жадвал

Аҳоли турмуш даражаси кўрсаткичлари ва индикаторлари

Турмуш даражаси кўрсаткичлари	Кўрсаткичлар индикаторлари
I. Асосий жисмоний эҳтиёжлар қондирилиши	
1. Саломатлик	1.1. 1000 ёки 100 минг аҳоли ҳисобига жами ўлим. 1.2. 1000 туғилган чақалоқ ҳисобига бир ёшгача ўлган болалар сони. 1.3. Оналар ўлими даражаси. 1.4. Кутилаётган умр узоклиги. 1.5. Қасаллик натижасида меҳнат қобилиятининг йўқотилиши. 1.6. Аҳолини соғлиқни сақлаш муассасалари билан таъминланганлик даражаси. 1.7. Хар 1000 нафар аҳолига тиббий персоналларнинг тўғри келиши.
2. Овқатланиш	2.1. Асосий озик-овқат маҳсулотлари истеъмоли. 2.2. Аҳолининг озик-овқат маҳсулотларига бўлган талабининг қондирилиши.
3. Турар жой	3.1. Тураржойларда уйларнинг умумий майдонини ишга тушириш. 3.2. Тураржойларнинг умумий майдони. 3.3. Тураржой фондини ободлаштириш. 3.4. Хонадонлар ўртача катталиги. 3.5. Тураржойларнинг инженерия ва коммуникация тизимлари билан таъминланганлиги. 3.6. Аҳолининг тоза ичимлик суви ва табиий газ билан таъминланганлик даражаси.
4. Уйлардаги мол-мулклар	4.1. Аҳолининг моддий-маиший ва хўжалик буюмлари билан таъминланганлиги. 4.2. Аҳолига маданий-маиший буюмлар сотиш ва хоказолар.
5. Пулли хизматлар	5.1. Аҳолига пулли хизматлар кўрсатиш ҳажми. 5.2. Аҳолига пулли хизматлар кўрсатиш таркиби. 5.3. Маиший хизматлар ҳажми ва сифати.
II. Маънавий эҳтиёжларнинг қондирилиши	
6. Аҳолининг маданий даражаси	6.1. Аҳолининг саводхонлик даражаси. 6.2. Нашр этилаётган китоб ва рисоалар ҳажми. 6.3. Чикарилаётган журналлар ва бошқа даврий нашрлар ҳажми. 6.4. Аҳолининг телевизорлар, ахборот воситалари ва компьютер технологиялари билан таъминланганлиги. 6.5. Мактаб ёшигача (0-6 ёш) бўлган болаларнинг мактабгача таълим муассасалари билан қамров даражаси. 6.6. Мактаб ёшдаги болаларнинг мактаблар билан таъминланганлиги. 6.7. Академик лицейлар, касб-хунар коллежлари ва олий ўқув юрглари сони. Уларда таҳсил олаётганлар сони ва қабул миқдори.

III. Ижтимоий эҳтиёжларни қондириш	
7. Меҳнат шартлари	7.1. Саноатда иш вақти нобудагарчилиги (ўрта ҳисобда бир ишчи ҳисобига, кун). 7.2. Ходимларнинг меҳнат шартини ўзгартириш (оғир жисмоний меҳнат билан банд бўлганлар ва ҳоказо). 7.3. Ишлаб чиқаришда шикастланиш (бир иш куни ва бундан кўпроқ иш куни ҳисобига бахтсиз ҳодисаларда шикастланган ва меҳнат қобилиятини йўқотганлар ҳамда 1000 нафар ишлайдиган киши ҳисобига шикастланиши ўлим билан тугалланганлир сони) ва ҳоказолар.
8. Дам олиш шартлари	8.1. Ёзги оромгоҳларда дам олган болалар сони ва ҳоказолар. 8.2. Спорт-соғломлаштириш масканлари сони ва унинг камров даражаси. 8.3. Маданий-истироҳат масканлари билан таъминланганлик.
9. Ижтимоий таъминот	9.1. Пенсиялар ва ўртача иш ҳақи, ҳамда унинг энг кам миқдорлари бўйича нисбат. 9.2. Болаларга аталган нафақаларнинг ўртача миқдорлари ва уларнинг яшашига лойиқ минимум нисбати. 9.3. Пенсиялар миқдори ва тирикчилик минимуми нисбати ва ҳоказолар. 9.4. Кам таъминланган оилаларга берилган моддий нафақалар миқдори ва тирикчилик минимуми нисбати. 9.5. Ёш болали оналарга тўланаётган нафақалар миқдори.
10. Ижтимоий-маиший вазият	10.1. Ишсизларнинг умумий сони. 10.2. Бахтсиз ҳодисалар, захарианиш ва шикастланишлар, қотизликлар ва ҳоказолар оқибатидаги ўлим. 10.3. Иш ташлашлар (иш вақти нобудагарчилиги киши-кунлари миқдори, қатнашчилар сони). 10.4. Рўйхатга олинган жиноятлар сони. 10.5. Ифлосланган оқар сувларнинг чиқариб ташланиш ҳажми. 10.6. Ҳавога ифлосланган моддаларнинг чиқариб ташланиши ва ҳоказолар.
11. Даромадлар ва сарф-харажатлар	11.1. Аҳолининг пул даромадлари, шу жумладан уларнинг турлари бўйича. 11.2. Аҳолининг пул сарф-харажатлари, шу жумладан, уларнинг турлари бўйича. 11.3. Иш билан банд бўлган ходимларнинг ўртача ойлик иш ҳақи, шу жумладан, тармоқлар, минтакалар ва касблар бўйича унинг табақаланиши. 11.4. Аҳолининг омонатлардаги жамғармалари, унинг қўпайиши ва ҳоказолар.

Турмуш даражасини баҳолаш учун жадвалда келтирилган кўрсаткичлар:

- даражага оид кўрсаткичлар (мутлақ қийматлар);
- таркибий кўрсаткичлар (даражага оид кўрсаткичларнинг таркибий қисмлари);
- динамик (даражага оид кўрсаткичларнинг ўзгаришини тавсифлайдиган, нисбий) кўрсаткичлар сифатида ҳисоблаб чиқилиши мумкин.

Нисбий турмуш даражасини куйидаги уч жиҳат бўйича аниқлаш мумкин:

а) уни аввалги йиллардаги турмуш даражаси билан таққослаш;

б) бир минтақадаги турмуш даражасини бошқа минтақалардаги (мамлакатлардаги) турмуш даражаси билан таққослаш;

в) амалдаги турмуш даражасини кишиларнинг минимал ва оқилона талабларини ифодаловчи эҳтиёжларнинг ривожланганлик даражаси билан таққослаш оқали.

Таъкидлаб ўтилганидек, барча классификациялар ўртасида ўзаро узвий алоқа мавжуд. Улар бир-бирини тўлдиради, ammo комплекс баҳолаш учун интеграл кўрсаткичлар тизими зарур. Ҳозирда асоси турлича бўлган турмуш даражаси концепцияларини аҳолининг турмуш даражасини (сифатини) ҳар томонлама характерлаб берадиган ягона кўрсаткичга келтириш бўйича самарали усул йўқ, бироқ шундай усулларни ишлаб чиқиш бўйича олимлар жиддий иш олиб бормоқдалар.

Шўролар даври амалиётида интеграл ўлчов сифатида жон бошига тўғри келадиган ўртача ҳақиқий даромад кўрсаткичидан фойдаланиларди. Уни оширишнинг асосий шакллари куйидагилар: ҳақиқий иш ҳақининг ўсиши (пуя шаклидаги иш ҳақини тўғридан-тўғри ошириш, нархларни тушириш, солиқлар, мажбурий ажратмаларни камайтириш), ижтимоий истеъмол фондларидан тўланадиган тўловларни (ижтимоий трансфертларни) ошириш ва бошқалар. «Ҳақиқий даромадлар» кўрсаткичида пул даромадларидан ташқари натурал даромадларнинг қиймати, муассасаларнинг ижтимоий соҳа учун моддий харажатлари кўринишидаги даромадлар, аҳолининг қимматбаҳо қоғозлари, жамғармалари ҳам ҳисобга олинади. Аҳолининг ҳақиқий даромадлари индекси жон бошига тўғри келадиган даромадлар динамикаси, моддий неъматлар, хизматлар, тарифлар баҳоларининг, солиқлар ва мажбурий ажратмаларнинг ўзгаришини ҳисобга олган ҳолда ифодалайди.

Аҳоли турмуш даражасини ифодалаш учун турли мамлакатларда турлича мезонлар қўлланилади. Улар орасида минимал истеъмол бюджети, камбағалчилик, мутлақ ва нисбий камбағалчилик кўрсаткичлари кенг фойдаланилади.

Минимал истеъмол бюджети – шахснинг ривожланиши учун зарур бўлган эҳтиёжлар истеъмолининг минимал даражасини таъминлайдиган истеъмол товарлари ва хизматлари турларининг умумий қиймати.

Камбағаллик кўрсаткичи аҳолининг турмуш даражасини баҳолаш учун фойдаланиладиган мезонлардан биридир. Жаҳон амалиётида камбағаллик даражасини таърифлашга ёндашишда учта асосий концепция: мутлақ, нисбий ва субъектив камбағаллик концепциясидан фойдаланилади.

Мутлақ камбағаллик концепцияси шахснинг минимал ҳаётий эҳтиёжларини таъминлаш учун зарур даромадни таърифлашга асосланади.

Нисбий камбағаллик концепцияси асосий мезон сифатида инсоннинг минимал эҳтиёжларидан эмас, балки унинг фаровондиги кўрсаткичларининг у ёки бу мамлакатда устунроқ келувчи моддий таъминланганлик даражаси билан бўладиган нисбатидан фойдаланади. Бундай ёндашувда даромадлари мамлакат бўйича ўртача даромаднинг муайян улушидан ошмайдиганлар камбағал ҳисобланади.

Кейинги вақтларда хорижий тадқиқотларда нисбий камбағалликни таърифлашнинг бошқа услубидан ҳам кенг фойдаланилмоқда. Мазкур услуб инсоннинг бошдан кечираётган, умумқабул қилинган турмуш тарзи олиб бориш имконини бермайдиган етишмовчиликлар рўйхатини ўз ичига олади.

Камбағалликнинг субъектив концепцияси ижтимоий мақбул турмуш даражаси учун зарур бўлган ресурсларни субъектив таърифлашга асосланган.

Концепциялардаги фарқлардан ташқари, камбағаллик даражаларини таърифлашга уй хўжаликлари тавсифини таянлаш ҳам таъсир этади. У камбағалликни баҳолаш учун фойдаланиладиган кўрсаткич билан таққосланади. Амалиётда уй хўжалиklarининг куйидаги тавсифларидан фойдаланилади:

- уй хўжалиklarининг пул даромадлари;
- уй хўжалиklarининг пул сарф-харажатлари;
- уй хўжалиklarининг тасарруфдаги моддий ресурслари кўрсаткичлари.

Ўзбекистонда камбағаллик даражасини баҳолаш иқтисодиётда деярли фойдаланилмайди. Лекин ўрта ҳисобда бир ойдаги пул даромадлари кўрсаткичидан фойдаланиладиган тарзда тирикчилик минимуми даражасини белгилайдиган мутлақ концепцияга асосланади. Унга мувофиқ кам таъминланганлик кўрсаткичи амалиётга жорий этилган Ўзбекистонда ушбу кўрсаткич мунгазам мониторинг ва назорат қилиб борилади ҳамда унинг даражасини камайтиришга қаратилган фаол ижтимоий-иқтисодий сиёсат юритилади.

Ўзбекистонда инсоннинг минимал эҳтиёжларини таърифлаш учун шундай тирикчилик минимуми белгиланганки, уни ҳисоблаб чиқишда калориялар, оксиллар, ёғлар ва углеводлар зарурий истеъмолининг физиологик меъёрларидан фойдаланилади.

Тирикчилик минимуми инсон саломатлигини сақлаш ва унинг ҳаётий фаолиятини таъминлаш учун зарур бўлган моддий неъматлар ва хизматлар истеъмолининг минимал даражаси кўрсаткичидир.

Тирикчилик минимуми ўрта ҳисобда аҳоли жон бошига тўғри келадиган қиймат тарзида ва умуман республика бўйича, асосий ижтимоий демографик гуруҳлар бўйича белгиланиши мумкин.

Тирикчилик минимумининг қийматини белгилаш негизини илмий асосда ишлаб чиқилган озиқ-овқат маҳсулотлари калориялари ташкил этади. Улар аҳолининг айрим ижтимоий-иқтисодий гуруҳлари учун минимал истеъмоли меъёрлари бўйича табақалаштириб берилган ҳамда истеъмоли қилинадиган маҳсулотларнинг калориялилиги ва кимёвий таркиби бўйича мувозанатлаштирилган.

Озиқ-овқат маҳсулотлари истеъмоли меъёрларини асослашда турли табиий-иқлимий шароитларни ҳисобга олиш мақсадида республика ҳудуди амалдаги услубий тавсияларга мувофиқ бир неча ҳудудга ажратилган. Зонал тақсимотга мувофиқ йилига ўрта ҳисобда аҳоли жон бошига озиқ-овқат маҳсулотлари турлари маълум миқдорлар доирасида белгилаб чиқилган. Ҳудудий зоналар бўйича озиқ-овқат турларининг қувват бера олиши суткасига тахминан 2204 ккал. дан 2607 ккал. гачани ташкил этади.

Ҳозирги вақтда қонунчиликдаги тирикчилик минимумига доир талабларга мувофиқ, Ўзбекистон Республикасида аҳолининг асосий ижтимоий-демографик гуруҳлари учун истеъмоли саватини белгилаш бўйича янги Услубий тавсиялар лойиҳаси ишлаб чиқилмоқда. Хорижий мамлакатлар тажрибасига асосланиб, услубий тавсияларга қуйидагилар кириши керак:

1) асосий ижтимоий-демографик гуруҳлар учун, инсон саломатлигини сақлаш ва унинг ҳаётий фаолиятини таъминлаш учун зарур бўлган озиқ-овқат маҳсулот-

лари, ноозиқ-овқат товарлар ва хизматлар минимал турларини шакллантириш таъминлари ва тартиби;

2) истеъмол саватини белгилашда табиий-иклим шароитлари, аҳолининг асосий ижтимоий-демографик гуруҳлари ноозиқ-овқат товарлар ва хизматлар истеъмол қилишидаги миллий анъаналар ва вилоятлардаги маҳаллий хусусиятларни ҳисобга олишга асосланади;

3) асосий ижтимоий-демографик гуруҳлар учун, инсон саломатлигини сақлаш ва унинг ҳаётий фаолиятини таъминлаш учун зарур бўлган озиқ-овқат маҳсулотлари, ноозиқ-овқат товарлар ва хизматларнинг намунавий минимал турлари ва бошқалар.

Дунёдаги кўпчилик мамлакатларда турмуш даражасини яқинлаштириш учун мутлақ ва нисбий қашшоқлик кўрсаткичларидан ҳам фойдаланилади. Мутлақ қашшоқлик деганда даромадларнинг умуман ёки шахснинг (онлайн) минимал турмуш эҳтиёжларини қондириш учун зарур даромаднинг йўқлиги тушунилади. Мутлақ қашшоқлик кўпроқ дайдилар, бошпанасизлар ва шу қабилар орасида учрайди.

Нисбий қашшоқлик яшаш минимуми бюджетидан кам бўлган даромадлар миқдори билан аниқланади. Жаҳон амалиётида бу кўрсаткич мамлакат бўйича ўртача даромадларнинг 40-60 %дан кам бўлган даромадларга нисбатан қўлланилади.

Жаҳон амалиётида интеграл кўрсаткич сифатида инсоннинг ривожланиш индекси (ИРИ) қўлланилади. «БМТ тараққиёт дастурлари» (БМТТД) муаллифлари жон бошига тўғри келадиган ялпи ички маҳсулот, қутилаётган умр кўриш даври ва аҳолининг маълумот даражаси каби кўрсаткичларнинг ўртачасини ҳисоблаб турмуш даражасининг умумлаштирувчи индикаторини ишлаб чиқдилар.

Инсоннинг Ривожланиш Индекси интеграл кўрсаткич бўлиб, унда қуйидаги кўрсаткичлар мавжуд бўлади:

1) қутилаётган умр узқлиги;

2) аҳолининг саводлилиги фоизи бўйича ҳамда 25 ва ундан юқори ёшдагиларнинг ўқиганлик йиллари ўртача миқдори бўйича аниқланадиган аҳолининг маълумот даражаси;

3) муайян йилда аҳоли жон бошига тўғри келадиган ялпи ички маҳсулотни ўз ичига олади.

Халқаро Меҳнат Ташкилотининг 117-сонли «Иқтисодий сиёсатнинг асосий мақсадлари ва метёрлари тўғрисида»ги Конвенциясига мувофиқ, мақбул турмуш даражасини сақлаб бориш мақсадида давлатлар озиқ-овқат билан таъминлаш, соғлиқни сақлаш, саломатлик, уй-жой қуриш, меҳнат шароитлари, ёлланма ходимлар ва мустақил ишлаб чиқарувчиларни тақдирлаш, ижтимоий таъминот каби соҳаларда тараққиётга кўмаклашиш учун илжи борица чора-тадбирлар кўришлари лозим¹.

Аҳолининг турмуш даражасини қуйидаги тўрт кўрсаткич билан ажратиш мумкин:

- **тўқ турмуш даражаси** - инсоннинг ҳар томонлама камол топишини таъминлайдиган неъматлардан фойдаланиш;

¹ Конвенция и рекомендации, принятые Международной конференцией труда (1919-1966). Международное бюро труда. - Женева, 1983, 1321-6.

- **нормал даража** - инсоннинг жисмоний ва ақлий куч-қувватини тўла тиклаш учун қулай шароитларни таъминлайдиган илмий асосланган меъёрлар бўйича оқшона истеъмол қилиш;

- **камбағаллик** - меҳнат учун ресурсларни қайта яратилганини куйи чегараси сифатидаги иш қобилиятини сақлаш даражасида неъматларни истеъмол қилиш;

- **қашиқоқлик** - истеъмол қилиниши инсоннинг яшаш қобилиятини сақлаш имкониятинигина берадиган неъматлар ва хизматларнинг биологик мезонлар бўйича йўл қўйиладиган минимал турларини истеъмол қилиш.

Турмуш даражаси индексини ҳисоблаш учун турмуш даражасининг куйидаги компонентларининг жон бошига тўғри келадиган индекси аниқланади: овқатланиш (тўйимлилиги ва оксилларга бойлиги бўйича), уй мулкларини фонди (солиштирма нархларда), уй-жой (қулайликларни қўшгандаги майдони), саломатлик ва соғлиқни сақлаш (умр кўриш даври динамикаси, ўлим даражаси, соғлиқни сақлаш учун харажатлар бўйича), таълим ва маданият (маълумот олиш ўринлари, таълим ва маданият учун ажратиладиган харажатлар бўйича), аҳолига хизмат кўрсатиш (солиштирма нархларда) ва ҳоказо. Сўнг онла бюджетлари статистикаси бўйича эҳтиёжларнинг эластиклик коэффициентини аниқланади. Эластикликка тесқари катталиқ турмуш даражасининг берилган компоненти бўйича эҳтиёжларнинг нисбий қатъийлигининг ўлчови сифатида қабул қилинади. Шундан кейин ҳар бир компонент учун эҳтиёжларнинг умумий салмоғида берилган эҳтиёжнинг улушини кўрсатувчи коэффициент топилади.

Турмуш даражасини яхшилашнинг энг муҳим кўрсаткичларидан бири умр кўришда давомийлигидир.

Таъқидлаш жоизки, барча кўрсаткичлар ва уларнинг таснифлари ўртасида мустақкам алоқа мавжуд. Турмуш даражасининг ўзгариши турли омиллар таъсирида юз беради, уларни оқилана бошқариш аҳолининг турмуш даражасини тартибга солиб бориш имконини беради.

Юқорида таъқидланганидек, турмуш даражаси турли сабабларга боғлиқ бўлган кўпқиррали ҳодисадир. Ҳар бир инсоннинг турмуш даражаси ҳаво ва сув муҳити, уй-жой, маиший ва ишлаб чиқариш шароитлари, истеъмол товарларининг сифати ва ҳажмидан бошлаб, то умумий ижтимоий-иқтисодий ва экологик вазият, шунингдек сиёсий институтларнинг аҳволигача бўлган қатор табиий ва ижтимоий омиллар билан белгиланади. Уларнинг энг диққатга сазоворлари – сиёсий, иқтисодий, ижтимоий соҳа ва фан-техник тараққиёт, шунингдек экологияга (атроф-муҳитга) таъсир этувчи омиллардир.

Омилларнинг таъсири табиий-иқлимий шароитлар ва захираларнинг (инсон, меҳнат, ишлаб чиқариш, молиявий, ахборот, маънавий захиралар) мавжудлигига (йўқлигига) қараб кучайиши (сусайиши) мумкин. Аммо бунда тўғридан-тўғри алоқа мавжуд эмас. Масалан, Япония, Швейцария каби давлатларда табиий захираларнинг кам бўлишига қарамай, улар энг бой давлатлардан саналади.

Фаровонликнинг юқори даражаси аҳолиси кўп бўлган давлатлар (АҚШ, Германия, Япония) билан бир қаторда кам аҳолия давлатларда ҳам (Люксембург, Финляндия, Швейцария) кузатилади. Покистон, Афғонистон, Тожикистон, Қирғизистон ва Ўзбекистон каби давлатларнинг иқлими деярли бир-бирига яқин бўлса-да, улардаги аҳолининг турмуш даражаси бир-биридан тубдан фарқ қилади.

Аҳолининг маълумот даражаси, касбий даражаси юқорилиги, иқтисодий фаоллиги, тадбиркорлиги, ижтимоий муносабатларни мамлакатда турмуш даражаси юқори бўлишини таъминловчи сабаблар сифатида таъкидланади. Масалан, Япония эришган иқтисодий тараққиёт, биринчи навбатда, таълим тизими, миллатнинг меҳнатсеварлиги, фаоллиги, корхоналарда меҳнатнинг оқилона ташкил этилиши билан боғланади.

11.3. Аҳоли даромадлари, уларнинг шаклланиш манбалари ва фойдаланиш йўналишлари

Ҳар бир инсоннинг моддий ва маънавий турмуш имкониятлари унинг даромадлари даражасига боғлиқ. Инсоннинг даромади даражаси қанча юқори бўлса, унинг ўз зарурий эҳтиёжларини қондириш, саломатлигини сақлаш, дам олишни ташкил этиш, маълумот олиш ва бўш вақтини маданий тарзда ўтказиш имкониятлари шунча кўп бўлади.

Даромадлар эҳтиёжларни бевосита қондириш манбаи сифатида аҳоли ҳаётида катта роль ўйнайди. Давлат бюджетининг даромад қисми асосан жисмоний ва юридик шахслардан олинган солиқ ва тўловлардан ташкил топади ҳамда улар ижтимоий эҳтиёжлар учун сарфланади ва шу тарика аҳоли эҳтиёжлари билвосита қондирилади.

Иқтисодий адабиётларда «даромад» тушунчаси ишлаб чиқарилган маҳсулот нархининг уни ишлаб чиқариш сарф-харажатларидан ошиши, шунингдек ҳар бир синф, ижтимоий гуруҳ ёки алоҳида шахснинг янги яратилган қийматда мавжуд бўлган ва унинг у томонидан ўзлаштирилган улуши сифатида таърифланади.

Даромадлар ҳаракати иқтисодиётнинг ишлаб туришини таъминлайди. Айланиш жараёнида даромадлар изчил равишда юзага келиш, тақсимланиш ва қайта тақсимланиш, пировард, истеъмолга ишлатилиш, жамғарилиш каби босқичларидан ўтади. Даромадларнинг юзага келиши уларнинг товарлар ишлаб чиқариш ва хизматлар кўрсатиш жараёнидаги ҳаракатининг бошланғич босқичи бўлади. Бу босқичда даромадлар бирламчи кўринишга эга бўлади.

Тақсимланиш жараёнида тадбиркорлар бирламчи даромадлардан маҳсулот ишлаб чиқариш ва сотиш юзасидан солиқлар тўлайдилар, меҳнат ҳақи ва ишлаб чиқаришнинг бошқа омиллари юзасидан ҳақ тўлайдилар. Натижада дастлабки даромадлар иш ҳақи, фойзлар, рента ва корпорацияларнинг тақсимланмаган фойдасига айланади.

Даромадларнинг қайта тақсимланиши жараёни кейинги босқич бўлади. У солиқлар тўлаш, ижтимоий фондларга маблағлар ўтказиш, корхоналар ва аҳолига турли трансфертлар тарзида даромадлар бир қисмини йўллашни ўз ичига олади.

Яратилган даромадларни тақсимлаш ва қайта тақсимлаш натижалари бўйича тасарруфдаги даромадлар (пировард даромадлар) шаклланади. Даромадларнинг пировард истеъмоли ва ялпи жамғарилиши улар айланишининг тугалловчи босқичи бўлади. Даромадлар даражасини таҳлил этиш, ўлчаш ва тахмин қилиш учун уларнинг турлари ва кўрсаткичларидан фойдаланилади. Даромадлар пул ва натурал шаклда бўлиши мумкин.

Аҳолининг пул даромадлари меҳнатқашлар учун иш ҳақи ҳисобидаги барча пул

маблаглари тушуми; пенсиялар, стипендиялар, турли нафақалар; мулкдан фоиз, дивидендлар, рента кўринишидаги даромадлар; акциялар, қимматбаҳо қоғозлар, кўчмас мулк, чорва ҳайвонлари, томорқа хўжалиги маҳсулотлари, турли буюмлар ва бошқа товарларни сотишдан тушадиган пул тушумлари, турли хизматлар кўрсатиш учун ҳақлар ва бошқалардан ташкил топади.

Аҳолининг натурал даромадлари – кишлоқ хўжалиги маҳсулотларининг барча тушумлари: деҳқончилик, чорвачилик, паррандачилик маҳсулотлари, боғ-кўрғон, сабзавот-полиэ эканлари участкаси, шахсий томорқа, табиат инъомларидан шахсий, онлавий эҳтиёжлар учун тайёрланган маҳсулотлар каби тушумлардан иборат.

Пул ва натурал даромадларнинг нисбати тез-тез ўзгариб туради, ammo пул шакли кўпроқ тарқалган. Одатда, аҳолининг кам таъминланган қатламларида натурал даромадлар ҳиссаси юқори бўлади. Иқтисодий вазият ёмонлашган даврда натурал даромадлар салмоғи ошиб кетади.

Мулкдан олинган даромадлар хўжалик юритувчи субъектларга молиявий ва номолиявий ресурсларни фойдаланишга бериб қўйишдан олинган даромадлардир. Фондлар қўйилма ва қимматли қоғозлар бўйича даромадлар олиш шаклидир. Дивидендлар мулкдан олинган даромаднинг шундай шаклики, акциядорлар маблагларни ҳиссадорлик жамиятлари тасарруфига топширганликлари натижасида (акциялар сотиб олиш орқали) уни олишга ҳақли бўладилар.

Аҳоли даромадлари номинал ва реал кўринишида бўлади. Номинал даромадлар пул кўринишида олинган даромадлардир. Реал даромадлар истеъмол нархларининг индексига қараб тузатишган жорий даврдаги номинал пулли даромадлардир.

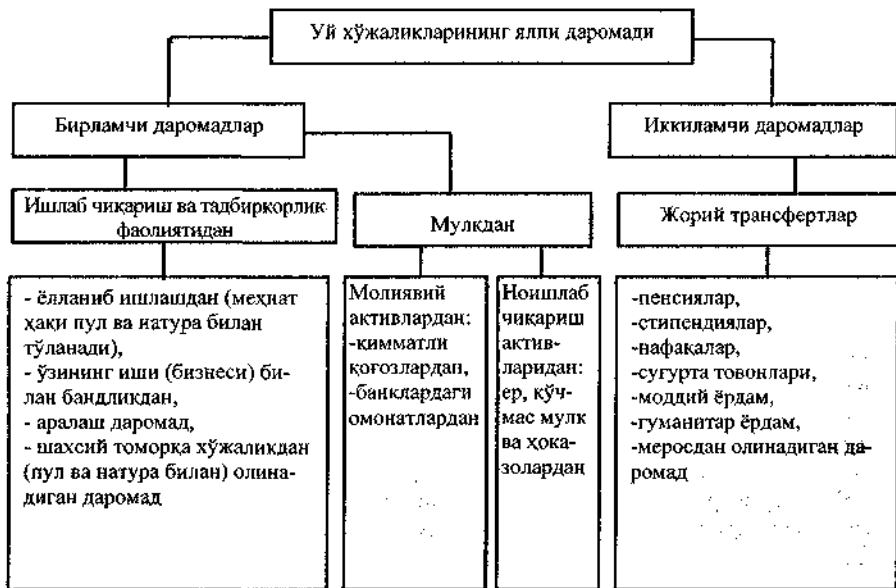
Номинал ва реал даромадлар кўрсаткичи билан бир қаторда аҳоли пулли даромадларининг харид қобилияти кўрсаткичи ҳам алоҳида олиб қаралади. Бу кўрсаткич аҳолининг товарлар ва хизматлар сотиб олиш бўйича имкониятларини акс эттиради ҳамда аҳолининг ўрта ҳисобда жон бошига тўғри келадиган пулли даромадларининг товар эквиваленти орқали ифодаланади. Жон бошига тўғри келадиган пулли даромадлар жами пулли даромадлар миқдорини мавжуд аҳоли сонига бўлиш орқали ҳисоблаб чиқилади.

Ҳисоблаб чиқилган ёки олинган даромадлардан фуқаролар турли солиқ тўловлари ва бадаллар тўлашларига тўғри келади. Шу сабабли, фуқаронинг ҳақиқий тасарруфида бўлган даромадларни тавсифлайдиган кўрсаткичга таъриф бериш муҳим. Ўзбекистон Республикаси Иқтисодиёт вазирлиги мажбурий тўловлар ва бадаллар чегирилганидан қоладиган жорий давр пул даромадларини тасарруфдаги пул даромадлари деб таърифлайди.

Даромадни шакллантиришда шахсий томорқа хўжаликларидан (пулли ва табиий шаклларда) олинган даромадлар муҳим роль ўйнайди. Уларнинг ҳажми Миллий Ҳисоб тизимида умумқабул қилинган қуйидаги принцип бўйича ҳисоблаб чиқилади: маҳсулот чиқариш қийматидан уни ишлаб чиқаришга ишлатилган маҳсулот ва хизматлар қиймати айирилади.

Уй-жой ва коммунал хўжалик, йўловчи транспорти, йўл хўжалиги, соғлиқни сақлаш ва маданият муассасалари тармоқларининг катта қисми, республика ва маҳаллий бюджетларига боғлиқ бўлади. Шу сабабли, мазкур қисмнинг каттагина ҳажми ижтимоий трансферт тўловлари ҳисобланади ва уни аҳолининг ялпи даромадлари жумласига киритиш тўғри бўлади.

Даромад олиш учун меҳнат ва капитал бозорида қанча ҳажмда хизматлар тақлиф этishi тўғрисида қарор, одатда, оила даражасида қабул қилинади. Шу боис, бозор иқтисодиётида даромаднинг шаклланиши нафақат умумий аҳоли даражасида, шу билан бирга уй хўжалиги даражасида ҳам олиб қаралади. Уй хўжаликларининг ялпи даромади бирламчи ва иккиламчи даромадлардан шаклланади (11.2-чизмага қаранг).



11.2-чизма. Уй хўжаликлари ялпи даромадларига оид чизма

Уй хўжалиги – битта хонадонда яшайдиган, барча даромадлари ва моддий бойликларини (ёки уларнинг бир қисmini) бирлаштирган ва товарлар ҳамда хизматлар истеъмолчи, асосан турар жой ва озиқ-овқат маҳсулотларига сарф-харажатларни биргаликда амалга оширадиган шахслар гуруҳи (ёки бир шахс)дир.

Аралаш даромад даромадларнинг мустақил кўрсаткичи бўлиб, унда меҳнатга ҳақ тўлаш ва фойда олиш элементлари мужассамлашади. Аралаш даромадлар хусусий тадбиркорлик фаолиятдан (ёлланма меҳнат қўлланилмаган ҳолда), шахсий томорқа хўжалигидан олинadиган даромадлар, эркин касбдаги шахсларнинг даромадлари, муаллифлик гонорарлари ва шу қабиаларни ўз ичига олади.

... Бозор иқтисодиёти шароитида ҳар қандай мамлакатнинг аҳоли даромадлари ҳамisha турли ижтимоий гуруҳлар бўйича табақалашади. Бунда асосий масала ушбу даромадларнинг қай даражада табақалашганлигидангина иборат. Адолат ва фуқаролар тенглиги тамойиллари ҳукмрон бўлган демократик давлатда айримлар ўта бадавлатлиги, бошқаларнинг эса қашшоқлиги ижтимоий кескинликнинг ошишига олиб келиши мумкин. Айнан шу боис даромадлардаги мавжуд нотенгликни ўлчаш услубиятини ўзлаштириш, тенгсизликни вужудга келтирадиган

сабабларни била олиш ва аҳоли даромадларининг жамият учун мақбул йўсинда табақалашшига эришиш зарур.

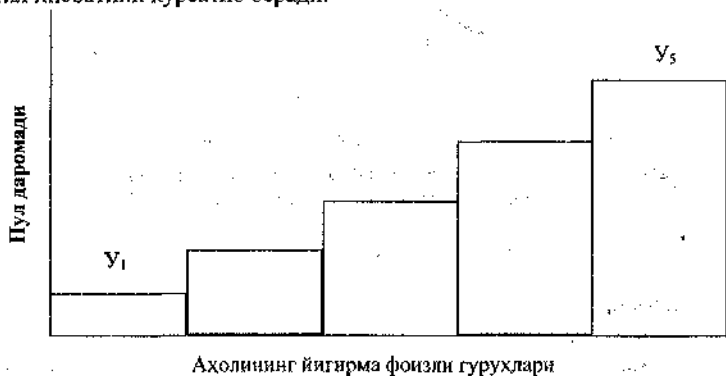
Иқтисодиётда аҳоли даромадлари табақалашувини ўлчашнинг турли усулларидан фойдаланилади. Энг оддий усул -- аҳолини белгиланган ораликлар доирасида даромадлар даражаси бўйича гуруҳлашдир. Масалан, 200 минг сўмлик ораликни белгилаймизда, қанча киши 200 минг сўмгача миқдорда даромадга эга эканлигини, кейин қанча киши 200 минг сўмдан 400 минг сўмгача, сўнг 400 минг сўмдан 600 минг сўмгача даромадга эга эканлигини аниқлаймиз ва ҳоказо.

Даромад даражаси ва динамикасини баҳолаш учун ўртача даромад кўрсаткичидан фойдаланилади. Ўртача даромад даражаси шундай арифметик ўлчам сифатида аниқланадики, бунда даромадларнинг жамланган ҳажми аҳолининг жами сонига бўлинади.

Бозор иқтисодиётига эга кўпчилик мамлакатларнинг статистикасида даромаднинг ўртача даражаси эмас, балки медиан даражаси ҳисоблаб кўрилади. Медиан даража шундайки, ходимлар ёки аҳолининг бир хил миқдори ундан юқорироқ ва пастроқ даражада даромад олади. Масалан, корхонада 7 минг киши ишлайди. Дастлабки минг киши 240 минг сўм миқдорида, иккинчи минг киши -- 250 минг сўм, учинчиси -- 270 минг сўм, тўртинчиси -- 300 минг сўм, бешинчиси -- 350 минг сўм, олтинчиси -- 370 минг сўм, еттинчиси -- 400 минг сўм даромад олади. Шунда ходимлар ушбу гуруҳининг медиан даромади 30 млн сўм, ўртача даромад эса 320 минг сўм бўлади.

Энг кўп ва энг кам даромадга эга бўлган аҳоли гуруҳларининг нисбати табақаланишнинг яхши маълум бўлган кўрсаткичларидан биридир. Бутун аҳоли бунда сон жиҳатидан тенг бўлган ўн фоизли, йигирма фоизли ёки йигирма беш фоизли гуруҳларга бўлинади. Шундан сўнг, охириги гуруҳ олган даромад биринчи гуруҳ олган даромадга бўлинади.

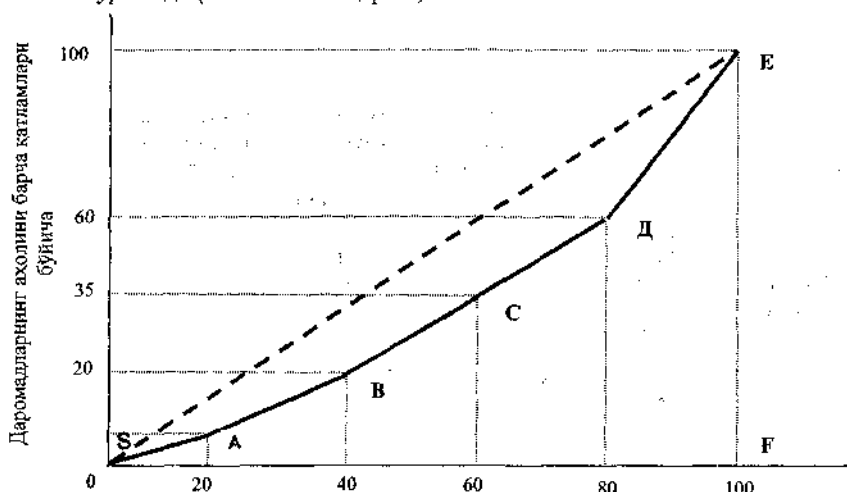
Шунда тегишли равишда аҳоли даромадларининг децил, квинтил ёки кuartил нисбатини оламиз. Қуйидаги расмда аҳолининг йигирма фоизлик гуруҳларга қандай тақсимланганини кўрсатишган. У5 нинг У1 га нисбати аҳоли даромадларининг квинтил нисбатини кўрсатиб беради.



11.3-чизма. Квинтил фонд индексининг ҳисоблаб чиқилиши

Аҳоли даромадлари табақаланишини баҳолашнинг бошқа усулини ҳам қўллаш мумкин. Бу усул ҳисобга олиш натижасининг ошиб боришини эътиборга олиш орқали амалга оширилишига асосланган. Ёки, иқтисодчиларнинг ибораси билан айтганда, даромаднинг кумулятив улушлари ҳисобга олинади. Барча оилаларнинг даромадлари бир хил бўлган, яъни ялпи даромад тенг тақсимланган ва аҳолининг ҳар бешдан бир қисми ялпи даромадларнинг бешдан бир қисmini олган тақдирда бундай тенглик графикда биссектриса кўринишига эга бўлади. Лекин бундай биссектриса фақат мавжуд имкониятни кўрсатади: амалда даромадлар ҳеч қачон бир текис тақсимланмайди.

Башарти, ялпи даромадлар нотекис тақсимлакса, даромаднинг тегишли кумулятив квинтилларга тўғри келадиган кумулятив улушлари эгри чизиғи бўртик бўлиб, графикда пастга қараб эгилган чизик кўринишига эга бўлади. Бу чизик америкалик статист ва иқтисодчи номи билан Лоренц эгри чизиғи деб аталади, аҳоли даромадлари табақаланишини баҳолаш учун бундай ёндашишдан фойдаланишни Лоренц биринчи таклиф этган эди. Лоренц эгри чизиғи жами даромаддан аҳолининг 20,0 %, кейин 40,0 %, шундан кейин 60,0 %, сўнг 80,0 % ва 100,0 % қанча улуш олишини кўрсатади (11.4-чизмани қаранг).



Даромадларнинг умумий кўрсаткичини бешта тенг гуруҳга бўлиб, ундаги даромад олувчиларнинг (кумулятив сон) даражаси %.

11.4-чизма. Лоренц эгри чизиғи

Графикдан кўриниб турибдики, аҳолининг дастлабки икки гуруҳи даромадлар жами миқдорининг нисбатан кам қисмига эга бўлади (мазкур ҳолда гуруҳлар даромадларнинг ҳажмига қараб жойлаштирилган: аввалига нисбатан паст даромад оладиган гуруҳлар, кейин ўртача даражадаги даромадларга эга гуруҳлар ва ниҳоят, юқори даромадли гуруҳлар келтирилган). Масалан, аҳоли кам ҳақ оладиган қисмининг 40,0 %и аслида даромадлар жами миқдорининг атиги 20,0 %ни ола олади.

Таққослаш учун айтамыз: юқоридаги гуруҳга даромадларнинг тахминан 40,0 %и тўғри келади. Шундай қилиб, эгри чизиқнинг биссектрисадан четга чиқишлари ўлчами даромадлар тақсимланишидаги тенгсизликнинг даражасини кўрсатади.

Ушбу график аҳолининг гуруҳларга бўлиниши ва ушбу гуруҳлар ўртасида даромад тақсимланиши каби икки ҳодисанинг ҳаракатини ақс эттиради. Услубий жиҳатдан аҳолининг жами миқдоридан беш гуруҳ ажратилиши мумкин (бунда уларнинг ҳар бири жами миқдорнинг 20,0 %ни ташкил этади). Олинган даромадлар миқдори ҳам тегишлича фойз гуруҳларига шартли равишда бўлинади.

Даромадлар жамланиши коэффициенти ёки Жини коэффициенти (G) турлича тақсимланганларни таққослашдаги тенгсизликнинг ўлчашчиликларидан бири ҳисобланади, у Лоренц эгри чизиги ва биссектриса билан чекланган майдон (S)нинг идеал тенглик тўғри чизиги остидаги умумий майдонга нисбати сифатида ҳисоблаб чиқилади. Бу коэффициент даромадлар ва бойлиқни баҳолаш янги усулларини ишлаб чиққан италиялик статист, иқтисодчи ва демограф Коррадо Жини номи билан аталган.

$$G = \frac{S_{\text{оаваде}}}{S_{\text{оиф}}}$$

Даромадлар жамланиши коэффициенти (Жини индекси) даромадлар барча миқдорининг аҳоли айрим гуруҳлари ўртасида тақсимланишининг нотекислик даражасини тавсифлайди. Унинг ўлчами 0 дан 1 гача турлича бўлиши мумкин. Шу билан бирга, кўрсаткич қиймати қанчалик юқори бўлса, жамиятда даромадлар шунчалик нотекис тақсимланган бўлади. Лекин амалиётда Жини коэффициенти кўрсатиб ўтилган энг паст ва энг юқори қийматларга етмайди.

Иқтисодчиларнинг фикрича, аҳоли даромадлари табақалашининг сабаблари куйидагича:

1) кишилар ўз ақлий қобилиятлари билан ажралиб турадилар, иқтисодий назария эса турли табиий ҳусусиятларга эга бўлган шахслар иш ҳақлари нотенглиги асосли эканлигини кўрсатиб бермоқда;

2) кишилар турлича мерос оладилар, бундай мерос уларнинг айримларига даромадлар борасида устунлик беради;

3) янги яратилган қиймат (ялпи даромад)нинг меҳнат ва капитал ўртасида адолатсиз тақсимланиши;

4) меҳнат бозорларидаги камситишлар, бу камситиш ходимларга тенг меҳнат учун турлича иш ҳақи тўланишида ифодаланиши;

5) инфляция юқорилиги, у фуқаролар жамғармаларини қадрсизлантириб қўйиши ва белгилаб қўйилган иш ҳақи оладиган ходимларнинг даромадларини пасайтириши.

Ялпи даромадни тақсимлашдаги нотенгликка юқорида санаб ўтилган сабаблардан бошқа сабаблар таъсир этади. Масалан, жамиятда пенсионерлар улусини кўнайтиши пенсия фондларига ажратмалар камайиши ва шунга кўра, ишлайдиган фуқароларга нисбатан пенсионерларнинг даромадлари пасайишига олиб келади.

Оилалар таркибидаги фарқлар ҳам даромадлардаги табақалашини кучайтиради. Агар оиланинг барча аъзолари ишлайдиган бўлса, уларнинг даромадлари кўп болли оилалардагига қараганда анча юқори бўлади.

Ишсизлик ҳам даромадлар даражасига жиддий таъсир кўрсатади. Яъни бунда ишсизлик юзасидан нафақа оладиган ва бошқа даромад манбалари бўлмаган кишилар бир неча ойдан кейин аҳолининг энг кам таъминланган тоифаларига кириб қоладилар.

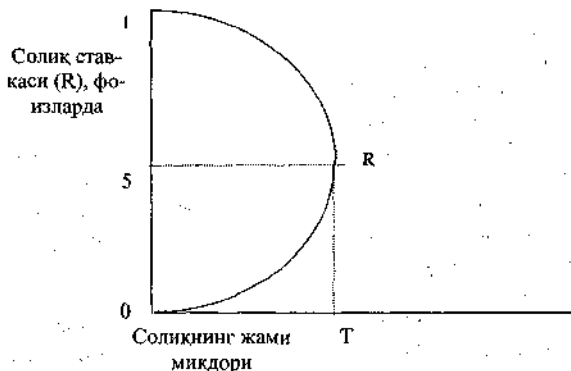
Мамлакатлар бўйича Жини коэффициентлари

Мамлакат	G	Мамлакат	G
Финляндия	0,20	Буюк Британия	0,29
Швеция	0,21	Франция	0,30
Люксембург	0,23	Янги Зеландия	0,30
Германия	0,25	Италия	0,31
Нидерландия	0,26	Австрия	0,31
Канада	0,28	АКШ	0,34

Аҳоли олган даромадларининг қуйидагича тақсимланиши тасарруф этилади: уларнинг бир қисми даромад солиғи шаклида давлатга келиб тушади, қолган қисми эса шахсий истеъмолга қилинадиган сарф-харажатлар ҳамда жамғармаларга тақсимланади.

Солиқ солиш тизими даромадлар ва иш ҳақи сиёсатига молиявий таъсир этиш воситаларидан биридир. Даромад солиғи жисмоний шахслардан ундириладиган тўғри солиқларнинг асосий туридир. Солиқ солиш принциплари орасида солиқ ставкасининг олиннадиган даромад миқдорига боғлиқлигини алоҳида олиб қараш лозим. Ҳашамат буюмлари истеъмолига қилинадиган сарф-харажатлардан ундириладиган солиқ ва энг зарур буюмларга қилинадиган сарф-харажатлардан ушлаб қолиннадиган солиқ ўртасида фарқлар борлиги мазкур принцип мақсадга мувофиқлигининг сабабидир.

А. Лаффер бошчилигидаги бир гуруҳ мутахассислар бюджетга тушадиган солиқлар тушумлари миқдорининг даромад солиғи ставкаларига боғлиқлигини ўрганиб чиқди. Ушбу боғлиқлик Лаффер эгри чизигида кўрсатиб берилган (11.5-чизмага қаранг). А. Лаффер назариясининг асосини 50,0 %ли солиқ ставкаси энг мақбул ставка эканлиги ва у солиқнинг энг юқори миқдорини таъминлаши тўғрисидаги қонда ташкил этади. Солиқ ставкаси 50,0 %дан ошган тақдирда фирмалар ва ходимларнинг амалий фаоллиги кескин пасаяди ва натижада даромадлар яширин (хуфиёна, норасмий) иқтисодиётга ўтиб кетади.



11.5-чизма. Лаффер эгри чизиги

Жисмоний шахсларнинг даромадларига солиқ солиш давлатнинг тегишли қонуни ҳужжатлари билан тартибга солинади, улар солиқларни ундиришнинг аниқ механизмини белгилайди. Унга қуйидагилар киради:

- солиқ субъекти ёки солиқ тўловчи – қонун солиқ тўлаш вазифасини юклаган шахс;

- солиқ объекти – шундай даромад ёки мулкка, ундан солиқ ҳисоблаб чиқарилади (иш ҳақи, дивидендлар ва ҳоказо);

- солиқ манбаи – шундай даромадқи, ундан солиқ тўланади;

- солиқ ставкаси – солиқ солиш бирлигига тўғри келадиган солиқ миқдори.

Солиқ ставкаларининг қуйидагилари фарқланади:

а) қаттиқ ставкалар, улар объект бирлигига унинг қийматидан қатъи назар (масалан, автомашинага) белгиланади;

б) мутаносиб ставкалар – даромаднинг миқдоридан қатъи назар солиқ тўлашнинг ягона фоизи;

в) прогрессив ставкалар – даромадлар ошган сайин ошадиган ставкалар;

г) регрессив ставкалар – бунда солиқнинг ўртача ставкаси даромад ошган сайин пасая боради.

Даромадларга солиқ солиш амалиётида ялпи даромад, чегиришлар ва солиқ солинадиган даромад фарқланади.

Ялпи даромад – турли манбалардан олинган даромадлар умумий миқдори. (Одатда, қонуничиликда ялпи даромаддан ишлаб чиқариш, транспорт, хизмат сафари ва реклама сарф-харажатларини чегиришга рухсат этилади. Бундан ташқари, солиқ соҳасидаги турли имтиёзлар: даромадларнинг солиққа тортилмайдиган энг кам миқдори, хайр-эҳсонлар суммаси, пенсионер ва ногиронларга бериладиган имтиёзлар ва ҳоказолар чегиришларга киради. Шундай қилиб, солиққа тортиладиган даромад ялпи даромад ва мазкур чегиришлар ўртасидаги фарқдир.

Даромадларнинг асосий қисми аҳолидан иқтисодиётнинг ишлаб чиқариш секторига шахсий истеъмол сарф-харажатлари тарзида қайтади, ушбу сарф-харажатлар бир неча усулда таснифланиши мумкин. Чунончи, Ўзбекистон Республикаси Иқтисодиёт вазирлиги истеъмол сарф-харажатларини қуйидаги тарзда таснифлайди:

1) узоқ вақт фойдаланиладиган товарларга сарф-харажатлар;

2) қисқа вақт фойдаланиладиган товарларга сарф-харажатлар;

3) хизматларга сарф-харажатлар.

Узоқ вақт фойдаланиладиган товарларга хизмат муддати бир йил ва ундан кўпроқ бўлиши тахмин қилинадиган товарлар киради. Башарти, бу муддат бир йилдан кам бўлса, бу товар қисқа вақт фойдаланиладиган товар ҳисобланади. Автомобиллар, телевизорлар, кир ювиш машиналари, шахсий компьютерлар узоқ вақт фойдаланиладиган товарларга мисолдир. Аксарият озиқ-овқат ва кийим-кечаклар қисқа вақт фойдаланиладиган товарларга киритилади. Хизматлар истеъмолчиларга шифокорлар, репетиторлар, адвокатлар ва шу қабила хизмат кўрсатишидир.

Узоқ вақт фойдаланиладиган товарларга сарф-харажатлар, одатда, иқтисодиётнинг барқарор юксалиши даврида ошади. Иқтисодий таназзул даврида эса, аксинча, истеъмолчилар узоқ вақт фойдаланиладиган товарларга сарф-харажат қилишдан тийиладилар.

Уй хўжаликлари даромаднинг солиқлар тўланганидан қолган қисмини истеъмолгагина эмас, балки жамғармаларга ҳам йўналтирадилар. Жамғармалар даромаднинг солиқ тўланганидан қолган, истеъмол қилинмайдиган қисми ҳисобланади. Фуқароларнинг жамғармалари банклардаги ҳисоб варақларга келиб тушади, сугурта полислари, облигациялар, акциялар ва бошқа молиявий активларга қўйилади. Баъзи мамлакатларда молиявий аҳвол беқарор бўлган шароитларда аҳоли ўз жамғармаларини сақлашнинг валюта сотиб олиш каби шаклларидан ҳам фойдаланади.

Аҳоли кутилмаган вазиятлар рўй берганда – бетоб бўлиб қолганда, бахтсиз ходиса рўй берганда, ишсиз қолганда, пенсияга чиққанда ўзини таъминлаш учун, болаларининг ўқишига ишлатиш ва ҳоказолар учун маблағ жамғаради. Шу билан бирга, жамғармалар биржадаги ўйинлар, молиявий олди-сотдилар учун ҳам фойдаланилиши мумкин. Масалан, қиймати номинал қийматидан ошиши ҳисобига кўшимча даромад олиш мақсадида қимматли қоғозлар сотиб олиниши мумкин.

Аҳолининг жамғармалари ички ресурслар сафарбар этилиши ҳисобига инвестиция жараёни кенгайишида муҳим роль ўйнайди. Аҳоли даромадларининг миқдори, уларнинг табақаланиши ва тақсимланиши кўп жиҳатдан давлатнинг ижтимоий сиёсатига боғлиқ.

11.4. Аҳоли даромадларини давлат томонидан тартибга солиш

Даромадларни давлат томонидан тартибга солиш ваколатли давлат идоралари томонидан даромадларни барқарорлаштириш ва жамият тараққиётида юз бераётган ижтимоий-иқтисодий ўзгаришларга мувофиқ тарзда ошириб бориш мақсадида амалга ошириладиган чора-тадбирлар ҳамда меъёрларни ўзида мужассамлаштиради. У ишчи кучини нормал такрор ишлаб чиқариш ва ривожлантириш учун зарур шарт-шароитларни яратиб беришга қаратилган.

Ҳозирги шароитда давлат ижтимоий-иқтисодий жараёнларга бутунлай аралашмаслиги мумкин эмас, чунки бозорнинг тақсимоли ўз табиати бўйича адолатсиздир. Бозор шароитида «ҳар бир кишига – иқтисодий фаолияти натижасидан қатъи назар муносиб ҳаётни таъминловчи даромад» тамойилига риоя қилинмайди. Шунинг учун бу жараёнга давлатнинг аралашуви зарурат ҳисобланади.

Давлат томонидан тартибга солишнинг объектив имконияти иқтисодий ривожланишнинг маълум даражага етиши, ишлаб чиқариш ва капитал концентрациясида юзага келади. Бу имкониятни ҳақиқатга айлантириш зарурати муаммолар ўсиб боргани сайин кучаяди ва уларни давлат томонидан тартибга солиш орқали бартараф этиш лозим.

Ҳозирги шароитда даромадларни давлат томонидан тартибга солиш такрор ишлаб чиқаришнинг таркибий қисмидир. У кўп вазифаларни ечади, масалан, иқтисодий ўсишни, тармоқ ва минтақавий тузилмалардаги прогрессив силжишларни рағбатлантириш, экспортни кўлаб-қувватлаш, иш билан бандлик, солиққа тортиш, нархларни тартибга солиш ва ҳоказо. Даромадларни давлат томонидан тартибга солишнинг аниқ йўналиши, шакллари, кўлами айрим мамлакатлар ва муайян даврда ижтимоий-иқтисодий муаммолар характери ва жиддийлиги билан белгиланади.

Турли сабабларга кўра, Франция, Германия, Нидерландия, Скандинавия давлатлари, Япония ҳамда Осиё ва Лотин Америкасининг жадал ривожланаётган

бир қатор давлатларида даромадларни давлат томонидан тартибга солиш механизми кенгроқ ривож топган. Иккинчи жаҳон уруши, социализм лагери оқибатларини бошдан кечирмаган АҚШ, Канада, Австралия каби давлатларда у заифроқ ривожланган, ammo бу давлатларда ҳам даромадларни давлат томонидан тартибга солиш муҳим ўрин тутди, айниқса, конъюнктуранинг бузилиши, инфляция ва ишсизликнинг ўсиши шароитида унга эҳтиёж ортади.

Даромадларни давлат томонидан тартибга солишнинг механизмини англаш учун унинг субъектлари, объектлари, мақсади, инструментларини (воситалари) кўриб чиқиш лозим. Хўжалик манфаатларининг соҳиблари, ифодаловчилари, ижрочилари иқтисодий сиёсатнинг субъектлари ҳисобланади.

Хўжалик манфаатлари соҳиблари бир-биридан мулкӣ мавқеи, даромади, касби, тармоқ ва минтақавий манфаатлари каби белгилари билан фарқланувчи ижтимоий гуруҳлардир. Бу гуруҳларга корхоналарнинг (фирма) ёлланма ишчилари ва эгалари, фермерлар ва ер эгалари, деҳқонлар, майда ва йирик тадбиркорлар, хиссадорлар, давлат хизматчилари ва эркин касб эгалари кирилади.

Даромадларни шакллантиришнинг ўз-ўзидан ҳал бўлмайдиган муаммо ва қийинчиликлари мавжуд ёки юзага келиши мумкин бўлган соҳалари, ҳолатлари, шароитлари, манбалари даромадларни давлат томонидан тартибга солиш объектларидир. Мазкур муаммоларни ҳал этиш ва олдини олиш орқали иқтисодийётни бир маромда ривожлантириш, ишчи кучини такрор ишлаб чиқариш, жамиятдаги барқарорликни сақлаш мумкин.

Даромадларни давлат томонидан тартибга солишнинг асосий объектлари қуйидагилар: даромадлар, иш ҳақи минимуми; бандлик, кадрлар тайёрлаш ва қайта тайёрлаш; солиқлар, нархлар; ижтимоий кафолатлар, ижтимоий муносабатлар (шу жумладан, иш берувчи ва ёлланиб ишловчилар ўртасидаги муносабатлар), ижтимоий таъминот; ҳуқуқий таъминот (хавфсизлик, ҳаёт, мулк ва жамғармаларни ҳимоялаш).

Даромадларни давлат томонидан тартибга солишнинг бош мақсади даромадларни давлат бюджети орқали қайта тақсимлашдан иборатдир. Шу билан бирга, кам таъминланганларнинг даромадларини ошириш, уларнинг ишчи кучини такрор ишлаб чиқариш, ишлаб чиқариш омилларининг турлича экани туфайли юзага келган диспропорцияни бартараф этиш, иш билан бандликни тартибга солиш ва ижтимоий тангликнинг олдини олиш каби муаммолар ҳам ҳал этилади.

Кўрилатган доирада давлатнинг фаоллиги марказий ва маҳаллий бюджетдан қийинган ижтимоий харажатлар ҳажми билан ўлчанади. Миллий даромадни қайта тақсимлашда давлатнинг имкониятлари бюджет тушумлари билан чекланади. Давлат даромадлари ўсишининг маълум чегаралари мавжуд:

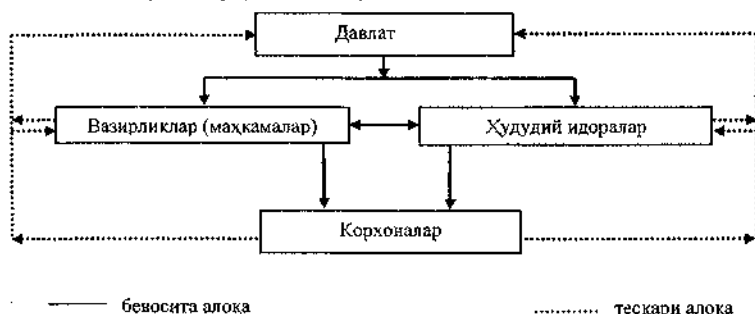
- тадбиркорлик фаолиятининг етарли даражадаги чегаралари;
- ёлланиб ишловчилар, аҳолининг ўрта қатлами солиққа тортишнинг ижтимоий чегаралари;
- ЯИМнинг ўсиш чегаралари (конъюнктура чегаралари).

Мазкур чегараларнинг мавжудлиги шунинг тасдиқлайдики, ижтимоий тўловлар миқдори давлатнинг молиявий (иқтисодий) имкониятларига монанд бўлиши керак. Ижтимоий тўловлар ҳажмини солиқ тушумларидан ошириб юбориш бюджет камомати ва инфляцияга сабаб бўлувчи омиллардан саналади.

Давлат солиқлар даражасини ҳам ошириб юбормаслиги лозим, акс ҳолда бозор рағбатига зарар етказилиши ва жамғармаларнинг турғун дефицити юзага келиши мумкин. Ваҳоланки, жамғармалар кенгайтирилган такрор ишлаб чиқаришнинг молиявий асосини ташкил этади ва инвестицияларга йўл очади.

Давлат даромадларни қайта тақсимлашни ташкил қилар экан, мураккаб муаммони ҳал этади: ишсизлар, ногиронлар, кексаларни асраш учун маблаг ажратишга жамиятнинг қайси қатламларини жалб қилиш кераклигини аниқлаб олади. Бу мураккаб вазифалар давлат томонидан иқтисодий имкониятларни ижтимоий истезмол билан мувофиқлаштириб ҳамда салбий оқибатларни микро ва макро даражада тугатиб бориб ҳал этилади.

Даромадларни давлат томонидан тартибга солиш – турли даражалар: давлат, тармоқ, минтақа ва корхоналарнинг ўзаро алоқасини кўзда тутувчи мураккаб ижтимоий-иқтисодий жараёндир (11.6-чизма).



11.6-чизма. Ўзбекистонда даромадларни тартибга солиш даражаси

Бу барча даражалар ўзаро боғлиқ, ўзаро қарам, аммо ҳар бири ўз хусусиятига ва иерархияда ўз ўрнига эга. Давлат етакчи тармоқдир, у тартибга солишнинг йўналиши, тактикаси, услублари, механизми ва устувор жиҳатларини ишлаб чиқади. Иқтисодийнинг ижтимоий ориентацияси хўжаликни шахсни камол топтириш вазифасига онгли равишда бўйсундиради. Даромадлар сиёсатида иқтисодий самарадорлик ва ижтимоий адолат ўртасидаги мувозанат амалга оширилади. Бу сиёсат, бир томондан, ҳаддан ташқари самарадорликка интилишни адолатни чеклаш ҳисобига юмшатади, бошқа томондан – адолатга риоя қилган ҳолда самарадорликни оширади.

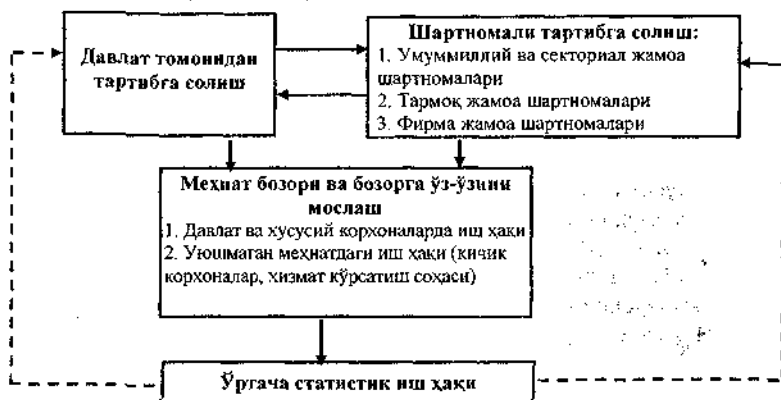
Ҳар бир жамиятда даромадлар сиёсати конституция ва унга тенглаштирилган қонуний ҳужжатларда белгиланган маълум тамойиллар асосида юритилади. Бу тамойиллар қуйидагилардан иборат:

- ижтимоий адолат;
- ижтимоий ҳамкорлик ва аҳоли барча қатламларининг бирдамлиги;
- ўз моддий аҳоли учун шахсий масъулият;
- меҳнат ҳуқуқи ва уни муносиб рағбатлантириш;
- қасаба уюшмалари ҳуқуқи;
- иқтисодий мақсадга мувофиқлик ва бошқалар.

Маълумки, иқтисодий дини давлат томонидан тартибга солишнинг энг юқори шакли иқтисодий дастурлашдир. Унинг вазифаси иқтисодий сиёсатнинг барча элементларидан глобал мақсадларда ҳар томонлама фойдаланишдир. Бундай дастурларнинг объектлари сифатида тармоқлар, ҳудудлар, ижтимоий соҳа, илмий тадқиқотларнинг турли йўналишлари ва шу қабилар танлаб олиниши мумкин. Мазкур дастурларнинг барчаси (бевосита ва билвосита) аҳоли даромадларига боғлиқ ва уларга таъсир кўрсатади.

Ўзбекистонда бозор иқтисодиёти тамойиллари амал қилиб турган бугунги кунда ривожланган давлатларнинг даромадларни тартибга солиш тажрибасини ўрганиш фойдадан холи эмас.

Ривожланган давлатларда даромадларни тартибга солиш қуйидаги уч бўғиннинг бирикувчи ва ўзаро таъсиридан иборат иш ҳақини тартибга солиш механизмида намоён бўлади (11.7-чизма).



11.7-чизма. Ривожланган давлатларда иш ҳақини тартибга солиш модели

1) Давлат аралашуви (иқтисодийдан кўра ижтимоийроқ роль, бевоситадан кўра билвосита характер);

2) Жамоа-шартномали (умумий, тармоқ, фирма) тартибга солиш;

3) Қиймат қонунига бўйсунувчи меҳнат бозори.

Ривожланган давлатлар тажрибаси шуни кўрсатадики, давлатнинг бошқарув идоралари иш ҳақини қуйидаги йўналишлар бўйича тартибга солади:

- кафолатланган энг кам иш ҳақини белгилаш (АҚШ, Франция, Испания ва бошқалар), аммо у умумий шартномалар асосига қурилиши ҳам мумкин;

- солиқ тизими (даромадлар ва иш ҳақига нисбатан);

- инфляция кучайган даврда иш ҳақи миқдоринини чегараси (ёки нархларнинг ошиши даврида даромадлар пасайишини компенсациялаш);

- иқтисодийнинг давлат секторидида иш ҳақини бевосита тартибга солиш (аммо у чекланган характерга эга, чунки аксарият корхоналар тўла эркинлик ва ўз-ўзини таъминлаш тамойили асосида фаолият юритади);

- жамоавий шартномаларни тартибга солишнинг институционал асослари.

Номинал даромадларни инфляциядан ҳимоялаш даромадлар сиёсатининг таркибий қисмидир. Ривожланган давлатларда у даромадларни давлат даражасида индексация қилиш (тегишли қонунлар асосида) ва жамоавий шартномалар орқали айрим фирмалар (компаниялар) даражасида ҳам амалга оширилади. Индексация тизими дифференциацияланган (табақалашган) ёндашувни кўзда тутди (энг паст даромадларни тўла компенсациясидан аҳолининг юқори даромадли гуруҳида унинг мутлақо бўлмаслигига).

Кўпгина ривожланган мамлакатларда камбағал оилаларнинг даромадларини қўллаб-қувватлаш давлат томонидан амалга оширилади. Ижтимоий таъминотнинг (суғурта) мустақил ходимларга қўмақлашиш ва қаратилган маълум тизими мавжуд. У миллий хусусиятлар ва иқтисодий имкониятлар туфайли хилма-хилдир. Шунингдек, аҳолини ижтимоий ҳимоялашнинг миллий тизимлари қўлланилади. Масалан, АҚШда давлат даражасидаги дастурларнинг икки гуруҳини ажратиш мумкин:

1) Ижтимоий суғурта дастури (пенсиялар, ишсизлар, вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик бўйича, бокимандалар) суғурта қилинган шахсларни яқинлари йўқотган иш ҳақини қисман компенсациялайди.

2) Давлат ёрдами дастури (Хайрия дастурлар) – меҳнатга лаёқатсизлар учун нафақа тайинлаш (қариялар, кўзи ожизлар, меҳнатга лаёқатсизлар), кам таъминланган оилаларга ёрдам ва шу қабилар.

Даромадларни маълум даражада тутиб туриш учун умумий харажатлар АҚШда охириги 50 йил ичида ЯИМнинг 4,0 %дан 18,0 %гача ўсди.

Сўнгги йилларда Ўзбекистонда давлат даромадлар сиёсати муҳим ўзгаришларга юз тутди: маъмурий-бўйрукбозлик тизимида амал қилган қатъий марказлашган сиёсат иқтисодий ислохотларнинг бошланиши билан анча юмшади, бозор иқтисодиётига ўтилиши, иқтисодиётдаги яққаҳоқимликка (монополияга) барҳам берилиши, хусусий мулкчиликка йўл очилиши туфайли мутлақ иқтисодий эркинлик жорий этилди.

Агар бозор муносабатларига ўтишнинг илк босқичларида корхоналарга ўз бизнесини ривожлантиришда эркинлик, мустақиллик берилиши шароитида даромадларни давлат томонидан тартибга солиш орқиб деган нисбатан нотўғри фикрлар устунлик қилган бўлса, ҳозирги вақтда даромадларни давлат томонидан тартибга солишни бошқарувнинг республика ҳукумати ва маҳаллий ҳокимиятларнинг функцияси сифатида қаралмоқда.

Бозор муносабатларига ўтиш шароитида даромадларни давлат томонидан тартибга солишнинг қуйидаги асосий йўналишлари шаклланди: энг кам иш ҳақи, бюджет соҳаси ва давлат хизматчилари меҳнатига ҳақ тўлаш; инфляцияга қарши сиёсат; иш билан бандлик сиёсати; жамиятда ижтимоий қафолатлар тизими ва ижтимоий ҳимоялашнинг барча тизимлари; даромадларни тартибга солиш, меҳнат муносабатларини жамоа-шартномали тартибга солиш, солиқ сиёсати соҳаларида қонунчилик базасини яратиш, тегишли тузилмалар ташкил этиш ва шу қабилар.

Қафолатланган энг кам иш ҳақини белгилаш иш ҳақини давлат томонидан тартибга солишнинг энг самарали воситаларидан бири ҳисобланади. Энг кам иш ҳақи ижтимоий меъёр бўлиб, ишлаб чиқаришнинг нормал шароитларида энг оддий меҳнатнинг қуйи чегараларини ифодалайди. У бир ой учун пул шаклида ҳисобланади. Энг кам иш ҳақи миқдори Ўзбекистон Республикаси Президенти Фармони билан белгиланади, давлат томонидан қафолатланади ва бутун мамлакат ҳудудида амал қилади.

Энг кам иш ҳақи муаммолари БМТ қошидаги Халқаро Меҳнат Ташкилотининг турли форумларида кўриб чиқилган. 1928 йилдаёқ «Энг кам иш ҳақини белгилаш механизми ҳақида»ги 26-сонли Конвенция ва уни белгилаш тўғрисидаги 30-сонли Тавсиянома қабул қилинган эди. Энг кам иш ҳақи муаммосини ҳал этиш, уни белгиланишини мажбурийлиги Халқаро меҳнат ташкилотининг 131-сонли (1971 йил) Конвенцияда ҳам ўз аксини топган.

Энг кам иш ҳақини киритиш тўрт асосий мақсадни кўзда тутган эди:

1) оддий ишларни бажарувчи ходимларнинг ҳаддан ташқари эксплуатация қилинишига барҳам бериш;

2) иш ҳақини кескин пасайтириш йўли билан эришиладиган ноҳалол рақобатга қарши туриш;

3) иш ҳақининг энг куйи даражасини ошириш воситасида иш ҳақи умумий даражасини ошириш;

4) ижтимоий сиёсатнинг миллий даромадни қайта тақсимлаш, шунингдек иқтисодий ривожлантириш билан боғлиқ ташаббусларни мувофиқлаштириш.

Энг кам иш ҳақини белгилашда бир қатор мезонларга амал қилинади. Истеъмол мезони, яъни мутлақ стандарт мезондан ривожланаётган мамлакатларда кенг фойдаланилади, бу мамлакатларда энг кам иш ҳақи миқдорини белгилаш мураккаб иқтисодий вазият контекстида кўйилган дадил кадамдир. Ривожланган давлатларда бошқача ёндашув мавжуд – энг кам иш ҳақи мамлакатдаги умумий иқтисодий вазият билан бевосита боғлиқ ҳолда белгиланади.

Энг кам иш ҳақи тизимлари турлича бўлиб, улардан энг кўп тарқалганлари куйидагилар:

- паст иш ҳақи оладиган ва меҳнат бозорида рақобатга бардош беролмайдиган аҳолининг ижтимоий заиф қатламларини ижтимоий ҳимоялаш;

- адолатли иш ҳақини белгилаш;

- иш ҳақининг барча тизимлари базасини ўрнатиш (қашшоқликка қарши кураш, иш ҳақини пасайтириб юборишдан ҳимоя қилиш);

- юксак миллий мақсадларга эришиш учун энг кам иш ҳақини макроиқтисодий сиёсат инструменти сифатида баҳолаш: иқтисодий ўсишни тартибга солиш, даромадларни тақсимлашни яхшилаш.

Энг кам иш ҳақини тартибга солиш учун келажақда янги меҳнат нормативи, яъни энг кам соатбай иш ҳақи таклиф этилмоқда. Мутахассисларнинг фикрича, бу кўрсаткични жорий этиш ходимларнинг ижтимоий ҳимояланганини оширади ва уларнинг иш ҳақи даражаси яшаш минимуми миқдorigа яқинлашишини жадаллаштиради.

11.5. Даромадларни тартибга солишда солиқларнинг роли

Ҳар бир мамлакат ҳукумати даромадларга турлича таъсир кўрсатувчи солиқлар тизимларидан фойдаланиб, ўз солиқ сиёсатини ўтказди. «Ўзбек тилининг изоҳли луғати»да солиқ сўзига шундай таъриф берилган: «Солиқ – маълум тартибда аҳолидан давлат фойдасига тўланадиган пул, маблағ».

Мажбурий бадал сифатида солиқлар тегишли даражадаги бюджетга (ёки бюджетдан ташқари фондларга) тушади ва икки хил кўринишга эга:

1) даромадлар ва мулк солиқлари, фуқаролардан олинадиган даромад солиғи, корхона, фирмалар оладиган фойдага солинадиган солиқ, мол-мулк ва ер солиғи. Улар муайян жисмоний ва юридик шахслардан ундирилади ва бевосита ёки тўғри солиқлар дейилади;

2) товарлар ва хизматларга солинадиган солиқлар: қўшилган қиймат солиғи, акцизлар (товарлар ва хизматлар нархларига бевосита қўшиладиган солиқ) ер ости бойликларидан фойдаланганлик учун солиқ, сув ресурсларидан фойдаланганлик учун солиқ ва шу қабилир. Бу солиқларни билвосита ёки эгри солиқлар дейилади.

Солиқларни тартибга солиш функцияси қуйидагилардан иборат:

- солиқ солиш тизимини ўрнатиш ва ўзгартириш;

- солиқ ставкаларини белгилаш, уларнинг дифференциацияси;

- солиқ имтиёзлари бериш – иқтисодий сиёсат вазифаларига мувофиқ мақсадларда фойдаланиладиган фойда ва сармоянинг бир қисмини солиқдан озод қилиш, аҳолининг айрим гуруҳларига (ногиронлар, пенсионерлар, ҳарбий хизматчилар) солиқ имтиёзлари бериш.

Аҳоли олиш мумкин бўлган даромадларни шакллантириш нуктаи назаридан солиқлар даромад солиғи, мулк солиғи ва иш ҳақининг бир қисмини Пенсия фондига ажратиш (кейинчалик уни пенсия сифатида қайтариш) билан бевосита таъсир қилса, фирма иш ҳақи фондидан тўланадиган ва бошқа солиқлар орқали билвосита таъсир кўрсатади.

Ўзбекистон Республикаси Президенти И. Каримов 2002 йил 16 февраль куни Вазирлар Маҳкамаси мажлисида сўзлаган нутқида «Биз бундан буён ҳам солиқлар миқдорини камайтириш сиёсатини изчиллик билан олиб боришимиз керак», деган эди. Ўзбекистон давлати мустақиллик йиллари мобайнида молиявий кудратининг юксалиши, моддий имкониятларининг кенгайишига қараб аҳолидан солиқ олиш миқдорини қадам-бақадам камайтириб бораётти. Масалан, энг кам иш ҳақининг ўн беш баравари миқдори ва ундан юқори миқдорида даромад олган жисмоний шахсларга солинадиган солиқ ставкаси бундан бир неча йил илгари 45,0 % эди, бугун бу рақам 25,0 %ни ташкил этади. Бу кўрсаткич Францияда 44,0 %, Германияда 38,0 %, Буюк Британияда 37,0 %, Канадада – 35,0 %, АҚШда – 30,0 %ни ташкил этади.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2007 йил 12 декабрдаги ПҚ-744 сонли Қарорига мувофиқ Ўзбекистонда жисмоний шахслардан олинадиган даромад солиғи қуйидагича белгиланган:

- энг кам иш ҳақининг 6 бараваригача – 13,0 %;

- энг кам иш ҳақининг 10 бараваригача – 18,0 %;

- энг кам иш ҳақининг 10 баравари ва ундан юқори – 25,0 %.

Жаҳон тажрибаси кўрсатадики, солиқ ставкаларининг оптимал даражаси фойдага 15-20 %, қўшимча қийматга 5-7 %гача, иш ҳақига даромад ва ижтимоий солиқлар 30-35 %ни ташкил этади. Даромад солиғи тўлайдиган жисмоний шахслар доирасини аниқлашда солиқ солиш даражаси чегараларини доимий қайта кўриб туриш механизмининг сақланиши жуда муҳим.

Фуқаролардан олинадиган даромад солиғи Ўзбекистон Республикаси фуқароларидан ва фуқаролиги бўлмаган шахслардан олинадиган даромад солиғи тўғрисидаги Қонун асосида белгиланиб, унинг тўловчилари ўз мустақил даромадларига эга бўлган жисмоний шахслар ҳисобланади. Бу солиқнинг ўзига хос

хусусиятлари куйидагилардан иборат:

1. Бу солиққа фақат доимий турар жойи бўлган шахслар эмас, хорижлик фуқаролар ва фуқаролиги бўлмаган шахслар ҳам тортилади.

2. Солиққа асосий иш жойидан олинадиган иш ҳақидан ташқари, ўриндошлик йўли билан бажариладиган хизматлари учун олинадиган, шунингдек муаллифлик ҳуқуқи ва тадбиркорлик хориждан келадиган даромадлардан келадиган даромадлар ва бошқа манбалардан олинадиган даромадлар ҳам тортилади.

3. Корхона ва ташкилотлар солиқ миқдорини ойлик иш ҳақи ва бошқа даромадлардан ушлаб қоладилар. Икки ва ундан кўп жойда ишловчилар, бошқа даромад манбалари, жумладан, муаллифлик ҳуқуқи ва тадбиркорлик даромадига эга бўлганлар ҳар йили 1 апрелгача солиқ инспекцияларига декларация топшириб, бунда ялпи даромадларининг умумий миқдори ва уларнинг айрим манбаларини кўрсатадилар.

4. Солиқ ставкалари даромад миқдорига қараб ўшиб боровчи (прогрессив) усулда ҳисобланади. Ставкалар ҳар йили ўзгариб туриши мумкин.

5. Даромад солиғи бўйича фуқароларнинг бир қатор тоифаларига имтиёзлар кўзда тутилган. Енгилликлар қаторида ҳарбий хизматчилар, алоҳида хизматлари учун айрим шахслар ва ногиронлар солиқдан тўла ёки қисман озод этилиши мумкин.

6. Хориждан келадиган даромадлар, шунингдек меросхўрлар, ҳуқуқий ворислар, тўловлардан даромад солиғини Ўзбекистон Республикаси ҳудудида шу маблағни тўловчи ташкилот томонидан ушлаб қолади.

Солиқ сисъатининг долзарб муаммоларидан бири солиқ юкини камайтириш ва унинг оптимал даражасига эришишдир. Уни оқилона ҳал этиш учун давлатнинг ресурслари ва сарфланадиган харажатларини баҳолаш, давлат харажатларини марказий бюджетта тушадиган молиявий ресурслар миқдорини ўзаро мувофиқлаштириш лозим. Прогрессив солиқ солиш масаласини ҳал этиш аҳоли даромадлари дифференциацияси аҳолининг даромадлар гуруҳи бўйича табақаланиши зичлигига узвий боғлиқ.

Ҳозирги вақтда ривожланган мамлакатларда давлат бюджетлари даромадининг 80-90 %и солиқлар ҳисобига вужудга келади. Ўзбекистонда иқтисодий тараққиётнинг бундан кейинги ривожи ҳам кўп жиҳатдан солиқ тушумларига боғлиқ. Шу сабабли, бозор иқтисодиёти қонунларига амал қилиб республика солиқ тизимини янгиллаб бориш ва уни такомиллаштириш муҳим аҳамият касб этади. Солиқлар макроиқтисодий ролининг кескин ўсиб боровчи кўрсаткичи бўлиб, улар ҳиссасининг ялпи миллий маҳсулот ҳажмидаги ҳиссаси ҳисобланади. Бу кўрсаткичлар қанча юқори бўлса, давлат шунча қудратли бўлади.

Маъмурий буйруқбозлик тизимида солиқлар ўрнига турли ажратмалар ва тўловлар жорий этилгандики, улар ўша даврнинг хўжалик юритиш усулларига мос тушар эди. Иқтисодиётни бошқаришнинг бозор иқтисодиётига асосланган янги шакл ва усулларига ўтиш бир томондан корхоналар билан давлат, бошқа томондан аҳоли ва давлат ўртасидаги кўп қиррали ва мураккаб ўзаро муносабатларни янги шарт-шароитларига мослаштиришни талаб қилиб қўйди.

Солиққа тортиш ишларини шундай олиб бориш керакки, унинг натижасида давлат ва маҳаллий бюджетлар етарли манбага эга бўлиши ва ундан мамлакат миллий иқтисодиётининг ҳамма соҳаларида фойдаланиш имконияти яратилиши,

маҳсулот ишлаб чиқариш ҳажмини кўпайтириш ва ҳаракатларни камайтиришга эришилиши таъминланиши лозим.

Солиққа тортиш тизимини солиқларнинг иқтисодий моҳияти билан боғлаб ўрганиш ва ундан оқилона фойдаланиш республика иқтисодийети учун катта аҳамиятга эга. Солиқлар солиш йўли билан иқтисодий жараёнларни тартибга солишнинг асосий моҳияти шундаки, иқтисодий жиҳатдан ривожланган корхоналардан солиқлар кўпроқ олиниб, бошқа корхоналарга энгилликлар яратиб берилиши лозим.

Булардан ташқари, солиқлар ёрдамида ишлаб чиқаришни рағбатлантириш, товар ишлаб чиқариш ва истеъмолни кўпайтириш ёки баъзи ҳолларда айрим товарларни ишлаб чиқаришни камайтириш мумкин, яъни солиқлар иқтисодий жараёнларни тартибга солиб туришнинг муҳим воситаси бўлиб хизмат қилади.

Республикада солиққа тегишли қонунчилик базаси яратилган бўлиб, уларда мамлакат ҳудудида амал қилувчи солиқ турлари ва ставкалари, солиқ субъектлари ва объектлари, солиқларни тўлашнинг тартиб-қоидалари, солиқ солиш юзасидан юридик ва жисмоний шахсларга бериладиган энгилликлар, солиқ қонунларини бузганлик учун жавобгарлик ҳамда солиқ тўлаш юзасидан келиб чиқадиغان низоларни ҳал этишнинг умумий тартиб-қоидалари белгиланган бўлиб, улар билан иқтисодийета таъсир ўтказини қуйидаги умумий қоидалар асосида амалга оширилади:

- манбаларидан қатъи назар, барча олинган даромадлардан солиқлар тўлашнинг мажбурийлиги;

- барча ҳудудий-маъмурий погоналар учун ягона бўлган умумдавлат солиқ сиёсатини амалга ошириш;

- ўз фаолияти билан энг муҳим ижтимоий-иқтисодий, сиёсий ва экологик муаммони ҳал этишга қўмаклашаётган самарали ишловчи корхоналарга солиқлар бўйича энгилликлар бериш, шунингдек хўжалик юритишнинг илғор шакл ва услубларини такомиллаштириш орқали солиқ қонунларининг рағбатлантирувчи функциясини ошириш;

- декларациялар ҳамда танлаб ўтказиладиган текшириш ва тафтишларни амалга ошириш асосида барча субъектларнинг солиқ мажбуриятлари устидан молиявий назорат ўрнатиш, солиқ қонунларига риоя қилмайдиганларга нисбатан маъмурий ёки иқтисодий чоралар қўллаш.

Солиқ солишдаги муҳим мезон солиқ ставкасини мақсадга мувофиқ белгилашдир. У солиқ солиш объекти ва шароитларига қараб ўзгариб бориши керак, акс ҳолда ишлаб чиқаришни талаб даражасида ўстириш ёки даромадни кўпайтириб боришни рағбатлантиришдан иборат функциясини бажармай қўяди, чунки агар солиқ ставкаси ғоят юқори бўлса, давлат бюджетининг даромад қисми ошиб боради. Лекин бу шароитда солиқ тўловчилар даромадларини кўпайтиришдан камроқ манфаатдор бўлади, чунки даромад ошгани сари унинг катта қисми солиқ тарқасида олиб қўйилади ва унга қоладиган даромад камаяди.

Солиқ тизимини такомиллаштириш ва унинг иқтисодийета таъсирини кучайтириш мақсадида корхонанинг қайси мулк шаклига мансублигидан қатъи назар, солиқ ставкасини корхоналар даромади ёки устав фондининг миқдорига қараб белгилаш керак. Солиқларнинг иқтисодий жараёнларни тартибга солишдаги ўрни кўп жиҳатдан солиққа тортилмайдиган минимумга боғлиқ.

Солиқлар такрор ишлаб чиқариш жараёнига таъсир этиб, иқтисодий фаолликни тартибга солиб турувчи воситалардан бирига айланиши лозим. Бу масалада саноати ривожланган мамлакатларда қўлланиладиган «тезлаштирилган амортизация» деб аталадиган солиқ механизмининг аҳамиятини кучайтириш керак. Унинг мазмуни шундан иборатки, солиқ органлари корхоналарга амортизация фондига асосий капиталнинг ҳақиқий емирилишидан ҳам ортиқроқ суммани ажратишга рухсат беради. Шу тариқа солиқ солинадиган фойда ҳажми камаяди. Теzлаштирилган амортизация усули корпоратив секторда капитал маблағларни рағбатлантириш, айниқса, фан тармоқларини ривожлантиришда кенг фойдаланилади.

Солиқларнинг иқтисодий жараёнларини давлат томонидан тартибга солиб туришдаги асосий ҳамда энг муҳим механизмлардан бири эканлигини эътироф этиш лозим. Солиқнинг ҳар қандай тури корхоналар ва аҳоли даромадларининг бир қисминини давлат ва маҳаллий бюджетларига ундириб олиш функциясини бажаради. Ваҳоланки, бу маблағлар ишлаб чиқариш воситалари ва ишчи кучи сотиб олиш ёки бошқача қилиб айтганда, ишлаб чиқаришни кенгайтириш учун ишлатилиши мумкин. Шундай экан, солиқ солиш тизимини такомиллаштириш миллий иқтисодиётни барқарорлаштиришнинг муҳим омили бўлиб хизмат қилади.

ПЕРСОНАЛ ВА ИНСОН РЕСУРСЛАРИНИ БОШҚАРИШ

12.1. Инсоннинг корхона ва ташкилотдаги роли ва уни бошқариш

Персонални бошқариш муаммолари жуда катта тарихий даврни ўз ичига олади ва у «Киши ато ва Момо ҳаво» давридан бошлаб ўзининг дастлабки куртакларини ёза бошлаган. Исломнинг муқаддас китоби «Куръони Карим»да кишиларни бошқариш учун хурлик, озодлик, тенглик, яхшилик, қардошликка даъват этувчи гоёлар илгари сурилар экан, бу билан инсоннинг жамиятдаги ўрни ва уни бошқариш тамойиллари диний нуқтаи назардан ўрганилади.

Кишиларни бошқариш соҳасидаги муайян вазифаларни бажариш билан шуғулланувчи хизматларнинг ривожланиш тарихи қадим замонларга бориб тақалиб, Юлий Цезар, Александр Македонский, Ўрта Осиёда Амир Темур ҳукмронлиги давридан бошлаб шакллана бошлаганлиги ҳақида тарихий маълумотлар мавжуд. Дастлабки пайтларда кишиларни бошқариш жуда оддий тамойиллар асосида бўлиб, у асосан, ҳарбий тавсифга эга эди. Уша даврларда ҳарбий интизомни ўрнатиш мақсадида кишиларни бошқариш учун уларни жазо билан кўрkitиш, ҳар қандай буйруқ ва фармонларга сўзсиз итоат этиш каби усуллардан фойдаланилган. Амир Темур даврида марказлашган, интизомли давлатнинг барпо этилганлигига ҳам Соҳибқироннинг ўз кўли остидагиларни «Кўркув билан умид ўртасида ушлаш» бўйича бошқаргани сабаб бўлган. Шу билан бир қаторда, Амир Темур ҳар қандай кучли давлатни барпо этишда ундаги интеллектуал потенциалнинг ўрнига қаттиқ ишонган. Хусусан, у ўз «Тузуқларида» мамлакатнинг ривожланиши ўн икки ижтимоий тоифа кишиларга боғлиқлиги ва уларни имкони борича ҳурмат-эътибор билан тинглаш зарурлигини ва шу билан жамиятда ишбилармон тadbирлар кишиларга ҳам кенг шароитлар яратиб бериш зарурлигини кўрсатади. «Тажрибамда кўрилганким, ишбилармон, мардлик ва иншоот соҳиб, азми қатъий, тadbиркор ва хушёр бир киши, минг-минглаб тadbирсиз, лоқайд кишилардан яхшидир»¹, деб уқтиради.

Минг йиллар мобайнида бошқарув тамойиллари ва унинг айрим қонуниятлари энг қимматли мерос сифатида диний ташкилотлар аъзоларига, ҳукмрон сулолаларнинг тахта ворис бўлиб қолган меросхўрларига ўтиб келган. Энг қадимги жамиятлар бўлган Шумер, Миср, Бобил, Қадимги Юнонистон ва Қадимги Римда ҳам шундай бўлган.

Қадимги дунёда асосан диний таълим устувор мавқега эга бўлганлиги сабабли бошқарув фаолияти қонун-қоидаларини чуқурроқ билиб олишга бўлган имкониятлар чекланган. Диний таълимнинг бошқарув фаолияти билан боғлиқлиги бу фаолиятга алоҳида тус берган. Бошқарув ссҳри, муқаддас ҳаракат, санъат, ҳақиқат сари илоҳий йўл шаклида тасаввур қилинади.

Инсон ресурсларини бошқариш тарихига Англияда асос солинган деган фикр кенг тарқалган, бу ерда ҳунармандлар гильдияларга (бирлашмаларга) уюшиб, улардан меҳнат шароитини яхшилашда фойдаланилган. Булар гильдиялар қасаба уюшмаларининг даракчилари бўлишган. Уларда бошқа масалалар билан бир қаторда жамоаларда инсоний муносабатларни яхшилаш масалалари ҳам ҳал этилган. Гарчи, бу ҳилдаги ва-

¹ «Темур тузуқлари». - Т., 1991, 15-б.

зифаларни персонални бошқаришнинг замонавий хизматларини ҳал этадиган вазифалар билан қиёслаш мумкин бўлса ҳам, бундай мувофиқлик асосида ривожланишнинг бошланғич нуктаси ҳақидагина хулоса чиқариш керак эмас. Персонални бошқаришнинг бошланғич нукталарини аниқлашга ёндашуви узоқ ўтмишда мавжуд бўлган кишиларни бошқариш шакллари ва меҳнат потенциалини самарали ҳаракатта келтириш мақсадларининг муштараклигига асосланган ҳолда ёндашиш керак бўлади.

Персонални бошқариш назарияси ташкилотда, шунингдек, бир бутун ижтимоий-иқтисодий тизимда инсон омилнинг роли тўғрисидаги билимлар тизимидан иборат. «Ташкилот» атамаси менежментда икки хил маънога эга. Биринчидан, «ташкilot» деган атама билан тизимнинг ўзи хўжалик юритувчи субъект сифатида (корхона, жамият, фирма, бирлашма, банк, компания ва бошқа юридик шахслар) ифодаланadi. Иккинчидан, бу тушунча билан тизимнинг ўзини ташкил этиш жараёни, фаолиятнинг бир тури, шунингдек, унинг айрим элементларининг (транспорт, оғбор, энергетика хўжаликларини ташкил этиш, меҳнатни ташкил этиш ва ҳ.к.) фаолият кўрсатиши ифодаланadi. Бундай ҳолда «ташкilot» кўпинча кенг маънода ишлатилади.

Иқтисодий ҳаёт субъекти сифатида инсон тўғрисидаги тасаввурларнинг узоқ вақт мобайнида ривожланиши натижасида «иш кучи», «меҳнат ресурслари», «меҳнат потенциали», «инсон омили», «инсон капитали» каби тушунчалар вужудга келди. Қуйидаги жадвалда тилга олиб ўтилган барча тушунчалар пайдо бўлиши вақтига ва фаол ишлатила бошлаш хронологик изчиллигига мувофиқ тарзда келтириб ўтилган (12.1-жадвал).

12.1-жадвал

Иқтисодий ҳаёт субъекти тўғрисидаги тасаввурнинг ривожланиши

Категория	Ватанимиз фанидаги фаол фойдаланиш даври	Инсон ҳақидаги тасаввурнинг аке эттирилиши	Вужудга келиш омиллари
Иш кучи	XIX аср ва ҳозирги давр	Инсон - меҳнат жараёнида унумли фойдаланиш мумкин бўлган қобилиятлар ва сифатлар эгаси сифатида	Ишлаб чиқаришнинг шахсий омилни белгилаш ва ҳисобга олиш зарурлиги
Меҳнат ресурслари	XX асрнинг 20-йиллари ва ҳозирги вақт	Инсон – ташқи бошқарувнинг пассив объекти, режалаш – ҳисоблаш бирлиги сифатида	Иқтисодийётни марказлашган бошқарув шароитида ишчи кучини такрор ишлаб чиқариш кўрсаткичларини ўлчаш зарурлиги
Меҳнат потенциали	XX асрнинг 70-80 йиллари ва ҳозирги вақт	Инсон – меҳнат соҳасидаги ўз эҳтиёжлари ва қизиқишлари билан ажралиб турувчи субъект сифатида	Шахсий омил билан боғлиқ имкониятларни фаоллаштириш ва самарали фойдаланиш зарурлиги
Инсон омили	80-йиллар охири 90-йиллар боши ва ҳозирги вақт	Инсон – ижтимоий ишлаб чиқаришнинг асосий ҳаракатлантувчи кучи, унинг унумдорлигини ошириш воситаси	Ижтимоий-сиёсий шарт-шароитлар, шахсий омил самарадорлигини ошириш зарурлиги
Инсон капитали	90-йиллар боши ва ҳозирги вақт	Инсон – энг самарали қўйилмалар объекти ва уларни билимлар мажмуига айлантирувчи ва бундан кейин ундан фойдаланишни мақсад қилиб қўйган субъект сифатида	Инсоннинг асбоб ясаш қадриятини ва инсон иқтисодийётига сарфланган инвестицияларнинг ишлаб чиқариш хусусиятини эътироф этиш

Мазкур хронология жамиятнинг секин-аста инсоннинг иқтисодийётдаги роли ва уни ўрганишда комплекс ёндашувнинг кучайишини акс эттиради. У ёки бу тушунча ўзи вужудга келган пайтда ўзида аниқ ифодаланган маъно кучига эга бўлади, бироқ кейинчалик у инсон тўғрисидаги ҳозирги билимлар нуқтаи назаридан талкин қилинади.

Кишиларни бошқариш асосчисини аниқлаш анча қийин вазифадир, чунки персонални (кадрларни, инсон ресурсларини) бошқариш муаммосининг мавжудлиги ҳар қандай ташкилот учун доимий муҳим ҳисобланар экан, уни ҳал қилиш билан бошқарувнинг бутун тарихи мобайнида шуғулланшган. «Гизим», «бошқарув», «тартибга солиш», «персонал» каби тушунчалар тўғрисидаги мулоҳазалар бугунги кунда ўзининг методологик аҳамиятини сақлаб қолган бўлиб, уларни турли даврлардаги нотикларда учратиш мумкин. **Ксенофонт** (милодий 400 йил) бошқарувни санъатнинг алоҳида бир тури сифатида эътироф этилишига ёрдам берган, **Ғаззолий** (1100 йил) менежерга бўлган профессионал талабларни, **Фредерик У. Тейлор** (1900 йил) “менежмент”, “кадрлар” тушунчасини асослашга уринган, менежернинг ишига доир асосий жиҳатларни изоҳлаб берган, иш вақтини тадқиқ қилган. **Анри Файоль** (1916 йил) менежмент тамойилларини ифодалаб, менежментни ўқитиш зарурлигини асослаб берган; **Элтон Мейо** (1927 йил) гуруҳий иштирокининг социологик концепциясини яратган; **Ромари Стюарт** (1976 йил) турли вазиятларда менежернинг ҳаракатлари муқобилини ва уни чеклашни белгилаб берди; **Том Петерс** (1985 йил) ҳўжалик тизимларини бошқариш марказига ташкилотдаги персоналга муносабатни қўйиш зарурлигини белгилаб берди – бизнесни ривожлантиришнинг муҳим ресурси ҳисобланади.

Бошқарув назариялари бошқарувга доир турли мактаблар билан биргаликда ривожланди, шунинг учун бу мактаблар унинг номида ўз изини қолдирди. Ўтган бир аср мобайнида (саноат инқилоби даври) инсоннинг ташкилотдаги роли жиддий равишда ўзгарди. Ҳозирги вақтда бошқарув назарияларининг уч гуруҳи мавжуд бўлиб, улар: классик, инсоний муносабатлар ва инсон ресурслари назарияларидир. Мазкур назарияларнинг асосий қондалари 12.2-жадвалда келтирилган.

Аслида персонални бошқариш факат XIX асрнинг охириларида вужудга келган бўлиб, бу вақтда ишлаб чиқаришнинг фабрика тизими пайдо бўлди. Меҳнат бир хил, кам малака талаб қиладиган, анча оз ҳақ тўланадиган, хавфсизлик техникаси заиф бўлган мутлақо ўзига хос шарт-шароитлар яратилди. Иш билан бандларнинг ўз ҳуқуқлари учун кураш олиб бориши бошланди. Касаба уюшмалари юзага келди, меҳнат қонунлари, бахтсиз ҳоллардан суғурталаш ишлари йўлга қўйила бошланди. 20-йилларнинг бошларида кадрлар хизмати (бўлимлар, департаментлар) АҚШ ва Ғарбий Европанинг бир қатор мамлакатларида оммалашди. Бу хизматлар билан шуғулланувчи ходимлар маъмурият билан «кўк ёкаликлар» ўртасидаги муносабатларни йўлга қўя бошладилар, ишчиларнинг кайфиятини аниқлаб, талабларини раҳбариятга етказиб турар, кўп йил ҳалол меҳнат қилганлиги ва фирмага садоқати учун мукофотлашар, ўша йилларда камроқ бўлса ҳам, биргаликда байрамлар ўтказишар, ходимлар айрим уй-жой маншай масалаларни ҳал этишар, касаба уюшмалари ташкил этилишини олдини олишар ёки уларни «хотиржам» қилиш билан шуғулланишар, кадрларга оид ҳужжатларни расмийлаштиришар эди.

Бошқарув назарияларининг тавсифи¹

№	Назариялар	Назария постулатлари (қондалари)	Ташкилот раҳбарларининг вазифалари	Қўтилдиган натижалар
1.	Классик назариялар	Кўпчилик ходимлар меҳнатдан қониқиш ҳосил қилмайди, бу улар учун хос хислатдир. Ходимлар учун улар иш ҳақи олиш йўлида қилган ишлари унча муҳим эмас. Ижодкорлик, мустақиллик, ташаббус ёки ўз-ўзини назорат қилишни талаб қиладиган ишни хоҳлайдиган ходимлар кам топилди	Раҳбарнинг асосий вазифаси ходимларни қаттиқ назорат қилиш ва қузатиш; вазифаларни осон ўзлаштира бўладиган, оддий ва такрорланувчи операцияларга бўлишдир; энг оддий меҳнат жараёнларини батафсил ишлаб чиқиш ва уларни амалда жорий этишдир	Ходимлар тегишли иш ҳақи олсалар ва хўжайин адолатли бўлсагина ўз меҳнатларини бажаришлари мумкин. Агар вазифалар анча осон бўлиб, ходимлар қатъий назорат қилинадиган бўлсалар, улар қайд этиладиган ишлаб чиқариш нормаларига риоя қилишлари мумкин
2.	Инсоний муносабатлар назариялари	Ходимлар фойдали, аҳамиятли, уюшқоқ бўлишга, шахс сифатида тан олинисига интилади. Бу эҳтиёжлар пулга нисбатан муҳимроқ бўлиб, улар қишларни меҳнатга ундайди	Раҳбарнинг асосий вазифаси – ҳар бир меҳнаткаш ўзини фойдали ва керакли деб ҳис этишга эришишдир. У ўз ходимларини хабардор қилиб бориши, таклиф этиладиган режалар юзасидан уларнинг эътирозини тинглаш лозим, муайян мустақиллик бериши, эскича операциялар устидан шахсан назорат қилиш имконини бериш лозим	Ходимлар билан ахборот алмашиб туриш ва уларнинг эскича қарорларда иштироки раҳбарга уларнинг ўзаро ҳамкорлик қилиш эҳтиёжини қондириш ва ўз аҳамиятини ҳис қилиш имконини беради. Эҳтиёжларни қондириш факти улар руҳини кўтарди ва расмий маъмурларга қаршилик қилиш туйғусини камайтиради, яъни ходимлар раҳбарлари билан жон деб муомала қиладилар
3.	Инсон ресурслари назариялари	Меҳнат кўп ходимларни қониқтиради. Улар ўзлари тушуниб етган ишлаб чиқишда ўзлари қатнашган мақсадларни амалга оширишга ўз ҳиссаларини қўшишга интиладилар. Кўпчилик ходимлар мустақилликка, ижодкорликка, жавобгарликка, шахсий назоратга, ҳозир ўзлари эгаллаб турган вазифадан юқорирок погонани шахсан назорат қилишга қодирлар	Раҳбарнинг асосий вазифалари: инсон ресурсларидан яхшироқ фойдаланиш; ҳар бир киши ўз қобилиятини намоён қила оладиган шароит яратиш; муҳим муаммоларни ҳая этишда тўла қатнашни имконини бериш; уларнинг мустақиллиги ва ўз-ўзини назорат қилиш туйғусини доимий ошириш	Ўз ходимларига таъсир этиш, мустақиллик ва ўз-ўзини назорат қилишнинг кенгайтиш факти ишлаб чиқариш самарасини бевосита оширади. Меҳнатдан қониқиш ортиши мумкин, чунки ходимлар ўз инсоний ресурсларидан янада тўлароқ фойдаланадилар

¹ Управление персоналом: Энциклопедический словарь под ред. А.Я.Кибанова. –М.: ИИЭПРА. 1998. с. 380-381.

Оммавий ишлаб чиқариш ривожланиши билан менежмент классик назариялари (бошқарувнинг тейлорча андозаси) пайдо бўлди ва улар 1880 йилдан 1930 йилгача бўлган давр оралиғида кенг ривож топди. Бу назария Ф.Тейлор, Ф.Гелбрейт, Л.Гелбрейт, Г.Гант, Г.Эмерсон, М.Вебер, А.Файоль, Г.Форд ва бошқалар номи билан боғлиқ. Менежмент назариясининг мазкур классиклари барча корхоналар учун «мақбул» бўлган бошқариш ва меҳнатни ташкил этишнинг илмий усулларини ишлаб чиқдилар. Тейлоризмнинг умуман бошқариш ва хусусан персонални бошқариш тўғрисидаги карашларида асосий ғоя меҳнатни энг оддий операциялар мажмуидан иборат, деб тасаввур қилишдан иборат эди. Бунда мазкур операциялар тор ихтисосдаги ходимлар томонидан вақт стандартларини белгилаш йўли билан бажарилади ва маҳсулот ишлаб чиқарувчилар даромадларининг кўпайиши ва истеъмолчиларга паст нархлар белгиланиши назарда тутилди.

Тейлорчилар андозасининг таянч тамойиллари қуйидагилар эди:

- меҳнат жараёнини (ишлаб чиқариш операцияларини) таркибий қисмлар ва элементларга бўлиб чиқиш ва бу билан меҳнат функцияларини соддалаштириш;
- хронометраж ёрдамида меҳнат жараёнларини бажаришга мўлжалланган зарур вақтни аниқлаш ва шу асосда бутун ишга ва уни ташкил этувчи айрим операцияларга доир топшириқларни (нормаларни) белгилаш;
- меҳнат усулларини ишлаб чиқиш ва энг унумли усулни танлаб олиб, уни технологик ҳужжатларда қайд этиш, барча ходимлар уларни бажариши шарт эканлигини таъкидлаш;
- белгиланган топшириқни бажариш ва уни амалга ошириб адо этиш учун мўлжалланган асословчи воситаларни татбиқ этиш.

«Биз жуда яхши ишлайдиган, кўп жисмоний кучга эга бўлган ва айни вақтда, яхши, чидамли икки ишчини танлаб олдик. Бу моделларга бутун ишлаб чиқариш даврида, экспериментлар мобайнида икки баравар кўп ҳақ тўлади», дейди Ф.Тейлор ва анча камтарлик билан «ишнинг айрим турларини бажариш жараёнида инсон хаддан ташқари чарчайди», дея эътироф қилади. Чунончи, 40 кг вазндаги ғўлаларни ташинида банд бўлган 75 кишидан фақат 9 нафари қолган, бошқа 66 киши сабоқни бажара олмаган, бироқ биз ўзимизга керакли бўлган мос келувчи кишиларни завод ишчилари орасида ҳам, атрофдаги жойлардан ҳам кидириб топишда асло қийинчиликка дуч келмадик»¹.

Ф.Тейлор ўз тизимини ишлаб чиқар экан, вақтни тежаш маҳсулот ишлаб чиқариш ҳажминини кўпайтириш имконини беришига асосланди. Ф.Тейлорнинг персонални бошқаришга тааллуқли таклифлари қуйидаги ҳолларга боғлиқ, деб ҳисоблаш мумкин:

- ишчиларни касбий жиҳатдан синчиқлаб танлаш ва ўқатиш амалга оширилади;
- меҳнат жараёни элементларга бўлинади, улар ишларни энг кам элементар ҳаракатларни талаб қиладиган ва уларни бажариш учун зарур бўладиган вақтни аниқлаш мақсадида энг кучли ва чакқон ишчининг иши хронометраждан ўтказиш йўли билан ўрганилади;

¹ Тейлор Ф. Научная организация труда. – М., 1925, 41,42,147-б.

- бажарувчига иш усуллари ва йўллари тушунтириб берадиган батафсил йўриқнома тузиб чиқилади;

- вақт нормаси асосида ишчиларга унумдорлик норма-сабоғи белгиланади.

Мазкур тизимнинг камчиликларига қуйидагиларни қиритиш мумкин:

- меҳнатнинг бир хиллиги, ўзгармаслиги, эгасиз, шахссиз қилиб қўйилади, ҳақиқатан уни ҳаётий эҳтиёжга ва ўз-ўзини намоён қилиш манбаига айлантириш мумкин бўлмай қолади. Бунда меҳнатнинг ижодий мазмундан маҳрум бўлиб қолиши фақат ишчи ва хизматчиларга эмас, шу билан бирга қуйи ва ўрта бўғин раҳбарларига ҳам тааллуқли бўлади;

- корхонанинг, меҳнатни ташкил этиш ва унда инсоннинг тутган ўрнининг механик талқин этилиши. Тейлор тизимига мувофиқ корхона умумий машинага ўхшатилади, ундаги ҳар бир «узел» (цех, бўлим ва ҳоказо) ва «винтча» (ҳодим) ўз вазифасини тез ва аниқ бажаради, у бошқа «винтчалар» ва «узеллар»нинг ишига аралашмайди. Тейлор ишлаб чиқариш андозасининг кенг ва типик намоён бўлишининг бир тури конвейер тизимидир. Гарчи, Ф.Тейлор ўз тизимининг асоси сифатида яқка тартибдаги ва майда серияли ишлаб чиқариш шароитида вақтни ўрганишга ва ишни тез бажариш усуллари кидириб топишга қаратилган хронометраж кузатишини ҳисоблаган.

Ф.Тейлорнинг издошлари бўлган эр-хотин Гелбрейтлар ўз текширишларини оммавий поток ишлаб чиқариш шароитида ўтказдилар, бунда ҳар бир иш усулини бажариш суръати бутун потокнинг белгиланган маромига боғлиқ бўлади. Бундай шароитда асосий нарса энг самарали меҳнат усуллари қуйидаги схема бўйича яратиш учун амалга ошириладиган ҳаракатларни бажаришдан иборат эди:

- муайян операцияни бажаришда ишчи ҳаракатларининг изчиллигини таҳлил қилиш;

- уларнинг энг тўғри изчиллигини ўрнатиш;

- меҳнат ҳаракатларини вақт жиҳатидан қисқартириш мақсадида бу ҳаракатларни ихчамлаштириш;

- ишчиларнинг ортиқча жисмоний куч-ғайрат сарфлашига барҳам бериш ва уларнинг меҳнатини осонлаштириш.

1912 йилда Г. Эмерсон томонидан изохлаб берилган меҳнат унумдорлиги тамойиллари (мақсаднинг аниқ қилиб қўйилиши; соғлом фикр; чуқур билимга эга бўлган маслаҳатчилар; интизом; персоналга адолатли муносабатда бўлиш; тез, тўлиқ, аниқ ва доимий ҳисобга олиш; ёзиб қўйилган йўриқномалар; эришилган унумдорлик учун рағбатлантириш) бош мезон сифатида эътироф этилган ва унинг ёрдамида ҳар қандай корхона, ишлаб чиқариш, операция текширилиши мумкин, ишнинг муваффақияти эса юқорида санаб ўтилган 12 тамойилдан фарқ қилиш даражаси билан белгиланган.

Агар ишлаб чиқариш персонални бошқаришнинг классик усуллари, асосан, Фредерик Тейлор ва унинг издошлари тадқиқотларининг натижалари билан мос келса, маъмурий бошқарув персоналига классик ёндашувлар Анри Файоль номи билан боғлиқдир, у классик мактабнинг асосчиси ҳисобланади ва баъзан уни «менежментнинг отаси» деб аташади.

Классик мактаб намояндalarининг ишлари фақат ишлаб чиқариш персонали меҳнат унумдорлигини оширишга эмас, балки умуман ташкилотни бошқаришни

такомиллаштиришга қаратилган эди. Маъмурий бошқарув мактабининг яратувчилари катта бизнесдаги бошқарувнинг юқори бўғини раҳбарлари сифатида бевосита тажрибага эга эдилар. Масалан, Анри Файоль кўмир қазиб чиқариш бўйича француз компаниясига раҳбарлик қилган. Линдвалл Урвик Англияда бошқарув соҳасида маслаҳатчи бўлган, Жеймс Д. Муни «Женерал Моторс» компаниясида Алфред П. Стоун раҳбарлигида ишлаган. Бошқарув ишига ташкилотни юқори даражада бошқариш нуктаи назаридан муносабатда бўлиш классик бошқарув мактабининг тадқиқотларига ўз таъсирини ўтказди. Биринчи навбатда, бу мактаб вакилларининг асарлари илмий методологияга эмас, балки шахсий кузатишларга асосланган эди. Улар бошқарувнинг универсал тамойилларини ифодалаб беришга уриндилар, уларга риоя қилиш эса ҳар қандай ташкилотни муваффақиятга олиб келиши лозим эди. Бу иш кўп жиҳатдан ўрта аср алхимёгарларининг «фалсафанинг тамал тоши»ни яратиш соҳасидаги куч-ғайратини эслатади. Мазкур тамойилларнинг самарадорлиги вазият шарт-шароитларига ва ҳолатларига боғлиқ эканлиги қараб чиқилмаган. Уларнинг асосий таркибий қисми ташкилотдаги инсон ресурслари ҳисобланади.

Кўпинча маъмурий бошқарув мактаби меросини ўрганишда Анри Файолнинг бошқарув персонали маъмурий фаолиятига тааллуқли машҳур 14 тамойили эсга олиндики, улар қуйидагилардир:

- **Мехнат тақсимоти.** Мехнат тақсимотининг мақсади – бир хил куч-ғайрат сарфлаган ҳолда ишлаб чиқариш миқдори ва сифатини оширишдан иборат.

- **Ҳокимият** – жавобгарликдир. Ҳокимият – фармойиш бериш ҳуқуқи ва унга бўйсунишга мажбур эгадиган кучдир. Ҳокимиятни жавобгарликсиз (яъни санкциясиз – мукофот ёки жазосиз), унинг амал қилишсиз тасаввур қилиб бўлмайди. Ҳокимият амал қилган ҳамма жойда жавобгарлик ҳам вужудга келади.

- **Интимом** – аслида бўйсуниш, ўзини туттиришга интилиш, киши, корхона билан унинг хизматчилари ўртасидаги битимга мувофиқ тегишли равишда белгиланган ҳурмат қилишнинг ташқи белгилари.

- **Бирон-бир ижтимоий тузилмадаги интимиомнинг аҳоли унинг раҳбарлари қандай мавқега эга эканлигига жиддий равишда боғлиқдир.**

- **Буйруқ (фармойиш) бериш бирлиги.** Хизматчига бирон-бир фаолият тўғрисида фақат бир бошлиқ буйруқ бериши мумкин. Ҳеч бир ҳолда ижтимоий организмнинг фармойиш беришдаги дуализмга мослашуви мавжуд бўлмайди.

- **Раҳбарликнинг бирлиги.** Бу тамойилни қуйидагича ифодалаш мумкин: битта раҳбар ва битта дастур айни бир хил мақсадни кўзда тутувчи операциялар йиғиндиси учун кифоя қилади.

- **Хусусий манфаатларнинг умумий манфаатларга бўйсунishi.** Бу тамойилга мувофиқ корхонада хизматчиларнинг манфаатлари корхона манфаатларидан юқори турмаслиги лозим. Бу ерда турли хилдаги икки манфаат бир-бирига юзма-юз туради, лекин улар бир хилда эътироф қилинишга сазовордир: уларни келиштиришга ҳаракат қилиш керак. Бу бошқарувнинг энг катта қийинчиликларидан биридир.

- **Персоналнинг рағбатлантирилиши.** Персоналнинг рағбатлантирилиши бажарилган ишга ҳақ тўланишидир. У адолатли бўлиши ва имкон қадар персонални, корхонани, ёлловчи ва ёлланувчини қаноатлантириши лозим.

• **Марказлаштириш.** Марказлаштириш ўз-ўзича яхши ёки ёмон бошқарув тизими ҳисобланмайди. У раҳбарларнинг интилиши ва шароитга қараб қабул қилиниши ёки рад этилиши мумкин. У кўп ёки оз даражада ҳамisha мавжуд бўлади. Марказлаштириш ёки марказлаштирмаслик масаласи – ўлчов масаласидир. Аҳвол марказлаштириш даражасини аниқлашга келиб тақалади. Бунда корхона учун энг қулай марказлаштириш даражасини топиш керак.

• **Иерархия** (босқич, поғона). Иерархия – қуйи раҳбарлик лавозимларидан тортиб юқори раҳбарлик лавозимларигача бўлган раҳбарлар қатори.

• **Тартиб.** Моддий тартибдаги бир формула ҳаммага маълум: ҳар бир нарсанинг муайян жойи бўлиши ва ҳар қандай нарса ўз жойида бўлиши керак. Ижтимоий тартибнинг шакли шундай: ҳар бир шахс учун муайян жой бўлиши ва ҳар бир шахс ўз жойида бўлиши лозим.

• **Адолат.** Персоналнинг ўзига юкланган вазифаларни бажаришга тиришқоқлик ва садоқат билан киришмоғини рағбатлантириш учун унга хайрхоҳлик билан муносабатда бўлиш лозим. Бобомиз Соҳибқирон Амир Темури ҳам «Куч – адолатдадир», деган эди. Адолат – хайрхоҳликни одил судлов билан бирга қўшиш натижасидир.

• **Персонал таркибининг доимий бўлиши.** Персоналнинг қўнимсизлиги, айна пайтда, ишнинг яхши йўлга қўйилмаганлиги сабаби ва оқибатидир. Шунга қарамадан, унинг таркибда алмаштиришлар бўлиб туриши муқаррардир. Кишиларнинг ёши, касаллик, истеъфога чиқиш, вафот этиши ижтимоий тузилма таркибини ўзгартиришга сабаб бўлади. Айрим хизматчилар ўз функцияларини бажариш лаёқатини йўқотади, бошқалар эса ўз зиммасига анча масъулиятли вазифаларни олишга лаёқатсиз бўлиб қолади. Шундай қилиб, бошқа тамойилларга ўхшаб персоналнинг қўнимсизлик тамойили ҳам ўз меъёрига эгадир.

• **Ташаббускорлик.** Биз ташаббускорлик деганда режани вужудга келтириш ва уни амалга ошириш имкониятини тушунамиз. Таклиф ва уни амалга ошириш эркинлиги ҳам ташаббускорлик категориясига тааллуқлидир.

• **Персонални бирлаштириш.** Персонални бўлиб юбормаслик керак. Бизга душман бўлган кучларни заифлаштириш учун уларни бўлиб юбориш оқилона ишдир, лекин корхонадаги ўз кучимизни бўлиб ташлашимиз катта хатоқдир.

Мазкур тамойилларга мувофиқ бошқарув фаолиятини амалга ошириш, А. Файолнинг фикрича, ўз тараққиёт муаммоларини самарали ҳал этишга қодир бўлган ижтимоий яхлит организмни ташкил этишни таъминлаш лозим. Шундай қилиб, Ф. Тейлорнинг ишлари аниқ нормаллашни тартибга солиш, ҳокимиятнинг ўзбошимчалигига қарши туриш мақсадида ижрочилар ўртасида ўзаро муносабатларни бошқариш зарурлиги тўғрисидаги ғоялари А. Файоль томонидан давом эттирилди ва ривожлантирилди. А. Файоль тамойиллари, аввало, демократик муносабатларни амалга ошириш учун янада қулайроқ шарт-шароитларга мўлжалланган. Самарали бошқарувнинг меҳнат тақсимоги, буйруқ бериш ва раҳбарлик қилиш бирлиги, интизом, иерархия, марказлаштириш шарт-шароитларидан ташқари, бу ерда гап янада тақомиллашган ижтимоий организмнинг тузилиши ҳақида бормоқдаки, у ҳокимият ва жавобгарликни бирга қўшиб олиб бориш, хусусий манфаатларни умумий ишга, адолатга бўйсундириш, ташаббусни ривожлантириш, шу жумладан, персонални қарорлар қабул қилишга жуда кенг суратда жалб қилиш, персонални бир-

лаштириш асосида (ташкilotда қарама-қарши туриш асосида эмас) ўз-ўзини ривож-
лантиришга қодир бўлишдан иборат.

А. Файоль бошқаришни (унинг атамаларида – маъмурий бошқариш) тадбир-
корлик, ишбилармонлик фаолиятини амалга оширишга қаратилган тамойиллар
қондалар, усуллар мажмуидан иборат деб қаради, саноат корхонаси персонални би-
ринчилардан бўлиб тақдим этди ва унинг ўзи ишлаб чиққан махсус «йўл-йўриқлар»
ёрдамида ҳар бир ажратилган таснифлаш гуруҳи учун муайян малака талабларининг
устувор йўналишларини ифодалаб беришга уринди.

Бундан ташқари, А. Файоль персонални бошқариш юзасидан махсус
қондаларни тақлиф этган бўлиб, улар раҳбарнинг лавозимига доир талаблар шакли-
да ишлаб чиқилган: «Ўзига раҳбар вазифалари юкланган бошлиқ куйидаги хислатга
эга бўлиши лозим:

- ўз персонални чуқур билиш;
- лаёқатсизларни ишдан четлаштириш (бўшатил);
- корхона билан хизматчилар ўртасида мавжуд бўлган шартномаларни яхши
билиш;
- яхши намуна кўрсатиш;
- бошқарув бирлиги ва куч-ғайратларнинг келишиб олинишига эришиш учун
ўзининг асосий ходимлари билан кенгашлар ўтказиш;
- ўз дикқатини майда-чуйда нарсалар билан банд қилмаслик;
- персонал ўртасида ҳаракатчанлик, ташаббускорлик ва бурчни ҳис қилиш
руҳи ҳукмрон бўлишига эришиш.

Давлат хизматлари томонидан инсон ресурсларини бошқариш усулларини ри-
вожлантиришда машҳур немис социологи Макс Вебернинг асарлари маълум дара-
жада роль ўйнади. У энг муҳим тамойилларни ишлаб чиққан бўлиб, уларни бирга-
ликда олганда давлат ташкilotларининг инсон омилини бошқариш усулини ташкил
этади. Аслида ХХ асрнинг бошларида вужудга келган мазкур усул бугунги кунде
ҳам ўз аҳамиятини йўқотгани йўқ. Бу усул давлат муассасаларининг каттиқ тартиб
ўрнатилишини талаб қиладиган погоналарида татбиқ этиш учун мўлжалланган. Шу
билан бирга, муаллифнинг ўзи бир неча бор таъкидлаб ўтганидек, у ҳарбий ташки-
лотларни намуна сифатида олган. Шу сабабли давлат бошқарув кадрлари фаолияти-
нинг функционал тақсимланишига лозим даражада эътибор берилганда, бошқарув
тадбирлари доирасидаги функционал алоқалар ва муносабатлар бу ерда яққол ифо-
даланувчи мунтазамлиги, қатъий лавозим погонаси яққол кўзга ташланиб туради
Инсон ресурсларини (давлат хизматчиларини) бошқаришнинг «расмий» усули та-
момйилларига М.Вебер куйидагиларни киритган:

- ҳар бир хизматчининг расмий мансаб вазифаларини аниқ қайд қилиш;
- лавозимга доир ўзаро муносабатлар, ҳуқуқлар ва жавобгарлик погонасининг
аниқлиги;
- бошқарув жараёнида расмий тадбирларнинг амалга оширилишидаги биҳ
хиллик;
- бошқарув тадбирларини амалга оширишдаги объективлик, унга бошқарув
фаолиятининг умумий тартибларига ва расмий қондаларига сўзсиз риоя қилини асо-
сида эришилади;

- лавозимларга доир бўш ўринларни касбий ва ахлоқий талаблар асосида эгаллашга номзодларни қатъий равишда танлаш;
- хизматчиларнинг ваколатига баҳо бериш учун, уларни юқори лавозимларга кўтариш тўғрисида қарорлар қабул қилиш, кадрларни вақт-вақти билан аттестациядан ўтказиб туриш.

Классик менежмент бошқарув амалиётига ишлаб чиқариш демократиясига доир муҳим асосни киритди. Бу, аввало, «корхона персонали» категориясида ўз ифодасини топди. У барча ёлланма ходимлар учун уларнинг хизмат поғонаси даражасидаги аҳволдан қатъи назар, аллақандай ягона мақомни белгилаб беради.

Шуни таъкидлаш муҳимки, классик менежментнинг ташкилий қарорлари фақат меҳнат фаолиятини кучайтиришга эмас, балки самарасиз фаолиятни қисқартиришга, ноқиллона меҳнат усулларини барҳам топтиришга йўналтирилган эди. Персоналнинг меҳнат ва дам олиш тартибларига доир зарур қарорлар қабул қилмасдан туриб меҳнат жараёнининг қатъийлаштирилиши, ташқи назорат ва ишлаб чиқариш тартибини бузганлик учун қаттиқ жазолаш шаклидаги маъмурий тазйиқнинг кучайтирилиши персоналнинг кўнимсизлигини кескин кўлайтиришга имкон беради, бу эса меҳнатни жадаллаштиришдан олдинги самарани йўққа чиқарди.

Оқилона бошқариш, биринчи навбатда, ташкилотни тартибга солиш, унинг фаолиятида узоқ муддатли барқарорлик ва қатъийликка эришиш имконини беради. Бунда шахсий ташаббус, ўз-ўзини бошқариш элементларини кучайтириш, инновацион фаоллик ҳали бошқаришни такомиллаштиришнинг кадриятли йўналиши сифатида қараб чиқилмаган эди.

Биринчи жаҳон уруши даврида Америка Қўшма Штатларида ишлаб чиқаришни ташкил этишнинг янги тизими вужудга келган бўлиб, у оммавий-поток усулини татбиқ этишга асосланган ва ўз ташкилотчиси Генри Форднинг номидан келиб чиқиб, «Фордизм» деб аталган эди.

Мазкур тизим ишлаб чиқариш жараёнининг айрим қисмлари фаолиятини муайян маром ва изчилликда аниқ келишиб олишга асосланади. Бу тизимнинг асосий босқичлари қуйидагилардан иборат эди:

1) технологик жараёнларни дастлабки тарзда батафсил ишлаб чиқиш, ишлаб чиқаришнинг барча иштирокчилари билан унинг боришини келишиб олиш; комплекс технология;

2) ишлаб чиқариш жараёнига механизация ва автоматлаштиришни жорий этиш, бунда энг оддий операциялар ва ҳаракатларга бўлишга асосланиш;

3) меҳнат тақсмоти ва иш суръати ниҳоятда юқори бўлган шароитда энг кам малакали ишчи кучидан фойдаланиш мумкинлиги;

4) ишлаб чиқаришнинг: хомашё, материаллар, технологиялар, меҳнат усуллари, ташкил этиш ва бошқариш шаклларини тўлиқ стандартлаш.

Мазкур тизимнинг асосий мақсади – меҳнатни максимал даражада интенсивлаш (жадаллаштириш).

Умуман олганда, Тейлор андозаси персонални бошқариш функцияларини ҳаддан ташқари соддалаштиради ва чеклайди. Бу функциялар кўпроқ ёш, соғлом ва ҳалол ишлайдиган ходимларни танлаш; уларни анча юқори иш ҳақи билан моддий рағбатлантириш; ташкилотга ва унинг бўлиналарига авторитар тарзда раҳбарлик қилиш; ходимларни мунтазам равишда қаттиқ назорат қилиш ва ишёкмаларни, асо-

сан, ишдан бўшатиш йўли билан жазолаш; ҳомийлик тарзидаги турли ижтимоий тадбирлар ёрдамида ходимлар билан раҳбарият ўртасидаги муносабатларни юмшатишдан иборатдир.

Тейлоризм бошқарувни ташкил этишда, айниқса, Америка Қўшма Штатларида катта муваффақиятларга эришди. Бу ерда унинг учун энг қулай шарт-шароит — асосан келгиндилардан иборат қўп миқдордаги ёш ва соғлом ишчи кучининг мавжудлиги эди. Мазкур кишилар етарли маълумотга эга бўлмаган ёшлар бўлса ҳам, лекин уларнинг деярли ҳаммаси юқори иш ҳақи олиб ишлашни мўлжаллар ва ишдан маҳрум бўлишдан қўрқар эдилар. Бу ҳилдаги шарт-шароитлар мавжуд бўлмаган мамлакатларда Тейлор тизими, хусусан, унинг конвейер модификацияси 70-йиллардаёқ қийинчиликларга, аввало, етарли сифатга эга бўлган иш кучининг йўқлиги, меҳнат интизомининг паслиги, оммавий прогуллар ва кадрлар қўнимсизлиги, меҳнатга рағбатлантириш ва шу кабиларнинг пасайиб кетганлиги билан боғлиқ бўлган қийинчиликларга дуч келди.

50-йиллардаёқ тейлоризм замонга нисбатан бирмунча ривожлантирилган ҳолда меҳнатни малакасизлаштириш концепциясида ўз ифодасини топди, унга Д. Брайт (АҚШ) ва Ж. Фридман (Франция) назарий асос яратдилар. Бу назарияларга мувофиқ ФТТ авж олиб борган сари ходимларнинг ихтисослашуви кучаяди ва улар бажарадиган меҳнат операциялари соддалашиб боради. Ижодий, интеллектуал функциялар асосан ишланмалар ва лойиҳалаштириш соҳаларида тобора кўпроқ тўғиланиб боради. Техника қўлланиладиган соҳалар доимий равишда кенгайиб, меҳнат жараёнларида инсоннинг иштирок этиши қисқариб боришига қарамастан, меҳнат (агар у ҳатто механизмларни кузатишдан иборат бўлса ҳам) содда, бир хил, ноёждодий меҳнат бўлиб қолади.

Тейлорча бошқарув андозасининг мазкур модификацияси муаллифлари ходимлар ўртасида норасмий алоқаларни ривожлантириш ёрдамида, уларни айрим ишлаб чиқариш қарорларни қабул қилиш жараёнларига жалб қилиш, жамоа тантаналари, қариялар ва фахрийларни кадрлаш, мослашувчан иш графикаларини жорий этиш, зарарли ишлаб чиқаришлар ва ҳолдан тойдирувчи операцияларни тугатиш, меҳнатни гўзаллаштириш ва инсонийлаштириш воситасида меҳнатни механик тарзда ташкил қилишнинг салбий ҳолатларини бартараф этишга интилдилар. Бундай сиёсат персонални бошқариш соҳасидаги муносабатлар доирасини бирмунча кенгайтириш имконини берди, корхонадаги умумий маънавий иқлимни юмшатди. Бирок, у ходимларнинг ортиб бораётган маълумот даражасини қондирадиган ва персоналнинг юқори малакали бўлишини талаб қиладиган ишлаб чиқариш операцияларини шакллантириш имконини бермади.

60-70-йилларда яққол ходимнинг ишлаб чиқариш имкониятлари чекланганлиги, меҳнатнинг бир хиллиги ва кифасизлиги, унда ўзининг шахсий ижодий имкониятини намойён қилиш мумкин эмаслигидан қониқмаслиги яққол кўзга ташланди. Ўша даврда Европанинг бир қатор мамлакатларида меҳнат операцияларини батафсил табақалаштириш, конвейер типидagi ва тейлорча бошқарув усулидаги бир хил меҳнат билан боғлиқ ишлаб чиқаришлар учун малакали иш кучининг етишмаслиги сезилди. Бу ҳилдаги корхоналарда банд бўлган ходимлар орасида абсентеизм — умумташқилий ишларда иштирок этишдан бош тортиш, кадрлар қўнимсизлиги, меҳнат интизомининг бузилиши, меҳнат қилишга бефарқ қараш ва бошқа салбий ҳолатлар тарқалди. Ходимларнинг бундай муносабати ўз натижасини бермай

қиммати. Бундай ҳолатлар гоёт хилма-хил омилларда: маҳсулот сифатининг пасайиб кетиши, оммавий равишда яроқсиз маҳсулот ишлаб чиқариш, иш ташлашлар, этишлили ва ташкилий норозиликнинг бошқа шаклларида намоён бўлди. Буларнинг қиммаси катта ижтимоий ва ишлаб чиқариш харажатларига сабаб бўлди, қорхона чалари ва менежерлар томонидан буларга жавоб тариқасида юзага келган ҳаракат «инсоний киёфага эга бўлган тейлоризм» бўлди.

Шундай қилиб, 70-80-йиллардаги бир қатор назарийчиларнинг ходимлар маъласиз бўлиб қолиши ва меҳнатнинг шахсий кадр-қиммати ва маданияти пасайиб кетиши ҳақидаги башоратлари ўзини оқламади. 90-йилларда ходим шахсининг янги, тагин ҳам етук типни шаклланди, у меҳнат топшириқларини сўзсиз бажариш, тириш-қоқлик кўрсатиш билан чекланиб қолмасдан, меҳнат фаолиятини ўз ҳаётининг маъноси деб билишга интилади, ишлаб чиқаришнинг фаол шерик иштирокчиси, ҳатто асосий хўжайини бўлишга ҳам ҳаракат қилади.

Бундай ходимни меҳнатни ташкил этишнинг тейлорча тизими асло қониқтирмайди, бу тизим раҳбарлар кўрсатган топшириқларни беихтиёр равишда бажаришни талаб қилади. Янги типдаги ходимга, айниқса, ёш ходимга, асосан авторитар раҳбарлик услуби шароитида оддий, кўп ҳолларда жуда содда операцияларни шунчаки бажариш тўғри келавермайди. Бундай шароитда тейлорча меҳнат ва бошқарув андозаси кўпинча пайд бериб қолади, тейлоризмнинг ўзи эса, кўпинча, ФТТнинг замонавий босқичига мос келадиган анча самарали бошқарув андозаларини жорий этиш йўлида тўсиқ деб қаралади (шундай бўлса ҳам тейлоризмнинг ўзига хос айрим усуллари неотейлоризм ёки «инсоний киёфага эга бўлган» тейлоризм шаклида ишлаб чиқариш иқлимини юмшатовчи усул сифатида бошқарувда етарли даражада кенг фойдаланиб келинмоқда).

12.2. Персонални ижтимоий-психологик жиҳатдан бошқаришнинг назарий муаммолари

Индустриал психология концепциясининг яратилиши ҳам меҳнатни ташкил этишнинг тейлорча андозасини ишлаб чиқиш даврига тўғри келади. Бу йўналиш асосчиси Гуго Мюнстерберг (1863-1916) бўлиб, унинг «Бизнес психологияси», «Психология ва индустриал самарадорлик» китоблари биринчи марта ходимларни бошқаришнинг психологик жиҳатларига дахлдор бўлди ва ходимларни ишга қабул қилишда, кадрларни тайёрлашда ва ишлаб чиқариш самарадорлигини ошириш соҳасидаги ташкилий тадбирларда таслаштириш аҳамиятини баён қилиб берди. Америка Қўшма Штатларида психология корпорациясининг ташкил этилиши (1918 йил) персонал билан ишлаш амалиётида бошқа психология усуллари билан кенг фойдаланишга асос яратди.

Гуго Мюнстерберг асосий тамойилларни ифодалаб берган бўлиб, уларга мувофиқ раҳбарлик лавозимларига ходимларни танлаб олиш керак бўлади, деди. У ўз фикрига кўра бизнесга уч энг долзарб масалани қўйган бўлиб, улар қуйидагичадир: интеллектуал сифатдаги ишларни бажариш учун энг мос келадиган кишиларни қандай қилиб излаб топиш керак (кадрларни илмий танлаш); қандай психологик шароитда ҳар бир ходимдан энг яхши натижалар кутиш мумкин; бу масалалар улар томонидан қандай ишлаб чиқилган, турли ишларга бўлган қобилиятларни аниқлаш учун

тестлар қандай тузиб чиқилган. Мюнстенберг «психотехника» асосчиси бўлиб, бу 50-йилларда «амалий психология» деб аталган эди.

XX асрнинг ўттинчи йиллари бошларидан эътиборан персонални бошқаришнинг замонавий босқичи бошланди, у инсоннинг ишлаб чиқаришдаги хулқ-атворини ўрганишни, давлат томонидан персонал билан ишлаш соҳасини бошқаришни назарда tutар эди. Инсоний муносабатлар назариясининг энг ёрқин намоёндаларига Э. Мэйо, Ф. Ротлисбергер, К. Анжерис, Р. Ликарт, Р. Блейк ва бошқалар киради. Инсон ресурслари назариясининг муаллифлари – А. Маслоу, Ф. Херцберг, Д. Макгрегор ва бошқалар эди.

Бундай бошланишга Э. Мэйо ва Ф. Ротлисбергер Чикаго яқинидаги Хауторнда Бестерн электрик компания корхонасида асос солдилар. Бу тадқиқотнинг кўрсатишича, ижтимоий муҳит меҳнат самарадорлигига жисмоний муҳитга караганда оз эмас, балки кўпроқ таъсир кўрсатади. У инсоний муносабатлар назариясига асос солди.

Экспериментнинг асосий назарий натижаси шу факт бўлдики, хизматчи менежернинг эътибори ва гамхўрлигига акс-садо берди. Мэйонинг аниқлашича, аниқ тартибга солинган иш операциялари ва яхши иш ҳақи ҳамиша ҳам меҳнат унумдорлигининг ортишига олиб келавермаган. Баъзан ходимлар раҳбариятнинг истаги ва моддий рағбатларидан кўра гуруҳдаги ҳамкаобларининг тазйиқига анча кучли акс-садо берган. Тадқиқотларнинг кўрсатишича, пировард натижада, ишчининг унумдорлиги кўпроқ даражада унинг шахсий муносабатлари ва манфаатдорлигига боғлиқ бўлади, улар шахсий эътиқодларга асосланади.

Хауторн экспериментининг интервью олиш билан боғлиқ бўлган технологиясида самарадорликни таҳлил қилишга экспериментал ёндашув вужудга келдики, у инсонни ҳис-туйғулар, фикрлар, хулқ-атвор таъсирини эътироф қилар эди. Инсоний муносабатлар харакати диққатни ишловчилар орасидаги алоҳида фарқларга ва норасмий гуруҳ ходимларининг ишчанлиги ва хулқ-атворига, шунингдек, менежерларнинг коммуникациялар тизимини такомиллаштиришга бўлган эҳтиёжига, ходимларнинг эҳтиёжлари ва ҳис-туйғуларига янада таъсирчан бўлиш талабига, меҳнат натижаларини назорат қилиш тизимини белгилашга таъсир кўрсатишга қаратган эди. Бу тизим эса ходимлар қизиқишларини (сифат тўғарақлари) ҳисобга олишга ва ҳоказоларга мўлжалланган эди.

Хауторндаги экспериментлар муҳим хулосалар ва кўп йиллик мустақил тадқиқотлар яқунларини чиқариш ҳамда натижаларини текшириш имконини берди, бу тадқиқотлар инсон ресурсларини бошқариш усулларини такомиллаштириш муаммолари юзасидан ишлаб чиқаришда ўтказилди. Бу, масалан, Честер П. Бернарднинг назарий ва амалий ишланмаларига тааллуқлидир. У илмий изланишлар олиб бориш билан бир қаторда 20 йилдан ортиқ (1927-1948 йиллар) давр мобайнида «Нью-Жерси Белл Телефон» компаниясининг президенти лавозимини эгаллаб турди, бу эса унга ўз ғояларини амалда синаб кўриш имконини берди.

У тизимли ёндашув нуктаи назаридан ишлаб чиқаришда муайян шароитларда самарали бўлган кичик гуруҳларнинг оммалашуви истиқболларига, унинг ижтимоий тузилишини мустаҳкамлаш воситаларига ва иш жараёнида персоналнинг ўзаро ёрдам кўрсатиш имкониятларидан фойдаланиш асосида меҳнат унумдорлиги, яъни жиқлик имкониятларини ошириш истиқболларига баҳс берди. Унинг раҳбарлик

тўғрисидаги тасаввурлари бошқарувнинг бир қатор етакчи замонавий усулларида ривожлантирилди ва тасдиқланди, ҳозир эса улар классик усуллар ҳисобланади. Бернард, чамаси, ишлаб чиқаришнинг ижтимоий тузилишидаги расмий ва норасмий ташкилотларни биринчи бўлиб ажратиб кўрсатди, ишлаб чиқаришнинг ижтимоий тузилиши деганда, онгли равишда мувофиқлаштирилмайдиган, умумий мақсадга эга бўлмаган ижтимоий ўзаро муносабатларни тушунди. Шу билан бирга, у алоҳида таъкидлаб ўтганидек, жамоада норасмий ташкилотлар, ўзаро муносабатлар, алоқаларнинг мавжудлиги расмий тузилмаларнинг нормал ишлаши учун, бошқарув ва ишлаб чиқариш персоналининг самарали ҳамкорлиги ва ўзаро ёрдам кўрсатиши учун зарур шарт ҳисобланади. Бундан ташқари, Хауторн экспериментларининг натижалари Мери Паркер Фоллетнинг тадқиқотларини амалий равишда тасдиқлади, у ўз асарларида (1918-1920 йиллар) қулай ижтимоий иқлимнинг ишлаб чиқаришга, ундаги иш самарадорлигини оширишга таъсир кўрсатиши масаласини кўйди. Фоллет ўзининг «Янги давлат» асарида инсоний муносабатлар соҳасини ўрганишнинг муҳим аҳамиятини таъкидлади. «Фоллет меҳнат ва капиталнинг уйғунлиги ғоясини илгари сурди, бу уйғунликка барча манфаатдор томонларнинг манфаатларини тўғри асослаганда ва ҳисобга олганда эришиш мумкин эди»¹.

Хауторн экспериментлари инсон ресурсларини бошқаришни янада ривожлантиришнинг бошланғич нуқтаси бўлиб хизмат қилади ва қаттиқ тартибга солиш, кўпроқ моддий рағбатлантиришга асосланган классик ёндашувдан бошқача асосий тавсифларга эга бўлган «инсоний муносабатлар» доктринасига ўтишни билдиради. Бу экспериментлар персоналнинг меҳнатдан қониқиш ҳосил қилиш даражаси билан унинг иш самарадорлигини ошириш ўртасида барқарор сабаб боғланиши борлигини кўрсатди. Шу муносабат билан яқка тартибда рағбатлантиришни гуруҳ тарзида рағбатлантириш билан алмаштириш таклиф этилди, маъмурий ва иқтисодий таъсир кўрсатиш усулларини эса ижтимоий-психологик таъсир кўрсатиш билан алмаштириш тавсия этилди, у меҳнатдан қониқиш ҳосил қилишни ошириш, раҳбарликнинг демократик усулини оммалаштириш имконини беради.

Мазкур мактаб назариётчилари ходимларнинг меҳнат унумдорлигини оширишдаги фаоллигини, корхоналарда ижтимоий вазиятни яхшилашдаги, оддий персонал билан маъмурият ўртасидаги келишмовчиликларни юмшатишдан иборат психологик усулларни асослаб бердилар. Ходимга «ишлаб чиқариш линиясининг бир қисми» сифатида қараш барҳам топди ва унинг, аввало, шахс эканлиги эътиборга олина бошлади. Бу нарса шунга олиб келдики, моддий рағбатлантириш билан бир қаторда маънавий рағбатлантириш усуллари ҳам етарли даражада кенг фойдаланила бошланди. Кўп куч-гайрат ва маблағлар ходимлар меҳнати ва турмушининг мақбул шарт-шароитларини яратишга қаратилди (эргономика ривожлантирилди; амалий фаилар: индустриал психология ва социология кенг оммалашди), «иштирак этиш менежменти» ривож топди, жамоада норасмий муносабатларнинг роли орди, расмий ва норасмий ташкилотларнинг ўзаро муносабатларини ўрганиш воситалари ва усуллари ривожлантирила бошланди. Бошқача қилиб айтганда, менежмент янги йўналишга – ижтимоий-психологик йўналишга эга бўлди.

¹ История менеджмента. Учебн. пособие. Под ред. Валового Д.В. - М., 1997, 189-б.

Умуман, 20-30-йилларда АҚШда ишлаб чиқаришдаги шахсиз бюрократик муносабатлардан ишчи ва тadbиркорлар билан ҳамкорлик қилиш концепцияларига ўтилди. «Инсоний муносабатлар» мактабининг қарашлари менежментнинг янгича интилишини, яъни ҳар бир сановат ташкилотини фақат иқтисодий қонунларга эмас, шу билан бирга, ижтимоий қонунларга ҳам бўйсунадиган муайян «ижтимоий тизим» сифатида, кишиларни эса фақат ишлаб чиқариш омилли эмас, шу билан бирга, ижтимоий тизим аъзолари сифатида қарашдан иборат интилишини рўёбга чиқаришни акс эттирар эди. Шу муносабат билан, раҳбарнинг функциялари иқтисодий (фойдани энг кўп даражага етказишга) ва ижтимоий функцияларга (самарали ишловчи жамоа ва гуруҳлар ташкил этиш, уларни барқарорлаштиришга) бўлинди.

Персонални бошқариш мақсадларига келганда хулқ-атвор ва ижтимоий фанлар: психология, социология, меҳнатни ташкил этиш ва унинг иқтисодий фанлари тизими тобора ўзаро боғлиқ равишда ривожлана бошлади. Персонал муаммоларини ҳал қилишга ёндашувни бу фанлар иқтисодий мақсадларга атроф-муҳитнинг аҳоли ва шахсий омилкорликнинг ривожланишига, гуруҳларни ташкилий мақсадларга эришишга жалб қилишда фойдаланишга қаратилган ёндашув сифатида тасвирланади. Ташкилий хулқ-атвор нуқтаи назаридан ёндашув пайдо бўлади, у инсоннинг ташкилотдаги роли ва хулқ-атворини ички алоқалар нуқтаи назаридан таҳлил қилади, улар шахслар, гуруҳлар ва уларнинг ташкилотдаги муҳитини, шунингдек, ишловчилар хулқ-атвориغا таъсирини таҳлил қилади. Меҳнат кооперациясини рағбатлантириши мумкин бўлган ташкилий муҳитни яратишга интилиш ташкилий ривожланиш номини олган йўналишнинг пайдо бўлишига олиб келди. Ташкилий ривожланишнинг мақсадлари шахсларнинг муносабатлари, баҳолари ва хулқ-атвори элементларига ва меҳнат жараёни кечадиган доирадаги ташкилий муҳитга ўзгаришлар киритишдан иборат бўлди. Ташкилий ривожланишнинг асосий мақсадларидан бири – ташкилот ичидаги ўзаро тушунмовчилик ва келиш-мовчиликларни камайтириш, фирма ичидаги ва унутдорликни ошириш соҳасидаги ишларга ходимларни янада кенгрок жалб қилишни рағбатлантиришдан иборат.

Шундай қилиб, «инсоний муносабатлар» мактаби тахминан 50-йилларнинг охириларидан бошлаб «хулқ-атвор фанлари» мактабига ёки бихевиористик мактабга айланди. Агар «инсоний муносабатлар» мактаби асосан шахсларо муносабатларни йўлга қўйиш усулларига таянган бўлса, «хулқ-атвор фанлари» мактабининг текшириш объекти кўпроқ даражада алоҳида олинган шахснинг самарадорлигини ошириш методологиясини белгилаб берди. «Хулқ-атвор фанлари» мактабининг асосий мақсади ундаги инсон ресурслари самарадорлигини ошириш ҳисобига ташкилотнинг самарадорлигини оширишдан иборат бўлди.

Ушбу йўналишнинг энг йирик вакиллари Ренсис Лайкерт, Дуглас Макгрегор, Фредерик Герцберг бўлиб, улар ташкилотлардаги ўзаро ижтимоий муносабатларнинг турли жиҳатларини, ҳокимият ва обрў-эътиборнинг ташкилий тузилиши сабаблари, ҳаракатлари, коммуникациялари, раҳбарлик, иш мазмуни, меҳнат ҳаёти сифати ва шу кабиларнинг ўзгаришини ўрганган. Айнан шундай ёндашувларнинг ривожланиши замонавий ташкилотларда инсон ресурсларини бошқариш номини олган алоҳида бошқарув функциясининг вужудга келишига сабаб бўлди, деб ҳисоблаб келинди. Бу функциянинг мақсади ходимлар фаровонлигини ошириш ва шу асосда фирмаларнинг самарали ишга қўшиладиган шахсий ҳиссаларни кўпайтиришдан иборат бўлиши лозим эди.

«Хулқ-атвор фанлари» мактаби хулқ-атвор тўғрисидаги фанларни тўғри татбиқ этиш ҳамиша ҳар бир ходимнинг, шунингдек, умуман ташкилотнинг самарадорлигини оширишга ёрдам бериши лозим, деган гоёни ҳимоя қилиб келган. Бироқ, кўпгина муҳим ижобий натижаларга қарамасдан, мазкур ёндашув унинг тарафдорлари тадқиқ қилган натижалардан фарқ қилувчи вазиятларда баъзан нотўғри чиқиб қолган ҳоллар ҳам бўлган. «Хулқ-атвор фанлари» мактаби тақлиф этган кўпгина ёндашувлар ва услубий йўналишлар («меҳнатнинг бойитилиши» ва «бошқарувдан илтирок этиш») бошқарув усуллари сингари фақат муайян вазиятлардагина ва тегишли ходимлар учунгина татбиқ этилиши мумкин¹.

«Хулқ-атвор фанлари» мактаби тушунчаларига мувофиқ, энг муҳим асослар сифатида меҳнатнинг мазмуни ва характери, ходимнинг эришган ютуқларига объектив баҳо бериш ва уларни эътироф этиш, ўз-ўзини ижодий намоён қилиш имконияти ва ниҳоят, ўз меҳнатини бошқариш имконияти юзага келиши лозим. Ф.Герцбергнинг «энг яхши далил меҳнатнинг ўзи ҳисобланади» деган манتيққа мос келмайдиган даъвоси ҳозирги шароитда реал мазмун касб этмокда. Бу ҳол инсон ресурслари «сифати»нинг ортнши, маданият, таълим, малака даражаси каби тавсифларнинг ўзгариши, эҳтиёжларнинг мураккаблашуви ва ошиши, қадриятли йўналишларнинг ўзгариши шароитида содир бўлмокда. Ҳозирги ташкилотлардаги меҳнатнинг характери автоматлаштириш, роботлаштириш ва компьютерлаштириш даражасининг юқорилиги билан ажралиб туради, ходимларнинг ишга ижодий муносабатда бўлиши ва ўз-ўзини бошқариш чегаралари кенгайишини тақозо этади.

«Инсоний муносабатлар» концепциясига тааллуқли ёндашувлар орасида «меҳнатнинг бойитилиши» усули анча амалий равишда тарқалди ва оммалашди. Бу усул бажариладиган ишлаб чиқариш топшириқларининг сифатига юқори талаблар қўйилган шароитда чарчаш ва асаб-руҳий зўриқиш билан боғлиқ бўлган ишларда меҳнат самарадорлигини ҳиндий равишда ошириш имконини берди. «Меҳнатнинг йўқотилиши» усули бутунлай оригинал назарияга эга бўлиб, у «Фредерик Герцбергнинг икки омилли назарияси» деб аталган эди. 50-йилларда америкалик психолог эътиборли эксперимент ўтказди, бундан мақсад қандай иш шароитлари, айниқса, яхши ёки бажарилаётган ишга нисбатан қандай муносабат, айниқса, ёмонлигини аниқлашдан иборат эди. Америкалик психолог эга бўлган ахборот меҳнатга бўлган муносабатга алоҳида ва жуда ўзига хос тарзда таъсир кўрсатадиган омилларнинг қуйидаги икки гуруҳи мавжудлиги тўғрисида хулоса чиқариш имконини берди:

1. Аввало, меҳнат шароитлари ва иш ўрнидаги ижтимоий муҳит билан боғлиқ бўлган қўллаб-қувватловчи ёки гигиеник омиллар.

2. Ҳақиқатда ходимнинг меҳнатга муносабатини белгилаб бевувчи омиллар.

Шу билан бирга, агар омилларнинг биринчи гуруҳи (бошқарув услуби, шахслараро муносабатлар, иш ҳақи, иш билан бандлик қафолатлари, меҳнат шароитлари, касбий мақом) нормал талабларни қониқтирмаса, у ҳолда ишдан манфаатдорлик йўқлиги эффекти вужудга келади, бу ҳол инсон ресурсларининг меҳнат салоҳиятини фаоллаштиришини бошқарув тизими учун мумкин бўлмайдиган қийин кўяди ёки ниҳоятда қийинлаштириб юборади. Бироқ, қўллаб-қувватловчи омиллар етарли даражада намоён бўлишини бошқарув тизими билан таъминлаш

¹ Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. Пер. с англ. - М., 1992, 69-б.

меҳнатга ижодий муносабатнинг зарур, лекин етарли бўлмаган шарти ҳисобланади.

Ижодий салоҳиятнинг фаоллаштириш учун қуйидаги асословчи омилларни ҳаракатга келтириш талаб қилинади:

- шахсий муваффақият;
- эътироф этиш;
- илгари суриш;
- меҳнатнинг бойитилиши («иш ўз йўли билан»);
- касбий жиҳатдан кўтарилиш имконияти;
- масъулият.

Асословчи омилларни фаоллаштириш персоналнинг компания ишларида энг кўп даражада иштирок этишини: ўз иш жойида мустақил ва масъулиятли қарорлар қабул қилишдан тўғри, то компаниянинг инновация дастурларида ҳамкорлик қилиш ва шерик сифатида иштирок этишини таъминлаш учун кодирдир.

Умуман, 70-йилларнинг бошларидан эътиборан бутун дунёда бошқарувнинг японча модели тобора кўпроқ қизиқиш уйғота бошлади. Бу модел XX асрнинг 20-йилларида вужудга келган бўлиб, лекин ҳоят чуқур илдизларга эгадир, улар япон маданиятининг қадимий даврларига бориб тақалади.

«Инсон салоҳияти»ни амалга оширишни таъминлайдиган япон тажрибасининг фарқ қилувчи хусусиятлари сифатида қуйидаги асосий белгиларни ҳисоблаш керак:

1. Иш билан бандлик кафолатлари ва ишонч вазиятини яратиш. Барқарорлик ишчи ва хизматчилар учун рағбатлантирувчи омил бўлиб, корпоратив муштараклик ҳис-туйғусини мустаҳкамлайди, оддий ходимларнинг раҳбарият билан муносабатларини яхшилайдиган тажрибали ишчилардан ахборот олишда ёрдамлашади.

2. Раҳбариятнинг ишлаб чиқаришда доимий иштирок этиши. «Ҳар қуни эрталаб заводни айланиб чиқаман, бундан мақсад ходимлар билан саломлашиш, иш ўринларида ҳеч қандай деталь тартибсиз ҳолда ёлмаганлиги ва эътиборсиз қолдирилмаганлигига ишонч ҳосил қилиш, йиғув конвейерида нималар бўлаётганини билишдир», дейди фирма директорларидан бири. Бундай тартиб япон компанияси раҳбари учун одатий бир ҳолдир.

3. Ошқоралик ва корпорациянинг кадриятлари. Бошқарувнинг барча даражалари ва ишчилар фирманинг сиёсати ҳамда фаолияти тўғрисидаги умумий ахборот базасидан фойдаланишади, бунинг натижасида умумий жавобгарликда қатнашиш вазияти ривожланади, бу эса ўзаро ёрдамни яхшилайдиган ва унумдорликни оширади.

Учрашувларнинг муҳимлиги хизматчиларни улар ҳақида доимо ҳамхўрлик қилинаётганлигидан хабардор қилишдир. Учрашувлар фирмага садоқат туйғусини уйғотмаслиги ҳам мумкин. Шундай бўлса ҳам булар ишчилар қўнимсизлигини чеклайди ва уларнинг руҳини мустаҳкамлайди.

Япон тизимининг ўзига хос хусусияти – машҳур «умрбод ёлланиш»дир. Бунда ходим ўқув юртига тамомлагандан кейин ташкилотга ишга киргач, уни бутун меҳнат ҳаёти мобайнида тарқ этмайди. Инсон ресурсларини бошқаришнинг бутун тизими мазкур тамойилга бўйсундирилган. Масалан, меҳнатга ҳақ тўлаш тизими шундай тузиладики, ходим оладиган даромаднинг анчагина қисми компаниядаги иш стажига боғлиқдир ва ҳар йили муайян миқдорда ортиб боради.

Япон корхонаси – фақат ходимлар биргаликда меҳнат қилиш учун бирлашадиган техник-иқтисодий тизим бўлиб қолмасдан, шу билан бирга, ўзаро мажбуриятлар билан ягона «ишлаб чиқариш оиласи»га боғланган ҳамфикрларнинг ижтимоий ҳамжамияти. «Фирма оиласи» – япон менежментининг жуда кенг тарқалган шиорларидан бири бўлиб, у амалда қуйидагича рўёбга чиқарилади. Иш билан бандлар, яъни «болалар» ўз садоқатларини доимий равишда намоён қилишлари ва «ўзларини бутунлай жонажон оиллага бағишлашлари» керак, астойдил меҳнат қилишлари ва ўз фирмалари фаровонлигини биринчи ўринга қўйишлари лозим. Бунинг учун «оталар» – маъмурларнинг гамхўрликлари туфайли улар иш билан, яхши турмуш шароити ва доимий ортиб боровчи даромад билан таъмин этиладилар (12.1-чизмага қаранг).

Базис ставкасининг таркиби қуйидагича аниқланади:

- 20 %ли маълумот даражаси билан;
- 20 %ли стаж билан;
- жавобгарликнинг 20 %ли ҳажми билан;
- мустақил қарорларнинг 10 %ли зарурлиги билан;
- 10 %ли рухий юк билан;
- 5 %ли меҳнат шароитлари билан;
- 5 %ли меҳнат хавфсизлиги билан.

Юқорида санаб ўтилган назариянинг ривожланиши давлатнинг персонални бошқариш ишларига тобора кўпроқ жалб этилиши асосида ўтади. Меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларининг яратилиши ёллаш, меҳнат жараёнини ташкил этиш ва унга ҳақ тўлаш, ижтимоий тўловлар, касбий тайёргарлик ва бошқа масалаларни етарли даражада тартибга солиб туради ва ҳозирга қадар ҳам қун тартибидан тушмаган. Ана шу жараёнларни тартибга солувчи давлат ва хусусий ташкилотларнинг олий ўқув юрлари ва малака ошириш институтлари тизимидан тортиб вазирликлар ёки меҳнат ва ижтимоий муносабатлар департаментларига қадар бутун бир туркуми ташкил этилган.

Капиталистик ишлаб чиқариш муносабатлари саноат ишлаб чиқаришини ташкил этиш шакллариининг ривожланиши XX аср бошларида Россия олимлари, муҳандислари ва маъмурларини (улар орасида А.К. Гастев, П.М. Керженцов, Н.А. Витке, А.М. Добровольский, И.А. Семенов, Н.Ф. Чарновский, Н.Н. Добрунин, Н.А. Амосов, И.М. Бурдянский, Э.К. Дрезен, А.А. Ерманский, П.М. Керженцев, В.В. Чайнов ва бошқалар бор эди) меҳнат, ишлаб чиқариш ва бошқаришни оқилона ташкил этиш усулларини қидириб топишга ундади ва бу усуллар бугунги кунда фақат тарихий қизиқиш уйғотиб қолмасдан, ўзининг методологик аҳамиятини ҳам сақлаб келмоқда.

Меҳнатни илмий асосда ташкил этиш бўйича 2-Бутуниттифок конференциясининг (1924 йил 10-16 март) резолюциясида тўрт асосий йўналиш белгилаб берилган эди:¹

- ишлаб чиқариш жараёнларини механизациялаш ва электрлаштиришга асосланган янги техника ва технологияни йўлга қўйиш;

- ишлаб чиқариш техникасининг мазкур ҳолатида меҳнатни қўлланиш шарт-шароитларининг ўзгариши, шу жумладан, ходимларни жой-жойига қўйиш ва ихтисослаштириш, маҳсулотни стандартлаш ва ҳ.к.;

¹ Резолюция 2-й Всесоюзной конференции по НОТ (10-16 марта 1924 г.). -М.: изд-во МКРКН, 1924, 3-6.

ПЕРСОНАЛНИ БОШҚАРИШНИНГ АНЪАНАВИЙ ЯПОН МОДЕЛИ

Япониянинг йирик ва ўрта корхоналарида тулиқ тарзда
фойдаланиб келинмоқда

Япон моделининг кўпгина элементларидан
кенг равишда фойдаланилмоқда

1. УМРБОД ЁЛЛАНИШ

УМРБОД ЁЛЛАНИШНИНГ НАТИЖАЛАРИ

- оила туйғусини тарбиялаш;
- иш билан бандларни иш ўрни билан идентификациялаш;
- фирма ватанпарварлиги, уруғ-аймоқчилик;
- иш ўрнининг индивидуаллаштирилиши;
- хавфсизлик туйғусини шиклдирш;
- жамоа мақсадлари ва иш шаклларига эътибор бериш;
- меҳнат ахлоқининг юқори даражадалиги;
- "жонажон фирма" ишларида фаол қатнашиш;
- рационализация, ўз-ўзини бошқариш, меҳнатга ижодий ёндашиш

II. ЎЗАРО АХЛОҚИЙ МАЖБУРИЯТЛАР (фирма – машғулотлар) ТИЗИМИ

Бўлажак ходимларни дастлабки танилаш, тайёрлаш ва тарбиялаш

ДОИМИЙ ЎҚИТИШ

ФИРМА ИЧИДАГИ ТАЙЁРГАРЛИКНИНГ МАҚСАДИ

- таълим даражаси ва касб маҳоратини ошириш;
- фикр доирасини кенгайтириш, идентификация туйғусини ошириш;
- новаторлик, рационализаторлик руҳини рағбатлантириш;
- меҳнатни бойитиш ва меҳнат сабабини ошириш;
- корхоналарда ижтимоий алоқаларни мустаҳкамлаш;
- меҳнатдан қониқтиш ҳосил қилишнинг ортиши;
- ижодий салоҳиятини ошириш ва ижодқорликни рағбатлантириш

ЛАВОЗИМ БЎЙИЧА КЎТАРИЛИШ ТИЗИМИ

Мартабалар (мақомлар)
ва туркумлар: лавозимга
боғлиқ эмас

Ишчилар	Стаж
3 класс	6 йил
2 класс	10 йил
1 класс	15 йил
юқори класс	25 йил

ТАЙЁРЛАШ ТАМОЙИЛЛАРИ:

- умумий;
- доимий;
- мажбурий;
- табақаний;
- универсал (бир-бирига яқин мутахассисликлар бўйича тайёрлаш);
- индивидуал ва группавий ўқитиш

ФИРМА ИЧИДАГИ ТАЙЁРЛАШ-НИНГ АСОСИЙ ЙЎНАЛИШЛАРИ:

- умумтаълим;
- касбий;
- лавозимга доир;
- ижтимоий тарбия.

III. ИШ ҲАҚИ ТИЗИМИ

Амъанавий “ёши катталигига қараб ҳақ тўлаш”, умрбод ёлланга таяниш

Иш билан банд кишининг жами даромади қуйидагилардан ҳосил бўлади:

асосий маош (базис ставка) – 40-50%;
мукофотлар ва режадаги ҳамда режадан ташқари устама ҳақлар – 15-30%;
ижтимоий эҳтиёжларга қўшимча тўловлар – 15-40%.

“Ёши катталигига қараб ҳақ тўлаш”нинг устун томонлари ва чекланишлари

ИШ ҲАҚИНИНГ МОДЕРНИЗАЦИЯ ҚИЛИНГАН ТИЗИМЛАРИ

МАРТАБАНИ РЕЖАЛАШТИРИШ ВА ОПТИМАЛЛАШТИРИШ

I босқич – турли бўлинмаларда 2 йил ишлаш
II босқич – бир функционал бўлинмада 4-5 йил ишлаш
III босқич – навбатдаги лавозимга тайинлаш, 1 йил ишлаш ва узил-кесил мартаба режасини тузиш

ПЕНСИЯ ТАЪМИНОТИ ТИЗИМИ

Гарб мамлакатларида – ҳар ойда тўлаш, Японияда – бир йўла тўлаш

Такрорий ёллаш

Истеъдодлар банки

АХБОРОТ ТИЗИМИ

ЯПОН МОДЕЛИНИНГ АФЗАЛЛИКЛАРИ:

- юқори малакали иш мақсадининг мустаҳкамланиши;
- "бирга қатнашиш руҳи".

Ишчиларнинг 75 % "фирма – ягона оила" деб ҳисоблайди ва хизматчиларнинг 85 %да барча бандларнинг мақсадлари мос келади.

МОДЕЛ

Ўзгариб бораётган шароитларга доимий равишда дуч келиб ва ривожланиб, ўзининг юқори даражада самарадорлигини исботлашда давом этмоқда.

12.1-қизма. Персонални бошқаришнинг япон модели

- ходимлар малакасини ошириш ва меҳнат жараёنларини интенсивлаш йўли билан жонли меҳнат самарадорлигини кўпайтириш;

- тузилиши, маданияти ва иш услуби буйича намунали маъмурий ва ҳўжалик органларини ташкил этиш, ҳисобга олиш, назорат қилиш, иш юритишни оқилона асосларда ташкил этиш.

20-йилларда меҳнат муаммоларини ҳал этишга Марказий меҳнат институти (ММИ)нинг фаолияти катта таъсир кўрсатди, бу институт меҳнатни илмий асосда ташкил этиш муаммоларини ишлаб чиқиш билан шуғулланадиган асосий муассасага айланган эди¹. Шунингдек, Тэйлор, Гимберт, Эмерсон томонидан яратган китобларнинг таржима қилиниши шўро китобхоналарини меҳнатни ташкил этиш соҳасидаги хорижий назария ва амалиёт билан таништиришга ёрдам берди.

ММИнинг асосий назарий ишланмаларига қуйидагиларни киритиш мумкин:

- Касб таълим услубиётини яратиш ва оммавий касблар ишчиларини кенг миқёсли тайёрлашни амалга ошириш; А.К. Гастев таклиф этган «меҳнат йўл-йўриқлари» усулини ўргатиш тизими ўқув жараёнини таълим олувчиларда меҳнат усулларини оқилона бажаришни олдиндан белгилаб берадиган муайян «биологик йўл-йўриқлар»ни ишлаб чиқиш сифатида қарар эди. Уларнинг ўзига хос хусусияти шундан иборатки, деган эди А.К. Гастев, ўқувчи аввал бошданок тўғри йўл-йўриқ олиб, секин-аста талаб қилинадиган асбоб билан муомала қилиш қобилиятига эга бўлиб боради².

- Энг самарали меҳнат усуллари, йўллари ва тартибларини ҳар томонлама ўрганиш ва лойиҳалаштириш.

- Инсоннинг аниқ меҳнат йўналишини тарбиялаш, шу жумладан, реакция тезлиги, сезгирлик, ҳаракатларнинг пишқ-пухталиги, саранжом-сариншталик ва бошқа сифатларни психофизиологик, интеллектуал сифатлар ва характер хусусиятлари, машқлар йўли билан ҳосил қилинган барқарор ишлаб чиқариш

¹ Қозон ва Таганрог институтлари асосан ишлаб чиқаришнинг илмий асосда ташкил этишини ишлаб чиқди ҳамда мамлакатдаги энг яхши институтлардан бири бўлди.

² ЦИТ и его методы НОТ. - М., 1970, 62-63-б.

кўникмалари ва одатларини тарбиялаш.

30-йилларнинг ўрталарида меҳнат муаммоларида илмий ишлаб чиқишга бўлган қичқириш кескин пасайиб кетди. Бунинг энг асосий сабабларидан биринчиси, энг юқори меҳнат самарадорлигини қўлга киритиш вазифаларини илғор ишчиларнинг бажаришган нормаларини фақат стахановча тарзда бузиш йўли билан ҳал этиш тамойили ҳукмронлик қилиши, у олимлар зиммасига асосан стахановчилар эришган ютуқларни илмий асослаб бериш вазифасини юклаган эди; иккинчиси, хориждаги меҳнатни ташкил этиш соҳасида эришилган тажриба ва илмий ишланмалар тўғрисидаги ахборотларни олиш шароити ёмонлашган эди, шунингдек хорижда бу соҳада юқорида айтиб ўтилган бир қатор янги ечимлар топилган эди.

60-йилларнинг ўрталарига қадар меҳнат муаммоларини ишлаб чиқишда танаффус бўлганлиги кўзга ташланди. Бу иш 60-йилларнинг охирига келиб яна кенг миқёсда иш олдди, айниқса, 1967 йилда Москва шаҳрида меҳнатни илмий асосда ташкил этишга бичишлаб ўтказилган Бутуниттифоқ кенгаши бу соҳанинг ривожланишига ўз инисирини кўрсатди ва бу жараён 80-90 йилларга қадар давом эттирилди.

Мустақил Ҳамдўстлик Мамлакатларининг юзага келиши ва бу мамлакатларда буюр иқтисодийети тамойилларининг амалга оширилиши меҳнат муаммоларини ишлаб чиқиш ва амалга ошириш жараёнини янги босқичга кўтарди. Ўзбекистонда ҳам бу борада бир қатор назарий ва амалий муаммолар ишлаб чиқилди ва мамлакат фаолиятида кенг фойдаланилмоқда.

12.3. Корхоналарда персонални шакллантириш ва ташкил қилиш амалиёти

Корхона персонали корхонада банд бўлган ҳамма ходимларнинг шахсий таркибининг ўз ичига олиб, унга ишчилар, раҳбарлар ва ёлланма ишчилар билан бир қаторда корхона эгалари ва мутахассислар ҳам қиради. Ходимларнинг турли тоифалари бўйича солиштирма салмоғи корхона персоналнинг касбий функционал ва социал таркибинини намойиш этади. Корхоналарда персоналнинг касбий таркиби мутахассислар ва ишчиларнинг касбий гуруҳлари таркиби ҳамда солиштирма фарқи билан аниқланади.

Мутахассисларнинг касбий гуруҳларига: агрономлар, архивариуслар, архитекторлар, кутубхоначилар, шифокорлар, геологлар, кончилар, хужжатшунослар, журналистлар, зоотехниклар, муҳандислар, тижоратчилар, идора ходимлари, мелиораторлар, металлургиялар, кичик тиббий ходимлар, ўқитувчилар, маданият ходимлари, техниклар, технологлар, товаршунослар, савдо агентлари, менежерлар, чизмачилар, иқтисодчилар, юристлар қиради.

Ишчиларнинг касбий гуруҳига бир неча касб-хунар эгаси бўлган ишчилар (автоматчилар, аппаратчилар, соловчилар, операторлар, чилангарлар, станокчилар ва бошқалар), шунингдек, саноат, қурилиш, қишлоқ хўжалиғи, транспорт ва алоқа тармоғлари бўйича етакчи касб ишчилари қиради.

Персоналнинг функционал таркиби корхонада мавжуд фаолият турлари (функциялар) бўйича ходимлар гуруҳини ажратиш йўли билан шаклланади. Маркетинг бўйича мутахассислар, тадқиқотчилар, ишлаб чиқарувчилар (лойиҳачилар), режалончилар, диспетчерлар, асосий ишлаб чиқариш ходимлари, ишлаб чиқаришга хизмат кўрсатиш бўйича ходимлар, ижтимоий соҳа ходимлари ва бошқалар қиради.

Персоналнинг ижтимоий таркиби ижтимоий-демографик гуруҳлар бўйича ходимларни ажратиш йўли билан шаклланади. Бунга ёшлар (шу жумладан, ўқувчилар); аёллар (шу жумладан, ёлғиз оналар); нафақа ёшидаги шахслар: ногиронлар, собиқ ҳарбийлар ва бошқалар киради.

Персонал билан ишлашнинг муҳим қисми унинг талаб қилинаётган даражага (меъёрга) адекватлиги, яъни корхона эҳтиёжлари ва ҳар бир ходимнинг манфаатларига мос келиш даражасини таҳлил қилишдир. Бунинг учун ходимлар ва иш ўринлари (лавозимлари)нинг биргаликдаги аттестацияси ўтказилиши мақсадга мувофиқдир, натижада улар ёки бошқаларнинг (ходим ва иш ўринларининг) ортиқчалиги ва танқислиги аниқланади. Бир вақтнинг ўзида ички меҳнат бозорининг ҳолати корхона персонали тоифалари ва ходимларнинг рўйхат бўйича таркибини талаб қилинаётган иш ўринлари ва лавозимларга мос келиши назарда тутилиб, унинг профессионал, функционал ва ижтимоий таркибидан келиб чиққан ҳолда таҳлил қилинади. Бунда корxonанинг таркибий ўзгаришлари (бўлимларни тузиш, қайта тузиш ва тугатиш) муносабати билан, маҳсулотнинг янги турларини ишлаб чиқаришни ўзлаштириш, янги техника ва технологияни қўллаш, талаб қилинмайдиган маҳсулот ишлаб чиқаришнинг тўхтатиш, мулкчилик шаклини ва корхона билан бошқариш тизимини ўзгартириш натижасида етишмаётган ходимлар билан тўлдириш ва озод бўлганларини иш билан таъминлаш учун минтақавий меҳнат бозорларига мурожаат қилиш имконияти аниқланади.

Ички ва ташқи меҳнат бозорларининг роли ва ўзаро алоқаларига турлича қарашларга боғлиқ бўлган муқобил қарорларини (ечишларини) таялаш принципал аҳамиятга эга. Ўзининг ички бозорига йўналтирилган ҳолда асосий фондларини янгилаш ва меҳнатни ташкил қилишни такомиллаштириш билан бир вақтнинг ўзида корхона малакали ходимларга бўлган эҳтиёжни қондириш учун зарур тадбирларни амалга оширади. Бунда ходимларнинг бошқа корхоналарга ўтиш имконияти йўқотилади ёки чекланади, чунки улар маълум фаолият тизимига чамбарчас боғланган. Бундан ташқари, ходимларнинг бириктирилишига бир томондан, юқори иш ҳақи ва иккинчи томондан, ишдан бўлатилиш хавфи таъсир кўрсатади. Бу жуда кучли мотивлар ва сабаблар билан боғлиқ, у биринчи навбатда, йирик корхоналар учун хос бўлган ҳолатдир, чунки у маҳаллий меҳнат бозорларининг (бандлик хизматларининг) фаолият доирасини бирмунча торайтиради. Ушбу бозорлар ривожлангани сари корхоналар персонал тизимида маълум касбдаги ходимлар гуруҳини қисқартириш ва уларни маҳаллий бозорлар ҳисобига бошқа ходимлар билан алмаштиришгача маълум ўзгаришларни амалга ошириш имкониятига эга бўлади. Кўришиб турибдики, персонални шакллантириш масаласининг мақбул ечими ички ва ташқи меҳнат бозорлари имкониятларини самарали бирлаштиришга асосланган бўлиши керак.

Ходимларга бўлган эҳтиёж ва уни қондириш манбаларини аниқлаш масаласи корхона тизими, маҳсулот номенклатураси ва сифати технологияси, ишлаб чиқариш, меҳнат ва бошқаришни ташкил қилишда қўйилаётган ўзгаришлар, шунингдек, ички ва ташқи меҳнат бозорларининг ҳолатидан келиб чиқиб, персоналнинг адекватлигини таҳлил қилиш ва унинг динамикасини истиқболлаш натижалари асосида ҳал қилинади. Айниқса, баъзилар ишлаб чиқаришни аҳоли учун зарур бўлган маҳсулот ишлаб чиқариш ва корхоналарни хусусийлаштириш билан боғлиқ бўлган персоналдаги ўзгаришларнинг истиқболлари анча долзарбдир. Ходимларнинг талаб

қилинётган сонини аниқлашда керак бўлган йўналтирувчи кучлар мўлжал бўлиб, миқсмот ва бажарилаётган функциянинг сермеҳнатлиги билан ҳисобланади. Бунинг учун шунга мос меъёрий материаллар, шунингдек, ривожланган мамлакатлар илгор таҷрибасининг маълумотларидан кенг фойдаланилади.

Корхоналардаги персоналнинг таркиби ва сони бошқа шунга тенг шароитларда ишлаб чиқиш воситаларига мулкчиликнинг шакллари ҳамда ходимларнинг хўжалик фаолиятида қатнашиш даражасига кўпроқ боғлиқ. Амалиёт кўрсатадики, кооператив, ҳиссадорлик ёки шахсий мулкчиликка ўтилиши персонал сонини қисқартириш ва персонал тизимини содалаштиришга олиб келади. Бунга ходимларнинг янада илгирисив меҳнати ва уларнинг корхона фойдасидан ўзининг ҳиссасини олишда манфаатдорлигига имкон беради.

Бозор шароитларида персонални шакллантиришда икки муҳим сифат – барқарорлик ва сафарбарликни биргалигига асосланган янги ёндашувни қўллаш мумкин бўлади. Масалан, корхона доимий штатни етакчи мутахассислар билан чегаралаб, қолган ходимларни керак бўлишига қараб ташқи бозордан жалб қилганда шундай қарор қабул қилиниши мумкин. Вақт-вақти билан даврий ҳолда персонални алмаштириб турувчи хорижий мамлакат корхоналари таҷрибасидан Ўзбекистон шароитида ҳам фойдаланиш мумкин. Шу билан принципиал янги, эгилувчан касблар ва лавозимларни шакллантириш тизимига ходимларни танлаш, жой-жойига қўйиш ва ишлатиш асосида корхонанинг аниқ вазифалари ва ундаги мавжуд инсон ресурсини ишлаган ҳолда ўтиш учун шароитлар яратилади.

Корхона ходимларини ёллаш ва бўшатиш, уларнинг имкониятлари ва фаолият натижаларини баҳолаш, уларнинг сифат даражасини ошириш каби вазифалар ходимларнинг шахсий таркибини шакллантиришга киради.

Бозор иқтисодиёти шароитларида ходимларни ёллаш ва бўшатишнинг табиий шакли ходим ва иш берувчи ўртасидаги битимни ифодаловчи меҳнат шартномаларини (контрактларни) тузиш ва тўхтатишдир. Келишув қуйидагиларни: иш берувчи томонидан белгиланадиган ва ходим томонидан бажаришга қабул қилинадиган ишлар, функциялар, топшириқлар (мажбуриятлар)нинг таркиби ва мазмуни; контрактни бажариш шартлари ва тартиблари; ходимни суғурта қилиш ва ижтимоий таъминлаш; меҳнатга ҳақ тўлаш ва бошқа тўловларни назарда тутати. Иш берувчининг эҳтиёжлари ва ходимнинг манфаатларини ҳисобга олиб шартномада ходимнинг иш куни ёки ҳафтасининг регламентланган давомийлиги бўйича эмас, балки унинг учун индивидуал (шахсан) белгиланган иш тартиби ва бўш вақтига мос ҳолда бандлиги кўзда тутилиши мумкин. Контрактда меҳнат функциялари (лавозимлари)нинг мураккаблигини рейтинг усулида ходим ўзини ўзи баҳолаши мақсадга мувофиқдир.

Меҳнатқашнинг имкониятларини баҳолаш профдиагностика йўли билан амалга оширилади, бу ёлланувчининг унга юклаётган меҳнат вазифаларига (маълум рейтинг бўйича) мутаносиблик даражасини белгилаш, меҳнат шартномаларини тузишга имкон беради. Диагностика натижалари бўйича ходимнинг касб олиши ва ўзгартириши ҳамда ихтисослаштиришига йўналишларини ишлаб чиқиш мақсадида касбга йўналтириш профориентацияси ўтказилади. Профориентация ёшларга ва аҳолининг бошқа гуруҳларига шахсий сифатлари ва ижтимоий эҳтиёжларига мувофиқ касб ёки фаолият турини танлаш ёки ўзгартиришда ёрдам кўрсатишга қаратилган.

Айниқса, корхоналардан бўшатилаётган шахсларни ишга жойлаштириш зарурати билан боғлиқ бўлган профориентация ишлари долзарбдир. Уни корхоналарда банд бўлган ҳамма тоифа (категория) ходимларига, уларнинг малакасини ошириш йўналишини аниқлаш мақсадида тарқатилиши ҳам муҳимдир. Профориентациянинг асосий шакллари қуйидагилар: мактаб, шунингдек, ўрта махсус ва олий ўқув юргларида оммавий ахборот воситалари билан ўқув-тарбия жараёнида амалга оширалаётган профахборот ва профмаслаҳат; ходим томонидан унинг учун янги (шу жумладан, тadbиркорлик билан боғлиқ бўлган) фаолият турини имкон қадар тез ва оғриқсиз ўзлаштириши ва меҳнат шaroитлари ҳамда ижтимоий муҳитга мослаштириши мақсадида ўтказилаётган профтанлаш ва профадаптланлиш (адаптация). Минтақалар доирасида профориентация ишларини олиб бориш учун аҳолини иш билан таъминлаш, қайта ўқитиш ва профориентацияси бўйича Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигининг Илмий Маркази томонидан маълум илмий-амалий ишлар олиб борилмоқда.

Ходимлар салоҳиятидан фойдаланишни баҳолаш икки мақсадни кўзлайди – ҳар бир ходим фаолиятининг натижаларини яхшилаш, резервларини аниқлаш ва унинг касбий ҳамда шахсий фазилатларидан тўлиқроқ фойдаланиш ва малака даражасини ошириш ҳисобига корхона (ёки унинг бўлинмаси) ишига таъсири; шартнома шартларида кўзда тутилганидек, унинг унумдорлиги ва натижаларига мувофиқ меҳнатга ҳақ тўлашнинг асоси бўлиб хизмат қилиш.

Персоналнинг сифат даражасини ошириш ишчилар, мутахассислар ва раҳбарларни корхонанинг ўзида ҳамда ундан ташқарида – ўрта махсус ва олий ўқув юргларида, янги техника ва дастурий лойиҳаларда ишгирок этишни таъминлаш воситаларини кашф қилувчи ва ишлаб чиқарувчи корхоналар ва ИТИларда (илмий тадқиқот институтларида) ўқитишнинг турли шакллари қўллаб амалга оширилади. Бу борада Тошкент Давлат иқтисодиёт университети қошидаги малака ошириш институтининг фаолияти мисол бўла олади. Турли меҳнат вазифаларни бирга бажара оладиган (меҳнатни тор тақсимлаш тажрибасидан фарқ қилиб) ва жамоа, бўлинма ва бутун корхонанинг хўжалик фаолияти натижаларини яхшилашда манфаатдор бўлган, янада кенг профилли ходимни шакллантириш курси корхона персоналнинг доимий амал қилувчи касбий ва иқтисодий ўқиш тизимини яратишни талаб қилади. Бу тизимда ҳар бир ходимни индивидуал ўқишнинг турли шакллари турли касб ва лавозимдаги ходимларнинг ўзаро алоқаларини ишлаб чиқинга қаратилган гуруҳли ўқитиш билан бирга олиб борилади. Бу, айниқса, ишлаб чиқаришда ўрта ва кичик бизнесни жорий этишда ва ундаги персонални қайта профиллашни амалга оширишда, янги технология ва ускуналарни ўзлаштиришда, ички тadbиркорлик ва ходимларнинг ижтимоий фаоллигини оширишнинг бошқа шаклларида фойдаланишда муҳимдир. Корхона ўқишни иш билан бирга олиб бориш учун зарур шaroитларни яратиш ва ходимларга амалдаги қонунчиликда кўзда тутилган имтиёزلарни беради.

Ходимларнинг меҳнат ва ижодий салоҳиятини, уларнинг иш фазилатларини реализация қилишнинг зарур шarti мансаб моделининг турли вариантларини тузишни назарда тутувчи, ходимларнинг аниқ фаолият кўрсатувчи касбий-малака ва лавозимли кўтарилиш тизимининг мавжудлигидир. Ушбу тизим ходимларни шаходатлаш (аттестациясини) лавозимларнинг бажарилишига танлов асосида захира яратишни, кўтарилишга номзодларни ўқитиш ва тажрибасини оширишни (стажи-

ровкасини) ўз ичига олади. Тадбиркорлик, раҳбарлик ишларига майллиги бўлмаган шахслар учун ўша касб ёки лавозим доирасида малака бўйича кўтаришни (разряд, класс ёки тоифа)сини оширишни кенгроқ амалда қўллаш лозим. Аммо ходимнинг вазифага кўтариш тўғрисидаги масаласини ечишда ҳамма ҳолларда унинг касблар ёки лавозимларни биргаликда олиб бориш қобилияти, шунингдек, бозор талабларини ҳисобга олган ҳолда ишга етарлича тайёргарлиги эътиборга олинади.

Кўпинча ўз фаолиятини ҳисоблаш-расмийлаштириш вазифалари билан четаралайдиган анъанавий кадрлар бўлимидан фарқ қилиб, персонал билан тўлақонли ишлаш ушбу хизматни шакллантиришига бошқача принциплал ёндашувни талаб қилади. Энг аввало, гап шу ҳақда кетаяптики, ҳамма шароитларда юқорида кўриб чиқилган ходимларга эҳтиёжни асосли ҳолда аниқлаш, таҳлил қилиш ва истиқболлаш, ички ва ташқи меҳнат бозорларидан фойдаланиб персонал билан тўлдириш, профдиагностика ва профориентация, ходимларнинг ўқитишни ташкил қилиш, уларнинг салоҳиятларидан фойдаланиш ва касбий лавозимда кўтарилиш имкониятларини баҳолаш вазифаларининг бажарилиши таъминланиши керак.

Персонал хизматларининг тарқлиби, табиийки, корхона микёсларига, яъни ишловчиларнинг сонига боғлиқ. Хорижий мамлакатлар амалиётида ушбу хизматларга алоҳида аҳамият берилган. Хусусан, Япония корхоналарида персонал хизматларидаги ходимлар сони умумий ишловчилар сонининг 2-5% ташкил қилади. Америка Қўшма Штатлари фирмаларида бу хизматдаги ходимлар сони 1 тадан 200 та ва ундан ортиқ кишини ташкил қилади. Ўрта ҳол компанияда персонал хизмати типик апаратининг тарқлиби қуйидагиларни ўз ичига олади: меҳнат битимларини тузиш тўғрисидаги музокараларнинг тайёрлиги ва меҳнат низоларини (конфликтларини) кўриб чиқиш учун жавоб берадиган ўзаро меҳнат муносабатлари бўлиши; ходимларни олиш, танлаш ва тақсимлаш учун жавоб берадиган ёллаш бўйича идора; тиббий хизмат, унинг мажбуриятига биринчи ёрдам кўрсатиш ва маслаҳат бериш қиради; кафетерийлар ва дам олиш дастурларининг бажарилиши устидан назорат олиб борилиши киритилиб, ходимларга маиший хизмат кўрсатиш хизмати; хизматчилар учун ахборот лугатлар ва ички босма нашрларни чиқарилиши учун жавоб берадиган алоқа хизмати ходимлари билан биргаликда иш ҳақи, меҳнат хавфсизлиги, кадрларни тайёрлаш, ходимларнинг ижтимоий таъминоти масалалари билан шуғулланаётган бўлинмалар.

Ишчи ўринларини тузиш ёки тугатиш зарурати билан боғлиқ бўлган иш берувчи томонидан ишчи кучига талабнинг ўзгариши ходимлар томонидан ишчи кучига таклифларга тегишли ўзгаришлар бўйича мавжуд имкониятларни аниқлашни талаб қилади. Бунда қўшимча киритилаётган иш жойи ёки лавозимни функциялаштириш учун қанча ва қандай меҳнат кераклигини аниқлаш керак; мавжуд ходимлар ва уларнинг вазифаларини кенгайтириш йўли билан масалани ечиш мумкинлигини белгилаш ва ҳоказо. Иш ўринлари (ёки вазифа лавозимлари) тугатилган ҳолда ишдан бўшатилган ходимларни ушбу корхонада иш билан таъминлаш имконини аниқлаш талаб қилинади. Айниқса, Ўзбекистон шароитида бу масала ўта долзарб ҳисобланиб, кичик корхоналарни тузишга қўмаклашиш ва тадбиркорлик фаолиятини ҳамда ўз-ўзини иш билан банд қилишни бошқа шакллари қўллаш, бундай ечимлар йўқ бўлган ҳолда – бандликнинг минтақавий марказлари бўлган вилоят ёки туман меҳнат биржалари орқали иш билан таъминлашга ёрдам бериш орқали амалга оширишмоқда.

Ўзбекистондаги кучли корхоналарда персонал хизмати ўз кучлари билан унга бириктирилган вазифаларнинг тўлиқ комплексини бажармаган ҳолда (унга киритилган функционал бўлинмалар ҳисобига у кенгайтирилгандан кейин ҳам) консалтинг фирмалар ҳамда алоҳида мутахассислар хизматидан фойдаланиш тавсия этилади. Аммо, ҳамма ҳолатларда персонал хизматига хизмат компетенциясига тегишли масалалар бўйича корхонанинг барча бўлинма ва хизматларнинг фаолиятини координация вазифаси бириктирилиши керак.

Мамлакатимиз корхоналаридаги персонал хизматининг самарали ишини зарурий шарти уларни малакали мутахассислар билан тўлдирилишидир. Олий ўқув юртларида, хусусан, Тошкент Давлат иқтисодиёт университетида корхона персонали билан бошқариш хизмати учун «Персонал билан бошқариш» ихтисослиги бўйича мутахассисларни тайёрлаш борасида амалий ишлар қилинмоқда. Инсон ресурсларидан самарали фойдаланиш соҳасида менежер мартабаси (мансаби, карьераси) учун талабаларни тайёрлаш ҳам назарда тутилмоқда. Ўрганиш предметига кадрларни танлаш ва тайёрлаш спецификаси, ишчи ва хизматчилар ишини ташкил қилиш, тартибга солиш ва назорат қилиш; иш билан таъминлаш ва ишсизлик муаммолари; иш ҳақи, компенсация (товонлар), мукофотлар тизимлари билан бошқариш; бошқарув интими (хулқи), тизимдаги ўзаро ва гуруҳли муносабатлари (лидерство); умуминсон ресурсларидан оқилона фойдаланиш ва давлат дастурини реализация қилиш муаммолари ва бошқалар. «Персонални бошқариш» ихтисослиги шахсий, давлат ва ижтимоий ташкилотларда ишлаш учун менежерларни тайёрлайди. Хорижий тажрибани ҳисобга олиб ишлаб чиқилган ўқув режаси қуйидаги фаиларни ўз ичига олади: (персонални бошқариш) персонал билан бошқариш, бошқарув меҳнатини ташкил қилиш, меҳнат иқтисодиёти, бандлик билан бошқариш, ташкилий хулқ, меҳнат муносабатлари, конфликтология (норизолар), иш этикаси, кадр ахборот тизимлари, меҳнат фаолиятининг мотивацияси, персонал маркетинги, персонал билан тезкор (оператив) бошқаруви ва бошқалар.

«Персонални бошқариш» (персонал билан бошқариш) тушунчаси маълум даражада шартли, чунки у кишиларга буйруқ бериш эмас, балки ҳар бир ходим ва корхонанинг балансланган эҳтиёжлари ва манфаатлари ҳажмида инсон ресурсларидан мақбул фойдаланишни таъминловчи шароитлар яратиш кўзда тутилади (тадбиркорнинг нуктаи назаридан). Персонални (персонал билан) бошқаришнинг максалди вазифасини фақат шундай тушунилгандагина қабул қилинаётган қарорларнинг ижтимоий-руҳий ва иқтисодий асосланишига ургу бериб, у аналитик тавсифга (сифатга, хусусиятга) эга бўлади. Иш ва персонал билан ишлашга ихтисосланган менежер (бошқа ҳар қандай ихтисослардаги каби) учта фазилатларга эга бўлиши керак:

- биринчидан, топширилган иш ёки вазифаларни бажаришда кишиларнинг жамoa меҳнат фаолиятини ташкилотчиси бўлиши керак;
- иккинчидан, бир вақтнинг ўзида ҳам психолог, ҳам социолог бўлиши бўйича шериклар ва ходимлар билан ўзаро муносабатларида уларнинг ҳар бирининг индивидуал хусусиятлари ва имкониятларини тўлиқроқ ҳисобга олиш ва муваффақиятга эришиш учун қулай иқлим яратиши керак;
- учинчидан, жорий, шунингдек, узоқ муддатли характердаги қарорларни танлаш учун эришилган натижа ва харажатларни ҳисобга олувчи, таҳлил қилувчи ва истиқболини белгилувчи иқтисодчи бўлиши керак.

БОЗОР ИҚТИСОДИЁТИ ШАРОИТИДА ИШ ҲАҚИНИ ТАШКИЛ ЭТИШ ВА УНИ ИСЛОҲ ҚИЛИШ

13.1. Иш ҳақининг моҳияти

Иш ҳақи меҳнаткашларнинг аксарият кўпчилиги учун асосий даромад манбаи сифатида истикболда ҳам унумдорликни оширишнинг қудратли рағбатлантирувчи кучи бўлиб қолаверади.

Меҳнат бозори бозор иқтисодиётининг таркибий қисми бўлиб, унинг асосий таркибий қисмлари бўлган ишчи кучига талаб ва таклиф, ходимлар, иш берувчилар, ходимлар билан иш берувчилар ўртасидаги рақобат ва бошқалар орасидаги муносабатлар натижасида ишчи кучи қиймати ва иш ҳақининг иқтисодий моҳияти юзага келади. Бунда ишчи кучининг қиймати ходимнинг нормал ишлаши учун зарур ҳаётий восита сифатида намоён бўлади. Бу мураккаб табиий ўзаро алоқадир, чунки меҳнат жараёнидаги мушак, асаб, мия ва бошқа руҳий-жисмоний сарфлар қопланиши лозим, акс ҳолда киши ишлаб чиқариш фаолиятида фаол иштирок этишга қодир бўлмайд қолади.

Аммо инсон физиологик эҳтиёжларининг ҳажми ва тузилмаси, уларни қониқтириш воситаларини қўллаш фақат меҳнаткашларнинг интенсивлиги, ходимнинг жисмоний ва ақлий сарфларига эмас, балки ишчи кучининг шаклланишдаги тарихий шарт-шароитларига, мамлакатнинг ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш даражасига, табиий-иқлимий хусусиятларига, маданий ва бошқа анъаналарига боғлиқ. Масалан, ривожланган мамлакатлардаги кишилар эҳтиёжининг ҳажми ривожланаётган мамлакатлардаги аҳоли эҳтиёжидан анча юқорилиги сир эмас. Табиийки, меҳнатта бўлган лаёқатни ва ишчи кучини қайта тиклаш учун зарур бўлган ҳаётий воситалар инсоннинг озиқ-овқат, кийим-кечак ва тураржойга бўлган физиологик эҳтиёжларини қониқтириш билангина чекланиб қолмайди. Ходимда тарихий анъанавий ва миллий омилларга боғлиқ бўлган маънавий эҳтиёжлар ҳам мавжуд. Уларни қониқтириш харажатлари ҳам бевосита ишчи кучи қийматида киради. Шундай қилиб, ишчи кучи қийматини аниқлаш учун тарихий ва маънавий жиҳатларни ҳам ҳисобга олиш зарур.

Ишчи кучини қайта тиклаш учун зарур ҳаётий воситалар йиғиндисига юқорида айтилганлар билан чекланмайди. Шунингдек, у ишчи оила аъзоларини боқиш, таълим, тиббий хизмат, касб малакасини оширишни ҳам қамраб олади. Ишчининг малакасини қанчалик юқори бўлса, унинг ишчи кучи ҳам шунчалик қиммат бўлади. Ишчи ва унинг оила аъзоларининг янги товар хизматларга бўлган эҳтиёжларнинг объектив ўсишини ҳам ҳисобга олмаклик мумкин эмас, бу ҳам ўз навбатида ишчи кучи қийматининг ошишига таъсир қилади.

Шундай қилиб, ишчи кучининг қиймати ишчи ўз меҳнатининг рағбатлантирувчи сифатида оладиган ҳаётий воситалар йиғиндисининг муайян қийматини акс эттиради. Ишчи кучи баҳосининг пул ифодасидаги аниқ шакли иш ҳақи ҳисобланади. Иш ҳақи миқдори ва динамикасига ишчи кучи қийматида таъсир этадиган барча омиллар таъсир қилади. Аммо иш ҳақининг миқдори ишчи кучи қийматидан фарқ қилиши мумкин. Бунга меҳнат бозорининг ҳолати, яъни ишчи кучига талаб ва таклифнинг ўзаро нисбати жиддий таъсир этиши мумкин.

Энг аввало, товар ва хизматлар нархининг ўсиши, уларнинг танқислиги, шунингдек, пулнинг харид қобилиятини сезиларли даражада пасайтириб юборувчи инфляция даражаси реал иш ҳақи даражасини ҳам кескин пасайтириб юборади. Кутилаётган инфляция шароитларида меҳнат ҳақи ишчи кучи қийматига кўпроқ мутаносиб бўлиши учун давлат кўламида аҳоли даромадларини индексация қисмидан фойдаланилади. Иш ҳақи миқдорига иш билан бандлик, ишчи кучига талаб ва таклиф нисбати таъсир қилиши мумкин. Бу ҳолатда мумкин бўлган учта вариант назарда тутилиши керак. Биринчи (идеал) вариант – меҳнат бозорига талаб ва таклиф бир-бирга мутаносиб. Мазкур ҳолатда ишчи оладиган иш ҳақи белгилайдиган ишчи кучи баҳоси ишчи кучи қийматига мувофиқ бўлади. Иккинчи вариант – ишчи кучига талаб таклифдан ортик. Бундай ҳолатда иш берувчилар, мулкдорлар, тадбиркорлар меҳнат бозорига рақобатлашиб, ишчиларга ишчи кучи қийматидан анча юқори иш ҳақини таклиф қилишлари мумкин. Нихоят, учинчи вариант – бу ҳолат бозор иқтисодиёти шароитларида кенг тарқалган бўлиб, унга кўра ишчи кучига бўлган таклифи ундаги талабдан ортик бўлади. Бу ҳолатда иш ўрнига эга бўлиши учун ишчилар рақобатлашади, демак, ишчи кучининг баҳоси ва иш ҳақи миқдори камайиши мумкин. Назарий жиҳатдан олганда мазкур ҳолатда ишчи кучи қийматидан камроқ иш ҳақини белгилаш имконияти юзага келади. Аммо давлат қонунчилик йўли билан бундай имкониятларнинг рўёбга чиқишига йўл қўймаслиги керак. Бу мақсадда энг кам истеъмол бюджети ёки тирикчилик минимуми расмий тасдиқланади. Унга кўра энг кам иш ҳақи физиологик яшаш минимуми даражасидан кам бўлмаслиги керак.

Иқтисодиётга оид илмий ва ўқув адабиётида мазкур иқтисодий категорияга берилган йиғирмадан ортик таърифга дуч келиш мумкин. Аммо уларнинг аксарият кўпчилиги хўжалик юриштининг ҳозирги шарт-шароитларига мувофиқ келмайди. Юқорида айтилган таърифлардан иш ҳақи бу алоҳида ишчилар ўртасида, уларнинг меҳнатга кўра тақсимланадиган ижтимоий маҳсулотнинг бир қисми деб берилган таъриф кўпроқ тарқалган. Бу қондадан турли ўзгаришлар билан ҳозирги кунда ҳам турли асар ва дарсликларда фойдаланилмоқда. Иш ҳақини бундай тушунишда қуйидаги нуқсонлар кўзга ташланади. Биринчидан, мазкур иқтисодий категориянинг асосий хусусияти сифатида фақат иш ҳақи манбалари келтирилади, буни эса тўғри деб бўлмайди, чунки унинг чуқур моҳияти тилга олинмайди. Иккинчидан, муаллифлар таклиф қилган иш ҳақига оид барча таърифларда иш ҳақи манбалари (ялпи ижтимоий маҳсулот, миллий даромад ва бошқалар) етарлича батафсил ёки аниқ келтирилмайди. Учунчидан, таърифлардан англанишича, иш ҳақи гуё меҳнат миқдори ва сифатига кўра тақсимланади. Аслида эса иш ҳақининг миқдори кўп жиҳатдан ишчининг ҳақиқий меҳнат улушига ва айниқса, ўзига хослиги, у меҳнат қилаётган корхона хўжалик фаолиятининг пировард натижаларига боғлиқ бўлади. Тўртинчидан, киши фақат ишлаб чиқарувчи ишчи кучига айланибгина қолмай, балки корхона ва уни ишлаб чиқариш фондларининг мулкдорига айланадиган мулкчилик, давлат тасарруфидан чиқариш ва хусусийлаштириш муносабатидagi ўзгаришлар ҳисобга олинмаган.

Иш ҳақи моҳиятини аниқлашга оид олдинги ёндашувлар кўп жиҳатдан иқтисодиётнинг экстенсив ривожланиши босқичини аёс эттирарди. Бу йўналишга кўра аниқ меҳнат жамоасига меҳнат натижалари билан алоқасини аниқ ҳисобга олмай давлат бюджетидан сезиларли маблағлар ажратилади. Иш ҳақи манбасини, шунингдек, унга бериладиган таърифни аниқлаш зарурати меҳнат жамоаларининг

Ўзини ўзи маблағ билан таъминлаш ва бозор муносабатига ўтишлари муносабати билан юзага келади.

Иқтисодиёт юриктишининг бозор тизимига ўтилгач, иш ҳақининг илгари қайд этилган белгилари янги шарт-шароитларга моҳияти жиҳатидан жавоб бера олмаслиги аён бўлиб қолди.

Мазкур категорияга қуйидаги таърифни шакллантириш ва тавсия этиш мумкин. Иш ҳақи бу ишчи кучининг қиймати сифатида ишчилар ўртасида сарфланган меҳнат миқдори ва сифатига қўйилган ҳақиқий ҳиссага мувофиқ тақсимланадиган ҳамда корхона ишининг пировард натижалари (фойда)нинг асосий қисмидир.

Мазкур таърифда, энг аввало, иш ҳақи – бу ишчи кучи (меҳнатнинг эмас) баҳосининг (қийматининг эмас) шакли эканлиги таъкидланади. Бу ўриндаги асослаш тўла қонуний ва манتيқийдир. Шундай экан, ҳар қандай товар муносабатида бўлганидек, ишчи кучининг баҳоси (Б) қиймат (Қ) ва фойда (Ф) йиғиндисидан таркиб топади:

$$Б = Қ + Ф.$$

Иш ҳақи меҳнат баҳоси бўла олмайди, чунки у ишчи кучини қайта шакллантиришнинг фақат (ишчи кучидан фойдаланиш) фазасини эмас, балки умуман уни тўлиқ тақсимлаш ва айирбошлашни ҳам акс эттиради.

Иш ҳақи категория сифатида ишчи кучининг товар хусусиятига, яъни ходим меҳнат бозорида ўз ишчи кучини (ёки меҳнат қилиш қобилиятини) сотишига асосланган муносабатларни акс эттиради.

Ҳар қандай товар сингари ишчи кучи ҳам унга тегишли бўлган иккита хусусиятга: фойдалилик ва баҳога эга. Баҳо пул шаклида ифодаланган ҳақ бўлиб, ходим бу ҳақни ўз ишчи кучини сотганлиги (муайян муддатга берганлиги) учун иш берувчидан олади.

Ишчи кучининг баҳоси ходимлар (ишчи кучининг эгалари) ва уларнинг оилалари (янги ишчи кучи эгаларини такрор ишлаб чиқаришнинг зарур шarti) учун зарур бўлган ҳаётий воситалар қиймати билан белгиланади. Бу қиймат ўз навбатида бир қатор шартларга: тарихан таркиб топган неъматларни истеъмол қилиш даражасига, жамиятнинг маданий ривожланишига, иқлим ва бошқа табиий омилларга боғлиқ бўлади.

Товар сифатида ишчи кучи меҳнат бозорида сотилади ва меҳнат жараёнида қўлланилади. Шу сабабли ходим билан иш берувчи ўртасидаги ўзаро муносабатларнинг икки соҳаси: меҳнат бозоридаги ва корхона ичидаги муносабатлар билан фарқланади. Бир соҳадан бошқасига ўтказилганида ушбу ўзаро муносабатлар характери ўзгаради: меҳнат бозорида иш берувчи билан ходим мустақил харидор ва сотувчи бўладилар, меҳнат жараёнида эса ходим иш берувчига бўйсунди ва унинг назорати остида ишлайди. Ишчи кучини сотиш вақтида «иш ҳақи ставкаси» белгиланади. Ишчи кучининг қиймати ана шу ставканинг объектив негизи бўлади. Корхонада ишчи кучи истеъмол қилинади ва бунинг эвазига иш ҳақи ставкасига ҳамда ходим бажарган ишга мувофиқ ҳақ тўланади. Натичада, ходимнинг иш ҳақи шаклланади. Шундай қилиб, сотилган ишчи кучига «иш ҳақи ставкаси» атамаси, истеъмол қилинган ишчи кучига эса «иш ҳақи (ёки маош)» атамаси мос келади. Ҳар икки атама ҳам «ишчи кучининг баҳоси» деган ўзига хос ҳодисани акс эттиради.

Корхона ичида ходим билан тадбиркорнинг ўзаро муносабати, яъни тадбиркор бошқаруви ва назорати остида ишлаш ҳамда шунга мувофиқ ишчи кучини истеъмоЛ қилиш, меҳнатни меъёрлаш ва ҳақ тўлаш тизимлари воситасида амалга оширилади.

Жамият ривожланиб борган сари ишчи кучининг баҳоси ва иш ҳақи тушунчаларининг ўзаро нисбатида муҳим ўзгаришлар юз беради. Бу ўзгаришлар натижасида иш ҳақидан ташқари ишчи кучи баҳосининг янги шакллари: пенсиялар, касаллик бўйича нафақалар, ишсизлик бўйича нафақалар ва бошқалар пайдо бўлди. Бу эса ходим ҳаёти ва фаолияти даврининг узоқ давом этиши ва улар бир хил эмаслиги билан фарқланади. Ушбу давр ходимнинг эҳтиёжлари турличалиги ва уларни меҳнат ҳисобидан қондириш имконияти билан, ҳаёт даврининг турли босқичларида ушбу эҳтиёжларни қондириш борасида ходимлар ва тадбиркорлар ўртасида турлича ўзаро муносабатлар мавжудлиги билан боғлиқдир.

Ҳозирги шароитда «иш ҳақи ставкаси» ва «ходимнинг иш ҳақи» ходимга қарашли бўладиган ва маҳсулот ишлаб чиқариш (хизматлар кўрсатиш) жараёнида истеъмоЛ қилинадиган ишчи кучи баҳосининг мавжуд бўлиш шаклидир. Касаллик бўйича нафақа меҳнат қилиш қобилиятини вақтинча йўқотган ходимга қарашли ишчи кучининг баҳосидир. Бу фазада ишчи кучи истеъмоЛ қилинмайди ва иш ҳақи бўлмайди. Ишсизлик бўйича нафақа вақтинча ишнини йўқотган ходимга қарашли ишчи кучининг баҳосидир. Бунда ҳам ишчи кучи истеъмоЛ қилинмайди ва иш ҳақи бўлмайди. Буларнинг барчаси меҳнат жараёнида ходимни жамият аъзоси сифатида қайта ишлаб чиқариш учун зарур воситаларни яратмай қўйганлигини аниқлатмайди. Бунда ходим ва унинг оила аъзолари яшаши учун зарур бўлган ҳаётвий воситалар фондининг тегишли қисмини олиш шакллари ва шартлари ўзгаради, холос.

Иш ҳақи тадбиркор (иш берувчи) билан ходимнинг ўзаро ҳамкорлиги маҳсули бўлганлиги сабабли, у тегишли томонларнинг манфаатлари нуқтан назаридан ҳам кўриб чиқилмоғи керак.

Ходим учун иш ҳақи унинг иш берувчи корхонасидаги ўз меҳнати эвазига алмашиб оладиган даромаддир. У табиийки, меҳнат бозорида ишчи кучи баҳосининг ўсиши ҳисобига ҳам, шунингдек, кўпроқ маош олиш учун кўпроқ меҳнат сарфлаш воситасида ҳам мазкур даромаднинг кўпайишидан манфаатдор. Шунингдек ходим иш берувчининг бошқаруви ва назорати остида иш жараёнида меҳнат сарфлаш меъёрлари жуда ҳам қаттиқ бўлмаслигига эришишдан ва бошқа шарт-шароитлар бир хил бўлганида аввалгича меҳнат сарфлаган ҳолда кўпроқ маошга ёки нисбатан камроқ меҳнат сарфлаб шунча маошга эришишдан манфаатдор бўлади.

Тадбиркор (иш берувчи) учун иш ҳақи ҳамиша харажат бўлиб келган. Шу сабабли у ходимнинг юқори меҳнат унумдорлигига эришиш йўли билан ҳам, меҳнат ва ишлаб чиқаришни янада самарали ташкил этиш, унинг техникавий қуролланганлик даражасини ошириш, шунингдек, меҳнатни янада қаттиқроқ меъёрлаштириш ҳисобидан ҳам маҳсулот бирлигига тўғри келадиган иш ҳақини камайтиришга ҳаракат қилади. Иш берувчи ишчи кучини сотиб олиш чоғида ўзи учун анча фойдали иш ҳақи ставкаларига эришишга ҳаракат қилади. Ҳозирги шароитда иш ҳақи ишчи кучининг барча нархларидан ташкил топадиган мураккаб тушунчага айланганлиги сабабли, иш берувчи фақат иш ҳақини эмас, балки ходимга қилинадиган харажатларнинг ҳамма турларини маҳсулот бирлигига қиёсан камайтиришга ҳаракат қилади.

Ишчи кучининг баҳоси билан ходимнинг ишлаб чиқариш пировард маҳсулотдаги улуши ўз иқтисодий мазмуни ва намоён бўлиш шакли жиҳатидан бир-бирдан катта фарқ қилади. Лекин уларнинг иш ҳақига айлантирадиган қандайдир муштарак жиҳати ҳам бўлиши керак: ҳар икки ҳолда ҳам гап ходимнинг меҳнати учун ҳақ сифатида унинг ихтиёрига ўтадиган зарур маҳсулот ҳақида боради. Бу маҳсулот ишлаб чиқарувчи кучлар тараққиётининг муайян босқичида унга мос келадиган, моддий ва маънавий неъматларни истеъмол қилиш соҳасида тарихан таркиб топган даражани таъминлайдиган ҳаётий воситалар ҳажмидан иборат бўлади.

Жамият тараққиётининг муайян босқичида ишчи кучи баҳосининг бирдан-бир шакли бўлган иш ҳақидан мазкур баҳонинг янги кўринишлари (пенсиялар, ҳар хил нафақалар – ишсизлик нафақаси, касаллик бўйича нафақа, болалар нафақаси ва шу кабилар) ажралиб чиқди.

Натижада ишчи кучи такрор ишлаб чиқарилишини таъминлашнинг янги шакллари ҳам пайдо бўлди. Бу шакллар ишчи кучининг эгаси аynи бир вақтда умумхалқ ишлаб чиқариш воситаларининг эгаси бўлишидан, ишчи кучини такрор ишлаб чиқариш борасидаги муносабатлар эса товар характерида бўлмаганлигидан келиб чиқади. Жамиятнинг ҳаётий воситалари фонди таркибидан эҳтиёжларни биргаликда қондиришга хизмат қиладиган ҳаётий воситалар ажралиб чиқа бошлади. Бу, энг аввало, кишига ходим сифатида ҳам, хўжайин сифатида ҳам, жамиятнинг оддий аъзоси сифатида ҳам бир хил даражада керак бўладиган эҳтиёжларга тааллуқли эди. Бундай эҳтиёжлар жумласига биринчи навбатда таълим, соғлиқни сақлаш, жисмоний тарбия ва спорт, маънавий маданият соҳасидаги эҳтиёжлар киритилди. Бу эҳтиёжлар бутун жамиятнинг даромади ҳисобидан, гўёки ходим учун бепул қондирилиши аслини олганда бутун жамиятни такрор ишлаб чиқаришнинг бошқа босқичига ўтишни аниқлар эди.

Бир қатор эҳтиёжлар ходим томонидан қисман ҳақ тўлаш асосида қондирила бошлади. Масалан, уй-жой, транспорт, ахборот билан таъминлаш, дам олиш эҳтиёжлари шулар жумласидан. Жамият ҳаётий воситалари фондининг муштарак эҳтиёжларни қондириш учун хизмат қиладиган улуши мутлақо аниқ ном – ижтимоий истеъмол фонди номини олиб, унинг таркибига ишчи кучи эгаси ҳаётий даврининг турли босқичлари билан боғлиқ бўлган эҳтиёжларни қондириш ҳам киритилди. Ушбу эҳтиёжларни қондириш манбаларини шакллантириш принциплари ҳам ўзгарди. Уларни ходимлар ва иш берувчилар ажратмаларидан суғурталаш тамойили асосида шакллантириш ўрнига, жамият ҳаётий воситалари фонидан тўғридан-тўғри режали суратда маблаг ажратишга ўтилди.

Шундай қилиб, ходимнинг миллий даромаддаги (жамият истеъмол фондидаги) ижтимоий ишлаб чиқаришга қўшган меҳнат улушига мос ҳиссаси сифатидаги иш ҳақи унинг ҳисобидан қондириладиган эҳтиёжлар доираси жиҳатидан ишчи кучининг баҳоси сифатидаги иш ҳақидан анча фарқ қилади. Мана шу эҳтиёжлар жумласига овқатланиш, кийим-кечак, санитария-гигиена буюмларига, маданий-маиший буюмларга, узоқ фойдаланиладиган бир қатор буюмларга: мебель, советкичлар, телевизорлар, радиоприёмниклар, шахсий транспорт, уй кутубхонаси, жавоҳирот ва шу кабилар кирази. Кўриниб турибдики, иш ҳақи ҳисобидан қондирилган эҳтиёжларнинг турти аччагина бўлса-да, барибир улар чекланган бўлиб, асосан шахсий ва оилавий эҳтиёжлар эди.

Ишчи кучини тақор ишлаб чиқариш соҳасидаги бошқа барча эҳтиёжлар ижтимоий истеъмол фондларидан қондирилар эди. Бозор иқтисодиётига ўтиш вақтида бу хусусиятни тегишли суратда ҳисобга олиш зарур. Масалан, пулли тиббиётни жорий этиш учун илгари ижтимоий истеъмол фондлари ҳисобидан қондириб келинган бу эҳтиёжга сарфланадиган пулни тўлалигича ёки қисман иш ҳақига қўшиб бериш зарур.

Соғлиқни сақлаш тизимини сақлаб туриш учун керакли маблағларни шакллантириш механизмни шунчаки алмаштириб қўя қолиш билан (мажбурий тиббий сугурталаш фондига пул ажратиш ва бюджетдан солиқлар ёрдамида молиялаш орқали) бепул тиббий ёрдамни сугурталаш принципларига ўтказиш мумкин эмас. Шунингдек, иш ҳақига уй-жой эҳтиёжларини қондиришга қилинадиган харажатларни қоплаш манбаини киритмасдан ҳамда иш ҳақини илгари умуман жамият ҳисобидан бутунлай қоплаб келинган миқдор даражасида кўпайтирмай туриб, уй-жойлар батамом пулли бўлишига ўтиш ҳам мумкин эмас.

Бозор иқтисодиёти мамлакатлар тажрибаси бутун жамият миқёсида иш ҳақини бозор қонунилари асосида ташкил этиш механизми тўрт асосий унсурни ўз ичига олишини кўрсатмоқда:

- ҳақ тўлаш шартларини белгилаш чоғида музокарада иштирок этувчи томонларнинг манфаатларини етарли даражада тўлиқ ақс эттириш (ҳақ тўлаш шартлари юзасидан ўзига хос савдолар) имконини берадиган кўп босқичли коллектив-шартнома тизими;

- меҳнатга ҳақ тўлаш ва иш ҳақини бозор иқтисодиётидаги салбий ҳодисалардан химоя қилиш соҳасида кафолатларни таъминлаш тизими;

- индивидуал даромадлар иш берувчининг ишчи кучига қиладиган харажатлари таркибида меҳнатга ҳақ тўлашни бошқарувчи солиқ тизими;

- иш ҳақи ва иш берувчининг ишчи кучига қиладиган бошқа чиқимлари даражаси ҳақида реал манзарани тасвирлаб берадиган ахборот тизими.

Иш ҳақини ташкил этишнинг ана шу асосий унсурларини ўз ичига оладиган муайян моделлари ғоят хилма-хиллиги билан ажралиб туради. Мазкур моделлар мамлакатнинг иқтисодий ривожланиш даражасини, унинг анъаналари ва миллий хусусиятлари, иш берувчилар билан ходимларнинг ўзаро нисбати (уюшганлик даражасини), иқтисодиётни бошқаришда давлатнинг роли ва бошқа кўпгина омилларни ҳисобга олади.

Иш ҳақини ташкил этишнинг бозор моделида марказий бўгин меҳнатга ҳақ тўлашни жамоа-шартномавий бошқариш тизимидан иборат. Бу тизим турли даражаларда, шу жумладан, алоҳида корхона даражасида иш берувчилар билан касаба уюшмалари ўртасидаги бевосита музокаралар асосида меҳнатга ҳақ тўлаш миқдорларига турли омиллар таъсирини ақс эттириш имконини беради. Бу омиллар иқтисодий самарадорликнинг умумий ўсиши таъсирида жамиятда зарур маҳсулот миқдорининг ўзгаришидан; иқтисодиётнинг алоҳида тармоқлари эришадиган самарадорликдаги фарқлар таъсири остида ишчи кучига бўлган талабдан; меҳнат бозорига таклиф қилинаётган ишчи кучининг миқдоридан; давлатнинг бозорга, жумладан меҳнат бозорига таъсири ва бошқалардан иборатдир. Музокара жараёнларининг кўп босқичда ўтиши иш берувчилар ва ходимлар алоҳида

турушларининг ғоят хилма-хил манфаатларини (иқтисодий, сиёсий, социал маърифатларини) тўлароқ ақс эттириш имконини беради ва ҳоказо.

Иш ҳақини ташкил этишнинг бозор тизимидаги бошқа барча унсурлари унинг мийрағий бўғини самарали амал қилиши учун зарур шарт-шароитларни яратади. Хусусан, меҳнатга ҳақ тўлаш соҳасида минимал кафолатларни таъминлаш тизими иш ҳақининг қуйи чегараларини ошириш даражасини аниқлаш учун бошланғич нуқта ва бу чегараларни пасайтириш учун тўсик бўлади.

Иш ҳақини бозорнинг салбий ҳодисаларидан ҳимоялаш унинг ўз вақтида тўланиши ва харид даражасини сақлаб туришини таъминлайди ва шу тариқа бутун музокара жараёнининг кафили бўлади.

Бунда давлатнинг вазифалари иш ҳақини бозор қондалари асосида ташкил этувчи механизмнинг амал қилиши учун энг яхши шароитларни таъминлаб беришдан, шунингдек, вужудга келадиган тамойил жамият учун салбий тус ола бошлаганида бу механизмга зарур тузатишларни киритиш мақсадида унинг амал қилишига тўғридан-тўғри аралашшдан иборат бўлади. Давлат иш берувчи сифатида намоён бўлган вақтда унинг ўзи ҳам иш ҳақини тартибга солишнинг амалдаги бозор механизмга бўйсуниб, ходимлар меҳнатига ҳақ тўлаш юзасидан олиб борилаётган музокараларнинг томонларидан бири бўлади.

Корхона даражасида эса иш ҳақини ташкил этиш ишчи кучининг баҳосини меҳнат сарфлари нормалари ва меҳнат натижалари билан боғлайдиган тизимларни ишлаб чиқишдан иборат бўлади. Бунда корхона ичида ишчи кучидан фойдаланиш масаласида ходим билан иш берувчи ўртасидаги барча муносабатларнинг асоси меҳнатни техникавий ва ташкилий жиҳатдан чегаралашга асосланган меҳнат нормаларидан иборат бўлади.

Иш ҳақини ташкил этишнинг вужудга келган модели ходимнинг меҳнати натижаси ва ишчи кучининг қийматига (баҳосига) қараб тақсимлашга айланмади. Аслини олганда, ходимларнинг, бир томондан, жамият даромадидаги ва иккинчи томондан, корxonанинг даромади улуши шаклидаги меҳнатга қараб тақсимлаш қай даражада бозордан ташқари бўлса, бу модель ҳам шу даражада бозордан ташқаридир.

Энг кам иш ҳақи, иш ҳақига қўшиладиган район коэффициентлари ҳамда жисмоний шахслар даромади (иш ҳақи)га солинадиган солиқ ва тўловлар миқдори борасида давлатнинг бошқарувчилик роли ушбу моделнинг бозордан ташқари характерини янада кучайтиради. Чунки у бозор тамойилларига таянмайди.

Иш ҳақини бошқаришнинг бозор механизмни шакллантириш мулк шакллариининг амалдаги хилма-хиллиги шароитида вужудга келади. Бу хилма-хиллик амалга оширилган иқтисодий ўзгаришлар, жумладан, хусусийлаштириш ва мулкни давлат тасарруфидан чиқариш натижасида воқеликка айланди.

Табиийки, иш ҳақини ислох қилиш ишчи кучининг баҳоси сифатида ташкил этиш механизмни яратишга қаратилган ҳолда, равшанки, ушбу механизмга мулкчиликнинг турли шаклларидаги корxonаларни киритиш хусусиятларини ҳам ҳисобга олиш зарур бўлади.

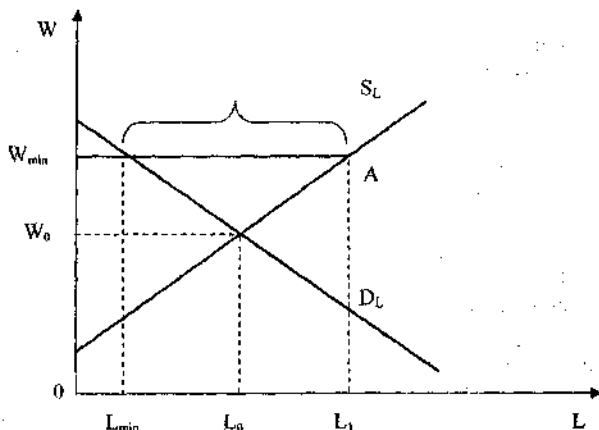
13.2. Минимал иш ҳақи назарияси ва уни қўллашнинг хорижий амалиёти

Дунёдаги кўпгина давлатларда меҳнат бозорининг давлат томонидан тартибга солиниши *минимал иш ҳақини (МИА)* жорий қилиш қонуниятлари орқали амал қилишни ўз ичига олади. Хорижлик мутахассисларнинг фикрича, минимал иш ҳақи ижтимоий таъминотнинг турли шакллари бўлган овқатланиш ва тиббий хизматлардан фойдаланишга бепул талонлар берилиши, камбағаллар учун муниципал уй-жойлар қурилиши каби нарсаларга нисбатан олиб қараганда энг кам таъминланганлик ёки камбағалликка қарши курашнинг самарали йўлидир.

Ривожланган хорижий мамлакатларда меҳнат муносабатларини тартибга солишда ушбу усулдан кенг фойдаланадилар ва иш борасида қаттагина тажриба ҳам тўплаганлар. Мазкур усул турлича назария ва моделларда ўз аксини топган.

Америкалик иқтисодчи олим Ж.Стиглернинг фикрича рақобатли меҳнат бозорида минимал иш ҳақининг амал қилиши ноилож илсизликка олиб келишини тахмин қилди¹.

Қуйида келтирилаётган 13.1-чизмадан шунини кўриш мумкинки, рақобатли меҳнат бозорида минимал иш ҳақи жорий этилишидан илгари мувозанат параметрлари W_0 ва L_0 бўлган. W_{\min} га тенг минимал иш ҳақи жорий этилгач эса меҳнат таклифи билан меҳнат талаби ҳажмлари ўзаро тенг бўлмай қолади. Чунки бундай иш ҳақи тўланишида L_1 киши ишлаш истагида бўлади, лекин иш берувчилар атиги L_{\min} кишини ёллайдилар. Меҳнат таклифи чизиги синиқ чизиги бўлади ($W_{\min} AS_1$). Илсизлик (U) эса $L_1 - L_{\min}$ кишини ташкил этади. Шундай қилиб, минимал иш ҳақини жорий этиш илсизлик сонини ошириши керак, деган хулоса намоян бўлади. Лекин реал воқеликда ушбу хулоса ҳамини ҳам тасдиғини топавермаганлиги сабабли ушбу ҳолатни назарий жиҳатдан асослаш зарурати туғилди.

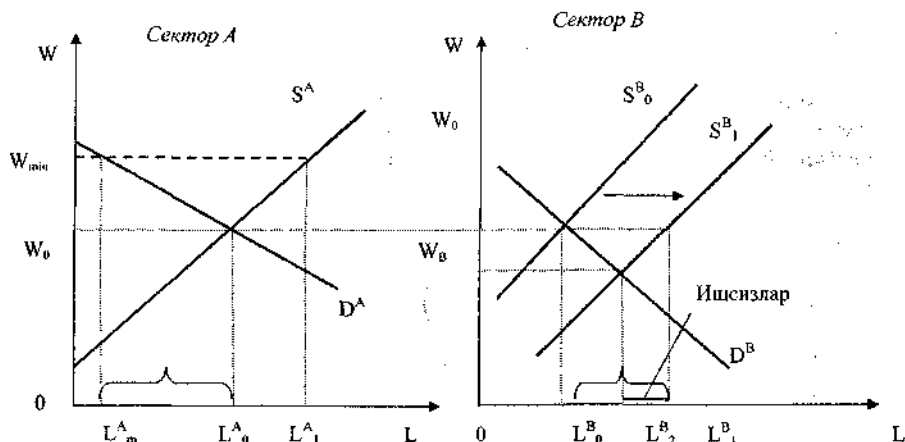


13.1-чизма. Минимал иш ҳақи самараси

¹ Stigler G. The Economics of Minimum wage legislation // American Economic Review 36. 1946

Ҳан шундаки, минимал иш ҳақи тўғрисидаги қонуннинг таъсири деярли ҳеч қачон мамлакатда мавжуд меҳнат бозорига том маънода қатъий таъсир этувчи омил деб бўлмайди. Бу ўринда меҳнат бозорининг бирламчи ва иккиламчи бўлинишини эълоҳимиз жоиздир. Бирламчи бозорда минимал иш ҳақи тўғрисидаги қоида амал қилади, лекин иккиламчи бозорда бу қоида ҳамиша ҳам амал қилавермайди. Бунинг устига, ушбу қоидаларнинг тўғридан-тўғри бузилиши сабабли иккиламчи бозордаги ишнинг тўғридан-тўғри алоқаси бўлмайди. Чунки бу қоидалар ходимларнинг барча тоифаларига ҳам тааллуқли бўлавермаслиги мумкин. Масалан, киши иккинчилик ёки мавсумий ишга, шартнома тузмасдан қабул қилиниши мумкин. Бозорни тўлиқ қамрамайдиган минимал иш ҳақининг 13.2-чизда келтирилган икки секторли бозор модели минимал иш ҳақи қонун қоидалари орқали жорий этилганида ишсизлик миқдори ошмай қолиши ҳам мумкинлигини изоҳлаш имконини беради.

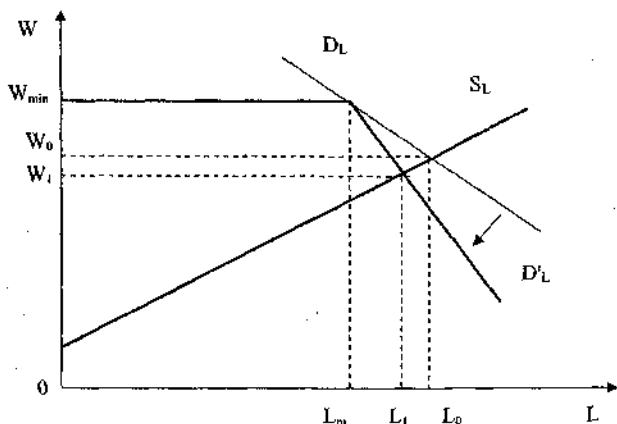
Айтайлик, ходимлар А ва В секторлари оралиғида ишдан ишга бемалол ўтиб юришлари мумкин, бунинг устига, минимал иш ҳақи тўғрисидаги қоида фақат А секторида амал қилади. Рақобатли меҳнат бозорида жами иш билан бандлик $L^A + L^B$ бўлади. Ҳар иккала секторда мувозанатли иш ҳақининг дастлабки даражаси бир хил - W_0 эди. Биринчи секторда минимал иш ҳақи жорий этилгач, иш билан бандлик L^A дан L^A_m гача тушиб қолади ва бунда ишсизлик $L^A_1 - L^A_m$ ни ташкил этиши керак. Лекин ушбу ишсизларнинг бир қисми ($L^A_0 - L^A_m$) В секторидан ўзига иш қидиради. Уларнинг В секторига келиши S^B_0 дан иборат тақлиф чизигини $L^B_1 - L^B_0 = L^A_0 - L^A_m$ миқдори даражасида ўнга буради (шаклдор қавслар ёрдамида тенг бўлақлар белгиланган). Бунда атиги ($L^B_2 - L^B_0$) киши иш топади. Кишиларнинг бир қисми ($L^B_1 - L^B_2$) ишсиз қолади (бўлак куюқ қора ранг чизик билан ажратиб кўрсатилган). В секторидаги меҳнат тақлифининг қайишқоқлиги канчалик юқори бўлса, иш билан бандликнинг йўқотувлари шунчалик кўп бўлади. А секторидаги иш ҳақи даражаси ошиши ($W_0 - W_{min}$) ва В секторида пасайиши ($W_0 - W_B$) масаласига келсак, ушбу ўзгаришларнинг миқдори ушбу ҳар иккала сектордаги меҳнат талабининг қайишқоқлигига боғлиқ бўлади.



13.2-чизма. Икки секторли меҳнат бозори модели

Икки секторли бозор модели шуни яққол кўрсатадики, қайсидир ходимларнинг иш ҳақи ошиши оқибатда бошқа ходимларнинг иш ҳақи пасайиши ёки ишсизлик ошиши, кўпинча эса бир йўла ана шундай тарздаги пасайиш ҳам, ошиш ҳам бўлиб чиқади.

Минимал иш ҳақи жорий қилинганида иш билан бандлик сезиларли даражада ошмаслигини О.Ашунфельтер билан Р.Смит камситувчи ёлловчи модели орқали бошқача изоҳлаганлар¹. Улар кўплаб ёлловчиларнинг айрим ходимларга белгиланган минимал иш ҳақидан минимал даражада иш ҳақи тўлашни давом эттираётганликлари, шу тариқа қонунни бузаётганликларини таъкидладилар. Бунинг учун қонунбузарларга жарима солиниши мумкин. Эҳтимол солинадиган жарималар таваккалчиликдаги хавф омили орқали иш ҳақидан ундириладиган ўзига хос солиқ бўлиб, улар меҳнат талабининг камайишига сабаб бўлади (13.3-чизма).



13.3-чизма. Минимал иш ҳақи тўғрисидаги қонунни бузадиган камситувчи ёлловчи модели

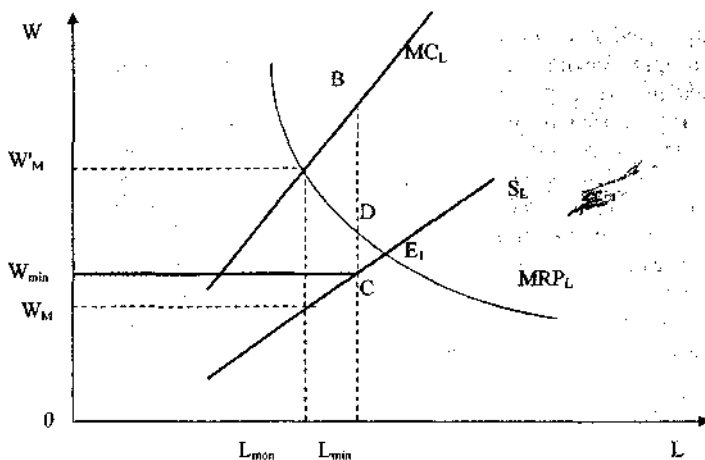
Минимал иш ҳақи жорий қилиниши натижасида ходимларнинг бир қисми айна шуни - W_{\min} ни оладиган бўлади. Лекин иш билан бандлик L_m даражасигача қисқармайди, чунки ходимларнинг бир қисми ($L_1 - L_m$) ишлашни давом эттиради. Бунда ҳар бир кейинги ходим тебора паст иш ҳақи оладиган бўлади. Тушунарлики, бу модел камситувчи ёлловчини, яъни бир хил иш учун барча хизматчиларга ҳам албатта бир хил ҳақ тўлайвермайдиган фирмани назарда тутати. Узил-кесил натижа - иш билан бандликнинг L_0 дан L_1 гача қисқариши - қонунни бузадиган ёлловчига солиниши мумкин бўлган жарималарнинг миқдорига ҳам, меҳнат талаби билан меҳнат таклифининг қайишқоқлигига ҳам боғлиқ бўлади.

Шундай вазият ҳам юзага келиши мумкинки, бунда минимал иш ҳақи ўз навбатида ходимларнинг иш билан бандлиги ва иш ҳақининг пасайишига эмас,

¹ Ashenfelter O., Smith R. Compliance with the Minimum Law Journal of Political Economy, 87 (1979).

балки *олишига* олиб келади. Бундай вазият монополист иш берувчи бўлган тақдирда рўй бериши мумкин.

13.4-чизмада минимал иш ҳақи бўлмиш W_{\min} монополистик мувозанатли даража бўлмиш W_M даражасидан ошади. Натижада меҳнат таклифи графиги $W_{\min}CE_1S_L$ чизиги кўринишига киради. Чунки энди барча (Одан L_{\min} гача) ходимлар минимал W_{\min} иш ҳақини талаб қиладилар. Энг кўп сарф-харажатлар чизиги синик чизикка, яъни $W_{\min}CBMC_L$ чизигига айланади, чунки L_{\min} гача бўлган участкада энг кўп сарф-харажатлар доимийдир ва W_{\min} га тенгдир. Энг кўп тушумни энг кўп сарф-харажатга тенглаштириб борар экан, иш берувчи минимал иш ҳақи тўғрисидаги қонун ва қоидаларнинг амал қилишини ходимларни иш билан бандлигини $L_{\text{мон}}$ дан L_{\min} гача кўлайтиришни ўзи учун манфаатли деб ҳисоблайди. Чунки иш ҳақи W_{\min} эканлигида қўшимча ходимлар (токи MRP_L чизиги S_L чизигидан юқорида жойлашувчи бўлар экан) унга қўшимча даромад келтиради. Натижада минимал иш ҳақи ошиши *икки хисса ижобий самара* келтириб чиқарган: бир йўла иш ҳақини ҳам, иш билан бандликни ҳам оширган бўлиб чиқади. Минимал иш ҳақининг ошиб боравериши қанчадир вақт мобайнида иш ҳақи ва иш билан бандликни аввалгидек ошириб бораверадиган кўринади. Бунинг устига, W_{\min} горизонтал чизиги E_1 нуқтаси орқали ўтганда иш билан бандлик ўзининг энг юқори қийматига етган бўлади ва кейин пасая боради. Токи $W_{\min} < W_M$ экан, иш ҳақи ошиб бораверади.



13.4-чизма. Меҳнат бозорида монополистик шароитдаги минимал иш ҳақи

Минимал иш ҳақи тўғрисидаги дастлабки қонун-қоидалар Австралия (1894 йилда) ва Янги Зеландияда (1896 йилда) пайдо бўлган, Австралияда минимал иш ҳақининг миқдорини иш ҳақи қўмитаси белгилар эди. 1909 йилда улардан Буюк Британия ибрат олди, бу мамлакатнинг парламенти минимал иш ҳақи тўғрисида қонун қабул қилди. Франция, Австрия, Аргентина, Чехословакия, Германия ва Бельгияда қабул қилинган бундай қонун асосан хизматкорлар ва бошқа турдаги уй ходимларини ҳимоя қилар эди.

Иккинчи жаҳон урушидан кейин Европанинг кўпшаб мамлакатларида анча кенг мазмунга эга бўлган янги қонунлар пайдо бўлди. Масалан, Францияда қабул қилинган (1950 йилда) кафолатланган касблараро минимал иш ҳақи тўғрисидаги қонун амалда барча ходимларни қамради. Греция, Португалия ва Испания Европа Иттифоқиغا қираётганларида уларнинг минимал иш ҳақини ойига 300-500 долларгача оширишлари шарт қилиб кўйилган эди. (Лекин бу шартни бажариш оқибатда Португалия билан Испанияда ишсизлик даражасининг 25,0 %гача ошишига олиб келди). Польшада "шок терапияси" бошланиши биланок 100 доллар миқдоридagi минимал иш ҳақи жорий этилган эди.

Минимал иш ҳақини таърифлашга оид ягона ёндашув йўқ. Лекин минимал иш ҳақи кўпинча иктисодий фаолиятни тартибга солиш, даромадларни энг мақбул тарзда тақсимлаш, фуқароларнинг харид қобилиятларини оширишнинг самарали воситаси бўлиб хизмат қилади. Қатор мамлакатларда, масалан, АҚШда энг кам иш ҳақи қонунлар орқали белгиланадиган бўлса-да, бундай усулларга амал қиладиган мамлакатлар унчалик кўп эмас.

Францияда минимал иш ҳақи уч томонлама музокаралар орқали, Японияда эса икки томонлама музокаралар орқали белгиланади ва жамоавий шартномалар тузиш йўли билан мустақамланади. Бу давлатларда минимал иш ҳақи хизматчиларнинг иш ҳақлари ва ойлик маошларини ҳисоблаб чиқариш учун "база" бўлиб хизмат қилади. Франция ҳукумати минимал иш ҳақига киритиладиган тузатишларни ўзи мустақил равишда қабул қилиш ҳуқуқига эга. Лекин бу ҳукумат бундай тузатишларни меҳнат шартномалари қўмитасининг ҳулосаси асосидагина қабул қила олади. Мазкур қўмита доимий ишлайдиган маслаҳат органи бўлиб, у меҳнаткашлар вакиллари (16 киши), иш берувчиларнинг вакиллари (16 киши), оилавий уюшмаларнинг намояндалари (3 киши) ва ҳукумат вакилларини (3 киши) ўз ичига олади. Ниҳоятда хилма-хил манфаатларни ҳисобга оладиган шу қадар демократик тусдаги таомил минимал иш ҳақини ошириш борасида самарали ечимларни топиш имконини беради¹.

Узоқ вақт мобайнида ўзининг умуммиллий минимал иш ҳақи бўлмаган Буюк Британияда 1959 йилдан 1993 йилгача "Иш ҳақи бўйича кенгашлар тўғрисида"ги қонун амал қилиб келган. Графликлар ва муниципалитетларда ташкил этилган кенгашларга қасаба уюшмалари, иш берувчиларнинг вакиллари ҳамда Меҳнат ва иш билан бандлик вазирлиги томонидан тайинланадиган мустақил экспертлар кирар эдилар. Улар кам ҳақ тўланадиган муайян тоифалардаги ходимлар учун минимал иш ҳақи даражасини белгилар ва тайинлар эди. Лекин қонун орқали киритилган ушбу янги соат минимуми 1999 йилнинг апрелидан эътиборан иш берувчилар учун мажбурийдир. Канадада минимал иш ҳақи миқдорини белгилаш билан Вазирлар Маҳкамаси шуғулланади. Бунинг учун у олдиндан уч томонлама кенгашув органи билан маслаҳатлашиб олади. Мазкур кенгашув органининг ваколатлари доирасига меҳнат муносабатларига оид хилма-хил муаммолар қиради.

Японияда минимал иш ҳақи қабул қилиш жараёни иш ҳақи бўйича Марказий кенгаш билан 47 та префектура (ходимлар, иш берувчилар ва жамоатчилик вакилларида иборат) кенгаши ўртасида тақсимланган. Ҳиндистон ва Мексикада

¹ Шелленбарджер С. Любовь любовью, а денежка врозь. // Ведомости, 2005 й. 25 март.

ҳам минимал иш ҳақини тартибга солиш тизими ҳудди шу даражада марказдан холидир.

АҚШда ҳам минимал иш ҳақининг умуммиллий даражалари билан бир қаторда регионал даражалари ҳам мавжуд бўлиб келмоқда. Масалан, Аляскада 90-йилларнинг иккинчи ярмида минимал иш ҳақи соатига 7 долларни ташкил этар, яъни федерал стандартдан 1,85 доллар юқори эди. Йирик (масалан, авиакосмик ва автомобил саонатининг марказлари бўлмиш Хьюстон ва Детройт каби) sanoat шаҳарларида минимал иш ҳақи янада юқори, яъни соатига 11-12 доллар даражасидадир. Айни чоғда эса ўн битта штатда минимал иш ҳақи умумамерика даражасидан пастроқ даражададир.

Кўплаб мамлакатларда минимал иш ҳақи миқдори мунтазам равишда қайта кўрилади. Бунда унинг миқдори тезроқ ўсиб борадиган ўрта ҳисобдаги иш ҳақи даражасига доимий тарзда етказиб олинади. Ўрта ҳисобдаги иш ҳақи тезроқ ўсиб боришининг сабаби шундаки, у, одатда, ҳар йили белгиланади ҳамда нархлар ва меҳнат унумдорлигининг кетидан боради. Турли мамлакатларда минимал иш ҳақи билан ўрта ҳисобдаги иш ҳақи ўртасидаги нисбат 40,0 % билан 70,0 % оралиғидаги турли даражалардадир. АҚШда бу нисбат 40-50 фоиз даражасида белгиланиб, ёлланма ходимларнинг 90,0 %ига тааллуқли бўлмоқда.

Айрим мамлакатларда минимал иш ҳақи соатлик, ҳафталик ва ойлик энг кам иш ҳақи бўлиши мумкин. Ёшлар учун эса унинг даражаси пасайтириш томон тuzатиб ўзгартирилиши мумкин.

Кўпчилик мамлакатларда ходим ва унинг оиласининг муҳим эҳтиёжлари қондирилиши юзга келган иш ҳақи даражаси, ижтимоий тўловлар ва даромадлар даражаси ҳисобга олинмадиган тарзда, миллий даромад ҳажмлари ва унинг ўсиш суръатлари, мамлакатнинг тўлов баланси ва ҳоказолар минимал иш ҳақи миқдорларини белгилаш учун асосий мезон бўлиб хизмат қилмоқда. Шу тариқа аҳолининг ижтимоий эҳтиёжлари билан жамиятнинг иқтисодий имкониятлари ўртасида муросага эришилмоқда. Қатор мамлакатларда Бразилия, Аргентина, Мексика ва бошқа мамлакатларда мақбул турмуш даражасини таъминлайдиган минимал иш ҳақи конституциялар орқали ижтимоий сиёсат тамойили даражасига кўтарилган.

Кўплаб ривожланаётган мамлакатларда ходимнинг асосий эҳтиёжларини қондирадиган товар ва хизматлар тўпланими миқдорий жиҳатдан белгилашга, даромадлар даражасини аниқлаш мақсадида ушбу товар ва хизматлар тўпланининг қийматини ҳисоблаб чиқишга уриниб келинмоқда. Лекин бу анчагина қийин вазифа бўлганлиги сабабли уни кенг миқёсда олиб борилмоқда деб бўлмайти.

Барча мамлакатларда минимал иш ҳақи билан яшаш минимумининг нисбатига катта эътибор берилди. Лекин минимал иш ҳақини белгилаш учун яшаш минимуми одатда қўлланилмайди, чунки камбағаллик даражаси оиланинг даромадлари билан белгиланади. Яъни минимал иш ҳақини оладиган ходимнинг камбағаллиги чегараси унинг оила аъзоларининг сонига ва ушбу оилада бошқа ишлайдиган шахснинг борлиги (йўқлиги)га боғлиқ бўлади. 1999 йилда АҚШда тўрт кишидан иборат оила 16,6 минг доллар миқдорида йиллик даромад олиши камбағаллик чегараси ҳисобланар эди. Бундан пастроқ даражадаги даромадга 12,7 % америкаликлар, яъни 34 млн. киши эга бўлаётган эди. Бунинг устига, камбағал оилаларда яшайдиган 60,0 % ходимнинг меҳнатига энг кам даражада ҳақ тўлаб келинаётган эди.

Айрим мамлакатларда минимал иш ҳақи белгиланишнинг тартиби*

Мамлакат (жорий этиш йили)	Жорий этишнинг мақсади ва шакли	Ёшларнинг меҳнатига ҳақ тўлаш даражаси (катталарнинг меҳнатига ҳақ тўлашга қиёсан)	Миллий даражадаги энг кам иш ҳақи миқдори, доллар (1997 й.)	Миллий даражадаги минимал иш ҳақи, ўрта ҳисобдаги иш ҳақига қиёсан фойзларда (1997 й.)
Австралия (1996 й., 1997 йилдан эса – баъзи шакллардагиси)	Қатор секторларда (хафталик) минимал иш ҳақи даражасини сақлаш учун	16-20 ёшлиларга – 40 фойздан 85 фойзгача миқдорда	6,65	54
Бельгия (1975)	Ойлик минимал иш ҳақи даражаси миллий жамовий битим орқали белгиланади	16-20 ёшлиларга – 70 фойздан 94 фойзгача миқдорда	6,40	50
Франция (1950 й., 1970 й. – жорий шаклларда)	Миллий (соатлик) даражада	Лавозимда 6 ойгача ишлаганда: 16 ёшлиларга – 80 фойз, 17 ёшлиларга – 90 фойз	5,56	57
Япония (1959 й., 1968 й. – жорий шаклларда)	Ҳар бир префектура бўйича (соатлик ва кунлик даражада)	-	3,38	31
Нидерландия (1968)	Миллий (хунлик, хафталик, ойлик) даражада	15-22 ёшлиларга – 30 фойздан 85 фойзгача	6,00	49
Испания (1963 й., 1976 й. – жорий шаклларда)	Миллий (ойлик) даражада	-	2,94	32
АҚШ (1938)	Федерал ва штатлар (ойлик) даражаларида	20 ёшга тўлмаганларга дастлабки 90 кун - 83 фойз	5,15	18
Бутоқ Британия (1999)	Миллий (соатлик) даражада	18-21 ёшлиларга – 83 фойз	5,44	44

* Манба: Metcalf D. The British National Minimum Wage // British Journal of Industrial Relations. 1999. Vol. 37. P.171-291.

Минимал иш ҳақи даражаси тўғри белгиланиши мамлакатдаги иқтисодий-иқтисодий вазиятни яхшилайдди. Шу туфайли истеъмол талаби ошади, ишлаб чиқаришни ривожлантириш рағбатлантирилади, ишчиларнинг мотивацияси кучаяди, даромадларнинг ҳаддан ортиқ табақалашуви камаяди. Бироқ минимал иш ҳақини жорий этиш ва ошира бориш билан бир йўла шундай қўшимча оқибатлар ҳам келиб чиқадики, улар туфайли камбағаллик даражасини пасайтиришдан иборат асосий мақсадга эришиш қийинлаша боради. Ишсизлик ошишидан ташқари, яъни талаб кўпайиши натижасида инфляция ошиб бориши ҳам ушбу оқибатлар сирасига киради.

Минимал иш ҳақининг меҳнат бозорига таъсир этиши унинг даражасига, қўлланиш соҳасига ва иш берувчилар томонидан рояз этилиши даражасига боғлиқ бўлади. Минимал иш ҳақи даражаси ҳаддан зиёд паст бўлса, у иш ҳақларининг умумий даражасига ва меҳнат муносабатлари катнашчиларининг қабул қиладиган қарорларига таъсир этмайди.

Эркин иқтисодий ислохотлар шароитида иш ҳақининг тўрт асосий вазифасини фарқлаш мумкин:

- қайта тиклаш, ишчи кучини қайта тиклаш имкониятини таъминлайди;
- рағбатлантириш (асослаш), ишлаб чиқаришни ривожлантиришдаги манфаатдорликни оширишни назарда тутди;
- ижтимоий, ижтимоий адолат принципини амалга оширишда ёрдам беради;
- ҳисоб – ишлаб чиқариш, маҳсулот баҳосини ҳосил қилишда жонли меҳнатнинг қанчалик ҳиссаси борлиги ва унинг ишлаб чиқаришни жами ҳаражатлардаги улушини ифодалайди.

Шундай қилиб, иш ҳақининг вазифалари хилма-хилдир. У бажарадиган вазифалар диалектик бирликни ташкил қилиб, улар бир жам бўлгандагина иш ҳақининг моҳияти, ундаги зиддият ва муаммоларни тўғри англаш мумкин бўлади. Иш ҳақи вазифаларини илмий таснифлаш зарур, бу ҳозирча иқтисодий адабиётда тўла амалга оширилган дея олмаймиз. Бу муносабатда ҳам бир вазифа тўғрисида ягона бир бутуннинг – фақат бошқа қисмларнинг мавжудлигини назарда тутибгина қолмай, балки улар элементларини ўз ичига олган иш ҳақининг қисми тўғрисидаги хулосага келиш муҳимдир. Масалан, ҳисоб – ишлаб чиқариш, тақрор ишлаб чиқариш ва рағбатлантириш каби вазифалар айни бир вақтда ижтимоий ролни ҳам бажаради. Ўз навбатида, тақрор ишлаб чиқариш вазифасида иш ҳақининг рағбатлантириш ва ҳисоб – ишлаб чиқариш вазифалари рўёбга чиқарилади. Шу билан бирга умумий бирликдагина вазифалардан бири бошқасига қарши чиқиши, баъзида истисно қилиниши ва таъсири натижасини пасайтириши мумкин.

Вазифаларнинг энг жиддий қарама-қаршилиги, бири иш ҳақини тафовутлашга, иккинчиси эса иш ҳақини тенглаштиришга олиб боришидадир. Тенглаштириш қанчалик кучли бўлса, табақалаштириш ҳам, иш ҳақининг рағбатлантирувчи таъсири ҳам шунчалик кам бўлади. Бу ички бирлик нормал ҳодиса бўлиб, ажратиб кўрсатилган вазифаларнинг тўғрилигини анигламайди.

Иш ҳақини тартибга солишда уни вазифаларининг объектив бирлиги ва қарама-қаршиликларида моҳирона фойдаланиш талаб этилади. Иш ҳақи жамиятни ривожлантиришнинг объектив мазмуни ва хусусиятларига жавоб бера олиши учун унинг вазифаларидан бирини ўз вақтида кучайтириш ёки бошқаларини сусайтириш зарур бўлади.

Ҳозирги кунда иш ҳақининг барча асосий мақсадлари умумий мажмуида унинг рағбатлантирувчилик вазифасини кучайтириш муҳим масала ҳисобланади. Иш ҳақини рағбатлантирувчилик ролининг юқори аҳамияти ишловчилар даромадлари тартибда иш ҳақининг асосий ўринни эгаллаши билан изоҳланади.

Яқин йиллар мобайнида, ҳатто ишловчиларни акциялардан оладиган дивидендлари, хусусий тадбиркорликдан ва хўжалик юриштининг янги истиқболли шаклларида оладиган даромадларининг ортиши ҳисобга олинган тақдирда ҳам иш ҳақининг улуши улар даромадлари умумий ҳажмида устувор бўлиб қолади.

Иш ҳақининг рағбатлантирувчилик ролиянинг рағбатлантирувчилик вазифаси чуқурроқ англаб етилгандагина ошиши мумкин. Иш ҳақи бевосита сарфланган меҳнат билан мутаносиб боғлиқлиги учун ҳам унинг жамият тараққиётига рағбатлантирувчи таъсири юқори аҳамиятли ҳисобланади. Бу вазифадан самарали билан фойдаланиш юқори меҳнат унумдорлиги ва иқтисодий тараққиётга эришишнинг энг муҳим омилларидан бири ҳисобланади.

Иш ҳақининг «рағбатлантирувчилик вазифаси» ва «рағбатлантирувчилик роли» тушунчалари кўп муаллифлар томонидан қўлланилсада, бироқ иқтисодий адабиётларда ҳали тўла очиб берилмаган. Кўпинча рағбатлантирувчилик вазифаси ва рағбатлантирувчилик роли айнанлаштирилади.

«Рағбатлантирувчилик вазифаси» ва «рағбатлантирувчилик роли» бир-бирига яқин бўлса-да, уларни ўзаро тенглаб бўлмайди. Иш ҳақининг рағбатлантирувчилик вазифаси – иш ҳақининг тўланадиган миқдори ва меҳнат улушининг ўзаро алоқасини таъминлаш ҳисобига ишловчилар манфаатларини талаб этиладиган меҳнат натижаларига эришишга йўллаш хусусиятидир. Иш ҳақининг рағбатлантирувчилик роли иш ҳақи миқдорини ходим меҳнат фаолиятининг аниқ натижалари билан ўзаро алоқасини таъминлашда намоён бўлади.

Шундай қилиб, рағбатлантирувчилик ролияни рағбатлантирувчилик вазифасининг ўзига хос «двигатели» дейиш мумкин. «Двигатель» ишляптими, демак, рағбатлантирувчилик вазифаси амалга ошаётган бўлади. Аксинча, у ишламай қолса, иш ҳақи миқдори билан унинг натижалари ўртасида узвий алоқа йўқлигидан, яъни иш ҳақи ишчиларнинг юқори натижага эришишдаги манфаатдорликларини таъминламаётганлигидан дарак беради. Рағбатлантирувчилик вазифасининг амалга оширилиш даражаси иш ҳақининг рағбатлантирувчилик роли даражасига мутаносиб дейиш мумкин. Бу тушунчаларнинг принципиал фарқи ва табиий ўзаро алоқаси маъна шундандир. Иш ҳақининг «рағбатлантирувчилик вазифаси» ва «рағбатлантирувчилик роли» мазмунини аниқлашга бундай ёндашувни ишчи даромадларининг бошқа турларига ҳам қўллаш мумкин.

Бундан ташқари, агар иш ҳақининг рағбатлантирувчилик вазифасини миқдорий ўлчаш мумкин бўлмаса, рағбатлантирувчилик роли ўлчанадигандир. Рағбатлантирувчилик ролиянинг даражаси, биринчи навбатда, иш ҳақи миқдори, ишчилар меҳнат улуши ва уларнинг натижалари билан алоқасини таъминланишига кўра ошиши ёки пасайиши мумкин. Демак, бу вазифа қилинган меҳнатнинг миқдори, сифати ва натижаларига қараб, иш ҳақининг nisбий даражасини белгилашни мақсад қилиб қўяди. Ана шу мақсадга мувофиқ уни амалга оширишнинг асосий тамойили – меҳнат унумдорлиги ва самарадорлиги мезонлари бўйича меҳнатга ҳақ тўлашни табақалаштиришдир. Бу тамойил меҳнатга ҳақ тўлашга тенглик билан ёндашишга қарама-қарши қўйилади ва бундай ёндашув ходимларга рағбатлантирувчи таъсир кўрсатмайди, аксинча уларнинг меҳнат ва ижодий салоҳиятидан фойдаланишга халақит беради.

Иш ҳақини табақалаштириш меҳнат унумдорлиги ва самарадорлигини оширишга ёрдам бериши лозим. Айни вақтда у иш берувчилар томонидан ҳам, ходимлар томонидан ҳам тўғри тушунилиши керак. Демак, меҳнатга ҳақ тўлашни табақалаштиришнинг амалдаги тизими қанчалик асосли экандлиги ҳақида меҳнат фаолиятининг самарадорлиги ва меҳнат жамоаларидаги ижтимоий-психологик вази-

ята қараб, шу жумладан, меҳнат ҳақи даражасини турлича тушуниш негизида меҳнат низолари мавжудлиги (ёки йўқлиги)га қараб хулоса чиқариш мумкин.

Меҳнатга ҳақ тўлашни табақалаштириш асослари таркибан меҳнат бозорини сегментациялаш билан боғлиқдир, у ишчи кучига талаб ва таклифни ҳисобга олган ҳолда турли тоифадаги ишловчиларнинг меҳнатига ҳақ тўлашнинг нисбий даражасини белгилайди. Бундай боғлиқлик меҳнатга ҳақ тўлашни табақалаштиришга зарур даражада мослашувчанлик бағишлаши лозим, токи у ана шу табақалаштиришнинг имкониятлари ва мақсадга мувофиқлигини акс эттирсин. Хусусан, шу нарса аниқланганки, автоматлаштириш ва замонавий технологияларнинг ривожланишига қараб меҳнатга ҳақ тўлашнинг бевосита меҳнат унумдорлигига боғлиқ қисмида табақалаштириш даражаси камаяди, айни вақтда у меҳнат самарадорлиги мезони бўйича меҳнатга ҳақ тўлашга нисбатан ортади.

Меҳнатга ҳақ тўлашни табақалаштиришнинг асосий омилли тариф тизими ҳисобланади. У нормативлар йиғиндиси бўлган тариф ставкалари ва лавозим маошлари схемалари, тариф сеткалари, тариф – малака маълумотномалари, туман коэффициентлари, турли устамалар ва тариф тарзидаги қўшимча ҳақларни ўз ичига олади. Улар бажарилган иш учун тўланадиган ҳақлар миқдорини белгилашда ишлатилади. Бозор муносабатлари шароитида корхоналар меҳнатга тариф бўйича ҳақ тўлашнинг у ёки бу тизимини мустақил равишда жорий этишлари мумкин. Шу билан бирга, мазкур вазифани ҳал этишда кўпчилик корхоналарнинг тутадиган йўлига марказлашган ҳолда ишлаб чиқилган тавсиялар етарли даражада ўз таъсирини ўтказади.

Ҳозирги вақтда корхоналар ягона тариф сеткаси (ЯТС)га амал қилмоқда ва бу тариф ставкалари (маошлар) разрядлар бўйича табақалаштирилган, бунда ходимлар бажарадиган ишларнинг мураккаблиги ва уларнинг малакаси асос қилиб олинган. Бошқа омиллар – меҳнат шарт-шароитлари, оғирлиги, кийинлиги, меҳнат сарфлаш соҳаларининг аҳамияти, яқка тартибдаги ёки жамоа меҳнатининг миқдор ва сифат натижалари – иш ҳақини ташкил этишнинг устамали, қўшимча ҳақлар, мукофотлар каби элементлари ёрдамида ҳисобга олинади. Уларга нисбатан тариф ставкаси (маош) бутун иш ҳақини шакллантириш учун асос ҳисобланади. Ходимни бозор разрядига киритишда ишлар ва ишчилар касбларининг ягона тариф – малака маълумотномасига; ойбик маошлар белгиланадиган ишчилар касбларининг малака маълумотномасига; хизматчилар лавозимларининг малака маълумотномасига амал қилинади.

Бугунги кунда давлат хизмати, бюджет ташкилотлари, соғлиқни сақлаш ва таълим муассасалари ходимларига ҳақ тўлашнинг янги тартиби ишлаб чиқилган. Ана шундай йўл билан разрядлар тизимидан ва унга хос бўлган тузилишнинг поғонали усулидан умуман воз кечиш ва ҳар бир ходимнинг рейтингига ҳамда меҳнатга ҳақ тўлашнинг тегишли даражасига баҳо беришга ўтиш мумкин бўлиб, бунда ходим ишнинг муайян мазмуни ва натижаларидан келиб чиқилади. Шу билан бирга иш ҳақини оширишни ҳис қила бошлаш ва у билан боғлиқ бўлган разряд коэффициентларининг ортиб бориш шартлари муаммоси барҳам топди, ходимнинг мазмун ва мураккаблик жиҳатидан турли-туман ишларни бажаришда меҳнатга ҳақ тўлаш даражасига бирмунча ўхшашроқ баҳо бериш имконияти туғилди. Бошқача айтганда, ҳар бир ходимнинг алоҳида тариф коэффициентли (рейтинги) уни у ёки бу разрядга киритиш ўрнига меҳнат тарификацияси универсал тизимининг асоси бўлиб қолиш имкони туғилади.

Иш ҳақини рағбатлантирувчилик роли ортиб бориши иш ҳақи самарадорлигининг ўсишига таъсир кўрсатувчи омил сифатида фикр билдириш мумкин. Аммо яқин кунларгача ишлаб чиқариш моддий омиллари (капитал қўйилма, асосий фондлар, техника, моддий ресурслар ва бошқалар)нинг самарадорлиги тадқиқ қилиниб, иш ҳақининг самарадорлигини ўрганишга жиддий эътибор берилмаган.

Иш ҳақи самарадорлигини ўрганиш заруратини, энг аввало, бозор муносабатларининг ривожланиши ва кенгайиши тақозо қилади. Самарадорлик формуласи яратилган маҳсулот (натижа, самара)нинг уни ишлаб чиқаришга тўланган меҳнат ҳақиға нисбати, яъни иш ҳақи самараси сифатида тасаввур қилиш мумкин. Самарадорликни аниқлашга бундай ёндашиш ижтимоий маҳсулотни яратиш жараёнида иш ҳақи фондини сарфлашдаги оқиллик даражасини аниқлаш ва иш ҳақининг рағбатлантирувчилик родини баҳолаш имконини беради.

Албатта, иш ҳақи самарадорлигини таҳлил қилишнинг бундай методикасини мутлақ аниқ дея олмаймиз, чунки у меҳнатга кўра ҳақ тўлашни ўзининг самарасини тўлиқ аниқлаш имконини бермайди. Иш ҳақи самарадорлиги (самараси) формуласининг сурати меҳнатга кўра ҳақ тўлаш билангина эмас, балки маблағлардан ва меҳнат ашёларидан ҳам фойдаланиш билан боғлиқ бўлган сарфлар натижаси ҳисобланади. Айтиб ўтилган ҳолат мазкур кўрсаткични қўллаш соҳасини ҳеч бири чекламайди ва унинг такомиллашган мезонларини излашда давом этишни талаб қилади. Аммо у айниқса, ўхшаш технологиялари, ишлаб чиқариш шарт-шароитлари ва шу кабилари билан ифодаланувчи корхоналар ва ишлаб чиқариш бўлинуларидаги иш ҳақи самарадорлигини қиёслашда долзарблигини йўқотмаган.

Кейинги йилларда хўжалик амалиётида иш ҳақи самарадорлиги кўрсаткичига тескари миқдорлардан, ишлаб чиқарилган пировард маҳсулотда меҳнатга кўра ҳақ тўлаш сарфлари коэффициентларидан унумли фойдаланилмоқда:

$$К_{иш} = МХФ / М,$$

бунда, $К_{иш}$ – маҳсулотни иш ҳақиға талаб коэффициентини англатади;

$МХФ$ – меҳнат ҳақи фонди;

$М$ — ижтимоий маҳсулот, миллий даромад ёки ЯММ миқдори;

Иш ҳақининг рағбатлантирувчилик имконияти фақат меҳнатга тўланадиган ҳақ миқдори билан белгиланади деб ўйлаш тўғри эмас. Иш ҳақининг рағбатлантирувчилик роли даражасининг оширилиши бир қатор омилларга боғлиқ бўлади. Шунинг учун уларнинг мажмуи ва мазкур жараёнга таъсир даражасини тўлиқроқ аниқлаш муҳимдир. Бу омилларни аҳамиятига кўра таснифлаш мақсадга мувофиқдир.

Иш ҳақининг рағбатлантирувчи роли боғлиқ бўлган омилларни ички ва ташқи омилларга ажратиш мумкин.

Иш ҳақини ташкил этиш ички омиллар қаторига киради. Иш ҳақини ташкил этиш деганда унинг тузилиши, меҳнат сифати ва миқдорининг унга ҳақ тўлаш миқдори билан ўзаро алоқасини таъминлаш, шунингдек, таркибий элементлар йиғиндисини (нормалаш, тариф тизими, мукофотлар, қўшимча тўловлар ва устамалар) тушунилади.

Ташқи омилларга бошқарув тизими, ишлаб чиқариш ташқи тузилмалари, ҳуқуқий асослар ва хўжалик юритиш нормаларини ўзгартириш, товар ва хизматларга талаб ва таклифнинг мувофиқлигини қўшиб ёзишлар, бошқа меҳнатсиз даромадларга барҳам бериш ва шу кабиларни ажратиш кўрсатиш мумкин.

Ташқи омилларни иш ҳақининг рағбатлантирувчилик ролига таъсир этиш усули характерига кўра қуйидагиларга ажратиш мумкин:

- иш ҳақини ташкил этишнинг амалийлигига таъсир этадиганлар (бошқарув тизимини, ҳуқуқий асосларни, хўжалик юритиш нормаларини ўзгартириш ва бошқалар);

- ишловчилар даромадлари тузилмасига ва улардаги иш ҳақи улушига таъсир этадиганлар (хусусий мулк, хусусийлаштириш чеклари, акциялардан даромадлар, меҳнатсиз даромадлар ва бошқалар);

- кишининг кайфиятига, психологик ҳолатига ва кўпроқ ҳақ олиш мақсадида унумдор меҳнатга интилишига таъсир этадиганлар (меҳнат жамоалари ва оилаларда ички шароитни, ишчилар меҳнат, маиший ва дам олиш шароитларини яхшилаш, товар ва хизматларга талаб ва таклифнинг мувофиқлиги ва бошқалар).

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг такрор ишлаб чиқариш вазифаси ходим ва унинг оиласи ҳаётини эҳтиёжларини таъминлаш учун зарур бўлган меҳнатга ҳақ тўлашнинг мутлақ даражасини белгилаб беради. Бу вазифани амалга оширишнинг объектив асоси маргиналлаш (французча *marginal* – чекланган, чегараланган) тамойили бўлиб, у ана шу даражанинг чегараланган аҳамиятини белгилашни назарда тутати. Унга амал қилиш эса мажбурий ва тавсия қилувчи хусусиятга эгадир. Хусусан, ҳозирги вақтда минимал физиологик эҳтиёждан келиб чиқиб, иш ҳақининг энг кам миқдорини белгилаб қўйилади. Нормал шароитларда меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам даражаси истеъмол саватига кирадиган товарлар ва хизматлар қийматига, шу жумладан, физиологик эҳтиёжларга мувофиқ келиши лозим. Шу билан бирга мазкур миқдор ходимлар малакасини ошириш ва ижодий салоҳиятини ривожлантиришни ҳам таъминлаши лозим. Шу муносабат билан ишчи кучининг қиймати каби тушунча фақат назарий аҳамиятга эмас, балки амалий аҳамиятга ҳам эгадир. Бу қийматга физиологик ва ижтимоий мезонлар бўйича баҳо берилади, у тегишли равишда ишчи кучини оддий ва кенгайтирилган такрор ишлаб чиқариш харажатларини белгилаб беради.

Тажриба ишчи кучининг қийматини ва унга асосланган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам даражасини белгилашга табақалашган ҳолда ёндашиш зарурлигини кўрсатади. Бу эса турли минтақаларда истеъмол товарлари ва хизматлар нархидаги фарқлар, яъни ишловчиларнинг ишчи кучини такрор ишлаб чиқариш учун керак бўладиган энг кам маблағлар билан таъминлашнинг реал шарт-шароитлари билан боғлиқдир. Хусусан, ноқулай табиий иқлим шароитларига эга бўлган минтақалар учун меҳнатга тўланадиган ҳақ даражасини тегишли равишда оширадиган туман коэффициентлари жорий этилади.

Ишчи кучи қийматини белгилаш вақтида унинг физиологик ва ижтимоий мезонлар бўйича ҳисоб-китоб миқдорини ҳақиқий харажатлар билан таққослаш мақсадга мувофиқдир. Бу харажатлар иш берувчининг иш ҳақи ва компенсация тўловлари бўйича амалга оширадиган ҳамда жамоавий шартномада назарда тутилган барча тўловларни ўз ичига олади. Таҳлилий мақсадларда битта ходим ишчи кучининг ўртача қиймати кўрсаткичлари ёки айрим ҳолларда ходимларга тўланадиган ўртача компенсациялар миқдори ишлатилади. Бу ҳол турли тонфадаги ишчи ва хизматчилар ишчи кучи қийматининг даражаси ва тузилишидаги фарқларни аниқлаш имконини беради.

Ёлланма ходимларнинг юкори тоифалари (корхона раҳбарлари, ижрочи директорлар, менежерлар) иш ҳақининг чегараланган миқдорини белгилашга меҳнатга ҳақ тўлаш даражасини чегаралаш тамойили қўлланилади. Бу эса корхонанинг муваффақиятли ишлаши ва ишчи кучини такрор ишлаб чиқариш эҳтиёжларини таъминлаш, айни вақтда уларнинг иш ҳақи ўртача даражадан асоссиз равишда ошиб кетишига йўл қўймаслик имконини беради.

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг тартибга солувчи вазифаси унинг ишчи кучига бўлган талаб ва таклиф ўртасидаги нисбатга ҳамда персонални, ходимлар сонини шакллантиришга ва уларнинг бандлик даражасига таъсир кўрсатишдан иборат. Мазкур вазифа такрор ишлаб чиқарувчи ва рағбатлантирувчи вазифалар ўртасида оралик мавқени эгаллайди ҳамда уларга нисбатан бирлаштирувчи вазифани бажаради. Бундан мақсад ходимлар ва иш берувчилар манфаатлари мутаносиблигига эришишдир. Ана шу функцияни амалга оширишнинг объектив асоси меҳнатга ҳақ тўлаш даражасини бўғимларга ажратиш тамойили бўлиб, у айрим бўғимлар (суббозорлар), яъни фаолият соҳасининг устуворлиги ва моддий даражаси билан фарқ қилувчи ходимлар гуруҳлари бўйича иш ҳақи даражасини чеклашни назарда тутди. Унга кўра ходимларнинг турли тоифаларига меҳнат ҳақи даражасини белгилашнинг муайян сиёсатини ишлаб чиқилади ва бунда ижтимоий шериклик асосида меҳнат муносабатларини тартибга солишнинг умумий талабидан келиб чиқилади. Бу тартибга солиш турли даражаларда – асосий ва тармоқ тариф битимлари доирасида, корхоналарнинг жамоа шартномаларида амалга оширилади. Бундай тартибга солишни унинг хусусияти ва вазифасидан келиб чиқиб, сегментлашган (бўғимларга ажратилган) тартибга солиш деб аташ мумкин. Чунки у касб-тармоқ, малака – иш ҳақи ва ижтимоий-демографик белгиларга қараб меҳнатга ҳақ тўлаш даражасини ўзгартиришга доир умумий ёндашувларга тааллуқлидир.

Меҳнатга ҳақ тўлашни бўғимларга ажратилган ҳолда тартибга солишнинг долзарб вазифаларига экологик ва ижтимоий мезонларга жавоб берадиган нисбатлар белгиланиши киради. Бу нисбатлар иктисодиёт секторлари ўртасида (хусусан, бозор сектори билан бюджет соҳаси ўртасида, қазиб чиқариладиган ва қайта ишланадиган тармоқлар ўртасида, ишлаб чиқариш билан савдо-сотик ўртасида) мавжуд бўлади. Бозор иктисодиёти ривожланган мамлакатлар тажрибасидан келиб чиқиб, ишлаб чиқариш ва меҳнатга ҳақ тўлаш ўртасида нисбатлар белгилаш ҳукуки корхоналарнинг жамоа шартномалари доирасида эмас, балки асосий ва тармоқ тариф битимлари даражасида муваффақиятли амалга оширилиши мумкин. Шу билан бирга, энг кам иш ҳақининг эмас, балки ўртача иш ҳақининг фоизи ортишини, шунингдек, унинг суръатини ўстиришни белгилаш мақсадга мувофиқдир.

Тармоқ тариф битимлари иш ҳақини тармоқлар ичида ва касблар ичида табақалаштириш масалаларини ҳал қилишида асос бўлиб хизмат қилиши лозим. Бозор муносабатларига ўтиш шароитида мазкур муаммо етарли даражада кескинлик касб этади. Айнан шу боис барча ҳолларда реал эҳтиёжлардан келиб чиқиб, аҳолининг турли гуруҳларига мансуб бўлган ходимлар меҳнатига ҳақ тўлаш даражасидаги асосланмаган фарқларни келтириб чиқарадиган ижтимоий оқибатларни ҳисобга олиш зарур.

Тартибга солувчилик функциясининг аҳамияти иш билан бандлик меҳнат салоҳиятидан фойдаланишга таъсири нуқтан назаридан корхона учун зарур

бўладиган ходимларнинг энг мақбул таркибини аниқлаш масалаларини ҳал қилишда намоён бўлади. Бунинг учун жамоавий ва индивидуал меҳнат шартномасига мувофиқ ходимлар манфаатларини ҳисобга олиш керак. Шунинг учун ҳам макродаражада ишлаб чиқиладиган селмерглаш сиёсатини амалга ошириш микродаражадаги, яъни корхона миқёсидаги тезкор тартибга солишни талаб қилади.

Меҳнатга ҳақ тўлаш тезкор тартибга солиниши ходимларнинг меҳнатни тақлиф қилиши билан иш берувчининг меҳнатга талабининг ўзаро мақбул асосда мос келишига эришиш учун шарт-шароитлар яратилишини мақсад қилиб кўяди. Бу иш меҳнат бозоридаги нарх белгилаш механизмининг ва у билан боғлиқ бўлган бозор муносабатлари субъектларининг ўрганишга таянгандагина бундай вазифани муваффақиятли ҳал этиш мумкин.

Шунингдек, иш ҳақи меҳнат бозори ҳолати ва аҳолини иш билан таъминлашга белосита таъсир кўрсатиб, у куйдагиларда намоён бўлади:

- аҳолининг меҳнатга бўлган мотивини шакллантиради;
- меҳнат бозорида ишчи кучи тақлифи ва унга бўлган талабни ўзаро мувозанатга келтиради;

- ишчи кучининг такрорий ишлаб чиқарилишини таъминлайди;
- ходимлар меҳнатини рағбатлантиришнинг асосий кўриниши бўлиб хизмат қилади;

- кадрлар кўнимсизлигининг олдини олади ва тартибга солади. Меҳнат бозорини ҳаракатга келтиришнинг энг муҳим омили ишчи кучининг нархи ҳисобланади. Ишчи кучи нархининг паст даражаси яширин ишсизликнинг кўпайиб бориши омилларидан бири бўлади, чунки ишсизлик муайян вақтгача корхоналарнинг молиявий аҳволи учун ҳаддан ташқари оғир юк бўлмайди. Иш ҳақининг ўртача паст даражаси бандлик ва унинг тузилишига салбий таъсир қилади. *Биринчидан*, у ходимларнинг техник жиҳатдан бирмунча орқада қолган саноатнинг хомашё тармоқларига ўтиб кетишини кескин кучайтиради, бу тармоқларда иш ҳақи даражаси ўртача даражадан бирмунча юқори бўлади, шунингдек, ишлаб чиқаришда кам малакали меҳнат устунлик қилади, натижада ҳам иш билан бандларнинг касб-малака тузилишини мураккаблаштириб юборади. *Иккинчидан*, иш ҳақи даражасининг пастлиги истеъмол бюджетини торайтиришга ва издан чиқаришга олиб келади, уни фақат биринчи галда зарур бўладиган товарлар ишлаб чиқаришга йўналтиради. Айни вақтда, аҳолининг узок вақт ишлатиладиган товарларга эҳтиёжи пасаяди, бу эса техник жиҳатдан илғор бўлган ишлаб чиқариш ҳажми ва иш билан бандликни қисқартиришга олиб келади.

Иш ҳақининг республикамиз меҳнат бозорига юқори таъсирининг асосий сабаби бу иш ҳақи аҳоли даромадлари шаклланишининг асосий манбаларидан бири эканлигидир. Чунки, бугунги кунда меҳнатга лаёқатли аҳоли қатлами даромадларида иш ҳақининг улуши 30,0 % ни ташкил қилади. Шу боис Ўзбекистонда бу борада фаол сиёсат олиб борилади.

Иш ҳақи ва ижтимоий трансферт тўловлари миқдорини мунотазам ошириб бориш сиёсати аҳоли иш билан бандлиги муаммоларини бартараф этиш, фаровонликни ошириш ва ишчи кучининг қайта тикланиши учун қулай шароит яратади. Шу билан бирга, фақатгина иш ҳақининг ўсиши аҳоли турмуш сифатининг яхшиланиши учун етарли эмас. Чунки, иш ҳақи миқдорининг кескин кўтарилиши

инфляцияни келтириб чиқаради ва аҳолининг катта қисми учун акс самара бериши ҳам мумкин. Айнан шу сабабли иш ҳақи тизимини тартибга солиш муҳим аҳамият касб этади. Ҳукуматимиз олдида турган бош вазифа иш ҳақини ошириш эмас, балки унинг тўлов қобилияти, яъни реал миқдорини ўстириш ҳисобланади. Бу жараён нархни шакллантириш, рақобатни ривожлантириш, ишлаб чиқариш ва тадбиркорликни қўллаб-қувватлаш ҳамда экспортни рағбатлантириш каби мураккаб иқтисодий жараёнлар билан чамбарчас боғлиқдир.

Иқтисодиётни ислоҳ қилишнинг бозор тизими шароитида иш ҳақини, жумладан, хўжалик субъектларининг иш ҳақи жамғармасини тартибга солишдаги давлатнинг роли аста-секин камайтириб борилади. Аммо, ишчилар даромадини шакллантириш мақсадида йирик монопол корхоналарнинг иш ҳақи фондиди тартибга солишдаги давлат аралашуви сақлаб қолинади.

Аҳоли турмуш даражасини яхшилашга йўналтирилган давлат сиёсатининг олиб борилиши натижасида бюджет ташкилотлари ходимларининг иш ҳақини тўлаш учун бюджет харажатлари йилдан-йилга ошиб бормоқда. Иш ҳақи тўловлари учун бюджет харажатларининг ҳажми бўйича Ўзбекистон МДХ мамлакатлари орасида етакчи ҳисобланади. Бу мақсадларга кўпгина МДХ давлатларида жами бюджет харажатларининг 10-15,0 % атрофида сарфланса, республикамизда ушбу кўрсаткич 25,0-30,0 % ни ташкил этади.

13.4. Иш ҳақини ташкил этиш тамойиллари – даромадлар ва меҳнатга ҳақ тўлаш сиёсатини ишлаб чиқишнинг методологик асоси

Иш ҳақини рағбатлантирувчилик ролини оширувчи хилма-хил омиллар орасида ички омиллар, яъни иш ҳақини ташкил этиш устувор аҳамиятга эгадир¹. Шунга қўра иш ҳақини меҳнат унумдорлиги ва ишлаб чиқариш самарадорлигини оширишнинг амалий куралига айлантириш мақсадида, шунингдек мазкур муаммо назарий жиҳатдан етарлича ўрганилмаганлигини назарда тутиб, иш ҳақини ташкил қилишда қайси тамойилларга асосланиш лозимлигини англаб олиш муҳим аҳамият касб этади.

Тамойиллар иш ҳақини ташкил этиш талабларини тўлароқ амалга оширилишида ёрдам беради ва уларни аниқлаштиради. Бунда тамойиллар иқтисодиётнинг ҳолати, вазифаларига қўра қайта кўриб чиқилиши ҳамда ўзгартирилиши мумкин. Улар иш ҳақини ташкил этиш жараёнида рия қилиниши лозим бўлган норматив ҳужжатларда аниқ кўрсатма, норматив кўрсаткич, максимал ёки минимал йўл қўйиладиган чегарада, ўртача миқдорда акс эттирилади.

Демак, иш ҳақини ташкил этиш тамойиллари объективдир, чунки объектив қонунлар таъсирини акс эттиради, талаблар эса – субъективдир, чунки уни кишилар белгилайди. Шунинг учун тамойиллар ва талаблар бир хил бўлолмайди, уларни ягона таснифга киритиш мумкин эмас.

Юқорида айтилганларни назарда тутиб ҳамда иш ҳақини ташкил этиш принципларини бир хил тушуниш назарий ва амалий ҳусусда ҳам муҳимлигидан келиб чиқиб, қуйидаги таърифни тавсия этиш мумкин: иш ҳақини ташкил этиш принциплари – иқтисодий қонунлар таъсирини акс эттирадиган ва иш ҳақи

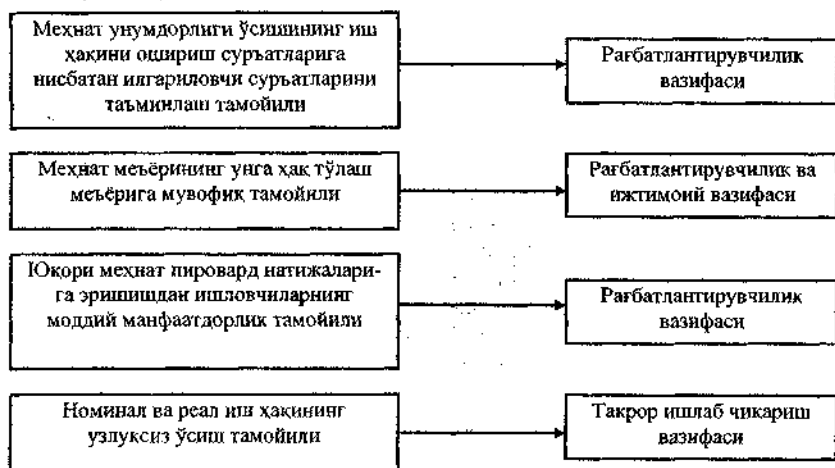
¹ Волгин Н.А. Новая модель оплаты труда. -М.: Луч, 1992, 18-20-б.

вазифаларини тўлиқроқ амалга оширилишига йўналтирилган объектив, илмий асосланган қоидалардир. Шунга кўра, иш ҳақини ташкил этишнинг қуйидаги энг характерли тамойилларни ажратиш кўрсатиш мумкин:

- номинал ва реал иш ҳақининг узлуксиз ошириш бориши;
- меҳнат меъёрининг унга ҳақ тўлаш меъёрига мувофиқлиги;
- ишловчиларнинг юқори меҳнат пировард натижаларига эришишдан моддий манфаатдорлиги;
- меҳнат унумдорлигини ўстиришнинг иш ҳақини ошириш суръатларига нисбатан илгарилловчи суръатларини таъминлаш.

Ҳар бир принцип бир неча иқтисодий қонунлар таъсирини акс эттиради. Тамойилларни иш ҳақи қайси вазифани амалга оширишга йўналтирилган бўлса, шу вазифага кўра таснифлаш мақсадга мувофиқдир. Ҳар бир тамойил битта вазифа билан эмас, балки бир неча вазифалар мажмуи билан боғланган. Шундай бўлса-да, мазкур тамойил биринчи навбатда бажаришга йўналтирилган асосий вазифани ажратиш кўрсатиши мумкин.

Иш ҳақини ташкил этишнинг айтиб ўтилган тамойиллари ва вазифаларидан ҳамда улар мазмунидан келиб чиқадиган бўлса, бу алоқа қуйидаги кўринишда бўлиши мумкин (13.5-чизма).



13.5-чизма. Иш ҳақини ташкил этиш тамойиллари ва вазифалари алоқаси чизмаси

Чизмадан кўриниб турибдики, меҳнат, унумдорлиги ўсишнинг иш ҳақини ошириш суръатларига нисбатан илгарилловчи суръатларини таъминлаш тамойили ва юқори меҳнат натижаларига эришишдан ишловчиларнинг моддий манфаатдорлиги тамойилини энг аввало рағбатлантирувчилик вазифасини амалга оширишга ёрдам бериши керак. Меҳнат меъёрининг унга ҳақ тўлаш меъёрига мувофиқлик тамойили учун асосий вазифани ажратиш мураккаброк. Бу тамойил айни бир вақтда ҳам рағбатлантирувчилик, ҳам ижтимоий вазифаларни амалга оширишга йўналтирилган.

Тамойиллар учун иш ҳақининг асосий вазифаларини аниқлаш фақат назарий аҳамиятга эга бўлмай, балки иш ҳақининг аниқ вазифаларидан фойдаланишга оид амалий вазифаларни ҳам ҳал қилишда ёрдам беради. Масалан, 13.5-расмдан кўриниб турибдики, иш ҳақининг рағбатлантирувчилик вазифасини тўлиқ амалга ошириш учун биринчи навбатда иш ҳақини ташкил этишда меҳнат унумдорлиги ўсиши иш ҳақининг охиш суръатларига нисбатан илгарилловчи суръатлари, меҳнат меъёрининг унга ҳақ тўлаш меъёрига кўпроқ мувофиқлиги, юқори меҳнат пировард натижаларига эришишдан ишловчиларнинг максимал моддий манфаатдорликларини таъминлайдиган ўзгаришларни амалга ошириш зарур бўлади.

Шундай қилиб, иш ҳақини ташкил этиш вазифалари ва тамойилларини тўғри тушунтириш ва унинг хусусиятлари ҳамда мазмунини тўғри ҳисобга олиш иш ҳақининг ишловчиларни максимал пировард натижалардан ва иқтисодий ўсишдан манфаатдор қиладиган илмий асосланган модель ва концепцияларини яратишда ёрдам бериши мумкин.

13.5. Тариф тизими – иш ҳақини ташкил этиш унсур сифатида

Тариф тизими деганда, бажарилаётган ишларнинг мураккаблик даражасини, меҳнат шароитлари ва интенсивлигини, уни қўллаш соҳаларининг аҳамиятини ва меҳнат жараёнининг ёлланиб ишловчилар меҳнат билан қўшадиган улушини баҳолашнинг у ёки бу тизимида «тариф ясовчи» деб аталадиган баъзи бир бошқа кўрсаткичларини ҳисобга олиш имконини берадиган жами ҳақ тўлаш шартлари тушунилади.

Тариф ясовчи асосий омиллар. Улар орасида энг муҳимларидан бири – бажарилаётган ишларнинг мураккаблик даражаси ва шунга мувофиқ ҳолда ходимларнинг бу ишларни бажариш қобилиятидир. Тариф тизими орқали, энг аввало, ушбу омилга боғлиқ ҳолда ҳақ тўлаш даражалаштирилиши керак. Малакали ишчи бошқа шароитлар тенг бўлганида, бир хил вақт мобайнида малакаси кам ишчига қараганда анча кўп моддий бойликлар яратади. Бундан ташқари, юқори малакали ишчи малакасиз ходим бажара олмайдиган ишларни бажаришга қодир бўлади. Малакали ишчига ўз кўникмалари ва билимларини қўлга киритиши, сақлаб туриши ва ошиб бориши учун малакасиз ишчига қараганда кўпроқ харажат талаб қилинади. Буларнинг барчаси, бир томондан, малакаларок ишга малакаси камроқ ишга қараганда кўп ҳақ тўлашни талаб қиладди, иккинчи томондан эса, бунинг учун имконият яратади.

Иш ҳақи тариф тизими орқали ишни бажаришнинг ишлаб чиқариш-техника шароитларидаги фарқни ҳам акс эттириши керак. Меҳнат интенсивлиги ўртачадан юқорироқ бўлган, меҳнатнинг жисмоний ва рухий оғирлиги юқорироқ бўлган, ҳамда зарарли ва хавфли меҳнат шароитларида ишлаётганлар учун оширилган ҳақ тўлаш жорий этилиши керак. Меҳнат шароитлари омилнинг ижтимоий аҳамияти техникавий ва социал тараққиёт кучайиб борган сари ўзгаради. Бир томондан, техника тараққиёти оғир жисмоний ишларнинг қисқаришига, саломатлик учун ёмон оқибатларга олиб келадиган ва ишловчиларнинг ҳаёти учун хавфли бўлган меҳнат турлари камайишига олиб келмоқда. Иккинчи томондан, иш берувчилар ва ходимлар ишловчининг йўқотган саломатлигини ҳеч қандай пул билан қоплаб бўлмаслигини тушуниб бормоқдалар. Шу сабабли бу омил тариф ясовчи омил сифа-

тида ҳозирги шароитда ўз таъсирини аста-секин йўқотмоқда. Бирок, **техникавий** химояга, иш тартибига, меҳнат фаолияти жараёнида саломатликни тиббий **инженер** қилишга, овқатланиш ва дам олиш учун зарарли ва саломатлик учун хавфли бўлган меҳнат шароитларига қўйиладиган талаблар ошиб бормоқда.

Шундай қилиб, ноқулай шароитларда иш бажарганлик учун тариф тизими орқали ҳақ тўлаш бошқа афзалликлар, имтиёз ва тўловлар тизими билан тўлдирилади ва ҳатто алмаштирилади. Бундай тизимлар жумласига қисқартирилган иш куни, қўшимча меҳнат таътиллари, бепул овқатланиш, оширилган пенсия таъминоти ва уларнинг имтиёзли муддатлар билан белгиланиши, социал сўғурталанш ва ижтимоий муҳофаза борасида афзалликлар беришни жорий этиш киради. Кўпинча меҳнат шароитлари оғир бўлиши муносабати билан ходимларга бериладиган қўшимча устамалар иш ҳақига киритиладиган қўшимча компенсация тўловларидан анча ошиб кетади.

Тариф ясовчи кўрсаткичлар жумласига ходимлар яшайдиган табиий-иқлим ва иқтисодий шароитлардаги фарқлар ҳам киритилиши керак. Табиий-иқлим шароитларининг бир хил бўлмаслиги ва айрим жойлар ўзлаштирилган марказлардан узоқда бўлиши бошқа шарт-шароитлар бир хил бўлганида ишчи кучини тақрор ишлаб чиқариш борасида ҳудудий фарқларга олиб келади. Шу сабабли агар тариф тизими табиий-иқлим шароитлари турлича бўлган бир неча ҳудудда амал қилса, у тегишли равишда табақалаштирилмоғи керак.

Кўпинча у ёки бу фаолият турининг корхона, тармоқ, ҳудуд ёки бутун иқтисодиёт учун аҳамияти ҳам тариф ясовчи кўрсаткичлар жумласига кириб қолади. Хусусан, аввалги иқтисодий тизимда техника тараққиётини таъминлайдиган ва ишлаб чиқаришнинг моддий асосини яратадиган тармоқларда тариф тизими ёрдамида ушбу тармоқ ходимлари учун меҳнатга ҳақ тўлашда афзалликлар яратилар эди. Маҳсулот ишлаб чиқариш, иш бажариш ва хизмат кўрсатишнинг юқори техникавий даражасини таъминлаш мақсадида муҳандис-технологлар ва конструкторлар учун оширилган лавозим оқладлар назарда тутилган эди.

Шундай қилиб, тариф тизимининг асосий вазифаси индивидуал меҳнат натижаларига қараб эмас, балки ишнинг мазмунини ва уни бажариш шароитларидаги объектив фарқларга боғлиқ ҳолда иш ҳақини табақалашдан иборат. Шу сабабли тариф тизими ҳамма вақт меҳнатнинг ўзидаги ижтимоий аҳамиятга молик фарқлар учун ҳақ тўлаш шартлари юзасидан иш берувчилар билан барча ходимлар ўртасидаги муносабатларни акс эттиради. Ходимнинг ҳиссасини баҳолаш учун ушбу тизим ёрдамида тенг меҳнат учун тенг ҳақ тўлаш ёки турлича меҳнат учун турлича ҳақ тўлаш тамойили амалга оширилиши таъминланади.

Тариф бўйича ҳақ тўлаш ва унинг вазифалари. Тариф тизими асосида ходимга тариф бўйича тўланадиган ҳақ, яъни у меҳнат нормасини (меҳнат мажбурийятларини) бажарганлиги учун тўланадиган ҳақ шакллантирилади. Ходимнинг амалдаги иш ҳақи меҳнат нормаларини қанчалик бажараётганлигига боғлиқ ҳолда тариф бўйича тўланадиган ҳаққа тенг бўлиши, ундан юқори ёки паст бўлиши мумкин. Меҳнатга тариф бўйича ҳақ тўлаш иш ҳақининг тақрор ишлаб чиқариш, рағбатлантириш ва бошқариш вазифаларини бажаришига ёрдам бериши керак.

Тариф тизимининг вазифаси меҳнат сифати (малакаси) ва шароитига, ишлаб чиқариш тармоғининг аҳамияти ҳамда корхоналар ҳудудий жойлашувига қараб

ходимларнинг иш ҳақини тартибга солишни таъминлашдан иборат. Бу вазифа тариф тизимининг айрим таркибий қисмларини тўғри тузиш, яъни тариф-малака маълумотномасини ишлаб чиқиш, тариф жадвали ва тариф ставкасини тузиш йўли билан ҳал этилади.

Тариф-малака маълумотномаси ишлаб чиқаришнинг муайян тармоғидаги барча асосий иш турларининг, шунингдек, муайян тариф гуруҳи ходимларига қўйиладиган асосий талаблар бўйича малака тарифи тўпламидан иборат.

Ходимларнинг ҳар бир тариф гуруҳи касб, ихтисос ва малака билан характерланади. Муайян тайёргарлик, маълум назарий билим ва амалий кўникма талаб қиладиган меҳнат фаолияти ва машғудотларининг тури касб деб аталади. Масалан, тоқарь, слесарь, пўлат қуювчи, шахтёр, тўқувчи ва ҳоказо. Касб, одатда, бир қатор ихтисосни – бажариладиган ишлар ёки хизмат кўрсатиладиган ускуналар характери га кўра фарқ қилинадиган меҳнат фаолияти турларини бирлаштиради. Ихтисос тор доирада чуқур билимга эга бўлиш ва амалий билимларни ўзлаштиришни талаб қиладди. Чуноғчи, слесарь касби слесарь-йиғувчи, слесарь-ремонтчи, слесарь-асбобсоз ва ҳоказоларни бирлаштиради. Ниҳоят, малака муайян ташкилий-техникавий шароитда ўз ихтисосига қараб, ишларни бажариш учун зарур бўлган меҳнат кўникмалари ва билимни эгаллаганлик даражасини ифодалайди.

Ишчининг малака кўрсаткичи унга берилган тариф разряди ҳисобланади. Энг оддий ишларни бажарувчи ишчилар биринчи разрядга қиради. Разряд рақамлари малака ошишига қараб ортиб боради. Вазифа – турли касб ва ихтисосдаги ишчилар меҳнатининг сифатини тўғри аниқлаш ва уларни малака гуруҳлари, разрядлар бўйича тақсимлашдан иборат. Бунинг учун ҳар бир ишлаб чиқаришда муайян малака белгилари бўйича бажариладиган ишларга сифат жиҳатдан тавсиф бериш керак бўлади.

Тариф разрядлари ишнинг мураккаблиги, аниқлиги ва уларни бажариш масъулиятига қараб белгиланади. Ишнинг мураккаблиги технологик операцияларнинг мазмуни, мураккаблиги, шунингдек, муайян меҳнатни ташкил этиш шароити ва ишда зарур мустақиллик даражаси билан аниқланади. Тариф-малака маълумотномаларнинг моҳияти шундаки, меҳнат жараёни ҳар қандай меҳнат турига хос айрим ишчи функцияларига бўлинади:

- а) ҳисоб функцияси, яъни ишчининг иш жараёни бошланишидан олдинги ҳамда иш жараёни вақтидаги барча юмушларни бажариши;
- б) иш жойини тайёрлаш ёки асбоб-ускуналарни ташлаш ва сошлаш;
- в) иш жараёнини юритиш, яъни ишчининг меҳнат предметини ишлашга, унинг ҳолатини ўзгартиришга қаратилган мақсадга мувофиқ фаолияти;
- г) иш жараёнида ускуналарни бошқариш.

Бундан ташқари, ишлар мураккаблигини баҳолашда ижронинг ишончлилиги ва ходимнинг масъулияти ҳисобга олинади.

Барча функциялар турлича мураккаблилик даражаси билан характерланади, яъни оддий, ўртача, мураккаб, катта ва ғоят катта доирада бўлиши мумкин. Турли ишларни бажаришда барча функциялар ва ишончлилик омили юзасидан мураккаблик даражаларини турлича мувофиқлаштириш зарурати вужудга келади. Оқибат натижада, иш умуман озми-кўпми мураккаб бўлиши мумкин. Кўпчилик ривожланган мамлакатларда буни аниқлаш учун ишончлиликнинг ҳар бир функцияси ва омили бўйича мураккаблик даражасини балл баҳолаш тизими қўлланилади. Балларнинг

умумий миқдори аниқлангандан кейин махсус шкала бўйича иш бирон-бир разрядга киритилади.

Балл билан баҳолаш тизими ишнинг мураккаблигини аниқловчи аналитик методнинг техник воситаси ҳисобланади. Баллар ёрдамида турли функцияларнинг мураккаблиги нисбатан шартли баҳоланади ва шу асосда ишлар разрядлари бўйича бўлинади.

Мамлакатимизда яратилаётган тариф-малака справочниклари ягона тузилма: умумий қисм, малака тавсифи ва касбларнинг алфавит кўрсаткичига эгадир. Умумий қисмда ходимга қўйиладиган талаблар, айрим ишлаб чиқариш хусусиятлари, янги ишларга тариф белгилаш тартиби, справочникларга ўзгартиришлар ва қўшимчалар киритиш қоидалари баён этилади.

Справочникнинг асосий қисми малака тавсифи ҳисобланади. Бу қисм уч бўлимдан иборат: биринчи бўлим «Ишлар характеристикаси» деб юритилади. Бу бўлимда муайян разряддаги ишчи бажарадиган ишлар баён этилади, бу ишларнинг мураккаблик даражаси кўрсатилади, уларни бажаришда ишчининг мустақиллиги, кўрсатилади.

Иккинчи бўлим «Билиши лозим» - бунда биринчи бўлимда кўрсатилган ишларни бажариш учун ишчи эгаллаши керак бўлган билимларга қўйиладиган асосий талаблар кўрсатилади. Учинчи бўлим «Ишлар намуналари» - касблар ва разрядлар бўйича ишлаб чиқаришнинг муайян тармоғи учун намунавий ҳисобланган касблар ва разрядлар бўйича ишлар рўйхати баён этилади.

Маълумотнома илмий-техника тараққиёти ва амалга ошириладиган ислохотлар таъсири остида содир бўлаётган ишлар тизими ва турларидаги, ходимлар тизими, касб-малака тизимидаги ўзгаришларни ўз вақтида акс эттириши лозим.

Тариф жадвали тариф тизимининг муҳим таркибий қисми ҳисобланади. Бу жадвалнинг вазифаси унинг ёрдамида ҳар бир корхона персоналнинг малакасига мувофиқ иш ҳақи тўлашдаги зарур фарқларни аниқлашдан иборат. Тариф жадвали тариф разрядлари ва коэффициентларидан ташкил топади. Разряд белгилаш эса ходимга қандай ишни топширишни аниқлаш учун хизмат қилади. Бу ходим учун жуда катта маънавий ва моддий аҳамиятга эга. Моддий рағбатлантириш шунга боғлиқки, меҳнат ҳақи одатда иш разрядига кўра тўланса-да, вақтбай иш ҳақи ҳамда турли кафолатли ва компенсацияли тўловларда ишчининг разряди ҳисобга олинади.

Тариф жадвалининг бошқа бир таркибий қисми – тариф коэффициенти бўлиб, у тариф жадвалининг ҳар бир разряди билан эришилади. Тариф коэффициентлари абсолют ва нисбий бўлади. Разрядлар ўртасидаги нисбатларнинг абсолют миқдори икки турдош разрядларнинг тариф коэффициентлари ўртасидаги фарқдан иборат. Разрядлар ўртасидаги нисбатларнинг нисбий миқдори ҳар бир кейинги разряд тариф коэффициентининг олдинги разряд коэффициентига қараганда ўсиш фоиизи билан ифодаланади.

Разрядлар ўртасидаги нисбатлар муайян диапазондаги разрядлар миқдорига боғлиқ. Улар разрядлар бир хил бўлганида жадваллар диапазони қанча катта ёки ўзгармас диапазонда разрядлар қанча кам бўлса, шунча катта бўлади. Бунда шунини назарда тутиш зарурки, унча катта бўлмаган разрядлар ўртасидаги нисбатлар малака оширишда манфаатдорликни таъминламайди, меҳнат ҳақини ташкил этишда тенглаштириш элементларини киритади.

Тариф коэффициентларининг разряддан разрядга ўсиб ўтиш характери катта аҳамиятга эга. Иш ҳақи разряди ўртасидаги нисбатларда анча юқори малакали ишларда малакасиз ишларга қараганда разряддан разрядга ўтиш жараёни соҳасидаги тобора ортиб боровчи қийинчилик ҳисобга олинishi лозим. Шу боисдан қуйи разрядлардан юқори разрядларга ўтишда иш ҳақидаги абсолют ҳамда нисбий фарқлар камайиб борадиган тариф жадваллари мақсадга мувофиқ эмас.

Ишчиларга қайта тариф белгилаш ёки турли тариф жадвалларини, шунингдек, ишчилар малака тизимини қиёсий таҳлил қилишда ўртача тариф разрядлари ҳамда ўртача тариф коэффициентларидан кенг фойдаланилади.

Белгиланган тариф жадвали ва амалдаги тариф-малака справочнигига мувофиқ иш вақти бирлиги иш ҳақининг абсолют миқдорини белгилловчи тариф ставкалари тариф тизимининг асосий таркибий қисмига киради. Бунда биринчи разряд тариф ставкаси алоҳида роль ўйнайди, чунки бу разряд бўйича тегишли тариф коэффициентлари асосида бошқа барча тариф разрядлари ставкалари белгиланади.

Мавжуд тариф сеткасидаги разрядлар сони ишчи ва хизматчилар меҳнатининг мураккаблигидаги фарқланишлар асосида қарор топтирилган бўлиб, улардан 1-8 разрядлар тоифалари ишчилар меҳнатини тарификациялаш учун ажратилган, мутахассис ва хизматчилар учун эса 9-16 тариф разрядлари ажратилгандир. Қолган 17-22 разрядлар эса юқори лавозимли давлат хизматчилари учун мўлжалланган.

Ҳозирги вақтда мавжуд ягона тариф сеткаси (ЯТС) мамлакатда мавжуд қонун ва қоидалар асосида ўрнатилган бўлиб, ҳар бир фуқаронинг меҳнати учун ижтимоий жиҳатдан етарлича тўланадиган маблағнинг кафолатловчи механизми ҳисобланади. Шу билан бирга унинг қуйи чегараси мамлакатимиз аҳолисини социал ҳимоялаш вазифини ҳам ўтайди.

1993 йилда ишлаб чиқилган ва 1996 йилгача амал қилинган ЯТС да 5-разряднинг тариф коэффициенти 1,69 бўлгани ҳолда энг юқори 28-разряднинг тариф коэффициенти 14,28ни ташкил этган. Коэффициентлар ўзаро таққосланганда энг юқори разряд коэффициентининг бешинчи разряд коэффициентига нисбатан 8,45 марта ортиқлигини таъкидлаш мумкин. 1996 йилда амалиётга киритилган ЯТСда айнан шу муносабат 2,85 дан иборат бўлган. Бунинг ижобий томони шундаки, малакасиз кишиларнинг ижтимоий ҳимояланганлиги ортди, яъни бешинчи ва йигирма иккинчи разрядли ходимлар орасидаги фарқ яқинлашди. Айни пайтда эса юқори малакали ходимларни рағбатлантириш даражаси пасайди. Бундай ўзгариш юқори разрядли ходимларнинг иш жойига нисбатан бўлган иштиёқига салбий таъсир кўрсатади. Мазкур ҳолатларнинг олдини олиш ва ходимлар меҳнатини янада рағбатлантириш мақсадида ЯТС тариф коэффициентлари босқичма-босқич такомиллаштириб борилди. Натижада 1996-2006 йилларда ушбу кўрсаткичлар 8 марта ўзгартирилди ва ҳар гал ошириб борилди. Бугунги кунда амал қиляётган ЯТС Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳжамасининг 2006 йил 26 октябрдаги 218-сонли Қарорига мувофиқ қабул қилинган бўлиб, 2006 йилнинг 1 ноябридан кучга кирган. Унга кўра, энг юқори 22-разряднинг тариф коэффициенти 9,830 ни ташкил этса, 5-разрядли малакасиз ходимлар тариф коэффициенти 3,467 қилиб белгиланди. Ҳар иккала разрядли ходимлар орасидаги фарқ 2,84 дан иборат бўлмоқда. Дастлабки 22-разрядли ЯТС билан амалдаги ЯТС тариф коэффициентларини солиштирсак, қуйидаги натижаларни кўриш мумкин, яъни 1-разрядли ишчилар тариф коэффициенти 1,74 мартага,

5-разрядли ишчиларники 1,88 мартага, 10-разрядли ходимларники 1,95 мартага, 15-разрядли ходимлар коэффициенти 1,93 мартага ва 22-разрядлиларники эса 1,87 мартага ошди. Мазкур ўзгаришлар эса, ўз навбатида, ходимлар иш ҳақининг кўлайиши ва улар меҳнат мотивациясининг ўсишига олиб келди.

ЯТС иш ҳақини ҳисоблаб чиқаришда қулайликка эга бўлса-да, меҳнатни рағбатлантириш нуқтаи назаридан қуйидаги камчиликларга эга:

- ходимга иш ҳақи белгилашда унинг малакаси, тажрибаси ва умумий меҳнатга қўшган ҳиссаси ҳисобга олинмайди;

- бюджет соҳасининг турли тармоқ муассасаларида ишнинг ўзига хос жиҳатлари, хусусиятлари ва фарқи инобатга олинмайди;

- ходимларнинг меҳнатга бўлган мотивига нисбатан салбий таъсир кўрсатади.

ЯТСнинг мазкур камчиликларини эътиборга олган ҳолда бугунги кунда ходимлар учун қуйидаги устамалар ҳам белгиланган:

- давлат ҳокимият ва бошқарув муассасалари ходимлари учун 20,0 % ли, прокуратура, театр ва музей ходимлари учун 25,0 % ли, кутубхоначилар ва марказий телевидение ходимлари учун 15,0 % ли устамалар;

- чорак ва йил якунлари учун, байрам ҳамда юбилейлар муносабати билан мукофот пуллари;

- ишга қўшган шахсий ҳиссаси учун юқори малакали ходимларга персонал устамалар;

- ҳудуд ва тармоқ учун коэффициентлар.

Лекин, мазкур устамалар тармоқ ва ҳудудларда бир хил эмас. Бу эса ўз-ўзидан ходимлар иш ҳақи миқдорининг дифференциаллашувини келтириб чиқаради. Масалан, оғир саноат, ахборот технологиялари, ташқи савдо, молия ва лизинг муассасалари ходимларининг ўртача иш ҳақлари миқдори таълим, фан, маданият, соғлиқни сақлаш ва ижтимоий таъминот каби бюджет соҳаларининг ходимлари ўртача меҳнат ҳақлари миқдоридан анча юқоридир. Ҳудудлар бўйича олиб қарасак, Тошкент шаҳри, Навоий ва Тошкент вилоятларида иш ҳақининг ўртача миқдори бошқа вилоятларга нисбатан юқоридир. Мазкур ҳолатлар эса аҳолининг даромадлар бўйича кескин табақалашувини келтириб чиқаради. Шунингдек, бюджет тармоқларида кадрлар қўнимсизлигининг юқори кўрсаткичига сабаб бўлади.

Ушбу салбий оқибатларнинг олдини олиш ва аҳолининг турмуш даражасини ошириш мақсадида ҳар йили Президент Фармонлари асосида иш ҳақи миқдори мунтазам ошириб боришмоқда. Сўнгги йилларда республикада ўртача иш ҳақи 1,4 марта атрофида ўсиши кузатилди. Шунингдек, Юртбошимиз Вазирлар Маҳкамасининг 2006 йилда мамлакатни ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш якунлари ва 2007 йилда иқтисодий ислохотларни чуқурлаштиришнинг энг муҳим йўналишларига бағишланган мажлисида 2010 йилгача иш ҳақи миқдорини 2,5 баробарга ошириш вазифасини қўйди¹. Бугунги кунда республикамизда рўй бераётган ижтимоий-иқтисодий жараёнларнинг жадал суръатидан мазкур кўрсаткичга эришиш мумкинлигини ҳулоса қилиш мумкин. Чунки, Юртбошимиз

¹ Каримов И.А. Янгиланиш ва барқарор тараққиёт йўлидан янада изчил ҳаракат қилиш, халқимиз учун фаровон турмуш шароити яратиш - асосий вазифамиздир. - Т.: Ўзбекистон, 2007.

қайд этишича, 2007 йилнинг декабрь ойида республикамизда ўртача иш ҳақи миқдори 210 АҚШ долларидан иборат бўлди¹.

Ижтимоий-иқтисодий сиёсатда минимал иш ҳақининг тартибга солувчи ва мувофиқлаштирувчи кураол сифатидаги ролини ошириш мақсадга мувофиқдир. Давлат минимал иш ҳақи миқдорини расмий тарзда белгилаб қўяди. Бунинг натижасида эса ижтимоий тўловлар ва иш ҳақи даражасини тартибга солиш жараёнида минимал иш ҳақининг роли ошади. Аммо, ушбу чора-тадбирлар давлат бюджети даромад қисмининг ҳамда ЯММнинг жадал ўсиши натижасидагина амалга оширилиши мумкин.

Халқаро Меҳнат Ташкилотининг тавсиясида айтилишича, энг кам миқдордаги иш ҳақини белгилашнинг асосий мақсади ёлланиб ишлаётган шахсларга энг кам миқдорда йўл қўйиладиган иш ҳақи даражасига нисбатан зарур ижтимоий ҳимоя берилиши лозимдир. Энг кам иш ҳақи миқдорини асослашда ҳисобга олинishi зарур бўлган омиллардан бири унинг меҳнатга тўланадиган ҳақнинг ўртача даражасига нисбатидир.

Ўзбекистонда иш ҳақи минимуми ҳам, иқтисодий ўзгаришлар билан доимо узгариб бормоқда (13.2-жадвал).

13.2-жадвал

Ўзбекистон Республикасида минимал иш ҳақи миқдорининг ўзгариши²

Давр	Пул бирлиги	Миқдор	Ўзгариш, %
1992 йил			
I январдан	Рубль	350	-
I6 мартдан	Рубль	550	200 рублга
I июлдан	Рубль	1000	45,0
I сентябрдан	Рубль	1250	25,0
I октябрдан	Рубль	2000	60,0
1993 йил			
I апрелдан	Рубль	3000	50,0
I июндан	Рубль	7500	150,0
I июлдан	Рубль	11250	50,0
I сентябрдан	Рубль	13500	20,0
I ноябрдан	Рубль	16200	20,0
I декабрдан	Сўм-купон	24300	50,0
1994 йил			
I августдан	Сўм	100	-
1995 йил			
I мартдан	Сўм	100	2,5 марта
I сентябрдан	Сўм	250	33,0
1996 йил			
I апрелдан	Сўм	400	40,0
I сентябрдан	Сўм	550	25,0

¹ Каримов И.А. Инсон манфаатлари устуворлигини таъминлаш - барча яслохот ва ўзгаришларимизнинг бош мақсади. // Халқ сўзи, 2006 йил 9 февраль.

² Ўзбекистон Республикаси Президентли Фармонлари асосида тайёрланган.

1997 йил			
1 июлдан	Сўм	750	50,0
1998 йил			
1 июлдан	Сўм	1100	50,0
1999 йил			
1 январдан	Сўм	1320	20,0
1 августдан	Сўм	1750	40,0
2000 йил			
1 августдан	Сўм	2450	50,0
2001 йил			
1 августдан	Сўм	3430	40,0
2002 йил			
1 апрелдан	Сўм	3945	15,0
1 августдан	Сўм	4535	15,0
2003 йил			
1 майдан	Сўм	5440	20,0
2004 йил			
1 августдан	Сўм	6530	20,0
2005 йил			
1 майдан	Сўм	7835	20,0
1 октябрдан	Сўм	9400	20,0
2006 йил			
1 июлдан	Сўм	10800	20,0
1 ноябрдан	Сўм	12420	20,0
2007 йил			
1 августдан	Сўм	15525	25,0
16 ноябрдан	Сўм	18630	20,0
2008 йил			
1 апрелдан	Сўм	20865	12,0
1 сентябрдан	Сўм	25040	20,0

Мазкур жадвалда минимал иш ҳақи миқдорининг ўзгариши кўрсатилган бўлиб, бунда мазкур миқдорнинг ҳар йили мунтазам ошиб бораётганини кўриш мумкин. Республикада янги пул бирлиги «сўм» жорий қилинган дастлабки кунларда минимал иш ҳақи 100 сўмни ташкил этган бўлса, унинг оширилиб бориши натижасида 2001 йили 3430 сўмга, 2006 йили 12420 сўмга етди.

Шунингдек, сўнгги йилларда минимал иш ҳақи Президент Фармонлари асосида бир йилда икки бора ошириш тенденцияси кузатилаётганда. Жумладан, ушбу миқдор 2006 йилнинг 1 июль ва 1 ноябрь саналаридан 20,0 %га оширилган бўлса, 2007 йилда эса 1 август ва 16 ноябрдан мос равишда 25,0 % ва 20,0 %га оширилди. 2008 йилда эса минимал иш ҳақи 1 апрелда 12,0 %га оширилиб 20865 сўм қилиб белгиланган бўлса, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2008 йил 21 июлдаги ПФ-4014 Фармонида мувофиқ 1 сентябрдан 20,0 % оширилди ва 25040 сўм қилиб белгиланди.

Демак, кўриб ўтилаётган давр мобайнида минимал иш ҳақи миқдори 250,4 мартага оширилган.

Ягона тариф ставкаси бюджет соҳасида меҳнат қилувчи ходимларнинг барча категорияларига тарификация ва иш ҳақи тўлаш шкаласидир. Ходимларнинг ҳар бир гуруҳи (ишчидан директоргача) ягона тариф ставкасида тегишли разряд диапазо-ни эгаллайди.

Мамлакатимиз мустақиллиги йилларида амалга оширилаётган иқтисодий ислохотлар натижаси ўлароқ иш ҳақини ташкил этиш, унинг самарадорлигини ошириш мақсадида Ўзбекистон Республикаси ҳукумати ЯТСини ҳам бир неча марта ўзгартирди. Вазирлар Маҳкамасининг қарорига биноан Ўзбекистонда биринчи ЯТС 1993 йил 1 январдан бошлаб иш ҳақини ташкил этишда фойдаланила бошлади. Бу киритилган ЯТС 28 разрядли бўлиб, унда ЯТСидан фойдаланиш бўйича барча қондалар ишлаб чиқилди. Мамлакатда амалга оширилаётган иқтисодий ўзгаришлар 1996 йилдан бошлаб 22 разрядли ЯТСга ўтишни такозо этди. Янгидан таклиф этилган ЯТС бундан олдін амал қилган ЯТСидан қатъий фарқланмай, унда тариф коэффициентларининг ўсиб бориш тенденцияси кузатилади (13.3-жадвал).

13.3-жадвал

Ўзбекистон Республикасида меҳнатта ҳақ тўлашнинг ягона тариф сеткаси (ЯТС) ва унинг коэффициентлари ўзгариши¹

Тариф разрядлари	Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг Қарорларига асосан:								
	1.04.96й. дан	1.09.96й. дан	1.07.97й. дан	1.07.98й. дан	1.08.99й. дан	1.08.00й. дан	1.08.04й. дан	1.07.06й. дан	1.11.06й. дан
	Тариф коэффициентлари								
0	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
1	1,370	1,450	1,74	1,780	1,880	2,014	2,181	2,278	2,377
2	1,475	1,595	1,915	1,958	2,068	2,216	2,400	2,507	2,616
3	1,590	1,755	2,107	2,155	2,276	2,439	2,641	2,758	2,878
4	1,714	1,930	2,316	2,369	2,502	2,681	2,904	3,033	3,165
5	1,846	2,115	2,539	2,596	2,741	2,937	3,181	3,322	3,467
6	1,988	2,308	2,769	2,832	2,991	3,205	3,471	3,625	3,783
7	2,139	2,510	3,012	3,080	3,252	3,484	3,773	3,941	4,112
8	2,299	2,716	3,26	3,334	3,521	3,773	4,086	4,268	4,454
9	2,466	2,926	3,512	3,592	3,793	4,064	4,401	4,597	4,797
10	2,641	3,140	3,768	3,854	4,070	4,361	4,723	4,933	5,147
11	2,823	3,358	4,029	4,121	4,352	4,663	5,050	5,274	5,503
12	3,012	3,581	4,297	4,395	4,641	4,973	5,386	5,625	5,870
13	3,208	3,808	4,569	4,673	4,935	5,288	5,727	5,982	6,242
14	3,412	4,038	4,845	4,955	5,232	5,606	6,071	6,341	6,617
15	3,623	4,271	5,125	5,242	5,536	5,931	6,423	6,708	7,000
16	3,841	4,508	5,409	5,532	5,842	6,259	6,779	7,080	7,388
17	4,066	4,748	5,673	5,827	6,153	6,593	7,140	7,457	7,781
18	4,297	4,991	5,989	6,125	6,468	6,930	7,505	7,839	8,180
19	4,534	5,238	6,285	6,735	6,788	7,273	7,877	8,227	8,180
20	4,774	5,488	6,585	7,046	7,112	7,620	8,253	8,620	8,995
21	5,017	5,741	6,889	7,371	7,441	7,973	8,635	9,019	9,411
22	5,265	5,998	7,198	7,629	7,773	8,328	9,019	9,420	9,830

¹ Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси Қарорлари асосида тайёрланган.

13.6. Иш ҳақиға коэффициентлар

Корхоналар, ташкилотлар ва муассасалар ходимларининг иш ҳақиға район коэффициентлари, чўл ва сувсиз, баланд тоғлик жойларда ишлаганлик учун коэффициентларни қўллаш тартиби собиқ СССР Министрлар Совети ва КПСС Марказий Комитетининг 1959 йил 19 сентябрдаги 1120-сон қарори билан белгиланган ва ҳозирға қадар ўзгармаган. Фақат юқорида айтилган коэффициентларни ҳисоблаш учун иш ҳақининг энг катта миқдори белгилаб қўйилган банд бундан мустасно.

Коэффициентларнинг қўлланилиши янги тариф ставкалари ва лавозим маошларини шакллантирмайди.

Коэффициентлар Ўзбекистон ҳудудида белгиланган энг кам иш ҳақининг тўрт бараваридан ошмайдиган миқдордаги иш ҳақи суммасига қўшилади. Агар иш ҳақи бу суммадан катта бўлса, у ҳолда коэффициент унинг энг кам иш ҳақининг тўрт бараварини ташкил этувчи қисмига қўшилади (Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1992 йил 4 сентябрдаги 407-сон қарорининг 4-банди).

Коэффициентлар ходимларнинг иш ҳақиға қўлланилади:

Коэффициентлар қўшиладиган меҳнат ҳақиға иш ҳақи фондидан тўловлар, жумладан корхоналар, ташкилотлар, муассасаларда амалда бўлган меҳнатта ҳақ тўлаш тизимида ёки мукофотлаш тўғрисидаги низомда кўзда тутилган мукофотлар қиради.

Коэффициентлар қуйидагиларға қўлланилмайди:

-хизмат йиллари учун мукофотлар, йиллик иш якунлари бўйича мукофотлар, дала таъминоти, шахсий устамалар, доим ҳаракатда ва сафарда бўлишни талаб қиладиган ишлар учун устамалар, рационализаторлик таклифлари ва ихтиролар учун мукофотлар;

-қора ва рангли металл парчалари ҳамда чиқиндилари тўплангани, сақлангани ва жўнатилгани учун мукофотлар, янги техникани жорий этиш учун мукофот, ёқилги-энергетика ресурслари, автошиналар ва бошқа материалларни тежаганлик учун мукофот, объектлар фойдаланишга топширилгани учун мукофот;

-ўргача иш ҳақиға қараб ҳисобланадиган, бир марта тўланадиган барча тўловлар, нафақалар (қонунчиликда белгиланган ҳоллардан ташқари).

Ходим бир туманда (пунктда) яшаб, бошқасида ишлайдиган ҳолларда у ишлайдиган туман (пункт) учун белгиланган коэффициентлар қўлланилади.

Хизмат сафарига борадиган ходимларнинг иш ҳақиға қуйидаги коэффициентлар қўлланилади:

-лавозим маоши белгиланган ходимларға – иш жойида амал қилаётган коэффициент;

-ишбай ҳақ тўланадиган ишларни бажариш учун хизмат сафарига юбориладиган ишчиларға – улар ишни бажарган туман (пункт) учун белгиланган коэффициент.

Коэффициентлар Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексига кўзда тутилган хизмат сафари харажатлари учун тўловлардан қатъи назар қўлланилади.

Бир неча коэффициентлар (район коэффициенти, чўл ва сувсиз жойларда ишлаганлик учун коэффициент, баланд тоғлик жойларда ишлаганлик учун коэффициент) бир йўла қўлланиладиган туманларда улар қўшилади.

1-мисол.

Туман (пункт)да район коэффициенти 1,15 ҳажмида ҳамда чўл ва сувсиз жойларда ишлаганлик учун коэффициент 1,2 ҳажмида белгиланган. Умумий коэффициент $1,15+1,2=1,35$ ни ташкил этади. Ходимга тўлиқ иш оғи учун 155.000 сўм миқдоридан иш ҳақи ҳисобланган. Ҳисоб-китоб вақтида 2006 йил 1 ноябрдан бошлаб республика ҳудудидан белгиланган энг кам иш ҳақининг миқдори 12.420 сўмни ташкил этган.

Демак, жамлама коэффициент қўлланилиши мумкин бўлган энг катта сумма: $12.420 \text{ сўм} \times 4 = 49.680 \text{ сўм}$.

Шундай қилиб, жамлама коэффициент бўйича иш ҳақиға устама 17.388 сўмға тенг бўлади ($49.680 \text{ сўм} \times 0.35$).

Жамлама коэффициент бўйича ҳисобланган сумма қўлланилганда иш ҳақи 172.388 сўмни ташкил этади ($155.000 \text{ сўм} + 17.388 \text{ сўм}$).

2-мисол.

Туман (пункт)да район коэффициенти 1.15 ҳажмида белгиланган. Ходимга тўлиқ иш оғи учун 48.500 сўм миқдоридан иш ҳақи ҳисобланган. Ҳисоб-китоб вақтида 2006 йил 1 ноябрдан бошлаб республика ҳудудидан белгиланган энг кам иш ҳақининг миқдори 12.420 сўмни ташкил этган.

Демак, жамлама коэффициент қўлланилиши мумкин бўлган энг катта сумма: $12.420 \text{ сўм} \times 4 = 49.680 \text{ сўм}$.

Ҳисобланган иш ҳақи район коэффициентини қўшиш учун белгиланган энг катта суммадан ошмаганлиги сабабли коэффициент ҳисобланган иш ҳақиға қўшилади: $48.500 \text{ сўм} \times 0.15 = 7.275 \text{ сўм}$.

Район коэффициент бўйича ҳисобланган сумма қўшилганда иш ҳақи 55.775 сўмни ташкил этади ($48.500 \text{ сўм} + 7.275 \text{ сўм}$).

3-мисол.

Туман учун белгиланган район коэффициенти – 1.15 ҳамда чўл ва сувсиз жойларда ишлаганлик учун коэффициент – 1.2. Иш ҳақиға 1,35ға тенг жамлама коэффициент қўлланилади.

Ичимлик суви билан таъминланган аҳоли пунктлари ва жойларда ишлаганда чўл ва сувсиз туманларда ишлаганлик учун коэффициентлар қўлланилмайди.

Баланд тоғлик жойларда ишлаганлик учун иш ҳақиға қўлланиладиган коэффициентлар ўша жой (объект)нинг денгиз сатҳидан баландлиги тўғрисида берилган тасдиқловчи ҳужжатға мувофиқ қўлланилади.

Ходимларға бажарилган ишлар учун мукофот чорак тугаганда тўланадиган ҳолларда мукофот суммасиға коэффициентлар бўйича устама қуйидаги тарзда ҳисобланади:

-чораклик мукофот ойларға бўлинади, бир ойлик иш ҳақи ва унға қўшилган мукофотлар (лавозим маоши ёки ишбай ҳақ плюс чораклик мукофотнинг ишланган кунлар сонига ёки иш ҳақиға мувофиқ шу ойға тўғри келадиган қисми) суммаси аниқланади ва олинган суммаларға белгиланган коэффициентлар одатдаги тартибда қўлланилади, яъни бунда коэффициент энг кам иш ҳақининг тўрт бараваридан ошмайдиған суммадаги меҳнат ҳақиға қўлланилиш ҳисобға олинади. Шу тариха ходимнинг чораклик иш ҳақи умумий суммаси аниқлангач, унда тўланган суммалар чегирилади ва орада қолган фарқ тўланади.

4-мисол.

Туман (пункт)да район коэффициентни 1.15 ҳажмида белгиланган. Тугаган чорак учун ходимга куйидаги ҳажмларда иш ҳақи ҳисобланган ва тўланган:

	Район коэффициентни ҳисобга олинмаган иш ҳақи	Коэффициентга қўшимча тўлов	Жами, сўмда
Январь	35000	5250	40250
Февраль	45000	6750	51750
Март	47000	7050	54050
жами:	127000	19050	146050

5-мисол.

Тугаган чорак учун 51.000 сўм миқдориди чораклик мукофот ҳисобланад ва тўланади. Бу маблағ коэффициентни ҳисобга олган ҳолда, куйидаги ҳисоб-китоб бўйича тўланади:

	Район коэффициентни ҳисобга олинмаган иш ҳақи	Ҳисобланган мукофот суммаси	Жами	Коэффициент бўйича қўшимча тўлов	Жами
Январь	35000	14000	49000	7350	56350
Февраль	45000	18000	63000	7452	70452
Март	47000	19000	66000	7452	73452
жами:	127000	51000	178000	22254	200254

Коэффициент ҳисобга олинган, суммаси куйидагича бўлган мукофот тўланиши керак: $200254 \text{ сўм} - 146050 \text{ сўм} = 54204 \text{ сўм}$.

Ходим ишлаган ой тўлиқ бўлмаган ҳолларда унинг иш ҳақига коэффициентлар тўлиқ иш ойи учун шартли иш ҳақи суммасидан келиб чиқиб қўлланилади.

Дастлаб шу ойдаги ишланган кунлар сони ва ишланган кунлар учун иш ҳақи суммасига таяниб, бир кунлик иш ҳақи суммаси белгиланади, кейин тўлиқ иш ойи учун шартли иш ҳақи суммаси бир кунлик иш ҳақи суммасини шу ойдаги иш кунлари сонига қўлайтириш йўли билан белгиланади. Коэффициентларни қўллаш тартибига мувофиқ белгиланган коэффициент олинган суммага қўлланилади ва тўлиқ иш ойи учун белгиланган коэффициент бўйича устам суммаси аниқланади.

Шундан сўнг белгиланган коэффициент бўйича устамани ҳисобга олган ҳолда тўлиқ иш ойи учун иш ҳақининг шартли суммаси белгиланади. Бу суммани шу ойдаги иш кунлари тўлиқ сонига бўлиб, белгиланган коэффициент ҳисобга олинган бир кунлик иш ҳақи суммаси чиқарилади ва белгиланган коэффициент ҳисобга олинган бир кунлик иш ҳақи суммасини мазкур ойдаги амалда ишланган кунлар сонига қўлайтириш йўли билан амалда ишланган кунлар учун иш ҳақи суммаси аниқланади.

6-мисол.

Ходим 14 иш куни ишлаган. Ойда 22 иш куни бор. Шу вақт учун унга 98000 сўм иш ҳақи ҳисобланган. Унинг бир кунлик иш ҳақи: $98000:14=7000 \text{ сўм}$. Демак, унинг ойлик шартли иш ҳақи $7000 \text{ сўм} \times 22 = 154000 \text{ сўм}$ ни ташкил этади. Унинг иш ҳақига 1,15 ҳажмида район коэффициентни белгиланган. Коэффициент бўйича бир ойлик қўшимча тўлов 7452 сўмни ($49680 \times 0,15$) ташкил этади. Шундай қилиб, ҳисобланган тўловлар умумий суммаси: $154000 \text{ сўм} + 7452 \text{ сўм} = 161452 \text{ сўм}$. Демак, ходим ишлаган 14 иш куни учун унга туман коэффициентини ҳисобга олган ҳолда тўланиши керак бўлган иш ҳақи: $(161452 \text{ сўм}:22 \text{ кун}) \times 14 \text{ кун} = 102742 \text{ сўм}$.

Иқтисодиётнинг турли тармоқларига мансуб корхона ва ташкилотлар таркибига кирувчи гаражлар, автотранспорт цехлари ва йўллардан фойдаланиш участкалари (цехлари) ходимларининг иш ҳақига шу корхона (ташкилот)да асосий ишлаб чиқаришда ишловчи ходимлар учун белгиланган коэффицентлар қўлланилади.

13.4-жадвал

Жойлар рўйхати¹ ва шу ҳудудда жойлашган барча мулкчилик шаклларидаги корхоналар ходимларининг иш ҳақига белгиланган, ҳозирги вақтда амалда бўлган коэффицентлар (туман коэффиценти, ҳудудий коэффицент ҳамда чўл ва сувсиз жойларда ишлаганлик учун коэффицент) ҳажмлари

Белгиланган коэффицент ҳажми	Коэффицент тааллуқли бўлган ҳудуд
	Навоий вилояти
	Куйидаги ҳудудларда жойлашган барча корхоналар, ташкилотлар ва муассасаларнинг ходимлари учун ҳудудий коэффицент:
1,6	Учқудук шаҳрида ва Зарафшон шаҳрида
1,5	Томди ва Учқудук туманларида
1,3	Конимех, Нурота, Хатирчи, Навбахор, Қизилтепа туманларида,
1,2	Навоий шаҳрида, Навоий туманида
	Қорақалпоғистон Республикаси
	Республика иқтисодиёти тармоқларининг куйидаги ҳудудларда жойлашган корхона ва ташкилотлар ходимларига чўл ва сувсиз жойларда ишлаганлик учун бериладиган коэффицент:
1,3	Мўйноқ, Бўзатов, Қўнғирот туманларида, Мўйноқ ва Қўнғирот шаҳарларидан ташқари.
1,2	Мўйноқ ва Қўнғирот шаҳарларида, Қораўзак, Кетайли, Нукус, Конликўл, Тахтакўтлар, Чимбой, Шуманай туманларида ҳамда Беруний, Тўрткўл ва Эликкальта туманларидаги Қизилқум чўлларининг дала-дашларида
1,15	Хўжайли туманида ҳамда Амударё туманидаги Бердах номли ва Навоий номли собиқ қишлоқ хўжалиги бирланмаларининг ҳудудларида жойлашган хўжалиқлар, ташкилотлар ва корхоналарда
1,1	Нукус шаҳрида
	Бухоро вилояти
1,5	Қоровулбозор тумани ҳудудида жойлашган корхона ва ташкилотлар ходимлари учун район коэффиценти
1,2	Газли шаҳри ҳудудида жойлашган, ноиншлаб чиқариш тармоқлари ва аҳолига хизмат кўрсатиш соҳаси корхоналари, ташкилотлари ҳамда муассасаларининг ходимларига чўл ва сувсиз жойларда ишлангани учун коэффицент
	Тошкент вилояти
1,2	Янгибод шаҳрида жойлашган, барча тармоқларга мансуб бўлган ҳамма корхоналар, ташкилотлар ва муассасалар учун район коэффиценти

Саноат, қурилиш, геология-кидирув ва бошқа корхоналарга доимий хизмат вақти учун бевосита корхоналарда технологик, энергетик ва электр-техника

¹ Ҳукумат қарорларига кўра, аниқ корхоналар ва алоҳида иқтисодиёт тармоқлари учун белгиланган район коэффицентлари рўйхатга киритилмаган.

ускуналарини таъмирлаш, қурилиш-монтаж ва ишга тушвириш-созлаш бўйича ташкил этилган ишлаб чиқариш участкалари, геология-геодезия (нефть-газ кидириш) партиялари, отрядлари, экспедицияларига хизмат кўрсатувчи тармоқлар, автомобил транспортини ва шоссе йўллари корхоналарининг ходимлари ҳамда бошқалар иш ҳақига хизмат кўрсатилаётган корхоналарнинг асосий ходимлари учун белгиланган коэффициентлар қўлланилади.

13.7. Иш ҳақини ислоҳ қилишнинг асосий йўналишлари

Иқтисодий ислоҳ қилишнинг бошланғич шароитида иш ҳақи, пенсия ва нафақаларнинг, яъни истеъмолчилар асосий оммаси оладиган даромадларнинг доимий равишда пасайиб бориши шундай бир ҳолатга олиб келдики, натижада улар ўзларининг иқтисодий функцияларини бажармай қўйдилар. Шунингдек иш ҳақи ходимни ва унинг оила аъзоларини нормал тақрор ишлаб чиқаришни таъминламаслик ва ходимни юқори унум билан меҳнат қилишга рағбатлантирмаслик ҳолатлари юзага келган.

Ислохотларни изчил давом эттириш ва унинг самарадорлигини ошириш учун меҳнатга ҳақ тўлаш сийёсати ва аҳоли пул даромадларининг ўсиши билан боғланмоғи керак. Бунинг учун эса куйидагиларни амалга ошириш зарур:

- даромадлар ва энг аввало, иш ҳақининг истеъмол имкониятларини кенгайтириш ҳамда аҳолининг (биринчи навбатда ёлланма меҳнат ходимларининг) талаби ошиши асосида ишлаб чиқаришни таркибан қайта қуришга фаол таъсир кўрсатишини таъминлаш;

- меҳнат фаолиятдан келадиган аҳоли даромадларида иш ҳақининг улуши тушиб кетишини реал иш ҳақи даражаси ва ўсиш суръатларини ошириш асосида тўхтатиш;

- даромадлар соҳасидаги энг кам социал кафолатларни истеъмолнинг асосланган социал нормативларини белгилаш ва иқтисодий ислоҳнинг бошқарувчанлигини ошириш асосида тегишли аҳоли гуруҳлари (ёлланиб ишлайдиганлар, нафақахўрлар, кам таъминланган ва кўп болали оилалар ва ҳоказо) нормал (физиологик даражада тақрор ишлаб чиқарилишини таъминлайдиган даражага аста-секин яқинлаштириб боришга киришиш;

- ўз тажрибамизни ва хориж мамлакатлар тажрибасини ўрганиш ҳамда улардан Ўзбекистон иқтисодий хусусиятларини ва миллий анъаналарини ҳисобга олган ҳолда фойдаланиш асосида аҳоли даромадларининг ҳамма турларини (иш ҳақи, пенсиялар, нафақалар, стипендиялар ва бошқаларни) бошқаришнинг бозор механизмлари шаклланишига фаол ёрдам бериш.

Санаб ўтилган вазифаларнинг ҳаммаси бир-бири билан чамбарчас боғлиқ бўлиб, уларнинг ҳар бирини ҳал қилиш бошқаларини ҳал қилишга ёрдам беради. Бунинг учун муддатлари жиҳатидан ҳам, иқтисодий мазмуни жиҳатидан ҳам бир-бири билан узвий боғланган бир қатор тadbирлар амалга оширилишини таъминлаш зарур.

Бозор иқтисодий ҳукм сураётган кўпгина мамлакатларда иш ҳақининг нархлар ўсишига қараганда илдам ўсиши ёки уларнинг ўсиш суръатлари бир-бирига мос келиши кузатилади. Даромадларнинг илдам суръатлар билан ўсиши бозорнинг бўшаб

қолишига ва товар тақчиллиги вужудга келишига олиб боради, деган хавотирланиш бор. Агар даромадларни илдам суръатлар билан ўстириш сиёсатига қаттиқ бошқариладиган, аста-секин амалга ошириладиган, ички бозорни ривожлантириш борасидаги бошқа тадбирлар билан боғланган сиёсат деб қараладиган бўлса, тақчилликнинг пайдо бўлишига ва нархларнинг инфляцион ўсишига йўл қўймаслик мумкин. Буни исботлаш учун шуни далил қилиб келтириш мумкинки, тадбиркорлик суръатлари нархлар ўсишидан ўзиб кетадиган даражада юқори бўлмай, шунинг учун унинг ўсиши ушбу аҳоли қатламлари истеъмол қиладиган товарларнинг тақчиллиги ўсишига олиб келмади. Аксинча, мавжуд барқарор талаб бундай товарлар (қимматбаҳо автомобиллар, дам олиш зоналаридаги коттежлар, қимматбаҳо теле ва радиоаппаратуралар ва шу кабилар) бозорини доимо кенгайтиради.

Бозор иқтисодиёти шароитидаги қўлгина мамлакатлар учун сўнгги йилларда реал иш ҳақи ва реал даромадларнинг ўсишига фақат пул билан тўланадиган иш ҳақини нарх-навога қараганда илдамроқ ўстириш асосида эришилди. Бунинг устига, масалан, Францияда ўртача соатбай иш ҳақини нархларга қараганда илдам ўстириш энг кам иш ҳақини ўзгартириш механизмига таркибий қисм бўлиб қўшилади. Бу иш ҳақи энг кам иш ҳақининг ўсиш суръатлари, нархларнинг ўсиш суръатларидан илдамроқ боришининг ярми миқдорида оширилади. Бозор иқтисодиёти ривожланган мамлакатларда ишлаб чиқаришда эришиладиган самаранинг ходимлар билан ишлаб чиқариш воситалари мулкдорлари ўртасида тақсимланиши пул билан тўланадиган иш ҳақининг ўсиши билан истеъмол товарлари нархининг ўсиши ўртасидаги нисбат орқали тартибга солинади. Нархлар билан иш ҳақи баравар ўсганида самаранинг ҳаммаси тадбиркорларга ўтиб кетади, иш ҳақи илдам суръатлар билан ўсганида самаранинг бир қисми ходимларга тегади, қолган қисми эса тадбиркорларда қолади.

Иш ҳақи ва зарур маҳсулотнинг бошқа шаклларини ислоҳ қилиш солиққа тортиш ва социал сугурталаш тизимларида амалга ошириладиган ўзгаришлар билан боғланиши керак. Чунончи, корхонада солиқ юқининг камайиши бюджет ва сугурта фондлари миқдорига салбий таъсир этмаслиги учун иш ҳақи миқдорлари тегишли суръатда кўпайтирилиши зарур. Худди шунга ўхшаб, жисмоний шахсларнинг мол-мулкига солиқ солиниши аҳолининг камбағаллашиб қолишига олиб келмаслиги учун тўланадиган солиқ тўловларининг ҳаммаси миқдорида ишловчиларга тўловлар ва иш ҳақини, пенсионерларга пенсияларни кўпайтириш керак. Шу билан бирга, равшанки, корхоналар даромадларидан солиқ тўловларининг ундириладиган иш ҳақи ва даромадларининг бошқа турларига бундай қайта тақсимланишига давлат томонидан қатъий бошқариладиган ва яхши ҳисоблаб чиқилган иш ҳақини босқичма-босқич мажбурий кўпайтириб боришни амалга оширган тақдирдагина эришиш мумкин. Бизнинг фикримизча, келажакда солиқ юқини қайта тақсимлаш оқилона бўлмаслиги ва ўзини оқламаслиги мумкин. Борди-ю, иш берувчи зиммасидаги амалдаги солиқ юқини камайтириш иш ҳақини тегишли суръатда кўпайтирмасдан амалга оширилса, бу ҳол аҳолининг турмуш даражасига салбий таъсир кўрсатади. Башарти, иш ҳақи ва бошқа даромадлар тегишлича кўпайтирилса, у ҳолда бу иш берувчи учун чиқимларнинг камайишини эмас, балки уларнинг солиқдан иш ҳақига қайта тақсимланишини аңлатади.

МЕХНАТГА ҲАҚ ТЎЛАШ ТИЗИМЛАРИНИ ТАШКИЛ ЭТИШ

14.1. Мехнатга ҳақ тўлаш тизимлари тушувчаси ва уларнинг таснифи

Мехнатга ҳақ тўлаш шакллари ва тизимлари деганда, ходимнинг меҳнат харажатлари ва натижаларини унга тегадиган иш ҳақи миқдори билан қиёслашнинг ташкилий-иқтисодий механизмлари тушунилади. Мехнатга ҳақ тўлаш шакллари муайян вақт мобайнида ходимнинг олган иш ҳақи унинг меҳнатидан олинган натижаларга боғлиқлигини аниқлаш усуллари сифатида, меҳнатга ҳақ тўлаш тизими эса ана шу боғлиқликни амалга ошириш технологияси сифатида белгиланади.

Мулк шаклларининг хилма-хиллигига ҳамда иш берувчилар (тадбиркорлар) томонидан ходимларни ёллаш муносабатларига асосланган иқтисодий тизимларда иш ҳақини ташкил этиш ходимлар билан иш берувчилар ўртасидаги муносабатларнинг икки асосий даражаси бўлишини тақозо этади.

Биринчи даража – уларнинг меҳнат бозоридаги ўзаро муносабатидан иборат бўлиб, бу бозорда ишчи кучининг нархи аниқланади. Юқорида кўрсатиб ўтилганидек, ишчи кучининг нархи ҳақида иш берувчилар билан ходимлар ҳозирги шароитда ё ўз вакиллари орқали турли даражалардаги жамоавий музокаралар йўли билан ёки бевосита, вакилларсиз, индивидуал шартнома тузиш асосида келишиб оладилар.

Ходимлар билан иш берувчилар ўзаро муносабатининг иккинчи даражаси – корхона ичидаги ўзаро муносабатдан иборат. Ходимларнинг қобилияти рўёбга чиқиши, меҳнати эса самарали бўлиши, ишчи кучининг нархи билан ходим фаолиятининг самарадорлигини билдирувчи кўрсаткичлар ўртасида муайян ўзаро алоқа ўрнатилмоғи лозим. Ана шу ўзаро алоқа корхонада иш ҳақини ташкил этиш предмети бўлади. Корхона фаолиятининг техник, технологик, ташкилий ва иқтисодий шароитларига қараб, ходимлар меҳнатининг интенсивлигига қўйиладиган иқтисодий ва физиологик талабларни ҳисобга олган ҳолда ходим фаолиятининг аниқ миқдор ва сифат кўрсаткичларини белгилайдиган меҳнат фаолияти меъёрлари (меҳнат мажбуриятлари) ҳар бир ходимга маълум қилинмоғи керак.

Шунингдек, ҳар бир ходим учун унинг меҳнатига берилган баҳо ва меҳнат нормаларини бажариш даражаси билан ходим меҳнатига ҳақ тўлаш даражаси ўртасида миқдорий алоқа белгиланиши керак. Бошқача қилиб айтганда, меҳнат нормасининг миқдорий ўлчови ҳар қайси ишчи кучининг баҳосига қараб пулда нархланиши керак. Бундан ташқари, ходим билан иш берувчи белгиланган меҳнат нормаларидан ортиқча меҳнатга ҳақ тўлаш ҳақида ҳам ўзаро келишиб олишлари лозим. Бундай ўзаро алоқанинг турли кўринишлари иш ҳақи тизимини ифодалайди. Шундай қилиб, меҳнатга ҳақ тўлаш тизими деганда, меҳнат нормалари доирасида унга ҳақ тўлаш меъёрини билдирадиган кўрсаткичлар ўртасидаги ўзаро алоқалар, тушунилади. Меҳнатга ҳақ тўлаш тизими ходимнинг амалда эришилган меҳнат натижаларига ҳамда ходим билан иш берувчи ўртасида келишилган ишчи кучининг баҳосига мувофиқ иш ҳақи олишини кафолатлайди.

Меҳнат натижаларини аниқлаш учун қандай асосий кўрсаткичдан фойдаланилишига кўра иш ҳақи тизимларини икки катта гуруҳга бўлиш қабул қилинган. Бу гуруҳлар иш ҳақи шакллари деб аталади. Агар меҳнат натижаларининг асосий

ўлчагичи сифатида тайёрланган маҳсулот микдоридан фойдаланилса, буни иш ҳақининг ишбай шакли дейилади. Бордию ана шундай ўлчагич сифатида ишланган иш вақтининг микдоридан фойдаланилса, бунда гап **вақтбай** иш ҳақи тўғрисида боради. Бинобарин, иш ҳақи шакли - ходимга ҳақ тўлаш мақсадида унинг бажарган ишини баҳолаш чоғида меҳнат натижаларини ҳисобга олишнинг асосий кўрсаткичи бўйича гуруҳларга ажратилган ҳақ тўлаш тизимларининг у ёки бу туркуми.

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг у ёки бу шаклини танлаш, одатда, ишлаб чиқариш технологияси ва уни ташкил этиш хусусиятларига, маҳсулот сифатини таъминлаш, меҳнатни ташкил этиш шакллари ва иш кучи билан таъминлашга боғлиқдир. Лекин бу омиллар меҳнатга ҳақ тўлаш шакллари ни техник шарт-шароитлар ва уларни татбиқ этиш соҳаларини чеклаш имкониятлари нуктаи назаридан белгиланади. Меҳнатга ишбай ҳақ тўлаш шаклидан фойдаланиш имкони йўқ бўлганда вақтбай ҳақ тўлаш шакли жорий этилади. Ҳақиқатда меҳнатга ҳақ тўлашнинг ҳар икки шаклини чегаралашнинг асосий белгиси меҳнат унумдорлигини микдорий ўлчаш имкониятидир. У табиий шаклдаги маҳсулот ҳажмининг иш вақти сарфларига нисбати сифатида белгиланади. Ишбай ҳақ тўлаш асосида худди шундай имкониятлар мавжуддир. Вақтбай ҳақ тўлашда энг яхши деганда, натижалар ва харажатларнинг қиймат ўлчагичлари бўлган меҳнат самарадорлигига баҳо бериш ҳақидагина гап бориши мумкин.

Амалиётда турли-туман ёндашувлардан фойдаланилади. Улар нормалаштирилган тошширикларни белгилаш асосидаги ишбай ҳақ тўлашга хос бўлган усуллардан фойдаланиш ҳисобига вақтбай ҳақ тўлаш шароитидаги юқори унумли ишни рағбатлантиради. Бундан ташқари, меҳнатга ҳақ тўлашнинг аралаш: вақтбай-ишбай шакллари ҳам учраб туради. Ҳар икки шаклнинг интеграциясидаги бирлаштирувчи омил уларни ўзаро бойитиш асосидаги қонда, яъни иш ҳақи даражаси тўғридан-тўғри меҳнат самарадорлигига боғлиқ бўлиб, аини вақтда унинг рағбатлантирувчи омилни бўлиб хизмат қилади.

Корхоналарда меҳнатга ҳақ тўлаш тизимлари олдига қўйиладиган муҳим талаблардан бири шуки, бу тизимлар меҳнатга тенг иш ҳақи тўланишини таъминлаш керак. Бунинг учун меҳнат натижаларини ҳисобга олишда фойдаланиладиган кўрсаткичлар ёлланма ходимлар меҳнатининг микдорини ҳам, сифатини ҳам баҳолаш ва ана шу кўрсаткичларга мос келадиган меҳнат микдори ва сифати нормаларини белгилаш имконини бериши керак. Шу сабабли иш ҳақини ташкил этиш амалиётида меҳнатни нормалашнинг икки тури: тариф ва ташкилий-техникавий турлари мавжуд. Ҳозирги шароитда меҳнатни тариф бўйича нормалаш кўпинча бир корхона доирасидан чиқиб кетмоқда ва кўпгина корхоналарнинг биргаликдаги куч-ғайратлари билан амалга оширилмоқда. Ўзбекистон Республикасида корхоналарнинг кўпчилигида тариф бўйича нормалаш тизимидан фойдаланилади. У олдинги иқтисодий тизим даврида вужудга келган эди. Ташкилий-техникавий нормалашни ҳар қайси корхона мустақил таъминлайди. Бироқ унинг методологияси ҳар томонлама қабул қилинган бўлиши керак, акс ҳолда тенг меҳнатга тенг ҳақ тўлаш таъминланмайди.

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг ишбай ҳамда вақтбай тизимларида тариф бўйича нормалаш бир хил бўлгани ҳолда, меҳнатни ташкилий-техникавий нормалашда турлича ёндашувлардан фойдаланилади. Вақтбай иш ҳақи тўлашда меҳнатнинг асосий нормаси қонун билан белгилаб қўйилган яғона иш вақти ва ходим шу вақт давомида

бажариши керак бўлган меҳнат мажбуриятларининг рўйхатидан иборат бўлади. Ходимнинг меҳнат мажбуриятлари эса корхонада таркиб топган ходимлар ўртасида меҳнат тақсимооти тамойилларидан келиб чиқади. Бу тамойил ишлаб чиқаришнинг ташкилий-техникавий шароитлари билан белгиланади. Ушбу нормани бажарганлик учун муайян ҳақ тўлаш меъёри – тариф ставкаси назарда тутилади. Агар ходим нормада назарда тутилганидан камроқ вақт ишлаган бўлса, унга тариф ставкасидан кўра камроқ иш ҳақи ёзилади. Борди-ю, ходим ишлаган иш вақти ва унинг конкрет меҳнат мажбуриятлари белгиланган нормадан ошиб кетса, унинг меҳнатига тўланадиган ҳақ тариф ставкасидан ортиқ бўлади.

Ишбай ҳақ тўлаш чоғида маҳсулот чиқариш нормаси асосий меҳнат нормаси бўлади. У ҳам қонун билан белгиланган иш вақтининг давомийлигига қараб ҳисобланади. Бундай нормани бажарганлик учун ходим тариф ставкаси миқдоридида ҳақ олади. Тариф ставкаси бажарилмаганида ёки ошириб бажарилганида ходимга ёзилган ҳақ тегишли суръатда ундан паст ёки юқори бўлади.

Меҳнатга ишбай ҳамда вақтбай ҳақ тўлаш тизимларида асосий меҳнат нормаси билан бир қаторда кўпинча бир ёки бир неча кўшимча меҳнат нормаларидан фойдаланилади. Бу меҳнат нормаларини тўла ва ошириб бажарганлик учун жорий мукофотлар ёзилади. Ўзининг иқтисодий мазмунига кўра бундай мукофотлар асосий меҳнат нормасига кўшимча тарзда белгиланган ҳақ тўлаш нормаларидан иборат бўлади.

Иқтисодий моҳият нуқтаи назаридан қараганда иш ҳақининг ишбай ва вақтбай шакллари ўртасида катта фарқ йўқ: уларнинг ҳар иккиси ҳам меҳнат бозори томонидан белгиланган ишчи кучининг баҳосига ҳамда қонун билан белгиланган иш вақтининг давомийлигига асосланади. Ҳақ тўлашнинг икки шаклида меҳнат натижаси ҳам, иш вақти ҳам ҳисобга олинади.

Ҳақ тўлаш тизимлари воситасида ходимларнинг моддий манфаатдорлигига муайян тарзда таъсир этиш иш ҳақини ташкил этишнинг асосий тамойилларидан биридир. Иш ҳақини ташкил этишнинг бозор моделида иш берувчи билан ёлланма ходим ўртасида вазифаларни аниқ тақсимлаш назарда тутилади. Иш берувчи корхона ишининг ижобий натижаларидан, уни мустаҳкамлаш ва ривожлантиришдан моддий манфаатдор бўлади. У техникавий сиёсатни белгилайди, бозор конъюнктурасини ўрганади, нимани ва қанча ҳажмда ишлаб чиқариш, қандай баҳода ва кимга сотиш кераклигини белгилайди. Ёлланма ходим эса ўз меҳнатининг натижалари учунгина жавоб беради, умуман корхона фаолиятининг натижаларидан қатъи назар, бу меҳнат учун унга ҳақ тўлашлари шарт. Шу тарзда иш ҳақини ташкил этишнинг бозор моделида ходимнинг ўз меҳнат натижаларидан шахсий манфаатдорлиги биринчи ўринда туради.

Ходимнинг моддий манфаатдорлигига таъсир кўрсатиш нуқтаи назаридан қараганда, ҳақ тўлаш тизимлари оддий ва мураккаб бўлиши мумкин. Оддий тизимлар ходимга ҳақ тўлашни фақат унинг меҳнати натижаларини ҳисобга олишнинг асосий кўрсаткичи билангина боғлайди: ишбай тизимлар – фақат тайёрланган маҳсулот ҳажми билан, вақтбай тизимлар – ишланган вақт миқдори билангина боғлайди.

Мураккаб тизимлар меҳнатга ҳақ тўлашни бир неча кўрсаткичларга боғлиқ қилиб қўяди. Шулардан бири асосий, бошқалари эса кўшимча кўрсаткичлардир. Кўшимча кўрсаткичлар сони ходимларнинг меҳнат унумдорлигини ошириш борасида мавжуд захиралардан фойдаланишга таъсир кўрсатиш имкониятларига

боғлиқ. Бунда ишлаб чиқариш самарадорлигини оширишнинг объектив шарт-шароитлари билан бир қаторда ходимларнинг субъектив фазилатлари ҳам ҳисобга олиниши мумкин.

Ҳақ тўлаш тизимларининг алоҳида олинган ҳар бир ходимга таъсирини ҳам, ходимлар гуруҳига таъсирини ҳам ҳар бир ишловчининг меҳнат натижаларини ёки жамоа меҳнат натижаларини назарда тутиб ҳисоблаб чиқариш мумкин. Шунга мувофиқ ҳолда ҳақ тўлаш тизимлари ҳам индивидуал ва жамоавий бўлади. Мураккаб тизимларда бир хил кўрсаткичлар ходимлар шахсий куч-ғайратининг натижаси, бошқалари эса жамоа куч-ғайрат натижаси бўлиши мумкин.

Мураккаб ҳақ тўлаш тизимларида тўланадиган ҳақви ўлчашнинг пропорционал, прогрессив ва регрессив вариантлари қўшиб юборилиши мумкин. Хусусан, ҳақ тўлашнинг ишбай-мукофот тизимларини қўллаш амалиётида кўпинча моддий харажатлар тежалиши муносабати билан тўланадиган ҳақнинг пропорционал ўсишини кузатиш мумкин.

Корхоналарда ҳақ тўлаш тизимларини ишлаб чиқиш чоғида бир вақтнинг ўзида икки вазифани ҳал қилишга тўғри келади. Биринчидан, ҳар қайси тизим ходимнинг куч-ғайратини иш берувчи (тадбиркор, корхона мулкдори) зарур ишлаб чиқариш натижасига эришишини таъминлайдиган меҳнат фаолиятининг кўрсаткичларини қўлга киритишга йўналтириши керак. Иккинчидан, бунда ходимга ақлий ва жисмоний қобилиятини максимал даражада намоён қилиш имконияти берилиши керак. Ана шу айтилганларнинг ҳаммаси ҳақ тўлаш тизимларини рағбатлантирувчи, кафолатловчи ва мажбур қилувчи тизимларга бўлиш учун негиз яратади.

Конкрет ишлаб чиқариш шароитларида юқорида кўрсатилган икки вазифани оптимал ҳал қилишни таъминлайдиган ҳақ тўлаш тизимини рағбатлантирувчи тизим деб ҳисоблаш керак. Ҳақ тўлашнинг рағбатлантирувчи тизимлари ана шундай талқин қилинганида улардан ҳақ тўлашнинг мажбурловчи ва кафолатловчи тизимларини фарқлаш керак. Рағбатлантирувчи тизим ходимга кўрсаткичларни яхшилашда ўзининг иштирок этиш даражасини танлаш имконини беради. Мажбурловчи тизим эса ходимни иш берувчи томонидан анча юқори даражада белгиланган кўрсаткичларга эришишга йўналтиради.

Мажбурий тизимларни жорий этишни кўпинча иш берувчининг ишчи кучини авторитар услубда бошқаришга мойиллиги эмас, балки технология жараённинг талаблари ёки корхона маҳсулотини сотиш бозоридаги жуда каттиқ рақобат тақозо этади. Мажбурловчи тизимлар юқори суръат билан меҳнат нормаларини бажарганлик ва ошириб бажарганлик учун юқори ҳақ тўланиши билан ажралиб туради.

Кафолатловчи тизимлар ўзининг ташкилий тузилиши ва кўрсаткичлари бўйича рағбатлантирувчи тизимларни эслатади, лекин уларнинг асосий вазифаси ходимга келишилган сумманинг корхонада амал қилаётган барча ҳақ тўлаш шартлари (тариф ставкалари, нархлар, қўшимча ҳақ, устама ҳақ, мукофотлар ва шу кабилар) орқали ёзилишини таъминлашдан иборат.

Бозор иқтисодиёти шароитида ҳақ тўлашнинг кафолатловчи тизимлари иш берувчининг манфаатлари корхона мулкдорининг манфаатларидан ажралиб қолганида намоён бўлади. Ҳозирги иқтисодий шароитларда кўпгина корхоналар ҳақ тўлашнинг кафолатловчи тизимларини доимо «такомиллаштиришга» ҳам мажбур бўлмоқдалар.

Асосий ва қўшимча иш ҳақи. Асосий иш ҳақи деганда ходим оладиган иш ҳақининг аниқ иш даври - ҳафта, ой, чорак, ярим йил, бир йил учун тариф ставкалари бўйича ҳақ тўлашга мос келадиган қисми тушунилади. Бир қанча ҳолларда иш ҳақининг нисбатан доимий қисми асосий иш ҳақи деб аталади. Ишбай ишловчилар учун у амалда тайёрланган маҳсулот учун белгиланган нарх бўйича тўланадиган ҳақдир; вақтбай ишловчи учун – тариф ставкалари бўйича амалда ишланган вақт учун тўланадиган ҳақдир.

Иш ҳақини асосий (тариф) ва қўшимча (рағбатлантирувчи) қисмларга бўлиш муқаррар равишда уларнинг ўзаро нисбати масаласини ўртага қўяди. Иш ҳақининг ушбу таркибий қисмлари номининг мантиғи асосий иш ҳақи ўз номини оқлаши учун кам деганда 50 фоиздан кўпроқни, рағбатлантирувчи қисми эса тегишли суратда 50 фоиздан камроқни ташкил этиши кераклигини кўрсатади.

Бошқа шарт-шароитлар тенг бўлгани ҳолда тариф бўйича тўловлар билан рағбатлантирувчи тўловлар нисбатига таъсир кўрсатадиган иккинчи муҳим омил корхона касаба уюшмаси ташкилотининг етуқлик даражасидан, унинг иш берувчилар билан жамоавий шартнома муносабатларидаги ҳақ тўлаш шартлари ва даражасига таъсир кўрсата олишидан иборатдир. Ходимлар ўз меҳнатларига ҳақ тўлаш кафолатлари анча юқори бўлишидан манфаатдор. Бу эса тариф бўйича ҳақ тўлаш даражасини ошириш орқали таъминланади. Қўйинча касаба уюшмалари асосий ҳақ даражаси истеъмол товарлари нархларининг ўсиш динамикасига мос бўлишини назорат қиладилар ва иш ҳақининг тегишлича оширилишига эришадилар.

14.2. Иш ҳақининг ишбай ҳамда вақтбай тизимларини қўллаш

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг у ёки бу тизимини амалда қўллаш кўпгина ҳолатларга боғлиқ бўлади. Лекин у, аввало, ходим меҳнатининг натижаларини ҳисобга олиш учун асосий кўрсаткични танлашга нима таъсир кўрсатишига, яъни муайян тизим ишбай ёки вақтбай тизимлар жумласига киритилишига боғлиқ бўлади. Ҳақ тўлаш тизимларини танлаб олиш ҳуқуқи иш берувчининг ихтиёрида бўлади.

Иш ҳақининг ишбай ҳамда вақтбай шакллари қўллаш шартлари анча яхши ишлаб чиқилган, лекин улар, асосан, иқтисодийнинг бозордан ташқари моделига ҳамда корхоналарда ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишнинг шу моделга хос тизимига мўлжалланган. Эндиликда аҳвол анча ўзгарди: агар илгари ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этиш билан боғлиқ харажатларнинг анчагина қисмини давлат ўз зиммасига олган бўлса, ҳозир бу харажатлар бутунлай корхоналар зиммасига тушди.

Ҳақ тўлаш шакллари танлаб олишга таъсир кўрсатадиган асосий омил меҳнатни нормалаштириш ва уни амалга ошириш шакллари ишлаб чиқаришни ташкил этиш йўли қўядиган даражада деталлаштиришдир.

Бироқ, ҳақ тўлашнинг ишбай ҳамда вақтбай тизимларини қўллаш имкониятини улардан фойдаланишнинг иқтисодий жиҳатдан мақсадга мувофиқлиги билан аралаштириб юбормаслик керак. Ишбай ҳақ тўлашни фақат у иқтисодий самара берадиган ишлардагина қўллаш мумкин. Қоида тариқасида, у меҳнат унумдорлигини ўстиришни ва маҳсулот чиқаришни кўпайтиришни рағбатлантиради. Лекин ишлаб чиқаришни ўстиришни моддий жиҳатдан рағбатлантириш иш берувчида меҳнат

унумдорлигини ошириш учун реал зарурат бўлгандагина ижобий натижалар бериши мумкин.

Ишлаб чиқариш ўсишига ишчиларнинг таъсир кўрсатиш даражаси улар меҳнатининг техника билан қуролланганлик даражасига бевосита боғлиқ бўлади. Бу даража қанча паст бўлса, ишчиларда белгиланган ишлаб чиқариш нормаларини ошириб бажариш имконияти шунча кўп бўлади, мазкур даража қанча юқори бўлса, ишчиларнинг имконияти шунча кам бўлади.

Қисман машинада, қисман қўлда бажариладиган ишларда ишчиларнинг ишлаб чиқаришни илмий асосланган нормаларга нисбатан ошириш имконияти чекланади. Ҳозирги вақтда бундай ишлар кўпгина саноат тармоқларида асосий ўринда туради.

Қисман қўлда бажариладиган ишлар ишбай меҳнат ҳақи ғоят самарали қўлланадиган соҳадир.

Бинобарин, аппаратуралар ёрдамида кечадиган жараёнларда, асосан, вақтбай ҳақ тўлаш шаклларидан фойдаланган маъжул. Лекин бу ана шундай жараёнларда меҳнатга ишбай ҳақ тўлашни қўлланиши батамом истисно этилишини аниқлатмайди.

Юқорида кўрсатиб ўтилганлар меҳнатга ҳақ тўлаш шаклини танлашнинг иккинчи шартини таърифлаш имконини беради: ишларни механизациялаш ва автоматлаштириш даражасининг, маҳсулот сифатига қўйиладиган талабларнинг ўсиши ишбай ҳақ тўлашни вақтбай ҳақ тўлаш билан алмаштиришга олиб келади.

Меҳнатга ишбай ҳамда вақтбай ҳақ тўлашни қўллашнинг умумий шартлари меҳнатга ҳақ тўлаш шакллари танлаш амалиётини яхшилашга, уларнинг иқтисодий самарадорлигини оширишга ёрдам бериши керак. Айни вақтда ҳар бир корхонада меҳнатга ҳақ тўлашни қўллашнинг шартлари тармоқ хусусиятларини ва ишчиларнинг касбий-малака таркибини ҳисобга олган ҳолда конкретлаштирилиши ҳамда аниқлаштирилиши керак.

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг оддий тизимлари. Бу тизимлар ишчиларнинг иш ҳақини меҳнат натижаларини ҳисобга олишнинг фақат бир кўрсаткичига: иш вақтига ёки тайёрланган маҳсулот миқдорига қараб шакллантиради.

Оддий вақтбай тизим ходимнинг маошини унинг тариф ставкасига ва амалда ишлаган вақтига қараб шакллантиради. Шунга мувофиқ ҳолда соатбай, кунбай ва ойлик тариф ставкалари қўлланади. Оддий вақтбай ҳақ тўлашда ишланган вақт миқдори билан маош ўртасидаги алоқа пропорционал характерга эга бўлади.

Оддий ишбай ҳақ тўлашда ишчининг маоши тайёрланган маҳсулот (бажарилган иш) бирлигига тўланадиган ҳақ миқдоридан иборат бўлган ишбай белгиланган нархга ва ана шу маҳсулот миқдорига боғлиқ бўлади. Амалиётда меҳнатга ҳақ тўлашнинг бевосита индивидуал, жамоа (бригада), аккорд, билвосита, ишбай-прогрессив, ишбай-регрессив тизимлари қўлланиши мумкин.

Иш ҳақининг бевосита ишбай индивидуал тизими бўйича ҳар қайси ишчининг маоши унинг шахсий меҳнати натижаларига мувофиқ аниқланади. Бу меҳнат натижалари ишчи томонидан тайёрланган буюмлар ёки муайян вақт даврида у бажарган операциялар миқдорида ифодланади. Бундай ҳолда ишчининг меҳнат сарфлари ва натижалари билан унинг маоши ўртасида бевосита тўғри алоқадорлик мавжуд бўлади - бажарилган ишнинг ҳар қайси бирлиги учун ўзгармайдиغان ишбай нарх белгиланади.

Ишбай нархларни белгилаш чоғида вақт бирликларини ҳисобга олиш зарур. Вақт бирликлари ўрнига тариф ставкалари олинади ва уларнинг нормалари (соат, смена) белгиланади. Агар сменада ишлаб чиқариш меъёри белгиланган бўлса, расценкани ҳисоблаш чоғида бир кунлик (сменалик) тариф ставкасидан фойдаланилади, агар соатбай ишлаб чиқариш нормаси белгиланган бўлса, расценкани аниқлаш учун соатбай тариф ставкасидан фойдаланилади.

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг жамоа (бригада) ишбай тизими шундай тизимки, унда ишчиларнинг маоши ишлаб чиқариш бригадаси бажарган иш ҳажмига (маҳсулот сонига) мувофиқ ҳисоблаб чиқарилади.

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг жамоа ишбай тизимида ишчилар маошини ҳисоблаб чиқариш бутун бригада учун умумий жамоа белгиланган нархларни қўллаган ҳолда, ёки индивидуал ишбай расценкаларни қўллаган ҳолда амалга оширилади.

Биринчи ҳолатда бригада ишлаб чиқарган маҳсулот ва бажарган ишлар ҳажми бирлигига умумий жамоа расценка асосида бутун бригадага тўланадиган иш ҳақи аниқланади, сўнгра у бригада аъзолари ўртасида тақсимланади. Иккинчи ҳолатда ҳар бир ишчининг меҳнатига у бажарадиган иш турларига белгиланадиган расценкалар бўйича ҳақ тўланади. Бунда ишлаб чиқаришни ҳисобга олиш бутун бригада томонидан яратилган пировард маҳсулот бўйича амалга оширилади.

Жамоа иш ҳақини бригада аъзолари ўртасида тақсимлаш чоғида келиб чиқадиган асосий муаммо бригада ишининг умумий натижаларига ҳар бир ишчи қўшган индивидуал улушни тўла-тўқис ҳисобга олишдан иборатдир. Бу эса бригада маошини тақсимлашнинг турли усулларини жорий этишни зарур қилиб қўяди. Ана шундай усуллардан бири бригаданинг ишбай қўшимча иш ҳақини ва жамоа мукофотини иштирок этиш коэффициентлари ёрдамида тақсимлашдан иборат бўлиб, бу коэффициентлар бригаданинг айрим аъзолари умумий топшириқни бажаришда қай даражада иштирок этганлигини кўрсатади.

Ўртача иштирок этиш коэффициенти бирлик сифатида қабул қилинади. Унинг пайини, одатда, меҳнатга беларволик билан муносабатда бўлиш, бригада бошлиғининг топшириқларини бажармаслик, паст унум билан меҳнат қилиш, меҳнат ва технология интизомларини ҳамда хавфсизлик техникаси қоидаларини бузиш ва бошқа сабаблар билан боғланади. Иштирок этиш коэффициентини оширишдан мақсад ишчилар бригаданинг бошқа аъзоларига қараганда юқорирок меҳнат унумдорлигига эришган, улар яқин ихтисосларни (операцияларни) ўзлаштирган, ишлаб чиқариш топшириқларини бажариш чоғида ташаббус кўрсатган, ишларни юқори сифатли қилиб бажарган ҳолларда фойдаланилади. Амалиётда бригадаларда қўлланиладиган иштирок этиш коэффициентлари кўпинча 0,8-1,5 оралиғида бўлади. Ишланган вақт учун тариф бўйича иш ҳақи одатда кафолатланади, ишбай қўшимча иш ҳақи миқдори эса иштирок этиш коэффициентига пропорционал тарзда белгиланади.

Меҳнат тақсимоти барқарор бўлган, ҳар бир ишчи белгиланган доирадаги вазифаларни бажарадиган ва ишчининг малакаси бажарилаётган ишнинг мураккаблигига тўла мос келадиган бригадаларда маош ҳар бир ишчи учун индивидуал расценкалар асосида ҳисобланади.

Бундай ҳолларда жамоа маошининг умумий суммасини тақсимлаш зарурати бўлмайди. Ҳар қайси ишчининг маоши бригада ишлаб чиқарган маҳсулот учун, ле-

кин индивидуал расценкалар бўйича ҳисобланади, бригаданинг амалдаги маоши эса унинг барча иштирокчилари оладиган маошлар суммасидан иборат бўлади.

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг аккорд тизими шуниси билан ажралиб турадики, унда айрим операциялар ёки иш турларининг бажарилишига эмас, балки аккорд топшириққа кирадиган ишларнинг муайян комплекси бажарилишига ҳақ тўланади. Аккорд наряд бўйича маош суммаси калькуляция асосида белгиланади. Бу калькуляция мазкур комплексга киритилган иш турларига белгиланган вақт (унум) нормасини ва расценкаларни ҳисобга олади.

Меҳнатга аккорд ҳақ тўлаш, қоида тариқасида, ишчилар жамоаси учун жорий этилади ҳамда амалда меҳнатнинг пировард натижаларига қараб бригадалар меҳнатига жамоа ҳақ тўлаш тизимининг бир варианты деб ҳисобланиши мумкин. Унинг ишбай ҳақ тўлашнинг бошқа турларидан фарқи шундаки, топшириқни бажарганлик учун тўланадиган маошнинг умумий суммаси ишчиларга олдиндан эълон қилинади.

Аккорд ҳақ тўлаш ишлаб чиқариш топшириғини бажаришнинг конкрет муддатини белгилаш билан боғлиқ бўлади. Ишчилар аккорд наряд олгач, иш ҳажмини ҳамда уни белгиланган муддатда бажарганлик учун олишлари мумкин бўладиган маош суммасини яққол тасаввур этадилар. Бу эса уларнинг ишни бажариш вақтини қисқартиришдан манфаатдорлигини оширади. Агар аккорд топшириқни бажариш учун узоқ вақт талаб қилинадиган бўлса, ишчиларга муайян даврда амалда бажарилган ишлар ҳажмига мувофиқ бўнак берилади. Аккорд тизимда узил-кесил ҳисоб-китоб топшириқда назарда тутилган ҳамма ишлар тутаганидан кейин амалга оширилади.

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг билвосита ишбай тизими шундан иборатки, ходимнинг маоши унинг ўзи шахсан бажарган ишга эмас, балки умумий меҳнат натижаларига боғлиқ қилиб қўйилади. Ҳақ тўлашнинг ушбу тизими бажарган ишларини ҳисобга олиш қийин бўлган, лекин меҳнатларининг натижасига ишбай ишлайдиган асосий ишчиларнинг чиқарган маҳсулоти боғлиқ бўладиган ёрдамчи ишчилар учун қўлланилади.

Ҳар бир хизмат кўрсатувчи ходимнинг маоши билвосита белгиланган нархни ҳамма хизмат кўрсатувчи ходимлар бажарган буюмлар сонига кўпайтириш йўли билан аниқланади.

Агар ходим бир неча иш жойида ишлаётган бўлса, ҳар бир иш жойи бўйича ишбай расценкани аниқлаш учун тариф ставкаси дастлаб хизмат кўрсатилаётган иш жойлари сонига тақсимланади. Бунинг натижасида олинган тариф ставкасининг қисми хизмат кўрсатилаётган ҳар бир иш жойи учун белгиланган ишлаб чиқариш нормасига тақсимланади.

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг ишбай-прогрессив тизими шуниси билан ажралиб турадики, нормаларни бажаришнинг олдиндан белгилаб қўйилган даражасидан бошлаб бажарилган операциялар учун ишбай белгиланган нарх маълум даражада кўпаяди. Шундай қилиб, ишбай расценкалар нормаларни бажаришда эришилган даражага боғлиқ ҳолда фарқланади, яъни нормалар қанча ошириб бажарилса расценка шунча юқори бўлади.

Ишбай-прогрессив ҳақ тўлашнинг ўзига хос унсурлари ишбай нормаларни бажаришнинг бошланғич даражасидан (расценканинг кўпайиши шундан бошланади (база)) ҳамда нормаларни бошланғич базадан муайян даражада ошириб бажарилганида ишбай расценканинг кўпайиш миқдорини кўрсатувчи прогрессив

қўшимчалар шкаласидан иборат. Қуйида прогрессив расценкаларнинг икки босқичли шкаласига мисол келтирилади:

Бошланғич базани ошириб бажариш, %	Ишбай расценканинг кўпайиши, %
1-10	20
10 дан ортиқ	50

Бошланғич базанинг катталиги нормалаштириш сифатига ва нормаларни бажаришда амалда эришилган даражага боғлиқ бўлади. Қонда тарикасида, бошланғич база ишбай-прогрессив ҳақ тўлаш жорий этилишидан олдинги 3 ойда нормаларнинг ўртача бажарилиши даражасида белгиланади.

Ишбай-прогрессив ҳақ тўлашда ишчининг маоши унинг чиқарган маҳсулотига қараганда тезроқ ўсади. Мана шу ҳолат ишбай-прогрессив тизимни оммавий тарзда ва доимий равишда қўллаш имконини бермайди. Бу тизим одатда у ёки бу сабабларга кўра режани бажариш соҳасида ёмон аҳвол вужудга келаётган ва шу сабабли ишчиларни нормаларни ошириб бажаришдан қўшимча моддий манфаатдор қилиш керак бўлган ишлаб чиқариш участкаларида чекланган муддатга (3-6 ойма) жорий этилади.

Ишбай-регрессив ҳақ тўлаш тизими шуниси билан ажралиб турадики, нормаларни ошириб бажариш муайян даражага етгач, ишбай расценка камаяди. Бу тизим ишбай-прогрессив тизимнинг ўзига хос аксидир: нормалар қанча ортгани билан бажарилса, нормадан ташқари ишнинг ҳар қайси бирлиги учун расценка шунча паст бўлади. Ҳақ тўлашнинг бундай тизими ҳам нормаларни бажаришнинг расценка пасая бошлайдиган даражасини белгилашни талаб қилади. Бунда бошланғич базани белгилашга қўйиладиган талаб ишбай-прогрессив тизимда қандай бўлса, ишбай-регрессив тизимда ҳам шундай бўлади. Қуйида регрессия шкаласини тузишга мисол келтирилади:

Нормани ошириб бажариш, %	Ишбай расценканинг камайиш коэффициенти (марта)
110 гача	1,0
110 дан 125 гача	1,3
125 дан юкори	1,6

Ишбай-регрессив тизимда маош ишлаб чиқаришга қараганда секинроқ ўсади, бу эса ходимнинг ишлаб чиқаришни оширишдан манфаатдорлигини чегаралаб қўяди. Шунинг учун уни корхоналарда ишлаб чиқариш фаолияти ҳажми бирон-бир сабабга кўра пасайиб кетганида, бироқ унда ишлаётган ходимларни, айниқса асосий ишлаб чиқариш соҳасидаги ходимларни сақлаб қолиш мақсадга мувофиқ бўлганида жорий этиш керак.

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг ҳар қандай ишбай тизими, юкорида айтилганидек, чиқарилаётган маҳсулот (иш) бирлигига ёки ишлаб чиқариш операциясига кетадиган вақт нормасини (ишлаб чиқариш) ишлаб чиқиш ва жорий этишга асосланади. Ушбу нормалар у ёки бу ишни бажаришнинг муайян ишлаб чиқариш-техникавий

шартлари учун белгиланганлиги сабабли, бу шартлар ўзгариши билан нормалар қайта кўриб чиқилиши керак. Айни вақтда ишбай расценкалар ҳам ўзгартирилади.

Ҳақ тўлашнинг рағбатлантирувчи тизимларини, энг аввало, рағбатлантирувчи ҳақ билан асосий маошни ўзаро боғлаб турувчи механизмнинг шаклини ҳам, мазмунини ҳам белгилайдиган аниқ мақсадига қараб фарқлаш керак бўлади. Ана шу нуқтан назардан қараганда, рағбатлантирувчи тизимларнинг бир неча гуруҳларини кўрсатиш мумкин.

I. Асосий ҳақ ходим меҳнатининг асосий нормасидан ташқаридаги кўрсаткичларни тўла ва ошириб бажариш билан боғланадиган тизимлар. Бундай тизимлар жумласига ишдаги жорий натижалар учун бериладиган турли мукофотлар киради.

Рағбатлантиришнинг бу турлари ходимларни қамраб олиш қўлами жиҳатидан ҳам, иш ҳақидаги салмоғи жиҳатидан ҳам гоят кенг тарқалгандир. Уларнинг хусусияти шундаки, улар қоида тарихида, ходимнинг ўзига ҳам, шунингдек унинг бевосита раҳбарига ҳам ҳисоблаб ёзилаётган иш ҳақи даражасини назорат қилиш имконини берадиган аниқ миқдор кўрсаткичларига эга.

Рағбатлантириш тизимларининг бу турида ҳақ тўлаш нормалари ва меҳнат нормаларидаги барча ўзгаришлар кўпинча қасаба уюшмалари билан келишилади.

II. Асосий ҳақни ходимнинг шахсий ишчанлик фазилатлари, унинг профессионал маҳорат даражаси, индивидуал фазилатлари ва ишга муносабати билан боғлайдиган тизимлар. Булар жумласига, энг аввало, рағбатлантирувчи қўшимчалар ва устамалар: профессионал маҳорат учун, бир неча касбларда (лавозимда) ишлаганлик учун, хизмат кўрсатиш нормаларини кенгайтирганлик учун, аввалгича ёки кўпроқ ҳажмдаги ишларни оз сонли ходимлар билан бажарганлик учун тўланадиган қўшимчалар ва устамалар киради.

Рағбатлантиришнинг бу турлари ўз иш вақтини янада юқори даражада барқарор сарфлайдиган, юқори профессионал кўрсаткичларга эришадиган, жамоа ишида фаол қатнашиб, юқори натижага эришишга ўзининг ҳиссасини қўшадиган оз сонли ходимларни қамраб олади.

Қўшимча ва устамаларнинг рағбатлантириш тури сифатидаги муҳим хусусияти шундан иборатки, улар ҳар бир ходим меҳнатининг натижалари билан уни мукофотлаш миқдори ўртасида аниқ миқдор боғланишларига эга эмас. Кўпинча бу боғланиш аниқ миқдорий қиёслаш даражасида эмас, балки тамойил даражасида белгиланади.

III. Ходимнинг ёки бир гуруҳ ходимларнинг асосий иш ҳақини номунтазам характердаги бирон-бир ютуқлар билан ёки муайян давр (ярим йил, бир йил) мобайнидаги умумий жамоа иш натижалари билан боғлайдиган тизимлар.

Булар ҳозир ҳам айрим корхоналарда бир йўла тўланаётган ҳар хил мукофотлар: ўта муҳим ишлаб чиқариш топшириқларини бажарганлик учун, ишлаб чиқариш мусобақасида ютиб чиққанлиги учун бир йўла тўланадиган мукофотлар, корхонанинг муайян даврдаги фаолияти якунлари бўйича бериладиган мукофотлар ва ҳоказолардир.

Бундай турдаги рағбатлантиришларнинг муҳим хусусияти шуки, улар мослашувчандир. Улар қоида тарихида, иш ҳақига ўз-ўзидан қўшиладиган қўшимчага айланмайди, кўпинча ходимлар томонидан яхши қарши олинади ва деярли ҳаммавақт ўзини оқлайди.

14.3. Асосий иш натижалари учун рағбатлантириш тизимларини ишлаб чиқиш ва уларнинг самарадорлигини аниқлаш

Мукофотлаш тизимини ишлаб чиққан вақтда мукофотлаш кўрсаткичлари, шартлари, миқдорлари, мукофотланадиган ходимлар доираси ва унинг даврийлигини назарда тутиш керак.

Тизим ходимга рағбатлантирувчи таъсир кўрсатишини таъминлаш учун уни ташкил этишга қўйиладиган айрим талабларга риоя қилиш зарур. Энг аввало, мукофотлаш кўрсаткичлари муайян бўлимдаги, корхонадаги ишлаб чиқариш вазифаларига мос бўлиши ҳамда ушбу жамоа ёки ходимнинг меҳнат соҳасидаги куч-гайратларига реал боғлиқ бўлиши керак.

Белгиланган мукофотлаш кўрсаткичлари ва шартлари бир-бирига зид бўлмаслиги ҳолда бир кўрсаткични яхшилаш бошқаларнинг ёмонлашувига сабаб бўлмаслиги керак. Чунончи, агар меҳнат унумдорлигини ўстириш билан маҳсулот сифатини оширишни бир вақтнинг ўзида рағбатлантириш керак бўлса, мукофотлашнинг тегишли шартларини келишиб олиш орқали бу ердаги зиддиятни бартараф қилиш мумкин.

Ходимлар меҳнатда юқори натижаларга эришишдан манфаатдор бўлишини таъминлаш учун мукофотлаш кўрсаткичининг даражасини ушбу корхонада мазкур кўрсаткични бажариш соҳасида амалда эришилган ўртача даражасига тенг қилиб, ускуналарнинг ишлаб чиқариш қувватига, норматив кўрсаткичларига ва шу кабиларга қараб эришилган ўртача даражадан юқори қилиб белгилаш мумкин.

Иккинчи томондан, маҳсулот сифати кўрсаткичи амалдаги ҳолатга ва уни яхшилаш борасидаги мавжуд резервларга боғлиқ ҳолда сифат кўрсаткичларини бажарибгина қолмай, балки ошириб бажаришга, маҳсулотнинг сифат даражасини олдинги йил, олдинги даврдигига нисбатан яхшилашга қаратилиши мумкин.

Мукофотлаш кўрсаткичи нимага йўналтирилганлигига мувофиқ ҳолда мукофотлаш нормативини (мукофот миқдорини) ҳам белгилаш керак бўлади. Масалан, режани 100 % қилиб бажарганлик, буюмларни белгиланган ассортиментда чиқарганлик, брак ва рекламациялар йўқлиги, ишлар ва хизматларни белгиланган муддатда бажарганлик учун барқарор бўладиган мукофот миқдорини (масалан, ишбай маошга нисбатан 15,0 %, мансаб окладига нисбатан 40,0 % ва ҳоказо) белгилаш мумкин.

Режани ошириб бажарганлик, меҳнат унумдорлигини ўстирганлик, маҳсулот, ишлар ва хизматлар сифатини оширганлик, таннархни камайтирганлик, моддий ресурсларни тежаганлик, фойдани ўстирганлик учун мукофотлар миқдори норматив (режадаги) даражага ёки олдинги даврда эришилган даражага нисбатан кўрсаткичининг ҳар бир фоизга (пунктга) яхшиланганлиги учун белгиланади.

Мукофотлар миқдорини белгилашнинг муҳим жиҳати мукофотлаш кўрсаткичининг тигизлигини баҳолашдан иборат. У мукофотлар миқдорини бўлинмалар ва иш жойлари бўйича даражалашга имкон беради, каттиқроқ меҳнат қилинганда унинг учун нисбатан юқори мукофот тўланишини таъминлайди.

Мукофотлаш кўрсаткичининг тигизлиги ушбу кўрсаткичининг белгиланган даражасини олдинги давр даражасига, эришилган ўртача даражага таққослаш йўли

билан, шунингдек ишлаб чиқариш қувватлари, меҳнат ва моддий ресурслардан фойдаланиш даражасига қараб аниқланади.

Мукофотлаш даврийлигини (бир ойдаги, чоракдаги натижалар бўйича) ишлаб чиқаришни ташкил этиш ва меҳнатнинг хусусиятларига, мукофотлаш кўрсаткичларининг характерига, тегишли бухгалтерия ва оператив ҳисоблар мавжудлигига қараб белгилаш керак. Асосий фаолият натижалари учун жорий мукофотлаш чоғида ишчилар учун қоида тариқасида, ҳар ойда мукофотлаш, раҳбарлар, мутахассислар ва хизматчилар учун ҳар чоракда мукофотлаш жорий этилади. Чунки, уларни мукофотлаш кўрсаткичлари кўпинча чорак ҳисоботлари асосида аниқланиши мумкин. Бироқ, цехларда бундай ходимлар учун цехнинг бирламчи оператив ҳисоботларига асосланган ҳолда ҳар ойда мукофотлаш ҳам белгиланиши мумкин. Шу билан бирга асосий натижалар учун мукофотлар ёзиладиган фаолият даврлари анча узоқ бўлиши ҳам мумкин: ишлаб чиқариш цикли узоқ давом этганида, мавсумий ишларда, меҳнатга аккорд усулда ишбай ҳақ тўлашдан фойдаланилганида, ишларни бажаришнинг конкрет муддати келишиб олинганида ва ҳоказо шундай бўлиши мумкин.

Хўжалик фаолиятининг асосий натижалари учун ходимларни мукофотлаш ҳақидаги низомларни ишлаб чиқиш чоғида бир томондан ишчиларни, иккинчи томондан эса мутахассислар, хизматчилар ва раҳбарларни рағбатлантиришни ташкил этишда баъзи бир фарқларни ҳисобга олиш керак бўлади. Ишчиларни хўжалик фаолиятининг асосий натижалари учун индивидуал тарзда ҳам, жамоа тарзда ҳам мукофотлаш мумкин.

Индивидуал мукофотлашдан ишлаб чиқаришни ташкил этиш шарт-шаронглари ҳар бир ишчининг бошқалардан мустақил ишлашини олдиндан белгилаб қўйганида, алоҳида кўникмаларни, махсус ускуналарда ишлай олишни талаб қиладиган ишларни бажарганда, индивидуал меҳнат натижалари ҳисобга олинмайдиган бўлганида ва шу кабиларда фойдаланиш мақсадга мувофиқдир. Бундай ҳолларда индивидуал кўрсаткичлар ва мукофотлаш шартлари бевосита касблар ёки иш турлари бўйича белгиланади, мукофот эса ҳар бир алоҳида ишчининг асосий иш ҳақида ёзилади.

Жамоа мукофотлашдан меҳнат ва унга ҳақ тўлаш жамоа усулда ёки индивидуал тарзда ташкил этилганида фойдаланиш мумкин. Ундан кўзланган мақсад ишчиларни бригада, участка, цех ичининг умумий, пировард натижаларидан манфаатдор қилишдан иборат. Мукофот бутун бригаданинг (ёки алоҳида ишчининг) асосий иш ҳақида жамоа мукофотлаш кўрсаткичлари бўйича ёзилади.

Жамоа мукофот бутун бригадага ёзилади, ходимлар ўртасида асосий иш ҳақида, ишлаган вақтига ҳамда меҳнатда иштирок этиш коэффициентига қараб, уларнинг ҳар бири шахсий меҳнати билан қўшган улушни ҳисобга олиб тақсимланади. Жамоа мукофотлашни индивидуал мукофотлаш билан тўлдириш мумкин. Масалан, мукофот бутун участка бўйича брак йормативини пасайтирганлик учун ва айни вақтда муайян иш жойида индивидуал брак нормативини пасайтирганлик учун тўланиши мумкин. Ишчиларни мукофот кўрсаткичлари ва шартлари, уларнинг бошланғич даражалари ишчилар меҳнат қилаётган участка, цехнинг кўрсаткичларига мувофиқ ҳамда ушбу кўрсаткичлар ўзгаришига ишчиларнинг таъсир кўрсатиш даражасини ҳисобга олган ҳолда белгиланади.

Бригадалар жамоаларини ва алоҳида ишчиларини мукофотлашни улар фаолиятининг натижаларини, энг аввало, сифат кўрсаткичлари бўйича натижаларни яхшилашга йўналтириш тавсия этилади. Асосий ишлаб чиқаришдаги ишбай ҳамда вақтбай ишловчилар учун бундай кўрсаткичлар куйидагилардан иборат бўлиши мумкин: маҳсулот, ишлар, хизматлар сифатини яхшилашни рағбатлантирганда - маҳсулот навини (маркасини) яхшилаш, маҳсулотни биринчи тақдимдаёқ топширишни кўпайтириш; сифатсиз маҳсулот қайтариб бериладиган ҳолларни, рекламацияларни қисқартириш; бракни камайтириш, маҳсулот, ишлар, хизматларга техника назорати хизматлари ва истеъмолчилар томонидан даъволар бўлмаслиги ва бошқалар; моддий харажатларни камайтириш рағбатлантирилганида – хомашё, материаллар, ёқилғи-энергетика ресурслари, асбоблар, эҳтиёт қисмларни тежаш; маҳсулот бирлигига тўғри келадиган йўқотишлар, чиқиндиларни ўтган йилнинг шу даврида амалда эришилганига қараганда камайтириш ва ҳоказолар; янги техника ва прогрессив технологияни ўзлаштириш рағбатлантирилганида – ускуналарни иш билан таъминлаш коэффициентини ошириш, уларни ишлатишга қилинадиган харажатларни қисқартириш; янги турдаги машиналар, юқори унумли замонавий ускуналар ишининг сменалилиги коэффициентини ошириш, прогрессив технологияни ўзлаштириш муддатларини қисқартириш ва бошқалар.

Муайян ишлаб чиқариш шароитларида ва асосан ҳақ тўлашнинг вақтбай шаклида ишнинг сифат кўрсаткичлари билан бир қаторда ишлаб чиқариш ҳажмлари ва меҳнат унумдорлигини ўстиришни рағбатлантириш мақсадга мувофиқдир.

Ишбай ҳақ тўлаш шакли меҳнатнинг миқдор натижаларини кўпайтиришни бевосита рағбатлантиради ва ушбу кўрсаткичлар бўйича қўшимча мукофотлашни талаб қилмайди. Вақтбай ишловчиларни нормалар ва режалар ошириб бажарилганлиги учун мукофотлашни ташкил этганда эса бундай мукофотлашнинг мақсадга мувофиқлигини вақтбай ишловчиларни меҳнатга ишбай ҳақ тўлаш шаклига ўтказиш имконияти билан таққослаш керак бўлади.

Ишлаб чиқариш ҳажмларини ва меҳнат унумдорлигини ўстиришдан манфаатдорликни таъминлаш учун куйидагиларни билдирувчи мукофотлаш кўрсаткичларидан фойдаланиш керак: берилган номенклатурада маҳсулот ишлаб чиқариш режасининг бажарилиши; маҳсулот ишлаб чиқариш (ишлар бажариш) норматив ҳажмининг бажарилиши; белгиланган ишлаб чиқариш нормаларининг бажарилиши (ва ошириб бажарилиши); ишлаб чиқариш ва маҳсулот тайёрлаш ҳажмларининг ўстирилиши (қўшимча ўстирилиши); кундалик режа топшириғининг бажарилиши (ва ошириб бажарилиши); нормативда белгиланганига қараганда камроқ ишчилар билан иш бажарилиши ва бошқалар.

Бригадалар ва айрим ишчилар учун ҳажм кўрсаткичлари катталигини белгилаш вақтида, энг аввало, тегишли участка, цехнинг ишлаб чиқариш дастурига, ишлаб чиқариш қувватларидан фойдаланиш резервларига ҳамда маҳсулот (ишлар, хизматлар)га меҳнат сарфларини камайтириш режаларига асосланиш керак.

Асосий ишлаб чиқаришга хизмат кўрсатишда банд бўлган ишчилар учун улар ишининг сифати яхшилашганлигини; асосий цехлардаги ускуналар узлуксиз ва бир маромда ишлаши таъминланганлиги, таъмирлаш давлари орасида фойдаланиш муддати узайтирилганлиги ҳамда ускуналарга хизмат кўрсатиш ва уларни таъмирлаш харажатлари қисқартирилганлиги; ускуналардан фойдаланиш

коэффициенти яхшилانганлиги; иш жойлари, асбоблар ва ускуналар, транспорт воситалари, энергия, иссиқлик ва шу кабилар билан узлуксиз таъминланганлиги кўрсаткичларини белгилаш мақсадга мувофиқдир.

Техникавий назорат хизматларининг назоратчи ишчиларини фақат уларнинг чиқарилаётган маҳсулот сифатини яхшилаш борасидаги куч-гайратларини: маҳсулот сифатига рекламациялар келмаганлиги, брак маҳсулотни навбатдаги операцияларга ёки бўлима (корхона) чегарасидан ташқарига ўтказиб юбориш ҳоллари бўлмаганлигини; браkning олдини олиш бўйича режадаги тадбирлар бажарилганлигини; навбатдаги операциялардан маҳсулотнинг қайтариб юборилиши қисқарганлиги ва ҳоказоларни билдирувчи кўрсаткичлар бўйичагина мукофотлаш керак.

Меҳнат бригада усулида ташкил этилганида ва унга ҳақ тўланганида мукофот куйидагича ҳисобланади: ишбай ҳақ тўлашда - бригаданинг ишбай маошига; вақтбай ҳақ тўлашда - бригаданинг тариф ставкалари (ойлик окладлар) бўйича маошига амалда ишланган вақтга қараб. Агар бригада жамоаси топшириқда белгиланганига қараганда камроқ ишчилар билан ишласа, тариф ставкалари (ойлик окладлар) бўйича ҳақ тўлаш фондида жамоа мукофотни ишловчиларнинг амалдаги сонига қараб эмас, балки норматив сонига қараб ҳисоблаш тавсия этилади. Бунинг ҳисобига ишчилар оладиган мукофот миқдорлари юқори бўлади ва бу ҳол оз сонли ишчилар билан ишлашдан манфаатдорликни таъминлайди. Бригада бўйича ҳисобланган умумий мукофот суммасини тақсимлаш чоғида унинг жамоаси алоҳида ишчига бериладиган мукофотни бу ишчининг умумий натижаларга қўшган шахсий улушига мувофиқ мустақил белгилайди.

Вужудга келган амалиётга кўра, жамоа мукофот ёзилганида уни тақсимлаш билан жамоанинг ўзи шуғулланади. Бу эса амалда ходимнинг меҳнати орқали қўшган ҳиссасига иш берувчи эмас, балки жамоа узил-кесил баҳо беришини англатади. Фикримизча, бундай амалиёт ходим билан иш берувчи ўртасидаги меҳнат муносабатларини тартибга солишининг моҳиятига зиддир.

Эҳтимол, иш берувчилар билан ходимлар давлат мулкига биргаликда тенг ҳуқуқли эгаллик қилган вақтда, ҳар бир аъзонинг меҳнат билан қўшган ҳиссасини баҳолаш ҳуқуқини жамоага топшириш тўғри бўлган. Бироқ, мулк шакллариининг хилма-хиллиги шароитида бундай ёндашув ўзининг иқтисодий асосини йўқотади, меҳнат жамоаси ходимларни баҳолаш вазифасини ўз зиммасига олиш ҳуқуқига эга эмас; ҳар қандай ходим ўз ҳамкасблари томонидан баҳоланишини хоҳламаслиги мумкин, чунки у меҳнат шартномасини жамоа билан эмас, балки иш берувчи билан тузган, шу сабабли у ҳақ тўлаш билан боғлиқ ҳар қандай масалаларни иш берувчи билан ҳал қилишга умид боғлаш ҳуқуқига эга.

Бозор иқтисодиёти шароитида раҳбарлар, мутахассислар ва хизматчиларни мукофотлаш тизимида режанинг аҳамияти ҳам анча ўзгаради. Режани ишлаб чиқиш ва тасдиқлаш фақат корхонанинг ҳуқуқига айланади, унга бозор конъюктурасидаги ўзгаришларни ҳисобга олган ҳолда аниқлик киритилиши мумкин. Йўриқнома режалардан озод бўлган корхоналар ўз фаолиятининг натижаларини биринчи навбатда режани бажариш даражасига қараб эмас, балки натижаларнинг амалда яхшиланишига қараб баҳолашдан манфаатдор бўлади.

Шу муносабат билан раҳбарлар, мутахассислар ва хизматчиларни рағбатлантиришда асосий йўналиш иш натижалари амалда яхшилانганлиги учун

мукофотлашдан иборат бўлмоғи керак. Ушбу ходимлар, энг аввало, ўзлари меҳнат қилаётган ишлаб чиқариш участкасида меҳнат натижалари яхшиланишидан манфаатдор бўлишларини таъминлаш зарур. Шу сабабли уларни мукофотлаш кўрсаткичларида тегишли ишлаб чиқариш бўлинулари фаолиятининг бевосита натижаларини ҳисобга олиш мақсадга мувофиқ.

Бозор муносабатларида корхонада ишлаб чиқаришни кенгайтириш ва техникавий жиҳатдан такомиллаштириш, шунингдек унинг иштирокчилари оладиган даромадларни кўлайтириш учун маблағлар манбаи сифатида фойданинг аҳамияти анча ошади. Шу сабабли жамоа шартномада ва мукофотлаш ҳақидаги низомда корхона ихтиёрида қоладиган фойда миқдори ошганида (камайганида) мутахассислар ва хизматчиларга ёзилган мукофот миқдорларининг ошиши ёки пасайишини назарда тутиш мумкин.

Бозор иқтисодиёти шароитида фойданинг ўсишини рағбатлантириш бўлинулари раҳбарлари, мутахассислари ва хизматчиларини мукофотлашни ташкил этишда мажбурий йўналишга айланади. Ана шу мақсадларда бошқарув аппарати ва асосий ишлаб чиқариш бўлинуларини мукофотлашнинг асосий кўрсаткичи сифатида фойда режасининг бажарилиши (ошириб бажарилиши)дан; олдинги йилнинг тегишли даврига нисбатан фойданинг ўсганлиги (кўшимча ўсганлиги)дан фойдаланиш тавсия этилади. Фойда кўрсаткичи режалаштирилмайдиган ва ҳисобга олинмайдиган цехларда (участкаларда) мукофотлашнинг асосий ёки кўшимча шартли сифатида бутун завод бўйича фойда кўрсаткичидан фойдаланиш мумкин.

Баъзан, ишлаб чиқаришнинг хусусиятларига қараб, муайян бўлилмада режалаштириладиган ва ҳисобга олинмайдиган мукофотлаш кўрсаткичлари билан: меҳнат унумдорлигининг ўсиши; маҳсулот таннархининг пасайиши, маҳсулотга сарфланадиган меҳнат ва материалларнинг камайиши; ишлаб чиқаришга қилинадиган харажатларнинг айрим унсурлари ва моддий ресурсларнинг конкрет турлари бўйича тежамкорлик кўрсаткичлари билан чекланилади. Бундай ҳолларда тегишли бўлинулари ходимларига мукофот тўлашни бутун корxonанинг фойда олиши билан боғлаш, мукофотлаш шартларини олдиндан назарда тутиш тавсия этилади.

Техникавий назорат ходимларига берилмайдиган мукофот миқдорларини мукофотлаш кўрсаткичларининг яхшиланиш даражасига бевосита боғлиқ қилиб қўйган маъқулроқ. Бўлинулари мутахассислари ва хизматчиларини жамоа кўрсаткичлар бўйича мукофотлашни ташкил этганда уларнинг бевосита ҳар бирига амалда ишлаган вақти учун асосий иш ҳақиға яққа тартибда мукофот ёзиш мумкин бўлади. Ходимларнинг ушбу тоифасига мукофотни жамоа тарзда ёзганда, уларнинг шарт рўйхати бўйича ёки бўлилма ходимларининг норматив сони бўйича мансаб оқладлари суммаси сифатидаги асосий иш ҳақини аниқлаш мақсадга мувофиқ.

Мукофотнинг умумий суммаси ходимлар ўртасида, уларнинг ишлаган вақти учун оқладларини ҳамда меҳнатда иштирок этиш коэффициентини ҳисобга олган ҳолда тақсимланади. Бу коэффициентни баҳолаш кўрсаткичлари сифатида муайян бошқарув функцияси бўйича бажарилган ишлар ҳажми кўрсаткичларидан, уларнинг тизимидан, сифатидан, меҳнатни ташкил этиш даражасидан, ишлаб чиқаришдаги фаолликдан ва ижодий фаолликдан, ижрочилик ва меҳнат интизомидан фойдаланилади. Мукофот ёзиш учун статистика ва бухгалтерия ҳисоботлари,

ишчиларни, мутахассислар ва хизматчиларни мукофотлаш учун эса, шунингдек оператив ҳисоб маълумотлари ҳам асос бўлади.

Корхона раҳбар ходимларини, ишлаб чиқариш ва функционал бўлинмалар раҳбарларини, мутахассислари ва хизматчиларини мукофотлаш кўрсаткичларининг бажарилишини, агар мукофотлаш юзасидан белгиланган кўрсаткичлар (шартлар) хусусиятларига зид бўлмаса, йил бошидан бошлаб қўшилиб борувчи яқун бўйича баҳолаган яхшироқ.

Ишчилар учун эса фаолият натижаларини ойма-ой баҳолаб бориш мақсадга мувофиқ. Лекин муайян шароитларда йил чораклари бўйича ёки ишлаб чиқаришни ташкил этиш хусусиятларига боғлиқ бўлган бошқа фаолият даври бўйича баҳолаш мумкин. Мукофот миқдорлари қуйидагича белгиланади: ишчилар учун - тариф ставкалари (ишбай расценкалар) бўйича иш ҳақиға фойз ҳисобида ёки мутлақ суммада; раҳбарлар, мутахассислар ва хизматчилар учун - мансаб окладлари бўйича иш ҳақиға фойз ҳисобида ёки мутлақ суммада.

Бироқ, мукофотлашнинг конкрет кўрсаткичлари хусусиятларига қараб уларни бошқача йўл билан белгилаш ҳам мумкин: масалан, материаллар, энергия, ёқилғи ва шу кабиларни тежаш суммасидан улушлар (фойзлар) ҳисобида белгилаш мумкин. Ишлаб чиқаришда камчиликларга йўл қўйилганида; чиқарилаётган маҳсулот (бажарилаётган ишлар) сифати ёмонлашганида, технология интизومي бузилганида, стандартлар ва техника шартларига риоя қилинмаганида, рекламациялар тушганида ёки сифатсиз маҳсулот қайтариб юборилганида, маҳсулот етказиб бериш шартномалари бажарилмаганида ва бошқа ҳолларда - жамоалар ва алоҳида ходимлар мукофотдан бутунлай ёки қисман маҳрум қилиниши мумкин.

Йўл қўйилган камчиликлар рўйхати уларнинг ходимлар ўз ишига ҳалол муносабатда бўлганлигига боғлиқлигини ҳисобга олган ҳолда тузилади. Айрим ходимлар ишлаб чиқаришда камчиликларга йўл қўйилганларида уларни мукофотдан маҳрум қилиш масалалари бевосита меҳнат жамоасида унинг раҳбари томонидан ҳал қилинади. Шу билан бирга, айрим ҳолларда корхона раҳбари агар конкрет ходим ишлаб чиқаришда жиддий камчиликларга йўл қўйган бўлса, уни жамоа белгилаган мукофотдан бутунлай ёки қисман маҳрум қилиши ёки, аксинча, катта ютуқлари учун жамоа аъзосини қўшимча рағбатлантириши мумкин.

14.4. Корхоналарда иш ҳақиға қўшимчалар ва устамаларни, шунингдек бир марта бериладиган мукофотларни қўллаш

Асосий иш ҳақиға қўшимчалар ва устамалар. Ҳозирги вақтда амал қилиб турган компенсация қўшимчалари ва устамаларнинг ҳамма турларини иккита катта гуруҳга: меҳнат фаолияти соҳалари бўйича чекланмайдиган қўшимчалар ва устамаларга ҳамда муайян меҳнат соҳаларида қўлланадиган қўшимчалар ва устамаларга ажратиш зарур. Биричи гуруҳга дам олиш ва байрам кунларида ишлаганлик учун; иш вақтидан ташқари ишлаганлик учун; вояга етмаган ходимларга уларнинг иш кунни қисқартирилганлиги муносабати билан; ўзларига берилган тариф разрядидан паст ишларни бажараётган ишчиларга қонун ҳужжатларида назарда тутилган ҳолларда ўртача маошга етказиш учун тўланадиган қўшимчалар; ишни бажаришнинг нормал

шароитларидан чекиниш муносабати билан ишчиларга тўланадиган қўшимчалар киради.

Тўловларнинг қолган барча турларини қўллаш соҳаси чекланган. Булар турлича чекловлардир. Масалан, баъзилари ходимнинг асосий функцияси билан бевосита боғлиқ бўлмаган қўшимча ишни компенсациялаш мақсадида белгиланади. Бунга мисол қилиб ходим асосий ишдан озод қилинмагани ҳолда раҳбарлик вазифаларини бажаришини кўрсатиш мумкин. Устамаларнинг бошқа турлари ноқулай меҳнат шароитлари билан боғлиқ ишлар соҳасини қамраб олади. Учинчи турларини бажарилаётган ишнинг алоҳида характери (масалан, бир жойдан иккинчи жойга қўчиб ишлаганлик учун тўланадиган устамалар) келтириб чиқарган.

Қўллаш соҳаси чекланган қўшимчалар ва устамаларни ўз навбатида уч гуруҳга ажратиш мақсадга мувофиқ. Биринчи гуруҳ - рағбатлантирувчи қўшимчалар. Улардан энг муҳимлари: касблар (лавозимлар)ни қўшиб бажарганлик учун; хизмат кўрсатиш зоналарини кенгайтирганлик ёки бажарилаётган ишлар ҳажминини қўпайтирганлик учун; ишга келмаётган ходимнинг вазифаларини бажарганлик учун; ишчиларга касбий маҳорати учун; мутахассисларга меҳнатда эришган юксак кўрсаткичлари ва юқори малака даражаси учун; жаҳон ютуқларига мос мақсулот салмоғи катта бўлишини таъминлаганлик, мақсулотни экспорт қилишни анча кенгайтирганлик ҳамда ишлаб чиқаришнинг техникавий даражасини оширганлик учун.

Иккинчи гуруҳ - бажарилаётган ишнинг алоҳида хусусияти билан (мавсумийлиги, узокдалиги, иш объекти ноаниқлиги ва шу кабилар билан) боғлиқ қўшимчалар; график бўйича дам олиш ёки байрам кунига тўғри келган иш кунларида ишлаганлик учун; кўп сменали иш тартиби учун; ишларни ташкил этишнинг вахта усулида иш вақти нормадан ортиқ давом этадиган иш муносабати билан.

Учинчи гуруҳ - нормал меҳнат шароитидан фарқ қиладиган шароитлар учун қўшимчалар: оғир (зарарли) ва ўта оғир (ўта зарарли) меҳнат шароитларида ишлаганлиги учун; конвейер, оқим ва автомат линиялардаги ишчиларга меҳнатнинг интенсивлиги учун; шахта ва разрезларнинг механизациялаштирилган забойларидаги ишчиларига меҳнат интенсивлиги учун; тунги вақтда ишлаганлик учун; метрополитенларнинг тоннелларида ва ер ости ҳудудларида фақат тунги вақтда ишлар бажарганлик учун; айрим қурилиш объектларида ва фавқулодда вазиятлар туғилиши мумкин бўлган жойларда оширилган тариф ставкалари ва мансаб оқладларини қўллаш; хавфли юкларни ташиганлик учун.

Қўшимчалар ва устамалар турларининг таклиф қилинган таснифи бу тўлов турларини қўллаш мақсадга мувофиқлиги нуқтан назаридан кўриб чиқиш имконини беради.

Рағбатлантирувчи қўшимчалар ва устамалар. Рағбатлантирувчи қўшимчалар ва устамалар рўйхатига назар ташланганида уларнинг каттагина қисмини қўллашдан мақсад ходимлар меҳнатини иш кунини доирасида касбий (ёки мансаб) соҳани кенгайтириш ҳисобига интенсивлашдан иборат эканлиги маълум бўлади.

Олдинги хўжалик юритиш тизимида ходимнинг иш кунини мобайнида нормал (тўлиқ) иш билан банд қилиш ҳар доим ҳам таъминланавермас эди. Кўпинча, айниқса, вақтбай ҳақ тўлашда, иш билан бандлик 50-60 %ни, ҳатто ундан ҳам камроқни ташкил қилар эди. Ишлаб чиқариш юқори даражада ташкил этилмаганлиги корхоналарда ортиқча персонални сақлаб туришни талаб қиларди.

Ана шу муаммоларни ҳал қилиш воситаси сифатида касбларни кўшиб бажарганлик учун, хизмат кўрсатиш доирасини кенгайтирганлик, кам сонли персонал билан ишлаганлик ва ҳоказолар учун кўшимча ҳақ тўлаш пайдо бўлган эди.

Ходимлар кун давомида иш билан тўлиқ банд бўлиши таъминланадиган корхоналарда ҳар бир ходимнинг шахсий ишчанлик фазилатларини юқори ишлаб чиқариш натижалари ҳаммадан яхшироқ кўрсатади: меҳнат унумдорлиги юқорироқ бўлади, бажарилган ишлар сифати анча юқори бўлади, моддий ресурсларни сарфлашга бошқаларга қараганда асраб-авайлаш муносабатида бўлинади ва ҳоказо. Бунда ходимнинг меҳнат жараёнларини рационаллаштиришдаги фаоллиги, илғор иш усулларини билиши ва профессионал тайёргарлиги доимий равишда ўсиб бораётганлигини тасдиқловчи ҳужжатлар мавжудлиги ҳисобга олинади.

Айни вақтда бу қобилиятлар конкрет миқдор ва сифат кўрсаткичларига эга бўлиши зарур: бир неча касбларда (ихтисосларда) ишлаб олиш, бунинг аввалги иш тажрибаси ёки ушбу касбларни (ихтисосларни) эгаллаганлик ҳақидаги ҳужжатлар билан тасдиқланганлиги; маҳсулот ишлаб чиқариш борасида вазиятни яхшилашга қаратилган чора-тадбирларни ишлаб чиқишда фаол қатнашиш; мавжуд иш тажрибаси ва меҳнат кўникмаларини корxonанинг бошқа ходимлари билан ўртоқлаша билиш; юксак меҳнат маданиятига амал қилиш ва уни оширишга ҳамда кенг ёйишга интилиш шулар жумласидандир.

Юксак профессионал маҳорати учун устамалар белгилашга номзодларни тўғри ва асосли танлаб олишга ходимларни аттестациялаш ёки уларнинг «хизматларини баҳолаш» тизимини жорий этиш ёрдам бериши мумкин. Бу тизимни амалга ошириш жараёнида муайян система бўйича ҳар бир ходим фаолиятининг натижалари ва ишчанлик фазилатлари баҳоланади.

Бир йилда кам деганда бир марта ўтказилиши керак бўлган аттестация натижалари бўйича устамалар белгилаш баҳоларининг таққосланишини таъминлайди ва ҳамма ходимлар томонидан янада ижобий қабул қилинади. Устамалар миқдори истаганча бўлиши мумкин. Мухими, улар ходимларнинг ишчанлик фазилатларидаги фарқларни ҳисобга олган ҳолда даражалаштирилган бўлиши керак. Бирок, белгиланган устамалар миқдори ҳақ тўлаш тизимининг бошқа таркибий қисмлари билан биргаликда юқори малакали мутахассисларга хос даражада ҳақ тўланишини таъминлаши керак.

Рағбатлантиришнинг бундай шакли асоссиз равишда кенгайиб кетишига йўл қўймаслик учун касбий маҳоратга тўланадиган ҳамма устамаларни ана шу мақсадларга йўналтириладиган маблағларнинг тамомила аниқ суммаси доирасида белгилаш мақсадга мувофиқдир.

АҲОЛИНИ ИЖТИМОЙ МУҲОФАЗА ҚИЛИШ МУАММОЛАРИ

15.1. Ижтимоий муҳофаза бўйича асосий тушунчалар

Ижтимоий муҳофаза тизими – аҳолининг муҳим ҳаётий манфаатлари соҳаси бўлиб, унинг сифат ва миқдор кўрсаткичлари давлат ва жамиятнинг иқтисодий, ҳуқуқий ва маданий ривожланиш даражасидан дарак беради. Ижтимоий муҳофазаланиш ҳуқуқи – инсоннинг муносиб турмуш кечириши учун зарур бўлган ҳажмдаги физиологик, ижтимоий, моддий, иқтисодий, маиший ва маънавий эҳтиёжларини қондириш имконияти ҳисобланади. Ижтимоий муҳофаза тизимини ташкил этиш масаласи қўп жиҳатдан мамлакатдаги миллий тартиб, жамиятдаги тотувлик даражаси, ижтимоий ва иқтисодий ривожланишнинг барқарорлиги ва динамикасини белгилаб беради.

«Ижтимоий муҳофаза» категорияси – бир қатор табиий ва ижтимоий фавлар илмий аппаратининг атрибути бўлиб, меҳнат иқтисодиётида ходим ва унинг оила аъзоларини ижтимоий муҳофазалаш ва уларнинг турмушини моддий воситалар билан таъминлаш, ҳамда ишчи кучининг каттиқ емирилишини олдини олиш нукта назаридан кўриб чиқади.

Назарий-амалий нукта назардан қараганда, ижтимоий муҳофаза соҳаси давлат юритадиган ижтимоий сиёсат ва меҳнат муносабатларининг энг муҳим таркибий қисмларидан биридир. «Ижтимоий сиёсатнинг асосий мақсадлари ва нормалари тўғрисида»ги ХМТ 117-Конвенциясининг 25-моддасига мувофиқ, киши ўз ва оиласининг сihat-саломатлиги ва фаровон ҳаёт кечиришини таъминлаш учун зарур бўлган турмуш даражаси, шу жумладан, озиқ-овқат, кийим, уй-жой, тиббий ёрдам ва ижтимоий хизматга эга бўлиш ҳуқуқи, шунингдек ишсизлик, ногиронлик ёки ўзига боғлиқ бўлмаган ҳолатларга кўра тирикчилик воситаларини йўқотган бошқа ҳолларда таъминот олиш ҳуқуқига эга.

Агар ёлланма ишчи касаллик, бахтсиз ҳодиса, кексалик ёки меҳнатга талаб йўқолиши оқибатида меҳнат қилиш қобилиятини йўқотса, унинг учун моддий таъминланмаслик муаммолари туғилади. Шу сабабли бозор иқтисодиётида ижтимоий муҳофаза жамиятнинг хўжалик ва ижтимоий ҳаётини ташкил этишнинг узвий қисми бўлади, унинг ташкилий-ҳуқуқий шакллари эса меҳнат жараёни ва ишчи кучини такрор ишлаб чиқариш жараёни узлуксиз давом этишини таъминлаши керак.

Шундай қилиб, ижтимоий муҳофаза кишиларнинг турмуш даражаси билан узвий боғланган бўлиб, у БМТ тавсиясига мувофиқ бир неча унсурни: саломатлик, демография шароитлари, озиқ-овқат, кийим-кечак, истеъмол ва жамғариш фондларини; меҳнат қилиш шароитлари, иш билан бандлик, меҳнатни ташкил этиш; таълим олиш, саводхонлик, уй-жой, шу жумладан, ободонлаштириш; ижтимоий таъминот, инсон эркинликларини ўз ичига олади.

Шу билан бирга, корхоналар ва ташкилотлар персоналани техноген ва табиий, иқтисодий ва биологик омилларнинг мураккаб комплекси таъсиридан муҳофазалаш билан боғлиқ ижтимоий меҳнат муносабатлари ходим билан иш берувчи, ходим билан давлат, иш берувчи билан давлат ўртасидаги ўзаро алоқа тарзида намоён бўлади.

Ходимларни ижтимоий муҳофазалаш масалалари бўйича ижтимоий-меҳнат муносабатлари, корхона ва ташкилот, тармоғ ва минтақа даражасида амалга оширилади. Уларнинг ҳар бири учун ўз муносабатлар ва ўзаро алоқалар предмети хос бўлиб, бу предметлар ходимнинг ижтимоий аҳволи ҳамда меҳнат билан ўтадиган ҳаётининг даражаси ва сифатини билдирувчи кўрсаткичларни белгилаб беради.

Ходимнинг ижтимоий аҳволи ва меҳнат фаолиятининг сифати ўз навбатида кишилар, жамоалар ҳамда ижтимоий гуруҳлар ҳаёти ва фаолиятининг асосий кўрсаткичлари бўлади ҳамда иккита яшаш шаклига эга бўлади.

Биринчиси – муайян кишилар, оилалар, ижтимоий гуруҳлар ижтимоий аҳволининг амалдаги ҳолати.

Иккинчиси – ижтимоий кафолатлар тарзидаги ижтимоий аҳвол; бу шакл амалдаги ижтимоий-меҳнат муносабатларининг норматив-қонунчилик ва институционал даражадаги проекциясини (рефлексиясини) акс эттиради.

Бунда «ижтимоий хатар» категорияси боғловчи унсур бўлиб хизмат қилади. Бу унсур объектив, ижтимоий аҳамиятли сабабларга кўра иш ҳақидан ёки бошқа меҳнат даромадидан маҳрум бўлиш натижасида, шунингдек болалар ва тиббий ёрдамга ҳамда ижтимоий (қайта тиклаш ва рекреация) хизматларга муҳтож бошқа оила аъзоларини боқиш учун кўшимча харажат қилиш муносабати билан моддий таъминланмаганлик ҳолати вужудга келиш эҳтимоли сифатида таърифланади.

Ижтимоий муҳофаза тизими куйидаги таркибий қисмларга ажратилади:

- ижтимоий муҳофаза субъектлари – ёлланма ходим ва унинг оила аъзолари, иш берувчи, давлат, оммавий-ҳуқуқий мақомга эга сўгурта ташкилотлари;

- ижтимоий муҳофаза даражалари – индивидуал даража (ходим - иш берувчи) ва гуруҳ даражаси (ёлланма ходимларнинг касаба уюшмалари ва иш берувчиларнинг бирлашмалари);

- ижтимоий муҳофаза предметлари ва уларнинг таркиби – персонални ишга ёллаш ва ишдан бўшатиш, профессионал тайёрлаш, меҳнат шароитлари, уни ташкил этиш ва нормалаш, меҳнат қобилиятини йўқотишни компенсациялаш, тиббий ва ижтимоий-маиший хизмат кўрсатишни ташкил этиш механизмлари;

- ижтимоий муҳофазанинг ижтимоий адолат ва ўзаро ёрдамни амалга ошириш принциплари ва турлари – ижтимоий шерикчилик (ёлланма ходимлар билан иш берувчилар ўзаро ҳамкорлик қилишининг хилма-хил усуллари билан бирга) ёки меҳнат муносабатларини қатъий регламентлаб, ижтимоий муҳофазада патерналистик муносабатлар билан боғлаш, шунингдек ижтимоий муҳофазанинг ушбу принцип ва турларини аралаш ҳамда боғлаб олиб бориш;

- ижтимоий муҳофазани баҳолаш мезонлари – ижтимоий кафолатлар ҳамда ҳаёт сифатининг тан олинган миаллий кўрсаткичлари: ишлаб чиқариш соҳасининг аҳволи, меҳнат муҳофазаси ва унинг хавфсизлиги; меҳнатнинг психофизиологик нормативлари; меҳнат шароитлари (меҳнат қилиш ва дам олиш, моддий ҳақ тўлаш тартиблари); ходимларнинг саломатлиги ва меҳнатта лаёқатлиги; профессионал тайёргарликнинг малака кўрсаткичлари; озик-овқат маҳсулотларини истеъмол қилиш нормалари; уй-жой билан таъминланганлик.

«Ижтимоий муҳофаза» атамаси биринчи марта 1935 йилда АҚШнинг ижтимоий муҳофаза тўғрисидаги қонунида ишлатилган эди. Бу қонун кексалик,

ўлим, ногиронлик ва ишсизликдан мажбурий суғурталаш институтини қонуна бeлгилаб берди. У мазкур мамлакат учун янгилик бўлган эди.

Тез орада бу атама дунёнинг кўпгина мамлакатларида ва ХМТда кенг қўлланила бошлади. Чунки у кексалар ҳамда меҳнатга қобилиятсизларга ёрдам бeриш миллий дастурлари ва тизимларини ташкил этиш муаммосининг моҳиятини содда ва тушунарли тарзда ифодалар эди. Кейинчалик ХМТ, Жаҳон соғлиқни сақлаш ташкилоти (ЖССТ), Халқаро ижтимоий таъминот ассоциацияси (ХСТА)нинг ижтимоий суғурталаш ва ижтимоий ёрдам, ишлаётганларга меҳнатга қобилиятсизлик ҳолларида энг кам даромадларни кафолатлаш бўйича, шунингдек меҳнат шароитлари ва уни муҳофазалаш, иш ҳақи соҳасидаги конвенциялари ва тавсияларини ишлаб чиқиш ҳамда қабул қилиш чоғида ушбу тушунчанинг доираси анча кенгайтирилди.

«Ижтимоий муҳофаза» категориясининг халқаро ҳамжамият томонидан қўлланилишини шундай ҳол билан изоҳлаш мумкинки, XX асрнинг 30-50-йилларида дунёнинг кўпгина мамлакатларида ижтимоий сиёсатда туб ўзгаришлар юз бeриб, улар ижтимоий соҳанинг хилма-хил сегментлари ва институтларини бу соҳанинг муҳофаза вазифаларини таърифлаш нуқтаи назаридан мувофиқлаштиришни зарур қилиб қўйди.

Мамлакатимиз адабиётларида «ижтимоий муҳофаза» атамаси анча янги. Унинг пайдо бўлиши ва қўлланиши ўтган асрнинг 90-йилларида мамлакатнинг ижтимоий тузилишида юз берган ўзгаришлар билан боғлиқ. Ҳозирги вақтда гап ночор аҳоли категорияларини муҳофазалаш шакллари ҳақида борган ҳолларда бу атама давлатнинг ижтимоий сиёсатини таърифлаш учун кенг ишлатиладиган бўлиб қолди.

Халқаро Меҳнат Ташкилоти (ХМТ) «ходимларни ижтимоий муҳофазалаш» тушунчасининг предмети ва мазмунини таърифлаш учун иккита ёндашувдан – кишининг ҳаёти ва меҳнат фаолияти соҳасини бутунлай қамраб оладиган кенг ёндашув ҳамда ижтимоий суғурталаш ва ижтимоий ёрдамни қамраб оладиган тор ёндашувдан фойдаланади. Чунончи, меҳнат фаолиятининг сифати доктринаси ҳамда меҳнат шароитларини яхшилаш дастурида ходимларни ижтимоий ҳимоялашнинг кенг талқинидан фойдаланилади. Бунда унинг таркибига иш вақти, меҳнатни ташкил этиш ва унинг мазмуни, хавфсиз меҳнат шароитлари ва ишлаб чиқариш муҳити, технологияларни танлаш, иш ҳақи ва турмуш шароитлари киритилади.

Мамлакатимиз ва хориж олимларининг ижтимоий муҳофаза муаммосига қарашларининг таҳлилини ҳисобга олган ҳолда ушбу категория предмети ва объектини белгилаш мумкин.

«Ижтимоий муҳофаза» категориясининг предмети ижтимоий-иқтисодий муносабатлар, ходимлар ва уларнинг оила аъзоларининг турмуш даражасини пасайтириб юборадиган омиллардан муҳофазалаш билан боғлиқ муҳим алоқалари ва манфаатлари, аввало, ходим оиласининг меҳнат ва ижтимоий мақомидан иборатдир.

Қуйидагилар ходимлар ҳаётининг нормал кечиши ва ижтимоий мақомини бузадиган омиллар бўлади: улар саломатлигига зарар етиши ва меҳнат қобилиятини йўқотиши хатарлари (касалликлар, бахтсиз ҳодисалар, кексалик); касбий малаканинг етишмаслиги ёки меҳнат бозоридаги ноқулай вазият. Булар иш жойидан маҳрум бўлишга олиб келади ва натижада моддий таъминланмаганлик ва ижтимоий мавқедаги ўзгаришлар келиб чиқади.

Айрим ходим учун мазкур хатарлар эҳтимоллик-ғасодифийлик характериға эға бўлади, умумий ходим учун эса улар муқаррар ва бартараф этиб бўлмайдиган характердағи объектив-оммавий ҳодиса сифатида юзаға чиқади. Уларнинг объективлиғи ва юз бериш қўламиға ижтимоий турмушни ташкил этишнинг ўзаро боғлиқ бўлган иқтисодий, сиёсий ва ижтимоий хоссалари, кишининг саломатлиғи ва меҳнат қилиш қобилияти нуқтаи назаридан унинг организмнинг физиологик қонуниятлари, шунингдек ходимлар учун профессионал меҳнатнинг хатарли даражалари (ишлаб чиқариш травматизми ва профессионал касалликлар қўплити)дан иборат мураккаб комплекс асос бўлади.

Муҳофазанинг ушбу турини ижтимоий ҳимоя сифатида таърифлаш унинг объективлиғи, яъни ходимлар ва улар оилаларининг муҳофаза аҳолини акс эттиради. Шу муносабат билан ходимларни ижтимоий муҳофаза қилиш объекти қуйидағи йўналишларни ўз ичига олади:

- ходимларнинг ўз оилалари муносиб ҳаёт кечириши учун зарурий турмуш воситаларини ҳеч бир тўсқинликсиз ишлаб топишларига имкон берадиган меҳнат фаолияти билан банд бўлиши учун шарт-шароит яратиш;

- ходимлар учун хавфсиз меҳнат шароитлари ҳамда улар ва оила аъзолари соғлиғини сақлаш, реабилитация ва профессионал таълим тизимларидан фойдаланишларини таъминлаш;

- ходимлар ва уларнинг оила аъзоларига инсизлик, касаллик, фарзанд туғилиши, бахтсиз ҳодиса юз бериши, ишлаб чиқариш жароҳатлари ёки профессионал касаллик туфайли даромаддан маҳрум бўлиш ёки унинг кескин қисқариб кетиши, ногиронлик, кексалик, боқувчисини йўқотган ҳолларида тирикчилик минимумини таъминлаш.

Ижтимоий муҳофаза соҳасида иш берувчи билан ходимнинг турли йўналишлардағи манфаатлари мослиғи ва уйғунлиғига эришиш тегишли усул ва механизмлар мажмуини қўллашни: музокаралар, меҳнат битимлари, норматив ҳужжатлар ёрдамида тартибға солишни талаб қилади. Ижтимоий муҳофазанинг нормаларини мустаҳкамловчи механизмлар орасида асосийларидан бири қонундир.

Муҳофазанинг асосий нормалари конституциявий ҳуқуқ, меҳнат ва ижтимоий қонунларда (пенсия таъминоти, тиббий ёрдам, ногиронларни муҳофазалаш ва шу қабилар) ўз ифодасини топади. Ўзбекистон Республикаси Конституциясида фуқароларни ижтимоий муҳофазалаш бўйича асосий қоидалар 37, 39-моддаларда мустаҳкамлаб қўйилган. Масалан, Конституциясининг 39-моддасида бундай дейилган: «Ҳар ким қариганда, меҳнат лаёқатини йўқотганда, шунингдек боқувчисидан маҳрум бўлганда ва қонунда назарда тутилган бошқа ҳолларда ижтимоий таъминот олиш ҳуқуқига эға».

Ижтимоий муҳофаза соҳасида миллий қонунчилик асосини шакллантириш учун халқаро ҳамжамият қабул қилган ҳужжатлар мўлжал бўлиб хизмат қилади. Улар жумласига қуйидағилар қиради:

- Иқтисодий, ижтимоий ва маданий ҳуқуқлар тўғрисида халқаро пакт.

- Фуқаролик ва сиёсий ҳуқуқлар тўғрисида халқаро пакт.

- Инсон ҳуқуқлари умумжаҳон декларацияси.

- ХМТ (400 га яқин), ЖССТ, МАСО конвенциялари ва тавсияномалари.

Ушбу ҳужжатларнинг кўли ихтисослашган халқаро ташкилотлар – ХМТ, ЖССТ, МАСО томонидан ишлаб чиқилади.

Конституциявий меҳнат ва ижтимоий ҳуқуқ ижтимоий муҳофазанинг қонуна мустаҳкамлаб қўйилган шакл ва даражаларини ифода этади ёки бошқача қилиб айтганда, миллий ижтимоий муҳофаза доктринаси бўлади.

Мамлакатдаги қонунчилик асосининг ушбу соҳасида халқаро ҳужжатларнинг асосий қоидаларини таҳлил қилиш ходимларни ижтимоий муҳофазалашнинг қуйидагиларни энг муҳим тамойиллар жумласига киритиш имконини беради:

- шахсга, инсон қадр-қиммати, унинг эркин меҳнат қилиш, эркин касб, иш жойи ва таълим олиш жойини танлаш ҳуқуқини муҳофазалашга авайлаб муносабатда бўлиш учун жамият ва давлатнинг ижтимоий масъулияти; меҳнатни муҳофаза қилиш, мақбул меҳнат шaroитларини таъминлаш, саломатлик ва ҳаётни муҳофаза қилиш, меҳнат қобилиятини йўқотганлик учун ҳақ тўлаш. Булар Инсон ҳуқуқлари умумжаҳон декларацияси, БМТ, ХМТнинг ижтимоий пактлари ва ҳужжатлари қоидалари ҳамда бошқа халқаро эътироф этилган нормаларга мосдир;

- меҳнат муносабатлари соҳасидаги ижтимоий адолат – тенг меҳнат учун тенг ҳақ олиш ҳуқуқи, меҳнат хавфсизлиги ва гигиенасига бўлган ҳуқуқ, фуқароларнинг соғлигини, ишлаш қобилияти ва меҳнат қилиш лаёқатини сақлаш, касал бўлиб қолган тақдирда ижтимоий нафақалар олиш, меҳнат лаёқатини доимий йўқотган тақдирда юқори даражада нафақа олиш, ишлаб чиқаришда зарар кўрганларни тиббий, ижтимоий ва касбий реабилитациялашни таъминлашга бўлган тенг ҳуқуқлар;

- ходимларни ижтимоий ва касбий хатарлардан муҳофазалашнинг умумий ва мажбурий характери, жамият тараққиётининг асосий мўлжалли сифатида ижтимоий муҳофазаланиш ҳуқуқини таъминлаш; булар халқаро нормалар, шу жумладан ХМТнинг 67,118,158-Конвенцияларида кайд этилган;

- ижтимоий ва касбий хатарлар даражасининг иложи борица паст бўлиши, тегишли ахборотдан фойдаланиш мумкинлиги ва унинг очиклиги; касбий, ижтимоий хатарларни камайтириш ва эвазига ҳақ тўлаш бўйича ижтимоий кафолатларини жорий этиш асосида жамиятда ижтимоий тотувликка эришиш;

- нодавлат муҳофаза тизимлари ва дастурлари мустақил ва ўзини-ўзи бошқарадиган бўлгани ҳолда ижтимоий муҳофаза билан боғлиқ давлат кафолатлари;

- муҳофазанинг барча асосий субъектлари муҳофазалашнинг у ёки бу тизим ва шакллари ташкил этиш ва такомиллаштиришдан манфаатдорлиги, хавф-хатарга қарши курашда биргаликда жавобгар бўлиш асосида ижтимоий муҳофазанинг барча субъектлари ҳамжиҳат бўлиши, хатар омилларини аниқлаш, баҳолаш ҳамда ўз манфаатларини биргаликда муҳофаза қилиш, ижтимоий ҳамда касбий хатарлар эвазига ҳақ тўлаш ва бу хатарларни камайтириш бўйича молиявий харажатларни келишган ҳолда тақсимлаш;

- меҳнат соҳасида ходимларнинг иқтисодий ва ижтимоий эркинлиги касбий ва ижтимоий хатарлар даражаси мақбул бўлган касбни танлаш, касбий таълим олиш, иш жойига эга бўлиш имконияти; ассоциациялар эркинлиги, яъни ўз ҳуқуқларини муҳофаза қилиш мақсадида касба уюшмаларига, ширкатлар ва бошқа шунга ўхшаш ташкилотларга бирлашиш ҳуқуқи;

- ходимларнинг ўз саломатлиги, ишлаш қобилияти ва меҳнат қилиш лаёқатини сақлаш, касбни, касбий ва ижтимоий хатарлар муайян даражада бўлган иш жойини тўғри танлаш учун шахсий жавобгарлиги;

- ижтимоий муҳофаза усулларининг кўп босқичлилиги ва турли манзилларга йўналтирилганлиги – ҳамма меҳнаткашлар учун давлат кафолатларидан бошлаб, айрим тоифалар ва касбий гуруҳларга мансуб меҳнаткашлар учун тор доирада йўналтирилган чора-тадбирларгача, бу эса муҳофазаланувчиларнинг турли тоифаларига табақалаштирган ҳолда ёндашувни амалга ошириш имконини беради;

- ижтимоий муҳофазанинг кўп субъектлилиги – давлат (идоралар ҳамда вазирликлар орқали), иш берувчилар, касбий уюшмалар ва бирлашмалар (сугурталаш бўйича ширкатлар), минтақавий бошқарув органлари ижтимоий муҳофазалаш субъектлари бўлиши керак;

- ижтимоий муҳофаза чора-тадбирларининг кўп жиҳатлилиги ва йўналишлари хилма-хиллиги ижтимоий муҳофаза объектлари шахсан ходимлар, билвосита эса улар меҳнат шароити ва меҳнатга ҳақ тўлаш, касбий тайёргарлик, тиббий хизмат кўрсатиш, меҳнат қобилиятини йўқотганлик учун ҳақ тўлаш ва реабилитация хизматларидан иборат бўлмоғи керак.

Аҳолини ижтимоий муҳофазалаш ижтимоий ёрдамнинг қуйидаги турлари билан таъминланади:

- пенсиялар;
- нафақалар;
- имтиёзлар, афзалликлар ва хизматлар;
- бир йўла (номунтазам) бериладиган моддий ёрдам.

Қуйидагилар ижтимоий муҳофаза объектлари ҳисобланади:

- пенсия ёшига етганлар;
- ногиронлар;
- боқувчисини йўқотган болалар;
- кам таъминланган oilалар фарзандлари;
- ишсизлар;
- хомиладор аёллар ва ёш болаларга қараш билан банд бўлган ишламаётган аёллар;
- касаллик туфайли вақтинча ишламаётганлар;
- вояга етмаганлар ва ўқувчи ёшлар;
- меҳнатга лаёқатсизларга қараш билан банд бўлган ишламаётган меҳнатга лаёқатли фуқаролар.

Пенсионерлар пенсия ёшига етганлиги ёки ногиронлик натижада меҳнат қобилиятини йўқотган шахслар, шунингдек боқувчисини йўқотган болалар (етимлар)дир. Шахсларнинг бу доирасини ижтимоий муҳофазалаш пенсия таъминоти тизими орқали амалга оширилади.

Ишсизлар турли сабаблар туфайли ишини йўқотган ва ишга жойлашиш иштиёқи бўлган 16 ёшдан бошлаб то пенсия ёшигача меҳнатга яроқли шахслардир. Бундай шахсларни ижтимоий муҳофазалаш ишсизлик бўйича нафақалар тизими орқали амалга оширилади.

Кам таъминланган oilалар фарзандлари oilанинг ҳар бир аъзосининг ўртача даромади расмий белгиланган тирикчилик минимумидан кам бўлган oilалардаги вояга етмаган болалардир. Уларни ижтимоий муҳофазалаш нафақа тизими орқали амалга оширилади.

Демак, «ижтимоий муҳофаза» категориясининг юқорида келтирилган тамойил ва кўрсаткичлари уни қуйидагича таърифлаш имконини беради.

Ижтимоий муҳофаза қонулар ва меҳнат битимлари асосида махсус механизмлар, фондлар ва ижтимоий муҳофазалаш институтлари ташкил этиш ёрдамида ходимларнинг соғлигини сақлаш, меҳнат қобилияти ва моддий аҳволини муҳофаза қилиш мақсадида уларнинг ҳаёти сифатини ёмонлаштирадиган ноқулай омиллардан (ижтимоий ва касбий хатардан) муҳофазалаш юзасидан қўриладиган иқтисодий, ижтимоий, ҳуқуқий, ташкилий, тиббий ва техникавий чора-тадбирлар тизимидир.

Ижтимоий муҳофазанинг профилактика – олдини олиш вазифаси меҳнат жараёнида ходимнинг саломатлиги ва меҳнат қобилиятини муҳофазалаш имконини берадиган комплекс ташкилий-техникавий ва тиббий тадбирларни амалга оширишдан иборат.

Иқтисодий вазифа меҳнат қилиш қобилиятини вақтинча ёки доимий йўқотиш (касаллик, бахтсиз ҳодиса, кексалик туфайли) ёки боқувчисидан маҳрум бўлганлик (ходимнинг оила аъзолари учун) муносабати билан йўқотилган иш ҳақи ёки даромаднинг ўрнини тўлдириш, шунингдек даволаниш ва ногиронлик муносабати билан қилинадиган қўшимча харажатларни қоплашдан иборат.

Ижтимоий-реабилитация (қайта тиклаш) вазифа йўқолган саломатлик ва меҳнат қилиш қобилиятини қайта тиклаш мақсадида ходимларни тиббий, касбий ва ижтимоий реабилитациялаш бўйича чора-тадбирлар мажмуини амалга оширишни назарда tutади.

Сиёсий вазифа жамиятда ижтимоий барқарорлик ва эришиш бўйича Конституция ва қонуларда кафолатлаб қўйилган ижтимоий ва ҳуқуқий нормаларни таъминлаш мақсадида самарали ижтимоий муҳофаза институтлари ва механизмлари барпо этилишини таъминлаши керак.

15.2. Ижтимоий муҳофазанинг самарали тизими

Ижтимоий муҳофазанинг самарали тизими замонавий иқтисодиётга хос хусусият ҳисобланади. У ҳар бир кишининг ижтимоий-иқтисодий мақомидан қатъи назар, меҳнат имкониятларидан тўлароқ фойдаланиш ва жамиятдаги барқарор ҳолатни кафолатлаш имконини беради ҳамда «инсон салоҳияти»ни ривожлантириш имкониятларини яратади. Ҳозирги шароитда инсон салоҳиятидан самарали фойдаланиш ва жамиятда ижтимоий барқарорликни таъминлашга айнан шундай эришиш мумкин. Бундай муҳофаза таъминланмас экан кишиларни қайта ўқитиш, янгиликни ўзлаштириш, самарали юқод қилиш каби меҳнат имкониятларидан фойдаланиш мумкин бўлмай қолади. Самарали ижтимоий муҳофаза тизимининг мавжудлиги маънавий ҳодим меҳнатига асосланувчи замонавий иқтисодиётнинг ажралмас таркибий қисми ҳисобланади.

Аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш давлатнинг аҳолига нормал ҳаёт фаолияти учун берадиган шарт-шароитларини таъминлайдиган бевосита мақсадли кафолатлар тизимидир. Бошқача айтганда, ижтимоий муҳофаза тизими мамлакатда ҳақиқий ижтимоий-иқтисодий самарадорликни таъминлаш масалаларини ҳал қилиш мақсадида келиб чиқиб ташкил этилиши керак. Шу билан бирга ижтимоий муҳофаза, ўзи амал қилиб турган ишлаб чиқариш муносабатлари тизими томонидан,

жаҳон иқтисодиётининг ҳозирги ҳолати имкониятларидан кенг фойдаланади ва ҳозирги замон талаблари асосида ривожланиб боради.

Ижтимоий муҳофазанинг «Иқтисодиёт инсон учун» тарзида бўлиши учун шундай самарали тизим зарурки, у ҳар бир кишининг меҳнат салоҳияти, ижтимоий-иқтисодий мақоми ва қайси ижтимоий-иқтисодий гуруҳга мансублигидан қатъи назар, ундан фойдаланиш имконини берсин. Фақат шундагина инсон салоҳиятидан самарали фойдаланиш ва эртанги кунга ишонч бўлишига эришиш мумкин. Бундай муҳофаза таъминланмас экан, қайта тайёрлаш, янгилликни ўзлаштириш ва ижодий ишлаш қобилиятига эга бўлиш керак бўлган малакали ишчи кучидан фойдаланишнинг имкони бўлмайди ёки анча чегараланади.

Бошқача айтганда, самарали ижтимоий муҳофаза тизимининг мавжудлиги малакали ходим меҳнатига асосланадиган замонавий иқтисодиётнинг таркибий хусусияти ҳисобланади.

Самарали ижтимоий муҳофазалаш деганда, жамиятнинг ҳар бир аъзосига маълум турмуш даражаси, ўз қобилиятини (меҳнат, тadbиркорлик, шахсий) ривожлантириш ва улардан фойдаланиш, у ёки бу қобилиятлар йўқотилган тақдирда (кексалар, ногиронлар, касаллар, болалар ва бошқалар) кафолатларни таъминлайдиган иқтисодий муносабатлар тизими тушунилади.

Ижтимоий муҳофаза мазмунини аниқлашга бундай ёндашилганда қуйидаги кафолатлар унинг таркибий қисмларига айланади:

- меҳнатга лаёқатлилар учун иш (ишсизликдан муҳофаза қилиш);
- меҳнатга лаёқатсиз бўлиб қолганлар, ногиронлар ва аҳолининг бошқа ижтимоий заиф гуруҳларини нафақалар билан таъминлаш;
- меҳнат фаолиятидан олинган даромад ёки нафақа асосида нормал турмуш даражасини таъминлаш (бунга асосий моддий бойликлар, аввало, озик-овқат махсулоти истеъмоли ҳам киритилади);
- турар жой, маданий-маиший хизматлар, таълим ва соғлиқни сақлаш хизматларини минимал тенг меъёردа таъминлаш;
- замонавий малакали ишчи кучини шакллантириш учун зарур бўладиган маълумотни олиш.

Давлат ва унинг тузилмалари қуйидаги масалаларнинг ҳал этилишини таъминлайди. Биринчидан, давлат меҳнат қилиш ҳуқуқини кафолатлайди, бунга иш жойига ёки зарур ресурсларга эга бўлиш ва меҳнатга яраша ҳақ тўлаш кафолати ҳам киритилади.

Ўзбекистон Республикасида ходимлар учун меҳнат ҳуқуқлари ва кафолатларининг энг паст даражаси қонунлар билан белгилаб қўйилади. Қонунлардагига нисбатан қўшимча меҳнат ҳуқуқлари ва кафолатлари бошқа норматив ҳужжатлар, шу жумладан шартнома йўсинидаги ҳужжатлар (жамоа келишувлари, жамоа шартномалари, бошқа локал ҳужжатлар), шунингдек ходим ва иш берувчи ўртасида тузилган меҳнат шартномалари билан белгиланиши мумкин.

Ўзбекистонда барча фуқаролар меҳнат ҳуқуқларига эга бўлиш ва улардан фойдаланишда тенг имкониятларга эгадир. Жинси, ёши, irqи, миллати, тили, ижтимоий келиб чиқиши, мулкый ҳолати ва мансаб-мавқеи, динга бўлган муносабати, эътиқоди, жамоат бирлашмаларига мансублигидан қатъи назар, шунингдек ходимларнинг иш-

чанлик қобилиятлари ва улар меҳнатининг натижаларига алоқадор бўлмаган бошқа жиҳатларига қараб меҳнатга оид муносабатлар соҳасида ҳар қандай чеклашлар ёки имтиёзлар белгилашга йўл қўйилмайди ва булар камситиш, деб ҳисобланади.

Меҳнат соҳасида меҳнатнинг муайян турига хос талаблар ёки давлатнинг юқорироқ ижтимоий муҳофазасига муҳтож шахслар (аёллар, вояга етмаганлар, ногиронлар ва бошқалар) тўғрисидаги алоҳида ғамхўрлик билан боғлиқ фарқлашлар камситиш деб ҳисобланмайди.

Меҳнат соҳасида ўзини камситилган деб ҳисоблаган шахс камситишни барта-раф этиш ҳамда ўзига етказилган моддий ва маънавий зарарни қоплаш тўғрисидаги ариза билан судга мурожаат этиши мумкин¹.

Шу билан бирга Ўзбекистонда давлат:

- иш билан таъминлаш турини, шу жумладан турли меҳнат режимидаги ишни танлаш эркинлиги;

- ишга қабул қилишни қонунга хилоф равишда рад этиш ва меҳнат шартнома-сини гайриқонуний равишда бекор қилишдан муҳофазаланиш;

- мақбул келадиган иш танлаш ва ишга жойлаштиришга бепул ёрдам бериш;

- касб ва ишга эга бўлишда, меҳнат қилиш ва иш билан таъминлаш шарт-шароитлари, меҳнатга ҳақ олиш, хизмат лоғонасидан юқорилаб боришда ҳаммага тенг имкониятлар яратиш;

- янги касбга (мутахассисликка) бепул ўқитиш, маҳаллий меҳнат органларида ёки уларнинг йўлланмаси билан бошқа ўқув юртларида стипендия тўлаб малакасини ошириш;

- бошқа жойдаги ишга қабул қилинганда моддий харажатлар учун қонун ҳужжатларига мувофиқ компенсация тўлаш;

- ҳақ тўланадиган жамоат ишларида қатнашиш учун муддатли меҳнат шарт-номалари тузиш имкониятини кафолатлайди.

Иш билан таъминлашнинг ҳуқуқий, иқтисодий ва ташкилий шартлари ҳамда меҳнат қилиш ҳуқуқини амалга оширишнинг кафолатлари меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар билан белгилаб қўйилади.

Иккинчидан, жамият давлат органлари тизими ва бошқа ижтимоий тузилмалар орқали иш куни, иш ҳафтаси, иш йили тартибини, юқори меҳнат самарадорлиги билан узоқ муддатли меҳнат қобилиятини сақлаш учун қулай шарт-шароитларни қонунчилик йўли билан ҳамда бошқача ижтимоий муҳофаза қилишни кафолатлайди.

Ўзбекистон Республикасида Меҳнат кодексига мувофиқ ходим учун иш вақтининг нормал муддати ҳафтасига қирқ соатдан ортиқ бўлиши мумкин эмас. Олти кунлик иш ҳафтасида ҳар кунги ишнинг муддати етти соатдан, беш кунлик иш ҳафтасида эса саккиз соатдан ортиб кетмаслиги лозим.

Айрим тоифадаги ходимлар учун уларнинг ёши, соғлиги, руҳий ҳолати, меҳнатнинг шартлари ва вазифаларининг ўзига хос хусусиятларини инобатга олиб, меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларга биноан меҳнатга тўланадиган ҳақни камайтирмасдан, иш вақтининг қисқартирилган муддати белги-ланади. Иш вақтининг қисқартирилган муддати қуйидагилар учун белгиланади:

- ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимлар;

¹ Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси. -Т.: «Адолат», 2006, 5-6-б.

- I ва II гуруҳ ногирони бўлган ходимлар;
- ноқулай меҳнат шaroитларидаги ишларда банд бўлган ходимлар;
- алоҳида тусга эга бўлган ишлардаги ходимлар;
- уч ёшга тўлмаган фарзанди бор, бюджет ҳисобидан молиялаштирилмаган муассаса ва ташкилотларда ишлаётган аёллар.

Иш вақтининг ҳафтасига ўттиз олти соатдан ошмайдиган қисқартирилган муддати соғлиғига ишлаб чиқаришнинг физикавий, кимёвий, биологик ва бошқа зарарли омиллари таъсир этадиган ходимлар учун белгиланади.

Учинчидан, жамият ижтимоий-маданий соҳани аҳолини ижтимоий муҳофазалаш талаблари устуворлигини ҳисобга олиб ривожлантиришни кафолатлайди. Жумладан, бу вазифа дам олиш муассасаларининг зарур тизими ва инфратузилмасини ривожлантириш йўли билан ҳар кунлик, ҳар ҳафталик ва ҳар йиллик дам олиш учун қулай шарт-шaroитлар яратиш орқали амалга оширилади.

Ўзбекистонда дам олиш вақти – ходим меҳнат вазибаларини бажаришдан холи бўлган ва бундан ўз ихтиёрига кўра фойдаланиши мумкин бўлган вақтдир. Ходимга иш куни (смена) давомида дам олиш ва овқатланиш учун танаффус берилиши керак, бу танаффус иш вақтига киритилмайди.

Танаффус бериш вақти ва унинг аниқ муддати ички меҳнат тартиби қоидалари, смена графиклари ёки ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан белгилаб қўйилади.

Ишлаб чиқариш шaroитига кўра дам олиш ва овқатланиш учун танаффус бериш мумкин бўлмаган ишларда иш берувчи ходимга иш вақтида овқатланиб олиш имкониятини таъминлаши шарт. Бундай ишларнинг рўйхати, овқатланиш тартиби ва жойи қорхонанинг ички меҳнат тартиби қоидаларида белгилаб қўйилади.

Меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар билан иш куни (смена) давомида бошқа танаффуслар ҳам белгилаб қўйилиши мумкин. Ишнинг туғатиши билан кейинги куни (сменада) иш бошланиши ўртасидаги кундалик дам олиш вақтининг муддати ўн икки соатдан кам бўлиши мумкин эмас. Барча ходимларга дам олиш кунлари (ҳар ҳафталик узлуксиз дам олиш) берилади. Беш кунлик иш ҳафтасида ходимларга ҳафтада икки дам олиш куни, олти кунлик иш ҳафтасида эса, бир дам олиш куни берилади. Умумий дам олиш куни яқшанбадир.

Барча ходимларга, шу жумладан ўриндошлик асосида ишлаётган ходимларга, дам олиш ва иш қобилиятини тиклаш учун иш жойи (лавозими) ва ўргача иш ҳақи сақланган ҳолда йиллик меҳнат таътиллари берилади. Ходимларга ўн беш иш кунидан кам бўлмаган муддат билан йиллик асосий таътил берилади. Йиллик асосий таътил биринчи иш йили учун олти ой ишлагандан кейин берилади. Иш йили меҳнат шартномасига биноан иш бошланган кундан эътиборан ҳисобланади.

Таътил қуйидаги ходимларга уларнинг хоҳиши бўйича олти ой ўтмасдан олдин берилади:

- аёлларга – ҳомиладорлик ва туғиш таътили олдиндан ёки ундан кейин;
- I ва II гуруҳ ногиронларига;
- ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларга;
- муддатли ҳарбий хизматдан захирага бўшатиш ва ишга жойлашган ҳарбий хизматчиларга.

15.3. Ижтимоий муҳофазашакллари ва механизмларини амалга оширишда давлатнинг роли

Ходимларни ижтимоий муҳофазалаш тизими кенг доирадаги таркибий қисмлар ва сегментларни (унсурлар, шакллар, механизмлар, тизимлар ва институтларни) ўз ичига олади:

- бирон-бир ташкилотда ўз ҳолича ёки бошқа унсурлар билан биргаликда амал қиладиган айрим норматив-ҳуқуқий унсурлар. Улар жумласига меҳнат ва ижтимоий ҳуқуқ бўйича қонунчилик нормалари (меҳнат тўғрисидаги қонулар, меҳнат кодекси, пенсия таъминоти ва соғлиқни сақлаш тўғрисидаги қонулар) ни киритиш мумкин. Булар тўғридан-тўғри таъсир кўрсатиш, яъни ходимларни ишга қабул қилиш ва ишдан бўшатиш, иш вақти тартиблари, иш вақтидан ташқари ва тунда бажарилган ишларга ҳақ тўлаш, аёллар ва ўсмирлар меҳнатини муҳофазалаш, пенсия ва нафақалар миқдорларини тартибга солиш характериға эга;

- муҳофазанинг муайян вазифа ва турларини (сегментларини) таъминлаши (ходимларнинг даромадларини муҳофазалашни, меҳнатни муҳофазаш қилишни ва меҳнат тиббиёти ва ҳоказоларни таъминлаши) керак бўлган иқтисодий, ижтимоий, ҳуқуқий ва ташкилий тизимларнинг айрим комбинацияларини ўз ичига оладиган ижтимоий муҳофазаш механизмлари, шунингдек ижтимоий субъектлар ўртасида келишувға эришиш воситалари – тариф битимлари, жамоа шартномалари ва меҳнат шартномалари (15.1-жадвал);

15.1-жадвал

Меҳнат жараёнида ходимларни ижтимоий муҳофазалаш унсурлари, механизмлари ва тизимларининг таснифи

Унсурлар	Механизмлар	Тизимлар
Ижтимоий кафолатлар – умум-давлат (миллий) даражаси: меҳнат ижтимоий қонунчилиги; хавфсизлик техникаси ва меҳнат гигиенаси бўйича қоидалар ва нормалар	Иқтисодий, ҳуқуқий, сиёсий	Давлат минимал ижтимоий стандартлари; тиббий ва касбий танлов, шунингдек ходимларни профессионал тайёрлаш
Коллектив, минтақавий, тармоқ (тариф) ва асосий келишувлардаги ижтимоий кафолатлар	Ижтимоий	Меҳнатни муҳофазаш қилиш, баҳолаш, касбий хатарларнинг олдини олиш ва камайтириш, шунингдек ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисаларни текшириш
ХМТ конвенциялари ва тавсияларидаги ижтимоий кафолатлар	Иқтисодий, ҳуқуқий	Касб касаллигини аниқлаш ҳамда ишлаб чиқаришда меҳнат қобилиятини йўқотганлик даражасини белгилаш, ижтимоий суғурталаш (тиббий, ишсизлик бўйича, пенсияға чиқиш бўйича, ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалардан)

- аниқ белгиланган юридик мақом ва иқтисодий имкониятларға мувофиқ аниқ мақсадли муҳофазаш вазифаларини (мажбурий ва ихтиёрий ижтимоий суғурталаш, ижтимоий ёрдам ва давлат ижтимоий таъминотини) бажариши керак бўлган ташкилий-ҳуқуқий тузилмалардан иборат ижтимоий муҳофазаш институтлари.

Қарорлар қабул қилишда шахсан эркин бўлиш ва шахсий масъулият, шунингдек касал бўлиб қолган, бахтсиз ҳодисага учраган, кексайган вақтида ва шу каби бошқа ҳолларда ўз (ва ўз оиласининг) моддий аҳволини олдиндан ўйлаб қўйиш бозор иқтисодиётига асосланган мамлакатларда ижтимоий муҳофазани ташкил этишда асосий қондалардан биридир.

Ижтимоий муҳофазалашнинг икки кўриниши қуйидаги шаклларда қўлланилади: давлатнинг ижтимоий (бепул) ёрдами ва ижтимоий суғурталаш (ижтимоий муҳофазанинг пулли шакли). Бунда суғурталашнинг қуйидаги турлари мавжуд:

- шахсий (ҳаёти, пенсия таъминотини) суғурталаш, бунда ногирон шахсан жавобгар бўлади;

- ижтимоий суғурталаш, у оммавий-ҳуқуқий мақомга эга бўлади, бу эса иқтисодий нуқтан назардан шахсий, шунингдек жамоа-гуруҳ ва ижтимоий жавобгарликни қўшиб олиб боришни билдиради;

- ижтимоий-касбий суғурталаш, унинг хусусияти жамоа-гуруҳ (касбий) ҳамжихатлик ва шахсий жавобгарликни қўшиб олиб боришдан иборат.

Суғурталашнинг турлари мавжудлиги тасодифий эмас. Иш билан бандлик шаклларидаги фарқлар, меҳнат шароитларининг тармоқ бўйича касбий гуруҳ ва ҳудудий хусусияти, ижтимоий хатар даражаларидаги катта фарқлар ижтимоий муҳофазанинг турли институтларини танлаб олишда (шакллантиришда) уларни ҳисобга олишни зарур қилиб қўяди. Шу билан бирга бутун аҳоли учун муштарак бўлган манфаатларни ҳам, фақат айрим касбий гуруҳларга хос бўлган манфаатларни ҳам ҳисобга олиш муҳим. Чунончи, касбий хатар даражаси юқори бўлган ишлаб чиқаришларда ишлайдиган ходимлар ижтимоий касбий суғурталашнинг қўшимча, алоҳида касбий гуруҳлар учун ўзига хос шаклларига муҳтож бўладилар.

Шундай қилиб, фақат ижтимоий муҳофаза турлари ва кўп субъектли ташкилий-ҳуқуқий шакллари қўшиб олиб бориш, унинг амал қилишида ходимлар, иш берувчилар ва фуқаролар, шунингдек давлат ҳокимият органларининг фаол ва масъулият билан иштирок этиши асосидагина ижтимоий муҳофазанинг самарали тизimini яратиш мумкин.

Жаҳон тажрибасини таҳлил қилиш ижтимоий муҳофазанинг беш асосий инстинтини алоҳида кўрсатиш имконини беради.

1. Зарур меҳнат лаёқати, иш жойи, даромадлар манбаига эга бўлмаганлиги туфайли моддий ҳаётини мустақил таъминлашга қодир бўлмаган шахсларга давлатнинг ижтимоий ёрдами. Бунда бериладиган ёрдам ҳажми олдинги даромад миқдори билан ёки вужудга келган аҳоли умумий турмуш даражаси билан боғлиқ бўлмайди.

Ижтимоий ёрдам кўп жиҳатдан хайрия тариқасида бўлади. Ижтимоий ёрдам доирасидаги пенсия ва нафақалар фақат конунда белгилаб қўйилган фуқаролар тоифаларига берилади. Жисмоний шахс ижтимоий фойдали меҳнат фаолиятида иштирок этган ёки этмаганлигидан қатъи назар, ижтимоий ёрдам олаверади. Бу тизимнинг тўловлари даромаднинг минимал даражасини таъминлаш мақсадида эҳтиёж текширилганидан кейин даромадга қўшимча шаклини олади. Ижтимоий ёрдам бериш учун энг муҳим асос – тирикчилик минимуми ҳажмидаги маблағларнинг йўқлигидир.

Ижтимоий ёрдам тизимида нафақалар миқдорлари оила аъзолари ўртача даромадларининг умумий ҳажми белгиланган тирикчилик минимумига етадиган бўлишини ҳисобга олиб белгиланади.

2. Ҳарбий хизматчиларни, хавфсизлик хизмати ва ички ишлар хизматчилари, давлат хизматчилари, шунингдек фуқароларнинг бошқа бир қатор тоифаларини уларнинг муҳим давлат функцияларини бажариш билан боғлиқ ўзига хос меҳнат фаолиятини ҳисобга олган ҳолда давлат томонидан ижтимоий таъминлаш.

Давлат ижтимоий таъминотини бериш учун олдиндан бирон-бир бадал тўлаш ёки бу шаклдаги таъминот берилаётган шахсларнинг муайян моддий аҳоли (эҳтиёжи) шарт қилиб қўйилмайди. Ушбу ижтимоий муҳофаза институтининг молиявий манбалари республика ва маҳаллий бюджетларнинг маблағларидир.

3. Қонун бўйича мажбурий ижтимоий суғурталаш иқтисодий жиҳатдан фаол аҳолини меҳнат қилиш қобилиятини (касалик, бахтсиз ҳодиса, кексалик туфайли) ёки иш жойини йўқотиш натижасида даромаддан (иш ҳақидан) маҳрум бўлиш хатарларидан ижтимоий муҳофазалаш институтидир. Молиявий манбалари – иш берувчиларнинг, ходимларнинг (баъзан давлатнинг) муштарак ўзроқ ёрдам ва шахсий масъулият тамойиллари асосида ташкил этилган суғурта бадалларидир. Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалар муносабати билан суғурталаш тизимлари бундан мустасно бўлиб, улар фақат иш берувчиларнинг бадалларидан молияланади.

Ижтимоий суғурта тизимлари доирасида пенсия ва нафақалар суғурталанган шахсларнинг ҳуқуқи бўйича, фактнинг ўзи туфайли ва ҳар бир суғурталанган шахс ва унга иш берувчининг ушбу тизимларни молиялашда иштирок этиш даражаси бўйича берилади.

4. Иқтисодиётнинг айрим тармоғлари ёки жамоа битимлари асосида ташкил этиладиган компаниялар доирасида ёлланма ишчиларни ихтиёрий равишда қўшимча (касбий) ижтимоий суғурталаш.

Ижтимоий суғурталашнинг ихтиёрий қўшимча тизимлари хусусий бўлади, лекин уларнинг фаолияти махсус қонунлар билан бошқарилади. Айрим корхоналарнинг пенсия тизимлари ушбу ижтимоий муҳофаза институтининг ташкилий-ҳуқуқий шакллари бўлиб хизмат қилади. Шунингдек ташкилий-ҳуқуқий шакллар жумласига активлар ажратиладиган ва мустақил пенсия кассалари, фондлари, мадад кассалари ва суғурта компаниялари томонидан бошқариладиган пенсия тизимлари ҳам қиради.

Пенсия ҳуқуқлари амалга оширилишини кафолатлаш мақсадида захира пенсия фонди мавжуд бўлиб, корхона ёки мустақил пенсия кассаси (фонди, суғурта компанияси) тўловга қобилиятсиз бўлиб қолган ҳолларда тўловлар амалга оширилади.

5. Фуқароларнинг шартнома асосида ташкил этилган ихтиёрий шахсий (хусусий) суғуртаси. Бундай суғурталаш унинг доираси ва амал қилишини қатъий белгилаб қўйилган даврлар билан, муайян хатар турлари ва айрим жисмоний шахсларнинг молиявий имкониятлари билан чеклаб қўяди. Бундай суғурталаш шахсий суғурталаш механизмлари (суғурта бадаллари билан тўловларнинг эквивалентлиги, шунингдек суғурта муқофотини муайян вақт давомида муайян фуқаролар учун хатар туғилиши эҳтимоли билан боғлаш) ва тамойиллари асосида ташкил этилади. Энг муҳим хусусиятлари - суғурта шартномасининг мавжудлиги, фуқароларнинг ўзлари жавобгар бўлишидан иборат.

Миллий ижтимоий муҳофаза тизимларини ташкил этишдаги мавжуд хилма-хиллик бир қатор сабаблар билан изоҳланади, жумладан мамлакатларнинг ижтимоий-иқтисодий ва ҳуқуқий ривожланиш даражаси, уларнинг жуғрофий жойлашиш хусусиятлари, давлат қурилиши шакли, маданий ва тарихий анъаналари, ривожлан-

ган фуқаролик жамиятининг мавжудлиги. Бунда миллий ижтимоий муҳофаза тизимларининг эволюцияси жараёнида уларнинг хийма-хил шакллари бир-бирини тўлдириб келди.

15.2-жадвал

Ижтимоий муҳофазанинг ташкилий-ҳуқуқий шакллари

Ташкилий ҳуқуқий шаклларнинг хусусиятлари	Ижтимоий муҳофаза				
	Моддий жиҳатдан ўзини шахсан муҳофазалаш	Ижтимоий хайрия	Ижтимоий ҳамжиҳатлик	Давлат ижтимоий таъминоти ва ёрдами	Ижтимоий муҳофазанинг фирма (корхоналар) тизимлари
Ташкил этиш принциплари	Фуқароларнинг ўз моддий фаровонлиги учун шахсий жавобгарлиги	Ҳамжиҳатлик билан иштирок этиш ва жамиятнинг ночор қатламларига ёрдам бериш	Ҳамжиҳат ўзаро муҳофаза ташкил этиш бўйича ижтимоий ҳамкорлик	Давлат хизматчилари ва аҳолининг ночор қатламлари учун давлат жавобгарлиги	Иш бевуричлар ва ходимларнинг корхоналар ходимларини ижтимоий муҳофазалаш бўйича ижтимоий ҳамкорлиги
Ташкил этиш шакллари	Шахсий даромадлар ва жамғармалар, шунинг жумладан қўчмас мулк соғина олиш, шахсий сугурта	Хайрия ташкилотлари, масжидлар фаолияти	Мажбурий ва ихтиёрий ижтимоий (коллектив-оммавий) сугурта	Ҳарбий хизматчилар, давлат хизматчилари, ижтимоий ночор тоифалар учун давлат шакллари	Корхоналар персонали учун фирма шакллари
Тўловлар ва хизматлар турлари	Уй-жой, тиббий ёрдам, овқат ва хизматларга бўлган кундалик эҳтиёжлар ҳақини тўлаш	Бепул овқатлар, кексаларни парвартириш	Вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизлик бўйича нафақалар, пенсиялар, тиббий ёрдам	Нафақалар, пенсиялар, тиббий даволаш	Ишга қатнаш, даволашнинг, реабилитация хизматларининг айрим турлари ҳақини тўлаш
Молиявий манбалар	Иш ҳақи, шахсий жамғармалар, тадбиркорлик фаолияти, қимматли қоғозлар ва қўчмас мулкдан олинган даромадлар	Хусусий ва юридик шахсларнинг ишончалари, фуқаролар, масжиднинг хайрия фаолияти	Ижтимоий сугурталаш фондларига мажбурий сугурта бадаллари	Бюджет, шунинг жумладан маҳаллий манбалар	Корхона ва ташкилотлар фойдаси
Ҳуқуқий таъминлаш	Фуқаровий-ҳуқуқий қонунлар		Давлатнинг ижтимоий ҳуқуқ туркумига кирувчи қонунлари		Тармок (чекланган) ва жамоа битимлар

Шу муносабат билан муҳофазанинг хусусий, жамоа-гуруҳий ва давлат шаклларининг хилма-хил комбинацияси ҳосил бўлиб, у ижтимоий муҳофаза моделини ташкил этди. Муҳофаза моделларининг асосий хусусиятларини белгилаб берувчи энг муҳим омил маблағларни ижтимоий муҳофаза мақсадларига қайта тақсимлаш механизмларидан иборат бўлиб, бу мақсадлар ўз навбатида ишчи кучини такрор ишлаб чиқариш механизмларига боғлиқ.

Швециялик олим Эспинг-Андерсен 1991 йилда ижтимоий муҳофаза тизимларини давлат қурилишининг «мафқураси» тури билан боғлаган ҳолда гуруҳлашни таклиф қилди:

1. Либерал тур. Ижтимоий ёрдам бериш мезони - муҳтожликни текшириш, давлатнинг ижтимоий-ижтимоий ёрдамини эркин бозордан ажратиш, «манзилли» ёрдамга интилиши билан ажралиб туради. Асосий мақсади - камбағалликни йўқотиш. Мамлакатлар - Буюк Британия ва Япония;

2. Консерватив тур. Мезони – белгиланган вазибаларнинг бажарилишини текшириш, ижтимоий сугурталашнинг классик бисмаркча тизимларини қўллаш ва аввалги хизматлари учун ёрдамнинг компенсация сифатида бўлишига интилиши билан ажралиб туради. Мақсади – ишга лаёқатли даврда эришилган турмуш даражасини сақлаб қолиш. Мамлакатлар – Германияга қараб иш тутадиган Ғарбий Европа мамлакатларининг аксарияти.

3. Ижтимоий-демократик тур. Мезони – муайян аҳоли тоифасига мансублик, пул ёки нағурал кўринишдаги ёрдамлар ҳамда муайян хизматлар тўпламини бериш, ёрдамнинг тенглик руҳида бўлишига интилиш билан ажралиб туради. Мақсади – даромадни қайта тақсимлаш. Мамлакатлар – Скандинавия мамлакатлари.

Шунга ўхшаш ёндашувни россиялик олим Е.В. Тишин ижтимоий муҳофаза ва пенсия таъминотининг тизимларини ижтимоий муҳофаза дастурларининг ривожланиш тамойиллари нуктаи назаридан таснифлаш учун таклиф қилади. Бунда у куйидагиларни ажратиб кўрсатади:

- АҚШ, Англия, Канадада амал қилиб турган янги консерватив тизимлар;
- ижтимоий-демократик тизимлар – Швеция, Дания, Швейцария, Люксембургда;
- ижтимоий жамяят назариясига асосланган тизимлар – ГФР, Австрияда;
- умумий фаровонлик давлати назариясига асосланган тизимлар, Франция, Бельгия, Японияда;
- тушунарсиз тизимлар – Италияда¹.

Аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш кексалик, меҳнат қобилияти ёки боқувчисини йўқотишдан сугурта тизими (пенсия таъминоти, кам таъминланган оилаларга ижтимоий тўловлар, нафақалар), вақтинча ишламаётганларни ижтимоий қўллаб-қувватлаш (ишсизлик бўйича нафақа), аҳолининг айрим тоифаларига имтиёз ва афзалликлар бериш (патронаж хизматлар шаклидаги ижтимоий ёрдам, озиқ-овқат, ёнлиги бериш ва бошқалар), оналикни муҳофаза қилиш (туғишдан олдинги ва туғишдан кейинги таътиллارни бериш), соғлиқни сугурта қилдириш (тиббий сугурта, вақтинча меҳнат қобилиятини йўқотганлик нафақаси), ўқувчи ёшларни моддий қўллаб-қувватлаш (стипендиялар), ногиронликнинг олдини олиш ва меҳнат қобилиятини тиклаш (ногиронларни реабилитация қилиш, протез-ортопедия марказлари) орқали таъминланади.

¹ Тишин Е.В. Социальная защита и социальное обеспечение за рубежом. РАН ИСЭП. -СПб, 1994, 6-7-б.

Давлат аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш даражасини қонун ва қонун ости ҳужжатлари орқали бошқаради, тирикчилик минимумини белгилайди ҳамда уни назарда тутиб кам иш ҳақи миқдори, ижтимоий тўловлар, суғурта бадаллари ва ижтимоий ёрдам (имтиёзлар) турларини белгилайди, хизматлар фаолиятини мувофиқлаштиради. Аммо давлатнинг аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш даражасини бошқаришдаги энг таъсирли роли кўшимча иш жойлари, шу жумладан ногиронлар учун ҳам иш жойларини ташкил этиш, аҳолига касбий тайёргарлик, қайта тайёрлаш ва малака оширишдаги ёрдамни рағбатлантиришдадир.

Ижтимоий муҳофаза тизими турмуш даражасининг пасайиб кетишига йўл қўймасликка йўналтирилганлигини ҳисобга олиб, «камбағаллик» тушунчаси киритилади, камбағаллик чегараси ва ундан келиб чиқиб, ижтимоий ёрдамга “муҳтожлик” мезони аниқланади.

Камбағаллик ходим (унинг оиласи) турмуш даражасининг жамиятда белгиланган стандартдан пасайиб кетиши сифатида белгиланади. Камбағаллик чегараси замон ва жойга кўра ўзгариб туради. Камбағалликнинг қуйи чегараси (мутлақ камбағаллик), инсоннинг бундан кейин яшай олмайдиган даражаси тушунилади. Бу чегара бошқарилмайди. Камбағалликнинг юқори чегараси (нисбатан камбағаллик) жамиятдаги муайян ўртача турмуш даражасидан ошмайдиган даража ҳисобланади. Бу чегара давлат томонидан белгиланиши ва бошқарилиши мумкин.

Мутлақ ва нисбатан камбағаллик ўртасидаги фарқ аҳолининг ижтимоий муҳофазаланганлик даражасини белгилайди, яъни бу оралик қанчалик катта бўлса, жамият ҳам иқтисодий, ҳам ижтимоий маънода шунчалик фаровон бўлади. Демак, нисбатан камбағаллик давлат томонидан расмий белгиланган тирикчилик минимумини ифодалайди.

Муҳтожлик асосий эҳтиёжларни қондиришдаги заруратдир. Ижтимоий муҳофаза нуқтаи назардан муҳтожлик аниқ бир шахс даромадларини камбағаллик даражасидан давлат томонидан расмий белгиланадиган тирикчилик минимумига етказиш зарурлигини назарда тутати. Муҳтожликни қондириш ижтимоий ёрдам турлари мажмуи билан таъминланади.

Ижтимоий муҳофаза турлари ва моддий ёрдам миқдорлари жойдаги экологик муҳит, қишлоқ хўжалиги ва саноат билан алоқани ҳисобга олиб белгиланади. Бундай маддани бериш тартиби ва унинг миқдори боклмандачиликнинг ривожланишига олиб келмаслиги керак.

Аҳолини ижтимоий муҳофазалаш тизими, уни ривожлантириш истиқболлари ва қарор топиш босқичларини шакллантиришда демографик вазият ва мумкин бўлган ўзгаришларни ҳам назарда тутиш керак. Масалан, Ўзбекистондаги демографик вазиятнинг ўзига хослиги шундан иборатки, ундаги аҳолининг ярмидан кўпроғи меҳнатга лаёқатсиз ҳисобланади. Аммо меҳнатга лаёқатсиз аҳолининг 80,0 %га яқинини болалар ташкил этади (9,5 миллионга яқин киши) ва бунда аҳоли табиий ўсишининг юқори суръати сақланиб турибди.

Меҳнатга лаёқатли ёшга етмаган аҳолини ижтимоий муҳофазалаш – шахснинг бозор шароитларига мослашиш имконини нормал жисмоний ҳамда маънавий ривожланишини таъминлаши керак.

Ижтимоий муҳофазанинг асосий тамойили ҳар бир шахс ёки оилага ёрдамни фақат уларнинг даромади, фаровонлик даражаси, ижтимоий фойдали меҳнат сифати ва давомийлигини баҳолаш асосида кўрсатишдир. Тизим камбағаллик чегарасидан

ташқарида яшовчиларни қўлаб-қувватлаши, уларга ёрдам кўрсатиши, шунингдек айни вақтда фуқароликнинг кексайганда ва меҳнат қобилиятини йўқотганда ўз ижтимоий муҳофазаларини таъминлашга интилишларини рағбатлантириши керак.

Ижтимоий муҳофазанинг асосий истеъмолчилари Ўзбекистонда меҳнатга лаёқатсиз фуқаролар (меҳнат ёшига етмаганлар, ёки меҳнат қобилиятини йўқотган шахслар), ишсизлар, туғруқ таътилидаги аёллар ва кўп болали оналар ҳисобланади. Шунга кўра ижтимоий ёрдамни икки асосий турга ажратиш мақсадга мувофиқдир:

- пенсия кўринишидаги ёрдам;
- нафақа кўринишидаги ёрдам.

Катта ёшлилар, ногиронлар ва боқувчисини йўқотганларни ижтимоий муҳофазалаш тизимида пенсия таъминоти асосий бўғин ҳисобланади. У бир неча вазибаларни бажаради, уларнинг энг муҳими меҳнат қобилиятини йўқотганликдаги компенсациядир.

Пенсия таъминоти тизими пенсия ёшани ошириш, ногиронликни реабилитация қилишга интилиш, шикастланиш ва касбий касалланишни камайтиришга интилишни рағбатлантириши керак. Пенсия таъминотининг миқдори меҳнатнинг давомийлиги ва интенсивлигига боғлиқ бўлиши керак.

Вақтинча меҳнат қобилиятини йўқотганлик бўйича нафақа касалланиш сабабларини аниқлаши керак. Кўшимча ёрдам кўрсатиш касалликнинг оғирлиги ва уни даволаш харажатларини ҳисобга оладиган механизмларни ишлаб чиқишни амалга ошириш зарур.

Ижтимоий муҳофазани соғлиқни муҳофаза қилиш муносабатидаги ислохоти ривожланган мамлакатлар тажрибаси асосида амалга оширилиши ва босқичма-босқич жорий этиладиган суғуртали тиббиётга ўтишни назарда тутиши керак.

15.4. Ўзбекистон Республикасида аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш тизимининг ўзига хос хусусиятлари

Ўзбекистонда олиб борилаётган иқтисодий ислохотларнинг марказида ижтимоий сиёсат масаласи туради. Бу сиёсатнинг зарурати мамлакатда амалга оширилаётган кенг кўламли ислохотлар натижасида аҳолини ижтимоий муҳофазалаш ва моддий қўлаб-қувватлаш билан боғлиқдир. Бундан ташқари ҳар қандай жамиятда шундай шахслар тоифаси доимо мавжудки, улар объектив сабабларга кўра (ёши, соғлиғининг ёмонлиги, ишсизлик ва бошқалар) ишлаб чиқаришда иштирок эта олишмайди. Шунинг учун уларни ижтимоий жиҳатдан ҳимоялашни давлат ўз зиммасига олади, яъни яратилган миллий даромаднинг бир қисми улар фойдасига қайта тақсимланади.

Хорижий мамлакатлар тажрибасига асосан камбағаллик ва аҳоли ўртасида кучли иқтисодий тенгсизликнинг олдини олиш мақсадида даромадни тақсимлаш ва қайта тақсимлаш бўйича давлат чора-тадбирлари тизими ижтимоий сиёсат деб юритилади. Кенг маънода ижтимоий сиёсат деганда шахснинг ҳаёт фаолиятини шундай шароитларини яратиш ва тутиб туриш бўйича кўрилган барча чора-тадбирлар тушунилади. У ўз навбатида шахснинг ривожланишига ёрдам беради ва унинг ижодий имкониятларини тўлиқ намоён қилишини рағбатлантиради.

Мамлакатда ўтказилаётган барча ислохотларнинг пировард мақсади – инсон учун муносиб шарт-шароит яратиш билан чамбарчас боғлиқ. «Ислохот – инсон

учун» деган тамойил Ўзбекистонда ислохотнинг «ожава» (сақраш) усулларини қўллашни истисно этди ва бозор иқтисодиётига ўтишнинг дастлабки босқичидаёқ кишиларни ижтимоий муҳофаза қилиш юзасидан тегишли чоралар қўриш зарурлигини тақозо этади.

Республикада бозор иқтисодиётига ўтишнинг илк босқичларидаги ижтимоий муҳофаза тадбирлари бутун аҳолига нисбатан қўлланилди. Бу эса мамлакатда ижтимоий-иқтисодий барқарорликни сақлашнинг муҳим омилли бўлиб хизмат қилди. Мунгазам равишда кўриб чиқилаётган турли миқдордаги иш ҳақи, пенсия, стипендия, нафақа ва товон пули кўринишидаги бевосита моддий ёрдам кенг қўлланилди. Шунингдек, бу даврда имтиёзлар ҳамда турли кўшимча тўловлар тизими аҳолини ижтимоий муҳофазалаш даражасини бирмунча оширди. Энг кам миқдордаги меҳнат ҳақи ва пенсияларнинг солиққа тортилмаслиги белгилаб қўйилди. Корхоналарнинг ўз ходимларига ижтимоий ёрдам кўрсатиш борасидаги харажатлари қисман бюджет маблағлари ҳисобидан тўлдирилди. Оммавий равишда талаб қилинадиган асосий истеъмол товарлари ва хизматларнинг қўпгина турларига белгиланган нархлар ўртасидаги тафовутлар ўрни қопланди.

Айни вақтда кўшимча ижтимоий тадбирларнинг бутун бир мажмуи – иккинчи ёшга тўлмаган болаларга нафақалар тайинланиши, бошланғич синф ўқувчилари учун бепул нонушга берилиши, мактаб ўқувчилари ва талабаларнинг имтиёзли овқатланиши, жамоат транспортда имтиёзли катнаши кабилар йўлга қўйилди. Уй-жойлар хусусийлаштирилган пайтда кўпгина тоифадаги фуқаролар уларни бепул ўз шахсий мулки қилиб олди ва аҳолининг айрим ижтимоий гуруҳлари учун коммунал хизматлар бўйича имтиёзлар жорий этилди. Ислохотларнинг дастлабки босқичида ижтимоий муҳофазага ажратилган давлат харажатлари республика бюджетининг учдан бир қисмини ташкил этди.

Бироқ, мазкур даврда барча аҳолига мўлжалланган ижтимоий сиёсат ёрдамга эҳтиёжнинг кўпроқ ва камроқ даражаси каби жуда муҳим омилга нисбатан сезгирликни қўлдан бой берди. Шундай бўлиб чиқдики, кам таъминланган фуқаролар ҳам, тўла таъминланган фуқаролар ҳам бир хилда мадад оларди. Бунинг устига, дотация жорий этилган асосий товар ва хизмат турларидан кам таъминланган аҳолига нисбатан уларга камроқ муҳтож бўлган кишилар кўпроқ фойдаланиб қолишди.

Объектив равишда ижтимоий муҳофаза қилиш воситаларини қайта йўналтириш зарурати, яъни ижтимоий мадад бериш йўлидан чиндан ҳам ёрдамга муҳтож кишиларга ёрдам кўрсатишнинг табақалашган, адресли (манзилли) тизимига ўтиш зарурати туғилди.

Республикада чиндан ҳам муҳтож кишиларга адресли, табақалашган ёрдам беришга адолат ғоясига оғишмай амал қилиш қондаси асос қилиб олинди.

– Адолатта ингилиш, -- дейди Ўзбекистон Республикаси Президенти И.А. Каримов, - халқимизнинг энг муҳим фазилатидир. Адолатни кучли ҳис қилиш, кўп жихатдан Шарқ фалсафаси таъсири остида юзага келганки, унинг ривожланишига ўзбек халқи, ўтмиш мутафаккирлари, олимлари бебаҳо ҳисса қўшган.

Ижтимоий ёрдам тизимининг адолат мезонига бўйсундирилиши аҳоли учун ғоят оддий ва равшан бўлган тақсимот воситаларини талаб қилди ва улар ишлаб чиқилди. Мустақиллик йиллари аҳолини ижтимоий муҳофаза этиш тизими тўдан ўзгартирилди. Мазкур ўзгариш ислохотлар ижтимоий дастурини амалга ошириш биринчи босқичининг энг муҳим якуни бўлди ҳамда бозор муносабатлари ривожла-

нишига мос янги устувор йўналишларга ўтилганлигидан далолат берди.

Янги тизим ижтимоий ёрдамдан аниқ фойдаланувчиларга пухтарок йўналтирилган. Булар, аввало, мамлакат келажаги – болалар, шунингдек кўп болали ва кам таъминланган оилалардир.

Ижтимоий ўзаро ёрдам тизимида оила асосий бўғинга айландики, бу эса асосий инсонийлик қондалари, миллий анъаналар ва хусусиятлар, жамиятда оила мавқеига мувофиқдир.

Ўзбекистоннинг ўзига хослиги шундаки, бу ерда бир уйда биргаликда яшашни афзал кўрадиган, ягона хўжаликка эга бўлган ва умумий оилавий бюджет сарфлайдиган мураккаб оилалар кўп учрайди. Бундай шароитда эса оилани ёрдамга муҳтож, кам таъминланган оилалар тоифасига киритиш мезонини танлаш жуда мураккаб иш бўлиб чиқди. Даромадларни декларация қилишдан иборат маълум усул республика учун жуда кам даражада мақбул экан.

Мақсур шароитда расмий маълумотномаларга қараб оилаларга нафақа берилиши адолат устувор мезонидан муқаррар чеклинишларга сабаб бўлар эди. Бойси шундаки, республиканинг кўпчилик аҳолиси (60-70 %) қишлоқ жойда яшаб, томорқа хўжалигидан ҳисобга олиш кийин бўлган даромадлар кўради. Ундан ташқари, даромадни ҳисоблаш, кишиларни қўшимча даромадни яширишига ундар, боқимандаликни рағбатланттирар эди. Юқоридаги ҳолатлар барча даромад манбаларини тўлиқ ва аниқ ҳисобга олиш имконини берувчи уй хўжалиklarини текшириш методикасини ишлаб чиқишни талаб этарди.

Ўзбекистонда муҳтожларга ижтимоий ёрдам кўрсатишнинг энг содда, самарали ва ошқора воситаси қилиб маҳалла орқали ёрдам берилиши мақбул, деб топилди. Аҳоли демократик асосда сайлаб қўядиган маҳалла фуқаролар йиғинлари раислари (оқсоқоллар), уларнинг маслаҳатчилари ва маҳалла фаоллари, фуқаролар йиғинлари (уларга қонун йўли билан маҳаллий ўз-ўзини бошқариш органи мақоми берилган) ҳар бир оиланинг моддий аҳолини, даромад манбаларини яхши билади. Мамлакатда жорий этилган ижтимоий ёрдам тизимига биноан, кам таъминланган оилаларга моддий ёрдам тайинлаш масаласи маҳалла фуқаролари йиғилишида ҳал қилинади. Муҳтожларни аниқлаш, ҳисобга олиш ва рўйхатдан ўтказиш, уларга манзилли ёрдам беришга бундай янгича ёндашувда кўни-кўшниларга ёрдам кўрсатиш, уларга ҳамдардлик билдириш, шунингдек боқимандаларга нисбатан мурасасиз бўлиш каби қадимий халқ анъаналари намён бўлади. Эндиликда қимматга тунадиган қоғозбоз идоралар ташқий этмай, аҳолининг адолат ҳақидаги тасаввурларига мувофиқ равишда ялпи ички маҳсулотнинг бир қисми чиндан ҳам муҳтож оилаларга тақсимлаб берилаёттир.

Мамлакатда оналик ва болалик манфаатларини қўллаб кўп фарзандли оилаларга давлат ёрдамини кучайтириш, ўсиб келаётган авлодни камол топтириш ва тарбиялаш учун шароит яратиш мақсадида 16 ёшгача болалари бўлган кам таъминланган оилаларга ойлик нафақалари қуйидаги миқдорда оширилди: бир болали оилаларга энг кам иш ҳақининг – 40,0 %, икки болали оилаларга – 80,0 %, уч болали оилаларга – 120,0 %, тўрт ва ундан кўпроқ болали оилаларга – 150,0 %. Шунингдек, иш ҳақи ва пенсиянинг энг кам миқдорлари ҳамда бола икки ёшга тўлгунча уни парвариш қилиш бўйича ойлик нафақалар (энг кам иш ҳақининг 150,0 % миқдориди) оширилди.

Шу тариқа Ўзбекистонда аҳолини ижтимоий муҳофаза қилишнинг ноёб ва бетакрор манзилли тизими амал қилмоқдаки, у халқ анъаналари ва ахлоқий

қондаларига асосланган ҳамда бозор иқтисодиётига ўтиш шароитига мосланган.

Ўтган иқтисодий ислохотлар даврида ижтимоий сиёсат қондалари қуйидаги асосий йўналишларда рўёбга чиқарилди: аҳолининг иш билан бандлигини таъминлаш ва меҳнат бозорини шакллантириш борасида ишга киришни истаганлар учун тегишли шарт-шароит яратилди. Барча туманларда ишга жойлашишга қўмақлашиш марказлари тузилди. Иш билан бандлик фондининг маблағлари ҳисобига ходимлар тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш тармоғи ташкил этилиб, уларга ишсиз аҳоли кенг жалб этилди.

Ўзбекистонда иқтисодий ислохотлар биричи босқичи аҳолини ижтимоий муҳофаза қилишнинг бутун тизимини аста-секин ўзгартириш, оқилона йўлга қўйиш ва адресли бўлишини таъминлаш белгиси остида ўтди. Ижтимоий мададдан асосий фойдаланувчилар аҳолининг энг ночор қисми - болалар, ўқувчи ёшлар, кексалар, ишсизлар, кам таъминланган оилалар, ногиронлар бўлди.

Ўзбекистонда амалга оширилаётган ижтимоий сиёсатнинг асосий йўналишлари қуйидагилар ҳисобланади:

- фуқароларнинг иқтисодий фаолият, тadbиркорлик ва меҳнат қилиш эркинлиги, касб ва меҳнат соҳасини эркин танлаш бўйича қафолатланган конституциявий ҳуқуқларни таъминлаш. Аҳолининг ўзи меҳнат фаолияти турини эркин танлаш ҳуқуқидан фойдаланиб, ўзи ва оиласини моддий жиҳатдан таъминлаш, соғлом авлодни камол топтириш учун жавобгар бўлиши керак;

- ижтимоий муҳофаза қилиш аниқ ва мақсадли йўналтирилган бўлиши керак. Аҳолининг турли қатламларига алоҳида-алоҳида ёндашиш ижтимоий муҳофаза тизимининг ўзига хос хусусияти бўлиб қолмоғи лозим;

- реал меҳнат бозори инфратузилмасини шакллантириш, меҳнатга лаёқатли ҳар бир кишига ўз меҳнати билан оиласининг турмуш даражасини яхшилаш имконини берадиган шароитни яратиш.

Ижтимоий ислохотларни ўтказишнинг тактик жиҳатлари қуйидагиларни назарда тутди:

- бозор механизмларини жорий этишдан олдин аҳолини ижтимоий қўллаб-қувватлаш ва муҳофаза қилиш бўйича қатъий чора-тадбирлар кўриш;

- ижтимоий соҳа аҳолини давлат томонидан назорат қилиш ва қўллаб-қувватлаш;

- бозор иқтисодиётига кириб борган сари юзага келадиган вазият ва янги имкониятларни ҳисобга олган ҳолда аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш устуворликлари ва механизмларининг ўзгартириш.

Ўзбекистонда ижтимоий ва иқтисодий ислохотларни ўтказиш, кўрилаётган чора-тадбирларнинг ўзаро бир-бирига боғлиқлиги ва таъсирини таъминлаш натижасида:

- кишиларнинг турмуш даражаси кескин пасайиб кетишининг олдини олишга, республикада осойишталик ва барқарорликни сақлашга муваффақ бўлинди;

- аҳолини манзилли ижтимоий муҳофазалашнинг қатъий тизими яратилди;

- аҳоли бозор иқтисодиёти шароитларига кўнгиштирилди;

- иқтисодий фаоллик ошди, тadbиркорлик ривожланмоқда, аҳолини иш билан бандлик тизими бозор тизимига яқинлашмоқда;

- инсон манфаатларини янада кенгроқ рўёбга чиқаришни таъминлаш учун ян-

ги шароитлар ва имкониятлар яратилди;

- мутлақ янгича ёндашувлар асосида замонавий талабларга жавоб берадиган «Кадрлар тайёрлаш миллий дастури» ишлаб чиқилди.

Ўзбекистонда ижтимоий муҳофазалаш масалалари билан Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги шуғулланади. Республика ҳудудларида вилоят, меҳнат, аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш ва таъминлаш бўйича бошқармалари ва туман бўлимлари фаолият юритади. Мазкур идораларга аҳолининг айрим гуруҳлари учун имтиёзлар, кафолатлар белгилаш ва тўлаш, аҳолига ижтимоий хизмат кўрсатиш вазифалари юклатилган.

15.3-жадвал

Ижтимоий кафолатлар, имтиёзлар ва тўловлар миллий тизими

Ижтимоий кафолатлар, имтиёзлар ва тўловлар шакллари	Тўловлар ва хизматларнинг вазифалари	Шаклланишнинг асосий таъминчилари	Молиялаш манбалари	Ҳуқуқий таъминот
Турмушни таъминлаш бўйича давлат ижтимоий кафолатлари	Соғлиқни сақлаш, таълим, пенсия таъминоти соҳаларида	Умумийлик, бир асослилик, ижтимоий адолат	Республика бюджети ва маҳаллий бюджетлар	Ижтимоий меъёрлар, муҳтожликни текширмасдан – барча аҳоли учун
Ижтимоий ёрдам	Аҳолининг меҳнатга лабқатсиз ва ижтимоий заиф қатламлари учун пенсиялар ва нафақалар	Жамият ва давлатнинг биргалликда қўллаб-қувватлаши	Республика бюджети ва маҳаллий бюджетлар	Ижтимоий меъёрлар, муҳтожликни текширмасдан – аҳолининг заиф қатламлари учун
Мажбурий тиббий сугурта	Пенсиялар, тиббий ёрдам, реабилитация соғломлаштириш	Шахсий жавобгарлик, бирдамлик сугуртаси ва субсидияланганлик	Иш берувчилар ва меҳнаткашларнинг ижтимоий бадаллари	Ижтимоий меъёрлар, муҳтожликни текширмасдан сугурталанган меҳнаткашлар учун
Тўловлар ва компенсациялар	Ижтимоий тўловлар (бонуслар), дам олиш, даволаш, соғломлаштириш, таълим олиш бўйича қўшимча хизматлар учун тўловлар	Ижтимоий адолат, шахсий жавобгарлик	Корхоналарнинг (иш берувчиларнинг) ижтимоий тўловлари	Меҳнат сифати, шахсий ташаббус, иш стажини ҳисобга олиб тузиладиган меҳнат шартномалари, муҳтожликни текширмасдан
Ихтиёрий ижтимоий сугурта	Пенсиялар, тиббий хизматлар, соғломлаштириш	Шахсий жавобгарлик сугурта бирдамлиги	Иш берувчилар ва меҳнаткашларнинг ижтимоий бадаллари	Муҳтожликни текширмасдан берилган ижтимоий кафолатлар – сугурталанганлар учун

Ўзбекистон Республикасида пенсия таъминоти Бюджетдан ташқари пенсия фонди ва қуйи ижтимоий таъминот идоралари зиммасида. Аҳоли нафақаларни иш жойидан (ижтимоий сугурта фондидан), ижтимоий таъминот бўлимларидан ёки маҳаллалардан олиши мумкин. Бундан ташқари ижтимоий таъминот муассасалари

(интернатлар, ижтимоий ёрдам хизматлари ва бошқалар) ва протез – ортопедия буюмларини ишлаб чиқариш корхоналарини ривожлантириш орқали натурал хизмаглар кўрсатиш билан ижтимоий таъминот амалга оширилади.

Бозор иқтисодиёти шароитида мулкчиликнинг хилма-хиллиги туфайли аҳолининг ижтимоий муҳофазаси учун ажратиладиган маблағлар ҳам турли шаклдаги давлат, корхона, муассасалар даромадларининг бир қисмидан расмий равишда белгиланган меъёрларда шаклланади. Ундан ташқари ижтимоий муҳофаза фондларига мамлакатимиздаги корхона ва ташкилотлар, хорижий давлатлардан келадиган ҳомийлик ва инсонпарварлик ёрдамлари ҳам қўшилади. Лекин ижтимоий таъминот фондининг асосий ҳажми давлат томонидан белгиланган меъёрларга мувофиқ миллий даромаднинг бир қисмидан шаклланади. Давлат таъминотига қўшимча ижтимоий имтиёзлар корхоналарнинг иқтисодий имкониятларига қараб жамоа шартномаларига киритилиши мумкин.

Аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш, кишиларнинг моддий аҳволини яхшилаш вазифаларини ҳал этишда давлат манбалари билан бир қаторда меҳнат жамоаларининг, жамоат ва хайрия ташкилотларининг ҳамда жамғармаларнинг маблағлари ишга туширилиши зарурдир. Аҳолини ижтимоий муҳофазалаш, кишиларнинг моддий аҳволини яхшилаш вазифаларини ҳал қилишда давлат манбалари билан бир қаторда меҳнат жамоаларининг, жамоат ташкилотлари ва хайрия жамғармаларининг маблағларидан сафарбар этилиши лозим.

Шундай қилиб, ижтимоий йўналишдаги бозор иқтисодиётини вужудга келтириш ижтимоий муҳофазалашнинг шунга мос келадиган яхлит тизимини барпо этишни талаб қилади. Бу тизим фуқароларнинг эркинликлари ва ҳуқуқларини таъминлашнинг иқтисодий ва ижтимоий кафолатларини ўз ичига олиши лозим.

Ўзбекистонда пенсионерларни ижтимоий муҳофазалашни кучайтиришга йўналтирилган қатор тадбирлар амалга оширилди. «Фуқароларнинг давлат пенсия таъминоти тўғрисида»ги Қонун қабул қилинган бўлиб, қонун пенсиялар миқдорининг ижтимоий сугуртага берилган бадалларга боғлиқлигини кучайтирди ва шу орқали пенсия қонунчилигини ривожланган мамлакатлар стандартларига яқинлаштирди.

Ижтимоий муҳофаза тизимининг ягона молиявий асосини яратиш мақсадида Ўзбекистонда ижтимоий сугурта фонди ташкил этилди. Фонд пенсиялар, вақтинча меҳнат қобилиятини йўқотганлик ва ижтимоий нафақалар тўловларини маблағ билан таъминлашни амалга оширади.

Пенсияларнинг энг кам иш ҳақидан муайян ўсиб бориши пенсионерларни ижтимоий муҳофазалашнинг муҳим йўналиши ҳисобланади. Ўзбекистонда энг кам миқдордаги пенсиянинг ўсиши энг кам иш ҳақи миқдоридан деярли уч марта ортиқдир.

Ногиронлар аҳолининг энг заиф тоифаларидан бири ҳисобланади. Мамлакатда ногиронларга ёрдам кўрсатишнинг ҳуқуқий асоси «Ногиронларни ижтимоий муҳофазалаш тўғрисида»ги Ўзбекистон Республикаси Қонунини ва «Ногиронларни реабилитация қилиш давлат дастури»да белгилаб берилган. Дастурда ногиронлар учун тенг имкониятлар яратишга алоҳида эътибор берилади.

Мамлакатда Ўзбекистон ногиронлар жамияти, Ўзбекистон кўрлар жамияти, Ўзбекистон қарлар жамияти ва бошқа ижтимоий жамиятлар муваффақиятли ишлаб турибди. Бу жамиятлар ўз корхоналарида ногиронлар меҳнатини ташкил этадилар ва

уларга фақат қўшимча даромад олиш эмас, балки меҳнат фаолиятига қўшилиш, ўзининг жамиятга зарурлигини ҳис этиш имкониятини яратади.

Ўзбекистондаги болаларга нафақа тўлаш тизими қуйидаги тартибда ишлайди:

1. Бола туғилганда ота-она энг кам иш ҳақининг икки баробари миқдоридан бир йўла бериладиган нафақа олади.

Бола туғилганда нафақадан ташқари она ёки болага қарайдиган шахс бола икки ёшга етгунга қадар нафақа олиш ҳуқуқига эга бўлади.

2. 16 ёшгача болалари бўлган кам таъминланган оилаларга нафақалар.

Бу нафақалар оилаларга ота-онанинг даромадлари миқдоридан келиб чиқиб тўланади. Давлат бу нафақаларни тўлашдан назарда тутадиган асосий мақсад - боласи бор оилаларнинг моддий жихатдан қўллаб-қувватлашдир.

90-йилларнинг ўрталаридан бошлаб Ўзбекистонда мухтож оилаларга ёрдам кўрсатишга йўналтирилган ижтимоий муҳофазанинг мақсадли шакли ривожлана бошланади. Бу нафақа қишлоқ, овул фуқаролари кенгаши, маҳалла фуқаролар вакиллари йиғилишининг қарори билан тайинланиб, давлат бюджети ҳисобидан тўланади. Қарор чиқаришдан олдин ариза берувчининг унга моддий ёрдам кўрсатилишига мухтожлик даражаси текшириб чиқилади.

Ўзбек халқининг асрий анъаналаридан фойдаланиш давлат моддий ёрдамини мухтожларнинг ўзларига йўллаш имконини берди, яъни бунда ўзини ўзи бошқариш органлари (маҳаллалар) хизматидан фойдаланилди.

Меҳнат бозоридан рақобат курашининг авж олиши натижасида аҳолининг ижтимоий муҳофазаланишга талаб этадиган яна бир гуруҳи – ишсизлар гуруҳи пайдо бўлади. Аҳоли бу гуруҳининг фарқловчи хусусияти шундаки, у меҳнат қилиш қобилиятига эга, шу сабабли ҳам ёрдам олиш ҳуқуқидан маҳрум. Республикада аҳолининг бу тоифаси учун ижтимоий муҳофазанинг шундай механизми ишлаб чиқилиши керакки, у меҳнат қилишга бўлган интилишни сўндирмасин ва айни вақтда бюджетга оғир юк бўлиб тушмасин.

Ишсизлик нафақалари тизими тезроқ ишга жойлаштишга, ўз малакасини оширишга ёки меҳнат бозоридан талабгор бўлган касбни эгаллаб олишга ундаши керак. Шунга кўра ишсизлик, нафақалар миқдори ҳамда уларни тўлаш муддатининг давомийлиги бўйича ҳам чекланади. Бундан ташқари, тўланадиган нафақалар миқдори вақтга кўра тафовутланади. Масалан, даврнинг биринчи чорагида нафақа тўла тўланади, иккинчи чорақда нафақа миқдори 25,0 %, учинчи чорақда 50,0 % камайтирилади, тўртинчи чорақда эса дастлабки белгиланган сумманинг 25,0 % тўланади, аммо барча ҳолатларда ҳам у расмий белгиланган тирикчилик минимумидан кам бўлмаслиги керак.

Соғлиқни муҳофаза қилиш ижтимоий муҳофазанинг энг йирик йўналиши ҳисобланади. У республиканинг барча аҳолисини қамраб олади, шунинг учун ҳам сезиларли маблағларни талаб қилади. Соғлиқни сақлаш тизими соғлом турмуш тарзига амал қилишга ҳамда тиббий хизмат кўрсатиш даражасини оширишга ва бунда боқимандаликнинг ривожланишига йўл қўймасликка рағбатлантириши керак.

Халқаро Меҳнат Ташкилоти мутахассисларининг баҳоларига кўра, Ўзбекистонда амакда бўлиб турган тизим ўхшаши йўқ нодир тизимдир, чунки дунёнинг бирор мамлакатидан бунга ўхшаш тизим йўқ.

15.5. Мамлакат аҳолисини ижтимоий муҳофаза қилишда мақсадли давлат дастурларининг амалга оширилиши

Ўзбекистонда инсон тараққиёти ва муносиб турмуш даражасини таъминлашнинг асосий воситалари бўлиб иқтисодий ислохотларни чуқурлаштириш ва иқтисодиёт тармоқлари, соҳалари ва ҳудудларни ривожлантиришга йўналтирилган миллий, мақсадли ва ҳудудий дастурлар мажмуаси ҳисобланади. Ушбу дастурлар ўзаро биргаликда ижтимоий-иқтисодий ривожланишнинг уйғунлигини таъминлаш ҳамда аҳоли эҳтиёжларини қондириш, уларнинг қобилиятини такомиллаштириш ва намоён этиш борасида янги шарт-шароитлар яратиб беради.

Шуни қайд этиш зарурки, ҳудудий ҳамда иқтисодиётнинг турли тармоқларини (молия-кредит, банк ва бошқа соҳаларни) ривожлантириш дастурларидан ташқари, хизмат кўрсатиш ва сервис соҳасини ривожлантириш дастури, соғлиқни сақлаш тизимини ислох қилиш, кадрлар тайёрлаш бўйича миллий дастур, мактаб таълимини ривожлантириш бўйича давлат дастури, қишлоқ аҳолисини тоза ичимлик суви ва табиий газ билан таъминлаш каби дастурлар ҳам инсон салоҳиятини ривожлантиришга, кишилар турмуш сифатини оширишга бевосита таъсир кўрсатади.

Ушбу дастурлардан кўзланган асосий мақсад давлат, нодавлат муассасалари, корхоналар, жамоат ташкилотлари, бюджет ва бюджетдан ташқари жамғармалар маблағларини жамлаш ҳамда уларни жамият тараққиётининг муайян босқичидаги долзарб вазифаларни ҳал қилишга йўналтиришдан иборат. Табиийки, бир йиллик қисқа муддат давомида жамият олдида турган долзарб муаммоларни ҳал қилиш мушкул. Бироқ, бугунги шароитда қисқа муддатли дастурларни ишлаб чиқиш ва амалга ошириш ўзининг юқори ижобий самарасини бермоқда.

Ижтимоий ҳимояни кучайтиришга оид дастурий чора-тадбирлар аҳолининг кенг қатламларини қамраб олади, бунда оналар ва болалар, пенсионерлар, ногиронлар ва ёлғиз қарияларга, шунингдек, қишлоқ аҳолисига, олис аҳоли пунктларида яшовчи кишиларга бўлган эътиборни кучайтиради. Дастурларда барча ташкилот ва корхоналар, фирмалар, нодавлат ноҳукумат тузилмалари, жамоатчилик ташкилотлари ва жамғармалари ижтимоий муаммоларни ҳал қилиш, ижтимоий соҳа объектларини қўллаб-қувватлаш ва уларни ривожлантиришга жалб этиш кўзда тутилади.

Ижтимоий йўналтирилган дастурлардан кўзланган асосий мақсад инсонни қўллаб-қувватлаш, унга сифатли турмуш кечирish ва тўлақонли фаолият юритиш учун тегишли шарт-шароитларни яратишдан иборат:

- «Инсон манфаатлари йили» дастури (1997 й.). Ўзбекистон фуқаролари манфаатларини рўёбга чиқариш учун зарур ҳуқуқий ва иқтисодий шарт-шароитларни яратиш, шахснинг ҳуқуқ ва эркинликларини таъминлаш, демократик ва маънавий қадриятларни ривожлантириш, шунингдек иқтисодий ислохотларнинг ижтимоий йўналтирилганлигини кучайтириш, аҳоли турмуш даражаси ва фарёвонлигини ошириш;

- «Оила йили» дастури (1998 й.) – оиланинг жамиятдаги роли ва иштирокини янада ошириш, уларнинг ҳуқуқий, ижтимоий, иқтисодий, маънавий-ахлоқий манфаатларининг амалга оширилиши ва фаровонлиги кучайтирилишини давлат томонидан қўллаб-қувватлаш ва бу ишларнинг изчиллигини таъминлаш;

- «Аёллар йили» дастури (1999 й.) – аёлларнинг ижтимоий ва моддий аҳволини янада яхшилаш, уларнинг оила ва жамиятдаги ролини кучайтириш, хотин-

қизларнинг жамият ҳаётининг барча жабҳаларини ислоҳ қилиш, давлат ва жамият қурилиши жараёнида фаол иштирок этиши учун зарур шарт-шароитларни яратиш;

- «Соғлом авлод йили» дастури (2000 й.) – соғлом авлодни тарбиялаш, маънан бой, ахлоқий баркамол, юқори билимли, чиниққан, юқсак инсоний кадриятларга асосланган турмуш тарзига эга баркамол шахсни шакллантиришга қаратилган чора-тадбирлар мажмуини амалга ошириш;

- «Она ва бола йили» дастури (2001 й.) – она ва бола саломатлигини мустаҳкамлаш – ҳомиладор аёллар ва соғлом фарзанд туғилиши, диагностика ва даволашнинг замонавий усулларини жорий этиш орқали уларни кузатиш ва парваришлаш учун зарур шарт-шароитларни яратиш;

- «Қарияларни қадрлаш йили» дастури (2002 й.) – катта авлод вакилларига эътибор ва ғамхўрликни кучайтириш, давлат ва жамият томонидан кексаларнинг ижтимоий муҳофазаси, моддий ва маънавий таъминотини янада ошириш;

- «Маҳалла йили» дастури (2003 й.) – маҳалланинг фуқаролар ўзини ўзи бошқариш органи сифатидаги ролини кучайтириш, унинг миллий кадриятлар ва аъёнларини мустаҳкамлаш жараёнидаги таъсирини кучайтириш, аҳолига моддий ва маънавий кўмак кўрсатиш;

- «Меҳр-муруват йили» дастури (2004 й.) – жамиятда дўстлик, бағрикенглик, ўзаро ҳурмат, миллатлараро тотувлик ва ўзаро тушуниш муҳитини кучайтириш, фуқаролар, айниқса, ёшлар оғида олижаноб инсоний хислатларни қарор топтириш, аҳолининг ижтимоий ҳимояга муҳтож, кам таъминланган қатламларни қўллаб-қувватлаш, шунингдек давлат ва жамоат ташкилотларининг бу борадаги фаолиятини мувофиқлаштириш;

- «Сихат-саломатлик йили» дастури (2005 й.) – жамиятда соғлом турмуш тарзини қарор топтириш, аҳоли саломатлигини мустаҳкамлаш, жисмонан соғлом ва маънавий бой ёш авлодни тарбиялашга, фуқароларни жисмоний тарбия ва спортга оммавий жалб этишга йўналтирилган чора-тадбирлар мажмуини амалга ошириш;

- «Хомийлар ва шифокорлар йили» дастури (2006 й.) – халқимизнинг азалий кадрияти бўлган хомийликнинг роли ва аҳамиятини кучайтириш, хомийлик фаолиятининг ҳуқуқий асосларини такомиллаштириш, бу жараёнда аҳолининг кенг қатламлари, барча мулкчилик шаклларидаги ташкилотлар ва корхоналар иштирокини таъминлаш, аҳолининг ижтимоий ҳимояга муҳтож қатламларини моддий ва маънавий қўллаб-қувватлаш бўйича улушларини ошириш, шунингдек тиббиёт ходимлари касбининг нуфузини кучайтириш ва уларнинг меҳнат шароитини яхшилаш бўйича мақсадли ва манзилли чора-тадбирлар мажмуасини амалга ошириш;

- «Ижтимоий ҳимоя йили» дастури (2007 й.) – аҳолини ижтимоий ҳимоя қилишни кучайтириш ва қўламини кенгайтириш, аҳоли ва оилаларнинг ижтимоий ночор тоифалари, ногиронлар ва ёлғиз қарияларга кўрсатиладиган ёрдамнинг манзиллилиги, дифференцияланганлиги ва самарадорлигини кучайтириш, аҳоли даромадлари ўртасида кескин тафовут бўлишига йўл қўймаслик, жамиятда ўзаро тушуниш, меҳр-оқибат ва хомийлик муҳитини қарор топтириш бўйича мақсадли чора-тадбирлар мажмуини амалга оширишга қаратилган.

Шуни таъкидлаш жоизки, ижтимоий дастурлар аҳолининг ижтимоий ҳимояланганлигини кучайтириш воситаси бўлибгина қолмай, айти пайтда ўз

моҳиятига кўра ижтимоий ҳимоя тизимини такомиллаштириш ва уни янада юқори сифат босқичига кўтаришга қаратилган.

Мақсадли ижтимоий дастурларни амалга оширишда уларнинг ташаббускори бўлган давлат етакчи рол ўйнайди. Бу борада давлатнинг роли куйидагиларда ўз аксини топади:

биринчидан, қонун ижодкорлиги фаолияти – аҳолини ижтимоий ҳимоялаш бўйича амалдаги қонунчилик базасини такомиллаштиришда;

иккинчидан, дастурда кўзда тутилган барча тадбирларни белгиланган муддат ва меъёردа бажариш бўйича манфаатдор вазирлик, идора, муассаса ва ташкилотларнинг фаолиятини мувофиқлаштиришда;

учинчидан, дастурни амалга оширишга тўсқинлик қилувчи муаммоларни аниқлаш, бартараф этиш ҳамда унинг мониторингини олиб боришда.

Ўзбекистонда аҳолининг ижтимоий ҳимояга муҳтож қатламларини ҳимоялаш ва қўллаб-қувватлаш бўйича тизим ва унинг бошқарув тузилмаси қарор топган. Меъёрий-ҳуқуқий асос, давлат дастурлари, давлат ва жамоат тузилмалари, республикамизнинг алоҳида ҳомийлари барча эҳтиёжманд кишиларга ижтимоий ҳимояни кафолатлайди ва амалга оширади.

Яратилган меъёрий асос доимий равишда ривожланиб, такомиллашиб бормоқда ва у Конституция, шунингдек фуқаролик, оилавий, меҳнат, солиқ, божхона, турар-жой кодекслари, қонунлар («Фуқароларнинг давлат пенсия таъминоти тўғрисида»ги, «Ногиронларнинг ижтимоий ҳимояланганлиги тўғрисида»ги, «Почта хизмати тўғрисида»ги, «Фуқароларнинг жамғариб бориладиган пенсия таъминоти тўғрисида»ги қонунлар); Президентнинг қарорлари ва фармонлари (жумладан, «2007-2010 йилларда ёлғиз кексалар, пенсионер ва ногиронларни аниқ ижтимоий ҳимоя қилиш ва уларга ижтимоий хизмат кўрсатишни янада кучайтириш чора-тадбирлари дастур тўғрисида»ги, «Хотин-қизларнинг ижтимоий ҳимоялашни кучайтириш бўйича қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида»ги, «Фуқароларни ўзини ўзи бошқариш органларида диний таърифат ва маънавий-ахлоқий масалалар бўйича маслаҳатчи лавозимида ишловчи хотин-қизларнинг ижтимоий ҳимояланишини кучайтириш бўйича қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида»ги, шунингдек кам таъминланган оилалар ва ёш болали оилалар, икки ёшгача бўлган боласи бор оналар ижтимоий муҳофазасини кучайтириш, моддий ёрдамга муҳтож ёш оилаларни қўллаб-қувватлашга оид қарорлар), давлат ижтимоий дастурлари, ҳукумат қарорлари ва фармойишлари қондаларига асосланади.

Ҳозирги кунда Ўзбекистонда аҳолини ижтимоий ҳимоялаш бўйича амалий тизим фаолият кўрсатмоқда ва унинг доирасида аҳолининг деярли барча қатламлари давлат томонидан ижтимоий ҳимоялаш чора-тадбирлари билан қамраб олинган. Шунингдек, мазкур қатламлар ичида ёшларни ижтимоий қўллаб-қувватлашга ҳам алоҳида эътибор қаратилмоқда. Чунки мамлакатимизда амалга оширилаётган ижтимоий муҳофаза сиёсатининг асосий йўналишларидан бири – бу ёшларни ҳар томонлама қўллаб-қувватлаш, уларга зарурий шарт-шароитлар яратиб бериш, замонавий билим ва кўникмаларни эгаллаш, қулай шароитли иш жойлари ва меҳнат даромадларига эга бўлишини таъминлашдир. Жумладан, ёш оилаларни моддий ва маънавий қўллаб-қувватлашни янада кучайтириш, меҳнат фаолиятини бошлаш ва мустақил ҳаётга кириб келишида уларга зарур ёрдам кўрсатиш, барқарор даромад манбаларини шакллантириш

механизмлари ва амалий рағбатлантириш омилларини яратиш ҳамда уларнинг уй-жой ва маиший шароитларини яхшилаш мақсадида Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2007 йил 18 майдаги ПФ-3878 – сонли Фармони қабул қилинди. Мазкур Фармонга мувофиқ, жойлардаги давлат ҳокимияти ва хўжалик бошқаруви органлари, тижорат банклари, фуқароларнинг ўзини ўзи бошқариш органлари, «Қамолот» ёшлар ижтимоий ҳаракати, Маънавият тарғибот маркази, «Маҳалла» жамғармаси, «Оила» маркази ва бошқа нодавлат нотижорат ташкилотларининг бу борадаги энг муҳим вазифаси сифатида қуйидагилар белгилаб қўйилди:

- республикамызнинг ҳар бир ҳудудда янги иш ўринлари очиб, ёшларни кичик бизнес ва тадбиркорликка фаол жалб қилиш, ёш оилаларга ўз ишини ташкил этиш учун микрокредитлар ажратиш, қасаначиликни ривожлантириш, уларга имтиёзли равишда қорамоллар сотиш асосида меҳнат билан бандлигини таъминлаш ва ёш оилаларнинг барқарор даромад манбаларини шакллантириш учун зарур шароит яратиш;

- ёш оилаларга ипотека ва истеъмол кредитлари ажратиш йўли билан уй-жой сотиб олиш ёки қуриш, уй хўжалигини йўлга қўйишда уларни ҳар томонлама қўллаб-қувватлаш;

- ижтимоий-иқтисодий муаммоларни ҳал этишда ёш оилаларга амалий ёрдам бериш, уларга сифатли таълим, тиббий, ҳуқуқий, ахборот, маслаҳат ва бошқа, жумладан болалар соғлигини сақлаш ва тарбиялашни таъминлаш бўйича хизматлар кўрсатиш;

- ёш оилаларни маънавий қўллаб-қувватлашни кучайтириш, ёшларда ўзи қурган янги оила учун гуруҳ ва масъулият ҳиссини, ота-онага, кекса авлод вакилларига ҳурмат-эҳтиром, меҳнат қилиш ва халқимизнинг боқий маънавий қадриятлари руҳида бола тарбиялашга интилиш туйғуларини шакллантириш;

- фуқароларнинг ўзини ўзи бошқариш органлари орқали кам таъминланган оилалар фарзандлари бўлган ёшларга, шу жумладан никоҳдан ўтиш ва тўй маросимларини ўтказишда қўшимча моддий ёрдам кўрсатиш.

Фармонга кўра тижорат банклари томонидан имтиёзли шартлар асосида ёш оилаларга ипотека, истеъмол кредитлари ва микрокредитлар шаклида қуйидаги мақсадлар учун 2007 йилда 50,0 млрд. сўм ажратиш кўзда тутилган:

- кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликни ташкил қилиш;
- уй-жой қуриш, таъмирлаш ва сотиб олиш (ижарага олиш);
- уй-хўжалигини йўлга қўйиш;
- мебель ва бошқа узок муддат фойдаланиладиган ҳаётий зарур товарлар сотиб олиш.

Шунингдек, ёш оилаларга даромад солиғи бўйича имтиёзлар ҳам берилиб, унга кўра ёш оилаларнинг қуйидаги даромадлари солиққа тортилмайди:

- солиққа тортиладиган иш ҳақи ва бошқа даромадларнинг шахсий уй-жой ёки кўп қаватли уйда хонадон қуриш, таъмирлаш ва сотиб олиш учун олинган ипотека кредитлари ва улар бўйича ҳисобланган фонсларни қоплаш учун йўналтирилган суммаси;

- хўжалик субъекти – иш берувчидан уй-жой сотиб олиш учун олинган маблағ.

Бундан ташқари, хўжалик субъектларига даромад солиғи ёки ягона солиқ тўловини ҳисоблашда солиққа тортиладиган базани ёш оилалар тоифасига кирувчи

ходимларга ипотека кредитлари бадаллари тўлашга ва мулк сифатида уй-жой сотиб олишга бепул берилган маблағлар суммасига тенг ҳажмда, аммо солиққа тортиладиган базанинг 10 фоизидан ошмаган миқдорда, камайтириш ҳукуқи ҳам берилган.

Шунингдек, фармонда Қорақалпоғистон Республикаси Вазирлар Кенгаши, вилоятлар ва Тошкент шаҳри ҳокимликлари Давлат мулки қўмитаси ва Ўзбекистон Республикаси Давлат архитектура ва қурилиш қўмитаси билан биргаликда қуйидаги чора-тадбирларни амалга ошириши белгилаб қўйилган:

- давлат тасарруфида бўлган вақтинча фойдаланилмаётган ётоқхоналар, уйлар ва кўп хонадонли уйлардаги бўш турган хоналарни улардаги маънавий шароитларнинг ёш оилалар яшashi учун мос келиши нуқтани назаридан инвентаризация қилиш;

- Нукус шаҳрида, ҳар бир вилоят маркази ва Тошкент шаҳрида фойдаланилмаётган ётоқхоналар, уй-жойлар ва кўп хонадонли уйлардаги бўш турган хоналар негизда оилавий ётоқхоналар ва ёш оилалар учун имтиёзли нархларда ижарага бериладиган квартиралар ташкил этиши.

Амалга оширилаётган давлат сибсати ва чора-тадбирларнинг маънавий давом сифатида 2008 йили Президентимиз томонидан Ёшлар йили деб эълон қилинди. Шу асосда, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2008 йил 29 февралдаги «Ёшлар йили» Давлат дастури тўғрисида»ги ПҚ-805 – сонли қарори билан «Ёшлар йили» Давлат дастури қабул қилинди. Мазкур дастур 113 та бандни ўз ичига олувчи 9 бўлимдан иборат бўлиб, у қуйидагиларни назарда тутди:

- ёшларнинг манфаатларини янада тўлиқ таъминлаш ва ҳуқуқларини ҳимоя қилишга йўналтирилган ҳуқуқий базани такомиллаштириш ҳамда мустаҳкамлаш, амалдаги қонун ва норматив-ҳуқуқий ҳужжатларга ўзгартириш ва қўшимчалар киритиш;

- таълим жараёнини унинг узлуксизлиги ва давомийлиги нуқтани назаридан янада такомиллаштириш, 9-синф бистирувчиларининг ўрта махсус, касб-ҳунар таълими билан тўлиқ қамраб олинишини таъминлаш, касб-ҳунар коллежлари ва олий таълим муассасаларида ёшларни муносиб равишда фойдаланиш ва жамиятда ўз ўрнига эга бўлишини кафолатлайдиган, реал иқтисодиёт тармоқлари ва соҳаларида талаб қилинаётган йўналишлар ва ихтисосликлар бўйича кадрлар тайёрлашни ташкил қилиш;

- ишга тушириладиган умумтаълим мактаблари, касб-ҳунар коллежлари ва академик лицейларни қуриш ва реконструкция қилиш сифатини ошириш, уларни муҳандислик коммуникацияларига ўз вақтида ҳам тўлиқ улаш, мебель, замонавий ўқув-лаборатория ускуналари ва техникавий таълим воситалари билан жиҳозлаш, таълим соҳасида қабул қилинган давлат умуммиллий дастурларининг сўзсиз ва сифатли бажарилиши юзасидан бюрократчилар ва пудратчиларнинг масъулиятини кучайтириш;

- таълим ва кадрлар тайёрлаш тизими даражаси ҳамда сифатини тубдан ошириш, мактаблар, ўрта махсус, касб-ҳунар таълими ва олий ўқув муассасаларидаги таълим стандартлари ва ўқув дастурларини замонавий талабларни ҳисобга олган ҳолда танқидий таҳлил қилиш ҳамда янгилаш, педагог кадрлар тайёрлаш ва қайта тайёрлашни ташкил этишни такомиллаштириш;

- ёш авлодни ҳаётга қатъий эътиқод ва қарашлар руҳида, менталитетимизга ёт бўлган зарарли таъсирлар ва оқимларга қарши тура оладиган мияллий ҳамда умуминсоний кадриятларга ҳурмат руҳида тарбиялаш;

- олий ўқув юртлари, касб-ҳунар коллежлари ва академик лицейлар битирувчиларининг, шунингдек муддатли ҳарбий хизматни тугатган ёшларнинг, айниқса қишлоқларда ишга жойлашиши билан боғлиқ масалалар бутун комплексини ҳал этиш;

- мусика, рассомлик, санъат ва маданият соҳаларида болаларнинг ижодий истеъдоди ва қобилиятларини барвақт аниқлаш ҳамда ривожлантириш учун шарт-шароитлар яратиш, мазкур масалалар билан шуғулланувчи жамоат ва нодавлат ташкилотлари ҳамда шахсларни қўллаб-қувватлаш ва рағбатлантириш чора-тадбирларини амалга ошириш;

- ёшларда соғлом турмуш тарзига интилишни шакллантириш, ОИТС, гнѐхвандлик, кашандалик ва бошқа зарарли одагга қарши кураш бўйича профилактика чора-тадбирларини амалга ошириш, ёшларнинг бўш вақтини мазмунли ташкил этиш, ёшлар спортини оммавий ривожлантириш учун шарт-шароитлар яратиш;

- ёш оилаларни маънавий ва моддий жиҳатдан қўллаб-қувватлаш, уларга муносиб уй-жой ва ижтимоий-маиший турмуш шароитларини яратили, турар жойини ободонлаштириш учун зарур маблағлар ва кредитлар бериш, маънавий бой ва jisмонан соғлом болаларни тарбиялаш чора-тадбирларининг самарали тизимини амалга ошириш.

Мақсадли ижтимоий дастурларни ишлаб чиқиш ва амалга ошириш борасидаги ўн беш йиллик тажриба ҳамда зришилган янги барқарор иқтисодий имкониятлар аҳолининг кенг қатламини камраб олишга қаратилган дастурий чора-тадбирларни шакллантириш ва амалга ошириш жараёнига олимлар, мутахассислар, ноҳукумат жамоат ташкилотлари ва халқаро ташкилотларнинг йирик доирасини ҳам фаол жалб этишга асосланган сифат жиҳатидан янгича ёндашувга замин яратди.

БОЗОР МУНОСАБАТЛАРИ ТИЗИМИДА МЕХНАТНИ БОШҚАРИШ**16.1. Меҳнатни бошқариш хусусиятлари**

Меҳнат масалалари миллионлаб кишиларнинг ҳаётий манфаатларига тааллуқлидир. Айрим ҳолларда уларни ҳал этиш жамиятдаги иқтисодий, сиёсий ва ижтимоий реалликларни ҳисобга олган ҳолда кенг ёндашишни талаб қилади. Кимдир ходимлар олдига мақсад қўйиши, топшириқларни тақсимлаши, уларнинг бажарилишини кузатиб бориши, кишиларни қандайдир йўл билан меҳнатга ундаши ва уларнинг ҳаракатларини мувофиқлаштириб бориши керак. Меҳнатни бошқариш табиати, усули ва воситалари ҳам бундай ҳолатда ўзгармай қолмайди. Иқтисодийётни ривожлантиришнинг ҳозирги босқичида меҳнат ва ижтимоий меҳнат муносабатларига таъсир этишнинг янги шакл ва усулларини қўллаш зарур. Энг умумий тарзда бошқариш бирон-бир нарсага тартиблаштириш, сифат хусусиятларини сақлаб қолиш, такомиллаштириш ва ривожлантириш мақсадида таъсир этишни аниқлатади.

Меҳнатни бошқариш бошқарув муносабатларининг турларидан биридир. Меҳнатни бошқаришнинг объектив зарурати меҳнат кооперацияси ривожланиши жараёнида юзага келди. Бевосита меҳнат фаолияти, унинг ташкил этилиши, шарт-шароитлари ва натижалари, ишчи кучини тиклаш, ижтимоий меҳнат муносабатлари меҳнатни бошқариш объектлари ҳисобланади.

Меҳнат ишлаб чиқаришнинг таркибий қисми (омили) сифатида ишлаб чиқариш ташкилотчисини (бошқарувчисини) капитал, ер, ишлаб чиқариш воситалари, хомашё, ярим тайёр маҳсулотлар ва шу каби омиллар билан тенгма-тенг қизиқтиради. Аммо меҳнат ишлаб чиқаришнинг бошқа омилларидан жиддий фарқланади: унда фуқаро ҳуқуқи ва эркинликлари, ўз манфаатлари ва адолат тўғрисидаги тасаввурлари, иш берувчи билан муносабатда ўзини ҳимоя қилиш учун бирлашиш ҳуқуқи ва шу кабилар бор. Ёлланма ишчи ўзи меҳнат қобилиятини сотади, зиммасига қонунда белгиланган ёки шартномада айтиб ўтилган шартларда меҳнат қилиш мажбуриятини олади.

Меҳнат бозорида ҳам, ишлаб чиқаришда ҳам, ишдан кейин ҳам киши бир бутунлигича қолади. Бошқариш амалиётида бу билан ҳисоблашиш керак бўлади. Меҳнат омилнинг бошқа омиллар билан бирикмасини эмас, балки меҳнат муносабати туфайли юзага келадиган кишиларнинг жамият ва бир-бирлари билан ўзаро муносабатларнинг бутун мажмуасини бошқаришга тўғри келади.

Меҳнат билан чамбарчас боғланган жараёнлар ва муносабатлар доираси ижтимоий-меҳнат муносабатларини юзага келтиради. Ижтимоий-иқтисодий жараён ва муносабатларни амалга оширишда меҳнат билан боғлиқ шарт-шароитларни амалга ошириш (ташкил этиш, ҳақ тўлаш, интизом, меҳнат этикаси, меҳнат жамоаларининг шаклланиши) муносабатларида устуворлик қилинса, бундай соҳани ижтимоий меҳнат соҳаси дейиш мумкин.

Ижтимоий-меҳнат соҳаси ходимларнинг ижтимоий ҳолати шаклланадиган, барқарор амалга ошириладиган ва ўзгарадиган аниқ ижтимоий муаммолар мажмуидан иборат бўлиб, уни бошқариб бориши зарур.

Меҳнатни бошқариш вазифалари жумласига иш самарадорлиги ва сифатини ошириш, иқтисодийётни ривожлантиришнинг мувозанатлилиги ва мутаносиблигини

таъминлаш, меҳнатдаги ижтимоий-иқтисодий тафовутларни камайтириб бориш, инсонни ҳар томонлама камолга етказиш учун шарт-шароитлар яратиш, меҳнат жамоаларини шакллантириш ва бошқаришдаги уларнинг ролини ошириш киради.

Меҳнатни бошқариш функциялари – қўйилган мақсад ва вазифаларга эришиш учун бошқариш объектларига нисбатан амалга ошириладиган ҳаракатлар бўлиб, улар орқали меҳнатни бошқариш механизми ишга солинади.

Меҳнатни бошқариш жараёни бошқарув вазифаларини ҳал қиладиган реал тизими мавжуд бўлган тақдирдагина амалга оширилиши мумкин. Бу тизимни икки томондан олиб қараш мумкин. Бир томондан олиб қараганда, у меҳнат соҳасидаги бошқарув муносабатларининг йиғиндисидир. Мазкур ҳолда меҳнатни бошқариш тизимининг ходимларни бошқариш, меҳнат фаолиятини ташкилий жиҳатдан таъминлашни бошқариш, меҳнат унумдорлиги ва сифатини бошқариш, меҳнатга кизиқтириш ва меҳнатни рағбатлантиришни бошқариш ижтимоий меҳнат муносабатларини бошқариш функциялари мавжуд бўлади.

Бошқа томондан қараганда, корхона ва ташкилотларда меҳнатни бошқариш тизимини ташкил этадиган махсус хизматлар меҳнат ва иш ҳақи бўлими, меҳнатни ташкил қилиш бўлими, кадрлар бўлими, ходимларни бошқариш хизмати меҳнатни бошқариш институционал шаклининг бўгинлари ҳисобланади.

16.2. Меҳнатни бошқариш турлари ва усуллари

Меҳнатни бошқариш турлари жамиятдаги бошқарув характери мезони, яъни пировард натижада ижтимоий тузум характеридан аниқлаш мумкин. Меҳнатни бошқариш барқарор ривожланаётган жамиятда ишлаб чиқаришни бошқариш ва бутун жамиятни бошқариш билан бир хилдаги характерга эга бўлади. Давлатнинг ижтимоий барқарорлиги ва мустақамлигининг кафолати мана шу мувофиқликдаир.

Бошқарув характериш белгиладиган жамиятдаги ҳокимият демократик ёки диктатура бўлиши мумкин. Бошқарувнинг демократик тури кўпчиликнинг тўла қимматли фуқаролик субъектлиги, мустабид тури эса озчилик томонидан субъектлик ҳуқуқларининг ўзлаштирилишини англатади.

Меҳнатни бошқаришнинг энг сўнги аниқ турларидан ташқари оралик турлари ҳам мавжуд. Меҳнатни бошқаришнинг оралик турини авторитар, яъни ўзини-ўзи бошқарадиган деб қаралади.

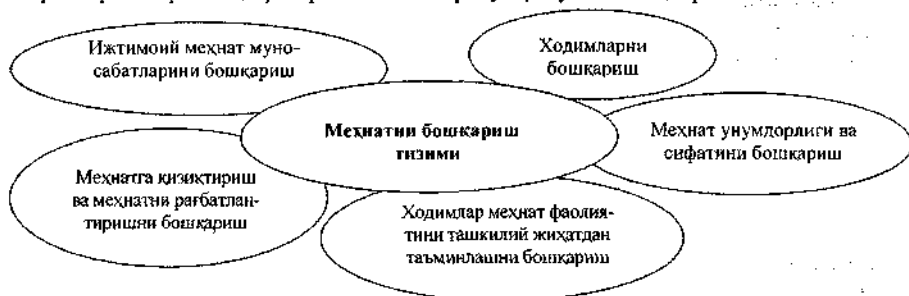
Ижтимоий меҳнат жараёнлари ва унинг иштирокчиларига бошқарув таъсирини ўтказишнинг принципиал усуллари меҳнатни бошқариш усуллари дейилади. Меҳнат жараёнлари учта асосий усул билан бошқарилади:

- 1) бошқарувчининг бошқарилувчилар ва улар орқали бошқарилаётган жараёнга бевосита кўрсатмалар асосида таъсир этиш усули;
- 2) бошқарувчининг бошқарилувчилари ва улар орқали бошқарилаётган жараёнга билвосита манфаатлар орқали таъсир этиш усули;
- 3) жараён иштирокчиларининг ўзлари қарор қабул қилиб, ўзлари ижро этадиган ўз-ўзини бошқариш усули.

Меҳнатни бошқариш тури билан меҳнатни бошқариш усуллари ўртасида алоқа мавжуд. Бу бошқарувнинг диктатура тури фақат директив усуллари, демократия тури эса фақат билвосита усулларидан фойдаланишида фойдаланмайди. Бошқарувчининг

ҳар қандай турида турли усуллардан фойдаланилади. Фақат уларнинг нисбати ва оммавий комбинацияси бошқарув ва ҳокимият турларида турлича бўлади.

Меҳнатни бошқаришнинг директив усулларига мисол қилиб, меҳнатга оид қонунларда ақс эттирилган ҳар қандай таъқиқловчи нормаларни кўрсатиш мумкин. Меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдори қонун йўли билан иш куни, иш ҳафтаси, иш йилининг давомийлигини белгилаш, ишдан ташқари ишлар давомийлигининг йиғиндиси, меҳнат шарт-шароитлари стандартлари ва бошқалар шулар жумласидандир.



16.1-қизма. Меҳнатни бошқариш тизимлари

Билвосита усуллар ишловчига турли вариантлардан танлаш бироз тезроқ ёки бироз секинроқ ишлаш, кўпроқ ёки камроқ ҳафсала билан ишлаш, илғор тажрибани ўрганиш ёки ўрганмаслик ва бошқа ҳолларда қўлланилади.

Меҳнатни бошқариш шаклларига қуйидагиларни мисол тариқасида келтириш мумкин:

- меҳнатни бошқаришнинг давлат шакллари;
- меҳнатни бошқаришнинг шартнома шакллари;
- ижтимоий меҳнат муносабатлари у ёки бу субъектининг ижтимоий фаолият шакллари.

Меҳнатни бошқаришнинг давлат шакллари. Давлат меҳнатни бошқариш субъекти сифатида қонун чиқарувчи, ижро этувчи ва суд ҳокимияти органлари кўринишида чиқади. Бу шаклларга кўра давлатнинг ижтимоий меҳнат соҳасидаги бошқарувчилик таъсири қонунлар, Президент Қарорлари, Фармонлари ва Фармойишлари ҳамда ҳукумат қарорлари орқали ҳал қилинади. Ўзбекистон Республикасида махсус меҳнат суди йўқ бўлганлиги сабабли меҳнатни бошқариш соҳасида конституциявий, фуқаро, маъмурий ва жиноий суд ишидан фойдаланилади.

Ўзбекистон Республикаси Конституциясига биноан мамлакатда халқаро ҳуқуқ нормалари томонидан тан олинган тамойиллар ва шартномаларни республикада тан олиниши ҳамда уларга ҳуқуқий тизимнинг таркибий қисми мақомини бериши кенг амалга оширилмоқда. Шу орқали инсоннинг ижтимоий меҳнат соҳасидаги ҳуқуқ ва эркинликлари энг катта ҳуқуқий ҳимояга эга бўлди.

Меҳнатни бошқариш меъёрий-ҳуқуқий нормаларни конкрет муаммолар ва уларнинг ҳал этилиш босқичлари билан мувофиқлаштириб, зарур ва керакли даражада аниқлаштиришни назарда тутди.

Меҳнатни бошқаришнинг шартномали шакллари. Ижтимоий-меҳнат масалаларига оид бошқарув қарорлари бир неча тенг ҳуқуқли субъектларнинг

биргаликдаги ҳаракатлари ва келишувлари асосида қабул қилинганда меҳнатни бошқаришнинг шартномали шакли юзага келади. Ҳозирги кунда Ўзбекистон Республикасида шартномали шаклларнинг бир неча турларига амал қилинади. Улардан қуйидагиларни келтириб ўтамиз:

- касаба уюшмалари бирлашмалари, иш берувчилар бирлашмалари билан Ўзбекистон Республикаси ҳукумати ўртасидаги бош битим;

- касаба уюшмалари бирлашмалари, иш берувчилар бирлашмалари билан Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги ўртасида тармоқ (тармоқлараро) тариф, касбий тариф битимлари;

- меҳнат жамоалари (ишловчилар) вакиллари билан корхона маъмурияти (иш берувчилар) ўртасидаги жамоа шартномалари;

- ишловчилар билан иш берувчилар ўртасидаги яқка тартибдаги меҳнат шартнома (контракт)лари.

Корхоналар маъмурияти ёки маҳаллий маъмурият, бир томондан, меҳнатқашлар турли ташкилотларининг биргаликдаги ёки мувофиқлаштирилган (келишилган) ҳаракатларини меҳнатни бошқариш шартномаси шаклининг турларидан бири деб қараш керак. Бундай шакллар касаба уюшмалари фаол бўлган корхоналарда доимо бўлади.

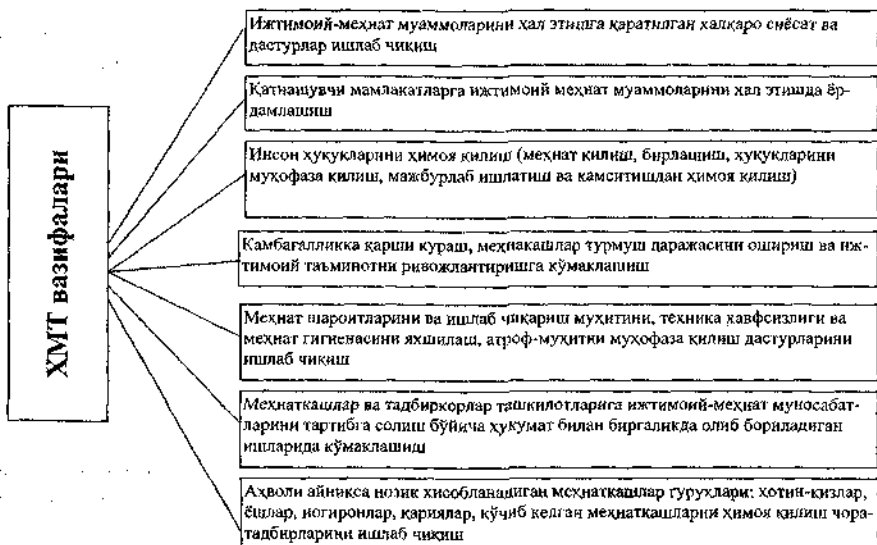
Меҳнатни бошқариш даражалари ижтимоий меҳнат масалаларини ҳал қилишда ваколатларнинг тақсимланиш даражасидир. Бу муносабатда меҳнатни бошқариш ижтимоий ва иқтисодий ҳаётнинг бошқа жараёнларини бошқариш билан бир хилдир. Ўзбекистон Республикасининг Конституциясида бошқариш даражалари бўйича ваколатларни тақсимлаш тамойиллари белгилаб берилган.

16.3. Макроиқтисодий ва микроиқтисодий даражаларда меҳнатни бошқариш

Меҳнатни бошқаришнинг уч даражаси: халқаро, давлат ва корхона даражаси фарқланади.

Меҳнатни бошқаришнинг халқаро даражаси. Халқаро даражада меҳнатни бошқаришни Халқаро Меҳнат Ташкилоти (ХМТ) амалга оширади. У 1919 йилда ижтимоий осойишталикни ўрнатиш ва сақлашга, кескин ижтимоий-иқтисодий масалаларни тадрижий, тинч йўл билан ҳал қилишга кўмаклашиш мақсадида тузилган эди. ХМТни ташкил этишда дастлаб 45 та давлат иштирок этган бўлса, ҳозирги вақтда унинг таркибида 71 та давлат бор ва уларда дунё аҳолисининг 98 фоизи яшайди. Ҳар бир қатнашувчи давлатдан ХМТга ҳукумат ҳамда меҳнатқашлар ва тadbirkorлар ташкилотларининг вакиллари киради.

Халқаро Меҳнат Ташкилоти меҳнат соҳасидаги энг йирик халқаро ташкилотлардан бири бўлиб, унинг фаолияти ХМТ Низоми билан белгиланади. Ушбу Низом шартларини бажариш унда қатнашувчи мамлакатлар учун мажбурийдир. ХМТнинг фаолият мақсади моддий фаровонликка эришиш ва ирқи, миллати, тили, дини ва жинсидан қатъи назар, инсонларнинг маънавий ривожланишларини таъминлаш ва зарурий шарт-шароитларни юзага келтиришга кўмаклашишдан иборат. Ушбу мақсадга эришиш учун ХМТ ўз олдига бир қатор асосий вазифаларни қўяди (16.2-чизма).



16.2-чизма. XMTнинг асосий вазифалари

XMTнинг иш йўналишлари - меҳнат ва иш билан бандлик соҳасида сиёсат юритиш учун конвенция ва тавсиялар кўринишида халқаро меҳнат меъёрлари ишлаб чиқиш ва қабул қилиш, техникавий ҳамкорлик олиб бориш, ижтимоий-меҳнат муаммолари бўйича тадқиқотлар ўтказиш ва уларнинг натижаларини эълон қилиш.

Халқаро меҳнат конференцияси (ХМК) XMTнинг олий органидир. У йилига бир марта ўтказилади ва тўрт кун давом этади. Ўрта ҳисобда қатнашчилар сони 2000 кишини ташкил этади. Конференцияда XMTнинг асосий иш йўналишлари ишлаб чиқилади ва унда дунёдаги меҳнатқашлар ижтимоий меҳнат ҳолати муаммолари муҳокама қилинади ва уларни бартараф этиш юзасидан тегишли қарорлар қабул қилинади.

Маъмурий кенгаш XMTнинг ижроия органидир. У ўз фаолиятини йилига уч марта ўтказиладиган сессиялар ўтказиш йўли билан мувофиқлаштириб боради. Кенгаш 56 аъзодан, шу жумладан, ҳукумат, меҳнатқашлар ва тадбиркорларнинг вакиллари билан иборат. XMT аъзоси бўлган мамлакатлар ҳукуматларининг 28 нафар вакили бўлиб, улардан 10 нафари доимий ва уларни экспертлар саноти энг ривожланган мамлакатларнинг номойндаларидан сайлайдилар. Қолган 18 киши турли мамлакатларнинг тенг ҳуқуқли вакилликни таъминлаш учун минтакаларга оид квоталар бўйича ҳар уч йилда бир марта қайта сайланади. Кенгаш таркибига меҳнатқаш ва тадбиркорлар вакиллари ҳар бир гуруҳидан 14 киши миқдоридан киритилган. Маъмурий кенгаш раиси ҳар йили конференциядан кейин минтакавий мансубликни ҳисобга олган ҳолда роташи қилиш тамойили бўйича сайланади. Кенгаш конвенциялар ва тавсияларни қўлланиш устидан назорат юритиш учун 12 кишидан иборат экспертлар гуруҳига эга.

Халқаро меҳнат бюроси (ХМБ) XMTнинг доимий котибиятидир. ХМБнинг Женевада жойлашган марказий девони XMT ўз лойиҳаларини амалга оширадиган турли мамлакатларда 40 та бўлимга эга. Маъмурий кенгаш беш йил муддатга

сайлайдиган Бош директор ХМБга бошчилик қилади. Халқаро меҳнат бюроси ва унинг раҳбарияти таркиби доимийдир ва бунда кўплаб ходимлар муддатсиз шартномага эгалар. Доимий орган бўлган ХМБ аслида ижтимоий меҳнат масалалари бўйича жаҳон тадқиқот ва ижтимоий ахборот маркази ролини бажаради. ХМБнинг икки институти: Меҳнат масалаларини тадқиқ қилиш халқаро институти ҳамда Касб ва техникавий малака ошириш халқаро маркази мавжуд.

Корхона даражасида меҳнатни бошқариш. Миқёси ва фаолият соҳасидан қатъи назар, ҳар бир корхонада меҳнатни бошқариш амалга оширилади. Бу жиҳатдан корхоналар ўртасидаги тафовут фақат бошқариш аҳамиятлилигининг даражаси, мазмунининг тўлиқлиги, фаолият натижаларига эришиш учун мақсадлар қўйилиши, бошқариш объектлари ва функцияларини аниқлашдан иборат бўлиши мумкин.

Корхонада меҳнатни бошқариш мақсади – ходимлар меҳнатидан оқилона ва самарали фойдаланиш ҳамда меҳнатга ҳақ тўлаш ва меҳнатни моддий рағбатлантиришга маблағ сарфлаш билан биргаликда фуқаролар конституциявий ҳуқуқлари ва вазибаларига риоя этиш.

Умумий тарзда олиб қараганда, бевосита меҳнат жараёни, меҳнат жараёнидаги кишилар ўртасидаги муносабатлар, ишчи кучини тиклаш корхонада меҳнатни бошқариш объектлари бўлади. Корхонадаги бошқариш фаолиятига татбиқан олиб қараганда ушбу объектларни аниқлаштириш ва алоҳида объектлар сифатида корхона ходимларини бошқариш, ходимлар меҳнат фаолиятини ташкилий жиҳатдан таъминлашни бошқариш, меҳнат унумдорлиги ва меҳнат сифатини бошқариш, меҳнатга қизиқтириш ва меҳнатни рағбатлантиришни бошқариш, меҳнат фаолияти жараёнида ишлаб чиқариш, ижтимоий ва иқтисодий муносабатларни бошқаришни ажратиш мумкин.

Ўз навбатида, юқорида кўрсатиб ўтилган объектларнинг ҳар бирини ҳам майдароқ объектларга бўлиш мумкин. Масалан, корхона ходимларини бошқариш, ходимларни излаш, танлаб олиш, ёллаш, мослаштириш, уларни касбга ўқитиш ва қайта тайёрлашни, лавозим бўйича қўтарилишларини режалаштириш ва фаолиятларини баҳолашни ўз ичига олади. Ходимлар меҳнат фаолиятини ташкилий жиҳатдан таъминлашни бошқариш меҳнатни тақсимлаш ва кооперациялаш, иш жойларини ташкил этиш, меҳнат усуллари, меҳнат шароитлари, меҳнат тартиби ва дам олиш тартибининг оқилонлаштириш, меҳнатни меъёрлаш ҳамда моддий рағбатлантиришни назарда тутлади.

Режалаштириш, ҳисобга олиш, таҳлил қилиш, назорат юритиш ва баҳолаш корхонада меҳнатни бошқаришнинг асосий функцияларидир. Бу функциялар барча юқорида санаб ўтилган объектларга тааллуқли ва маълум муддатда даврий тарзда такрорланиш тенденциясига эга. Мазкур функциялар бошқарув қарорларини асослашга қаратилган. Уларнинг барчаси ишончли ахборотларга асосланган бўлиши лозим. Шунингдек, меҳнатни бошқаришда янги муаммолар юзага келган сайин мазкур ахборотларни янгилаш, кенгайтириш ва чуқурлаштириш зарур. Тезкор ва кўп томонлама таҳлилий ахборот мавжудлиги ва уларни назорат қилишнинг доимий амал қилувчи тизими мавжуд муаммолар юзасидан энг оқилона ечимлар излашга кўмаклашади ва бошқарув самарадорлиги ошишига замин яратади.

Корхонада меҳнатни бошқаришни ташкил этиш объектив ва субъектив омилларга боғлиқ. Корхонанинг миқёси, ишлаб чиқариладиган маҳсулот турлари, технологик жараёнининг мураккаблиги, ишлаб чиқаришнинг хусусиятлари ҳамда бошқарувчиларнинг малакаси объектив омиллар ва раҳбарлар томонидан меҳнат

муаммоларига ёндашув субъектив омилларга киради.

Яқин вақтларгача республиканинг аксарият корхоналарида меҳнатни ташкил қилишни бошқариш асосан тўрт бўлимда: кадрлар бўлими, меҳнатни ташкил қилиш бўлими, меҳнат ва иш ҳақи бўлими ҳамда техника хавфсизлиги ва меҳнат муҳофазаси бўлимида жамланган эди. Мазкур хизматлар турлича тузилар эди. Улар бир-бирларидан тузилмаси, юклатилган функциялари, бўйсунушлари ва кишилар сони билан фарқланар эди. Йирик корхоналарда кўрсатиб ўтилган бўлимлар ичида бюролар, лабораториялар ажратилар, шунингдек меҳнат физиологияси, психологияси ва социологияси бўйича алоҳида бўлиналар ташкил қилинар ҳамда цехларда ташкилотчи-муҳандислар ва меёрловчи муҳандислар мустақил лавозимлари киритилар эди.

Ўртача корхоналарда кўпинча фақат меҳнат ва иш ҳақи бўлими ташкил этилар, унга турли бюролар (тарифли меёрлаш бюроси, меҳнатни ташкил қилиш бюроси ва бошқалар) кирар ёки уларда меёрловчи, ташкилотчи лавозимлари киритилар эди. Кичик корхоналарда, одатда, меҳнатни бошқариш алоҳида хизматлари ташкил қилинмас, ушбу масалалар билан шуғулланадиган шахслар эса бошқа иктисодий ёки техникавий хизматларнинг таркибига киритилар эди.

Ҳозирги шароитда йирик корхоналарнинг мустақил тузилмаларга ажралиши рўй бермоқда, хусусий кичик корхоналар ташкил этилмоқда. Бундай корхоналарда ишлаш учун кенг ихтисосдаги мутахассис ташкилотчилар тобора тез-тез талаб қилинмоқда.

Кейинги вақтларда республикада меҳнатни бошқаришга ялпи ёндашишни таъминлаш учун ходимларни бошқаришнинг янги тизимлари шакллантирила бошлади. Уларда кадрлар, меҳнат ва иш ҳақи бўлими, ижтимоий ривожланиш бўлими ходимларни бошқариш бўйича директорнинг ўринбосарига бўйсунди.

Хориж корхоналарида кўпинча инсон ресурсларини бошқариш ягона хизмати ишлайди ва у компания президентининг ўринбосарларидан бирига бўйсунди. Бундай хизматнинг таркибиде турли бўлиналар (масалан, ишга ёллаш ва меҳнат муносабатлари, иш ҳақини ташкил этиш, ходимларни ўқитиб-ўргатиш бўлиналари) ажратилади.

Давлат даражасида меҳнатни бошқариш. Ҳар бир мамлакатда меҳнатни бошқариш учун ўз умумдавлат органлари тизими ташкил қилинади. Ушбу органларнинг номи ва тузилмаси вақти-вақти билан ўзгариб туриши мумкин. Лекин ҳар қандай цивилизацияли давлат меҳнат, иш билан бандлик ва ижтимоий сиёсат масалалари, хусусан, меҳнат шароитлари, ишлар ва ходимлар тарификацияси, бюджет соҳасидаги меҳнатга ҳақ тўлашдаги разрядлараро нисбатлар, иш билан бандликни бошқариш, иш берувчилар ва ёлланма ходимлар ўртасидаги ўзаро муносабатларни ташкил этиш бўйича меъёрий ҳужжатлар ишлаб чиқади.

16.4. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигининг меҳнатни бошқаришдаги роли

Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш органлари мамлакатда меҳнат муносабатларини бошқариш, ишсизларни ишга жойлаштириш, уларнинг ҳисобини юритиш ва меҳнат бозори инфратузилмасини ривожлантириш бўйича давлатнинг ваколатли органи ҳисобланиб, бу борада Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги қонунига мувофиқ қуйидагиларни амалга оширади:

- меҳнат бозорини таҳлил этади, истиқболини белгилайди ва аҳолини иш билан таъминлаш даражасини ошириш чора-тадбирларини ишлаб чиқади;

- аҳолини иш билан таъминлаш масалалари юзасидан маҳаллий давлат ҳокимияти органларига услубий ва амалий ёрдам кўрсатади;

- Иш билан таъминлашга кўмаклашувчи давлат жамғармаси маблағларидан ишсиз шахсларни ижтимоий қўллаб-қувватлаш, янги иш жойлари яратиш, иш билан банд бўлмаган аҳолини касбга тайёрлаш ва қайта тайёрлаш, малакасини ошириш учун фойдаланишнинг йўналишларини белгилайди;

- аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисидаги қонун ҳужжатларига риоя этилиши устидан назоратни таъминлайди;

- фуқароларга мақбул келадиган ишни танлашда, корхоналар, муассасалар, ташкилотлар ва бошқа иш берувчиларга эса зарур ходимларни танлашда ёрдам беради;

- меҳнат органларига мурожаат қилган фуқаролар ва иш берувчиларга иш топиш ва ишчи кучи билан таъминланиш имкониятлари тўғрисида, ходимларга нисбатан қўйилаётган талаблар ҳақида ва иш билан таъминлашга тааллуқли бошқа масалалар юзасидан маслаҳатлар беради;

- ишламаётган фуқароларни касбга ўргатиш, қайта ўргатиш ва малакасини ошириш тўғрисида ўқув юртлари, корхоналар, муассасалар ва ташкилотлар билан шартномалар тузади;

- ишсиз шахсларни рўйхатта олишни таъминлайди ва уларга ёрдам кўрсатади, шу жумладан нафақалар тайинлаш ва тўлашни амалга оширади;

- меҳнат бозорининг ҳолати ва мазкур бозорни ривожлантириш истиқболларига баҳо беради, унинг мониторингини ташкил этади ва ўтказади ҳамда тегишли ахборот тарқатилишини таъминлайди;

- бўш иш жойлари (вакант лавозимлар) ҳамда иш қидириб мурожаат этаётган ва ишга жойлаштиришга муҳтож фуқаролар ҳисобини юритади;

- аҳолини иш билан таъминлаш дастурларини ишлаб чиқиш ва амалга оширишда қатнашади;

- корхона, муассаса ва ташкилотлардан мўлжалланаётган тузилмавий ўзгаришлар ҳамда амалга оширилиши натижасида ходимлар ишдан озод этилиши мумкин бўлган бошқа тадбирлар тўғрисида, шунингдек бўш иш жойлари (вакант лавозимлар) бор-йўқлиги, меҳнат хусусияти ва шароитлари тўғрисида ахборотлар олади;

- меҳнат органларига мурожаат этган фуқароларни касб тайёргарлиги ва малака даражасига мувофиқ корхона, муассаса ва ташкилотларга уларда бўш иш жойлари (вакант лавозимлар) бўлган тақдирда ишга жойлаштириш учун юборади;

- корхона, муассаса ва ташкилотлар учун ижтимоий ҳимояга муҳтож шахсларни ишга қабул қилишга мўлжалланган энг кам миқдордаги иш жойларини белгилаш тўғрисида таклифлар ишлаб чиқади ва уларни маҳаллий давлат ҳокимияти органларининг муҳокамасига киритади, шунингдек мазкур фуқароларни ишга жойлаштириш учун корхона, муассаса ва ташкилотларга юборади;

- корхона, муассаса ва ташкилотларнинг ишончномаси асосида улар номидан фуқароларни ишга жойлаштириш тўғрисида уларни олдиндан (зарурат бўлган тақдирда) касбга тайёрлаш ва қайта тайёрлаш, малакасини ошириш, йўлқира, қундалик харажатлар ҳақини тўлаш шarti билан шартномалар тузади, шунингдек

янги яшаш ва иш жойига кўчиб бориш чоғида тегишли корхона, муассаса ва ташилотларнинг маблағлари ҳисобидан ёрдам пули беради;

- ишсиз фуқароларни ҳақ тўланадиган жамоат ишларига белгиланган тартибда уларнинг ўз хоҳишига кўра жўнатади;
- иш билан таъминлашга кўмаклашувчи давлат жамғармасининг маблағларини белгиланган тартибда тасарруф этади;
- фуқароларга ишсизлик нафақасини белгиланган тартибда тайинлайди;
- қонун ҳужжатларига мувофиқ бошқа ваколатларни амалга оширади.

Ҳозирги вақтда Ўзбекистонда меҳнат бозорини бошқаришда бир қатор йўналишлар мавжуд бўлиб, улар аҳоли бандлиги давлат хизматига тааллуқлидир. Бу хизматнинг асосий вазифаси меҳнат бозори ҳақидаги ахборотни тарқатиш ҳисобига меҳнат бозорининг фаолият кўрсатиш самарадорлигини оширишдан иборат. 2007 йилга қадар республика меҳнат бозорини ҳудудий бошқариш, тартибга солиш ва бандлик хизматини кўрсатиш туман (шаҳар) меҳнат бўлимлари томонидан амалга ошириб келинди.

Амалдаги қонунчиликка кўра меҳнат бўлимлари ишчи кучи тақлифи ва унга бўлган талабнинг ўзаро учрашув жойи сифатида эътироф этилган. Бироқ, Меҳнат бўлимларининг 1991-2006 йиллар мобайнидаги фаолиятини кўриб чиқадиган бўлсак, нисбатан қониқарсиз ҳолатнинг гувоҳи бўламиз. Чунки меҳнат бўлимлари ўзларига юклатилган вазифаларни бажаришда маълум камчиликларга йўл қўйган. Жумладан, ишсиз аҳоли ҳисобини юритиш ва уларни ишга жойлаштириш масалаларининг тўла ҳал этилмаслиги сабабли ишсиз аҳолининг аниқ ҳисоби маълум эмас.

16.1-жадвал

Меҳнат органларида расмий ишсиз сифатида рўйхатга олинган фуқаролар сони тўғрисида маълумот (1 январь ҳолатига)¹

	2001 й.	2002 й.	2003 й.	2004 й.	2005 й.	2006 й.	2007 й.	2001-2007 йй. %
Ўзбекистон Республикаси	42,0	43,6	40,3	36,9	39,2	32,2	28,8	68,6
Қорақалпоғистон Республикаси	8,6	8,4	7,5	5,9	5,6	5,5	4,5	52,3
Андижон	2,6	3,2	2,7	1,6	1,7	1,1	1,0	38,5
Бухоро	1,8	2,0	1,1	0,9	1,0	1,0	0,9	50,0
Жиззах	1,1	0,9	1,1	0,6	1,1	0,9	0,9	81,8
Қашқадарё	2,2	2,4	2,1	1,8	2,5	2,9	2,9	131,8
Навоий	4,1	2,2	2,4	2,2	3,9	2,6	2,7	65,9
Наманган	3,4	2,1	2,1	3,0	2,1	2,8	2,4	70,6
Самарқанд	5,3	5,4	5,1	3,6	3,9	2,4	2,0	37,7
Сурхондарё	1,0	1,2	1,2	2,0	1,4	1,2	1,4	140,0
Сирдарё	1,1	1,8	1,2	1,0	1,2	0,6	1,0	90,9
Тошкент	1,3	1,4	1,1	1,0	1,3	1,1	1,1	84,6
Фарғона	3,1	4,2	4,0	2,1	2,0	1,6	1,6	51,6
Хоразм	3,0	4,6	5,2	7,5	8,8	5,7	3,8	126,7
Тошкент ш.	3,4	3,8	3,6	3,6	2,7	2,7	2,6	76,5

¹Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини иқтисодий муҳофаза қилиш вазирлиги маълумотлари асосида тавёрланган.

Меҳнат органлари томонидан 2001 йилда 42 минг киши ишсиз сифатида рўйхатга олинган бўлиб, уларнинг юқори улуши Қорақалпоғистон Республикаси (8,6 минг киши), Самарқанд (5,3 минг киши), Навоий (4,1 минг киши), Наманган (3,4 минг киши) ва Фарғона (3,1 минг киши) вилоятлари ҳамда Тошкент шаҳри (3,4 минг киши) ҳисобига тўғри келган. Мазкур йилда расмий ишсизлик даражаси 0,4 % дан иборат бўлган. Ушбу органлар маълумотида келтирилишича, ишсиз аҳоли сони йил сайин камайиб борган ва 2007 йилнинг 1 январь ҳолатига кўра 28,8 минг киши расмий ишсиз мақомини олган. Жорий йилда ҳам ишсизликнинг юқори кўрсаткичи юқоридан қайд этилган ҳудудларда қузатилган.

Рўйхатга олинган расмий ишсизлар сонининг камайиб боришни икки хил изоҳлаш мумкин. Биринчидан, мамлакатимизда амалга оширилаётган самарали иқтисодий ислоҳотлар натижасида аҳолининг иш билан бандлик кўрсаткичлари яхшиланиб, ишсизлар сони камайиб бормоқда. Иккинчидан эса, ишлашни хоҳловчи фуқароларнинг меҳнат бўлимларига ишсизлик муаммолари билан мурожаатлари камайиб бормоқда.

Лекин мазкур рақамлар республикада мавжуд ишсизликнинг ҳақиқий даражасини белгилаб бермайди. Чунки мониторинг натижасида аниқланган ишсизлик даражаси расмий ишсизлик даражасидан (бир неча баробар) катта бўлиб чиқмоқда. Бунинг асосий сабаби шундаки, ишсиз юрган фуқароларнинг барчаси ҳам меҳнат органларига мурожаат қилмайди ва улар мустақил тарзда иш қидириш ёки бир марталик, вақтинчалик иш билан шуғулланиш, шунингдек ишлаш учун яқин хориж мамлакатларига кетишни маъқул кўрадилар.

Меҳнат бўлимлари ишчи кучи таклифини ўрганиш ва унинг ҳисобини юритиш бўйича камчиликка йўл қўйган бўлсалар, худди шунингдек, ишчи кучига бўлган талабни аниқлаш ва унинг ҳисобини юритиш борасида ҳам бир қанча муаммолар мавжуд эди. Чунки улар томонидан корхона, ташкилот ва муассасаларда мавжуд бўш иш ўринлари тўғрисида етарлича маълумотлар базаси шакллантирилмаган.

Юқорида қайд этилган муаммолар жойларда меҳнат органлари фаолиятининг қониқарли даражада йўлга қўйилмагандлиги ва ишсиз аҳолига улар томонидан кўрсатилаётган хизматлар кўламининг торлиги оқибатида вужудга келган. Шунингдек, ҳудудий меҳнат органларининг маҳаллий ҳокимият, иқтисодиёт, статистика, солиқ ва молия органлари ҳамда хўжалик юритувчи субъектлар билан ўзаро алоқаси узилиб қолган бўлиб, ишсизларни ишга жойлаштириш ва янги иш ўринлари яратиш бўйича уларнинг ҳамкорлиги ва қўшма ҳаракат дастурлари шакллантирилмаган.

Мазкур муаммоларни бартараф этиш ҳамда аҳоли бандлигини ошириш учун зарурий шароитлар яратиш, меҳнат бозори инфратузилмасини ривожлантириш ҳамда бандлик масалаларини ҳал этишда меҳнат органлари масъулиятини янада кучайтириш мақсадида 2007 йилнинг 6 апрель куни Ўзбекистон Республикаси Президентининг «Аҳоли бандлигини ошириш ҳамда меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш органлари фаолиятини такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги ПҚ-616 – сонли қарори қабул қилинди.

Мазкур қарорга мувофиқ, Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигининг бузунги иқтисодиётни эркинлаштириш шароитидаги янги вазифалари белгилаб берилди:

- минтақалар бўйича меҳнат бозорини шакллантиришда самарали сиёсатни амалга ошириш, демографик омиллар, иқтисодий тармоқларини ривожлантириш ва таркибий қайта ташкил этишининг истиқболли йўналишларини эътиборга олган ҳолда бандликнинг янги шакллари кенг татбиқ этиш ҳисобига аҳоли бандлигининг ўспини таъминлаш;

- демографик ўзгаришлар ва кадрларнинг касбий тайёргарлиги билан боғлиқ ўзгариб бораётган талабларни ҳисобга олган ҳолда меҳнат, иш билан бандлик ва аҳолини ижтимоий қўллаб-қувватлаш соҳасидаги қонун ҳужжатларини ишлаб чиқиш ва янада такомиллаштириш бўйича таклифлар киритиш;

- ишга жойлашишга муҳтож, иш билан банд бўлмаган аҳолига касбий қайта тайёрлаш ва ишга жойлаштириш бўйича сифатли хизматлар кўрсатиш;

- аҳолининг эҳтиёжманд тоифаларини ижтимоий ҳимоя қилиш бўйича амалий чора-тадбирларнинг амалга оширилишини таъминлаш, камхарж оилалар, ногиронлар ва ёлғиз кексаларга ёрдам кўрсатишда табақалаштирилган тарзда ва аниқ ёндашувни қучайтириш;

- меҳнат, бандлик ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш соҳасидаги қонун ҳужжатлари талабларига риоя этилиши устидан каттиқ назоратни амалга ошириш, меҳнат муносабатлари, моддий рағбатлантириш ва меҳнатни муҳофаза қилиш механизмларини такомиллаштириш чора-тадбирларини ишлаб чиқиш.

Янги низомга кўра вазирлик ўзига юкланган вазифаларга мувофиқ қуйидаги функцияларни амалга оширади:

1. Меҳнат бозорини шакллантириш ва аҳолини иш билан таъминлаш соҳасида:

- республика ва ҳудудларнинг демографик ривожланиш прогнозларини амалга оширади, аҳолини иш билан самарали таъминлаш чора-тадбирлари комплексини асослаган ҳолда меҳнат ресурсларининг прогноз балансларини ишлаб чиқади;

- республика ва ҳудудларнинг меҳнат ресурслари сони ва таркибини ўрганади ҳамда уни такомиллаштиришга доир таклифлар ишлаб чиқади;

- аҳолининг иш билан бандлик даражаси ва таркибини энг тўлиқ ва ҳолисона баҳолашни таъминлаш, ишга жойлаштиришга муҳтож шахсларни аниқлаш мақсадида меҳнат бозорининг аҳоли мониторингини ташкил этади;

- ҳудудларнинг демографик ривожланиш прогнозлари асосида аҳолини иш билан таъминлаш юзасидан таклифлар ишлаб чиқади;

- миграция жараёнларини таҳлил қилади, ташқи меҳнат миграцияси ва хорижий фуқароларнинг Ўзбекистон Республикаси ҳудудидаги меҳнат фаолиятини ташкил этиш бўйича таклифлар ишлаб чиқади;

- ишсизларни ҳисобга олишни ташкил қилади;

- манфаатдор вазирликлар ва идоралар билан биргаликда ўрта махсус, касб-ҳунар таълими муассасалари битирувчиларининг иш билан таъминланишини тадқиқ этади ҳамда улар натижалари асосида ишчи кадрлар ва ўқув юрларда мутахассисларнинг касб тайёргарлиги йўналишларини такомиллаштириш юзасидан таклифлар ишлаб чиқади;

- аҳолини иш билан таъминлаш, ёшларни, ишдан бўшаб қолган ходимлар ва аҳолининг бошқа тоифаларини ишга жойлаштириш, шунингдек бўш иш жойлари бўйича ахборотларнинг шакллантирилиши ва таҳлил этилишини ташкил қилади;

• шахсий ёрдамчи ва деҳқон хўжаликларига қорамол ўстириш билан банд бўлган шахслар ҳисобини амалга оширади;

• ёшларнинг ва иш билан банд бўлмаган аҳолининг касб-хунарга ҳоҳиши ва меҳнат йўналишларини аниқлаш учун социологик тадқиқотлар ўтказилишини ташкил этади;

• манфаатдор вазирликлар ва идоралар, маҳаллий давлат ҳокимияти органлари билан биргаликда иш ўринлари ташкил этиш дастурларини ишлаб чиқиш, мувофиқлаштириш ва амалга оширишда қатнашади;

• иш билан таъминлаш ва иш ўринлари ташкил этиш ҳудудий дастурларини ишлаб чиқишда ҳокимликларга методик ва амалий ёрдам кўрсатади;

• иқтисодий ислоҳ қилиш ва таркибий қайта ташкил этиш давомида, шунингдек хўжалик юритувчи субъектларнинг банкротга учраши ва тутатилиши натижасида ишдан бўшаб қоладиган ходимларни иш билан таъминлаш ва ижтимоий муҳофаза қилишга доир мақсадли минтақавий дастурлар ишлаб чиқилишини мувофиқлаштиради;

• аҳолининг ўзини-ўзи иш билан таъминлашини рағбатлантириш ва қўллаб-қувватлаш юзасидан таклифлар тайёрлайди;

• давлат ва хўжалик бошқаруви органлари, маҳаллий давлат ҳокимияти органлари ва ташкилотларга қорхоналар ҳамда фуқаролар ўртасида кооперациялаш асосида касаначиликни кенгайтириш масалаларида кўмаклашади;

• меҳнат бозори инфратузилмаси фаолияти такомиллаштирилишини таъминлайди;

• ишсизлар учун ҳақ тўланадиган жамоат ишлари ташкил этилишини таъминлайди;

• ишсизларни касб-хунарга ўқитиш, уларни қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини оширишини ташкил этади.

2. Меҳнат муносабатларини тартибга солиш, меҳнатни ташкил этиш, бошқариш, унга ҳақ тўлаш шартлари ва уни муҳофаза қилишни такомиллаштириш соҳасида:

• меҳнатни моддий рағбатлантириш механизмлари ва меҳнатга ҳақ тўлашни тартибга солиш усулларини такомиллаштиришга доир чора-тадбирларни ишлаб чиқишда қатнашади;

• вазирлик, идора ва ташкилотларнинг меҳнатни нормалаштириш ва ишчи касблари ҳамда мутахассис ва хизматчиларнинг лавозимлари тариф-малака тавсифномаларини ишлаб чиқиш масалалари бўйича ишларини мувофиқлаштиради;

• меҳнатга ҳақ тўлаш тизими, ягона тариф сетқаси ва иш ҳақини туманлар бўйича тартибга солишни такомиллаштириш юзасидан таклифлар ишлаб чиқади;

• меҳнатга ҳақ тўлашни ташкил этиш, ишлар ва касблар, лавозимларнинг тариф-малака маълумотномаларида акс эттирилмаган лавозим ва ишларни тариф сетқасининг тегишли разрядларига киритиш масалаларида хўжалик бошқаруви органларига ва ташкилотларга методик ва амалий ёрдам беради;

• тегишли касба уюшмалари органлари ҳамда иш берувчиларнинг (улар бирлашмаларининг) таклифларига кўра тармоқ битимлари тузишда қатнашади;

• манфаатдор вазирлик ва идоралар билан биргаликда меҳнат шароитларини баҳолаш ва меҳнат хавфсизлигини таъминлаш учун норматив базани яратиш мақсадида меҳнатни муҳофаза қилиш норматив ҳужжатлари ишлаб чиқилиши ва қайта кўриб чиқилиши, келишилиши ва тасдиқланишини ташкил этади, иш ўринларини меҳнат шароитлари бўйича аттестациядан ўтказишда методик ёрдам кўрсатади;

- иш ўринларини меҳнат шароитлари ва асбоб-ускуналарнинг шикастланишга хавфлилиги бўйича аттестациядан ўтказиш соҳасида юридик шахсларни аттестациядан ўтказиш, шунингдек уларнинг мутахассисларини ўқитиш ва аттестациядан ўтказишни амалга оширади;

- меҳнат, аҳолини иш билан таъминлаш ва ижтимоий муҳофаза қилиш бўйича норматив-ҳуқуқий ҳужжатларга риоя қилиниши устидан белгиланган тартибда давлат назоратини амалга оширади;

- вазирлик ва идораларнинг имтиёзли пенсия таъминоти, қўшимча таътил, қисқартирилган иш куни ҳуқуқини берувчи ишлаб чиқариш, иш ва касблар, лавозим ва кўрсаткичлар рўйхатларига ўзгартиришлар киритиш тўғрисидаги таклифлари юзасидан ҳулосалар беради;

- ёши бўйича имтиёзли шартларда пенсияга чиқиш ҳуқуқини берувчи ишлаб чиқаришлар, муассасалар, ишлар, касблар, лавозимлар ва кўрсаткичлар рўйхатларини татбиқ қилиш тартиби тўғрисида тушунтиришлар беради, шунингдек ушбу рўйхатларга қўшимча ва ўзгартиришлар киритади;

- ноқулай меҳнат шароитларида ишлаганик учун бериладиган имтиёзлар ва компенсацияларнинг амалдаги рўйхатларига ўзгартиришлар киритиш бўйича Вазирлар Маҳкамасига таклифлар тайёрлайди;

- манфаатдор вазирликлар ва идоралар иштирокида меҳнат, аҳолини иш билан таъминлаш ва ижтимоий муҳофаза қилиш соҳасида норматив-ҳуқуқий ва норматив-методик ҳужжатлар лойиҳаларини ишлаб чиқади;

- меҳнат, унинг шароитлари ва унга ҳақ тўлаш, иш билан таъминлаш ҳамда кексалар, пенсионерлар, ногиронлар ва боқувчисини йўқотган, давлатнинг қўллаб-қувватлашига муҳтож оилаларни ижтимоий муҳофаза қилиш масалалари бўйича илмий тадқиқотларни мувофиқлаштиради.

3. Пенсия хизмати кўрсатиш ва давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақалар билан таъминлаш соҳасида:

- пенсиялар, нафақалар ва компенсация тўловларини (компенсация тўловлари бўйича – бюджет ташкилотларидан ташқари) ўз вақтида тайинлаш ва тўлашни амалга оширади;

- юридик шахс бўлмасдан тadbиркорлик фаолияти билан шуғулланаётган шахсларга, шунингдек деҳқон хўжалиklarининг ижтимоий суғурта бадалларини тўлаётган аъзоларига ҳомиладорлик ва туғруқ, чақалоқ туғилганлиги бўйича нафақаларни ҳисоблаб ёзиш ва тўлаш ҳамда дафн маросими учун тўловни амалга оширади;

- меҳнатда майиб бўлганлиги ёки касб касаллигидан ногиронлик бўйича «Фуқароларнинг давлат пенсия таъминоти тўғрисида»ги Ўзбекистон Республикаси Қонунининг 15-моддасига мувофиқ тайинланган пенсияларни тўлаш учун маблағларни айбдор юридик ва jisмоний шахслардан регрессив даъволар бўйича белгиланган тартибда ундириб олишни амалга оширади;

- юридик шахс бўлмасдан тadbиркорлик фаолияти билан шуғулланаётган шахсларнинг, шунингдек шахсий ёрдамчи ва деҳқон хўжалиklarининг қорамол ўстириш ҳамда қишлоқ хўжалиги фаолиятининг бошқа турлари билан шуғулланаётган аъзоларининг меҳнат дафтарчаларини юритиш ва сақлашни амалга оширади;

- бюджетдан ташқари Пенсия жамғармаси маблағларининг мақсадли

сарфланишини назорат қилиш мониторингини олиб боради;

- маҳаллий давлат ҳокимияти органлари билан пенсиялар, нафақалар ва компенсацияларнинг ўз вақтида тўланиши бўйича ўзаро яқин алоқани амалга оширади;

- юридик шахс бўлмасдан тадбиркорлик фаолияти билан шуғулланаётган шахслар ва деҳқон хўжаликлари аъзоларига ижтимоий суғурта бўйича нафақаларни олиш ҳуқуқини берувчи ҳужжатларнинг ишончлилигини текширади;

- пенсиялар, нафақалар ҳамда компенсация тўловларининг тўғри тайинланиши ва тўланишини назорат қилади;

- бюджетдан ташқари Пенсия жамғармаси бюджети лойиҳасини ишлаб чиқишда қатнашади;

- ижтимоий таъминот бўлимлари томонидан пенсиялар ҳамда ижтимоий суғурта бўйича нафақаларнинг тўғри тайинланиши ва тўланишини текширишга доир назорат-тафтиш ишларини амалга оширади ва ташкил қилади;

- ишламаётган ва ишлаётган фуқароларга пенсиялар, нафақалар ҳамда компенсация тўловларини тўлаш учун маблағларга бўлган эҳтиёж ҳажмини аниқлайди ва ҳар ойда, белгиланган муддатларда бюджетдан ташқари Пенсия жамғармасининг ижро этувчи дирекциясига буюртманома тақдим этади;

- Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлигига бюджетдан ташқари Пенсия жамғармаси бюджетининг ижроси тўғрисидаги йигма ҳисоботларни белгиланган тартибда тақдим этади;

- пенсиялар, нафақалар ҳамда бошқа ижтимоий тўловларни тайинлаш ва тўлаш ишларини ташкил этади ва уларга методик раҳбарлик қилади;

- имтиёзли пенсияларни тартибга солиш тўғрисида таклифлар ишлаб чиқилишини ташкил этади;

- имтиёзли пенсия таъминоти учун ҳуқуқ берувчи ишлаб чиқаришлар, ишлар, касблар, лавозимлар ва кўрсаткичлар рўйхатларини қўллаш масалалари юзасидан давлат ва хўжалик бошқаруви органлари билан ўзаро ҳамкорлик қилади, уларни такомиллаштириш бўйича келишилган таклифлар тайёрлайди;

- манфаатдор вазирликлар ва идоралар билан биргаликда пенсия таъминотининг нодавлат тизимини яратиш ва ривожлантириш чора-тадбирларини ишлаб чиқишда қатнашади.

4. Ижтимоий хизмат кўрсатиш соҳасида:

- ижро этувчи ҳокимият республика, вилоят, туман, шаҳар органлари иштирокида ёлғиз кекса фуқаролар, ногиронлар ва давлатнинг қўллаб-қувватлашга муҳтож бўлган бошқа аҳоли гуруҳларига ижтимоий-маиший хизмат кўрсатишни ташкил этади;

- ижтимоий таъминот муассасаларида яшаётган кекса фуқаролар ва ногиронларга маиший, тиббий ва маданий хизмат кўрсатишни ташкил қилади, ушбу муассасаларнинг моддий-техника базаси мустақамланишини таъминлайди;

- ёлғиз кекса фуқароларга ижтимоий ёрдам кўрсатиш хизматларининг комплекс тармоқларини ташкил этади ва уларнинг ишhini назорат қилади;

- аҳолига ижтимоий ёрдам бериш дастурларини молиялаштириш учун маблағлар жалб этиш ишларида нодавлат нотижорат ташкилотлари ва бошқа ташкилотларнинг ўзаро ҳамкорлик қилишини таъминлайди;

• Ёлғиз кекса фуқаролар, пенсионерлар ва ногиронларга ижтимоий ёрдам кўрсатувчи нодавлат хизматлар ташкил этишга кўмаклашади ҳамда уларнинг иши устидан назоратни таъминлайди;

• ўзига қарашли ташкилотларнинг аҳолига ижтимоий ёрдам кўрсатиш дастурларини молиялаштириш эҳтиёжларидан келиб чиққан ҳолда амалга ошириладиган ишлари, шу жумладан уларнинг тижорат фаолиятини мувофиқлаштиради.

5. Ногиронларни тиббий-ижтимоий экспертизадан ўтказиш ва реабилитация қилиш соҳасида:

• ногиронларни тиббий-ижтимоий экспертизадан ўтказиш ва реабилитация қилиш ишларига раҳбарликни амалга оширади;

• ногиронларнинг касб-хунар-техника таълими ва уларни қайта ўқитиш бўйича идоровий таълим муассасаларига раҳбарлик қилади;

• инфратузилма объектларининг ногиронлар ва кекса фуқаролар учун қулайлигини таъминловчи шаҳарсозлик соҳасида давлат сийсатини шакллантиришда қатнашади;

• ногиронлар учун иш ўринлари ташкил этиш ва уларни ишга жойлаштиришда ногиронларнинг нодавлат ва бошқа ташкилотларига ёрдам беради;

• ногиронлар меҳнатидан фойдаланиш бўйича ихтисослаштирилган корхоналарни ташкил этиш ва ривожлантириш, иш билан таъминлашнинг касаначилик ва шу каби шакллари ривожлантиришга кўмаклашади;

• ногиронларни ижтимоий реабилитация қилиш босқичи сифатида уларнинг жисмоний тарбия ва спорт ҳаракати ривожлантирилишига кўмаклашади;

• ҳаракатланишнинг махсус воситалари, ишлаб чиқариш ва маншй тусдаги мосламалар, ногиронларни реабилитация қилиш ва уларни парваришланишнинг бошқа техник воситаларига бўлган эҳтиёжни аниқлайди ва уларни ишлаб чиқариш учун буюртмалар беради;

• аҳолига протез-ортопедия ёрдами кўрсатишни ташкил этиш, протез-ортопедия буюмлари ва ногиронларнинг ҳаёт фаолиятини таъминлаш воситаларини ишлаб чиқаришни кўлайтириш ҳамда тайёрлаш технологиясини такомиллаштириш, уларнинг янги турларини ишлаб чиқариш ишлари амалга оширилишини таъминлайди;

• ногиронларни протез-ортопедия буюмлари ва ҳаракатланиш воситалари билан таъминлаш тартибини белгилайди.

Шунингдек, Президент қарорига мувофиқ меҳнат органлари тизимига тегишли таркибий ўзгартиришлар ҳам киритилди. Жумладан, туман (шаҳар) меҳнат, бандлик ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш бўлимлари Бандликка кўмаклашиш марказларига айлантириш ва йирик маҳалла фуқаролар йиғинлари қошида аҳолини ишга жойлаштириш бўйича стационар пунктлар ташкил этиш бўйича чора-тадбирлар белгиланди. Ушбу марказлар аввалги бўлимлардан тубдан фарқ қилиб, ишсиз аҳолига кўрсатадиган хизмат кўлами кенгайтирилди ва улар зиммасига қуйидаги янги вазифалар юклатилди:

• ишсиз аҳолини ҳисоблаш методикасига мувофиқ ишсизлар ҳисобини юритишни таъминлаш, меҳнатга муҳтожлар ва мавжуд вақанг иш ўринлари тўғрисидаги маълумотлар банкни шакллантириш;

• ишсизларни, биринчи навбатда, ёшлар, аёллар ва аҳолининг бошқа ижтимоий ночор қатламларини ишга жойлаштиришга кўмаклашиш;

- касаначилик меҳнатини тадбир этиш, ўзини-ўзи иш билан таъминлаш, жумладан шахсий ёрдамчи ва деҳқон хўжаликларида йирик шохли қорамол етиштиришни рағбатлантириш ҳисобига иш билан бандликнинг самарали шакллари ривожлантириш;

- ишсизларни касбга ўқитиш ва қайта ўқитиш, ҳақ тўланадиган жамоат ишларига жалб этиш ва уларни ижтимоий ҳимоя қилиш бўйича чора-тадбирларнинг амалга оширилишини ташкил этиш;

- иш берувчиларнинг меҳнат қонунчилиги, шунингдек меҳнатни муҳофаза қилишга оид меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатларга амал қилишлари устидан назорат ўрнатиш;

- муҳтож оилаларни ижтимоий қўллаб-қувватлаш бўйича чора-тадбирларни амалга оширишда фуқароларнинг ўзини-ўзи бошқарув органларига амалий кўмаклар бериш, кам таъминланган оилаларга нафақа ва моддий ёрдам тайинлаш ва тўлашнинг ўрнатилган тартибига риоя этилиши бўйича мониторинглар олиб бориш.

ҚАЛАНДАР ХЎЖАЕВИЧ АБДУРАХМОНОВ

МЕҲНАТ ИҚТИСОДИЁТИ

Дарслик

Қайта чоп этишга тайёрлаганлар:

Техник муҳаррир *Д.Н. Уракова.*

Компьютерда саҳифаловчи *Д.М. Хаитбоева.*

Босишга 14.11.2008 й. рухсат этилди. Бичими 60x90 ¹/₁₆.

Нашр табағи 32.0 б.т. 500 нусха. Буюртма № 14.

Баҳоси шартнома асосида.

“Mechnat” нашриёти.

Г.В. Плеханов номи Россия иқтисодиёт академиясининг

Тошкент шаҳри филиали босмахонасида қайта чоп этилди.

Тошкент ш. 100003, Ўзбекистон шох кўчаси 49, корпус 7.

А 15. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти.

Олий ўқув юртлари учун дарслик. –

Т.: “Mechnat”, 2009. - 512 б.