

Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус
таълим вазирлиги

Тошкент давлат иқтисодиёт университети

Қаландар АБДУРАҲМОНОВ

МЕҲНАТ ИҚТИСОДИЁТИ НАЗАРИЯ ВА АМАЛИЁТ

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

Қайта ишланган ва тўлдирилган 3-нашри



Ўзбекистон Республикаси Фанлар академияси
«FAN» нашриёт давлат корхонаси
Тошкент – 2019

УДК 33
ББК 65.24я73

Тахрир ҳайъати:

- Р. А. Убайдуллаева** – Ўзбекистон Республикаси Фанлар академиясининг академиги;
И. У. Мажидов – Олий ва ўрта махсус таълим вазири;
Қ. М. Рафиқов – Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерацияси раиси;
Д. Ғ. Тошмухамедова – «Оила» илмий-амалий тадқиқот маркази директори;
Б. Ю. Ходиев – Тошкент давлат иқтисодиёт университети ректори, иқтисодиёт фанлари доктори, профессор;
Н. К. Зокирова – иқтисодиёт фанлари доктори, профессор.

Тақризчилар:

- А. Х. Саидов** – Ўзбекистон Республикаси Фанлар академиясининг академиги;
Б. Х. Умурзаков – иқтисодиёт фанлари доктори, профессор;
Д. Н. Раҳимова – иқтисодиёт фанлари доктори, профессор;
Г. Қ. Абдурахмонова – иқтисодиёт фанлари доктори, профессор.

Қаландар Абдурахмонов

А 15

Меҳнат иқтисодиёти: Назария ва амалиёт / Дарслик.
Қаландар Абдурахмонов. Қайта ишланган ва тўлдирилган 3-нашри. Т.: Ўзбекистон Республикаси Фанлар академияси «FAN» нашриёт давлат корхонаси, Т.: 2019. – 592 б.

Мазкур дарсликда стратегик тараққиётнинг ривожланиш жараёнида шаклланаётган инновацион ва «рақамли иқтисодиёт»даги меҳнат муносабатлари, меҳнат бозори хусусиятлари, иш билан виртуал бандлик ҳамда масофада туриб ишлаш, иш билан бандликнинг бекарор шакллари ва бошқа усуллари, ҳар бир оиланинг тадбиркор бўлиши, мамлакатда мажбурий меҳнатга барҳам бериш, меҳнатга бўлган рағбат, мотивация ва иш ҳақи, «ақлли иқтисодиёт», «истеъмол саватчаси», «муносиб меҳнат» каби энг замонавий тушунчалар ёритилган.

Дарслик иқтисодиёт йўналиши бўйича таҳсил олаётган талабаларга, меҳнат иқтисодиёти соҳасида илмий иш олиб бораётган мутахассисларга ҳамда ушбу фанга кизикувчи кенг китобхонлар оммасига мўлжалланган.

УДК 33
ББК 65.24я73

ISBN 978-9943-19-494-6

© **Абдурахмонов Қ. Х.**, 2004, 2009, 2019.
© ЎЗР ФА «FAN» нашриёти, 2019.

МУНДАРИЖА

СЎЗБОШИ.....	9
МУАЛЛИФДАН	11
КИРИШ	14

I-БОБ.

МЕХНАТ ВА УНИНГ ЖАМИЯТ ТАРАҚҚИЁТИДА ТУТГАН ЎРНИ

1.1. Мехнат тўғрисида назарий тасаввурлар тизими.....	18
1.2. Тарихий манбаларда инсон меҳнати ва фаолиятига бўлган қарашларнинг ривожланиши	28
1.3. Шарқ мутафаккирлари таълимотларида меҳнат фаолияти ва ижтимоий-иқтисодий муносабатларнинг ўрни	31
1.4. Темур ва темурийлар даврида меҳнат ва ишбилармонликка қарашларнинг ривожланиши	47
1.5. Ўзбекистонда тадбиркорликни ривожлантириш анъаналарининг шаклланиши.....	50

II-БОБ.

МЕХНАТ ИҚТИСОДИЁТИ МЕХНАТ ҲАҚИДАГИ ФАН

2.1. Мехнат иқтисодиёти фанининг моҳияти ва унинг таркибий йўналишлари	57
2.2. «Мехнат иқтисодиёти» фанини ўрганиш босқичлари ва моделлари	61
2.3. Мехнатнинг функциялари ва турлари	65
2.4. «Мехнат иқтисодиёти» фанининг инновацион ривожланиш шароитларидаги вазифалари	69

III БОБ.

МЕХНАТ БОЗОРИ: МОҲИЯТИ, ШАКЛЛАНИШИ ВА РИВОЖЛАНИШИ

3.1. Мехнат бозорининг қисқача тавсифи	72
3.2. Мехнат бозорининг шаклланиш шарт-шароитлари	81
3.3. Мехнат бозорининг турлари.....	97
3.4. Мехнат бозорини тартибга солиш усуллари.....	109
3.5. Мехнат бозорининг моделлари	118
3.6. Мехнат бозорида касаба уюшмаларининг роли	128
3.7. Хорижий мамлакатлар меҳнат бозорлари ва уларнинг амал этиш хусусиятлари	131

**IV БОБ.
МЕҲНАТ БОЗОРИДА МЕҲНАТ РЕСУРСЛАРИГА
БЎЛГАН ТАЛАБ ВА ТАКЛИФ**

4.1. Меҳнат ресурсларига бўлган талабнинг шаклланиши	139
4.2. Меҳнат ресурсларининг таклифи: оддий ва кенгайтирилган моделлар	144
4.3. Меҳнат ресурслари таклифини миқдор жиҳатдан ҳисоблаш тажрибаси	149

**V БОБ.
МЕҲНАТ РЕСУРСЛАРИ ВА
УЛАРНИНГ ШАКЛЛАНТИРИЛИШИ**

5.1. Меҳнат ресурслари тушунчаси	156
5.2. Меҳнат ресурсларини шакллантириш	160
5.3. «Меҳнат ресурслари» ва «инсон ресурслари»нинг ўзаро боғлиқлиги	167
5.4. Меҳнат фаолиятида инсон омили	170
5.5. Аҳоли ва меҳнат ресурсларининг таркиби	173
5.6. Аҳолини иш билан бандлиги бўйича таснифлаш	179

**VI БОБ.
МЕҲНАТ ПОТЕНЦИАЛИ**

6.1. «Меҳнат потенциали» тушунчаси ва унинг назарияси	182
6.2. Меҳнат потенциалини белгиловчи кўрсаткичлар тизими	195
6.3. Меҳнат потенциалининг таснифланиши	200
6.4. Меҳнат потенциалини шаклланишида инсон омилининг роли	204
6.5. Меҳнат потенциалининг ҳозирги давр концепцияси	207
6.6. Ўзбекистонда меҳнат потенциалига демографик омилларнинг таъсири	209

**VII БОБ.
ИНСОН КАПИТАЛИ ВА ИНСОН ТАРАҚҚИЁТИ**

7.1. Инсон капиталига қилинадиган инвестициялар ҳақида умумий тушунчалар	211
7.2. Инсон капитални назариясининг шаклланиши ва ривожланиши	214
7.3. «Инсон капитални» ва «инсон тараққиёти»га назарий қарашлар	225
7.4. Инсон капиталига инвестициялар	234

**VIII БОБ.
ИШ БИЛАН БАНДЛИК:
НАЗАРИЯ ВА АМАЛИЁТ**

8.1. Аҳолини иш билан бандлиги бўйича классик ва неоклассик назариялар	240
8.2. Неоклассик назарияларида аҳолининг иш билан бандлиги масалалари.....	243
8.3. Аҳолини иш билан бандлиги бўйича ҳозирги замон назариялари.....	247
8.4. Аҳолини иш билан таъминлашнинг таснифи	251
8.5. Иш билан бандлик – ижтимоий-иқтисодий сиёсат элементи	257
8.6. Аҳолининг иш билан бандлиги, унинг асосий турлари ва шакллари.....	260
8.7. Иш билан бандлик соҳасида ижтимоий-демографик гуруҳлар	265

**IX БОБ.
МЕҲНАТ БОЗОРИДА РАҚОБАТБАРДОШ
БЎЛМАГАН АҲОЛИНИНГ
ИШ БИЛАН БАНДЛИГИ**

9.1. Меҳнат бозорида рақобатбардош бўлмаган ногиронлиги бўлган фуқаролар иш билан бандлигининг кафолатлари.....	271
9.2. Хотин-қизлар тадбиркорлигини ривожлантириш вазифалари.....	275
9.3. Меҳнат бозорида рақобатбардош бўлмаган ёшларни иш билан таъминлаш	277
9.4. «Уюшмаган ёшлар»ни меҳнат бозорида рақобатбардош касб-хунарларга ўқитиш ва уларни ишга жойлаштириш	281

**X БОБ.
МЕҲНАТ БОЗОРИДА МЕҲНАТ
РЕСУРСЛАРИНИНГ
МОБИЛЛИГИ ВА МИГРАЦИЯСИ**

10.1. Меҳнат ресурсларининг мобиллиги ва унинг турлари	285
10.2. Меҳнат ресурсларининг ҳудудлараро мобиллиги	289
10.3. Меҳнат ресурсларининг тармоқлараро мобиллиги	293
10.4. Меҳнат миграцияси: келиб чиқиши ва оқибатлари.....	297
10.5. Халқаро меҳнат миграцияси	303
10.6. Меҳнат миграциясининг давлат томонидан тартибга солиниши.....	307

XI БОБ.
ИШ БИЛАН БЕҚАРОР БАНДЛИК: ШАКЛЛАРИ,
ИМКОНияТЛАРИ ВА МУАММОЛАРИ

11.1. Иқтисодиётнинг инновацион ривожланиши ва меҳнат муносабатларининг янги шакллари.....	314
11.2. Иш билан беқарор бандлик ва унинг турлари.....	320
11.2.1. Ижарага олинган (заёмный) меҳнат (loan labor).....	322
11.2.2. Масофада туриб ишлаш (телеиш – «TELEWORK», «TELECOMMUTING»).....	324
11.2.3. Аутстаффинг («out staff» – «штат ташқарисида»).....	325
11.2.4. Аутсорсинг («outsourcing» – «ташқи манба ва/ёки ресурсдан фойдаланиш»).....	326
11.2.5. Фриланс («freelanc» – «эркин ёллаш»).....	329
11.2.6. Коворкинг («Co-working» – «ҳамкорликдаги меҳнат»).....	331
11.2.7. Краудсорсинг («crowdsourcing, crowd» – «кенг доира» ва «sourcing» – «ресурслардан фойдаланиш»).....	333
11.3. Касаначилик меҳнати ва унинг йўналишлари.....	334
11.4. Иш билан беқарор бандликнинг меҳнат бозорига таъсири.....	341

XII БОБ.
МЕҲНАТ БОЗОРИДА ДАВЛАТНИНГ
ИШ БИЛАН БАНДЛИК СИЁСАТИ

12.1. Давлатнинг меҳнат бозоридаги роли.....	345
12.2. Давлатнинг иш билан бандлик сиёсати.....	351
12.3. Меҳнат бозорининг инфратузилмалари.....	355
12.4. Аҳолини ишга жойлаштириш тизимида давлат ва хусусий тузилмалар шериклигининг роли.....	358

XIII БОБ.
ИШСИЗЛИК: УНИНГ САБАБЛАРИ ВА ХУСУСИЯТЛАРИ

13.1. Ишсизлик тушунчаси ва унинг келиб чиқиши сабаблари.....	365
13.2. Ишсизликнинг турлари.....	370
13.3. Ишсизлик кўрсаткичлари ва уни аниқлаш усуллари.....	374
13.4. Ишсизларни ижтимоий ҳимоялаш ва уларни меҳнат бозорида рақобатбардошлигини ошириш.....	378
13.5. Ишсизларни жамоат ишларига жалб этиш.....	380

**XIV БОБ.
МЕҲНАТГА БЎЛГАН РАҒБАТ, МОТИВАЦИЯ ВА
ҲАҚ ТЎЛАШНИ ТАШКИЛ ЭТИШ**

14.1. Ўзбекистонда аҳоли турмуш даражаси ва унинг барқарор ривожланиши	385
14.2. Иш ҳақининг иқтисодий моҳияти	389
14.3. Меҳнатга ҳақ тўлаш даражасини ўрнатишнинг бозор механизми	397
14.4. Меҳнатга ҳақ тўлашни тартибга солиш	400
14.5. Меҳнатга ҳақ тўлаш тизимлари	406
14.6. Энг кам иш ҳақи	412
14.7. «Истеъмол саватчаси» тушунчаси	418
14.8. Меҳнатни рағбатлантириш	423

**XV БОБ.
МЕҲНАТ САМАРАДОРЛИГИ ВА УНИНГ ОМИЛЛАРИ**

15.1. Меҳнат унумдорлиги – самарадорликнинг асосий кўрсаткичлари	426
15.2. Меҳнат унумдорлигини ошириш омиллари ва воситалари	432
15.2.1. Моддий-техник омиллар	434
15.2.2. Ижтимоий-иқтисодий омиллар	436
15.4.3. Ташкилий-институционал омиллар	439
15.3. Маҳсулотдаги меҳнат сиғими турлари	442
15.4. Меҳнат унумдорлиги ва иш ҳақининг нисбати	443
15.5. Энг юксак меҳнат унумдорлиги концепциялари	446

**XVI БОБ.
ХМТНИНГ МУНОСИБ МЕҲНАТ КОНЦЕПЦИЯСИ**

16.1. Муносиб меҳнат тушунчаси ва унинг таркибий қисмлари	450
16.2. Муносиб меҳнат концепцияси мезонлари асосида аҳолини иш билан таъминлашга бўлган талаблар	452
16.3. Муносиб меҳнат концепцияси асосида ходимларни ижтимоий ҳимоя қилиш	455
16.4. Ходимларни ижтимоий-иқтисодий муҳофаза қилиш механизми	457
16.5. Муносиб меҳнат концепциясини иқтисодиётга жорий этиш амалиёти	465

**XVII БОБ.
МЕҲНАТ МУНОСАБАТЛАРИ**

17.1. Меҳнат муносабатларнинг моҳияти ва уларнинг турлари	468
17.2. Тадбиркорлик фаолиятида меҳнат муносабатлари	473
17.3. Инновацион тадбиркорлик – меҳнат муносабатларининг замонавий шакли.....	479
17.4. Ҳар бир оила – тадбиркор	483
17.5. Пенсия таъминоти: унинг моделлари ва хусусиятлари	487
17.6. Мажбурий меҳнатга барҳам бериш.....	494

**XVIII БОБ.
ИЖТИМОЙ-МЕҲНАТ МУНОСАБАТЛАРИ
ВА УЛАРНИНГ ТАРТИБГА СОЛИНИШИ**

18.1. Ижтимоий меҳнат муносабатлари, уларнинг турлари ва тартибга солиниш воситалари	499
18.2. Давлат, иш берувчилар ва ходимлар ўртасида ижтимоий шериклик.....	503
18.3. Ижтимоий меҳнат муносабатларида давлат-хусусий шериклигининг роли.....	508
18.4. Ижтимоий меҳнат низолари ва уларни ҳал қилиш усуллари	515
18.5. Меҳнат фаолияти соҳасида халқаро стандартлар.....	525
18.7. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексига меҳнат муносабатларининг тартибга солиниши.....	531

**XIX БОБ.
ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИНИ РИВОЖЛАНТИРИШНИНГ
ҲАРАКАТЛАР СТРАТЕГИЯСИДА МЕҲНАТ МУНОСАБАТЛАРИ**

19.1. Ҳаракатлар стратегиясининг мамлакатни ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришдаги ва меҳнат иқтисодиётидаги моҳияти	538
19.2. Меҳнат иқтисодиётида стратегия тушунчаси	540
19.3. «Рақамли иқтисодиёт» - тараққиётнинг муҳим омили	547
19.4. «Рақамли иқтисодиёт» асосида иш билан бандликка кўмаклашиш	552
19.5. Меҳнат бозорини такомиллаштириш стратегияси	557
19.6. Янги иш жойларини яратиш бўйича давлат дастурлари.....	562
19.7. Аҳолини кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликни ривожлантириш асосида иш билан таъминлаш.....	568

АДАБИЁТЛАР РЎЙҲАТИ	577
--------------------------	-----

СЎЗБОШИ

Бугунги кунда жаҳон бозори конъюнктураси кескин ўзгариб, глобаллашув шароитида халқаро рақобат тобора кучайиб бормоқда. Бундай шароитда Ўзбекистон иқтисодиётида ҳам шиддатли, сифат жиҳатидан бутунлай янги ўзгаришлар содир бўлмоқда. Иқтисодиётда ўз салоҳиятини йўқотган эски институт ва воситалар ўрнини янги инновацион ва самарали бошқарув усуллари эгалламоқда. Мамлакатни барқарор ва жадал суръатлар билан ривожлантириш мақсадида 2017–2021-йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича Ҳаракатлар стратегияси қабул қилинди ва изчиллик билан амалга оширилмоқда.

Ушбу стратегик мақсадларнинг барчаси Ўзбекистон аҳолисининг турмуш даражаси ва сифатини оширишга йўналтирилган бўлиб, мамлакатимиз Президенти Ш. Мирзиёев таъбири билан айтганда, «Энг муҳим вазифамиз – мамлакатимизда тинчлик ва фаровонликни мустаҳкамлаш, одамларни, халқимизни ҳаётдан рози қилишдан иборатдир».

Мамлакатни таракқий эттириш суръатларини ошириш, миллий иқтисодиётни юксалтириш, энг аввало, ҳар қандай давлатнинг бойлиги ҳисобланган ишлаб чиқарувчи кучларнинг таркибий қисми ҳисобланган инсон меҳнат фаолиятининг самарадорлиги билан боғлиқдир. Унумли меҳнат миллий иқтисодиётни ривожлантириш суръатларини барқарор оширишнинг бош омили бўлибгина қолмасдан, у инсоннинг фаровон турмуш кечиришини таъминлаш ва эҳтиёжларини қондириш функциясини ҳам бажаради.

Хусусан, меҳнат соҳасидаги Ўзбекистон Республикасининг 2018 йил 16 октябрдаги «Хусусий бандлик агентликлари тўғрисида»ги ЎРҚ-501-сонли Қонуни, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 24 майдаги «Бандлик соҳасида давлат сиёсатини янада такомиллаштириш ва меҳнат органлари фаолияти самарадорлигини тубдан ошириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги ПФ-5052-сонли Фармони, 2017 йил 24 майдаги «Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги фаолиятини ташкил этиш чора-тадбирлари тўғрисида»ги ПҚ-3001-сонли, 2018 йил 11 июндаги «Аҳолининг ижтимоий заиф қатлами бандлигини таъминлашни рағбатлантиришнинг ташкилий чора-тадбирлари тўғрисида»ги ПҚ-3782-сонли қарорлари, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 4 октябрдаги «Хизматчиларнинг асосий лавозимлари ва ишчилар касблари классификаторини янада такомиллаштириш тўғрисида»ги 795-сонли, 2017 йил

28 октябрдаги «“Меҳнат бозорининг жорий ва истиқболдаги эҳтиёжларини ҳисобга олиб, иш ўринларини ташкил этиш ва кадрлар тайёрлаш давлат буюртмасини шакллантириш тартиби тўғрисида”ги Низомни тасдиқлаш ҳақида»ги 877-сонли, 2017 йил 5 октябрдаги «Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги ҳузуридаги Жамоат ишлари жамғармаси фаолиятини ташкил этиш тўғрисида»ги 799-сонли, 2018 йил 20 октябрдаги «2030 йилгача бўлган даврда барқарор ривожланиш соҳасидаги миллий мақсад ва вазифаларни амалга ошириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги 841-сонли қарорлари ҳамда иш билан бандликни таъминлаш ва янги иш ўринларини яратишга доир бошқа меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатларда белгиланган вазифаларни амалга оширишда мазкур нашр беминнат хизмат қилишига ишончимиз комил.

Ўзбекистон Республикаси Фанлар академиясининг академиги, иқтисод фанлари доктори, профессор Қаландар Хўжаевич Абдурахмонов томонидан яратилган «Меҳнат иқтисодиёти» дарслигининг қайта ишланган ва тўлдирилган 3-нашри жаҳоннинг тараққий этган давлатларида «Labor economics» ва «Modern Labor economics» фанлари бўйича чоп этилган дарслик ва қўлланмалар дастурларидан самарали фойдаланилган ҳолда, Ўзбекистон Республикаси иқтисодиётига мослаштирилиб ёзилганлиги билан алоҳида диққатга сазовордир. Бундай дарсликнинг яратилиши жаҳон миқёсида кенг кўламда юз бераётган инновацион ўзгаришларга тўлиқ жавоб берадиган малакали кадрларимизни тайёрлаш йўлида ташланган янги қадам ҳисобланади.

Дарслик, шунингдек, ўзида Ўзбекистон Республикаси миллий иқтисодиётининг ўзига хос хусусиятлари ҳамда Ҳаракатлар стратегиясининг устувор вазифаларини мужассам этганлиги билан ҳам эътиборлидир. Ишонч билан айта оламизки, мазкур дарслик мамлакатимизнинг иқтисодий йўналишдаги олий таълим муассасалари талабалари ҳамда Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги тизимида фаолият юритаётган кўп сонли ходимлар учун қимматли ва фойдали ўқув адабиёти бўлиб қолади.

Ш. Д. Кудбиев,
Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва
меҳнат муносабатлари вазири

МУАЛЛИФДАН

Биз қайси касб эгаси ва қандай вазифада бўлмайлик, юртимизнинг буюк келажagini бунёд этишдек олий мақсад, юксак орзу билан яшаймиз. Ўзбекистонда амалга оширилаётган улкан бунёдкорлик, яратувчанлик ишлари, юзага келган ижодкорлик муҳити бу улғу мақсаднинг рўёбга чиқишига катта умид ва ишонч бахш этади, шу йўлда фидойилик, ташаббус ва тадбиркорлик кўрсатишга ундайди.

Ўзбекистон Республикаси Президенти Ш. Мирзиёев ўзининг барча нутқида Ўзбекистон Республикаси иқтисодиётининг ҳар бир соҳадаги энг муҳим вазифаларини алоҳида таъкидлайди. Жумладан, 2017 йил 7 февралдаги «Ўзбекистон Республикасини янада ривожлантириш бўйича Ҳаракатлар стратегияси тўғрисида»ги 4947-сонли Фармон билан янги иш ўринларини яратиш ҳамда аҳолининг, энг аввало, ўрта махсус ва олий ўқув муассасалари битирувчиларининг иш билан бандлигини ҳамда меҳнат бозори инфратузилмасининг мутаносиб ривожланишини таъминлаш, ишсизлик даражасини камайтириш; меҳнатга лаёқатли аҳолининг меҳнат ва тадбиркорлик фаолиятини тўлиқ амалга ошириш учун шароитлар яратиш, меҳнат ресурслари сифатини юксалтириш, ишга жойлаштиришга муҳтож шахсларни касбга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш тизимини кенгайтириш каби ижтимоий соҳани ривожлантиришга қаратилган устувор йўналишлар белгиланди.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018 йил 20 октябрдаги 841-сонли «2030 йилгача бўлган даврда барқарор ривожланиш соҳасидаги миллий мақсад ва вазифаларни амалга ошириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги Қарори асосида «Меҳнат бозорида фаол чора-тадбирларни амалга ошириш, хусусий мулкни муҳофаза қилиш, кичик ва йирик бизнесни ҳамда хусусий тадбиркорликни қўллаб-қувватлаш ва тезкор ривожлантиришдаги тўсиқларни бартараф этиш орқали аҳолини, айниқса, ёшлар, ногиронларни муносиб иш билан таъминлаш ва самарали иш билан бандликни кенгайтиришга йўналтирилган қулай шарт-шароит яратиш» бўйича Ўзбекистон Республикасининг истиқболда иш билан бандлик таркибини такомиллаштиришга қаратилган стратегик режа белгиланди.

Инсоннинг меҳнат фаолияти, жамиятдаги ижтимоий меҳнат муносабатлари «Меҳнат иқтисодиёти» фанининг ўзагини ташкил этади.

Дунёнинг ривожланган давлатларидаги университетлар талабалари меҳнат иқтисодиёти муаммоларини таҳлил этишга янгича ёндошилган «Labor

economics» фанини чуқур ўрганадилар. Унда илмий йўналиш ва изланишларининг асосий вазифалари сифатида куйидагилар кўрсатилган:

- меҳнат фаолиятини амалга оширишнинг замонавий шакллари;
- ҳозирги давр меҳнат бозорида меҳнат ресурсларига талаб ва унинг таклифи;
- ишлаб чиқаришдаги таркибий ўзгаришларнинг меҳнат бозоридаги талабга таъсири;
- кафолатланган иш жойларида энг кам иш ҳақи, иш билан бандликнинг таркиби ва даражасининг ўзгариши;
- меҳнат жараёнида ёлланма ходимлар, иш берувчилар (уларнинг вакиллари) ва давлат ўртасида ижтимоий шериклик;
- иш берувчиларнинг янги иш жойлари яратишдан манфаатдорлиги;
- меҳнат соҳасидаги низоларни ҳал этишга янгича ёндашувлар ва бошқа меҳнат иқтисодиётининг йўналишлари.

«Labor economics» ҳамда «Modern Labor economics» дасрликлари ҳозирги давр меҳнат иқтисодиёти назариясининг мустақил йўналишларини қамраб олган. Уни ўрганиш талабалардан микро, макро ҳамда мезоиктисодиёт асосларидан яхши хабардор бўлишни талаб этади. Мазкур курсда инсон капиталига киритилаётган инвестициялар, ҳозирги даврдаги меҳнат ресурслари мобиллиги ва меҳнат миграцияси, меҳнат шароитлари, айниқса, Халқаро меҳнат ташкилотининг Муносиб меҳнат концепцияси стандартлари, меҳнат соҳасида ижтимоий шериклик каби масалаларга алоҳида эътибор қаратилган.

Меҳнат иқтисодиётида меҳнат фаолиятини баҳолаш ва унга ҳақ тўлаш, ишга жойлашиш ва ишдан бўшаш ҳамини низолар пайдо бўлиши эҳтимоли юқори бўлган ижтимоий меҳнат муносабатларини ечиш билан боғлиқдир. Меҳнат иқтисодиёти асосларини чуқур эгаллаш жуда муҳим ижтимоий муаммоларни англаб етишда ҳал қилувчи аҳамият касб этади. Ана шу маънода меҳнат иқтисодиёти давлатнинг меҳнат соҳасидаги иқтисодий сиёсатининг устувор масалаларидан бири ҳисобланади.

Жаҳондаги аксарият мамлакатлар инновацион ривожланиш йўлига ўтмоқда, рақамли иқтисодиёт ҳамда ахборот-коммуникация технологияларининг ишлаб чиқаришни модернизациялаш ва диверсификация қилишга таъсири бениҳоя кучаймоқда. Меҳнат бозорида анъанавий, ижтимоий ҳимоятизими билан қамраб олинган ҳамда муқим иш билан банд бўлган ходимлар билан бир қаторда, вақтинча ва беқарор (прекаризация) иш билан бандлар, виртуал иш билан бандлар, «иш кучи ижараси» шаклидаги шартнома, махсус контрактлар асосида ишлайдиганлар тоифаси пайдо бўлди. Улар эндиликда иш берувчиларга нисбатан камроқ боғлиқ бўлганликлари сабабли меҳнат бозорида эркин иш кўриш имкониятига эга бўладилар.

Иш билан бандликнинг бундай шакллари анъанавий иш жойи мақомини ҳам ўзгартирмоқда. Виртуал иш билан бандлик бунинг яққол далили ҳисобланади. Масалан, машҳур «General Electric» компанияси фойдаланаётган

меҳнат ресурсларининг атиги 40 % бевосита ишлаб чиқаришдаги иш жойида меҳнат қилади. Қолган ходимлар маҳсулотни реализация қилиш, маркетинг, илмий тадқиқот, тажриба-конструкторлик ишлари ва бошқа вазифалар билан банд бўлиб, асосан, виртуал иш жойларига эга.

Давлат томонидан стратегик жиҳатдан асосланган инновацион тадбир-корликни кучайтириш, «рақамли иқтисодиёт», «ақлли иқтисодиёт»ни шакллантириш концепциялари ва «start up» лойиҳаларини амалга ошириш ҳар томонлама қўллаб-қувватланади.

Дарсликни яратишдан асосий мақсадимиз ҳар томонлама етук, билимдон, эгаллаган касб-ҳунарига содиқ, малакали стратег, лидер ва менежерлик даражаларига мос мобил мутахассис кадрларни тайёрлашдан иборатдир.

Мазкур дарсликни тайёрлаш жараёнида қимматли таклиф ва тавсиялари билан яқиндан ёрдам берган, соҳа бўйича жаҳон иқтисодиётида ўз ўрнига эга, эл-юрт ҳурматига сазовор Ўзбекистон Фанлар академиясининг академиклари Б. С. Юлдашевга, Р. А. Убайдуллаевага, Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазири И. У. Мажидовга, Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазири Ш. Д. Кудбиевга, Ўзбекистон Республикаси инновацион ривожланиш вазири И. Ю. Абдурахмоновга, Ўзбекистон Республикаси Давлат ва бошқарув академияси ректори, профессор Р. С. Қосимовга, Тошкент давлат иқтисодиёт университети ректори, профессор Б. Ю. Ходиевга, Россия Федерациясида хизмат кўрсатган фан арбоблари ва иқтисодчи олимлар: профессор В. И. Гришинга, профессор Ю. Г. Одеговга, профессор М. Н. Кулаповга, Нобель мукофотининг лауреати К. Писсаридесга, Америка Қўшма Штатларининг иқтисодчи олимларидан George J. Borjasga, Ronald G. Ehrenbergga, Robert S. Smithga, В. Л. Квинтга, Германия Федератив Республикасининг иқтисодчи олимларидан профессор Gerhard Feildmeierга, Индонезиянинг «Гунадарма» университети ректори профессор Eсо Sri Margiantiga, япониялик иқтисодчи олим профессор М. Ниватарига ва бошқа олимларга ўзимнинг самимий миннатдорчилигимни изҳор этаман.

Шунингдек, қимматли тавсияларини аямаган Тошкент давлат иқтисодиёт университетининг «Меҳнат иқтисодиёти ва персонални бошқариш стратегияси» кафедраси ҳамда Тошкент шаҳридаги Г. В. Плеханов номидаги Россия иқтисодиёт университетининг «Меҳнат иқтисодиёти ва бошқарув» кафедраси профессор-ўқитувчиларига ўзимнинг чуқур миннатдорчилигимни билдираман.

Дарсликда баъзи камчиликлар, фикрлар қарама-қаршилиги, тушунмовчиликлар бўлиши табиий ҳолдир. Бунинг учун узр сўраган ҳолда, билдириландиган барча фикр ва мулоҳазаларни, таклиф ва хулосаларни бажонидил қабул қиламан. Фикр ва мулоҳаза ҳамда таклифларни қуйидаги электрон почтага юборишингиз мумкин: **kabdurakhmanov@yandex.ru**

Муаллиф

КИРИШ

Ўзбекистонда кенг кўламли ва чуқур ижтимоий-иқтисодий ислохотлар амалга оширилмоқда. Бу ислохотларнинг дастлабки натижалари аҳоли ҳаёти ва кундалик турмушида ўзининг яққол ифодасини топмоқда ва бунинг натижасида эл-юртнинг ижтимоий фаоллиги, эртанги кунга ишончи тобора ортиб бормоқда.

Бундай ижтимоий фаолликка ижтимоий меҳнат муносабатларини муттасил такомиллаштириб бориш, меҳнатни макроиқтисодиёт, тармоқ ва корхоналар миқёсида оқилона ташкил қилиш, яъни ҳар қандай мамлакат иқтисодиётини ривожлантиришнинг асосий ҳаракатлантирувчи кучи бўлган меҳнат омилидан самарали фойдаланиш орқали эришилади.

Жаҳон тараққиётида ривожланишнинг асосини ташкил этувчи инсон омили етакчи омил сифатида намоён бўлмоқда. Уни ўрганиш натижасида эса меҳнат иқтисодиёти ижтимоий меҳнат тақсимотининг алоҳида йўналиши сифатида шаклланди ва меҳнат муносабатларини ўрганиш алоҳида фанга айланди.

«Меҳнат иқтисодиёти» фани ижтимоий меҳнат муносабатлари соҳасида иқтисодий қонунларни ўрганиш, персонал меҳнатини ташкил этиш, меҳнат бозори, меҳнат ресурслари, иш билан бандлик ва ишсизлик муаммолари, меҳнатга ҳақ тўлаш ҳамда меҳнат самарадорлигини тадқиқ этишга йўналтирилган. Моҳиятан олганда, «меҳнат» ва «иқтисодиёт» атамаларининг уйғунлашуви мазкур фан инсон меҳнатини, унинг қанчалик мақсадга мувофиқлигини ўрганишидан далолат беради.

Фан ёрдамида иш берувчи билан ишчи ўртасидаги ҳозирги давр муносабатларининг табиати иқтисодий жиҳатдан таҳлил қилинади. Чунки иш берувчи билан ишчи ўртасидаги муносабат ҳаётимиздаги энг муҳим фундаментал муносабат ҳисобланади ва айнан мана шу жиҳат нафақат иқтисодчиларни, балки қонунчиликнинг ҳам асосий эътиборини ўзига қаратади. Замонавий меҳнат иқтисодиётининг фундаментал асосларини билиш Ўзбекистонда ва дунёнинг бошқа мамлакатларида кенг кўламда юз бераётган ижтимоий муаммоларни тушунишга ҳамда бу орқали уларни ҳал этиш бўйича дастурлар ишлаб чиқишга йўл очади.

Ижтимоий сиёсатни белгилаш ва уни таҳлил қилишда фаол иштирок этишга лаёқатли иқтисодчи кадрларни тайёрлашда ҳамда бундай дастурлар таъсирини тушунишда «Меҳнат иқтисодиёти» фанининг ўрни катта.

Шунингдек, мамлакатимизда «рақамли иқтисодиёт» негизида фаолият юрита оладиган стратег, лидер ва менеджерларни тайёрлаш ва даврнинг инновацион талабларига жавоб беришлари учун улар малакаларини узлуксиз ошириб бориш, уларда ижтимоий сиёсатни таҳлил қилиш қобилиятини шакллантириш ҳамда уларга меҳнат иқтисодиёти фанига оид масалаларни ўргатиш ҳам бугунги кунда катта аҳамият касб этади. Олинган билимларни амалиётда қўллай билиш ва уларнинг ижтимоий аҳамиятини кузатиб бориш талабанинг билим олишга бўлган иштиёқини янада кучайтиради. Назарий билимларнинг амалиётга татбиқ этилаётганини кузатиб бораётган талабаларда эса университетда олган билимлари хотирасида бир умр муҳрланиб қолиши аниқ.

«Меҳнат иқтисодиёти» фанининг шаклланиши амалиётнинг ижтимоий эҳтиёжи, ишлаб чиқаришнинг ривожланиши ва мураккаблашиши натижасида содир бўлди ва бу унинг ижтимоий-иқтисодий фанлар тизимидаги муҳим ролини белгилаб берди.

Амалда жамиятнинг меҳнатга қобилиятли барча аъзолари меҳнат муносабатларига у ёки бу тарзда жалб этилади. Инсоннинг меҳнат фаолияти эса ҳаётий жуда муҳим масалаларни, жумладан, касб ва ихтисосликни, меҳнат фаолияти турини танлаш, меҳнат жараёнида иштирок этиш, меҳнат мобиллиги, малака ошириш, қўшимча касбларни эгаллаш ва ҳоказоларни камраб олади. Бунда меҳнат бозори иш берувчилар билан ёлланма ишчи ҳамда ходимларнинг мазмун-моҳияти жиҳатидан турлича бўлган манфаатларини мувофиқлаштириш вазифасини ўтайди.

Инсон меҳнати ўзининг кўп жиҳатлари бўйича бозор майдонидаги кўп сонли товарлардан кескин фарқ қилади. Шунингдек, меҳнат жараёнини инсон фаолиятидан ҳеч қандай йўл билан ажратиб бўлмаганлиги туфайли, инсон томонидан амалга ошириладиган бундай хизматлардан фойдаланиш ўз хусусиятларига эга бўлиб, унга бўлган эътибор алоҳида аҳамият касб этади. Аслида ҳам инсон фаолиятидаги пул билан боғлиқ бўлмаган омиллар, масалан, иш шароити, жароҳат олиш хатари, менежерлар шахсияти, ишчиларга бўлган адолатли муносабат ва иш соатларининг ўзгарувчанлиги бозор майдонидаги оддий товарлардан кескин фарқ қилади. Ва ниҳоят, бошқа бозорларда меҳнат институтлари ҳамда иш берувчининг муносабатини белгиловчи қоида ва қонунчилик ҳужжатлари мавжуд эмас.

Шунга қарамадан, бир қатор сабабларга кўра, иш берувчи ва ишловчилар ўртасидаги муносабатларни ҳақиқатан ҳам бозорга ўхшатишимиз мумкин. Биринчидан, реклама институтлари ва иш билан бандлик агентликлари (рекрутинг) меҳнат хизматлари сотувчиларини уларнинг харидорлари билан боғлашга ҳаракат қилмоқда. Иккинчидан, улар бир-бири билан муносабат ўрнатганларидан сўнг, меҳнатнинг сифати ва нархи билан боғлиқ

маълумотлар, улар ўртасидаги фарқлар аниқланади. Учинчидан, улар бир битимга келишганларидан сўнг, бу шартнома ўзида иш шароитлари, меҳнат хавфсизлиги ва ҳатто иш вақтининг давомийлигини ҳам ўзида мужассамлаштирган бўлиши шарт. Бу каби шартнома бўйича, кўп ҳолларда иш берувчи ишчи ишлаб чиқарган маҳсулотнинг сонига кўра эмас, балки унинг сифати ва уни ишлаб чиқаришга сарфланган вақтга кўра ҳақ тўлайдилар. Тузилган шартномаларнинг бундай шакли иш берувчи томонидан ишчиларни рағбатлантириш ва уларни ишлашга ундаш (мотивация) юзасидан алоҳида тизимга солинишини талаб қилади.

Ўзбекистонда иқтисодиётнинг инновацион ривожланиш стратегияси асосида кадрлар тайёрлашнинг мақсадли мезонлари шакллантирилган бўлиб, улар ихтисослик йўналишлари ва мутахассисликларни ҳудуд ва соҳалар бўйича жорий этилаётган дастурларнинг талаб ва эҳтиёжлари, иқтисодиёт тармоқлари ва ҳудудларни комплекс тараққий эттириш истиқболларини инобатга олган ҳолда мақбуллаштирилади. Республика иқтисодиёти тармоқлари ва соҳаларида эҳтиёж юқори бўлган мутахассисликлар бўйича юқори малакали мутахассисларни сифатли тайёрлашни таъминлаш мақсадида Ўзбекистон Республикаси Иқтисодиёт вазирлиги, Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги, Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги, Молия вазирлиги билан биргаликда давлат ҳамда хўжалик бошқаруви органлари, маҳаллий давлат ҳокимияти органлари ва бошқа ташкилотлар иштирокида олий таълим муассасаларига ўқишга қабул қилиш билан иш берувчиларнинг олий таълим муассасалари битирувчиларига қўйган талаби параметрларини мувозанатловчи ҳисоб-китоб ишлари ишлаб чиқилади.

Иқтисодиёт йўналишидаги олий таълим муассасаларида замонавий билимларни пухта эгаллаган юқори малакали лидер, менежер каби иқтисодчиларни тайёрлаш жараёнига «Меҳнат иқтисодиёти» фани бўйича ҳам бир қатор янги талаблар қўйилган. Булар жумласига қуйидагилар киради:

1) ташкилий-бошқарув ва иқтисодий инновацион ечимлар топиш, уларни амалга ошириш алгоритмларини ишлаб чиқиш ва ишлаб чиқаришга жорий этиладиган замонавий янгиликлар учун масъулиятни ўз зиммасига олишга кодирлик;

2) меҳнат бозорида инсон ресурсларини стратегик прогнозлаш, режалаш ва бошқариш замонавий усулларини қўллай олиш; меҳнат самарадорлигини ошириш; меҳнат кўрсаткичларини иқтисодий моделлаштириш ва мақбуллаштириш усулларини эгаллаш, меҳнат бозори ва аҳолининг иш билан бандлигининг замонавий шаклларида фойдаланишнинг истиқбол режаларини ишлаб чиқиш ва асослай олиш;

3) иқтисодий ва ижтимоий ривожлантиришнинг стратегик талабларини ҳисобга олган ҳолда «рақамли иқтисодиёт»га асосланган инновацион

меҳнатни бошқариш соҳасида малакали қарорлар қабул қилиш, меҳнат муносабатларнинг замонавий формаларини пухта тушунадиган кадрлар сиёсатини шакллантириш ва изчил амалга ошириш;

4) меҳнатни ташкил этишнинг замонавий усуллари асосида меҳнат самарадорлиги даражасини баҳолаш ва унинг самарали усулларини ишлаб чиқаришга жорий этиш, меҳнат ресурслари ва сарф-харажатларни малакали бошқариш.

Хулоса ўрнида таъкидлаш жоизки, мазкур «Меҳнат иқтисодиёти» дарслиги янги ўқув дастури асосида яратилган бўлиб, у замонавий талабларга йўналтирилганлиги билан ҳам аҳамиятлидир.

I-БОБ. МЕҲНАТ ВА УНИНГ ЖАМИЯТ ТАРАҚҚИЁТИДА ТУТГАН ЎРНИ

1.1. Меҳнат тўғрисида назарий тасаввурлар тизими

Меҳнат – инсоннинг муайян эҳтиёжларини қондира оладиган ва ўзига керак бўладиган моддий ёки маънавий неъматларни ишлаб чиқариш (яратиш) бўйича онгли, мақсадли ва таъқиқланмаган фаолиятидир.

Бозор муносабатларининг илк кўринишлари пайдо бўлиши натижасида натурал хўжалик юритиш тизимида амал қилган иқтисодий ғоялар ва меҳнатга оид қарашлар ҳам янгича маъно-мазмун касб эта бошлади. Мазкур жараёнлар асосан XVI асрда Европада *меркантилизм таълимотининг* вужудга келиши билан боғлиқ. Ушбу мактаб мафкурачилари У. Стаффорд, Г. Скарүффи, Б. Диванзетти ва Т. Маннлар бойлик тўплаш, олтин, қумуш ва қимматбаҳо буюмларга эгалик қилиш ғоясини илгари суриб, давлатнинг бойлиги уларнинг миқдори билан белгиланади, унга меҳнат орқали эришилади, дея таъкидлашган.

Меркантилистик таълимотни мантиқий жиҳатдан давом эттирган Жон Ло (1671–1729) асосий эътиборни олтин-қумушларга эмас, балки пул муомаласига қаратар экан, иқтисодий раванқнинг калити пулнинг мўллигида, унинг кўплиги эса кўп одамларни иш билан банд этади, деб тушунтиради.

Классик иқтисодий мактабнинг вужудга келиши англиялик олим Вилям Петти (1623–1687) номи билан боғлиқ. XVII асрга келиб Англияда мануфактуранинг ривожланиши натижасида меҳнат муносабатларининг янгича талқини вужудга келди. Бу вақтда «ёлланма меҳнат», «ёлланма ишчи кучи» тушунчалари муомалага киритилиб, бу атамалар, асосан, ерлари тортиб олинган ва мануфактурага жалб қилинган деҳқон ҳамда хунармандларга нисбатан ишлатилган. В. Петти меҳнат эксплуатациясини ёқлаб, иш ҳақини чеклаш ва ишчиларга минимум иш ҳақи тўлаш ғоясини илгари сурди. У ишчи кучини эмас, балки меҳнатни товар ҳисоблаб, меҳнат бойликнинг отаси, ер эса унинг онасидир, дея таъкидлаган. Петти меҳнатни атрофлича таҳлил қилиб, ҳар бир аниқ меҳнат аниқ нарсани, истеъмол қийматини яратади, дейди. У меҳнатнинг табиий баҳоси иш ҳақидир ва унинг энг юқори баҳоси ишчилар

ҳаёти учун зарур бўлган маблағлар миқдоридан иборат, деб тушунтиради ҳамда ҳар бир хизматчи яшаш, меҳнат қилиш ва кўпайиш учун керакли нарсани олса бас, деган хулосага келади. В. Петти таълимотида инсон ва меҳнат омилига нисбатан қуйи даражали қараш мавжуд эди.

В. Петтидан фарқли ўлароқ, француз таълимотчиси Пьер Баугилбер (1646–1714) ишлаб чиқаришда ишчи кучи ва меҳнат омилини биринчи даражага қўйди. У қийматнинг меҳнат назариясига асос солиб, «бозор баҳоси» ва «ҳақиқий баҳо» тушунчаларини изоҳлаш билан бирга, фарқлаб ҳам берди. Унинг изоҳига кўра, ҳақиқий баҳо меҳнат сарфи билан белгиланади. П. Баугилбер «шахсий манфаат» тамойилини илгари сурар экан, ишлаб чиқаришда ишчи кучининг манфаатларини ҳам унутмасликни, уни албатта ҳисобга олиш кераклигини таъкидлайди.

Физиократизм таълимотининг асосчиси, француз олими Франсуа Кенэ (1694–1774) иқтисодиётга «соф маҳсулот» тушунчасини киритиб, у фақат қишлоқ хўжалигида, деҳқончиликда яратилади, деган фикрни илгари суради. Соф маҳсулот назариясига асосланган ҳолда Ф. Кенэ ишловчилар (жами иш билан бандлар)ни унумли ва унумсиз синфларга ажратади. Ушбу таснифга кўра, унумлилар синфига фақат қишлоқ хўжалигида, деҳқончиликда банд бўлганлар киритилиб, бошқа тармоқ ходимлари (саноатчилар, хунармандлар, савдогарлар) унумсиз меҳнат вакиллари саналган.

Классик иқтисодий мактаб таълимотининг юкори чўққисига етишида британиялик олимлар Адам Смит (1723–1790) ва Давид Рикардо (1772–1823) ларнинг ҳиссаси беқиёсдир. А. Смит тадқиқотларининг туб моҳиятини инсон манфаати ва унинг турмуш даражаси масалалари ташкил этган. У бу борадаги ўз иқтисодий қарашларини «Халқлар бойлиги» асарида илгари сурган. Унга кўра, жамият бойлиги ишлаб чиқариш жараёнида меҳнат туфайли пайдо бўлади. А. Смит барча соҳада меҳнатни бойликнинг асоси, деб билади. Унинг таъкидлашича, иқтисодий тараққиётнинг муҳим омили – бу меҳнат тақсимотидир. Мазкур тушунчани у тўғноғич ишлаб чиқариш мисолида таҳлил қилиб, мануфактурада иш тақсимотининг амал қилиши натижасида унумдорликнинг ошишини илмий-иқтисодий асослаб берган. А. Смит хулосасига кўра, тақсимот туфайли ишчиларнинг чакқонлиги ва моҳирлиги ошади, бир турдаги ишдан бошқасига ўтиш учун вақт сарфи қисқаради, машиналар ихтиро қилишга имкон туғилади ҳамда маҳсулот сифати ошиб боради.

Олимнинг таъкидлашича, маҳсулот ишлаб чиқариш ҳажми аҳолининг фойдали меҳнат билан шуғулланаётган қисми ҳамда унумдорлик даражаси билан белгиланади. А. Смит мамлакат миллий бойлигини кўпайтиришнинг асосий омиллари сифатида аҳоли сони, фойдали иш билан шуғулланувчилар миқдори, меҳнат тақсимоти ва унумдорликнинг ўсишини алоҳида эътироф

этади. Ушбу иқтисодий нуктаи назарлар замонавий фанда ҳам маъқулланиб, ўз амалий тасдиғини топган.

Д. Рикардонинг иқтисодий қарашларида меҳнатга ҳақ тўлаш масалалари устуворлик қилади. У меҳнатни рағбатлантириш тўғрисида сўз юритар экан, унинг аҳамиятини ноннинг нархи ва ишчиларнинг иш ҳақи мисолида исботлаб беради. Унинг фикрича, бу иккаласи мос равишда ўзгариши лозим, акс ҳолда ишчилар оч қолади. Шунингдек, у хизматчи ўз юмуши билан иш ҳақи сифатида оладиган миқдордан кўпроқ қиймат яратади, шу боис унинг меҳнатини рағбатлантириш керак, дейди.

Француз олими Жан Батист Сэй (1767–1832) ишлаб чиқаришнинг уч омили назарияси билан машҳур бўлиб, уларнинг биринчиси сифатида меҳнатни келтиради. Унинг айтишича, меҳнат омили ишчилар учун иш ҳақини юзага келтиради. Ж. Сэй эксплуатацияга қарши чиқиб, ишчилар манфаатини ҳимоя қилади ва уларнинг иқтисодиётдаги ўрнига юқори баҳо беради. Шу билан бирга, у меҳнат ва капитал ўртасидаги уйғунликни илмий асослаб берди.

Меҳнатга оид таълимотларнинг замонавий кўриниш олиши ҳамда уларнинг такомиллашувида инглиз иқтисодчиси Жон Мейнард Кейнснинг (1884–1946) иқтисодий ғоя ва қарашлари муҳим роль ўйнади. У иқтисодиётга давлат аралашувининг заруриятини асослар экан, максимал даражада иш билан бандлик ва иқтисодий ўсишни фақат ҳокимиятнинг иқтисодиётга фаол аралашуви орқали таъминлаш мумкин, деб таъкидлайди. У «Иш билан бандлик, фоиз ва пулнинг умумий назарияси» асарида тўла бандликни таъминлаш учун миллий даромадларни солиқлар орқали тартибга солишни таклиф этади. У иш ҳақи миқдорини пасайтириб, ишсизликнинг олдини олиш мумкин, деган ғояни илгари суради.

Демак, хулоса қилиб айтишимиз мумкинки, бугунги бозор иқтисодиёти шароитига айрим жиҳатлари билан нисбатан мос келадиган инсон ва меҳнат омилига оид ғоялар мумтоз иқтисодий таълимотда ўз аксини топган экан. Классик иқтисодий мактаб намоёндалари томонидан илгари сурилган ғоялар меҳнат, иш билан бандлик, ишсизлик каби тушунчаларнинг фанда ва иқтисодий амалиётда алоҳида категория сифатида талқин этилишига асос бўлди.

Бироқ, бу таълимотни ўрганиш шуни кўрсатадики, уларнинг ғояларида меҳнат омилига ресурс ёки потенциал сифатида ёндашилмаган. Мазкур таълимот ғояларида меҳнат омили фақатгина ишчи кучи сифатида қаралган ва мануфактура ишлаб чиқариши нуктаи назаридан тадқиқ этилган. Бунда ишчи кучи фақат микродаражада, яъни корхона миқёсида ўрганилган, холос. Меҳнатқашларга эса чекланган тор доирада муносабат билдирилиб, ушбу омилнинг салоҳияти ва имкониятлари тўла очиб берилмаган.

Классик назариётчилар ишчи кучининг худудий, минтақавий ёки миллий иқтисодиётдаги иштироки ва аҳамиятини тадқиқ этишмаган.

Кейинчалик бозор муносабатларининг ривожланиб, ёввойи кўринишдан маданийлашган кўринишга ўтиши натижасида иқтисодий қарашларда меҳнат омилининг юқори имконият ва салоҳият сифатидаги аҳамияти тўла тадқиқ этила бошланди. Бунинг учун классик таълимот намоёндаларнинг ғоялари маълум даражада илмий-иқтисодий асос бўлиб хизмат қилди.

Бугунга келиб, замонавий меҳнат муносабатлари амалга ошириладиган даврда, меҳнат фақат мақсадга мувофиқ фаолият бўлиши мумкин. Бу эса инсон томонидан фойдали натижага эришишга интилиш зарурлигини англатади (1.1-расм).



1.1-расм. «Меҳнат» тушунчасининг моҳияти

Инсоннинг мақсадга мувофиқ ижтимоий фойдали фаолияти сифатида меҳнатнинг уч жиҳати мавжуд:

- ходимларнинг жисмоний куч-ғайратларини сарфлаши (меҳнат фаолиятининг физиологик, психологик ва психофизиологик жиҳатлари);
- ишлаб чиқариш воситалари билан ўзаро алоқада бўлиш (меҳнат фаолиятининг ташкилий-технологик жиҳатлари);
- ходимларнинг бир-бири билан ишлаб чиқаришдаги алоқалари (меҳнат фаолиятининг ташкилий-ижтимоий жиҳатлари).

Меҳнатнинг биринчи белгиси – *онгли фаолиятдир*. Онгли фаолиятни меҳнат ва меҳнат ҳисобланмаган қисмларга ажратиш мумкин. Онгли фаолиятнинг меҳнат қисми, ўз навбатида, қуйидаги белгиларни қамраб олади:

- аниқ мақсадга йўналтирилганлиги;
- мақсадга мувофиқлиги;
- қонунийлиги;
- фойдалиги;
- бунёдкорлиги;
- эҳтиёжга мувофиқлиги.

Меҳнатнинг аниқ мақсадга йўналтирилганлиги инсоннинг фаолиятида пухта ўйланган мақсад мавжудлигини англатади. У бир ишга киришишдан олдин режа тузади, меҳнат амалиётини амалга оширишга тайёргарлик кўради. Ана шу тайёргарлик пайтида, энг аввало, бўлажак фаолиятнинг мақсади аниқлаб олинади. Бу ўринда, мақсадсиз фаолиятнинг меҳнат фаолиятига алоқаси йўқлигини таъкидлаш жоиз.

Меҳнат, шунингдек, қонуний бўлишни назарда туттади. Ноқонуний фаолият, масалан, иқтисодиёт соҳасидаги жиноятлар, жамият хавфсизлиги ва тартибига қарши қилмишлар (ноқонуний курол-яроғ, наркотиклар, инсон ҳаёти учун зарарли маҳсулотларни ишлаб чиқариш, ўғирлик қилиш, одам савдоси ва бошқалар) меҳнат тушунчасига кирмайди.

Меҳнатнинг энг муҳим *мезони* – унинг ижтимоий фойдали эканлигидадир. Шу билан бирга, меҳнат – бунёдкорликдир, яъни моддий ва маънавий неъматларни яратиш ёки бой берилган неъматларни тиклашдир. Олим, муҳандис, ишчи, фермер, рассом, шифокор ва бошқа бунёдкор шахсларнинг меҳнати худди ана шундай фаолият сирасига киради.

Меҳнат айти пайтда жамиятда эҳтиёжга эга бўлиши ва талаб этилмоғи лозим. Агар инсон онгли равишда ҳеч кимга кераксиз ишни аниқ мақсадни кўзлаб амалга оширган бўлса ҳам, бундай иш меҳнат ҳисобланмайди.

Айти пайтда меҳнатнинг бошқа турли шакллари ҳам фарқланади, хусусан:

- жамоатчилик асосидаги меҳнат;
- ғамхўрликка йўналтирилган меҳнат (ҳомийлик, васийлик, кўнгилли фаолият ва ҳоказолар);
- шахс учун ўзлигини намоён қилиш воситаси сифатидаги меҳнат (бадий ижод, санъат, спорт билан ҳақ олинмасдан амалга ошириладиган фаолият ва бошқалар).

Меҳнат инсон ва жамият ҳаётида ҳал қилувчи роль ўйнайди. Меҳнат фаолияти туфайли ишлаб чиқарувчи кучларнинг беқиёс ресурслари, моддий ва маънавий бойликлар яратилади ва бунинг билан жамият фаровонлиги таъминланади. Жамиятнинг бундан кейинги тараққиётини ҳам меҳнат фаолиятисиз тасаввур этиб бўлмайди.

«Меҳнат иқтисодиёти» фанида меҳнат, назарий жихатдан, асосий категория ҳисобланади. Бунда «меҳнат» ҳамда «иш» тушунчалари ҳам мавжуд бўлиб, улар бир-биридан фарқланади.

«Иш» дейилганда, инсон фаолияти билан бир қаторда фойдаланиладиган ҳайвонлар, машина ва механизмлар, шунингдек, табиат кучлари тушунилади. Меҳнат эса, юқорида қайд қилинганидек, фақат инсоннинг ижтимоий фойдали фаолиятидир. Демак, инсоннинг онгли бунёдкорлик роли ҳайвонлар бажарган ролдан принципиал равишда фарқланар экан.

Шу билан бир қаторда, инсон фаолиятида «одам ишга кетди», «у фалон жойда ишлайди», «иш жойи», «иш вақти», «унинг иши» сўзлари ҳам ишлатилади. Бундай ҳолатларда «иш» ва «меҳнат» сўзлари фақатгина тенг даражадаги синонимлар ҳисобланади (1.1-жадвал).

1.1-жадвал

«Меҳнат», «иш» ва «фаолият» тушунчаларининг фарқланиши ва ўзаро ўхшашлиги

Тушунчалар	Қўлланиш соҳалари				
	Инсон	Корхона	Ҳайвон	Машиналар	Табиат кучлари
Фаолият	↕ +	↕ +	-	-	-
Амал этиши	↕ +	↕ +	-	+	-
Иш	-	-	-	-	-
Меҳнат	+	-	-	-	-



– синонимлар сифатида юзага чиқиши мумкинлигини англатади.

«Фаолият» тушунчаси эса аксарият ҳолларда қандайдир эҳтиёжни қондириш мақсадида ўз жисмоний ва ақлий қобилиятини ишга солиш натижасидаги фақат инсонгагина хос фаолиятни англатади. Инсон ички (руҳий) ва ташқи (физиологик) фаолликни намоён қилиши мумкин. Бунда меҳнат фаолияти ва меҳнатга оид бўлмаган фаолият содир бўлиши эҳтимол. Бу тушунча мақсадли фаолиятнинг олий унсури сифатида жамиятга ва меҳнат жаомоаларига нисбатан ҳам ишлатилади.

Меҳнат фаолияти билан меҳнатга оид бўлмаган фаолиятнинг фарқланиши куйидаги икки асосий мезонга асосланади.

Биринчи мезон – моддий ёки маънавий неъматлар яратиш билан боғлиқ фаолият. Бу билан боғлиқ бўлмаган фаолият меҳнат ҳисобланмайди. Масалан, инсоннинг сайрлари, саёҳатлари, ҳордиқ чиқариш шаклидаги ўйинлари, овқатланиши, даволаниш муолажалари бунга мисол бўлиши мумкин.

Иккинчи мезон – фаолиятнинг қонунийлиги. Фақат қонун томонидан рухсат берилган фаолиятгина меҳнат фаолияти бўла олади. Тақикланган фаолият (жиноятчилик, одам савдоси ва бошқалар) меҳнат фаолияти категориясига кирмайди.

Меҳнатнинг инсон ва жамиятдаги ўрни жуда кўп фанлар: социология, фалсафа, психология, физиология, ҳуқуқшунослик ва ҳ. к. томонидан ўрганилади. «Меҳнат иқтисодиёти» фанида «меҳнат» категорияси ишлаб чиқаришнинг асосий омили, неъматларни яратиш бўйича инсоннинг ижтимоий фойдали фаолияти сифатида тадқиқ этилади.

Меҳнат жараён сифатида уч таркибий қисмдан иборат:

- 1) меҳнат – инсоннинг ижтимоий фойдали фаолияти;
- 2) меҳнат предмети (турли неъматлар яратилишида инсоннинг меҳнати нимага йўналтирилганлиги);
- 3) меҳнат предметиға таъсир кўрсатиши имконини берувчи меҳнат воситалари.

Меҳнат намоён бўлишининг асосий шакллари қуйидагилардан иборат:

– инсон ақлий ва жисмоний куч-қувватининг сарф бўлиши. Бу меҳнатнинг оғирлиги ва асабий-руҳий зўриқишнинг даражаси билан белгиланади. Улар ходимнинг толиқиши ва чарчашини англатади. Инсоннинг меҳнатга қодирлиги унинг ўз куч-қувватини сарфлаш даражасига боғлиқ;

– ходимнинг ишлаб чиқариш воситалари билан ўзаро боғлиқлиги. Бу эса меҳнатнинг ташкилий-технологик хусусиятини ташкил этади. Бу боғлиқлик меҳнатнинг техникавий таъминоти, технологиянинг мукаммалиги, иш вақтининг ташкил этилиши, ходимнинг малакаси ва тажрибаси, у томонидан қўлланиладиган меҳнат усуллари билан белгиланади. Меҳнат фаолиятининг бу мезонлари ходимларнинг махсус тайёргарлиги ва малака даражасига ўз талабларини қўяди;

– ходимларнинг ишлаб чиқариш жараёнида бир-бири билан ҳам горизонтал (меҳнат жамоасида – ўзаро), ҳам вертикал (бошлиқ – ходим) жихатдан ўзаро боғлиқлиги. Бу меҳнат фаолиятининг меҳнатнинг кооперациялаштирилганлиги, иш билан бандлар сони ва ҳоказолар билан боғлиқ ташкилий-иқтисодий томонини белгилайди.

Иқтисодиётда «меҳнат» тушунчасига нисбатан турли нуктаи назарлар мавжуд. Иқтисодиёт фанида классик мактаб асосчиси А. Смит ўзининг «Қийматнинг меҳнат назарияси» асарида «Меҳнат – қийматнинг ягона манбаси», деб кўрсатади. Буни у ибтидоий жамиятда товарлар уларни тайёрлаш учун сарф қилинган меҳнат миқдорига мувофиқ алмаштирилганлиги билан асослаган. Яъни, олимнинг ҳисоблашича, овчилар томонидан сув қундузини ўлжа олишга кийикни ўлдиришга қараганда икки барабар кўп меҳнат

сарфланган бўлса, битта сув қундузининг нарҳи иккита кийик нарҳига тенг бўлиши лозим.



Адам Смит (ингл. Adam Smith; 1723–1790) – шотландиялик иқтисодчи, классик иқтисодий назариянинг асосчиси.

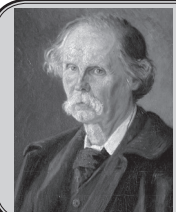
Асосий асари:

Исследование о природе и причинах богатства народов. – М.: Эксмо, 2007. - 960 с.

Янги классик мактаб намояндалари меҳнатни капитал ва ер билан бирга уч иқтисодий ресурсларнинг биттаси, деган ғояни илгари сурганлар. Уларнинг фикрича, бу иқтисодий ресурслар ишлаб чиқариш функциясининг мустақил ўзгарувчилари бўлганлиги учун ҳажм жиҳатдан тенг кучлидир. Шунинг учун ишлаб чиқаришда бу ресурсларнинг ҳеч бирига устунлик бериб бўлмайди. Бунда умумий даромадда ҳар бир ресурсларнинг ўз муайян ҳиссаси ва ўрни бор: меҳнатники – иш ҳақи; капиталники – фоиз, ерники – рента.

Бу мактаб вакили А. Маршалл «меҳнат» тушунчасига қуйидагича таъриф берган: «Меҳнат – муайян натижага эришиш мақсадида қисман ёки тўлалигича қилинадиган ҳар қандай ақлий ёки жисмоний саъй-ҳаракатдир, аммо бунга бевосита меҳнатнинг ўзидан олинадиган қониқиш кирмайди»¹.

«Экономикс» китобида эса «Меҳнат – товарлар ишлаб чиқариш ва хизматлар кўрсатиш учун ишлатилиши мумкин бўлган жисмоний ва ақлий қобилиятлар (саъй-ҳаракатлар)дир»², деб таъкидланган.



Альфред Маршалл (ингл. Alfred Marshall; 1842–1924) – инглиз олими, иқтисодий назарияда янги классик мактаб асосчиси.

Асосий асари:

Принципы экономической науки / Пер. с англ. – М., 1993.

Умуман, иқтисодий адабиётларда меҳнат моҳиятига турлича ёндашувлар мавжуд. Уларда меҳнат инсоннинг мақсадга мувофиқ фаолияти эканлиги, у инсонни ривожлантиришга ва ўзлигини намоеъ қилишга, табиат ресурсларидан фойдаланишга йўналтирилганлиги, жамиятни тараққий эттиришга хизмат қилиши ва ҳоказолар таъкидланган.

¹ Маршалл А. Принципы экономической науки: в 3-х томах. Т.2. – М.: Прогресс, 1983. – С.124.

² Кемпбелл Р. Макконелл, Стенли Л. Брю. Экономикс: принципы, проблемы и политика. – М.: Инфра –М, 2003. – С.398.

Хозирги даврда инсон фаолияти мураккаблашиб бораётганлигини ҳисобга олиб, замонавий меҳнат фаолиятининг қуйидаги хусусиятлари ажратиб кўрсатилади (1.2-расм):



1.2-расм. Замонавий меҳнат фаолиятининг хусусиятлари

1. *Меҳнат фаолиятининг мазмуни* – бу ходим томонидан бажариладиган функцияларнинг таркиби, хусусияти, ҳажми ва турларидир. Меҳнатнинг мазмунини ходим томонидан бажариладиган функцияларнинг мураккаблиги, замонавий меҳнат жараёнининг ақлий фаолиятга боғлиқлиги, ишга ижодий муносабатнинг талаб қилиниши, ходимнинг мустақил иш кўриш имконияти ва бошқалар белгилайди.

Меҳнатнинг мазмунидан келиб чиққан ҳолда меҳнат фаолияти қуйидагича таснифланади.

Жисмоний меҳнат – бу инсоннинг бевосита меҳнат воситалари билан ўзаро алоқадорлигини, унинг технологик жараёнларга бевосита жалб қилинганлигини, меҳнат жараёнида иштирокини назарда тутди.

Ақлий меҳнат замонавий усулдаги ахборот, мантиқ, умумлаштириш ва ижод унсурларини қамраб олади, аммо ходимнинг бевосита ишлаб чиқариш воситалари билан иш кўришини назарда тутмайди ҳамда корхона ва ташкилотнинг билим, ташкилотчилик ва бошқарувга эҳтиёжларини қондиришни ифодалайди.

Оддий меҳнат – бу малакага эга бўлмаган ходимнинг меҳнати, яъни малакасиз меҳнатдир.

Мураккаб меҳнат – бу малакага эга бўлган ходимнинг замонавий меҳнати, яъни малакали меҳнатдир. Малакали меҳнат бундай ходимни қўшимча ўқитиш ва малакасини ошириш учун харажат қилишни талаб этади. Малакали иш, одатда, ходимларнинг разрядлари орқали белгиланади.

2. *Меҳнат фаолиятининг хусусияти* – ходимнинг меҳнат фаолияти жараёнидаги вазифалари ва шундан келиб чиққан ҳолда унинг меҳнат унумдорлигига таъсир кўрсатадиган меҳнат жараёни иштирокчилари ўртасидаги муносабатлардир. Меҳнат хусусияти нуқтаи назаридан тадбиркорнинг меҳнат фаолияти ва ёлланма ходимнинг меҳнат фаолияти фарқланади. Шу билан бирга меҳнатнинг хусусияти шахсий ёки мустақил меҳнат фаолияти ва жамоавий меҳнат фаолияти шаклидан келиб чиқиши мумкин.

3. *Меҳнат фаолиятининг шароити* – иш ўрнининг аниқ ижтимоий фойдали фаолиятни амалга ошириш учун меҳнат куруллари билан таъминланиши, муайян даражада механизациялаштирилиши ёки автоматлаштирилиши, яъни ишлаб чиқаришнинг техник ва технологик хусусиятларига эга бўлиши.

4. *Меҳнат фаолиятининг интенсивлиги* – ишлаб чиқариш жараёнида меҳнатнинг қизғинлиги ёки тезкорлиги. Бу ходимнинг вақт бирлигида сафлаган жисмоний, асаб ва ақлий кучи миқдори билан ўлчанади. Меҳнат қанчалик қизғин бўлса, унинг унумдорлиги шунчалик юқори бўлади.

5. *Меҳнат фаолиятининг сифати* – аниқ меҳнат турининг мураккаблиги, интенсивлиги, шароитлари, иқтисодий ривожлантириш учун аҳамияти даражасини ақс эттирадиган хусусияти. Меҳнат сифати ходимнинг иш ҳақида ўз ифодасини топади.

6. *Халқаро меҳнат ташкилотининг Муносиб меҳнат концепцияси*. У қуйидагиларни қамраб олади:

- меҳнат соҳасида ҳар қандай камситишга йўл қўймаслик;
 - қулай ишлаб чиқариш ва ижтимоий меҳнат шароитларининг мавжудлиги;
 - турмуш сифатини ошириш имконини берадиган иш ҳақи;
 - шахснинг ривожланиши ва меҳнат салоҳиятини намоён қилиши учун имкониятлар;
 - ходимлар ҳуқуқлари муҳофазаланганлигининг муайян ижтимоий кафолатлари яратилганлиги;
- ижтимоий мулоқотда иштирок этиш имконияти¹.

Меҳнат фаолиятининг ҳозирги замон шароитида иқтисодий ва ижтимоий роли мавжуддир. Замонавий меҳнат фаолияти натижасида, бир томондан, бозор товарлар, хизматлар ва маданий қийматлар билан тўлдирилади,

¹ Достойный труд: доклад Генерального директора МОТ Хуан Сомавия на 87-Международной конференции труда в июне 1999 года. - Женева, 1999. – С. V.

иккинчи томондан, ишлаб чиқариш инновацион ривожланиш даврига ўтади, янги эҳтиёжлар шаклланади ва улар қондирилади. Бу – меҳнат фаолиятининг хозирги замонавий иқтисодий ривожланиши билан боғлиқ.

Замонавий меҳнат фаолиятининг ижтимоий роли эса унинг аҳолини такрор ҳосил қилишдаги демографик жараёнларга самарали таъсири, ходимларнинг моддий ва маданий даражасини оширишда намоён бўлади.

1.2. Тарихий манбаларда инсон меҳнати ва фаолиятига бўлган қарашларнинг ривожланиши

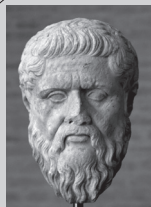
Ижтимоий меҳнат муносабатларининг шаклланиши милоддан аввалги даврларга бориб тақалади. Хусусан, милоддан аввалги V–IV асрлардаёқ қадимий юнон файласуфи *Платоннинг* «Сиёсат ёки давлат» асарида меҳнат тақсимооти масаласига катта эътибор қаратилиб, бунинг табиий ҳол эканлиги асосланади.

Платон фикрига кўра, деҳқончилик асосий хўжалик фаолияти ҳисобланади, шу билан бирга, у хунармандчилик ҳам фойдали машғулот эканлигини таъкидлайди. Файласуф тасаввуридаги идеал давлатда эркин кишилар уч табақага бўлинади:

1) файласуфлар – улар давлатни бошқаришга ихтисослашганлар, чунки бу тоифадаги одамлар дунёни идрок этиш ва одамларни бошқаришга қодир ҳисобланади;

2) аскарлар – уларнинг вазифаси халқни ҳимоя қилишдан иборат;

3) деҳқонлар, хунармандлар ва савдогарлар. Бу тоифа одамларнинг вазифаси бутун жамият учун зарур бўлган неъматларни яратиш мақсадида моддий ишлаб чиқаришни йўлга қўйишидир. Платон бундай кишилар хусусий мулк асосида меҳнат фаолиятдан манфаатдор бўлишлари кераклигини уқтирган.



Платон (милоддан аввалги 428 ёки 427 – 348 ёки 347) – қадимий юнон файласуфи, Сукротнинг шогирди, Аристотелнинг устози.

Асосий асари:

Сиёсат ёки Давлат

Қадимги Турон, кейин Мовароуннаҳр номлари билан юритилган ўлкамизда ҳам милоддан аввалги 5–3 минг йилликлардаёқ ўтроқ турмуш тарзи қарор топиши билан деҳқончилик ва чорвачилик вужудга келган, жундан ип йиғириб, мато тўқиш ихтиро қилинган. Кейинчалик меҳнат қуролининг турлари

кўпайган, хунармандчилик, айниқса, тўқимачилик ва кулолчилик ривожлана бошлаган. Милоддан аввалги 1000-йиллар ўрталарида хунармандчилик деҳқончиликдан ажралиб чиққан. Хунарманчилик савдо-сотик билан бирга дастлабки шаҳарлар ҳаётининг иқтисодий асосини ташкил этган.

Ўша даврларнинг ўлкага хос иқтисодий-ижтимоий муносабатларига куйидагилар хос бўлган:

– деҳқончиликда кетмондан фойдаланишга ўтилиши ва чорвачиликнинг нисбатан ривожланиши;

– ирригация тармоқларининг кенгайиши ва суғорма деҳқончиликнинг такомиллашиши;

– металлга ишлов бериш ва тўқимачилик касбларининг пайдо бўлиши;

– кулолчиликда хумдонлардан фойдаланишга ўтилиши;

– ибтидоий қишлоқларда уй қурилишида хом ғиштдан фойдаланишга ўтилиши, ўтроқ жамоаларнинг кўпайиши;

– рангдор сопол буюмлар ва лойдан ясалган ҳайкалчаларнинг тарқалиши.

Ўлкамизнинг ниҳоятда муҳим тарихий-илмий манбаси ҳисобланган «Авесто»да устозлар ёшларни ўз дини, халқи, юртига меҳр қўйиш, ҳалол меҳнат эвазига ризку рўз топиб яшаш руҳида тарбиялаши лозимлиги уқтирилади. Ўз навбатида, ёшлар ҳам билимларни чуқур эгаллашга даъват этилади. «У куннинг ибтидоси ва интиҳосида, туннинг аввали ва охирида билим олмоғи, тафаккур ва донишга лимо-лим бўлмоғи, ниҳоят дониш йўлида шундай манзилотга етмоғи керакки, илоҳлар шаънига ҳамду санолар айтсин, уларни эзгу каломлар билан ардоқласин. Ва шу йўсинда ўз билимини зиёда қилсин. У куннинг ўртаси ва туннинг ўртасида жуда роҳатланиб, сирли оғушларда маст бўлганча ором олмоғи, шундан сўнг илм ортидан шу қадар жидду жаҳд этмоғи керакки, ўтмиш донишмандлар қолдирган ҳар нарсани жону дилдан ўрганиб олсин».

Умуман, зардуштийлик таълимоти йигит ва қизларни ёшлиқдан меҳнатсеварлик руҳида тарбиялаш баробарида касб-хунар эгаллаш, малака ҳамда кўникмаларини шакллантиришга, фаол яратувчанлик меҳнати билан шуғулланишга даъват этган. «Авесто»да таъкидланишича, ҳаётда фаровон турмуш кечириш учун меҳнат қилишга лаёқати бўлган ҳар бир инсон бирон касб-хунар билан, хусусан, чорвачилик, деҳқончилик, хунармандчилик билан шуғулланиши, икки қўллаб ерга ишлов бериб, ҳосил ундириши, чорвани парваришлаши, бирон дастгоҳни юргизиб, халқ ва ўз эҳтиёжи учун бирон маҳсулот ясаб кун кечириши, ризку рўзини ҳалоллик билан топиши керак.

Бу шундан далолат берадики, аждодларимиз касб-хунарнинг барча турларини ривожлантиришга алоҳида аҳамият бериш билан бирга, касб-хунар таълимини меҳнат амалиёти билан боғлаган ҳолда олиб борганлар. Оқсоқоллар йиғинларида хунармандчилик, деҳқончилигу боғдорчилик, чор-

вачилик ва табиблик билан шуғулланувчи қавмларнинг йигитларини муттасил жамоа кўригидан ўтказиб туриш тадбирлари қўлланилган. Оташқада – ибодатхоналар қошидаги устахоналар, вақф ерлари, дармонгоҳ-сиҳатгоҳлар ҳамда дорихоналар хунармандчилик, боғдорчилик, чорвачилик, табиблик касбини танлаган ёшлар билан амалий машғулотлар ўтказиладиган масканлар вазифасини ўтаган.

Зардуштийлик таълимотида ахлоқан саховатли бўлиш учун инсон, энг аввало, меҳнат қилиши, ўз қўл кучи билан ноз-неъмат яратиши зарурлиги уқтирилади. Аксинча, ишёқмаслик – жами иллат ва нуқсонларнинг макони, деб баҳоланади. Яъни меҳнат инсоннинг фазилатлари ва маънавий хулқ-атворини баҳолаш мезони бўлиб хизмат қилган.

Қадимги ҳинд достони «Маҳабхарата»да тасвирланишича, подшо Юдихаштхира бошчилигида рухларга атаб қурбонлик байрамлари ўтказилган. Бу байрамларда иштирок этиш учун турли мамлакатлардан, шу жумладан, Турон заминидан элчилар келган. Туронлик элчилар топширган совға-саломлар ичида жун, пахта, ипакдан тўқилган матолар кўп бўлган. Шунингдек, улар бу матолардан тикилган кийимлар, темир учли найзалар, ойболталар, теша ва бошқа буюмларни ҳам олиб келишган.

Ўзбек халқининг меҳнатсеварлиги, касб-хунар эгаллашнинг аҳамияти мақолларда ҳам ўзининг чуқур ифодасини топган:

Ақл кўпга етказар, хунар – кўкка.

Бир йигитга қирқ хунар оз.

Зехн қўйса, онг қўнар, хунар ортса, иш унар.

Илмсизга ишонч йўқ, хунарсизга қувонч йўқ.

Текин бойлик ахтаргунча, ўзингга боп хунар топ.

Қунт билан ўрган хунар, хунардан ризқинг унар.

Хунар ошатар, меҳнат яшнатар.

Ислом динининг муқаддас китоби Қуръони каримда аввал ўтган халқларнинг ободончилик йўлида олиб борган ишларининг аҳамияти ҳақида «Рум» сурасида шундай дейилган: «Ер юзида юриб, ўзларидан аввал ўтганларнинг оқибати нима бўлганига назар солмайдиларми. Ўтганлар булардан кўра қувватлироқ эдилар, ер юзида асар қолдирган эдилар, булардан кўра ер юзини кўпроқ обод қилган эдилар» (9-оят).

Ҳадисларда ҳам илм эгаллаш, хунар ўрганишнинг аҳамияти баён қилинган: «Хаттоки бир соат илм ўрганиш кечаси билан ибодат қилиб чиққандан афзалдир» (536-ҳадис); «Илму хунарни Хитойдан бўлса ҳам бориб ўрганишлар» (126-ҳадис).

1.3. Шарқ мутафаккирлари таълимотларида меҳнат фаолияти ва ижтимоий-иқтисодий муносабатларнинг ўрни

Меҳнатга оид муносабатларнинг ўрганилиши, тадқиқ этилиши ҳамда алоҳида фан сифатида шаклланишида Шарқ тафаккур ва таълимотининг ҳиссаси бекиёсдир. Чунки ёзма манбаларда ва ҳаётий муомалада меҳнат муносабатларининг илк пайдо бўлишини айнан Шарқ маданияти ёдгорликлари ҳамда мутафаккирларининг асарлари билан бевосита боғлаш мумкин.

Энг қадимий ҳисобланган ва ислом дини кириб келгунча Осиё, хусусан, Ўрта Осиё худудида кенг тарқалган Зардуштийлик дини таълимотида инсон ҳамда унинг меҳнатига алоҳида урғу берилган. Ушбу диннинг муқаддас китоби саналган ва ўзининг 2700 йиллик тарихига эга «Авесто»да меҳнатга оид муносабатларнинг илк талқини ўзига хос тарзда ифода этилган. Мазкур китобда аҳолининг чорвачилик ва деҳқончилик билан шуғулланиши ҳамда хўжалик юритиш масалалари ҳам ёритилиб, унга кўра, қашшокликни йўқотиш ёки унга йўл қўймаслик учун деҳқончилик ва чорвачиликни ривожлантириш, янги ерлар очиш бўйича фаол сиёсат олиб бориш кераклиги уқтирилади. Шунингдек, агар инсон ерни ташлаб қўйса, унга қарамаса (меҳнат қилмаса), гадога айланади, дея таъкидланади. Бу каби қарашларни, қиёсан, замонавий фан ва ижтимоий-иқтисодий ҳаётимизда кенг истеъмолда бўлган «иш билан бандлик» атамаси шаклланишининг илк кўриниши, дея изоҳлаш мумкин.

Мазкур таълимотда инсоннинг хўжалик фаолиятда табиий муҳит билан чамбарчас боғлиқлиги илгари сурилиб, унга танлаш ҳуқуқи берилганлигига алоҳида эътибор қаратилади. Бунда замонавий назарияда учрайдиган иқтисодиётнинг, шу жумладан, иш билан бандликнинг табиий омилларга боғлиқлик тамойили акс эттирилган. Шунингдек, инсоннинг танлаш ҳуқуқи ғоясини бугунги кундаги «меҳнатнинг эркинлиги ва ихтиёрийлиги» тушунчасига тенглаштиришимиз ҳам мумкин.

Бундан ташқари, «Авесто»даги инсонларнинг қоҳинлар, ҳарбийлар, чорвадорлар, деҳқонлар ва хунармандлар каби ижтимоий қатлам (синф)ларга ажратилишини аҳолини иш билан бандлик фаолияти турига қараб (иқтисодиёт тармоқлари бўйича) таснифлашнинг дастлабки шакли сифатида ҳам қараш ва қиёслаш мумкин.

Иқтисодий ғояларнинг шаклланишида *Қадимги Хитой тафаккури* ҳам алоҳида ўринга эга. Чунки Хитой давлатчилигининг асоси ҳисобланган Конфуций таълимотида (эр. ав. VI–III асрлар) инсон ва меҳнат муносабатларига ҳам урғу берилган. Унда таъкидланишича, бойликнинг асосини меҳнат ташкил этади. Бу ғояни, ўз навбатида, «махсулот ишлаб чиқариш ёки моддий қиймат яратишда меҳнат омилининг устуворлиги» тушунчасининг илмий-тарихий асоси (илдизи) сифатида тушуниш мумкин. Шунингдек, конфуцийликда

меҳнат тақсимооти борасида сўз юритилар экан, унга кўра, киши бир вақтнинг ўзида кўп касбнинг эгаси бўла олмайди, дея уқтирилади.

Қадимги Ҳиндистонда иқтисодий зояларнинг вужудга келиши, асосан, «Ману қонунлари» ва «Артхашастра» (эр. ав. IV–III асрлар) каби ёдгорликлар билан боғлиқ. «Ману қонунлари»да ижтимоий меҳнат тақсимооти, бошқарув ва бўйсунуш масалаларига эътибор берилган бўлса, «Артхашастра»да эса «қиймат» тушунчаси ўз ифодасини топган. Унда таъкидланишича, буюмнинг қиймати уни яратишга кетган иш кунлари билан белгиланади. Яъни инсоннинг меҳнати унинг натижасига қараб рағбатлантирилиши лозим. Бундан ташқари, мазкур асарда ҳукуматнинг иқтисодий ишларга аралашуви қўллаб-қувватланиб, давлат мамлакат ишлаб чиқариш кучларини ривожлантириши керак, деган ғоя илгари сурилади. Демак, Қадимги Ўрта Осиё, Хитой ва Ҳиндистонда меҳнатга оид муносабат ва тушунчаларнинг илк кўринишлари (тарифлари) шаклланган ҳамда муомалага киритилган бўлиб, кейинчалик вақт ўтиши ва даврлар алмашинуви билан бу борадаги илмий-амалий қарашлар мукамаллашиб, ривож топиб борган.

Ўртаер денгизи минтақаси ҳудуд ва мамлакатларини боғлаб келган Буюк Ипак йўли фақат савдо-сотиқни ривожлантиришга хизмат қилибгина қолмасдан, қитъалар ва давлатлар ўртасида ахборот алмашувини таъминлашга ҳам хизмат қилган, илм-фанни раванқ топтиришда муҳим восита вазифасини бажарган. Буюк Ипак йўли орқали Европага, Европадан эса Осиёга Шарқ ва Ғарб оламидаги улуғ аллома ва мутафаккирлар фаолияти тўғрисидаги маълумотлар етказилган. IX–XI асрларда Хивада ташкил этилган Маъмур академиясида, XV асрда Самарқандда шаклланган Мирзо Улуғбекнинг илмий мактабида самарали фаолият олиб борган олимлар илм-фаннинг бошқа соҳалари каби ижтимоий меҳнат муносабатларига ҳам қимматли ҳиссаларини қўшганлар.

Бунда, айниқса, Ислом таълимотининг пайдо бўлиши ва тараққий этиши ўзига хос аҳамият касб этди. Ислом динида инсон омили юқори даражага қўйилиб, унинг кадр-қиммати хусусида алоҳида қарашлар илгари сурилади.

Унга кўра, инсон – Аллоҳ яратган барча мавжудотлари ичида энг олийси. Ислом таълимотининг бош қомуси бўлмиш Қуръони каримда ҳаётнинг барча жабҳалари ўрин олган бўлиб, унда тегишли йўл-йўриқ, кўрсатма, тартиб ва қоидалар ўз аксини топган. Мазкур йўл-йўриқларда иқтисодий масалаларга, шу жумладан, меҳнатга оид муносабатларга ҳам алоҳида урғу берилган. Ислом ақидасида бойлик орттиришнинг асоси меҳнатдир ва у ҳалол бўлмоғи лозим, дея таъкидланади. Шунингдек, унда инсон турли касбларни эгаллаши, фойдали меҳнат фаолияти (деҳқончилик, чорвачилик, ҳунармандчилик ва савдогарлик) билан шуғулланиши зарурлиги қайд этилган. Бугунги иқтисодий таълимотда ушбу тушунчаларни бевосита иқтисодиёт тармоқлари ва фаолият

соҳалари бўйича иш билан бандликнинг тақсимланиши сифатида қараш мумкин.

Ўзбекистон Республикаси Президенти Ш. Мирзиёев таъкидлаганларидек, «Имом Бухорий, Бурҳониддин Марғиноний, Исо ва Ҳаким Термизийлар, Маҳмуд Замахшарий, Муҳаммад Қафғол Шоший, Баҳоуддин Нақшбанд, Хожа Аҳрори Валий, Муҳаммад Хоразмий, Аҳмад Фарғоний, Абу Райҳон Беруний, Абу Али ибн Сино, Мирзо Улуғбек, Алишер Навоий ва бошқа кўплаб даҳолар номи нафақат ислом, айти вақтда жаҳон цивилизацияси тарихида ҳақли равишда олтин ҳарфлар билан битилган»¹.

Ислом таълимотида меҳнат муносабатларининг алоҳида талқин қилиниши ва эътироф этилиши Шарқ мутафаккирларининг иқтисодий ғояларида меҳнат омилига янгича ёндашувнинг пайдо бўлишига сабаб бўлди.

Шарқ тафаккурининг йирик намояндаси, «Муаллими ас-соний» («Иккинчи муаллим») даражасига етишган машҳур аллома *Абу Наср Форобий* (873–950) ўз илмий қарашларида меҳнат омилига алоҳида эътибор қаратган.

Ўз даврида барча билимларни эгаллагани учун замондошлари томонидан «Шарқ Аристотели» номи берилган Абу Наср Форобийнинг давлат ва жамият, меҳнат фаолияти ҳақидаги таълимоти бекиёс аҳамиятга эгадир. У кўплаб фанларни илмий кашфиётлар билан бойитган, турли мамлакатлар олимларининг фалсафий қарашларини ривожлантирган ва 160 дан ортиқ асар ёзган. Форобий асарларининг асосий қисми кўплаб Европа ва шарқ тилларига таржима қилинган ва ҳозирги кунга қадар чуқур тадқиқотлар мавзуси бўлиб келмоқда.



Абу Наср Форобий (873–950) Сирдарё қирғоғидаги Фороб – Ўтрор деган жойда туғилган. Бошланғич маълумотини она юртида олган, сўнг Шош, Бухоро, Самарқандда ўқиган, маълумотини ошириш учун Бағдодга келган, Дамашқда яшаган ва шу ерда вафот этган.

Форобий ўрта аср даври табиий-илмий ва ижтимоий билимларининг қарийб барча соҳаларида 160 дан ортиқ асар яратган.

Форобий инсоннинг меҳнат фаолияти учун зарур бўлган фанларнинг аҳамиятини яхши тушунган. У «Фозил одамлар шаҳри» номли рисолада қуйидагиларни таъкидлайди: «Таълим сўз ва ўргатиш билангина бўлади. Тарбия эса амалий иш ва тажриба билан ўрганишдир, яъни шу халқ, шу миллатнинг амалий малакаларидан иборат бўлган иш-ҳаракатга, касб-хунарга

¹ Мирзиёев Ш. М. Тошкентда Ислом ҳамкорлик ташкилоти Ташки ишлар вазирлари кенгаши 43-сессиясининг очилиш маросимидаги нутқ // Халқ сўзи, 2016 йил 19 октябрь.

берилган бўлар, қизиқиш уларни бутунлай касб-хунарга жалб этса, демак улар касб-хунарнинг чинакам ошиғи бўладилар.

Мақсадни амалга оширишда жаҳд ва ғайрат мўлжалланган ишни бажаришда зўр таъсирга эгадир».

Абу Наср Форобийнинг «Фозил одамлар шахри» асарида яна шундай доно фикрлар, хикматлар келтирилган:

«Касб-хунарни эгаллашга ва камолотга эришишга ўз ихтиёрларича хавас билан интилган кишилар ҳақиқий фазилат эгаларидир».

«Кишилар ўз даражаларида бир-бирларидан ортиқ-кам бўладилар. Бу даража уларнинг касб-хунар ва билимларининг ортиқ-камлигида ифодалангани».

«Бахт-саодатга эришув йўлида нимаики (ахлоқ, касб-хунар кабилар) ёрдам берса, уни сақламоқ ва мустаҳкамламоқ, нимаики зарарли бўлса, уни фойдали нарсага айлантиришга ҳаракат қилмоқ зарур».

«Маданий жамият ёки маданий шахар (ёки мамлакат) шундай бўладики, шу мамлакатнинг аҳолисидан бўлган ҳар бир одам касб-хунарда озод, ҳамма баб-баравар бўлади, кишилар ўртасида фарқ бўлмайди, ҳар ким ўзи истаган ёки танлаган касб-хунар билан шуғулланади».

Шу билан бир қаторда «Фозил одамлар шахри» асарида моддий бойликлар яратишда меҳнатнинг ва меҳнат қуролилари (ишлаб чиқариш воситалари)нинг ўрнини аниқлаб берди. Бунда, айниқса, ҳамиша ўз аҳамиятига эга бўлган меҳнат тақсимоти масалалари бўйича фикр юритар экан, унинг қандай амалга оширилиши тўғрисида тавсиялар беради. Асарда олим «Раҳбар қандай бўлиши керак?» деган саволни ўртага ташлаб, бошлиққа хос фазилат ва хислатларни санар экан, уларнинг ҳар бирини илмий, ижтимоий, иқтисодий ва фалсафий нуқтаи назардан асослаб беради. Энг асосийси, келтирилган фазилатлар ва уларнинг изоҳлари бугунги кунда ҳам ўз қийматини йўқотмагани ҳолда, долзарблигини ҳамон сақлаб қолган. Асарда муаллиф фозил киши таърифини келтирар экан, унга етишиш шартларини ҳам айтиб ўтади. Ушбу фикрларни замонавий ҳаётда биз таъкидлаётган «инсоннинг капиталлашуви», «шахснинг потенциаллашуви», «комил инсон» ёки «баркамол авлод тарбияси» каби тушунчаларнинг мантикий асоси, десак, муболаға бўлмайди.

Хоразм «Маъмун академияси»нинг аъзоси бўлган машҳур олим, маърифатпарвар шоир *Абу Бакр Муҳаммад Хоразмий* алгебра фанига асос солган, илмий маълумот ва рисоаларни баён этишнинг аниқ қоидаларини ишлаб чиққан бўлиб, айтилганда, астрономия, география ва иқлим назарияси бўйича кўплаб илмий асарлар муаллифидир. Алломанинг дунё илм-фани ривожига хизматлари умумэтироф этилган бўлиб, Шарқ олимлари орасида унинг номи ва асарлари «алгоритм» ва «алгебра» каби замонавий илмий атамаларда абадийлаштирилган.

Абу Бакр Муҳаммад Хоразмийнинг барча асарларида жамият манфаати йўлида меҳнат қилиш, ундан даромад олиш зарурлиги, аҳолининг деҳқончилик, чорвачилик, хунармандчилик ва бошқа соҳаларда меҳнат самарадорлигини ошириш учун фанни ривожлантиришнинг аҳамияти ўз ифодасини топган. Хоразмий ёшларни навқиронлик даври ҳар дақиқасининг қадрига етишга, ҳалол меҳнат қилиб фаровонликка, бахт-саодатга эришишга чақирган: «Замоннинг ўтиши сўзга (эшитишга) қар, маломат ўқларининг отилишига сабрли: дарахтларни қирқиб ташлайди, шохларни синдиради, ёшликни ўғирлайди, орзу-умидларни ва баданни балоларга гирифтор қилади, борларни бўлиб ўтганларга қўшади. Муваффақият келтирган меҳнат қандай яхши, меваси йиғиб олинган шавкат (қандай яхши). Меҳнат бу бир сел, агар сел тўхтаб қолса, сингиб кетади».



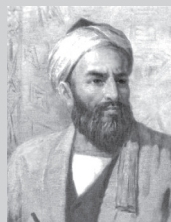
Абу Бакр Муҳаммад Хоразмий (935–993) қаламига мансуб 20 дан ортиқ асардан фақат 10 таси бизгача етиб келган. Булар «Ал-жабр вал-муқобала ҳисоби ҳақида қисқача китоб» – алгебраик асар, «Ҳинд ҳисоби ҳақида китоб» ёки «Қўшиш ва айириш ҳақида китоб» – арифметик асар, «Китоб суратул-арз» – географияга оид асар, «Зиж», «Астурлоб билан ишлаш ҳақида китоб», «Астурлоб яшаш ҳақида китоб», «Астурлоб ёрдамида азимутни аниқлаш ҳақида», «Китоб ар-руҳома», «Китоб ат-тарих», «Яҳудийларнинг тақвими ва байрамларини аниқлаш ҳақида рисола» ва бошқалар.

Буюк қомусий олим *Абу Райҳон Беруний* (973–1048) яратган асарларда ҳам «инсон» ва «меҳнат омили» тушунчаларини кўп учратиш мумкин. Бунда ҳам моддий бойликнинг асоси самарали ишлаш эканлиги тўғрисидаги ғояларга эътибор қаратилган. Олимнинг таъкидлашича, киши моддий, баъзан маънавий эҳтиёжларини ҳам меҳнат орқали қондириши мумкин. У жамиятнинг асосини барча неъматлар учун сарфланган ҳаракатда, ишлашда, деб билади. Олимнинг иқтисодий таълимотидаги энг муҳим ғоялардан бири шуки, инсоннинг қадр-қиммати аждодлари ким бўлганлиги билан эмас, балки унинг меҳнати, ақлий ва жисмоний салоҳияти билан белгиланади. Берунийнинг фикрича, билимларни эгалламоқ ва хунар ўрганмоқ учун изланиш, тер тўкиш зарур, бу эса доим давом этадиган ва тадрижий такомиллашиб борадиган жараёндир. Шу нуқтаи назардан, ғоя ҳозирги иқтисодиёт фанидаги «инсон омили ва меҳнат потенциалининг шаклланиши» тушунчасига маъно-мазмун жиҳатдан жуда яқин келади.

Улуғ мутафаккирнинг «Ҳиндистон» номли машҳур йирик асари («Таҳқиқ мо ли-л-Ҳинд мин маъқуда мақбула фи-л-ақл ав марзула» – «Ҳиндларнинг ақлга сиғадиган ва сиғмайдиган таълимотларини аниқлаш китоби») Ғарб ва

Шарқ олимлари, шу жумладан, ҳозирги замон ҳинд олимлари томонидан юксак баҳоланган. Академик В. Р. Розен алломанинг «Ҳиндистон» асарига нисбатан «Шарқ ва Ғарбнинг қадимги ва Ўрта асрдаги бутун илмий адабиёти орасида бунга тенг келадиган асар йўқ», деб баҳо берган. Чунки бу асар энциклопедик асар бўлиб, унда барча муаммолар билан бир қаторда иқтисодий муаммолар ҳам ўрин олган.

Беруний инсон саодат ва камолотга ҳалол меҳнат қилиш ва касб-ҳунар ўрганиш орқали эришади, деб таъкидлаган. Буюк аллома барча неъматлар инсон меҳнати билан яратилишини ва одамнинг кадр-қиммати унинг авлод-аждодининг кимлиги билан эмас, балки ўзининг ҳалол меҳнати орқали баҳоланишини алоҳида уқтирган. Бу эса оиланинг барча аъзолари ўз кучи ва қобилиятига қараб ижтимоий-фойдали меҳнатнинг, касб-ҳунарнинг бирор тури билан шуғулланишини талаб этади. Бирор киши ҳам бекорчи бўлмаслиги шарт. Зеро, бекорчилик жамиятга ҳам моддий, ҳам маънавий зарар келтиради.



Абу Райҳон Беруний (973–1048) Хоразмнинг қадимги пойтахти Кот шаҳрида туғилган, машҳур олим Абу Наср Мансур ибн Ироқдан, кейинчалик, табиб, астроном ва файласуф Абу Саҳл Исо ал-Масиҳийдан таълим олган. Беруний Урганчда Маъмурнинг бевосита раҳнамолигида тузилган илмий марказда ҳам фаолият кўрсатган.

Берунийнинг «Қадимги ёдгорликлар», «Ҳиндистон», «Масъуд қонуни», «Геодезия», «Сайдона» каби асосий асарларини ўз ичига олувчи кўп жилдли сайланма асарлари ўзбек ва рус тилларида Ўзбекистон Фанлар академияси томонидан нашр этилган.

Беруний ўз фарзандларини жисмоний меҳнатга, касб-ҳунарга ўргатмайдиган оилаларни танқид қилган:

Ким учса саъий-жаҳд қилмай шуҳратга,
карам либосига кўзи бўлса оч,
Ғафлат соясида шод бўлур, аммо,
шараф кийимисиз қолар яланғоч.

Буюк алломанинг фикрича, меҳнатсиз вақтинчалик кўркем либосларга эга бўлиш мумкиндир, бироқ меҳнат ва касб-ҳунар билан инсон ҳеч қачон ғафлатда қолмайди, балки шон-шараф ва шавкатли одам бўлиб улғаяди. «Одамнинг энг биринчи, зарурий эҳтиёжи – меҳнатдир. Инсоннинг асосий бурчи ва вазифаси – меҳнат қилишдир, чунки исталган нарсага меҳнат сарфлаш орқали эришилади».

Шунингдек, мутафаккир меҳнат ва касб-ҳунар ёшлар томонидан эркин, яъни ихтиёрий равишда, қобилиятига яраша танланиши зарурлигини

таъкидлаган. Берунийнинг таълим беришича, эркин ижодий меҳнат ва зўр қизиқиш орқали танланган касб-хунар фойдали бўлиш билан бирга, касбни такомиллаштиради, хунар соҳибини улуғлайди. Мажбурий меҳнат ва ихлоссиз эгалланган касб-хунар эса самарасиз бўлади. Бу сўзлар бугун ҳам ўз қимматини йўқотмаган.

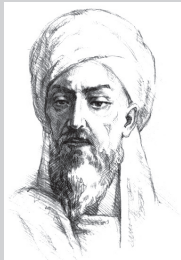
Абу Райҳон Беруний ижтимоий меҳнат муносабатлари юзасидан ҳам қимматли фикрлар билдирган. Буюк олим ижтимоий ҳаёт ўзига хос «шартнома» асосида тузилиши зарурлигини, инсон шахсий эҳтиёжларини тушуниб, ўзига ўхшаш кишилар билан бирга яшаш лозимлигини англаган даврдан бошлаб ўзаро келишган ҳолда яшаш ва меҳнат қилиш зарурлигини таъкидлаган. Олим одамларнинг фақатгина биргаликдаги турмуши инсонни ҳақиқий кудратга, унинг эҳтиёжларини қондиришга олиб келмайди, бунинг учун биргаликда меҳнат қилиш ҳам зарур, деган фикрга келган. Беруний «инсоннинг кадр-қиммати ўз вазифасини аъло даражада бажаришдан иборат: шунинг учун унинг энг асосий вазифаси ва ўрни меҳнат билан белгиланади, инсон ўз хоҳишига меҳнат туфайли эришади», деган фикрга келган.

Шунингдек, олим меҳнатнинг хусусияти ва амалга оширилишига қараб турлар (даражалар)га ажратиб, уларнинг ҳар бири алоҳида талаб ва таклифлар асосида вужудга келишини асослаб берди. «Минералогия» номли асарида оғир жисмоний меҳнат қилувчилар, яъни конда ишловчилар, ер остида бойлик қидирувчилар, бинокорлар, дехқонлар меҳнати, уларга имтиёз, иш ҳақи бериш ва рағбатлантириш тўғрисида кенг мулоҳаза юритади. Бу каби мураккаб ва оғир ишларни бажариш учун махсус мактабларда таълим бериш лозим, дея таъкидлайди. Бундан ташқари, Беруний «меҳнат тақсимоти» тушунчасини талқин қилар экан, ушбу масалани биллур идиш яшаш мисолида илмий-иқтисодий жиҳатдан асослаб берган.

Табобат илмининг асосчиси ва ўз замонасининг «Шайх ур-раис»и бобокалонимиз *Абу Али ибн Синонинг* (980–1037) таълимотида иқтисодий ғоялар ҳам ўзига хос ўрин эгаллаган бўлиб, унда меҳнат масалалари бўйича бугунги кунда ҳам ўз аҳамиятини йўқотмаган муҳим қарашлар илгари сурилган. Олим инсон омилига алоҳида эътибор қаратар экан, унинг соғлиқ кўрсаткичларини биринчи ўринга қўяди. Биз буни маълум маънода «меҳнатга лаёқатлилиқ ва унинг даражалари» тушунчасига тенглаштиришимиз мумкин.

Мутафаккир «Рисолат ат-тайр» («Қуш»), «Хайй ибн Яқзон», («Уйғоқ ўғли тирик»), «Донишнома» каби асарларида ўзининг педагогик ва психологик қарашларини ифодалайди. Масалан, у «Хайй ибн Яқзон» асарида ёшларни билим ўрганишга чақиради: «...бир-бирингиздан билим ўрганиб, камол топишингиз учун дил пардасини очиб ташланглар». Шунингдек, аллома шахс феъл-атворини, табиатини чуқурроқ тушуниш учун фаросат илмининг, яъни илмий мантиқни билишга даъват қилади. Чунки илмий мантиқ шахс

дидини ўстиради, фикр доирасини кенгайтиради. У бу ҳақда шундай дейди: «Фаросат илми фойдаси нақд илмлардандир. Бу илмни билиб олсанг, у сенга кишиларнинг пинҳоний феъл-атворини билдиради. Фаросат илмидан бахраманд бўлсанг, жуда ўткир бўлиб кетасан».



Абу Али ибн Сино (980–1037) Бухоронинг Афшона қишлоғида туғилган, 13 ёшидан математика, мантик, фикх, фалсафа билан шуғулланган. Хоразм ҳокими Али ибн Маъмун саройидаги ўз замонасининг олимларни бирлаштирган академияга қабул қилинган. У 16–17 ёшидаёқ машҳур табиб – ҳаким бўлиб танилган ва Журжон шаҳрида Вашмгир саройида табиблик қилган, сўнг Ҳамадонда вазир лавозимида ҳам ишлаган.

Абу Али ибн Сино асарларининг умумий сони 450 дан ошади, лекин бизгача фақат 160 га яқини етиб келган.

Абу Али ибн Сино кишиларни жамиятда тутган ўрни ва бажарадиган вазифаларига кўра уч гуруҳга ажратади:

- 1) давлат идораларида хизмат қилувчи ва жамиятни бошқариш ишлари билан шуғулланувчилар;
- 2) бевосита хомашё, зарур маҳсулотлар ишлаб чиқариш билан машғул бўлганлар;
- 3) давлатни қўриқлаш, уни турли ташқи хужумлардан сақловчи ҳарбийлар (жангчилар).

Бу гуруҳлар бугунги кунда ҳам ходимлар меҳнатини бошқаришда дастуриламал сифатида кенг фойдаланилмоқда.

Аллома кишиларнинг бундай табақаланишини маъқуллаб, «Рисолаи тадбири манзил» асарида шундай ёзади: «Ақлли кишилар биладики, агар ҳамма кишилар ҳукмдор ва подшоҳ бўлганларида эди, уларнинг ҳаммаси йўқолиб кетарди; агар ҳамма меҳнат қилувчиларга айланиб қолиб, уларнинг орасида ҳукмдор ва султонлар бўлмаса, улар ҳам яшаб қололмас эдилар ва ҳалок бўлардилар, шунингдек, уларнинг барчаси моддий таъминланганлиги жиҳатидан тенг ва бир хил бўлганларида эди, баъзи кишилар бошқалар учун ишламаганларида эди, ўзаро ёрдам ва бир-бирига мукофот бериш тўхтар эди. Агарда ҳамма камбағал ва ночор бўлганда эди, бу камбағаллик ва йўқчиликдан улар ҳам ҳалок бўлган бўлар эдилар». Демак, «одамларнинг мулкий тенгсизлиги, вазифасининг бир хил эмаслиги, ўзаро фарқлари, инсон ижтимоий фаолиятининг асосий сабабчисидир».

Ибн Синонинг таъкидлашича, меҳнатсиз ҳаёт кечириш оқибатида жамиятга ҳам моддий, ҳам маънавий зарар етказилади. Шу боис ҳам у уқтиради: «Биз, амалдорлар, ўзига тинч оила фарзандларининг озмунчасини учратмадикки,

улар ота бойлиги, давлатига мағрур бўлиб, бир касб-корни ўзлаштиришга киришган бўлсин ва шу йўсинда ўз маънавий такомилга эришган бўлсин».

Шунингдек у: «инсон бошқаларнинг эҳтиёжларини қондириши сабаблигина инсон бўлади, бошқалар ҳам шундай йўл тутати. Биров экин экади, бошқа одам нон ёпади, учинчиси кийим тикади, тўртинчиси игна ясайди ва ҳамма бир-бирининг эҳтиёжини қондириш учун тўпланади», дея таъкидлаган.

Калом илмининг машҳур алломаси, мутафаккир *Абу Муъин Насафий* (1027–1114) Қарши (Насаф)да туғилган. Шу ерда ўқиб, илмини камолга етказган. Мутафаккир Абу Мансур Мотуридий асарларидан таълим олган ва унинг таълимоти давомчиси бўлган. Алломанинг шогирдларидан бири бўлмиш Абу Ҳафс Умар Насафий устозини «илми денгиздек ҳовучлаб ичиладиган зот, Шарқу Ғарбнинг олими», дея таърифлаган.

Насафий етук аллома сифатида каломнинг турли масалаларига оид 15 га яқин «Ал-Умда фи усулил-фикҳ», («Фикҳ усуллари таянчи»), «Олим ва мутааллим» («Олим ва илм ўрганувчи»), «Изоҳ ва маҳажжа ли кавнил-ақл ҳужжатан» («Ақл далиллигини изоҳ ва ҳужжатлар билан асослаш»), «Маноҳижул-аимма фил-фуруъ» («Имомларнинг ҳуқуқшунослик бўйича тутган йўллари»), «Табсиратул-адилла фи илмил-калом» («Калом илмидаги далиллар кўзгуси»), «Ат-Тамҳид ли қавоидит-тавҳид фий илмил-калом» («Калом илмидаги тавҳид қоидалар учун ягона китоб») каби асарларни ёзган. Насафийнинг, айниқса, «Баҳрул-калом» («Калом денгизи») асари аллома ижодининг гултожи ҳисобланади. Асар ислом фалсафасини ташкил қилган калом илми бўйича энг қимматли манбадир. 1886 йилда Бағдодда, 1908 йилда Қоҳирада нашр этилган. Унинг ижтимоий-иқтисодий ва меҳнат муносабатларини очиб берувчи қўлёзмалари Дубай, Дамашқ, Искандария кутубхоналарида сақланмоқда.

Маълумки, ҳаётий эҳтиёжларини таъминловчи маблағ ёки олинadиган даромадлар бошқа воситалар учун ҳаракат қилиш – жамият ва инсон учун ҳаёт тақозосидир. Насафий таълимотида мазкур масала ҳам ўз аксини топган. Буюк аллома: «Банданинг етарли озукаси бўлса, касб қилиши суннат ва мубоҳ; ўзи учун озукаси бўлмаса, касб ёки меҳнат қилиш бурчи ҳисобланади. Аммо қарамоғида аҳли-оиласи бўлиб, уларга ҳам очлик хавф солиб турса, касб ёки меҳнат қилиш, оила нафақаси учун пул топиш фарз амалга айланади», деб уқтирган.

Буюк олим ва давлат арбоби *Юсуф Хос Хожибнинг* қарашлари ҳамда ғояларида меҳнат муносабатларига алоҳида урғу берилган. Алломанинг «Қутадғу билиг» («Саодатга элтувчи билим») асари Шарқ фалсафий тафаккурида алоҳида аҳамиятга эга. Унда таъкидланишича, эзгу орзуларга фақатгина тоат-ибодат билан эришиб бўлмайди, бунинг учун талай эзгу

ишлар қилиш ва фойдали фаолият кўрсатиш зарур. Ушбу ғояда меҳнатнинг (иш билан бандликнинг) инсон ва жамият ҳаётидаги ўрни кўрсатилиб, унинг аҳамияти юқори баҳоланган. Мутафаккир ўз қарашларида билим олиш ва касб-хунар эгаллаш заруратини алоҳида эътироф этар экан, асарнинг «Бир йигитга қирқ хунар оз» деб номланган бобида бу борада ўз нуқтаи назарини илгари сурган. Унинг ёзишича, одамзод наслининг улуғлиги билимдан, у ақл-идрок туфайли не-не тугунларни ечишга қодир. Юсуф Хос Хожибнинг бу қарашлари бугунги кундаги «инсон салоҳияти» ва «меҳнат потенциали» тушунчаларига мос келади.

Ислом дунёсида машҳур «Нақшбандия тариқати»нинг асосчиси, Бухоро шаҳри яқинидаги Ҳинду қишлоғида таваллуд топган буюк юртдошимиз, *Хожа Муҳаммад Баҳоуддин Нақшбанд* (1318–1389) ўз тариқатининг ақида-си «Дил ба ёру, даст ба кор» («Доимо кўнглинг Аллоҳда, кўлинг эса ишда бўлсин») деган ғояни илгари сурган ва ўзи ҳам шунга амал қилган. Асли исми Муҳаммад бўлган аллома ёшлигида отаси устозлигида кимхобга нақш солиш билан шуғулланган. Аллоҳга муҳаббатни қалбларга нақшлагани боис Нақшбанд номини олган. Баҳоуддин эса «диннинг нури» деган маънони англади.

Улуғ мутасаввуф умри бўйи деҳқончилик билан кун кечирган, томорқасида буғдой ва мош экиб, топган-тутганларини етим-есирларга, бева-бечораларга инъом этган. Бу билан у, ўз даврида, аҳолининг кам таъминланган қисмини ижтимоий ҳимоясига олган. Бугунги кунда эса унинг фаолияти меҳнат муносабатларининг асосий масалаларидан бири ҳисобланади. Умуман, «Нақшбандия тариқати» бошқалар меҳнати билан кун кечиришни, текинхўрликни, ижтимоий зулм-истибодни қатъиян қоралайди. Нақшбандийнинг издошлари одамларни деҳқончилик, хунармандчилик, қурувчилик, савдо-сотик каби барча фойдали юмушлар билан шуғулланишга даъват этиб келганлар. Бу таълимот Марказий Осиё, Ўрта ва Яқин Шарқ халқларининг ижтимоий-сиёсий, маънавий-маданий ҳаётида жуда катта ўрин эгаллаган.

Шарқ иқтисодий тафаккури тараққиётидаги яна бир буюк файласуф *Ибн Халдуннинг* (1332–1406) «Китаб ул-ибар» («Ибратлар китоби») асарида «инсон омили» ва «меҳнат» тушунчалари юзасидан билдирилган фикрлар ибратлилиги билан эътиборга сазовор. Жумладан, асарда «Давлатнинг куч-қудрати аҳолининг сони ва фаровонлигига боғлиқ», деган қараш илгари сурилган бўлиб, бу ғояни замонавий иқтисодиёт таълимотда ҳам учратиш мумкин.

Ибн Халдун ижтимоий тараққиёт кишиларнинг ўзларига боғлиқ, улар бунга меҳнат орқали эришишлари мумкин ва бу жараёнда инсонлар биргаликда (жамоавий тарзда) меҳнат қилишлари лозим, дея таъкидлайди. Аллома ўз қарашларида хизматнинг қиймат яратувчилик ролини очиб берди ва товарлар алмашинуви асосида меҳнат ётишини илмий-иқтисодий асослади.

Марказий Осиё халқларининг XV аср иккинчи ярмидаги ижтимоий-сиёсий, маданий ва тафаккур ривожиди муҳим ўрин тутган, ҳозирги Тошкент вилоятининг Боғистон қишлоғида таваллуд топган буюк мутафаккир, тасаввуф илмининг йирик вакили *Хожа Аҳрор Валий* (1404–1490) Баҳоуддин Нақшбанд таълимотининг давомчиси сифатида танилиб, деҳқончилик ва тижорат ишлари билан ҳам машғул бўлган. Унинг Тошкент вилояти ва Амударё оралиғида экинзорлари, боғ-роғлари бўлган, шунингдек, у Бухоро, Самарқанд, Хуросон ва Ҳиндистонда савдо ишларини ҳам олиб борган.

Хожа Аҳрорнинг шаҳарларда хунармандчилик расталари, устахоналари бўлган. У ўзининг юксак нуфузи туфайли меҳнаткашларни ҳукмдорлар томонидан улар зиммасига юкланадиган фавқулодда солиқлардан ҳимоя қилган. Чунончи, Умаршайх Мирзо Тошкент аҳолисидан 250 минг динор ҳажмида солиқ талаб қилганида Хожа Аҳрор бу маблағнинг ҳаммасини ўзи тўлаб, солиқ йиғувчиларга яна 70 минг динорни қўшиб топширган. У «Халқнинг оғирини енгил қилиш даркор, аммо бунга ҳалол, фидойи меҳнат, фойдали касбни эгаллаш, жамиятда адолатни қарор топтириш орқали эришилади», деб таълим берган.

Буюк мутафаккир *Алишер Навоий* ўзининг шоҳ асарлари билан жаҳон адабиётига бекиёс ҳисса қўшган ҳолда, меҳнатнинг ижтимоий моҳиятини улуғлаган. У ўзининг «Маҳбуб ул-қулуб» асарида шундай дейди:

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



Алишер Навоий (1441–1501) – буюк ўзбек шоири, улуғ олим ва мутафаккир, давлат арбоби. У 10–12 ёшидан шеър ёзишни бошлаган, ўзбек тилида яратган 4 қисмдан иборат (чор девон) «Хазойин ул-маоний» шеърларининг, 5 достондан иборат «Хамса» шоҳ достони ва бошқа кўплаб адабий ва илмий асарларнинг муаллифидир. У Хусайн Бойқаро саройида Бош вазир бўлган.

Алишер Навоий «Бадоеъ ул-бидоя» девонининг дебочасида инсоннинг бунёдкорлик даҳоси, тафаккур заковати ва фидойи табиати, мўъжизакор имкониятларини улуғлайди, ундан фойдаланмасликнинг оқибатларидан огоҳлантиради. «Ахир сен, илоҳий қудратнинг энг азиз ва мукаррам, улуғ ва қудратли, энг гўзал ва беназир эҳсонисан – инсон деган номинг бор, то тирик экансан, инсонлик номига муносиб ғайрат ва ҳиммат кўрсат!» дея хайқиради.

Ранж кўрмай киши топарму фароғ,
кўнгли ўртанмайин ёнарму чароғ?
Тухум ерга кириб – чечак бўлди,
қурт жондан кечиб – ипак бўлди.
Лола тухумича ғайратинг йўкму,
пилла қуртича ҳимматинг йўкму?

Буюк шоир хунар эгаларининг маҳоратли қўлларини «олтин олувчи хазина»га тенглаштиради:

Косиб, ганжи кафи зар олғинжи эрур,
икки қўли мизони дирамсанжи эрур.

Айни пайтда Алишер Навоий меҳнат қилиб топилган бир танга пул бировнинг текинга берган хазинасидан яхшилигини ҳам уқтиради.

Бир дирхам олмоқ, чекибон дастранж,
яхшироқ андинки, биров берса ганж.

Ушбу фикр ўз меҳнати билан топилган икки чақа шоҳ берган бутун хазинадан яхшироқ эканлиги тўғрисидаги сатрларида ҳам жаранглайди.

Икки каро пул, чекибон дастранж,
яхшироқ андинки, шаҳ инъоми ганж.

Алишер Навоий «Маҳбуб ул-кулуб» асарида деҳқонларга жамиятнинг асосий моддий бойликларини яратувчи куч, деб қараган. Асарда тақсимот муаммосига, уни меҳнатга яраша адолатли ташкил этишга алоҳида эътибор берилган. Шоир ясовул меҳнати мисолида шундай дейди: «Агар унинг хаёлида хизматига яраша ҳақ олиш бўлса, бу ота мероси ва она сути каби ҳалолдир».

Бу фалсафий фикрда иккита иқтисодий ғоя илгари сурилган: биринчидан, ҳар бир ходим аввал бошданок ҳалол меҳнат қилишни, меҳнат ҳақини оклайдиган даражада тер тўкишни ўйлаб ишлаши керак; иккинчидан, иш берувчи ходимнинг меҳнати миқдори ва сифатига яраша ҳақ берсагина, у она сути каби ҳалол бўлади.

Буюк мутафаккир иқтисодиётдаги қиймат тушунчасига ҳам ўз муносабатини билдирган. Унинг фикрича, қийматнинг миқдор моҳияти ижтимоий меҳнат ифодасини топишади. Бунинг учун у чинни буюмлар ишлаб чиқаришни мисол келтиради: «Чинни идиш сопол идишдан кўра қимматлидир, шунинг учун уни кўпроқ кадрлайдилар ва эҳтиётлайдилар. Чунки чинни буюмда кўпроқ ижтимоий-зарурий иш вақти, меҳнат мужассамлашган». Бу қоида бизнинг давримизда ҳам ўз аҳамиятини йўқотгани йўқ.

Меҳнатга оид муносабатлар давлат арбоби *Заҳриддин Муҳаммад Бобурнинг* (1483–1530) ижодида ва унинг юритган одил сиёсатида ҳам кузатилади.

«Мубаййин» ва «Бобурнома» каби асарларида унинг иқтисодий қарашлари алоҳида ўрин олган. Бобур ўз қарашларида киши фойдали юмуш билан банд бўлиши лозим ва бунинг учун унга шароит яратиб бермоқ даркор, деган ғояни илгари сураб экан, ишловчиларга меҳнатларига қараб ҳақ тўлаш керак, дея таъкидлайди. Унинг қайд этишича, рағбат кишиларни фойдали машғулотларга ундайди. Мазкур қарашлар қиёсан бевосита замонавий иқтисодчилар талқинидаги «меҳнатнинг рағбатлантирувчи функцияси»га тўғри келади.



Заҳириддин Муҳаммад Бобур (1483–1530) – ўзбек мумтоз адабиётининг буюк намояндаси, давлат арбоби ва саркарда, бобурийлар давлатининг асосчиси, жаҳон адабиёти ва манбашунослигида муҳим ва ноёб ёдгорлик, ўзбек адабиётида дастлабки насрий тарихий илмий асар – «Бобурнома»нинг муаллифи.

«Бобурнома» асарида зикр этилган кўп соҳаларга доир тафсилотлар орасида ижтимоий-иқтисодий масалалар, хусусан, яратувчилик фаолияти – иморат қуриш, боғ яратиш, ободончилик, суғориш ва ерга муносабат мавзулари алоҳида этиборга молик.

Асарда ҳозирги Қобул шаҳри атрофидаги Гулкина деб аталувчи хушманзара мавзе мадҳ этилган. Бобур бу масканнинг гўзаллиги ва таровати ҳақида ёзади. Бу ерда унинг Вайс исмли амакиси томонидан ариқ қаздирилган. Қазилган ариқ фақат зодагонларгагина эмас, балки бутун аҳолига хизмат қилган. Шу ернинг обод, фаровон, маъмур бўлишини таъминлаган ва аҳолини ижтимоий ҳимоялаш ишини амалиётда кўрсатган.

Унда кўриқ ерларни ўзлаштириш, ерларнинг мелиоратив ҳолатини яхшилаш, серҳосил майдонларни кенгайтириши тўғрисида теран фикрлар билдирилган.

«Бобурнома»да XV асрнинг 80–90-йиллари ва XVI асрнинг биринчи чорагида Фарғона, Тошкент, Самарқанд, Ҳисор, Чағониён ва Шимолий Афғонистоннинг ижтимоий-сиёсий ва иқтисодий ҳаётига доир маълумотларнинг мукамаллиги асарни шу мавзудаги бошқа адабиётлардан тубдан фарқ қилишига тўртки беради. Шу боис «Бобурнома» XVI асрдан бошлаб дунёнинг жуда кўп тиллари: инглиз, голланд, француз, форс, немис, итальян, рус, хинд, урду ва х. к. таржима қилинган. Биргина Англиянинг ўзида «Бобурнома» инглиз тилида 9 марта нашр этилган.

Наманган вилоятининг Тўрақўрғон туманида таваллуд топган атоқли маърифатпарвар *Исҳоқхон Тўра Ибрат* рус, хинд, урду, инглиз, француз тилларини яхши билган, қадимий финикия, яҳудий ва юнон ёзувларини

ўрганган. Билимини бойитиш мақсадида дунёнинг кўплаб мамлакатларида бўлиб, турли халқлар тарихи, маданияти ва иқтисодиётини тадқиқ қилган, Шарқ ва Ғарб илм-фани, маданияти ва санъати билан яқиндан танишган. Дунё тамаддунининг илғор маданияти, иқтисодиёти, фан ва техника янгиликларидан баҳраманд бўлиш йўлида сидқидилдан меҳнат қилган.

Ибрат домланинг илк матбаачи, янги усулдаги мактаб асосчиси сифатида бажарган бемисл хизматлари таҳсинга сазовор. У 1908 йили Оренбург шаҳридан босмахона ускуналарини келтириб, «Матбааи Исҳоқия» («Исҳоқия босмахонаси»)ни ташкил этган. 1960 йилгача фаолият кўрсатган ушбу босмахонада кўплаб илмий-маърифий ва иқтисод соҳасидаги китоблари, рисоалари, газета ва журналлари чоп этилган.



Исҳоқхон Тўра Ибрат (1862–1935) – атоқли маърифатпарвар, серкира ижодкор.

«Луғати ситта ал-сина» («Олти тилли луғат»), «Жомеъ ул-хутут» («Хатлар мажмуи»), «Тарихи Фарғона», «Тарихи маданият», «Мезон уз-замон («Замон тарозуси»), «Санъати Ибрат, қалами Мирражаб Бандий» каби тилшуносликка оид ва илмий-тарихий ҳамда маърифий асарлар муаллифи. Унинг «Илми Ибрат», «Саҳар вақти чаман ичра», «Шикоят», «Қарз», «Газета хусусида», «Туркистон аҳлига хитоб», «Табрик Намангондин», «Қалам», «Мухаммаси Ибрат» каби кўплаб асарлари адабиётимиз олтин хазинасидан муносиб жой олган.

Ибрат домла ўз халқининг илмли, маърифатли жонкуяри бўлган. У «Туркистон вилояти газети», «Садои Туркистон», «Садои Фарғона» газеталарига ёзган мақолаларида фан, маърифат ва маданиятни, меҳнаткаш аҳолининг фидойиликларини тарғиб этган. Маърифатпарварнинг миллий кутубхона, китобхонлик ишларининг илк ташкилотчиси ва тарғиботчиси борасидаги ишлари ҳам беқиёсдир.

Атоқли маърифатпарвар шарафига Наманганда барпо этилган мажмуада Исҳоқхон Тўра Ибратнинг ҳайкали қад ростлаб турибди. Мажмуадаги миллий услубда барпо этилган айвонга маърифатпарвар алломанинг қуйидаги ҳикмати битилган:

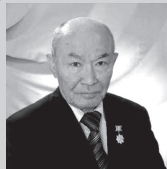
Ўқингиз, илму ҳикмат сизга, бу иш катта ибратдур,
Агар илм ўрганурсиз, барча ишда сизга нусратдур.

Меҳнат тушунчаси, унинг беқиёс самараси, меҳнат инсон ҳаётининг энг муҳим таркибий қисми, таянчу асоси эканлиги мамлакатимизнинг ижодкор мутафаккирлари, олимлари ва шоирлари томонидан ҳамиша эътироф этилган ва тараннум этилмоқда.

Ўзбек адабиётини ривожлантиришга нодир истеъдоди, теран бадиий, фалсафий шеърлари, драматик ва публицистик асарлари, дoston ва таржималари орқали улкан ҳисса қўшган даҳо ижодкор *Абдулла Орипов* меҳнат кишисини юксак кадрлаган, унинг фидойилигини юксак маҳорат билан мадҳ этган. Булар шоирнинг «Ўзбекистон» қасидасида айниқса ёрқин ва таъсирчан акс этган:

Кеч куз эди, мен сени кўрдим, деразамдан боқарди биров.
У сен эдинг, о, деҳқон юртим, турар эдинг ялангтўш, яёв.
– Ташқарида изиллар ёмғир, кир, бобожон, яйрагил бир оз.
Дединг: – Пахта, колди-ку, ахир, йиғиштирай келмасдан аёз.

Шоир: «Аминманки, табиат кишига қанчалик истеъдод бермасин, агар уни муттасил ўқиш-ўрганиш билан, қисқаси, илм ва меҳнат билан мустаҳкамлаб бормаса, бирор натижага эришиши мушкул», деган эди. Шу билан у оддий меҳнат кишисининг фазилатларини фавқулодда маҳорат билан очиб бера олган.



Абдулла Орипов (1941–2016) – буюк шоир, таржимон, давлат ва жамоат арбоби, Ўзбекистон Қаҳрамони, Ўзбекистон халқ шоири, Ўзбекистон Республикаси мадҳиясининг муаллифи.

Абдулла Орипов ижодида меҳнатнинг қадри беқиёс даражада улуғлаштирилиб, у инсон мукаммалигининг, меҳру мурувватининг мантикий самараси даражасига кўтарилади. Шоирнинг «Самовий меҳмон, беш донишманд ва фаррош кампир қиссаси»да самодан бир жонзот ерга тушади. Беш донишманд унинг сир-синоатини аниқламоқчи, синамоқчи бўлиб, бор билимларини ишга солади. Аммо ҳеч нарсани эплай олишмайди. Фаррош, яъни ер супуриб юрган кампир, ҳалиги жонзотнинг бошини силаса, у жавоб қилади, кўзларида нур пайдо бўлади. Меҳр кесакдан гул ундиради. Меҳр-мурувват худди сув, ҳаво, нур кабидир.

Фаррош кампир ана шу кўзи юмуқ самовий меҳмоннинг тиканакдек тикка ўсган сочини силаб, унга ичгани сув ҳам тутқазиб, мўъжиза яратади. Кампирнинг оналик меҳри Ер юзида ҳали учрамаган бу мавжудотнинг атиги биттагина кўзига ҳам ёш келтиради. Шоир бу билан инсоний меҳр тошбағирларнинг метиндек қотган дийдасини эритишга қодирлигини уқтиради, бу орқали меҳр курраи заминимиздагина эмас, балки бутун коинотда ҳам ниҳояда зарур эканига урғу беради.

Улуғ ўзбек шоири *Эркин Воҳидов* ҳам меҳнат кишисини юксак кадрлаган, «Она тупроқ» шеърида деҳқоннинг тўккан терини мўътабар қутлуғ қонга қиёс қилган:

Нега инсон ерни қутлуғ дер, тупрокни ҳам санар муқаддас?
Йўқ, мўътабар эмас асли ер, тупроқ ўзи табарруқ эмас.
Дастлаб ўша ер узра одам, тўкканида ҳалол манглай тер,
Гавҳар унди она тупроқдан, қутлуғ бўлди муаззам бу ер.

Ўз муборақ тупроғин инсон, ёт назардан асраб ҳар нафас,
Уни кучиб фидо этди жон, қони билан қилди муқаддас.
Йўқ, мўътабар эмас асли ер, қутлуғ эмас тупроқ ҳеч қачон.
Муборақдир инсон тўккан тер, мўътабардир қутлуғ тоза қон.

Эркин Воҳидов шеър, дoston ва пьесаларидагина эмас, шунингдек, публицистик асарларида ҳам мамлакатда бозор иқтисодиёти тамойилларига изчил амал қилиш, соғлом рақобатни ривожлантириш зарурлигини тарғиб қилган. У матбуотга берган интервьюларидан бирида «...иқтисодиёт жилловини қўлидан тутиб турган ва занжир халқалари каби бир-бирига уланиб кетган ҳамда мавжуд тизим барқарорлигидан бениҳоя манфаатдор катта бир қудрат – монополистлар бор. У ўз ихтиёри билан ўрнини бошқа бир қудратга, яъни эркин рақобат иқтисодиётига бўшатиб бермайди», дея таъкидлаган эди.



Эркин Воҳидов (1936–2016) – буюк шоир, драматург, давлат ва жамоат арбоби, Ўзбекистон халқ шоири, Ўзбекистон Қаҳрамони

Шарқ таълимотини, шу жумладан, юқорида номлари зикр этилган буюк алломаларнинг фаолиятини ўрганиш далолат берадики, илмий ва ҳаётий муомалада меҳнатга оид муносабатларнинг, тушунча ҳамда қарашларнинг пайдо бўлиши ва тараққий этишида Шарқ иқтисодий ғоялари мактабининг аҳамияти беқиёсдир. Чунки меҳнат, меҳнат тақсимоти, ишчи кучи, иш ҳақи, рағбатлантириш, унумдорлик, жамоа меҳнатини бошқариш ва шу каби категорияларнинг илк таърифлари, изоҳлари айнан Шарқ тафаккури намояндалари томонидан илмий-иқтисодий асослаб берилган ҳамда муомалага киритилган. Мазкур ғоя ва қарашлар ҳозирги иқтисодий адабиётларда истеъмолда бўлган атама ҳамда тушунчаларнинг пайдо бўлишида илмий асос вазифасини ўтаган.

Бундан ташқари, халқ оғзаки ижодининг барча жанрларида, жумладан, шеър, мақол, матал, топишмоқ, ўлан ва бошқаларда меҳнат, меҳнаткаш ва унга нисбатан муносабат масалалари жуда оқилона акс этган.

1.4. Темур ва темурийлар даврида меҳнат ва ишбилармонликка қарашларнинг ривожланиши

XIV–XV аср юртимиз тарихида мўғуллар ҳукмронлиги ва феодал тарқоқликнинг тугатилиши, минтақада *Амир Темур* бошчилигида марказлашган, кучли давлат ташкил топганлиги билан аҳамиятлидир. Амир Темур сиёсат майдонига кириб келган пайтда Мовароуннаҳр мўғуллар истибдоди остида бўлиб, Чингизхон ва Ботухон босиб ўтган шаҳар ва қишлоқлар вайронага айланган, сув иншоотлари бузиб ташланган ёки ишга яроқсиз ҳолга келтирилган эди.



Амир Темур (1336–1405) – Ҳиндистон ва Хитойдан Қора денгизга қадар, Сирдарё ва Орол денгизидан Форс қўлтиғигача чўзилган буюк марказлашган салтанатга асос солган улуғ давлат арбоби, машҳур саркарда, илм-фан ва маданият ҳомийси.

Буюк ҳукмдорнинг салтанатни мустаҳкамлаш стратегиясида иқтисодий-молиявий масалалар муҳим ўрин тутган. Ушбу иқтисодий-ижтимоий тамойиллар қуйидагиларда акс этган:

1. Амир Темур иқтисодиётни ҳар қандай салтанатнинг пойдевори, деб тушунган. «Давлату салтанат, – дея таъкидланади «Темур тузуклари»да, – уч нарса: мулк, хазина ва лашкар билан тирикдир». Яъни давлатнинг раванг топиши учун, энг аввало, иқтисодий имкониятлар бисёр бўлиши зарур.

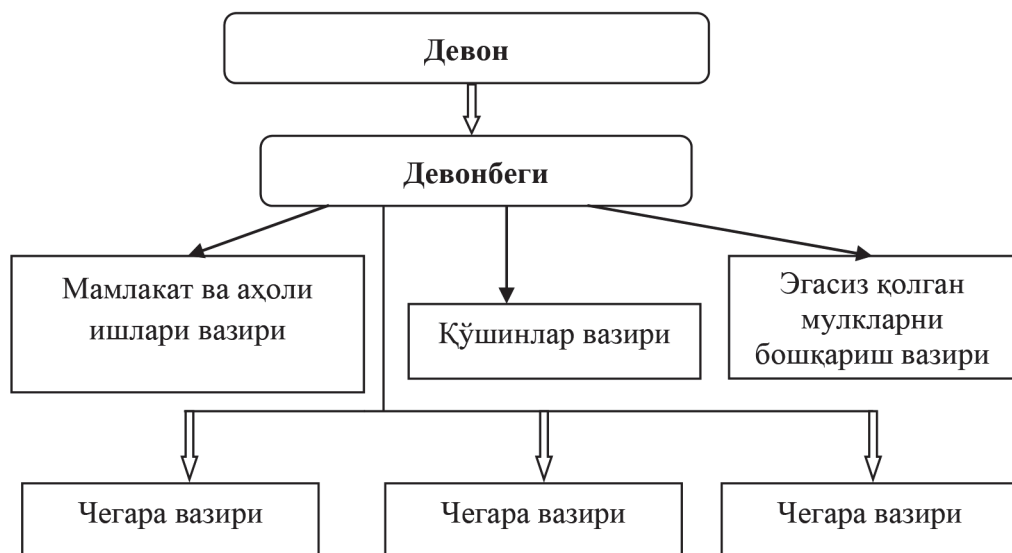
2. Унинг қарашларига кўра, ҳар бир мамлакат ўз иқтисодий хусусиятларини ҳисобга олган ҳолда иш кўриши керак.

3. Асосий ишлаб чиқариш воситаси бўлган ер эғалигига катта эътибор берган ва ҳар бир ҳудудини идора қилишда давлат, вақф, хусусий ер эғалиги тартибларини сақлаб қолган, бунда ер майдонининг миқдори, эғалик ҳуқуқи, давлат манфаати кўзда тутилган.

4. Амир Темур меҳнатнинг яратувчанлик фаолиятини ижтимоий қадрият, деб баҳолаган.

5. Иқтисодий тамойиллар тизимида аҳолини ижтимоий ҳимоялаш учун молия масалаларига алоҳида эътибор берган. У молияни давлатнинг иқтисодий таянчи, деб ҳисоблаган.

Амир Темур мамлакатни сиёсий идора этишнинг ўзига хос усулини жорий этган ва амалга оширган, яъни у ўз тасарруфидаги ерларни ҳамда забт этилган мамлакат ерларини улусларга бўлиб бошқариш бўйича ўша пайт учун мукамал ҳисобланган давлат хизматини йўлга қўйган (1.3-расм).



1.3-расм. Амир Темур давлатининг бошқарув тузилмаси

Давлатнинг марказий бошқарув органи олий ҳукмдор бошчилигидаги Даргоҳ бўлган. Олий ижроия ҳокимияти Девон ҳисобланиб, уни Девонбеги (Бош вазир) бошқарган. Салтанатнинг тармоқ бошқаруви вазирлар томонидан олиб борилган. Амир Темур давлатида ихтисослашган тўрт вазир ва чегара (сарҳад) туманлари бўйича уч вазир тайинланган.

Биринчиси – мамлакат ва аҳоли ишлари вазири – солиқ ва ўлпонларни тўплаш, тақсимлаш, кирим-чиқимларни белгилаш ва ҳисоб-китоб қилиш, мамлакатнинг ободонлиги учун масъул бўлган. Иккинчиси – қўшинлар вазири – аскарлар маоши, хизмат эвазига бериладиган ер-сув ёки бошқа мулкни идора қилган. Учинчи вазир эгасиз қолган мулкларни бошқариш ва давлатга тушадиган закот ҳамда божларни сақлаш билан шуғулланган. Қолган учта вазир чегара туманларидаги молиявий масалаларни ҳал этган. Барча вазирлар Девонбегига бўйсунганлар.

Давлатни бошқаришда иштирок этувчилар орасида иқтисодий масалалар билан шуғулланувчи эгасиз қолган мол-мулкларни тасурруф этиш вазири ва салтанатнинг кирим-чиқим ишларини бошқарувчи вазир, яъни ҳозирги молия ишлари вазири алоҳида ўрин эгаллаган.

«Тажрибали, ишбилармон ва билимдон вазир шундай бўладики, – дейилади «Темур тузуқлари»да, – улар мамлакат ободончилигини, раият ва сипоҳнинг тинч-фаровонлигини, хазина бойлигини доимо кўзда тутадилар. Давлат, салтанатда фойда келтирадиган ишларини бажариш учун тиришиб ҳаракат қиладилар. Салтанатга зарар етказадиган хатарли ишларни бартараф қилишда молу жонини аямайдилар».

Давлат пул ресурсларининг марказлаштирилган жамғармаларини вужудга келтириш, тақсимлаш ва қайта тақсимлаш жамиятдаги иқтисодий муносабатларга бевосита таъсир кўрсатган. Салтанат хазинаси ва маҳаллий улус ҳамда туманлар ихтиёридаги маблағлар таркибига аниқлик киритилган, уларнинг марказий ҳокимият билан молиявий-иқтисодий муносабатлари такомиллаштирилган. Пул-молия сиёсатида қўлланган чора-тадбирлардан энг муҳими – барча ҳудудларда ягона пул муомаласи йўлга қўйилганлигидир. Бу бугун салтанатнинг сиёсий, иқтисодий жиҳатдан яхлит давлатлигининг асосий белгиси бўлди.

Амир Темур давлатида тадбиркорлар юксак кадрланар эди. Шунинг учун ҳам буюк Соҳибқироннинг «Гажрибамда кўрилганким, азми қатъий, тадбиркор, хушёр, мард ва шижоатли бир киши мингта тадбирсиз, лоқайд кишидан яхшироқлир», деган сўзлари бугунги кунда ҳам ниҳоятда долзарб аҳамиятга эга.

Амир Темур ва темурийлар давлати иқтисодиётнинг ички ва ташқи савдосига таянар эди. Салтанатда савдо расталари ва бозорларни, йўлларни яхшилаш, янги карвонсаройлар барпо этиш борасида катта ишлар амалга оширилди. Соҳибқирон кўрсатмаси билан Самарқанд шаҳрининг жануби-ғарбида катта кўча қурилиб, унинг икки томонида икки қаватли, тим шаклида қурилган дўконлар, расталар қад кўтарди. Бозорлар, тимлар нафақат Самарқанд, Бухоро, Тошкент, Шаҳрисабз каби шаҳарларда, балки Хуросон, Эрон ва бошқа ўлкаларда ҳам қурилган.

Мазкур даврда бир кунлик карвон йўлида барча шароит ва қулайликлар муҳайё этилган – карвонсаройлар, отлар, ем-хашак, озиқ-овқат, сардобалар бўлган, қароқчилар эса қаттиқ жазоланган. Карвонсаройларда отларни боқиб парваришловчи махсус отбоқарлар гуруҳи мавжуд бўлган. Улар ҳатто карвонлар билан иккинчи манзилгача ҳамроҳ сифатида борган ва ўша отлар билан бошқа йўловчиларни олиб, ортга қайтган.

Тарихий манбаларда ўша даврда йўлларга махсус устунлар қўйилганлиги ҳам қайд этилади. Устунлар карвон йўлларининг масофа ўлчови бўлиб, улар ҳар бир чақирим ерга ўрнатилган.

Маҳаллий ҳокимият савдо карвонларининг хавфсизлигига жавобгар бўлган. Натижада, карвонларнинг бир манзилдан иккинчи жойга бехатар етиб бориши таъминланган. Соҳибқирон карвон йўлларида кимда-ким зарар кўрса, бундай ҳуқуқбузарликларга жавобгарликни шу ҳудудларнинг ҳоким ва бошқа маъмурлари зиммасига юклаган. Зарарни амалдорлар ҳиссасидан ундириш қондасининг жорий этилиши халқаро савдо йўлидаги ҳуқуқий кафолатлардан бири бўлган.

Амир Темурнинг савдогарлар тўғрисида алоҳида ғамхўрлик қилгани «Темур тузуқлари»да ҳам ўз ифодасини топган: «Яна шундай амр қилдимки, сармояси кўлидан кетиб қолган савдогарга ўз сармоясини қайтадан тиклаб олиши

учун хазинадан етарли миқдорда олтин берилсин. Дехқонлар ва раиятдан бирининг деҳқончилик қилишга қурби етмай қолган бўлса, унга экин-тикин учун зарур уруғ ва асбоб тайёрлаб берилсин». Шунингдек, салтанатни мустаҳкамлайдиган тоифалар қаторига касбу ҳунар эгаларини ҳам қўшган: «...буларнинг ҳар тоифа ва синфидан бўлганларимни давлатхонамга олиб келиб, ўз ўрдамдан ўрин белгиладимки, сафарда ва турғунликда сипоҳимга керакли яроқлар ва бошқа жиҳозларни ҳозирладилар». Буюк соҳибқирон чет эл юришларидан кейин Самарқандга 150 мингдан зиёд ҳунармандни олиб келиб, улар учун шаҳарларда ва айрим қишлоқларда ҳунармандлар маҳаллаларини ташкил қилган. Натижада касб-ҳунар билан боғлиқ янги-янги гузарлар, бозор расталари – чорсулар қурилган. Хусусан, шаҳарларда заргарлар, мисгарлар, игнасозлар, совутсозлар, сангтарошлар, шиша пиширувчилар, кўнчилар, пичоқсозлар, эгарчилар маҳаллалари бўлган. Ҳунармандчилик соҳасида тўқимачилик, кулчилик, чилангарлик, темирчилик ва бинокорлик етакчи ўринни эгаллаган. Ип, мато, гилам тайёрлаш бўйича Урганч, Шош, шойи тайёрлашда – Марв, мис ва темирдан қурол-аслаҳа, пичоқлар тайёрлашда – Фарғона, шойи мато, шиша маҳсулотлар тайёрлашда Бухоро шуҳрат қозонган.

Амир Темурнинг иқтисодий қарашларини кейинчалик унинг набираси, буюк мутафаккир олим ва давлат арбоби *Мирзо Улуғбек* (1394–1449) давом эттирди. Салтанатда у томонидан амалга оширилган пул ислохотлари бевосита иқтисодий тараққиётнинг бош сабабчисига айланди. Шунингдек, олим ўз иқтисодий қарашларида меҳнат унумдорлиги ва тақсимоти масалаларига алоҳида эътибор қаратган. Мутафаккирнинг «деҳқон, чорвадор, ҳунарманд, меъмор, усталар (меҳнаткашлар)ни маҳоратлари бўйича ишлатиш» ғояси бугунги фаннинг «тармоқлар бўйича меҳнат тақсимоти» тушунчаси билан ҳам илмий, ҳам иқтисодий нуқтаи назардан яқиндир.

Амир Темур ва Темурийлар давлатида ҳунармандчилик ва деҳқончиликнинг тараққий этиши мамлакат аҳолисини зарур истеъмол ва озиқ-овқат маҳсулотлари билан тўла таъминлаш билан бирга уларни бошқа мамлакатларга экспорт қилиш имконини ҳам берган. Хусусан, ўша пайтларда Самарқанддан чет мамлакатларга, жумладан, Россия, Татаристон ва Сибирга, асосан, арзон нархли ип матолар, духоба, шойи, қоғоз, қуруқ мева, гуруч, пахта ва калава ипларнинг чиқарилганлиги мамлакатда аҳоли учун иш жойлари ва катта даромад топиш манбаи мавжуд бўлганлигидан далолат беради.

1.5. Ўзбекистонда тадбиркорликни ривожлантириш анъаналарининг шаклланиши

Ҳозирги Ўзбекистоннинг ҳудуди Ер қуррасидаги деҳқончиликнинг энг қадимий ўчоқларидан бири ҳисобланади. Бу ерда милoddан аввалги

VII–VI асрлардаёқ аҳоли томонидан пахта, ғалла экинлари, шоли, кунжут, қовун, ток ва бошқа экинлар ва мевали дарахтлар ўстирилганлиги маълум. Мамлакатнинг чўл ва дашт худудлари чорвачилик билан шуғулланиш учун табиий жиҳатдан бирмунча қулай бўлиб, у ерлар қадимги чорвадор қабилалар маконига айланган.

Мамлакат худудларида деҳқончилик билан шуғулланган аҳоли, асосан, дарё этақларида, махсус суғоришни талаб этмайдиган пастқам, захкаш, ботқоқ жойларда меҳнат билан банд бўлганлар. Суғорма деҳқончилик билан шуғулланган қишлоқлар кўпайиб, аҳолининг зичлашиб бориши янги ерларни ўзлаштириш заруратини туғдирган. Милoddан аввалги 2000-йиллар ўрталарида суғоришга асосланган, чопиқ қилинадиган экинлар ўстирилган, жумладан, Фарғона водийсида лиман усулида суғориш билан тариқ, арпа, ва бошқа донли экинлар экилган. Деҳқончилик билан бир қаторда замон талаби билан чорвачиликда қорамол, қўй, эчки, от, туяларнинг ноёб зотлари яратилган. Минтақа жанубида яшайдиган аҳоли деҳқон жамоаларини тузган, шимолий қисмида эса чорвачилик ривожланган. Аста-секин меҳнат тақсимоти шаклланиб борган, қабилалар ўртасида ўзаро иқтисодий алоқалар ривожланиб, улар учун бир-бирларининг хўжалик ютуқларидан фойдаланиш имкониятини берувчи меҳнат муносабатлари вужудга келган. Деҳқон хўжаликларнинг ривожланиши ва меҳнат тақсимотининг кучайиши натижасида кичик-кичик деҳқончилик воҳалари ҳам ташкил топа бошлаган.

Меҳнат муносабатлари ва ўзаро иқтисодий алоқаларнинг кучайиши таъсирида ўлкада ҳунармандчилик ривожлана бошлаган. Ҳунармандчилик ва савдо шаҳарлар ҳаётининг иқтисодий асосини ташкил этган. Ўша даврларда ҳунармандчиликда кулолчилик етакчи мавқега эга бўлган. Кулолчиликда чархлардан кенг фойдаланилган. Ҳунармандчиликнинг бошқа соҳалари: заргарлик, тўқимачилик, металлга ишлов бериш, уй-жой қурилиши ва бошқалар такомиллаша бошлаган.

Хусусан, «Авесто»да таърифланишича, ўша илк синфий тенгсизлик даврида Марказий Осиёда жамият алоҳида оилалардан ташкил топган. Ерга уруф жамоаси эгалик қилган. Бир неча уруғлар қабиллага бирлашган. Қабилаларнинг бирлашишидан вилоятлар ташкил топган. Вилоятларни эса бошлиқлар идора қилган. Жамият ўша даврларда қоҳинлар, ҳарбийлар, чорвадорлар ва ҳунармандларга бўлинган, яъни меҳнат тақсимоти шакллана бошлаган.

Аҳоли ўтроқлашувининг кучайиши оқибатида меҳнат фаолиятини амалга ошириш учун суғориладиган ерларга муҳтожлик ортган. Натижада суғориш каналлари қазилиб, янги ер майдонлари ўзлаштирилган. Суғориш услублари ҳам такомиллашиб борган, шоҳариклар чуқурлаштирилиб, серсув суғориш тармоқларига айлантирилган. Ҳозирда ҳам мавжуд Заҳарик, Бўзсув, Дарғом каналлари ўша даврда барпо этилган энг йирик суғориш тармоқларидан бўлган.

Ерга эгалик муносабатларининг таркиб топиши билан суғориладиган ерларнинг катта қисми мулкдор зодагон табақа вакиллари – *деҳқонлар* қўлида тўплана бошлаган. Бунинг натижасида қишлоқ жамоаси уларнинг асоратига тушиб, деҳқонларга тобе бўлишган. Хўжалик юритишда рента – солиқ тизими кенг қўлланилган. Бу даврда деҳқонларга ёлланиб ишлашга мажбур бўлган кишилар *кашаварзлар*, ўз ерига эга бўлган эркин кишилар эса *кадиварлар* деб аталган. Марказий ҳокимият мана шунга ўхшаш мулк эгалари уюшмаларидан ташкил топган.

Буюк Ипак йўлининг шаклланиши Марказий Осиё халқларининг ижтимоий-иқтисодий ҳаётига катта таъсир кўрсатган, савдо-сотиқ ва ҳунармандчилик ривожланиб, шаҳарлар кенгайган, меҳнат фаолияти турлари кўпая борган. Жумладан, хитойча қоғоз тайёрлаш усули Самарқандда ҳам ўзлаштирилган ва Самарқанд қоғози бутун ислом дунёсида ўзининг сифатлилиги билан машҳур бўлган. Мовароуннаҳрда ипак ва жундан тайёрланган газламалар сифатлилиги ва нафис нақшлари билан ажралиб турган. Бухоронинг тўқимачилик маҳсулотлари Ҳиндистон, Эрон, Ироқ ва бошқа мамлакатларга юборилган. Фарғона водийсида, Нурота-Зарафшон тоғларида, Илоқ вилоятида кончилик саноати шакллана бошлаган.

Марказий Осиёда хонликлар даврида муттасил ўзаро урушлар бўлиб турганлиги ва доимий зиддиятларга қарамасдан, халқнинг бунёдкорлик фаолияти давом этган. Шайбонийхон ва Абдуллахон II даврида мамлакатда ижтимоий-иқтисодий масалаларни ҳал қилишга катта эътибор қаратилган. Жумладан, 1502 йилда Зарафшон дарёсида сув айирғич кўприги, кейинчалик тўғонлар ва бошқа суғориш иншоотлари, сардобалар қурилган. 1507 йилда пул ислоҳоти ўтказилиб, вазни бир хил бўлган кумуш тангалар зарб қилингандан кейин савдо-сотиқ, мол айирбошлаш ривожланган.

XIX асрнинг ўрталарида Марказий Осиё хонликлари ўртасида ўзаро низоларнинг кучайиши аҳолининг ижтимоий-иқтисодий аҳволини оғирлаштирган. Бундан фойдаланган чор Россияси ўлка худудларини босиб олиш режаларини амалга оширишга киришган. Босиб олинган шаҳарларда руслар учун ажратилган даҳалар пайдо бўлди. Бу шаҳарларда ҳунармандчилик корхоналари, завод ва фабрика очган кишилар солиқ ва ҳарбий мажбуриятлардан озод қилинган.

Бу ўринда Туркистонда саноат ишлаб чиқаришини ривожлантириш учун қулай шароит мавжуд бўлганлигини таъкидлаш ўтиш лозим. Ўлкада узок масофаларга ташиш талаб қилинмайдиган тайёр хомашё, арзон маҳаллий ишчи кучи етарли ҳамда четдан келтирилган товарлар эркин сотиладиган бозорлар кўп бўлган. 1880–1899-йилларда Марказий Осиё, 1900–1906-йилларда Оренбург-Тошкент темир йўлларининг қурилиши ўлкада саноат ишлаб чиқаришининг ривожланиши ва хомашёнинг ташиб кетилишига катта

қулайлик яратган. Темир йўллар қурилишига қадар ҳар йили ўлкадан туяларда ўртача 300 минг пуд пахта ташиб кетилган бўлса, 1900 йилда темир йўллар орқали 6 миллион пуд пахта ташиб кетилган.

Ўлкада пахта тозалаш заводлари билан бирга кўнчилик, ипак йигириш, совун ва шам тайёрлаш, тамаки, ароқ-вино ва бошқа заводлар қуришга эътибор кучайган. Архив маълумотларига кўра, 1917 йилда Туркистонда 1428 та саноат корхонаси бўлиб, шундан 483 таси – Фарғона, 323 таси – Сирдарё, 253 таси – Каспий олди, 175 таси – Самарқанд, 89 таси – Еттисув вилоятларида, 92 таси – Бухоро амирлигида, 13 таси – Хива хонлигида бўлган. Бу корхоналарнинг 414 тасини пахта тозалаш ва 40 га яқинини ёғ ишлаб чиқариш заводлари ташкил этган.

Шу билан бирга, маҳаллий бозорларда рақобат кучайган, Россиядан сифатли саноат маҳсулотларининг келтирилиши туфайли кўплаб маҳаллий ҳунармандларнинг бозори касод бўлган. Улар ўз касбларини ўзгартиришга, завод-фабрикаларда ёлланиб ишлашга, мардикорчилик ёки бошқа касб-ҳунар билан шуғулланишга мажбур бўлган. Пахта етиштиришга эътиборнинг ошиб бориши ва унинг бошқа экинларга нисбатан даромадлироқ эканлиги маҳаллий аҳолини кўпроқ шу соҳа билан шуғулланишга ундаган. Бу ҳол аҳоли зич яшайдиган Фарғона вилоятида айниқса яққол кузатилган. Вилоятнинг кўпгина уездларида деҳқонлар ўз томорқаларининг 50 % ва ундан ҳам ошиқ қисмига пахта экишиб, дон ва бошқа маҳсулотларни бозордан сотиб ола бошлаган. Дон, асосан, темир йўл орқали Россиядан келтирилган. Оқибатда, ўлкада пахта яккахокимлигининг вужудга келишига замин яратилган.

Ўша йилларда маҳаллий тадбиркорлар ҳам пахтани қайта ишлаш бўйича ўз корхоналарини ташкил эта бошлаган. Маълумотларга кўра, 1912 йилда Фарғона вилоятида 157 та корхонадан 107 таси (68 %), Самарқанд вилоятида 37 тадан 27 таси (73 %), Тошкент ва унинг атрофида 15 тадан 3 таси (20 %) маҳаллий тадбиркорларга тегишли бўлган. Бу эса XIX асрнинг охири ва XX асрнинг бошида ўлкада маҳаллий йирик тадбиркорлик ҳам шакллана бошлаганидан далолат беради.

Маҳаллий тадбиркорлик даставвал хўжалик фаолиятининг савдо-тижорат йўналишида шаклланган. 1890-йиллардаёқ маҳаллий савдогарлар сулоалари ўз капиталларини пахтага дастлабки ишлов беришга инвестиция сифатида киритганлар. Яъни хўжалик фаолиятида тадбиркорлик, молиявий ва тижорат соҳаларининг интеграциялашуви кузатила бошланган. XX аср бошига келиб, Туркистоннинг ташқарисида ҳам Фарғона вилоятдан Даутбоев, Хўжаев, Самарқанд вилоятдан Қаландаров, Ҳакимбоев, Тошкентдан Асадуллаевларнинг йирик фирмалари мавжуд бўлган.

Пахтани қайта ишлаш тадбиркорларга салмоқли фойда келтира бошлаган. Бу эса ўлкада молия-банк фаолиятининг жонланишига олиб келган.

1912 йилда маҳаллий тадбиркорларга Россия Давлат банкининг 7 та бўлими ва 40 та тижорат банки хизмат кўрсатган. Кредит-инвестиция фаолиятининг кучайиши ижобий натижалар берган. Масалан, Қўқон уезида «Риштон» нефть заводи ширкати, 1906 йилда Фарғонада «Чимён» тоғ-саноат ширкати тузилган. 1917 йилга келиб ўлкада йиллик айланмаси 1 миллион рублдан ортадиган юзлаб тадбиркорлик тузилмалари фаолият олиб борган. Улар ҳатто чет эл фирмалари билан ҳам шерикчилик қилишган.

Октябрь тўнтаришидан кейин, 1920 йилнинг охирига келиб Туркистонда 1075 та саноат корхонаси (асосан майда корхоналар) национализация қилиниб, корхоналарда умумий мажбурий меҳнат жорий қилинган. Оқибатда давлат корхоналари барча ёлланма ишчиларнинг 90 % ини қамраб олган. Ялпи саноат маҳсулотининг деярли тўртдан уч қисми давлат секторига тўғри келган. Хусусий ва кооператив мулкчилик ихтиёрида майда хунармандчилик ва қосибчилик корхоналаригина қолган бўлиб, улардаги ўртача ёлланма ишчилар сони 4 тадан ошмаслиги белгилаб қўйилган.

Ўзбекистонда қишлоқ хўжалигида товар муносабатларини ривожлантириш баҳонасида 1925–1929-йилларда ер-сув ислоҳатлари ўтказилган. Ҳукумат томонидан белгиланганидан ортиқ деб ҳисобланган ерлар, иш ҳайвонлари ҳамда меҳнат қуроллари қишлоқ меҳнаткашларидан мажбуран тортиб олинган. 1928 йилдан қишлоқ хўжалик кооперативлари, кейинчалик уларнинг ўрнида колхозлар ташкил этишга киришилган. 1932 йилнинг охирига келиб республикада ижтимоий сектор барча деҳқон хонадонларининг 81,7 % ини бирлаштирган. Аввалги 800 минг деҳқон хўжаликларининг негизида 9 734 та колхоз ва 94 та совхоз ташкил этилган.

Тадқиқотларда мамлакатларда кичик ва ўрта корхоналарнинг ташкил этилиши ва фаолият юритишини тартибга солишнинг ҳуқуқий асослари ва уларнинг амалиётда қўлланилиши таҳлил этилади. Бунда, айниқса, тадбиркорликни амалга оширишга тўсқинлик қилаётган муаммоларга алоҳида эътибор қаратилади ва уларни ҳал этиш бўйича тавсиялар ишлаб чиқилади.

Бугунги кунга келиб Ўзбекистонда тадбиркорлик анъаналари мунтазам ривожланиб бормоқда. Ўзбекистон Жаҳон банкининг «Бизнесни юритиш» рейтингида дунёдаги давлатлар орасида мавқеини мунтазам ошириб бормоқда. Хусусан, 2017 йил якуни бўйича эълон қилинган Жаҳон банкининг «Бизнесни юритиш–2018» («Doing Business – 2018») рейтингида бир йил ичида 13 Ҳонга кўтарилиб, 189 та мамлакатнинг ичида 74-ўринга кўтарилди олди (1.4-расм). Янада эътиборлиси, Ўзбекистон кетма-кет учинчи йил тадбиркорлик муҳитини яхшилашда энг юқори натижаларга эришаётган жаҳоннинг энг жозибador 10 мамлақати орасидан ўрин олди.

Ушбу рейтинг тузувчилари иқтисодий ислоҳотларда мамлакат рейтингини кўтарилишини таъминловчи бешта соҳа: бизнесни рўйхатга олиш, қурилиш

учун рухсат олиш, инвесторларни ҳимоя қилиш, солиққа тортиш ва электр таъминотига уланишдаги ижобий натижаларни алоҳида қайд этган. Хусусан, «корхоналарни рўйхатга олиш» индикаторида тартиблар сони 4 тадан 3 тага камайган. Ўзбекистон ушбу индикатор бўйича жаҳонда 11 ўринни эгаллайди.

Ўзбекистонда тадбиркорлик муҳитини тубдан яхшилаш мақсадида кўшимча чоралар кўрилмақда. 2018 йилга «Фаол тадбиркорлик, инновацион ғоялар ва технологияларни қўллаб-қувватлаш йили» деб ном берилиши муносабати билан барча тадбиркорлик субъектларининг молиявий-хўжалик фаолиятини текшириш 2 йилга тўхтатилди.

Ҳаракатлар стратегияси асосида фойдаланилмаётган давлат мулки объектлари, жумладан, «ноль» харид қиймати бўйича сотиш жараёнлари янада соддалаштириштирилди ҳамда бундай объектларнинг тадбиркорлик субъектлари томонидан сотиб олиш юзасидан таклифлари тезкор ҳал қилинадиган бўлди.



1.4-расм. Жаҳон банкининг «Бизнесни юритиш–2018» (Doing Business–2018) рейтингги

Кўчмас мулкка бўлган ҳуқуқларни рўйхатдан ўтказиш тизимини янада такомиллаштириш мақсадида қуйидагилар амалга оширилмоқда:

– тадбиркорлик субъектларининг иштирокисиз «ягона дарча» тамойили асосида ер майдонларини танлаш ва ажратиш материалларини тайёрлаш ва ваколатли органлар билан келишиш жараёнлари тўлиқ автоматлаштирилди;

– бино ва иншоотлар майдонларидан келиб чиққан ҳолда, уларни хатловдан ўтказишнинг табақалашган муддатлари белгиланди;

– кадастр органларининг Давлат солиқ қўмитаси, «Давархитектқурилиш» қўмитаси, Адлия вазирлиги ва бошқа идоралар ҳудудий бўлинмалари билан реал вақт режимида маълумот олиш имконини берадиган ўзаро электрон ахборот алмашинуви тизими жорий этилди;

– кўчмас мулкка бўлган ҳуқуқларни қайта рўйхатдан ўтказишда уни такроран хатловдан ўтказиш тақиқланди¹.

Шунингдек, тадбиркорлик субъектларини муҳандислик-коммуникация тармоқларига тайёр ҳолда улаш харажатлари камайтирилди. Тадбиркорлик субъектларини электр тармоқларига улашни тартибга солувчи норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар ҳам такомиллаштирилди. Уларнинг ишлаб чиқариш фаолияти учун хомашё ва материалларни сотиб олишда молиявий ресурсларга бўлган талабларини қондириш мақсадида ушбу субъектларни кредитлаш ҳажми 1,2 баробар оширилди.

Илғор хорижий тажрибани инобатга олган ҳолда техник талаблар (санитария, экология, шаҳарсозлик нормалари ва қоидалари, ёнғин хавфсизлиги қоидалари, стандартлаштириш ва бошқалар) каби махсус норматив ҳужжатлар самарасиз, эскирган ва бозор механизмлари ўрнини эгаллаб олган нормаларни бекор қилиш учун танқидий қайта кўриб чиқилмоқда.

Тадбиркорлик субъектларининг экспорт контрактларини божхона органларида ҳисобга қўйиш талаби бекор қилинди.

Молия-ҳўжалик фаолиятини амалга оширишда биринчи марта ҳуқуқ-бузарликлар содир этган тадбиркорлик субъектлари ва уларнинг ходимлари ҳамда тадбиркорлик фаолиятини давлат рўйхатидан ўтказмасдан амалга ошираётган шахслар улар томонидан етказилган зарарни қоплаган ва ҳуқуқбузилиши оқибатларини белгиланган муддатларда ихтиёрий бартараф этган тақдирда, жавобгарликнинг барча турларидан озод қилинадиган бўлди.

Бундан ташқари, тадбиркорлик субъектларига нисбатан тадбиркорлик фаолиятини амалга ошириш ҳуқуқидан маҳрум қилиш тарзидаги жиноий жазо қўллаш тақиқланди².

¹ Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 17 январдаги «Тадбиркорлик мақсадларида фойдаланиш учун давлат мулки объектларини сотишни жадаллаштириш ва унинг тартиб-таомилларини янада соддалаштириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги ПФ-4933-сонли Фармони // Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2017 й.

² Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2016 йил 5 октябрдаги «Тадбиркорлик фаолиятининг жадал ривожланишини таъминлашга, хусусий мулкни ҳар томонлама химоя қилишга ва ишбилармонлик муҳитини сифат жиҳатидан яхшилашга доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида»ги Фармони.

II-БОБ. МЕХНАТ ИҚТИСОДИЁТИ – МЕХНАТ ҲАҚИДАГИ ФАН

2.1. Меҳнат иқтисодиёти фанининг моҳияти ва унинг таркибий йўналишлари

Меҳнат иқтисодиёти ходимлар, иш берувчилар ва давлатнинг ижтимоий меҳнат муносабатлари соҳасидаги инновацион билимлар тизимидир. Меҳнат иқтисодиёти фани меҳнат бозорининг амал этиши даврида бозор иштирокчиларининг инновацион қарорларини, аҳолини иш билан бандлиги ва улар меҳнатига муносиб ҳақ тўлаш билан боғлиқ давлат сиёсатини тадқиқ этадиган замонавий фан сифатида намоён бўлмоқда.

Меҳнат иқтисодиёти иқтисодиёт тарихи, таракқиёт иқтисодиёти, таълим иқтисодиёти, атроф-муҳит ва табиий ресурслар иқтисодиёти, молия иқтисодиёти, соғлиқни сақлаш иқтисодиёти, халқаро савдо, эконометрия, макро ва микроиқтисодиёт йўналишларида олиб борилган тадқиқотларнинг ривожланиши билан вужудга келган.

АҚШ олийгоҳи – Гарвард университетиде иқтисодиёт факультети ташкил этилган бўлиб, унинг талабалари иқтисодиёт назарияси, эконометрия, молия, макроиқтисодиёт, халқаро савдо муносабатлари, монетар ва фискаль иқтисодиёт ва бошқа иқтисодиёт фанларини ўрганишади.

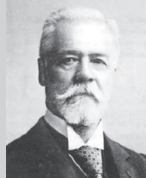
Меҳнат иқтисодиёти фанининг шаклланишида XX асрнинг бошида «илмий бошқарув» ёки «меҳнатни илмий ташкил этиш» мактабининг пайдо бўлиши муҳим аҳамият касб этган. Мактабнинг меҳнат иқтисодиётига доир асосий қоидалари америкалик муҳандис *Ф. Тейлорнинг* «Фабрикани бошқариш» ва «Илмий менежмент тамойиллари» асарларида баён этилган. У биринчи бўлиб ходимларни меҳнат фаолиятига илмий танлаш асосида жалб этиш, улар салоҳиятидан имкон қадар тўлиқ фойдаланиш, иш жойини такомиллаштириш, меҳнатни рағбатлантириш тизимини ривожлантириш тамойилларини илгари сурган.



Фредерик Уинслоу Тейлор (ингл. Frederick Winslow Taylor; 1856–1915) – америкалик муҳандис, меҳнатни илмий ташкил этиш ва менежментнинг асосчиларидан бири.

Асосий асари: Илмий менежмент тамойиллари (The Principles of Scientific Management)

Франциялик назариётчи *А. Файоль* эса бошқарувнинг маъмурий (классик) мактаби асосчиси ҳисобланади. У биринчи бўлиб бошқарув фаолияти илмий тадқиқотнинг мустақил объекти эканлиги тўғрисидаги ғояни илгари сурган.



Анри Файоль (фр. Henri Fayol; 1841–1925) – француз кон-тоғ муҳандиси, менежмент назариётчиси ва амалиётчиси, бошқарувнинг маъмурий (классик) мактаби асосчиси.

Асосий асари: Умумий ва саноат бошқаруви (*Administration industrielle et générale*).

Касби бўйича кон-тоғ муҳандиси бўлган А. Файоль бошқарув функция-сининг беш асосий: режалаш (олдиндан кўра билиш), ташкиллаштириш, бошқариш, мувофиқлаштириш, назорат қилиш унсурларини асослаб берган.

У ишлаб чиққан менежментнинг 14 тамойили ҳозирга қадар ўз аҳамиятини йўқотмаган.

Ғарб мамлакатларида меҳнат иқтисодиёти илмий изланишларининг асосий объекти меҳнат бозори бўлган. 1920-йилларнинг иккинчи ярмида Пол Дугласнинг меҳнат таклифи, унга талаб ва реал иш ҳақи соҳасида амалга оширган миқдорий тадқиқотлари, айниқса, катта аҳамият касб этган. Ушбу тадқиқотлар иқтисодчиларнинг классик ва янги классик мактаблари назарияларига асосланган. Ижтимоий масалаларнинг кенг иқтисодий таҳлилдан фойдаланган ҳолда кўриб чиқилиши тадқиқот объектини мос равишда жиддий кенгайтиришга хизмат қилган.



Пол Ховард Дуглас (ингл. Paul Howard Douglas; 1892–1976) – америкалик иқтисодчи, «Кобба-Дуглас ишлаб чиқариш функцияси» назариясининг ҳаммуаллифи, АҚШ иқтисодий ассоциациясининг президенти.

Асосий асарлари:

Кўшма Штатларда реал иш ҳақи (*Real Wages in the United States*, 1930)

Иш ҳақи назарияси (*The Theory of Wages*, 1934)

Миллий ҳукумат иқтисодиёти (*Economy in the National Government*, 1952)

Меҳнат иқтисодиёти фани тараққий этишининг ҳозирги босқичи янги инновацион давр билан боғлиқ. Фан предметининг ўзида муҳим ўзгаришлар рўй берди. Улар қуйидагича изоҳланади:

биринчидан, барча ижтимоий меҳнат жараёнларида ташқи муҳитнинг роли тубдан ўзгарди. Агар аввалги босқичларда корхона фаолияти инсон

ресурсларини бошқаришни белгилаб берган бўлса, ҳозирда унга ташқи муҳит бевосита таъсир кўрсатмоқда;

иккинчидан, шахснинг меҳнат иқтисодиёти тадқиқотининг объекти сифатидаги роли жидий равишда ортди. Унинг турли хусусиятлари фақат корхоналардагина эмас, балки кичик ишлаб чиқариш бўлинмаларида ҳам мустақил равишда ўзгара бошлади.

Юқоридагилардан хулоса чиқарган ҳолда, «Меҳнат иқтисодиёт» фанининг предмети – инсоннинг меҳнат жараёнидаги мақсадга мувофиқ инновацион фаолияти, деган хулоса чиқаришимиз мумкин. Шу билан бирга, хорижлик тадқиқотчилар *Р. Эренберг* ва *Р. Смитнинг* «“Меҳнат иқтисодиёти” – бу меҳнат соҳасида меҳнат бозорининг амал этиши», деган таърифи ҳам аҳамиятга моликдир.

Меҳнат иқтисодиёти фанининг объекти – меҳнат, яъни инсоннинг моддий неъматлар яратиш ва хизматлар кўрсатишга йўналтирилган мақсадга мувофиқ инновацион фаолиятидир. Амалиётда меҳнат муаммолари чуқур ихтисослашган. Меҳнатда юқори натижаларга эришиш учун фақат иқтисодий мезонлардангина эмас, балки «рақамли иқтисодиёт» каби ижтимоий омиллардан кенг фойдаланиш зарур. Инновацион меҳнат шароитлари, меҳнатни ташкил этиш, моддий рағбатлантириш каби категориялар фақат иқтисодий хусусиятларга эмас, айти пайтда ижтимоий хусусиятларга ҳам эгадир.

Ғарбдаги ривожланган давлатларда «Меҳнат иқтисодиёти» («Labor economics») фанида позитив иқтисодий назарияга хос ёндашувлар кузатилади.

Бугунги инновацион ривожланиш даврида ўзини тутиш (хулқ) иқтисодиёти йўналиши ҳам шаклланди. Иқтисодий хулқ назариясига қўшган ҳиссаси учун америкалик *Ричард Талер* 2017 йилда иқтисод бўйича Нобель мукофотига сазовор бўлди.



Ричард Талер (ингл. Richard Thaler, 1945 йилда туғилган) – америкалик иқтисодчи, 2017 йилги иқтисод бўйича Нобель муковоти лауреати.

Асосий асари:

Новая поведенческая экономика. Почему люди нарушают правила традиционной экономики и как на этом заработать. – М.: Эксмо, 2017. – 368 с.

Хулқ иқтисодий назарияси – бу алоҳида шахслар ва хўжалик юритувчи субъектлар томонидан янги иқтисодий қарорлар қабул қилишга ижтимоий, когнитив ва ҳиссий омилларнинг таъсирини тадқиқ этиш йўналишидир. Ушбу янги иқтисодий назария асосчиси Ричард Талер буни такси ҳайдовчининг ўзини тутиш мисолида асослайди.

Такси ҳайдовчиси ўз иш куни тартибини белгилар экан, оиласи ва ҳордик чиқариш учун ҳам вақт ажратади: таксичи ҳар куни ўзи олдиндан мўлжаллаган тушумни тўплагач, уйига қайтади. Одатда, такси ҳайдовчиси мижозлар кўп бўлиб, кўпроқ пул ишлаб топиш мумкинлигига қарамасдан, ўша мўлжаллаган тушумини тўплагач, ишини тўхтатади. Ҳолбуки, мижозлар кам бўлса, ўша тушумга эга бўлиш учун иш билан анча кўп вақт банд бўлишига тўғри келади. Ричард Талер бундай ҳулқдан «такси ҳайдовчиси ўзини иқтисодий манфаатдорликка мутаносиб равишда тутганида, у камроқ ишлаб, кўпроқ даромад топар эди», деган хулоса чиқарган.

«Labor economics»да норматив иқтисодий назария – ўзаро манфаатли ва ихтиёрий (барча томон учун манфаатли) битимларнинг самарадорлигига асосланадиган концепция ҳам таҳлил этилади. Ана шу икки назария ўртасидаги фарқни машҳур иқтисодчи олим Ж. Кейнснинг отаси Жон Невилл Кейнс (ингл. John Neville Keynes; 1859–1949) ўзининг «Сиёсий иқтисодиётнинг предмети ва методи» («Scope and Method of Political Economy») асарида аниқ кўрсатиб берган. Яъни, позитив иқтисодий назария нима бўлиши мумкинлиги, норматив иқтисодий назария эса нима бўлиши кераклиги тўғрисидаги тизимли билимлар жамланмасидир. Норматив иқтисодий назарияда нима бўлиши кераклиги муайян қадрият, тамойил ва нормаларга асосланади. Масалан, меҳнат бозоридаги келишув қуйидаги ҳолларда мақбул деб топилади, агар:

- а) икки томон ҳам манфаат кўрса;
- б) кимдир манфаат кўрса, аммо иккинчи томон ҳеч нарса йўқотмаса;
- в) кимдир манфаат кўрса, бошқа томон битимдан зарар кўрса, бироқ манфаат кўрган зиён кўрганнинг ҳамма зарарини тўласа (яъни «в» ҳолатидан «б» ҳолатига ўтилса).

Меҳнат иқтисодиётини ўрганишнинг давлатлар тажрибасини Германия тажрибаси яққол ифодалайди. Бу ерда «Меҳнат иқтисодиёти» фани уч таркибий қисмга ажратиб ўрганилади:

- «Arbeitswissenschaft» – меҳнат тўғрисидаги фан;
- «Personalwirtschaft» – персонал иқтисодиёти;
- «Personalmanagement» – персонални бошқариш.

Саноати тараққий этган давлатларда XX асрнинг охирларида «Меҳнат иқтисодиёти» муаммолари янги институционал иқтисодий назария нуқтаи назаридан фаол тадқиқ этила бошланди. Натижада бу мамлакатларнинг айримларида «Индустриал муносабатлар» ёки «Меҳнат муносабатлари» дарсликлари пайдо бўлди. Уларда ижтимоий меҳнат муносабатлари, бу муносабатларнинг асосий субъектлари – ёлланма ходимлар ва иш берувчилар (ёки уларнинг вакиллари – касаба уюшмалари ва тадбиркорлар бирлашмалари) муносабатлари ҳамда мазкур муносабатларнинг институционал хусусиятлари тадқиқ этилган.

Иқтисодиёт йўналишидаги олий таълим муассасалари талабалари (бакалавр ва магистрлари)дан «Меҳнат иқтисодиёти» фанини эгаллаш билан:

– «Меҳнат иқтисодиёти»нинг янги даврда гуманитар, умумқасбий ва махсус иқтисодий фанлар тизимидаги роли ва ўрни, «рақамли иқтисодиёт» амалга оширилаётган даврда ижтимоий иқтисодий ривожланишнинг янги концепциялари, асосий иқтисодий муаммолар, ушбу курснинг инновацион хулосалари ва тавсияларидан амалий фаолиятларида фойдаланиш йўллари тўғрисида тасаввурга эга бўлишлари;

– ҳозирги замон иқтисодий категориялари ва қонунларни, жаҳон иқтисодий тафаккури машҳур намоёндаларининг меҳнат муаммолари ва меҳнат фаолияти моҳиятига нисбатан инновацион концепциялари ва ёндашувларини билишлари;

– корхона, фирма ва ишлаб чиқаришнинг таркибий бўлинмалари меҳнат кўрсаткичларини «рақамли иқтисод» асосида режалаштириш ва прогноз қилиш услугиёлларини эгаллашлари;

– персонални тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малакасини оширишнинг инновацион дастурларини тузишни, қўлланилаётган моддий ва маънавий рағбатлантиришнинг ҳозирги замонга мос келадиган усулларининг самарадорлигини аниқлай олишлари, ижтимоий шериклик шаклларини ва усулларини билишлари, меҳнат ҳисоботини олиб боришлари ва меҳнат бўйича янгича ҳисоботлар туза олишлари;

– олган билимларини иқтисодий қарорлар қабул қилишда «рақамли иқтисод»дан корхона фаолиятини қисқа муддатда ва истиқболда такомиллаштиришда, тегишли тавсиялар ишлаб чиқишда қўллай олишга қодир бўлишлари талаб этилади.

2.2. «Меҳнат иқтисодиёти» фанини ўрганиш босқичлари ва моделлари

Ғарбдаги ривожланган давлатларда «Modern labour economics» фанида позитив иқтисодиёт назариясига ҳос ёндашувлар кузатилади.

Меҳнат иқтисодиётини ўрганишимиз икки босқичда амалга ошади. Асосий вақтни биз позитив иқтисодиёт тушунчаси ёрдамида инсонларнинг табиати ва уларнинг меҳнат бозорига кўрсатган таъсирини ўрганишга қаратамиз. Баъзи ҳолларда эса қандай сиёсат олиб борилиши кераклигини аниқлаш мақсадида биз норматив иқтисодиёт тушунчасидан фойдаланамиз.

Позитив иқтисодиёт – бу иқтисодиёт субъектларининг табиати бўлиб, бунда инсонлар фойда ва бонусларга ижобий, ҳаражатларга эса салбий реакция билдиради. Шу нуқтаи назардан, позитив иқтисодиёт инсоннинг табиати билан боғлиқ бўлган муқофот ва жазолар орқали шаклланади.

Иқтисодиёт назариясида эса мукофотлар пулга боғлиқ ва пулга боғлиқ бўлмаган мукофотлардан иборатдир, жазо эса ходимнинг қўлдан чиқарилган имкониятлари бўлиб, улар ҳаражатлар орқали аниқланади.

Иқтисодиёт назариясида кенг тарқалган вазиятлардан бири ресурсларнинг танқислигидир. Бир эҳтиёжни қондириш учун фойдаланилган ҳар қандай ресурс бошқа бир эҳтиёжни қондириш учун ҳам фойдаланилиши мумкин, демак, ҳар қандай қарор натижасида ўзига яраша ҳаражатлар келиб чиқади.

Шундай экан, «Текинга мушук офтобга чикмайди» деган мақол бунга мисол бўлиши мумкин. Бундан ташқари, ходимнинг имкониятлари ҳам ресурслар каби чеклангандир.

Иқтисодиётда кенг тарқалган иккинчи тушунча – бу инсонларнинг тежамкорлиги – уларнинг аниқ мақсадлари бор ва улар ҳар доим ўз мақсадлари сари фойдали иш учун ҳаракат қилишади. Фойдалилик эса меҳнат иқтисодиётида, сўзсиз, нархга боғлиқ бўлган ва бўлмаган омиллар орқали аниқланади.

Тежамкорлик ғоясига кўра, инсонлар умумий иқтисодий фойдага эгалик қилиш учун ҳар доим интилишади ва бу фойда ўзгаргани сари улар янги шароитга тезроқ мослашишга ҳаракат қилишади. Инсон табиатининг бундай икки хусусияти инсонлар ва корхоналарнинг турли рағбатлантиришлар ҳолатида қандай йўл тутишини тахмин қилишга имкон беради.

Иқтисодиёт оқимидаги иқтисодий агентларнинг табиатини тахмин қилиш қайсидир маънода икки фундаментал йўналиш: танқислик ва тежамкорликка таянади. Ишчилар ҳар доим янги иш қидириш, бошқа жойга кўчиш, қўшимча таълим олиш ва шу кабилар ўртасида танлов қилишади. Иш берувчилар ҳам машиналар ва ишчиларни уйғунлаштириш орқали маҳсулот ишлаб чиқариш ҳажмини ошириш ҳақида муҳим қарорлар қабул қилишлари керак бўлади. Ишчилар ва иш берувчилар ўзларининг манфаати ва фойдаси кетидан қувиб қарор қабул қилишади.

Меҳнат бозорининг ҳақиқий ишлаш тартиби жуда мураккаб. Ҳар куни кўплаб ишчилар ва иш берувчилар ўзаро мулоқотга киришадилар, уларнинг ҳар бирининг ўз мақсадлари, маълумотлари ва ҳаракатларига эга.

Меҳнат бозорида жуда содда тартибда ишлаш билан улар меҳнат бозорида кузатилаётган кўплаб ўзгариш ва оқимларни тушунтириб бера олиш имкониятга эга бўладилар.

Моделлар умумий тарзда, барча универсал ҳолларда қўлланилиши учун бундай ҳолатлардаги тасодифий жиҳатлар ҳисобдан чиқарилиши лозим.

Иқтисодий моделларнинг тахминларини аниқ тушуниш учун аниқ мисоллардан фойдаланилади. Агар ресурслар танқислигидан келиб чиқадиган бўлсак, бошқа шартлар бир хил бўлган ҳолларда, ишчилар кўпроқ паст иш ҳақи тўланадиган ишларга нисбатан юқори иш ҳақи тўланадиган ишларни

маъкул кўришади. Шундай экан, агар ходимлар юқори иш ҳақи тўланадиган иш топишса, паст иш ҳақи тўланадиган ишлардан воз кечишади. Ишчилар иш билан бандлик борасида бир қанча омилларга қараб қарор қабул қилишади ва уларнинг амалдаги иш ўринларида ҳар қандай ижобий силжиш бошқа ишга ўтиш эҳтимолини камайтиради. Шундай экан, баъзи ишчилар бошқаларига нисбатан ўзгаришларга анча мойилроқ бўлишади. Шунга қарамасдан, бошқа омиллар ўзгармас деб тасаввур қилинса ва фақатгина иш ҳақи оширилса, ишчининг ўз иш ўрнини ташлаб кетиш эҳтимоли сезиларли равишда камайиши мумкин.

Ишчилар алмашиши юқори бўлган сари, иш берувчилар юқори иш ҳақи тўлаш имкониятига эга бўлмай қолишади. Шунга қарамасдан, агар улар юқори иш ҳақи тўлаб, ишчиларнинг ишдан кетишини камайтиришга эриша олсалар, бу корхона учун фойда келтириши мумкин. Шундай экан, ишчилар ва корхоналарнинг фойдани максималлаштиришга бўлган ҳаракатлари қилинган фаразларга ёрдам беради: иш ҳақи юқори бўлгани сари ишчиларнинг ўз ишларини ташлаб кетишлари камроқ содир бўлади.

Юқорида қилинган фараз ва тахминлар асосида қатор хулосаларга келишимиз мумкин:

1. Бу тахминлар фақатгина танқислик ва рационаллик фаразлари асосида келиб чиқди. Ишчилар ва иш берувчилар ўзларининг танқис ресурсларини тушунган ҳолда, ўз шароитларини яхшилаш учун яхшироқ таклиф қидирадилар. Бундан ташқари бу тахминларнинг асосида яна шундай фараз ётадики, ишчилар мунтазам равишда меҳнат бозоридаги ўзгаришлардан ва нархлардан хабардор бўлиб туришади.

2. Биз иш ҳақи ва унинг ишчиларнинг алмашишига қандай таъсир қилиши борасида хулосалар қилдик. Бу хулосалар ишнинг иш ҳақидан бошқа омиллари ишчиларнинг корхонадан кетишига таъсир қилишини инкор қилмайди. Шунга қарамасдан, бошқа омиллар ўзгармаган шароитда юқори иш ҳақи ишчиларнинг ишдан кетиш эҳтимолини камайтиради.

3. Қилинган фаразлар иш берувчилар ва ишчиларнинг индивидуал ёндашувига таянади, аммо тахминлар иш ҳақи ва ишчиларнинг оқими ўртасидаги муносабат ҳақида бўлмоқда. Тахминимиз ишчиларнинг иш ҳақи оширилса, барча ишчилар ўз иш ўринларида қолиши ҳақида эмас, балки иш ҳақини ошириш орқали ишчиларнинг алмашинувини қисқартириш мумкинлиги ҳақидадир. Шундай экан, тахминимизни текшириб кўриш учун иш ҳақи ва ишчиларнинг алмашиниши ўртасидаги тахмин қилинган муносабат компания ва саноат корхоналаридаги маълумотларга қанчалик мос келишини ўрганиб чиқишимиз лозим.

Диққат билан ўрганилган статистик тадқиқотлар юқори иш ҳақи ишчиларнинг ўз иш ўринларини ташлаб кетишларини қисқартириши ҳақидаги гипоте-

за тўғри эканлигини кўрсатади. Ўтказилган тадқиқотларнинг бирига кўра, иш ҳақининг 10 % га оширилиши ишчилар оқимини 1 % га қисқартирган.

Норматив иқтисодиёт. Норматив иқтисодиётни тушуниш икки хил иқтисодий трансакция борлигини англашдан бошланади. Биринчисига кўра, иқтисодий трансакцияда барча томонлар бирдек фойда кўришлари мумкин. Меҳнат бозорининг роли эса ҳар икки томонга фойдали бўлган мана шундай келишувларни амалга оширишдир.

Иккинчи трансакцияда эса бир ёки бир неча томон ютқзади. Бундай трансакцияларга кўпинча даромаднинг тақсимланиши киради, яъни бунда кимдир бошқаларнинг йўқотиши эвазига бойийди. Баъзи ҳолларда эса даромад хайрия ишлари натижасида ҳам тақсимланиши мумкин (фақат бунда донорларнинг бу ишлардан кўрадиган фойдаси пул билан боғлиқ эмас); баъзи ҳолларда эса даромаднинг тақсимланиши давлат томонидан солиқлар ва харажатлар сиёсати орқали белгилаб берилади. Шундай экан, бозорда баъзи ҳолларда даромад кўнгилли равишда тақсимланса, давлат, одатда, мажбурий даромад тақсимланиши билан машғул бўлади.

Меҳнат бозорида олиб бориладиган бошқа сиёсатлар эса ишчиларнинг ўзларининг манфаатларига максимал эришишдаги танловларини ўзгартиришга қаратилган. Бунинг ортидаги асосий вазифа шуки, ишчилар ўз оиласини жисмоний ёки молиявий хавф остига қўймасликлари лозим. Бундай ҳимоявий чораларнинг кўрилиши кўпинча миннатдорчилик билан қабул қилинади.

Даромадни тенг тақсимлашга ёки истеъмолни оширишга қаратилган чоралар кўпинча бир-бирига зид бўлиб ҳам қолиши мумкин, чунки баъзи ишчилар уларга ғамхўрлик қилишаётганларида ўзларини камбағаллашгандек ҳис қилишади. Бундай трансакциялар ҳукуматлар томонидан белгиланиши керак, чунки бу чоралар кўнгилли равишда юзага келмайди.

Юқорида қайд этиб ўтилганидек, меҳнат бозорининг асосий вазифаси кўнгилли равишда барча учун фойдали бўлган трансакцияларни амалга оширишдир. Бозор ўзининг бу вазифаларини бажара олмаётган бўлса ҳам, камдан-кам одам бу бозорга давлатнинг аралашини маъқуллайди.

Меҳнат бозорларида ходимлар тақдирига эътибор бермаслик. Биринчидан, одамлар баъзи муҳим фактларга эътибор қилмасликлари ва шу орқали ўзларининг манфаатларига тўғри келмайдиган қарорларни қабул қилишлари мумкин. Иккинчидан эса барчанинг манфаатига бирдек жавоб берадиган трансакциянинг амалга ошишида баъзи тўсиқлар бўлиши мумкин.

Меҳнат бозорининг инқирози ташқи омиллар билан боғлиқ. Бозорнинг инқирози сотувчи ва олувчи ўзларининг манфаатларига тўлиқ жавоб берадиган, аммо бу битимда иштирок этмаётган инсонлар манфаатларига жавоб бермайдиган трансакцияларни амалга оширишида юзага келиши мумкин.

Кўпинча, болалар меҳнати ташқи факторларнинг ёрқин белгисидир, чунки болаларда уларнинг ҳаётига таъсир қилиши мумкин бўлган кўплаб қарорларни қабул қилишда ёки тажриба, ёки ваколат етишмайди. Агар оналар ўзларининг манфаатларинигина ўйлаб, фарзандини иш ёки мактабга жўнатишда фақат ўзлари қарор қабул қилсалар, у ҳолда жамият уларнинг қарорларини иқтисодий жиҳатдан самарали, деб ҳисобламаслиги мумкин.

Бундан ташқари, агар ишчи ўзининг иш жараёнида жароҳат олиши натижасида юзага келадиган ҳаражатларини иш берувчи зиммасига юклай олмаса ва бунинг учун керакли механизмга эга бўлмаса, у ҳолда ҳам ташқи омиллар юзага келади.

Жамият учун фойдали бўлган трансакцияларнинг амалга ошмай қолиши натижасида юзага келадиган муаммолар давлат томонидан ечилади. Агар асосий муаммо маълумотнинг етарли эмаслиги бўлса, бунинг учун ечим давлат томонидан ишчиларни бундай хатарлар ҳақида огоҳлантириб чиқиш бўйича чора қабул қилиниши бўлади. Агар муаммо қонун бўйича аёллар ўзлари хоҳлаганича ишлаш имкониятига эга бўла олмаётганлиги бўлса, у ҳолда ечим мана шундай қонунни бекор қилишдан иборат бўлади.

Бошқа турдаги трансакцион тўсиқларни бартараф қилиш учун давлат қабул қиладиган чоралар шунчаки бозор иқтисодиёти натижасида амалга ошадиган трансакцияларни қўллаб-қувватлаш ёки бундай трансакцияларни чеклашдан иборат бўлади.

Даромад тенг тақсимланишининг асосий ижтимоий мақсади сиёсий даражада қарор қабул қилувчилар учун жуда муҳим, чунки қарорнинг нотўғри қабул қилиниши ходимлар норозилигига сабаб бўлади.

Норматив иқтисодиёт самарадорликни тенгликдан устун қўяди. Трансакция ҳар икки томон учун бирдек манфаатли бўлиши учун талаб қилинадиган асосий омил томонларнинг бундан қониқиш ҳосил қилишидир. Тенгликда, бир томондан, йўқотилган фойда ва, иккинчи томондан, олинган фойда солиштирилади.

2.3. Меҳнатнинг функциялари ва турлари

Меҳнат турли хусусиятларга эгалиги боис, қуйидаги қатор функцияларни ба-жаради. Уларни умумлаштирган ҳолда қуйидагича гуруҳлаш мумкин (2.1-расм):

– меҳнат неъматлар ишлаб чиқариш ва хизматлар кўрсатиш жараёни сифатида;

– меҳнат жамият ҳаёт кечириши ва инновацион ривожланишнинг моддий шарти сифатида;

– меҳнат инсоннинг ўзи янги талаблар асосида ривожланишининг шарти сифатида;

– меҳнат фаолияти ходимнинг замонавий шаклланиш шакли сифатида.



2.1–расм. Меҳнатнинг функциялари

Меҳнат ишлаб чиқаришнинг бир қисми бўлгани учун ишлаб чиқаришнинг мавжуд бўлишида, ишлаб чиқариш фаолиятида иштирок этади. Шунинг учун ҳам у ишлаб чиқариш ресурслари таркибига киради ва унинг ажралмас элементи (унсури) – ресурсларидан бири ҳисобланади.

Ишлаб чиқариш ресурслари дейилганда, инновацион ривожланиш асосида моддий ва маънавий неъматларни яратиш, хизматлар кўрсатишда фойдаланилиши мумкин бўлган ишлаб чиқаришнинг турли унсурлари жамланмаси тушунилади. Улар қуйидагича таснифланади (2.2-расм):

- табиий ресурслар (қуёш, биоэнергия, шамол энергияси, сув ресурслари, фойдали қазилмалар) ишлаб чиқариш жараёнида ишлатиладиган атроф муҳитнинг энг муҳим таркибий қисмларидир;
- моддий ресурслар (меҳнат воситалари ва предметлари) ўзлари ишлаб чиқаришнинг маҳсули бўлган ишлаб чиқариш воситаларидир;
- меҳнат ресурслари – иш кучи, яъни меҳнатга лаёқатли аҳоли. Меҳнат ресурслари бўйича иш кучининг ёши, жинси, малакаси, таълим даражаси, меҳнатга қизиқиши (мотивацияси) бўйича таркиби жуда муҳим аҳамиятга эга;
- молиявий ресурслар жамият ишлаб чиқариш жараёни учун ажратадиган пул маблағларидан иборат. Уларнинг манбалари: инвестиция маблағлари, қимматли қоғозлар, солиқлар, пул жамғармалари, давлат қарзлари;
- ахборот ресурслари – механизациялашган ва автоматлашган ишлаб чиқариш фаолият юритиши ва уларни электрон компьютер техникаси орқали бошқариш учун зарур бўлган маълумотлар;
- технологик ресурслар – ходимлар ва машиналар, шунингдек, электрон қурилмаларнинг ишлашини ва улар орасидаги ахборот айланишини таъминлайдиган ресурслар.



2.2-расм. Ишлаб чиқариш ресурслари

Ишлаб чиқариш (иқтисодий) ресурслари чегараланган, улар жамият ривожланиши жараёнида эҳтиёжларни тўла қондириш учун зарур бўлганидан кам, шу сабабли барча эҳтиёжларни бир йўла ва тўлиқ қондиришнинг имконияти йўқ.

Меҳнат инсоннинг ўзини ривожлантиришнинг манбаси ҳам ҳисобланади. У меҳнат фаолиятини амалга ошириш учун билими, малакасини оширади, ўзида ижобий қобилиятларни шакллантиради.

Меҳнат инсоннинг шахс сифатида шаклланишида ҳам иштирок этади. Меҳнат инсоннинг ижтимоийлашувига, ўзлигини намоён қилишга кўмаклашади. Бу ўринда америкалик психолог Дональд Сьюпернинг шахс шаклланиши босқичларини келтириш мумкин (2.3-расм):

1. Улғайиш босқичи (туғилгандан 14 ёшигача). Бу даврда асосий қизиқиш ва қобилиятлар ривожланади. Бунда ҳар қандай инсоннинг бўлажак касби тўғрисидаги тасаввурлари даставвал ҳаёлан (4–10 ёш), сўнг ўз қобилиятларини англаш асосида (13–14 ёш) пайдо бўлади.

2. Ўз имкониятларини таҳлил этиш босқичи (14–25 ёш). Бу даврда инсон ўз салоҳиятини билим олиш ва меҳнат фаолиятида синаб кўради. Бунда муайян касб билан (асосий эмас) вақтинча машғул бўлиши (15–17 ёш) мумкин. Босқич, кўпинча, танланган касбни таълим олиш билан бирга реал меҳнат фаолиятида синаб кўриш (22–24 ёш) орқали яқун топади (бу ўринда Ғарб давлатларида меҳнат фаолиятини таълим олиш билан қўшиб олиб бориш имкониятлари катта эканлигини эслашимиз мумкин).



2.3-расм. Дональд Сьюпер: инсоннинг шаклланиш босқичлари

3. Синаш босқичи (25–30 ёш). Ана шу даврда инсон ўзини тажрибалироқ ходимлар билан рақобат қилишга қодир тўлақонли мутахассис сифатида «синаб кўради». Бевосита рақобатлашиш орқали муваффақиятга эришишга интилиш юқори меҳнат унумдорлигининг ҳам, инсонни ўзини ривожлантиришининг ҳам энг асосий рағбатидир.

4. Барқарорлик босқичи (30–44 ёш). Инсон ана шу вақтда ўзини ишончли ва омадли мутахассис сифатида кўрсатади. Бу устунлигини мустаҳкамлаш учун касбий малакасини оширишга ҳамда ўзининг мавқеини ҳам фирмасида, ҳам жамиятда кучайтиришга интилади.

5. Интилишлар натижасида эришилган мавқени барқарорлаштириш босқичи (45–64 ёш). Инсон бу даврда барқарор касбий ва ижтимоий мавқегга эга бўлишга ҳаракат қилади.

6. Касбий ва ижтимоий фаолликнинг сусайиши, пасайиш босқичи (65 ёш ва ундан юқори).

Иқтисодиётнинг инновацион ривожланиши, янги технологиялар оғир меҳнат талаб қиладиган ишлаб чиқариш жараёнларини камайтирмоқда. Шунга

қарамасдан, ходим ҳозир ҳам бир маромдаги, зерикарли меҳнат фаолиятига ҳаётий неъматларга эга бўлиш учун зарурий эҳтиёж сифатида қарайди. Шу билан бирга, ҳамма ҳам меҳнат фаолиятига фақат даромад топиш воситаси сифатида қарайвермайди. Инсонда бошқа – қобилияти, билими, тажрибаси ва маҳоратини намоиш қилиш орқали ўзлигини кўрсатиш эҳтиёжи ҳам кучли.

2.4. «Меҳнат иқтисодиёти» фанининг инновацион ривожланиш шароитларидаги вазифалари

Инновацион ривожланиш жараёнлари натижасида мураккаб халқаро муносабатларга асосланган ягона жаҳон бозор иқтисодиёти – геоиқтисодиёт шаклланмоқда ва ривожланмоқда. «Меҳнат иқтисодиёти» фанида ҳам шунга мос сифат ўзгаришлари содир бўлмоқда.

Ҳозирги даврда шахснинг мазкур фан тадқиқотларининг объекти сифатидаги роли кескин ортди. Меҳнат фаолияти борган сари интеллектуаллашиш хусусиятига эга бўлмоқда, яъни меҳнат жараёнининг илмий салмоғи ортмоқда. Бу эса меҳнатни тадқиқ этишга ёндашувларни ҳам тубдан қайта кўриб чиқишни талаб этади.

Бундан 25–30 йил илгари ходим «тажриба + билим» формуласи бўйича баҳоланиб, бунда биринчи ўринга тажриба қўйилар эди. Катта иш тажрибасига эга бўлган ходим юқори баҳоланар, унинг меҳнатига ҳам ушбу мезон асосида ҳақ тўланар эди. Ана шундай муносабат, айниқса, Япония давлатида ходимларга ҳақ тўлашда кўп кузатилар эди.

Бугунги кунда эса ходимнинг билими биринчи ўринга чиқмоқда. Ишлаб чиқаришдаги техник ва технологик ўзгаришлар, иқтисодиёт соҳаларидаги илғор тараққиёт меҳнат функцияларини самарали бажариш учун ходимдан ўз билимларини муттасил янгиланиб туришни талаб этмоқда. Айни пайтда ходимнинг билимига унинг «тафаккур» мезони қўшиладиган бўлди. Бунда «тафаккур» эгалланган билимларни амалиётда самарага йўналтирилган «ақл» билан қўллашга қодирлик маъносида ишлатилмоқда. Шунинг учун тафаккурни ривожлантириш касбий тайёргарликнинг асосий мезонига айланди.

Демак, «Меҳнат иқтисодиёти» фанининг мақсади – илмий-амалий, назарий-методологик асосларга таянган ҳолда, инновацион бозор иқтисодиёти шароитида янги ижтимоий меҳнат муносабатларини шакллантириш жараёнида ҳар бир ходим ва умуман, жамиятнинг меҳнат салоҳияти ошишини ва ундан оқилона фойдаланилишини тадқиқ этишдан иборатдир.

Фаннинг ҳозирги инновацион ривожланиш шароитларидаги долзарб вазифалари ҳам мана шу мақсаддан келиб чиқади. Улар қуйидагилардан иборат:

1. Инновацион ривожланиш даврида меҳнат соҳасидаги иқтисодий жараёнларнинг моҳияти ва механизмларини аниқлаш. Бу инсон ва жамият ҳаётида меҳнатнинг ролига тааллуқли иқтисодий назарияларнинг методологик қоидалари ижтимоий меҳнат муносабатларининг рақамлаштириш хусусиятлари ҳисобга олинган ҳолда тадқиқ этилишини тақозо қилади.

2. Ижтимоий меҳнат муносабатларининг ижтимоий йўналтирилган иқтисодиётдаги инновацион иқтисодий муносабат ва жараёнлар билан ўзаро боғлиқлигига аниқлик киритиш. Шунингдек, меҳнат бозорининг капитал, фонд ва хомашё бозорлари билан ўзаро муносабатлари ҳам янгича чуқур тадқиқотларни амалга оширишни талаб қилади.

3. Янги даврда меҳнат ресурсларининг қиймати, шунингдек, уларни такрор ҳосил қилишнинг барча босқичларидаги меҳнат сарфларини шакллантириш масалаларини ўрганиш. Меҳнат иқтисодиёти соҳасида жамиятнинг иш берувчига нисбатан ижтимоий талаби ҳисобланадиган энг кам иш ҳақи миқдори ўта камлиги сабабли ўз функциясини етарли даражада бажара олмаяпти.

4. Халқаро меҳнат тақсимотининг тобора жадаллашаётганлиги меҳнат ресурсларининг ташқи мобиллиги муаммоларини инновацион усулларда илмий тадқиқ этиш заруратини кучайтиради. Шу боисдан, ташқи меҳнат миграциясини тартибга солишни янада такомиллаштириш, бу жараённинг мамлакат иқтисодиётига таъсири, меҳнат мигрантларини ижтимоий ҳимоя қилиш масалалари замонавий «Меҳнат иқтисодиёти» фани марказида бўлади.

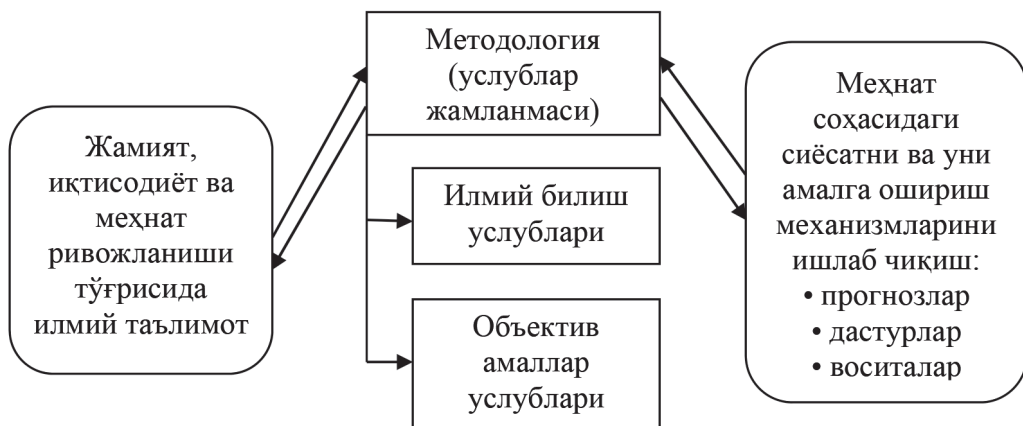
5. Турли хўжалик юритувчи субъектларнинг конкрет иқтисодий ҳолатидан келиб чиқиб, меҳнат муносабатларининг муайян ҳолатини таҳлил қила билиш асосида уларни такомиллаштириш тажрибасини жорий қилиш. Бу эса фаннинг амалиёт билан узвий алоқадорлигини кучайтиради.

Иқтисодиётда, ижтимоий меҳнат муносабатларида рўй бераётган туб ўзгаришлар «Меҳнат иқтисодиёти» фанида ҳам янги рақамлашган методологик ёндашиш ва тадқиқот усулларини қўллашни тақозо этмоқда.

Методология меҳнат бозори ва уни ташкил этадиган унсурларни тадқиқ этишда қўлланиладиган услубларнинг жамланмаси сифатида назария билан амалиётни боғловчи ролни бажаради ҳамда давлат томонидан ижтимоий ва иқтисодий ривожланиш қонуниятлари ёрдамида кадрлар сиёсатини амалга оширишда зарурий бўғин вазифасини ўтайди (2.4-расм).

Методология «Меҳнат иқтисодиёти»да қўлланиладиган услублар жамланмаси сифатида Ўзбекистонда меҳнатга доир қонун ҳужжатлари: Меҳнат кодекси, меҳнат ва меҳнат фаолияти билан боғлиқ 400 дан ортиқ қонун ҳужжатларига асосланади. Ушбу қонун ҳужжатларида меҳнат фаолиятини тартибга солиш, уни амалга ошириш, иш ҳақи, иш кучининг мобиллиги, меҳнат миграцияси, меҳнат хавфсизлиги, ходимларнинг ижтимоий ҳимоя қилиш ва бошқа муҳим масалаларнинг ҳукукий асослари белгилаб қўйилган. Методо-

логия, шунингдек, «Меҳнат иқтисодиёти» ва у билан боғлиқ фанларнинг илмий қоидалари ва хулосаларига ҳам таянади.



2.4-расм. Меҳнатни тадқиқ этиш ва тартибга солишда методологиянинг роли

Мазкур фан жамиятнинг инновацияга асосланган меҳнат салоҳиятини кучайтириш, ижтимоий меҳнат муносабатларини такомиллаштириш, миллий иқтисодиёт самарадорлигини ошириш, аҳоли моддий фаровонлигини таъминлашнинг глобаллашув шароитларидаги муаммоларини «рақамли иқтисодиёт» усулида тадқиқ қилади ва уларни ҳал этишнинг оқилона концепцияларини тақдим этади.

III БОБ. МЕХНАТ БОЗОРИ: МОҲИЯТИ, ШАКЛЛАНИШИ ВА РИВОЖЛАНИШИ

3.1. Мехнат бозорининг қисқача тавсифи

Ҳар бир жамият ўзининг бойлиги, ҳукумат шакли, иқтисодиёт формасидан қатъи назар, халқ фаровонлиги йўлида мақбул қарорларни амалга ошириши лозим. Шу билан бир қаторда, у нимани, қанча ва қандай ишлаб чиқаришни ва ишлаб чиқарилган маҳсулот қандай тақсимланиши зарурлигини ҳисоблаб бориши керак. Бу қарорларни қабул қилиш учун истеъмолчилар нимани хоҳлаётганлигини, маҳсулотларни ишлаб чиқариш учун қандай технологиялар кераклигини, ишчилар қандай малакаларга эга бўлиши ва нима ишлаб чиқариш лозимлигини аниқлаб олиши зарур. Олинган маълумотлар асосида шундай қарор қабул қилиш керакки, натижада, мамлакат пойтахти ҳамда унинг чекка ҳудудларида жойлашган вилоят ва туманларда яшайдиган аҳоли бир хил миқдорда ва бир хил сифатда сут, нон, гўшт, ёғ, тухум ва бошқа бирламчи озиқ-овқат маҳсулотларини сотиб олиш имкониятига эга бўлишсин. Координация жараёни натижасида керакли сондаги инсонлар ўзларининг керакли миқдордаги пул маблағи билан керакли жойда ва керакли вақтда керакли маҳсулотни ишлаб чиқаришдан манфаатдор бўлиши керак.

Албатта, бундай қарорлар мамлакат Президенти, ҳукумат, тармоқ вазирликлари ва бошқа ҳудудий идоралар томонидан қабул қилинади. Қарорларни тўғри қарор қабул қилишда зарур маълумотларни тўплаш ва уларни солиштириб чиқиш жуда қийин вазифадир. Кўп сонли ишлаб чиқарувчилар тўланишга тайёр бўлган товар нархларининг, истеъмолчилар эса иш ҳақи ва даромадининг ўзгаришини кузатиб борадилар. Олинган маълумотларни бирлаштирган ҳолда, ишлаб чиқарувчилар нимани, қанча ва қаерда ишлаб чиқаришни, бунинг учун кимни ёллашни ҳал қилишади. Бунга ҳеч ким жавобгар эмас. Бозор механизми ресурсларни тенг тақсимлай олганлиги боис, одамлар ўзлари хоҳлайдиган нарсаларни сотиб олиш имконини берадиган иш ҳақи эвазига ишга жойлашадилар. Маҳсулот, иш билан бандлик ва истеъмол борасида қабул қилинган қарорлар бозордаги нархлар натижасида юзага келади.

Мехнат ресурсларини тақсимлайдиган ва иш билан бандлик борасида қарорлар қабул қиладиган бозор *мехнат бозори* деб аталади.

Мана шундай муҳим жараёни тушуниб етиш учун мехнат бозори ҳақидаги умумий тушунчаларни ва мехнат бозорининг моҳиятини билишимиз зарур.

Бутун бозор бўйича мавжуд талаб ва таклифлар ўзаро қандай кесишишини кўрганимиздан сўнг, ҳар бир томоннинг индивидуал қарорларини пухта муҳокама қилиб олишимиз зарур.

Ҳар қандай бозорда сотувчи ва харидор бўлади, меҳнат бозори ҳам бундан мустасно эмас: бунда харидорлар – иш берувчилар, сотувчилар эса ишчилардир. Бу иштирокчиларнинг баъзилари муайян вақтда меҳнат бозорида фаол иштирок этмаётган бўлиши мумкин, аммо ихтиёрий олинган ҳар бир кунда кўплаб корхона ва ташкилотлар меҳнат бозорида ўзларига маъқул вариантдаги ишчи ва ходимларни қидириб юришади. Шифокорлар ва механик инженерлар ҳолатидаги каби харидор ва сотувчилар бутун халқ орасида бири-бирини қидириб юрса, бундай бозор *миллий меҳнат бозори* деб аталади. Агар харидор ва сотувчилар ўзларининг қидириш ҳудудини фақатгина маҳаллий ҳудуд билан чекласа, бунга *маҳаллий меҳнат бозори* дейилади.

Таҳлил қилинаётган барча меҳнат бозорлари тармоқларининг тури, географияси, трансакция қоидалари ва иш турига кўра жуда мураккаб бўлади. Тасаввурни соддалаштириш учун уларнинг барчасини битта меҳнат бозорида, деб фараз қиламиз.

Агар компания ичида иш билан бандлик муносабатлари учун алоҳида қоидалар белгиланган бўлса, бунда ички меҳнат бозори шаклланган ҳисобланади.

Ҳар қандай меҳнат бозорида категориясига кўра ишчиларнинг хусусияти ва сони мунтазам равишда ўзгариб туради. Аини пайтда бир категориядан бошқасига ўтувчи ишчилар миқдори ҳам жуда кўп бўлади. Меҳнат бозорида 4 та асосий оқим бўлиши мумкин:

1. Иш билан банд ишчилар ўзлари ишлаётган ишни ташлаб кетиб ёки ундан ҳайдалиб, ишсизларга айланишади (яъни мажбурий тарзда вақтинча ёки буткул ишдан ҳайдалади).

2. Ишсизлар эса янгидан ишга жойлашиб, яна иш билан бандликка эришадилар.

3. Ишчи кучи таркибига кирган ишчилар ишсиз ёки иш билан банд эканликларидан қатъи назар, пенсияга чиқиш ёки шунчаки ишлашни хоҳламаганликлари туфайли ишлаб чиқаришда иш билан банд бўлган ходимлар тоифасини тарк этиши мумкин.

4. Илгари ҳеч ҳам ишламаган ишчилар ўзларига иш топиш ёки уни қидириш орқали яна меҳнат бозорига киришлари мумкин.

Аҳоли ишсиз қатламининг жами ишчи кучига нисбати *аҳолининг ишсизлик даражасини* аниқлашда ёрдам беради. Гарчи бунда бир қанча ноаниқликлар бўлса ҳам, у меҳнат бозоридаги ҳолатни ўрганиш учун энг универсал кўрсаткич ҳисобланади. Агар ишсизлик даражаси 7 % ни ташкил этса ёки ундан юқори бўлса, бу меҳнат бозорининг эркин эканлигидан далолат беради: бунда ишчилар учун иш топиш қийинроқ, иш берувчилар учун эса ишчиларни

ишдан бўшатиш ва янгисини олиш осонроқ кечади. Аммо меҳнат бозорининг эркин эканлиги барча соҳаларда иш топиш қийин эканлигидан далолат бермайди. Баъзи ҳолларда ишсизлик даражаси юқори бўлса ҳам, баъзи турдаги ишчилар учун талаб таклифдан ортиқ бўлиши мумкин.

Сўнгги ярим аср давомида баъзи иш турларига талаб ошган бўлса, баъзиларига қисқарди. Ишчилар ва иш берувчилар эса меҳнат бозоридаги мана шундай ўзгаришларга мунтазам равишда мослашиб боришлари керак бўлади.

Иқтисодиётда меҳнат бозори дейилганда, иш кучи такрор ҳосил қилинишининг узлуксизлигини ва меҳнатдан самарали фойдаланишни таъминлашга даъват этилган жамиятдаги ижтимоий-иқтисодий ва ҳуқуқий муносабатлар, нормалар ва институтлар тизими тушунилади.

Биз эса уни кенгроқ маънода: «Меҳнат бозори деганда, иш кучи такрор ҳосил қилинишининг барча босқичлари: унинг шаклланиши (ижтимоий-демографик жиҳат – янги ишчи кучи пайдо бўлиши), айирбошланиши (сотиш-сотиб олиш), тақсимланиши (ишчи кучининг ижтимоий, касбий ва ҳудудий тақсимланиши) ва меҳнат соҳасида фойдаланилиши босқичларида ходим билан иш берувчи ўртасида кечадиган ижтимоий муносабатлар тизими тушунилади», деб талқин этамиз.

Меҳнат бозорининг ўзига хослиги шундан иборатки, унда меҳнатнинг ўзи эмас, балки меҳнат хизмати – меҳнат сарфи сотилади. Меҳнат хизматининг миқдори ва сифати эса кўплаб омиллар: ходимнинг касбий тайёргарлиги, малакаси, тажрибаси ва ҳоказолар билан боғлиқ. Айти пайтда меҳнат бозорида:

– сотувчи ва харидорнинг ўзаро муносабатлари узоқ муддатли хусусиятга эгалиги;

– пул шаклида бўлмаган омиллар (меҳнат фаолиятининг нуфузлилиги, мураккаблиги, меҳнат шароитлари, саломатлик учун хавфсизлиги ва бошқалар)нинг катта роль ўйнаши;

– институционал тузилмаларнинг кўплиги (меҳнат қонунчилиги, иш билан бандлик бўйича давлат сиёсати, касаба уюшмалари, иш берувчиларнинг жамоат бирлашмалари ва бошқалар) ҳисобга олиниши керак.

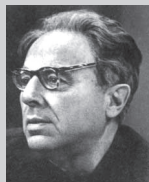
Шунинг учун меҳнат соҳасида бозор муносабатларининг шаклланиши ва ривожланишининг назарий асослари ҳар тарафлама тадқиқ этилади. Одатда, меҳнат бозорига доир илмий қарашларнинг классиклар, янги классиклар, кейнсчилар, институционалчилар, монетарчилар каби йўналишлари ажратиб кўрсатилади (3.1-жадвал).

Ҳозирги пайтда меҳнат бозори постиндуриал (ахборот), яъни саноат ривожланишидан кейинги жамият нуктаи назаридан тадқиқ этилмоқда. Постиндуриал (ахборот) жамият назариясининг асосчиси Д. Белл унинг қуйидаги ўзига хос хусусиятларини кўрсатиб берган:

Меҳнат бозорининг назарий асослари

Иқтисодий назария йўналишлари	Сана	Меҳнат бозорига илмий қарашлар
Классиклар (А. Смит, Д. Рикардо ва бошқалар)	XVIII асрнинг иккинчи ярми – XIX асрнинг боши	Бозор иқтисодиёти – ўзини ўзи тартибга соладиган тизим, шунинг учун меҳнат бозоридида иш билан тўлик бандлик таъминланади.
		Меҳнат бозоридидаги рақобат мажбурий ишсизликни истисно этади.
		Меҳнат қилишни хоҳлаган ҳар бир одам меҳнат бозори томонидан белгиланадиган иш ҳақи оладиган ишни осон топа олади.
Янги классиклар (А. Маршалл, А. Пигу, К. А. Писсаридес ва бошқалар)	XIX асрнинг охири – XX асрнинг боши	Бошқа бозорлар каби меҳнат бозори ҳам нарх муаносиблиги асосида амал қилади. Меҳнат бозорини асосий тартибга солувчиси – иш кучи ресурсларининг нархи, яъни иш ҳақидир.
		Иш билан бандликни таъминлашда талаб ва таклифни тартибга солиш ҳал қилувчи аҳамиятга эга.
		Ишсизликнинг сабаби – иш ҳақининг юқорилигидир.
Кейнчилар (Ж. М. Кейнс, Р. Гордон ва бошқалар)	XX асрнинг иккинчи чораги	Меҳнат бозори иш билан бандлик муаммосини ҳал қилишга қодир эмас, иш билан тўла бандлик – қонуният эмас, балки тасодифдир.
		Меҳнат бозоридида иш кучи ресурсларига талаб меҳнатнинг бозор нархи ўзгариши билан эмас, балки жамланма талаб, яъни ишлаб чиқариш ҳажми орқали тартибга солинади.
Институционалчилар (Т. Веблен, Ж. Гэлбрейт ва бошқалар)	XX аср	Иш билан бандлик, иш ҳақи соҳасидидаги сиёсатни тартибсиз бозор ва эркин рақобат эмас, балки ижтимоий институтлар (давлат, жамият, жамоат ташкилотлари, йирик корпорациялар) белгилайди.
		Меҳнат бозоридида иш кучи ресурсларига талаб ва унинг таклифини иш кучи таркибидидаги касб, малака ва тармоқ фарқлари ҳамда уларга тегишли равишдидаги иш ҳақи тартибга солади
Монетаристлар (М. Фридман ва бошқалар)	XX асрнинг иккинчи ярми	Пулга талаб – жамият иқтисодий тараққиётининг, шу жумладан меҳнат бозори ривожланишининг ҳам асосий воситасидир.
		Иқтисодиётни, шу жумладан меҳнат бозорини бошқариш давлатнинг жамиятда муомаладидаги пулни назорат қила олишига боғлиқ.

- хизматлар иқтисодиётининг яратилиши;
- меҳнат бозорида илмий-техника соҳаси мутахассисларининг устунлиги;
- назарий илмий билимларнинг инновациялар ва жамиятда сиёсий қарорлар қабул қилишнинг манбаи сифатидаги марказий роли;
- янги «интеллектуал техника»нинг яратилиши ва бошқалар.



Дэниел Белл (ингл. Daniel Bell; 1919–2011) – америкалик социолог, постиндустриал жамияти назариясининг асосчиси.

Асосий асарлари:

The End of Ideology: On the Exhaustion of Political Ideas in the Fifties. – N.Y.: Free Press, 1965

The coming of post-industrial society: A venture of social forecasting. – N.Y.: Basic Books, 1973

The cultural contradictions of capitalism. – N.Y.: Basic Books, 1976.

Постиндустриал жамиятда илмий-технологик инқилоб фанни ишлаб чиқариш билан бирлаштиради ва меҳнат бозоридаги иш кучи ресурсларига талабни ҳам тубдан ўзгартиради. Агар иқтисодий тараққиётнинг аввалги босқичларида иш кучи ресурсларига машинага қўшимча, конвейернинг унсури сифатида қаралган бўлса, постиндустриал жамиятда у ишлаб чиқаришнинг ҳал қилувчи омилига айланади. Меҳнат бозоридаги бундай ходим, энг аввало, ўзининг интеллектуал, ижодий салоҳияти билан ўта рақобатбардош бўлади.

Янги даврга келиб меҳнат бозорида ҳам туб ўзгаришлар ясади ва унда ёлланма ходимнинг мутлақо янги ролини белгилаб беради. Агар меҳнат бозорида ёлланма ходимнинг рақобатбардошлигини анъанавий таълим тизимида касб ва малака даражаси талаб қилган билимлари ва кўникмалари белгилаган бўлса, ҳозирги замон иқтисодиёти учун бу етарли эмас. Яъни инновацион ишлаб чиқариш ёлланма ходимдан муттасил равишда ўз билими ва малакасини ошириб бориш билан бирга, ижодий салоҳиятни, пайдо бўладиган муаммоларга тубдан янги ёндашишга қодирликни талаб қилади.

Замонавий меҳнат бозорининг энг янги назарияси 2010 йилда иқтисодиёт соҳасида Нобель мукофотиغا сазовор бўлган уч иқтисодчи олим – америкалик Питер Даймонд ва Дэйл Мортенсен ҳамда Буюк Британия Академиясининг аъзоси Кристофер Писсаридес томонидан илгари сурилди. Агар Питер Даймонд ва Дэйл Мортенсен баъзан меҳнат бозорида бўш иш жойлари кўп бўлганда ҳам ишсизлик пайдо бўлади, деган хулосага келган бўлсалар, Кристофер Писсаридес ўзининг инқилобий назарияси – ишсизлар иш жойини қанча фаол қидирсалар, шунча кўп иш жойлари яратилишини асослаб берди.



Кристофер Писсаридес (ингл. Christopher Pissarides; 1948 йилда Кипрда туғилган) – Британия академиясининг аъзоси, меҳнат бозори бўйича илмий тадқиқотлари учун 2010 йилги Нобель мукофоти лауреати.

Асосий асарлари:

Short-Run Equilibrium Dynamics of Unemployment Vacancies, and Real Wages») American Economic Review, 1985, №75 (4)

Equilibrium Unemployment Theory. Cambridge, MA: MIT Press, 2000.

Унинг фикрича, ишсизлар фаол иш изласалар, иш берувчиларнинг янги иш жойлари яратишдан манфаатдорлиги ортади. Чунки улар ўзлари ташкил этаётган янги иш жойларига албатта талаб бўлиши, натижада, ишлаб чиқариш кўламлари ва даромад ортишига ишончлари комил бўлади.

Меҳнат бозори мавзусига оид турли хорижий назариялар қаторида МДХ давлатлари ва Ўзбекистонлик иқтисодчи олимларининг тадқиқотлари ҳам муҳим методологик аҳамиятга эга. Меҳнат бозорини аҳолининг иш билан бандлиги сиёсатини амалга ошириш орқали тартибга солишга нисбатан турлича ёндашувларга, энг аввало, «иш билан бандлик соҳаси» ва «меҳнат бозори» тушунчаларига асосланади.

Собиқ маъмурий-буйруқбозлик ва тақсимлаш тизимидан мулкчиликнинг турли шакллари ва кўп укладли иқтисодиётга асосланган иқтисодиётни ривожлантиришнинг бозор йўналишига ўтиш ҳаётнинг барча соҳаларидаги ижтимоий муносабатларда туб ўзгаришларни келтириб чиқарди. Меҳнатга лаёқатли аҳолининг иш билан бандлиги соҳасида жиддий ўзгаришлар рўй бермоқда. Иқтисодий фаол аҳоли (иш берувчилар, ёлланма ходимлар, мустақил иш билан бандлар, ёрдамлашадиган оила аъзолари, ишсизлар ва бошқалар)нинг мақоми ўзгармоқда, ходимларни ишга ёллашнинг янги тизими шаклланыпти. Хусусан, ходимларни ишга ёллашда контрактлар, муваққат меҳнат шартномалари ва ҳоказоларга устуворлик бериляпти. Янги шаклланиб бораётган ишлаб чиқариш муносабатлари корхоналардаги жамоа шартномалари, тармоқ тариф битимлари ва бош битимда ўз ифодасини топмоқда. Шу муносабат билан бозор муносабатларини шакллантиришга киришган мамлакатларда, жумладан, Ўзбекистонда ижтимоий меҳнат муносабатлари, мавжуд назария ва амалиётда уларнинг роли ва аҳамиятига оид тасаввурлар тубдан қайта кўриб чиқилди.

Яқин вақтгача иш билан бандлик назарияси иш кучи товар эмаслиги тўғрисидаги нуқтаи назарга асосланган эди. Ўнлаб йиллар давомида мазкур масала хусусида баҳс-мунозаралар давом этди. Иш кучининг товар шаклида эмаслиги, меҳнат соҳасида бозор муносабатларининг ривожланмаганлиги

собик мустабид тузумда мулкчиликнинг биргина давлат шакли мавжудлиги ва ҳукмрон эканлиги билан изоҳланар эди.

Бозор иқтисодиётига ўтиш жараёнида эса иш кучининг товар шакли, ишсизлик эса бозор иқтисодиётининг табиий кўриниши эканлигини эътироф этиш энг асосий масаладир. Ўтиш иқтисодиётини бошидан кечираётган мамлакатлар учун уларнинг аҳамияти айниқса катта.

МДХ мамлакатларининг айрим олимлари иш билан бандлик сиёсатида «меҳнат»ни «иш билан бандлик»ка тенглаштирадилар. В. Н. Бобков, Э. Саруханов, А. Асалиев ҳамда А. И. Рофе иш билан бандликни меҳнат фаолиятига киришиш, деб ҳисоблайди ҳамда меҳнат бозорини иш билан бандлик деб аташ, меҳнат бозорини тартибга солишни эса иш билан бандлик ва ишсизлик муаммосини тартибга солиш, деб аташ тўғри бўлади деган хулоса чиқаришади. Улар иш ўрнини эгаллаш бўйича муносабатлар иш билан бандлик муносабатларидир, деб ҳисоблашади. Инсон ишга киришиши билан бу муносабатларнинг амал қилиши тўхтайди, шу вақтдан бошлаб навбатдаги меҳнат фаолияти босқичи бошланади ва бу иш билан бандлик ҳамда меҳнат билан боғлиқ эмас.

Бу нуқтаи назарга зид қарашларда меҳнат бозори, иш билан бандлик ва уларни тартибга солиш жараёнлари фарқланади. Ушбу қараш тарафдорлари иш кучини такрор ҳосил қилиш ва меҳнат бозори иш билан бандликнинг таркибий қисмлари, деб ҳисоблайдилар. Масалан, Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко, М. И. Кулапов, С. А. Карташов меҳнат бозорини одамлар ишлаб чиқариш қобилиятларини такрор ҳосил қилиш бўйича бозор муносабатларининг тизими, деб эътироф этадилар. Меҳнат бозори иш берувчи учун иш кучини жалб этган ҳолда моддий неъматлар ишлаб чиқариш имкониятини беради. Ёлланма ходим эса ўз иш кучини сотиши ҳисобига меҳнатига ҳақ олади ва ўзининг меҳнат қобилиятини такрор ҳосил этади.

Бир гуруҳ МДХ олимлари иш билан бандликка:

- ишлаб чиқариш (меҳнат – ишлаб чиқаришни ташкил этиш учун ходимни ишлаб чиқариш воситаси билан боғлаш воситаси);
- истеъмол (ходимнинг меҳнати моддий жиҳатдан рағбатлантирилади);
- меҳнат тақсимоти (ходим меҳнат фаолиятининг бирор соҳага бириктириб қўйилиши) нуқтаи назаридан ёндашадилар.

Ўзбекистонда амалга оширилаётган ва тобора чуқурлашиб бораётган ўзгаришлар иш билан бандлик муаммосини янгича идрок этишга туртки бўлмоқда. Жумладан, илгарилари бу, энг аввало, ишлаб чиқариш билан боғлиқ ижтимоий-иқтисодий муносабатлар соҳасини қамраб олган бўлса, бугунги шароитда меҳнат бозорининг пайдо бўлиши, шаклланиши ва ривожланиши билан мазкур тушунчанинг чегаралари кенгайиб бормоқда. Мамлакат иқтисодиётининг очиқлиги ва унинг жаҳон миқёсига чиқиши

муносабати билан иш билан бандликнинг халқаро мезонларга таққосланиши, ушбу категория кўрсаткичларини жаҳон кўламида қўллаш объектив заруратга айланмоқда.

Ўзбекистонлик олимлар Л. П. Максакова, Д. А. Ортиқова, З. Я. Худойбердиев, К. З. Хомитовларнинг фикрича, иш билан бандликни меҳнат фаолиятдан ажратиш мумкин эмас, чунки бу ҳолда у ўз маъносини йўқотади. Бизнингча, меҳнат бозори орқали ёлланма ходим учун меҳнат қилиш мумкин бўлган иш жойини эгаллаш имконияти яратилади, иш берувчи эса фойда олиш учун зарур товарлар ишлаб чиқариш имкониятига эга бўлади. Демак, меҳнат бозори ёрдамида аҳолининг иш билан бандлигини таъминлаш шарт-шароитлари яратилади. Меҳнат бозорини тартибга солиш йўналишларидан бири эса айнан шу шарт-шароитларни яратишдир.

Мамлакатимиз иқтисодчи олимлари Р. А. Убайдуллаева, Қ. Х. Абдурахмонов, Н. Қ. Зокирова, Б. Х. Умурзаков, Н. Х. Раҳимова ва В. А. Имомовларнинг эътирофича: «Меҳнат бозори – ишга қобилиятли аҳолининг фаол (иш билан банд ва меҳнатга муҳтож аҳоли) қисми билан иш берувчилар ўртасидаги ўзаро муносабатларни тартибга солувчи, «меҳнат қобилияти»ни сотиш-сотиб олишни амалга оширувчи ҳамда ишчи кучига талаб ва таклиф ўртасидаги нисбатларни бевосита барқарорлаштирувчи кўп омилли, мураккаб ижтимоий-иқтисодий жараёнлар тизимидир».

Аҳолининг иш билан бандлиги соҳаси таркибига, меҳнат бозоридан ташқари, аҳолининг ўзини ўзи иш билан таъминлаши, оила таркибидаги фаолиятлари, кадрларни тайёрлаш ва ишга жойлаштиришнинг мақсадли дастурлари ҳам киради. Яъни иш билан бандлик соҳаси «меҳнат бозори» тушунчасидан кенгрокдир. Меҳнат бозорини тартибга солиш иш билан бандликнинг бир қисми ҳисобланади.

Маҳаллий иқтисодчи олимлар Д. Н. Раҳимова, Г. Қ. Абдурахмонова, Ш. Р. Холмўминовлар иш билан бандлик ва меҳнат бозорини макроиқтисодиёт билан боғлиқ ҳолда тадқиқ этиш зарурлигини уқтиришади. Иш билан бандлик ва меҳнат бозори умумий макроиқтисодий тизимнинг бир-бири билан боғлиқ элементларидир. Шунинг учун иш билан бандлик ва меҳнат бозорининг ҳозирги даврдаги муаммоларини ўрганиш мазкур концепцияга асосланиши керак, деб ҳисоблайдилар.

Шундай қилиб, иш билан бандлик макро, шунингдек, микродаражадаги (бевосита корхоналарда, ишлаб чиқариш соҳаси ва бозорда) ижтимоий-иқтисодий муносабатларнинг турли шаклларини ўзида мужассамлаштирган ижтимоий умумиқтисодий категориядир. Шу маънода биз иш билан бандликка оид назарияларни умумлаштирган ҳолда, иш билан бандликни жисмоний шахсларнинг қонунга зид бўлмаган, уларнинг шахсий ва ижтимоий эҳтиёжларини қондириш билан боғлиқ, уларга иш ҳақи ёки меҳнат даромади

келтирадиган фаолият, шунингдек, бунда меҳнат бозорида иш кучига талаб ва таклифнинг миқдор ҳамда сифат жиҳатдан мутаносиблиги даражасини акс эттирувчи ижтимоий-иқтисодий муносабатларнинг пайдо бўлиши, деб баҳо берамиз.

Меҳнат бозорини тартибга солиш асосий концепцияларининг таҳлили иқтисодий назарияда меҳнат бозорини тартибга солиш масалаларини кўриб чиқишда энг асосийси – давлатнинг меҳнат бозорида рўй бераётган жараёнларга аралашув даражасини ҳамда меҳнат бозорини тартибга солиш усуллари ва тадбирларини аниқлашдан иборат, деган хулоса чиқариш имконини беради. Амалда меҳнат бозорини тартибга солиш механизми мустақил иқтисодий категория сифатида тадқиқ этилмаган, фақат иқтисодиётни тартибга солиш механизми доирасида кўриб чиқилган, холос.

Меҳнат бозорини тартибга солиш механизмларини шакллантириш зарурати иқтисодий ҳаётдаги тафовутлар, турли мамлакатлардаги ижтимоий қатламлар манфаатлари, вақт тафовутлари, иқтисодий тизимларнинг (улар доирасида меҳнат бозорини тартибга солишнинг у ёки бу усулларидан фойдаланилади) ўзига хос хусусиятлари билан боғлиқ.

Иш билан бандлик сиёсатини такомиллаштиришда ҳар бир мамлакатнинг меҳнат бозорида мавжуд бўлган беҳисоб шарт-шароитлар ҳисобга олиниши зарур. Бунда меҳнат бозорини очиқ ёки ёпик, расмий ёки норасмий, айрим касб-ҳунар гуруҳлари меҳнат бозори ва ҳоказолар бўйича тасниф қилишнинг ўзи етарли эмас. Халқаро Меҳнат Ташкилоти мутахассисларининг фикрича, у ёки бу меҳнат бозорида фаол сиёсат олиб бориш бўйича комплекс чора-тадбирларни ишлаб чиқиш ва амалга оширишда қуйидаги маълумотлар муҳим ҳисобланади:

- иш билан бандлар, иш билан банд бўлмаганлар, ишсизларнинг жинсий ва ёш таркиби;
- иш кучи сафига қўшилаётганларнинг ўртача ёши ва бунинг меҳнаткашлар малакаси даражасига таъсири;
- оила даромадида ёлланиб ишлашдан олинадиган иш ҳақи, давлат нафақалари, мустақил иш билан бандликдан, ижарадан, кўчмас мулкдан олинадиган даромадлар улуши;
- урбанизация даражаси ҳамда шаҳарлардаги расмий ва норасмий иш билан бандлик кўламлари, қишлоқ хўжалигида ва қишлоқ хўжалигига тааллуқли бўлмаган соҳаларда иш билан бандликнинг даражаси;
- корхоналарни уларнинг кўлами ва мулкчилик шаклига қараб таснифлаш;
- иқтисодиётнинг халқаро рақобат учун очиқлиги, шу жумладан, миллий даромадда савдонинг улуши ва хорижий инвестицияларнинг аҳамияти;
- меҳнат институтлари, шу жумладан, иш берувчилар ҳамда меҳнаткашлар ташкилотларининг ривожланганлиги ва самарадорлиги;

– меҳнат қонунчилигининг кўлами, камраб олиш даражаси, бу қонунчиликнинг ижро этилиши, меҳнаткашларнинг ижтимоий ҳимоя қилиниши ва ижтимоий суғурта.

Мавжуд қоидаларни умумлаштириш асосида, фикримизча, макроиқтисодий жиҳатдан меҳнат бозорини тартибга солиш механизми қуйидагича тадқиқ этилиши лозим:

– биринчидан, бозор иқтисодиёти динамик ҳодиса сифатида ҳамда унинг ривожланиш тенденциялари: иқтисодий тизим ривожланишининг муҳим қонуниятларини ақс эттирган ҳолда;

– иккинчидан, ижтимоий-иқтисодий тизимнинг таркибий қисми сифатида: бунда унинг иқтисодий, ижтимоий, демографик ва илмий-техникавий муҳит таъсирига берилишини ҳам ҳисобга олиш лозим;

– учинчидан, иш билан бандлик муносабатларини тартибга солишнинг энг муҳим объекти сифатида: бунда унинг иқтисодий ва ижтимоий таркибларининг ўзаро боғлиқлигини ҳисобга олиш зарур;

– тўртинчидан, меҳнат бозорини тартибга солиш турли субъектларининг ўзаро боғлиқлиги сифатида: бунда тартибга солиш турли объектларга йўналтирилган бўлиши лозим;

– бешинчидан, тартибга солишнинг бозор ва бозорга тааллуқли бўлмаган хусусиятлар асосида: бунда меҳнат бозори муносабатлари объектив хусусияти ҳамда унинг амал этиш жараёнларига субъектив таъсир кўрсатилиши ҳам ҳисобга олиниши лозим бўлади.

3.2. Меҳнат бозорининг шаклланиш шарт-шароитлари

Ўзбекистонда меҳнат бозорини шакллантириш борасида «Аҳолининг иш билан бандлиги тўғрисида»ги Қонун (1992 йил) ҳамда Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат Кодекси (1996 йил) муҳим ҳуқуқий асос ҳисобланади. Мазкур қонун ҳужжатларида ишсизлик, иш билан бандлик шаклини танлаш ҳуқуқи, ишсизликдан ижтимоий ҳимоя қилиш кафолатлари эътироф этилган.

«Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Ўзбекистон Республикаси Қонунига мувофиқ, давлат бошқарув органлари меҳнат ресурсларидан самарали фойдаланиш ҳамда уларнинг иш билан бандлигини таъминлаш соҳасида қуйидаги ваколатларга эга:

– меҳнат бозорини барпо этиш ва ривожлантиришни таъминловчи тузилмавий, молиявий, кредит, инвестиция ва солиқ сиёсатини амалга оширишга доир тадбирларни ишлаб чиқиш;

– иқтисодиёт тузилишини таҳлилий тадқиқ этиш, меҳнат бозори ҳолати ҳамда аҳолини иш билан таъминлаш соҳасидаги ҳолатнинг истиқболини белгилаш, бу соҳада давлат статистика ҳисоби ва ҳисоботини юргизиш;

– аҳолини иш билан таъминлаш дастурларини ишлаб чиқиш ва амалга ошириш;

– фуқароларнинг иш билан таъминланиши соҳасидаги ҳуқуқий ва қонуний манфаатларини давлат томонидан тегишли равишда қафолатланишини, шунингдек, ҳимоя қилинишини таъминлаш;

– кўшимча иш жойлари яратилишига, меҳнат шароитлари яхшиланишига кўмаклашиш.

Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат Кодексига мувофиқ, мамлакатда меҳнат соҳасидаги давлат бошқарувини Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги ва унинг ҳудудий органлари амалга оширади. Вазирликнинг аҳоли иш билан бандлигини таъминлашдаги асосий вазифалари қуйидагилардан иборат:

– меҳнат бозорини шакллантириш, меҳнатга лаёқатли аҳоли, айниқса, ёшларнинг иш билан бандлигини таъминлаш бўйича фаол сиёсат олиб бориш;

– меҳнат ресурслари баланслари асосида иш жойлари ташкил этиш ҳамда кадрларни тайёрлаш бўйича мақсадли дастурларни ишлаб чиқиш;

– меҳнат муносабатларини тартибга солиш бўйича бозор шароитларига мувофиқ келадиган чора-тадбирларни ишлаб чиқиш;

– Ўзбекистон Республикаси Иқтисодиёт вазирлиги билан биргаликда меҳнат ресурслари прогноз балансларини ишлаб чиқиш, аҳолининг иш билан самарали банд бўлишини таъминлаш бўйича чора-тадбирлар комплексини асослаш;

– миграция жараёнларини таҳлил этиш, ташқи меҳнат миграциясини ҳамда Ўзбекистон Республикаси ҳудудида чет эл фуқаролари меҳнат фаолиятини ташкил этиш бўйича таклифлар ишлаб чиқиш;

– ишсизлар ва иш билан банд бўлмаган аҳоли ҳисобини олиб бориш;

– касб-ҳунар таълим муассасалари битирувчиларининг иш билан бандлигини тадқиқ этиш ва шу асосда таълим муассасаларида ишчи кадрлар ва мутахассислар касбий тайёргарлиги йўналишларини такомиллаштириш бўйича таклифлар ишлаб чиқиш;

– ёшлар ҳамда иш билан банд бўлмаган аҳолини касбга йўналтириш масалалари бўйича социологик тадқиқотлар ўтказишни ташкил этиш;

– манфаатдор вазирлик ва идоралар, жойлардаги давлат ҳокимияти ва бошқарув органлари билан биргаликда иш жойлари ташкил этиш дастурларини ишлаб чиқиш ва бу дастурлар амалга оширилишини мувофиқлаштириб бориш;

– аҳолининг ўз-ўзини иш билан таъминлашини рағбатлантириш ва қўллаб-қувватлаш бўйича таклифлар ишлаб чиқиш;

– меҳнат бозори инфратузилмаси амал қилишини такомиллаштиришни таъминлаш;

– ишсизлар учун ҳақ тўланадиган жамоат ишларини ташкил қилиш;
– ишсизларни ўқитиш, қайта тайёрлаш ва малакасини оширишни ташкил этиш.

Меҳнат бозорининг шаклланиши учун иқтисодий, ижтимоий ва ҳуқуқий шарт-шароитлар мажуд бўлиши керак.

Меҳнат бозорининг иқтисодий шарт-шароитлари қуйидагиларга асосланади:

– иқтисодий эркинлик асосида ишлаб чиқариш воситаларига, шу жумладан, ерга хусусий мулк ҳуқуқи қўйилган иқтисодиётнинг эркинлаштирилиши;

– меҳнат қилиш эркинлиги, яъни ҳар бир шахс учун қаерда, қачон ва қайси иш билан машғул бўлиш имконияти; меҳнат қилиш эркинлиги, мажбурий меҳнатнинг тақиқланиши (миллий қонунчиликда белгилаб қўйилган ҳолатлар истисно қилинган ҳолда);

– тадбиркорлик фаолиятининг эркинлиги; бунда ҳар бир шахсга ўз шахсий бизнесини очиш ёки бошқалар билан биргаликда тадбиркорлик фаолиятини амалга ошириш имконияти кафолатланган бўлиши керак.

Меҳнат бозорининг ижтимоий шарт-шароитлари жамиятда ижтимоий тенгсизлик мажудлигини назарда тутати ва меҳнат бозорида рақобатдош бўлмаганларнинг (хотин-қизлар, ёшлар, ногиронлар, катта ёшдагилар), шунингдек, ишсизларнинг ижтимоий ҳимоя қилиниши кафолатланишига йўналтирилган бўлишига асосланади.

Меҳнат бозорининг ҳуқуқий шарт-шароитлари аҳолининг иқтисодий эркинлиги ва ижтимоий ҳимоя қилинишининг ҳуқуқий асослари ишлаб чиқилиши ва қабул қилинишига асосланади.

Юқоридагиларга асосланган ҳолда, меҳнат бозори ўзининг субъектлари, норматив-ҳуқуқий ҳужжатлари, конъюнктураси ва инфратузилмасини қамраб олади (3.1-расм).

Меҳнат бозорининг субъектлари ёлланма ходимлар ва уларнинг ваколатли ташкилотлари (касаба уюшмалари), иш берувчилар ва уларнинг уюшмалари (Савдо-саноат палатаси) ва давлатдан иборатдир. Субъектлар ижтимоий меҳнат муносабатларини тартибга солишда ижтимоий шериклар ҳисобланади.

Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексига мувофиқ, белгиланган ёшга етган (16 ёш) ҳамда иш берувчи билан меҳнат шартномаси тузган Ўзбекистон Республикаси фуқаролари, шунингдек, чет эл фуқаролари ва фуқаролиги бўлмаган шахслар ёлланма ходимлар сифатида меҳнатга оид муносабатларнинг субъектлари бўлиши мумкин.

Корхоналардаги касаба уюшмалари ва уларнинг сайлаб қўйиладиган органлари ёки ходимлар томонидан сайланадиган бошқа органлар ходимлар манфаатларини ифода этиши ва ҳимоя қилиши мумкин.

Куйидагилар иш берувчи бўла оладилар:

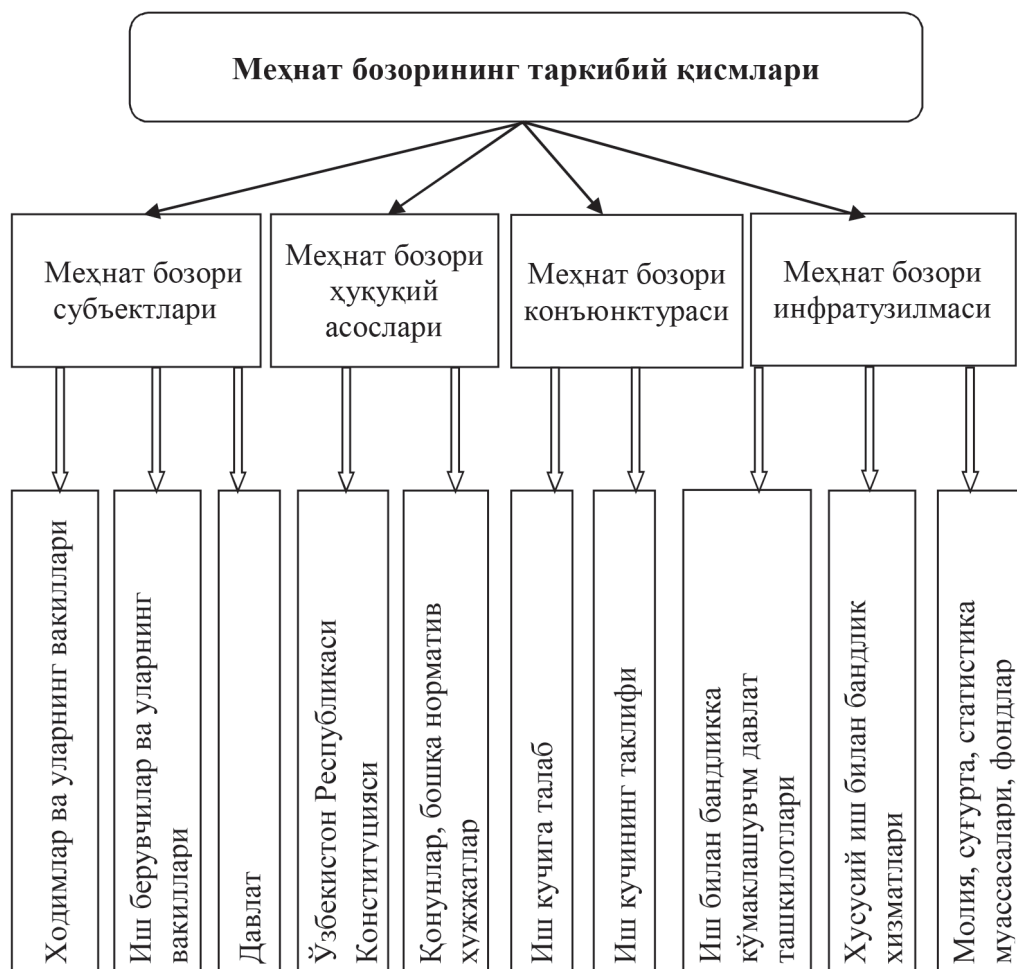
1) корхоналар, шу жумладан, уларнинг алоҳида таркибий бўлинмалари ўз раҳбарлари тимсолида;

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

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

4) Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланган тартибда ходимлар ёллайдиган яққа тартибдаги тадбиркорлар.

Иш берувчилар жамоат бирлашмаларига бирлашишга ҳақлидирлар.



3.1-расм. Меҳнат бозорининг таркибий қисмлари

Меҳнат соҳасидаги давлат бошқарувини Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат вазирлиги ҳамда унинг ҳудудий органлари амалга оширади.

Давлат бозор муносабатларининг субъекти сифатида қуйидаги функцияларни бажаради (3.2-расм):

– *ижтимоий-иқтисодий функциялар* – иқтисодиётнинг барча тармоқларида иш жойлари яратилишини рағбатлантириш орқали иш билан бандликни таъминлаш;

– *қонунчилик функциялари* – ижтимоий меҳнат соҳасига доир норматив-ҳуқуқий ҳужжатларни ишлаб чиқиш, қабул қилиш ва ижросини таъминлаш;

– *тартибга солувчи функциялар*:

а) меҳнат бозорини билвосита усуллар билан тартибга солиш;

б) бозор субъектларининг ҳуқуқ ва мажбуриятларини белгилаш;

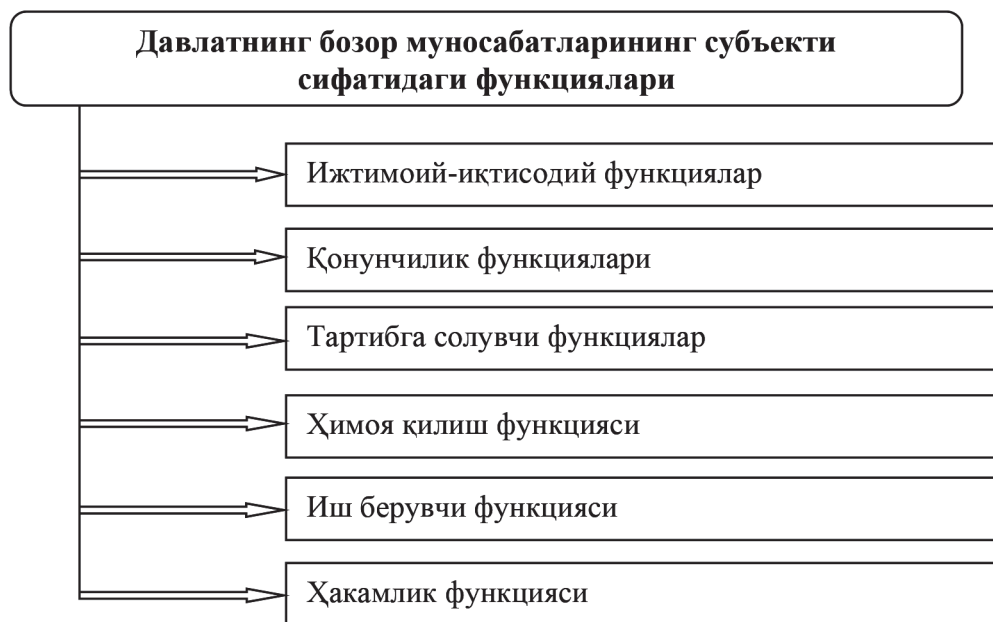
г) иш билан бандлик дастурларини ишлаб чиқиш ва амалга ошириш;

д) меҳнат бозори субъектлари ўртасида ҳар йилги Бош ва тармоқ келишувларини тузиш;

– *ҳимоя қилиш функцияси* – меҳнат бозори субъектларининг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш;

– *иш берувчи функцияси* – давлат корхоналари, ташкилотлари ва муассасалари;

– *ҳакамлик функцияси* – ёлланма ходимлар билан иш берувчилар ўртасидаги меҳнат низоларини ҳал қилиш.



3.2-расм. Давлатнинг бозор муносабатларининг субъекти сифатидаги функциялари

Меҳнат бозори амал қилишининг ҳуқуқий асослари Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси, Меҳнат кодекси, «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги қонун, Ўзбекистон Республикаси Президентининг фармон ва қарорлари, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг қарорларида мустаҳкамлаб қўйилган. Уларда фуқароларнинг меҳнат қилиш, эркин иш танлаш, ҳаққоний меҳнат шартлари асосида ишлаш ва қонунда белгиланган тартибда ишсизликдан ҳимояланиш ҳуқуқларининг кафолатлари белгиланган.

Меҳнат бозорининг конъюнктураси дейилганда, меҳнат бозорида иш кучига талаб ва унинг таклифи нисбати тушунилади. Шу маънода меҳнат бозори конъюнктурасининг иш кучи таклифи ортиқчалиги, иш кучи таклифи камлиги ҳамда иш кучига талаб ва унинг таклифи мутаносиблиги турлари фарқланади.

Меҳнат бозорининг инфратузилмасига унинг амал этишини таъминлайдиган ташкилотлар (иш билан бандликка кўмаклашувчи давлат ташкилотлари, шунингдек, хусусий иш билан бандлик хизматлари, жамғармалар, молия ва суғурта муассасалари, иш жойлари тўғрисида маълумот банклари, статистика ахборотлари ва бошқалар) киради.

Меҳнат бозори назариясида у турли белгилари бўйича таснифланади. Ушбу белгиларни умумлаштирган ҳолда уларни куйидагича гуруҳлаш мумкин (3.3-расм):

1. **Худудий мезонлар асосида:** халқаро, умуммиллий, минтақавий, маҳаллий ва ички фирма меҳнат бозори.

Халқаро меҳнат бозори миллий ва худудий меҳнат бозорларини ҳам камраб олиб, меҳнат ва капитал миграциясини назарда тутаяди.

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

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

Маҳаллий меҳнат бозори иш кучининг хўжалик юритувчи субъектлар ўртасида ҳаракатчанлигини кўзда тутаяди.

Ички фирма меҳнат бозори эса ходимларнинг бир корхона ичидаги ҳаракатланишига асосланган, бунда ходим ёки ўзи ишлаб турган иш жойида бажараётган ишлар ва хизмати хусусиятига ўхшаш янги иш жойига ўтади, ёки юқорироқ хизмат мансаби ва разрядига ўтказилади.

2. **Рақобат белгиси бўйича:** мукамал рақобат, монопсония, касаба уюшмалари иштирокидаги ва икки томонлама монопсония меҳнат бозорлари.



3.3-расм. Меҳнат бозорининг турлари

Мукаммал рақобат бозорида:

– кўп миқдордаги фирмалар меҳнат бозорида муайян меҳнат турини ёллашда бир-бирлари билан рақобатда бўлади;

– бир хил малакага эга кўп сонли малакали ишчилар меҳнат бозорида бир-биридан мустақил равишда мазкур меҳнат хизматини таклиф этадилар;

– фирмалар ҳам, ёлланма ходимлар ҳам иш ҳақининг бозор ставкаси устидан назоратни амалга ошира олмайди. Улар иш ҳақи даражаси қандай бўлишини белгилай олмайди.

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

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

– меҳнатнинг мазкур тури географик омилларга кўра нисбатан ҳаракатчан бўлмайди ёки ходимлар иш топа олмасликлари сабабли янги касб-корни эгаллашга ёки малака оширишга мажбур;

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

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

Касаба уюшмалари иштирокидаги меҳнат бозори. Меҳнат бозорининг бу тури учун касаба уюшмалари иш ҳақини ошириш талабини қўйишлари хосдир. Улар ўзларининг бу иқтисодий мақсадларига қуйидагича эришишлари мумкин:

– меҳнат хизматида талабни тазйиқ ёрдамида ошириш. Баъзи касаба уюшмалари иш берувчиларга талабдан ортиқча ходимларни иш билан таъминлаш тазйиқини ўтказиш орқали ҳам таъсир кўрсатади;

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

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

Икки томонлама монопсония бозори. Меҳнат бозорининг бу модели кучли тармоқ касаба уюшмалари мавжуд бўлган монопсония бозори учун хосдир. Бошқача айтганда, монопсония модели касаба уюшмалари фаолияти

ҳисобга олинадиган модель билан қўшилганда ана шундай бозор ҳосил бўлади. Меҳнат бозорининг бу тури учун касаба уюшмаларининг иш кучи сотувчисининг монопол ҳуқуққа эгаллиги хосдир. Бунда касаба уюшмалари иш ҳақи миқдорини иш билан бандликни камайтириш ёки кўпайтириш ҳисобига ўзгартирадиган монопсоник иш берувчиларга қарши туради.

3. Меҳнат бозорида меҳнат муносабатларининг ривожланиш даражаси бўйича: улар тартибга солинган, ташкиллаштирилган ва пинҳона (тартибга солинмайдиган) турлари билан таснифланади.

Тартибга солинмайдиган меҳнат бозорида мамлакат қонунчилиги амал қилади, ижтимоий меҳнат муносабатлари меҳнат шартномалари асосида йўлга қўйилади.

Ташкиллаштирилган меҳнат бозори энг ривожланган меҳнат бозори ҳисобланади. Бундай меҳнат бозорида давлатнинг иш билан бандлик сиёсатини изчил амалга ошириш мақсадида унинг инфратузилмаси ривожлантирилган бўлади, иқтисодиётдаги таркибий ўзгаришлар ҳисобга олинади.

Пинҳона (тартибга солинмайдиган) меҳнат бозори – пинҳона иқтисодиёт маҳсулдир. Меҳнат бозорининг бундай турида ёлланма ходимлар бирон-бир ижтимоий ҳимояга эга бўлмайди. Шу билан бирга, бундай бозорларда ёлланма ходимлар муайян даражада юқори моддий рағбатлантириш ҳисобига, иш билан бандлик ҳамда меҳнат муҳофазаси кафолатлари бўлмаса ҳам, ишлашга тайёр бўлади.

4. Иқтисодиёт тармоқларида таркиб топган касблар, меҳнат фаолиятининг турлари, ёш ва жинслар бўйича: бунда фуқаролар тоифаларидан келиб чиққан ҳолда таркибий меҳнат бозорларининг турлари фарқланади. Улар, асосан, қуйидагилардан иборат:

– касблар ва меҳнат фаолиятининг турлари бўйича (ўқитувчилар, ҳисобчилар, ҳуқуқшунослар, тиббиёт, санъат, адабиёт ва бошқа соҳалар ходимлари) меҳнат бозорлари;

– ёш ва жинс хусусиятлари бўйича (ёшлар, хотин-қизлар ва бошқалар) меҳнат бозорлари.

Шу билан бирга меҳнат бозори иш кучини таклиф этаётган турли тоифаларнинг сегментларини мужассамлаштирган бўлади. Бу сегментларнинг ҳар бирида ўзаро рақобатлашадиган, аммо меҳнат бозорининг иш кучи ресурслари бошқа тоифалари сегментларидаги иш кучи ресурсларига рақобатчи бўла олмайдиган ходимлар жамланган. Шундан келиб чиқиб бирламчи ва иккиламчи меҳнат бозорлари ҳам фарқланади (3.2-жадвал).

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

Бирламчи ва иккиламчи меҳнат бозорларининг асосий хусусиятлари

Асосий хусусиятлар	Бирламчи меҳнат бозори	Иккиламчи меҳнат бозори
Меҳнатга ҳақ тўлаш даражаси	Юқори	Паст
Иш ҳақи шакллари хусусиятлари	Бир йўла тўловлар улушининг юқорилиги, меҳнатга ҳақ тўлашнинг шахсий шакли	Асосий иш ҳақининг муҳим роль ўйнаши, меҳнатга жамоавий ҳақ тўлаш
Меҳнат фаолияти мазмуни	Ижодий, юқори малакали	Ижро этувчи, зерикарли иш
Меҳнат шароитлари	Қулай	Қоникарсиз
Пировард натижалар учун масъулият	Юқори	Паст
Иш билан бандлик хусусияти	Барқарор	Узлукли
Иш вақтининг хусусиятлари	Нормал ёки нормаланган иш куни, ҳафтаси, йили	Тўлиқ бўлмаган иш куни, ҳафтаси, мавсумий ва вақтинча иш
Меҳнат контрактларининг давомийлиги	Узоқ муддатли	Қиска муддатли
Алоҳида ижтимоий ҳимояга муҳтожлар улуши	Паст	Юқори
Ижтимоий ҳимояланганлик даражаси	Юқори	Паст
Таълим ва касб тайёргарлиги учун ажратиладиган маблағлар	Катта	Кам
Хизмат вазифаси бўйича кўтарилиш имконияти	Катта	Кам
Ишлаб чиқаришни бошқаришда иштирок этиш даражаси	Юқори	Кам

Иккиламчи меҳнат бозорлари юқори малака ва махсус тайёргарлик талаб этилмайдиган иш жойларидан иборат бўлади. Бу иш жойлари малакали ишчилар, хизмат кўрсатадиган ва қуйи категорияли ходимларга мўлжалланган.

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

Меҳнат бозорида ёлланма ходим билан иш берувчининг мақсад, манфаат ва эҳтиёжларини бевосита келиштиришга эришилади (3.4-расм).



3.4-расм. Ёлланма ходим ва иш берувчининг мақсадлари, манфаатлари ва эҳтиёжлари

Бу эса меҳнат бозорида эркин ва соғлом рақобат бўлишини тақозо этади. Ана шундай эркин ва соғлом меҳнат бозорида ёлланма ходимлар ўзлари учун манфаатли бўлган иш жойларини эгаллаш учун рақобатлаша оладилар.

Шу билан бирга, меҳнат бозорида иш жойларини таклиф қилаётган иш берувчилар ҳам кўп бўлиши шарт. Ана шундай ҳолатдагина муносиб иш жойларига эга бўлиш учун фақат ёлланма ходимлар ўзаро рақобатлашибгина қолмай, иш берувчилар ҳам юқори малакали ходимларни ёллаш учун рақобатлаша оладилар.

Иш берувчиларнинг меҳнат бозорида рақобат устунлигига эришишларининг асосий воситаси ходимларни рағбатлантириш таклифларидир. Ушбу воситалар фақат иш ҳақининг ўзинигина эмас, шунингдек, мукофотлар, имтиёзлар, ижтимоий мақом, инсон капиталига инвестициялар, хавфсизлик кафолатлари, иш тартиби, меҳнат шароитлари ва бошқа қулайликларни камраб олиши керак.

Ўзини ўзи иш билан таъминлаш, ўзи ва оила аъзолари учун иш жойи яратиш кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик, оилавий тадбиркорлик, касаначилик учун хос. Техниканинг ривожланиши, янги технологияларнинг жорий этилиши ишлаб чиқаришда шахсий меҳнат фаолияти доирасини кенгайтириб юборди. Бу эса ишлаб чиқариш воситаларига эга бўлмаган, фақат ўз шахсий меҳнати элтувчиси бўлган ёлланма меҳнатдан фойдаланиш кўламларини кескин оширди. Шунинг учун постиндустриал жамият иқтисодиётида иш кучини эркин ёллаш ва ишдан бўшатиш – корхонанинг товар ва хизматлар бозоридаги рақобатдошлигининг асосидир.

Агар қонун иш берувчининг бу ҳуқуқини чеклайдиган бўлса, у кам самарали ходимларни ишдан бўшатиб, уларнинг ўрнига меҳнат унумдорлиги юқори иш кучини ёллаш эркинлигига тўсқинлик қилади. Бундан ташқари ана шундай вазиятларда ходимнинг ўзи ҳам юқори унум билан меҳнат қилиш, бунинг учун ўзининг малакасини ошириш мотивациясини йўқотади.

Муайян даврда расмий меҳнат даромадига эга бўлмаган ёки «хуфиёна» даромадга эга ходимларнинг каттагина қисми вақтинча амал қилмаётган иш жойларини эгаллаб турганлиги боис, меҳнат бозорини тартибга солиш ахборот етишмаслиги ёки ноҳолислиги билан мураккаблашган эди. Шунингдек, яширин ёлланиб ишлаш ҳамда шахсий меҳнат фаолияти кўламлари ҳам кенгайган эди. Натижада, уларни ҳисобга олиш имкониятининг йўқлиги иш билан бандлик даражасини аниқ белгилаш имконини бермас эди.

Давлат ўша даврда меҳнат бозорини тартибга солишнинг ижтимоий йўналтирилган моделини қўллаш ва фаол сиёсат олиб бориш бўйича чоратадбирлар кўрганлигига қарамадан, меҳнат органлари меҳнат ресурсларига талаб қисқаришини тўхтатиш ҳамда унга талаб ўсишини рағбатлантириш имконига эга эмас эди.

Ўша йилларда ишсизлик даражасини камайтириш ва унинг оқибатларини юмшатишга алоҳида эътибор қаратилди. Шу билан бир қаторда, меҳнат ресурслари таклифи ва унга талаб нисбатини мувозанатга келтириш чоратадбирлари кўрилди.

Меҳнат бозорини шакллантиришнинг сифат жиҳатидан ажралиб турадиган учинчи босқичида (2000 йилдан сўнг) Ўзбекистон Республикаси макроиқтисодий ҳолатида рўй берган ижобий ўзгаришлар меҳнат бозорига жиддий таъсир кўрсатди (3.5-расм).

Янги қонунчиликда Ўзбекистонда аҳолини иш билан таъминлаш соҳасидаги давлат сиёсати қуйидаги принципларга асосланади:

– меҳнат қилиш ва ишни эркин танлаш ҳуқуқини амалга оширишда барча фуқароларга жинси, ёши, ирки, миллати, тили, ижтимоий келиб чиқиши, мулкӣ аҳволи ва мансаб мавқеидан, динга муносабати, эътиқодидан, жамоат бирлашмаларига мансублигидан, шунингдек, ходимларнинг ишчанлик жиҳатларига ҳамда улар меҳнатининг натижаларига боғлиқ бўлмаган бошқа ҳолатлардан қатъи назар тенг имкониятларни таъминлаш;

– кишиларнинг меҳнат ва тадбиркорлик ташаббусларини қўллаб-қувватлаш ва рағбатлантириш, уларда меҳнат қилиш ва ҳаёт кечиришда муносиб шароитларни таъминлайдиган унумли ва ижодий меҳнат қобилиятини ривожлантиришга кўмаклашиш;

– меҳнат қилишнинг ихтиёрийлиги;

– иш билан таъминланиш соҳасида ижтимоий қафолатлар бериш ва аҳолини ишсизликдан ҳимоя қилишни таъминлаш;

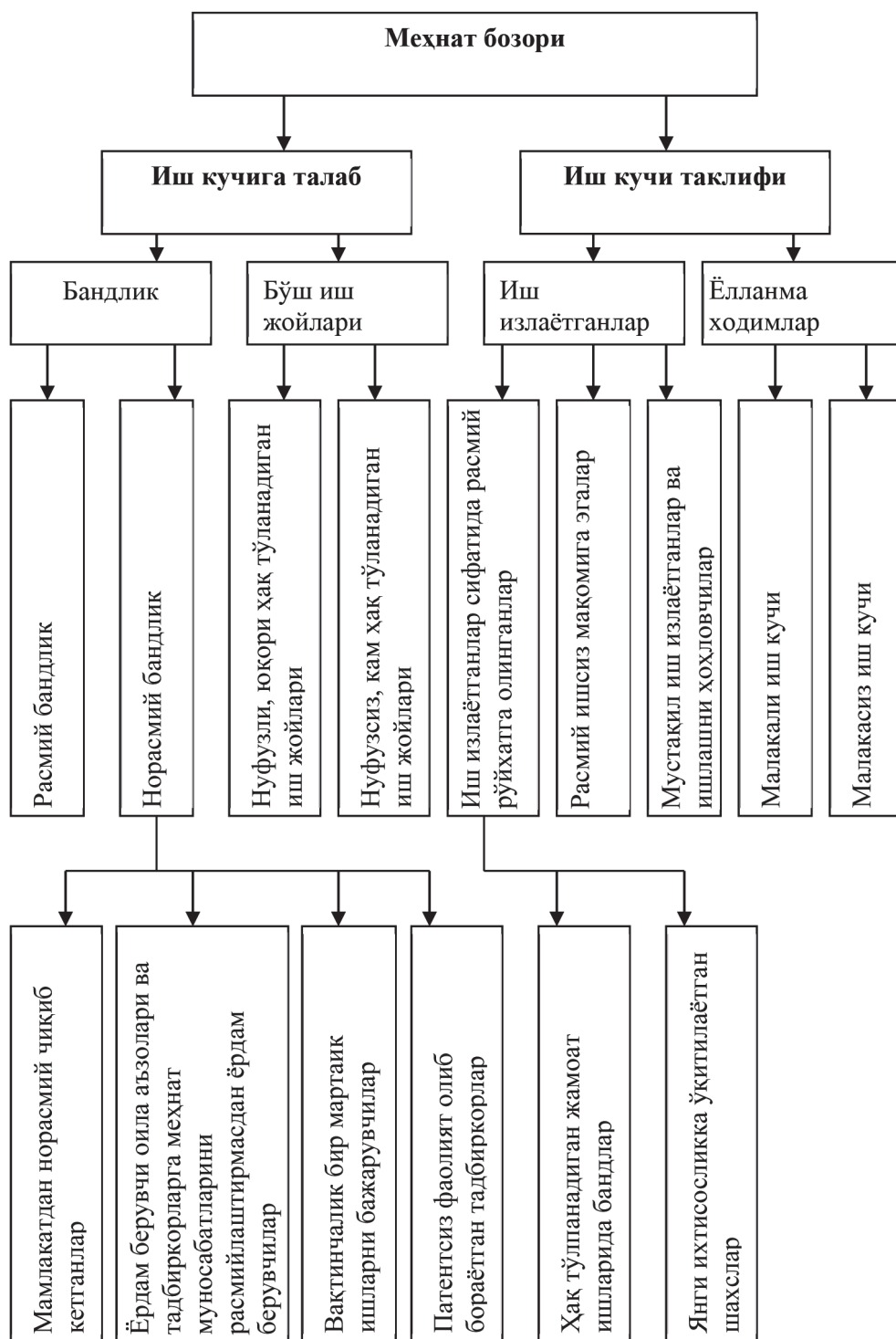
– ижтимоий ҳимояга ўта муҳтож ва иш топишда қийналаётган фуқаролар учун мавжуд иш жойларини сақлаб қолаётган ва янги иш жойларини яратаётган иш берувчиларни рағбатлантириш;

– иш билан таъминлаш соҳасидаги тадбирларни иқтисодий ва ижтимоий 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 ҳамкорлик ва бошқалар.

Ҳозирда ҳар йили мамлакат меҳнат бозорига таълим муассасаларини таъмомлаган, меҳнатга лаёқатли ёшга етган 600 мингдан ортиқ ёшлар чиқмоқда. Шу билан бирга миллий иқтисодиётдаги таркибий ўзгаришлар натижасида 250 мингга яқин киши пенсия ёшига етиб, меҳнат бозорини тарк этмоқда. Меҳнат ресурсларининг бу даражада кўпайиши меҳнатга лаёқатли аҳолининг иш билан бандлиги муаммосини ҳал этишга янгича ёндашувларни талаб этмоқда.



3.5-расм. Меҳнат бозорининг муфассал таркиби

Иш билан бандлик соҳасида давлат сиёсатини янада такомиллаштириш, иш билан банд бўлмаган аҳолини, айниқса, мамлакат ёшларини ишга жойлаштириш бўйича чора-тадбирлар самарадорлигини ошириш, меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш ва меҳнат муҳофазасини кучайтириш, аҳолининг иш билан бандлигини таъминлаш бўйича мувофиқлаштирилган самарали ишларни амалга оширишда давлат ва хўжалик бошқаруви органлари ҳамда маҳаллий ижро ҳокимияти органларининг масъулиятини тубдан кучайтириш мақсадида Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги олдига бир қатор янги вазифалар қўйилди.

Вазирлик ва унинг тузилмаларининг устувор вазифалари ва фаолият йўналишлари сифатида қуйидагилар белгиланди:

– меҳнат бозоридаги ҳақиқий ҳолатни республикаимиз минтақалари кесимида чуқур таҳлил қилиш асосида аҳоли бандлигини таъминлаш бўйича ҳудудий ва тармоқ дастурларини ишлаб чиқиш ва уларнинг бажарилишини мувофиқлаштириш, янги иш ўринлари ташкил этиш бўйича давлат бунёдмаларини ишлаб чиқиш ва аҳолининг ижтимоий эҳтиёжманд қатламлари учун иш жойлари квотасини белгилаш бўйича аниқ мақсадга йўналтирилган комплекс чора-тадбирларни амалга ошириш;

– меҳнат органларига мурожаат қилган ишсизларни ишга жойлаштиришни таъминлаш, аҳолини жамоат ишларига, биринчи навбатда, йирик инвестиция лойиҳаларини амалга оширишга, йўл ва уй-жой коммунал инфратузилмасини қуриш, таъмирлаш ва реконструкция қилишга, шаҳарлар ва туманларни ободонлаштиришга, мавсумий қишлоқ хўжалиги ишларида иштирок этишга жалб этиш;

– ишга жойлашишга муҳтож шахсларни, айниқса, иш билан банд бўлмаган мамлакат ёшларини, имконияти чекланган шахсларни ва ишсизларни иқтисодиётнинг ҳамда меҳнат бозорининг реал талабларидан келиб чиққан ҳолда, касб-хунарга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш тизимини тубдан такомиллаштириш;

– вазирликлар, идоралар ва хўжалик бошқаруви органлари билан бирга-ликда олий ва ўрта махсус, касб-хунар таълими муассасаларининг битирувчиларини улар эгаллаган мутахассисликларга мувофиқ ишга жойлаштиришни таъминлаш бўйича чора-тадбирларни амалга ошириш;

– меҳнат бозорини тартибга солиш, иш билан бандлик, меҳнатга доир муносабатлар, меҳнат муҳофазаси, касбий ва меҳнат стандартлари, гендер тенгликка риоя этилиши, уюлмаган аҳолини касб-хунарга тайёрлаш ва қайта тайёрлаш, ишсизларни ижтимоий ҳимоя қилиш соҳасида бозор муносабатлари шароитларига мос келадиган норматив-ҳуқуқий ҳужжатларни ишлаб чиқиш, амалга ошириш ва уларнинг бажарилишини назорат қилиш;

– ишга жойлаштириш жараёнига илғор ахборот технологияларини фаол жорий этиш, жумладан, вакансиялар базасини яратиш ва доимий ривожлантириб бориш;

– ишга жойлашишга кўмаклашиш бўйича хизматлар кўрсатиш бозорида замонавий инфратузилма ва рақобат муҳитини яратиш, аҳоли бандлигини таъминлаш масалаларида давлат ва хўжалик бошқаруви органлари, жойлардаги маҳаллий ҳокимият органлари, таълим муассасалари, нодавлат ташкилотлари, фуқароларнинг ўзини ўзи бошқариш органлари ва жамоатчиликнинг ўзаро ҳамкорлигини таъминлашнинг самарали механизмларини шакллантириш;

– иш билан бандлик ва меҳнат муҳофазаси соҳасида қонунчиликка риоя этилиши устидан назоратни таъминлаш, меҳнат шароитлари экспертизасини амалга ошириш, меҳнат муносабатларини, меҳнатни моддий рағбатлантириш механизмларини янада такомиллаштириш бўйича аниқ чора-тадбирларни амалга ошириш;

– уюлмаган аҳоли ва иш берувчилар ўртасида меҳнат ҳуқуқлари ва муҳофазаси масалалари бўйича кенг ахборот-тушунтириш ишларини олиб бориш;

– кам таъминланган оилаларга нафақалар ва моддий ёрдам тўланиши бўйича мониторингни амалга ошириш, меҳнатга лаёқатли оила аъзоларининг иш билан бандлигини таъминлаш ва тадбиркорлик фаоллигини ошириш орқали оилани кам таъминланганликдан чиқариш юзасидан индивидуал дастурларни ишлаб чиқиш. «Ҳар бир оила – тадбиркор» дастурини амалга ошириш.

Мамлакатда 194 та туман Иш билан бандликка кўмаклашувчи (шаҳар) марказлари фаолият олиб бормоқда. Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги Бирлашган Миллатлар Ташкилотининг Ривожланиш дастури билан биргаликда «Меҳнат бозори» тизимини яратган. Тизим Иш билан бандликка кўмаклашувчи туман (шаҳар) марказларидан тўғридан-тўғри ҳисоботлар ҳамда статистика маълумотларини олиш имкониятини яратди.

Шу билан бирга мамлакатда иш берувчилар билан ходимлар ўртасида бевосита алоқа қилиш имкониятини яратиб берадиган «Бўш иш жойлари ва ходимлар тўғрисида маълумотларни жойлаштириш ва излаш онлайн тизими» давлат портали ҳам ишга тушган. Ундаги маълумотлар ҳар ойда янгиланиб борилади.

Ҳозирги пайтда мамлакатда аҳолининг иш билан бандлигини таъминлаш бўйича ҳар йили ҳудудий ва тармоқ дастурлари ишлаб чиқилади. Уларда, биринчи навбатда, янги иш ўринлари ташкил этиш бўйича давлат буюртмаларини изчил бажариш, аҳолининг ижтимоий эҳтиёжманд қатламлари учун иш жойлари квотасини белгилашга қатъий амал этиш чоралари кўрилмақда.

Меҳнатга лаёқатли аҳоли, шунингдек, жамоат ишларига, йирик инвестиция лойиҳаларини амалга оширишга, йўл ва уй-жой коммунал инфратузилмасини

қуриш, таъмирлаш ва реконструкция қилишга, шаҳарлар ва туманларни ободонлаштиришга, мавсумий қишлоқ хўжалиги ишларида иштирок этишга жалб этилмоқда.

Ишга жойлашишга кўмаклашиш бўйича хизматлар кўрсатиш бозорида эса замонавий инфратузилма ва рақобат муҳитини яратиш, аҳолининг иш билан бандлигини таъминлаш масалаларида давлат ва хўжалик бошқаруви, жойлардаги маҳаллий ҳокимият органлари, таълим муассасалари, нодавлат ташкилотлари, маҳаллалар ва жамоатчиликнинг ўзаро ҳамкорлигини таъминлашнинг самарали механизмлари ишга солинмоқда.

3.3. Меҳнат бозорининг турлари

Меҳнат бозорини тартибга солишнинг аниқ шакл, усул ва воситаларини танлашда унинг кўламлари нуқтаи назаридан ёндашиш катта аҳамият касб этади. *Ташқи меҳнат бозори* иш кучининг корхоналар ўртасида ҳаракатчанлигини назарда тутди. *Ички бозор* эса кадрларнинг корхона ичидаги ҳаракатланишига асосланган бўлиб, бунда ходим ўзи ишлаб турган иш жойида бажараётган функциялари ва иши хусусиятига ўхшаш янги иш жойига ўтади ёки юқорида мансаб ва разрядга ўтказилади.

Ташқи меҳнат бозори эса ходимларда турли корхоналар томонидан фойдаланилиши мумкин бўлган касбларга эга бўлишини назарда тутди. Ички бозордаги ходимлар касб ва малакаларидан бошқа корхоналарда фойдаланиш мураккаб саналади, чунки улар ўзига хос, мазкур фирмадаги иш билан боғлиқ хусусиятларга эга.

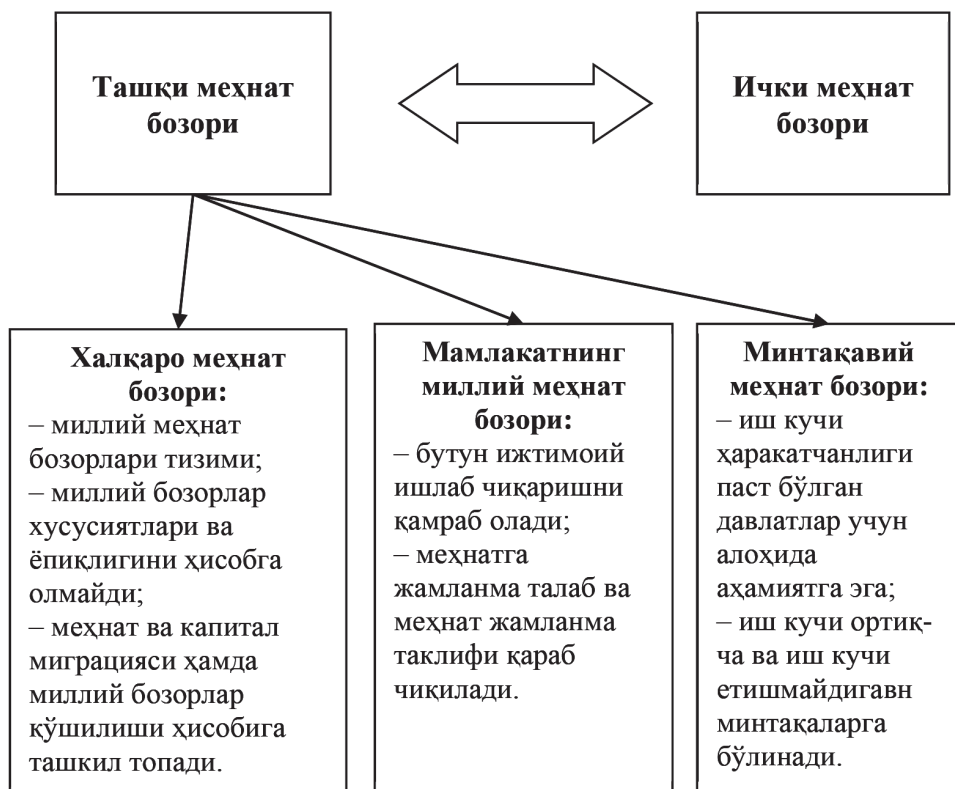
Бундан ташқари, ички меҳнат бозоридаги ишлаб чиқариш муносабатларига хос хусусиятлар ходимларнинг бошқа корхоналарга ўтишига тўсқинлик қилади. Шундай қилиб, ташқи меҳнат бозорига ички меҳнат бозорига нисбатан кадрларнинг юқори даражада кўнимсизлиги хосдир.

Ташқи меҳнат бозори, ўз навбатида, турли даражада: ўз ичига миллий ва минтақавий меҳнат бозорларини ҳам қамраб оладиган жаҳон (халқаро) бозори ҳамда ички меҳнат (ички ишлаб чиқариш) бозорлари сифатида намоён бўлади (3.6-расм).

Ташқи меҳнат бозори турларидан бири – минтақавий бозор ҳар бир минтақага хос хусусиятни акс эттиради. Минтақавий меҳнат бозорларида ҳам миллий, ҳам мазкур минтақага хос хусусиятлар ўз ифодасини топади. Бу эса минтақавий меҳнат бозорларини ўрганиш орқали уларнинг ҳолати тўғрисида объектив тасаввур ҳосил қилиш имкониятига эга бўлиш мумкинлигини англатади.

Мамлакатнинг миллий меҳнат бозори ўз ичига бутун ижтимоий ишлаб чиқаришни қамраб олади. У орқали ҳар бир тармоқ ўзи учун зарур бўлган

кадрларни танлаб олиш имкониятига эга. Бу танловда фақат тегишли касб ва малакага эга ходимларнигина эмас, шунингдек, мазкур тармоқ иқтисодиёти талабларига жавоб берадиган муайян маданий ҳамда ахлоқий меҳнат фазилатларига эга ходимларни ҳам танлаб олиш мумкин. Бу ўринда меҳнат хизматида талаб ва меҳнат хизматининг жамланма таклифи кўриб чиқилади.



3.6-расм. Меҳнат бозори турлари

Ҳозирги шароитда халқаро меҳнат бозори жадал суръатлар билан ривожланиб бормоқда. У биргина миллий бозорлар жамланмаси бўлибгина қолмасдан, меҳнат бозори ривожланишининг янги босқичини ифода этади, яъни миллий бозорларнинг ўзига хос хусусиятлари ва уларнинг ёпиқлигини йўқотади. Миллий бозорлар ўртасида иш кучининг трансмиллий оқимлари бир-бирига кўчиши юз беради. Бу доимий ва мунтазам характерга эга бўлади.

Меҳнат бозори ўзига хос хусусиятларидан келиб чиққан ҳолда қуйидагича таснифланади:

1. *Қисман меҳнат бозори.* Меҳнат бозорининг бу тизими режали иқтисодиёт билан боғлиқ. Режали иқтисодиёт шароитида амал қиладиган меҳнат

муносабатлари тизимида ҳам ходим касб, фаолият турини танлаш имкониятига эга бўлади. Ходимнинг маъмурият билан ўзаро муносабатлари меҳнат қонунчилиги билан тартибга солинади.

2. *Тартибга солинадиган меҳнат бозори.* Мазкур тизимда меҳнат бозори субъектлари ўртасидаги меҳнат муносабатлари қуйидаги кенг норматив базага асосланади:

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

3. *Пинҳона меҳнат бозори* пинҳона иқтисодиёт маҳсулидир. Меҳнат бозорининг бундай турида ёлланма ходимлар бирон-бир ижтимоий ҳимояга эга эмаслар. Шу билан бирга, муайян даражадаги юқори моддий рағбатлантириш ҳисобига ёлланма ходимлар, иш билан бандлик ҳамда меҳнат муҳофазаси кафолатлари бўлмаса ҳам, ишлашга тайёр бўладилар.

4. *Ташкилий меҳнат бозори* икки сифат хусусияти – институционал ва таркибий жиҳатлари билан ажралиб туради.

Институционал меҳнат бозори:

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

Таркибий меҳнат бозорида яхлит миллий меҳнат бозори доирасида касб-корлар, демографик, минтақавий ва бошқа хусусиятлар ҳисобга олинган алоҳида меҳнат бозорлари мавжуд бўлади.

Меҳнат бозорларининг демографик хусусиятлари алоҳида аёллар учун (уларнинг фарзанд кўриши ва фарзандларни тарбиялаш давларида узоқ муддат ишламасликлари) ёки алоҳида катта ёшдагилар учун (уларнинг меҳнат салоҳияти пасайиши, касб-корлари эскириб қолиши) меҳнат бозорлари мавжудлиги билан ажралиб туради.

Иқтисодиёт фанида *меҳнат бозори конъюктураси* тушунчаси ҳам мавжуд. У, асосан, уч турда бўлиши мумкин:

- ходимлар тақчиллиги. Бу ҳолда меҳнат бозорида иш кучи таклифи унга бўлган талабга нисбатан етарлича бўлмайди;
- ишсизлик. Бу ҳолда меҳнат бозоридаги иш кучи таклифи унга бўлган талабга нисбатан ортикча бўлади;
- мувозанат. Бу ҳолда меҳнат бозорида иш кучи таклифи билан талаб ўртасида мувозанат бўлади.

Меҳнат бозоридаги рақобат даражасидан келиб чиққан ҳолда, унинг мукамал рақобат, моносония, касба уюшмалари иштирокидаги ва икки

томонлама монопсония меҳнат бозорлари моделларини фарқлайдилар (қаранг: 86–88-бетлар).

Хўжалик юритувчи субъектлар бозор конъюктураси ўзгаришларига мослашишлари, меҳнат бозорида эгилувчанлик кўрсатишлари керак бўлмоқда. Энг аввало, ходимларни излаш, ёллаш, синовдан ўтказиш, касбга ўқитиш учун кўп маблағ талаб этилади. Айниқса, ҳозирги шароитларда бу мақсадларга ҳаражатлар муттасил ошиб боряпти. Бундан ташқари, ходим технологик жараёни ўзлаштириши, жамоада ўз ўрнини топиши учун ҳам маълум вақт талаб этилади. Буларсиз ходимлар улардан кутилаётган меҳнат унумдорлиги даражасига эриша олмайдилар. Шунча маблағ ва вақт сарфлангандан сўнг тез орада конъюктуранинг ўзгариши ёлланган ходимларни ишдан бўшатишни тақозо этишини истисно қилиб бўлмайди. Бозор муносабатларидаги иқтисодий тажриба иш билан бандлик даражаси инвестицияларга ҳам боғлиқ эканлигидан далолат беради. Рақобат таъсирида иш берувчилар бозор эҳтиёжларини (фуқароларнинг шахсий ҳамда ишлаб чиқариш эҳтиёжларини) қондирадиган товарлар ишлаб чиқариш ва хизматлар кўрсатиш амалга ошириладиган иқтисодиётнинг реал секторига сармоя киритишни афзал кўрадилар. Аммо бундай инвестиция киритишнинг самарадорлигига реал секторда олинадиган фойда (сармоя киритилган соҳа ва объектдан қатъи назар) тахминан тижорат-молия тузилмаларидагидек бўлган тақдирдагина эришилади.

Капиталнинг зарар кўраётган ёки фойдаси кам тармоқлардан самаралироқ соҳаларга оқиб ўтиши бошқа омиллар қатори иш ўринларига эҳтиёж билан ҳам белгиланади. Ушбу эҳтиёж механизми бозор конъюктураси, фирма маҳсулотига талаб ва таклиф даражаси шаклида амал қилади. Агар тадбиркор ўз маҳсулотига талаб ўсаётганини билса, у мазкур маҳсулот нархини ошириш имкониятига эга бўлади. Бу билан унинг фойдаси ҳам ортади. Фойданинг кўпайиши эса, ўз навбатида, иш берувчига янги иш ўринлари яратишга инвестиция киритиш, захира иш жойларини тўлдириш, ишлаб чиқаришни модернизациялаш, технологияни янгилаш ва ҳоказолар учун имконият яратади.

Ходимлар билими ва малакасини ошириш, уларнинг у ёки бу фаолият соҳасига ихтисослашувини чуқурлаштириш, уларнинг ўз қобилиятларини кенгайтиришга интилишлари инсон капиталига доимий равишда маблағ сарф этишни талаб этади. Инсон капитали эса жамғарилиш тенденциясига эга бўлиб, унинг ўзгариши жамланма талабда ифода этадиган эҳтиёж даражаси билан белгиланади. Бу талаб эса жамланма таклиф ва иқтисодий вазиятга муайян таъсир кўрсатади.

Фан ютуқлари ва юқори технологияларга асосланган иқтисодиётда иш билан бандликнинг стратегияси инсон капиталидан самарали фойдаланишни

кўзда тутади. Бундай иқтисодиётда инсон фақат ҳақ тўланадиган иш билан таъминланиб қолмасдан, у ўз капитали ҳамда жамият фаровонлигини оширишга сармоя киритувчига айланиши керак.

Шу муносабат билан Халқаро Меҳнат Ташкилотининг иш билан бандлик соҳасидаги сиёсатга тааллуқли 122-конвенциясида мазкур ҳужжатни ратификация қилган мамлакатлар зиммасига тўла, самарали ва эркин танланган иш билан бандлик сиёсатини олиб бориш маъсулияти юкланганлигини қайд этиш лозим. Мазкур конвенцияда иш билан тўла бандлик меҳнат қилишга қодир бўлган, иш жойини эгаллашни хоҳлайдиган ва ҳамма фаол иш қидирувчилар учун бандлик сифатида белгилаб қўйилган.

Халқаро Меҳнат Ташкилоти томонидан ижтимоий ривожланиш муаммолари бўйича Умумжаҳон учрашувида қабул қилинган Копенгаген декларацияси 3-моддасида ана шундай тўла бандликка эришиш иқтисодиёт ва ижтимоий сиёсатнинг энг устувор йўналиши бўлиши зарурлиги кўрсатилган.

Ана шу олий даражадаги Умумжаҳон учрашуви қарорларига мувофиқ иш билан тўла бандлик ва тирикчилик учун барқарор маблағлар масалалари бўйича Ишчи гуруҳи ташкил этилди. Ишчи гуруҳи фаолиятини мувофиқлаштириш вазифаси юклатилган Халқаро Меҳнат Ташкилоти ташаббуси билан 1999 йилда Марказий ва Шарқий Европа ҳамда МДХ мамлакатлари меҳнат бозорларидаги асосий тенденциялар акс этган Жамланма маъруза тайёрланди. Бу ҳужжатда ҳар қандай иқтисодиётда барқарор ва тўла иш билан бандликка эришишнинг асосий воситаси иқтисодий ўсишни таъминлаш эканлиги қайд қилинган. Бунинг учун иқтисодий сиёсат қуйидагиларга йўналтирилган бўлиши керак:

- макроиқтисодий барқарорлик, бюджет ва пул-кредит балансини сақлаб туриш;
- иқтисодиёт тармоқларида иш билан бандлик даражасини мунтазам назорат қилиб бориш ва бошқариш;
- институционал (таркибий) мониторинг олиб бориш ва унга мувофиқ меҳнат бозори бўйича тегишли чоралар кўриш;
- инсон капиталини ривожлантириш ва такрор ҳосил қилишни кенгайтиришни ҳар тарфлама рағбатлантириш;
- камбағаллик даражасини пасайтириш ва аҳолининг ижтимоий ҳимояга муҳтож қатламларига ёрдам кўрсатишга қаратилган манзилли дастурларни амалга ошириш¹.

Мазкур Жамланма маърузада ҳозирги даврдаги иш билан бандлик сиёсати тегишли мавжуд муаммоларни ҳал этишга комплекс ёндашишни назарда тутиши лозимлиги ҳам қайд қилинган. Бу сиёсат қисқа муддатли, ўрта

¹ Сводный доклад. Обзор основных тенденций на рынках труда Центральной и Восточной Европы и СНГ после 1990 г.: характеристика основных проблем. – М.: Бюро МОТ, 2000.

муддатли ва узоқ муддатли мақсадларни кўзлаган ҳолда амалга оширилиши мумкин.

Хусусан, иш билан бандликнинг қисқа муддатли мақсадларни кўзловчи сиёсати ишсизликни бевосита тартибга солиш, меҳнатга лаёқатли аҳолини иш билан таъминлашга кўмаклашиш, ишсизликнинг олдини олишга қаратилган.

Ўрта муддатли мақсадлар сиёсати эса иқтисодий ривожланишдаги турли номуносибликларни бартараф этиш орқали иш кучига талабни рағбатлантиришга йўналтирилиши керак. Бунда иқтисодиёт тармоқларида иш билан бандлик соҳасида фаол сиёсат олиб бориш, адолатли рақобат орқали тадбиркорликни ривожлантириш учун қулай муҳит яратиш, инвестиция жараёнларини рағбатлантириш орқали самарали иш жойлари ташкил этишни кўпайтириш, иш кучи сифатини оширишдан иборат бўлиши керак.

Иш билан бандликнинг узоқ муддатли мақсадларга мўлжалланган сиёсати юқорида қайд қилинган тўла, самарали ва эркин танланадиган фаолият билан банд бўлишни англатади, бу эса иқтисодиёт тармоқларида танлаш мумкин бўлган иш жойлари мавжудлигини назарда тутди.

Шундай қилиб, инсон капиталига асосланган иқтисодиётдаги иш билан бандлик соҳасидаги сиёсат барқарор иқтисодий ўсишни инсон капиталини ривожлантириш билан узвий боғлиқ ҳолда амалга оширишга қаратилган бўлиши керак. Барқарор иқтисодий ўсиш фуқароларнинг иқтисодий фаоллигини оширадиган янги самарали иш ўринлари яратишга қаратилган бўлиши лозим.

Ҳозирги даврдаги иш билан бандлик тенденцияси иқтисодиётнинг ҳар қандай тармоғида интеллектуал ва инсон капиталини бойитишга қодир бўлган ходимларга талаб ортаётганлигидан иборат. Шунинг учун ҳам Ўзбекистон Республикасининг Биринчи Президенти Ислом Каримов «...ҳозирги кунда тараққиёт йўлидан изчил ривожланиб бориш йўлимизда, эзгу мақсадларимизни рўёбга чиқаришда ҳал қилувчи роль ўйнайдиган муҳим бир мезон борки, у ҳам бўлса, инсон капитали, яъни инсон омили, замонавий билим ва касб-хунарларни эгаллаган, мамлакатимиз истиқболи учун масъулиятни ўз зиммасига олишга қодир бўлган, ҳаётга дадил қадамлар билан кириб келаётган ёшларимиздир»¹ деб уқтирган эди.

Ҳозирги даврда жаҳон иқтисодиётида чуқур таркибий ўзгаришлар рўй бермоқда. XX аср охирига келиб жаҳон ҳамжамияти томонидан мамлакатларнинг ижтимоий-иқтисодий ҳолатига баҳо бериш мезони сифатида инсонни ривожлантириш расмий кўрсаткичи қабул қилинганлиги шундан далолат беради. Бу кўрсаткич Инсон салоҳиятини ривожлантириш индекси орқали ифодаланади. Бугунги кунда жаҳондаги бошқа давлатлар қатори Ўзбекистон-

¹ Каримов И. А. Мамлакатимизни модернизация қилиш йўлини изчил давом эттириш – тараққиотимизнинг муҳим омилидир // Халқ сўзи, 2010 йил 8 декабрь.

да ҳам Бирлашган Миллатлар Ташкилотининг Тараққиёт дастурига мувофиқ инсон ривожланиши тўғрисидаги йиллик маърузалари эълон қилинмоқда.

Жаҳон ҳамжамияти томонидан анъанавий макроиқтисодий кўрсаткичлар қатори инсон салоҳиятини ривожлантириш индексининг қабул қилиниши иқтисодий ўсишнинг янги концепцияси қарор топганининг белгисидир. Мазкур концепциянинг моҳияти оддий: инсон иқтисодиёт учун эмас, балки иқтисодиёт инсон учундир. Буни ўз вақтида А. Маршалл мукамал таърифлаб берган эди: «Неъматларни яратиш – бу инсон турмушини қўллаб-қувватлаш, унинг эҳтиёжларини қондириш ва жисмоний, ақлий, ахлоқий кучларини ривожлантиришнинг воситасигина холос. Бироқ инсоннинг ўзи ана шу неъматларни яратишнинг асосий воситаси ва унинг ўзи бу неъматларнинг пировад мақсади учун хизмат қилади»¹.

XX асрнинг 50-йилларидаёқ америкалик тадқиқотчи Т. Шульц меҳнат унумдорлигини оширишнинг, ўз таърифи билан айтганда, «қолдиқ омили»ни ажратиб кўрсатган. Бу «инсон томонидан меҳнат қилиш қобилияти учун эгалланадиган ва ривожлантириладиган» «қолдиқ омили» кейинчалик «билим ва малака капитали» сифатидаги «инсон капитали» тушунчаси шаклланишига асос бўлди².

Иқтисодчи олимлар ҳозирги вақтда ижтимоий неъматлар таркибида инсон капитали салмоғи ошган тақдирдагина иқтисодий ўсиш барқарорлиги таъминланади, деган хулосага келганлар. Яъни ишлаб чиқаришни интеллектуаллаштириш ва ходимларнинг ҳаракатчанлиги кўп жиҳатдан иқтисодий ўсишни таъминлайдиган асосий омилга айланмоқда. Шу сабабли тараққиёт самарадорлигининг мезони – давлат, тадбиркорлар ва уй хўжалиқларининг инсон капиталини кўпайтиришга қаратилган ҳаражатлари миқдори бўлмоқда.

Натижада, иқтисодий ривожланиш моделлари ҳам янгича кўринишга эга бўлмоқда. Кўпчилик экспертларнинг ҳисоблашича, ҳозирги, яъни иқтисодиёт адабиётларида қабул қилинган саноат (индустриал) ривожланишидан кейинги иқтисодиёт (постиндустрияли) янги омиллар негизига қурилмоқда. Бу – инсонни ривожлантириш омилларидир. Ҳозирги – саноат ривожланишидан кейинги – иқтисодиётнинг алоҳида хусусиятлари қуйидагилар:

1. Саноат ривожланишидан кейинги тараққиётнинг иқтисодий модели экстенсив эмас, балки интенсив иқтисодий ўсишга йўналтирилган. Бу модель ялпи ички маҳсулот ҳажми ўсишига ўрни тўлмайдиган табиий ресурсларни сарф қилиш ҳисобига эмас, аксинча, ресурсларни тежовчи технологиялар ҳисобига эришишга йўналтирилган. II. Пильцернинг мажозий таърифига кўра, замонавий иқтисодиётдан «лойдан компьютер ишлаб

¹ Маршалл А. Принципы экономической науки. – М.: Прогресс, 1993. – С.246.

² Человеческое развитие: новое измерение социально-экономического прогресса / Под ред. Колесова В., Макинли Т. – М.: Права человека, 2000. – С.464.

чиқариш» маҳорати талаб қилинади¹. Шунинг учун бу «ақлли» иқтисодиётни анъанавий «табиий ресурслар (ер, иш кучи, фойдали қазилмалар ва ҳоказолар) иқтисодиёти»дан фарқли равишда «технологик иқтисодиёт» деб аташади. Бу технология «ўзини ўзи кўпайтириш» қобилиятига эга бўлиб, иқтисодий ўсишнинг табиий ресурсларга қарамлигини кескин камайтиради.

2. Иқтисодий тараққиётнинг бу янги моделида анъанавий (саноат) иқтисодиётдан фарқли равишда моддий активлар ва асосий фондлар, шунингдек, ишлаб чиқаришнинг моддий қиймати ҳам ҳал қилувчи роль ўйнамайди. Янги тараққиёт моделида моддий сарф-ҳаражатлар ҳисоби ўз ўрнини ҳам янги – тез қопланиш хусусиятига эга ахборот ҳаражатлари ҳисобига бўшатиб беради. Шунинг учун ҳам айрим тадқиқотчилар бу хўжалик тизимини «ахборот иқтисодиёти» деб ҳам номлашади².

3. Янги иқтисодий модель – бу фан ютуқлари ва юксак технологияларга асосланган иқтисодиётдир. Унда асосий эътибор билимлар, технологик тараққиёт, инновацияларга қаратилади. Шунинг учун бу модель марказига инсон капитали (салоҳияти) қўйилган.

4. Янги иқтисодий модель ташкилий-бошқарув тизимлари аҳамиятини кескин оширади. У анъанавий менежмент амалиётини ҳам сифат жиҳатдан ўзгартириб, уни интеллектуал инсон салоҳияти менежментига айлантиради.

5. Янги иқтисодий модель ижтимоий меҳнат соҳасида ҳам сифат жиҳатдан мутлақо янгича хусусиятлари билан ажралиб туради. Чунончи:

– иқтисодиётнинг янги моделида оддий иш кучи эмас, балки инсон капитали – юқори касб малакаси, чуқур билимга эга, корхонада стратегик режалашда иштирок этишга қодир ва бунга тайёр бўлган, меҳнатига юқори ҳақ тўланадиган ходимга талаб ортиши меҳнат бозори ва иш билан бандлик соҳасини тубдан ўзгартиради. Бундай ходимлар учун муқим иш жойлари қафолатланган бўлади, улар давлатнинг алоҳида ғамхўрлик кўрсатадиган объектига айланади. Шунинг учун инсон капитали бозори анъанавий иш кучи бозорига нисбатан бошқача таркибга эга бўлиши ва малакали тартибга солиниши керак;

– иш кучи сифати тубдан ўзгариши сабабли иш берувчилар билан ходимлар ўртасидаги муносабат ҳам янгича асосда йўлга қўйилади. Яъни, эндиликда иш берувчилардан ёлланма ходимлар билан муносабатини шериклик (шартнома) асосига қуришлари, уларни ижтимоий ҳимоя қилиш юзасидан зиммаларига катта маъсулият олишлари талаб қилинади.

¹ P i l z e r P. Unlimited wealth. The theory and practice of economic alchemy. – N.Y.: Crown publishers, 1990.

² C a s s o n M. The organization and of the multinational enterprise: An information cost approach // Management intem. Rev. – Wiesbaden, 1999. – Vol.39. №1. – P.77-121.

6. Янги иқтисодий модель хўжалик юритишнинг янги тармоғи ҳам ҳисобланади. Бу тизимда:

- а) қайта ишлаш тармоқлари хомашёга йўналтирилган тармоқлардан;
- б) «урбанизациялашган» тармоқлар кишлок хўжалиги тармоқларидан;
- в) фан ютуқларига асосланган тармоқлар оддий ишлаб чиқариш тармоқларидан;
- г) хизмат кўрсатиш соҳасининг эса моддий ишлаб чиқаришдан устувор бўлади;
- д) ахборот-технология соҳаси бутун меҳнат тизимида ҳал қилувчи аҳамият касб этади.

Шунинг учун замонавий иқтисодиёт, жумладан, Ўзбекистон иқтисодиёти ҳам янги иқтисодий модель бўйича таракқий этиши учун қуйидагиларга эришиш талаб қилинади:

1. *Интенсив хўжалик юритиш тизимини яратиш*: ялпи ички маҳсулотнинг ўсишига табиий ресурсларни сарф қилиш ҳисобига эмас, балки ресурсларни тежайдиган технологияларни кенг жорий этиш орқали эришиш.

2. *Интеллектуал капитал иқтисодиётини шакллантириш*: қўшимча қийматга асосланган технологияларга ўтиш.

3. *Инсон капитали иқтисодиётини шакллантириш*. Бу иш кучининг салмоқли улушини билим салоҳияти, малака даражаси юқори бўлган, инновация лойиҳаларини жорий этиш фидойиси ҳисобланган, меҳнатига юқори миқдорда ҳақ тўланадиган, бозордаги ҳар қандай конъюктурада ҳам иш жойи кафолатланган ходимлар ташкил этиши керак, демакдир.

4. *Самарали ташкилий-бошқарув тизимга эга иқтисодиёт*. Бу иқтисодиёт учун стратегик режалаштириш (умумий менежмент, шу жумладан, инсон капитали менежменти ҳам) хос бўлиб, унда корхонадаги ишлаб чиқариш жараёнини кундалик бошқариш («техникавий менежмент»)га қараганда ахборот бошқаруви муҳимроқ аҳамиятга эга бўлади.

5. *Меҳнат бозори ва иш билан бандлик тизими сифат жиҳатдан янги бўлган иқтисодиёт*. Бундай иқтисодиётда инсон капиталининг иш билан бандлиги кафолатланади ҳамда инсон капиталининг етарлича захирасига эга бўлган меҳнат бозори давлат томонидан самарали тартибга солинади.

6. *Сифат жиҳатдан янги тармоқ таркибига эга иқтисодиёт*. Бундай иқтисодиётда ахборот технологиялари ҳамда қўшимча қиймат ишлаб чиқариши асосида ривожланаётган тармоқларга устуворлик берилади.

Лекин иқтисодиётнинг айрим тармоқларида (масалан, фан ютуқлари ва юқори технологияларга асосланган тармоқлар) бундай ходимларга талаб катта бўлса, бошқалари, жумладан, кишлок хўжалигида камроқ. Шу сабабли иш билан бандликнинг ҳозирги даврдаги тенденцияси айни

пайтда тармоқ тенденцияси ҳам ҳисобланади. Ушбу иш билан бандликнинг тармоқ тенденцияси иш билан бандлик ва ишсизлик тўғрисидаги анъанавий тасаввурларни ўзгартирмоқда. Чунки:

– миллий иқтисодиёт бугунги кунда анъанавий иқтисодиёт бўлиб қоладими, демак, иш билан бандликнинг тармоқ тенденциясини ҳисобга олган ҳолда тегишли институционал ислоҳатлар ўтказишни ўзи танлаб олиши керак;

– иш билан бандликнинг анъанавий хусусиятларини сақлаб қолишни танлаган миллий иқтисодиёт ўзини жаҳон иқтисодиётининг ҳозирги даврдаги тенденциялари, жумладан, иш билан бандлик соҳасидаги тенденцияларидан ҳимоя қилади, оқибатда, инсон капитални ривожлантириш масалаларига эътибор сусаяди, «пинҳона» иш билан мустақил бандликнинг ривожланишига йўл очиб беради;

– ҳозирги даврдаги иш билан бандлик тенденциясига мувофиқ институционал ислоҳотлар ўтказишни танлаган миллий иқтисодиёт бу орқали иш билан бандлик таркибини ўзгартириш чора-тадбирларини кўради, натижада, фан ютуқларига асосланган ишлаб чиқаришга талаб ортади, бу эса инсон капиталига бўлган эҳтиёжни ҳам кучайтиради.

Шуни таъкидлаш муҳимки, бевосита техника тараққиётига киритиладиган инвестициялар ишлаб чиқаришни кенгайтириш (маҳсулот ишлаб чиқариш ва хизматлар кўрсатиш ҳажмини кенгайтириш учун ишлаб чиқариш қувватларини кўпайтириш)га қаратилган инвестициялардан фарқ қилади. Жумладан, инновация натижаларини жорий этишнинг пировард мақсади ишлаб чиқарилаётган маҳсулот бирлигига ҳаражатларни камайтириш, яъни меҳнат сарфини қисқартиришдан иборатдир. Ишлаб чиқаришни кенгайтириш билан боғлиқ инвестициялар эса ўсиб бораётган харидга қодир талабни қондиришдан иборат.

Бироқ, ишлаб чиқаришни кенгайтириш учун киритиладиган инвестицияни техника тараққиётини инвестициялаш билан узвий боғлайдиган хусусиятлар ҳам мавжуд эканлигини кўрсатиш зарур. Гап шундаки, талабнинг кўпайиши (ишлаб чиқаришни кенгайтиришга, инвестиция киритишга рағбат) техника тараққиёти натижасида иқтисодий субъектлар реал даромадларининг ортиши билан боғлиқдир. Бу эса янги эҳтиёжларни қондириш учун катта харид кучини ҳосил қилади.

Шундай қилиб, бир томондан, инвестициялар бевосита инновацияларни жорий этишга йўналтирилган тармоқ ва ишлаб чиқаришларда, одатда, иш кучи қисқариши содир бўлади, иккинчи томондан, инвестициялар ишлаб чиқаришни кенгайтиришга йўналтирилган тармоқ ва ишлаб чиқаришда эса ишлаб чиқариш омиллари, шу жумладан, иш кучига ҳам талабнинг ортиши кузатилади.

Меҳнатга лаёқатли аҳоли сонига таъсир кўрсатувчи омиллар ўртасида демографик жараёнлар устувор ҳисобланади. Муайян мамлакат ёки минтақада аҳолининг такрор ҳосил этилиши хусусиятлари фақат меҳнат ресурсларининг миқдоригагина эмас, шунингдек, уларнинг таркиби ва сифати (ёши, жинси, саломатлиги ва ҳоказолар)га ҳам таъсир кўрсатади. Бундай омилларнинг амал қилиши нисбатан катта даврни ўз ичига қамраб олади. Чунки туғилиш даражасининг ўзгариши меҳнат ресурслари таклифига 15–20 йилдан сўнг таъсир кўрсата бошлайди.

Шу билан бир қаторда, фаол ва нофаол меҳнат ресурслари ўртасидаги нисбатлар ўзгаришининг мавжуд тенденцияларини ҳам ажратиш кўрсатиш керак. Умуман олганда, аҳолининг иқтисодий фаоллигини шакллантириш муаммоси меҳнат мотивацияси билан узвий боғлиқдир. Аммо бу муаммоларни ўрганиш бизнинг тадқиқотимиз вазифалари доирасига кирмайди. Фақат шуни қайд этиш лозимки, ўтиш иқтисодиётида меҳнатни рағбатлантириш тизими қуйидаги таркибий қисмлар жамланмасидан иборат бўлиши керак:

– биринчидан, бу – меҳнатни моддий, пул билан рағбатлантириш тизимидир. Унинг моҳияти меҳнатга муайян даражада иш ҳақи тўлашдан иборат бўлибгина қолмай, шунингдек, ходимнинг ўз меҳнат сарфи ва бунинг учун олаётган пул даромади миқдорини ижобий қабул қилишини таъминлашдан иборатдир;

– иккинчидан, ижтимоий хусусиятга эга (пул шаклида бўлмаган) моддий рағбатлантириш тизимидир. Бу тизимга ходимларга муносиб меҳнат шароитлари яратиш, меҳнат мотивациясини ижодий, мазмун жиҳатдан бой меҳнат жараёнига ўтиш орқали таъминлаш, бўш вақт ажратиш билан рағбатлантириш, жамоада қулай муҳитни яратиш киради;

– учинчидан, инсонни фақат ишлаб чиқариш функцияларини бажарувчи механизм эмас, балки шахс сифатида мотивациялашга йўналтирилган рағбатлантиришдир.

Юқорида қайд этилган меҳнатни рағбатлантиришнинг уч усули алоҳида шахс ҳамда жамоага нисбатан қўлланувчи меҳнат мотивациясининг яхлит тизимини ташкил этиши лозим.

Шу билан бирга, фаол ва нофаол меҳнат ресурслари ўртасидаги чегара жуда ҳаракатчан бўлиб, унинг ўзгаришига ҳам иқтисодий, ҳам ноиқтисодий омиллар: аҳоли ва алоҳида шахснинг турмуш даражаси, иш ҳақи ҳамда иш билан бандлик бошқа шартларидаги ўзгаришлар, меҳнат ресурсларининг демографик таркиби, миллий анъаналар, аҳоли турли гуруҳларининг ижтимоий меҳнатда иштирок этишини тартибга солиш ва ҳоказолар таъсир кўрсатади.

Меҳнат ресурслари ва иш кучи сифатига таъсир кўрсатувчи муҳим кўрсаткич – уларнинг касбий-малака таркиби ҳисобланади.

Ҳар бир алоҳида ҳолатда меҳнат ресурсларининг касб-малака таркиби таълим ва касбий тайёргарлик тизими билан белгиланади. Меҳнат қилаётган иш кучи сифатини баҳолашда (айниқса, ўтиш даврида) унинг касб ва ҳудудий ҳаракатчанлиги даражаси тобора ортиб бориш муҳим аҳамиятга эгадир. Бу даража қатор хусусиятлар: миллий анъаналар, бозор инфратузилмалари ривожланганлиги даражаси, турар жой бозори мавжудлиги билан белгиланади.

Аҳолининг иш билан бандлиги даражасини шакллантиришга меҳнат қонунчилиги ҳам бевосита таъсир кўрсатади. Ишсизликни тартибга солувчи ҳуқуқий ҳужжатлар (ишсизликни аниқлаш, мазкур мақомни олиш тартиби, ишсизлик аниқ шаклига боғлиқ равишда статистика ҳисоботини олиб бориш хусусиятлари) давр талаби асосида муттасил такомиллаштириб борилиши лозим.

Жумладан, ҳозирги пайтда ишсизни рўйхатга олиш босқичидаёқ тегишли йўриқномаларнинг мукамал эмаслиги сезилиб қолади. Натижада, Иш билан бандликка кўмаклашувчи марказлар ишсизлар сифатида фақат иш қидирувчиларнинг бир қисмини ҳамда иш билан бандлик органларига мурожаат этган ишсиз фуқароларнигина рўйхатга оладилар. Кўпчилик эса ўзи мустақил иш қидиради ва амалда улар расмий статистика билан қамраб олинмаган, демак, тегишли имтиёزلардан ҳам фойдаланмайди.

Ўзбекистон Республикасида иш билан бандликни шакллантириш ва меҳнат бозорига қуйидаги омиллар бевосита таъсир кўрсатади:

– янги, устувор равишда кичик бизнесда иш ўринлари яратиш билан боғлиқ бўлган барқарор иқтисодий ўсиш тенденцияларини давом эттириш ва мустаҳкамлаш;

– иқтисодиётдаги таркибий ўзгаришлар ҳамда бошқарув персонали сонини мақбуллаштириш (бу ходимларнинг ишдан бўшаши ва меҳнат бозорига ортиқча иш кучи кириб келиши билан боғлиқ);

– ширкат хўжаликларини фаол равишда фермер хўжаликларига айлантириш (бунинг натижасида маҳсулот бирлигига меҳнат сарфи ўртача 8,0–10,0 % кам бўлади);

– иш билан бандлик даражасини янги деҳқон хўжаликларини ташкил этиш ҳисобига ошириш имкониятларининг камайганлиги;

– меҳнат ресурслари сонининг ўсиши;

– меҳнатга лаёқатли ёшда бўлган аҳоли миграцияси кўрсаткичлари;

– иқтисодиётда малакали иш кучига, энг аввало, тадбиркорлик фаолиятини амалга оширишга қодир бўлган ходимларга талабнинг ортиши.

Шундай қилиб, меҳнат бозори мамлакат макроиқтисодиётининг ривожланиши билан ҳам, ходимнинг меҳнат мотивацияси билан ҳам боғлиқ мураккаб

ва динамик ҳодисадир. Бу тушунча меҳнат бозорининг муайян даврдаги ҳолати элементини англатувчи меҳнат хизматини сотиш-харид қилиш доирасидан ташқарига чиқади.

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

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

Меҳнат бозори макроиқтисодиётга, бу билан эса жамиятдаги ижтимоий вазиятга ҳам таъсир кўрсатади. Меҳнат хизматига талаб ва унинг таклифи номутаносиблиги ортиб борганда, яъни меҳнат бозор конъюктураси ўзгарганда ижтимоий беқарорлик вазияти рўй бериши мумкин.

3.4. Меҳнат бозорини тартибга солиш усуллари

Ўзбекистон мустақилликка эришганидан сўнг, бозор иқтисодиёти ўзини ўзи тартибга солади, деган ўта жўн ва алдамчи тасаввурлардан воз кечиб, маъмурий-буйруқбозлик тизимидан бошқарувнинг бозор тизимига ўтиш жараёнида ислохотларни изчил ва босқичма-босқич амалга ошириш йўлини танлади.

Энг муҳими, парокандалик ва бошбошдоқлик таъсирига тушиб қолмаслик учун ўтиш даврида айнан давлат бош ислохотчи сифатида масъулиятни ўз зиммасига олди.

Мамлакатда иқтисодиётни ислох этишда, энг аввало:

- иқтисодий барқарорликка эришиш;
- институционал ва бозор ўзгартиришларини ўтказиш;
- давлат инвестициявий дастурлари ҳамда хорижий инвестицияларни жалб этиш ҳисобига иқтисодиётда таркибий ўзгаришларни амалга ошириш чора-тадбирлари кўрилди.

Иқтисодийни барқарорлаштириш ва иқтисодий мувозанатни сақлаш, ишлаб чиқаришнинг кескин пасайиб кетиши ва оммавий ишсизликка йўл қўймаслик, шунингдек, пулнинг қадрсизланишининг олдини олувчи дастурлар асосида аниқ мақсадни ифодаловчи ишлар амалга оширилди.

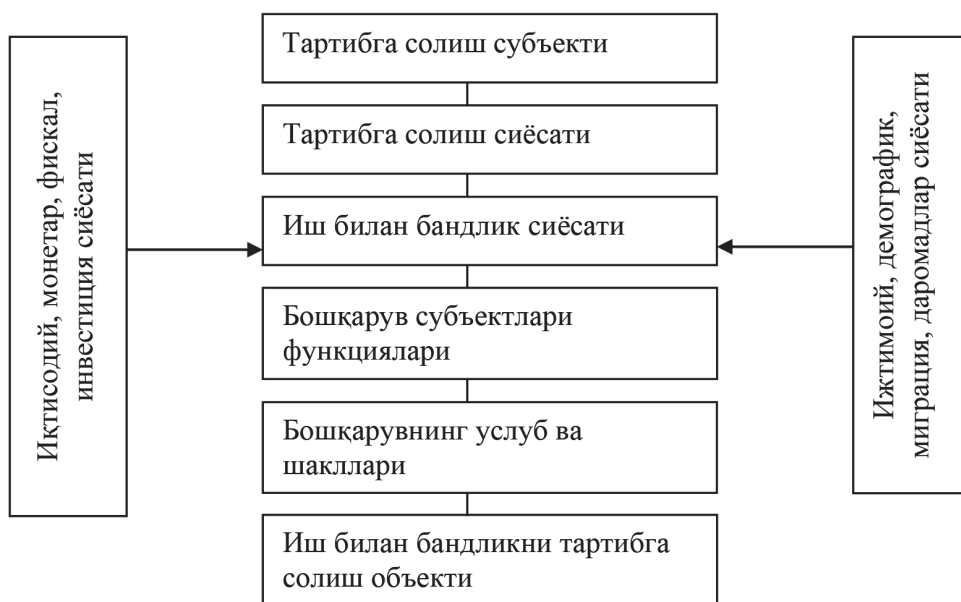
Давлат томонидан иш билан бандлик ижтимоий меҳнат муносабатларини тартибга солиш меҳнат бозорини тартибга солишнинг асосий воситаси ҳисобланади (3.7-расм).

Давлатнинг меҳнат бозорини тартибга солишдан қўзланган мақсад иш кучига бўлган эҳтиёжни кучайтириш ва иш кучи самарали таклифини қўллаб-қувватлашга қўмаклашишдан иборатдир. Бу қуйидагилардан иборат:

– иқтисодий ўсиш имкониятларини кенгайтириш учун меҳнат ресурслари салоҳиятини шакллантириш ва уларни иқтисодийдаги таркибий ўзгаришларга мувофиқлаштириш;

– аҳоли турли гуруҳларининг иш билан бандлик даражасини ошириш, ишсизликни камайтириш орқали ижтимоий тангликни юмшатиш;

– глобал инқироз шароитида иш билан бандликни барқарорлаштириш, иш кучига талабни бутун чоралар билан ошириш.



3.7-расм. Иш билан бандлик ижтимоий меҳнат муносабатларини тартибга солишнинг институционал модели

Ўзбекистон Республикаси Конституциясида инсоннинг энг муҳим иқтисодий ва ижтимоий ҳуқуқлари қаторида: «Ҳар бир шахс меҳнат қилиш,

эркин касб танлаш, адолатли меҳнат шароитларида ишлаш ва қонунда кўрсатилган тартибда ишсизликдан ҳимояланиш ҳуқуқига эгадир»¹, деб кўрсатилган.

Буюк аجدодларимиз ҳам фуқароларнинг меҳнат қилиш ҳуқуқларига алоҳида эътибор қаратганлар. Хусусан, Соҳибқирон Амир Темур ўзининг тузукларида салтанатда касб-ҳунар эгалари қанчалик муҳим ўрин тутганликларини алоҳида таъкидлаб ўтганлар.

Кайковуснинг «Қобуснома»сида ҳам «Хунар ўрганмоқда меҳнат қилмоқ, баданни ялқовлик, яъни бекорчиликдан қутқармоқ фойдалидир»², дейилади.

Давлат меҳнат бозоридаги сиёсатининг асосий йўналишларини белгилаб беради.

Ушбу йўналишлар меҳнат бозорини тартибга солишнинг турли босқичларида амалга оширилади.

1. *Мамлакатимизда мавжуд меҳнат бозорида қуйидагилар кўзда тутилади:*

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

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

– иш кучи ҳаракатчанлигини таъминлаш, хусусан, оилаларни иш кучи ортиқча бўлган минтақалардан иш кучи етарли бўлмаган минтақаларга кўчиб ўтишлари учун субсидиялар бериш ва кредитлар ажратиш йўли билан таъминлаш;

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

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

2. *Минтақа меҳнат бозорида қуйидагилар кўзда тутилади:*

– ҳар бир иш қидирувчи учун касблар, тармоқлар ва мамлакат минтақалари бўйича бўш иш ўринлари тўғрисида маълумотлар банкини яратиш ва тўлиқ маълумотларни тақдим этиш;

– минтақавий иш билан бандликни фаоллаштириш йўллари излаш мақсадида, асосан, ёлланма ходимларнинг ҳимоясиз гуруҳлари учун ижтимоий чораларни кўзда тутиш;

¹ Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси. –Т.: Ўзбекистон, 2008. -9-б.

² Кайковус. Қобуснома. –Т.: Истиклол. 1994. -31-б.

– минтақа иқтисодиёти таркибини ҳисобга олган ҳолда, кичик корхоналарга, айниқса, тадбиркорлик фаолиятини бошлаётганларга имтиёзлар бериш;

– ишга жойлаштириш хизматларини ташкил этиш;

– минтақа иқтисодиётидаги таркибий-технологик ўзгаришларни таҳлил этиш;

– минтақа иқтисодиёти талабларидан келиб чиққан ҳолда инсон капиталига маблағ сарф қилишни тартибга солиш;

– меҳнат бозори статистикаси ва маркетинг тадқиқотларини таҳлил этиш, улар асосида аҳоли учун энг қулай йўналишларда тегишли шарт-шароитлар яратиш.

3. Ички фирма даражасида қўйидагилар кўзда тутилади:

– корхона молиявий аҳволидан қатъи назар бир хил меҳнатга бир хил иш ҳақи тўлаш кафолати;

– иш берувчилар билан ёлланма ходимлар ўртасидаги шартномавий меҳнат муносабатларини тартибга солиш;

– меҳнатга ҳақ тўлаш ягона тарифларини яратиш ва ҳоказолар (3.8-расм).

Минтақавий даражада заруратга қараб меҳнат бозорини тартибга солишнинг билвосита усулларида фойдаланиш ёки мақсадли дастурларни амалга ошириш мумкин. Шунингдек, қонунчилик усуллари – миллий қонунчиликка мувофиқ, лекин минтақа хусусиятларини ҳисобга оладиган норматив ҳужжатлар қабул қилишдан ҳам фойдаланса бўлади.

Россия Фанлар академияси Иш билан бандлик институти олимларининг фикрича, иш билан бандлик сиёсатида бўлган янги талаблар ривожланган ва ижтимоий мувофиқлаштириладиган меҳнат бозорини шакллантириш ҳамда унинг қонуниятларидан фойдаланишни тақозо этади. Бунда, биринчидан, давлатнинг меҳнат бозорини мувофиқлаштириш бўйича сиёсати иқтисодий самарадорлик талабларига зид бўлмаслиги керак. Аҳоли иш билан бандлик даражасининг юқорилиги корхона ва ташкилотларда ортиқча иш кучлари сақлаб турилиши билан эмас, балки янги иш ўринлари яратилиши билан таъминланиши лозим; иккинчидан, меҳнатга ҳақ тўлаш даражаси иш кучини қайта ҳосил қилиш учун зарур сарф-ҳаражатлар миқдорига яқинлаштирилиши учун шарт-шароитлар яратилиши керак.

Давлат иш билан бандликни тартибга солиш мақсад ва вазифаларидан келиб чиққан ҳолда, меҳнат бозорига таъсир кўрсатишнинг турли усул ва воситаларини танлайди (3.3-жадвал).

Тартибга солиш йўналишлари бўйича усуллар бевосита меҳнат бозорига таъсир кўрсатувчи (масалан, қонунчилик) ёки унга билвосита таъсир кўрсатувчи (фискал, ижтимоий, пул сиёсати; даромадларни, нарх-навони давлат томонидан тартибга солиш ёки ташқи иқтисодий тартибга солиш орқали тартибга солиш сиёсати) усулларга ажратилади.



3.8-расм. Меҳнат бозорини давлат томонидан тартибга солиш тизими

Давлат томонидан билвосита усулларнинг қўлланиши меҳнат бозорини тартибга солишда иш билан бандликнинг тармоқ ва ҳудудий тузилмаларини шакллантиришда катта роль ўйнайди. Жумладан, молиявий рағбатлантириш ва давлат капитал маблағлари ёрдамида шакллантирилган маблағлар айрим тармоқлар ёки минтақалар учун қулай шарт-шароит яратади. Бунда баъзи ҳолларда иқтисодий ўсиш суръати паст бўлган минтақа ёки хўжалик юритувчи субъектлар, бошқа ҳолларда минтақа ёки тармоқ ичида ижобий силжишларга олиб келадиган тармоқлар ёки ишлаб чиқариш турларини ривожлантириш қўллаб-қувватланади ва ёрдам кўрсатилади. Бу эса ана шу минтақа ва тармоқларда иш билан бандлик даражаси ортишини рағбатлантиради.

3.3-жадвал

Меҳнат бозорини тартибга солиш усуллари

Мезонлар	Меҳнат бозорини тартибга солиш усуллари
1. Тартибга солиш вазифалари	1. Меҳнат хизматига талаб ва таклифнинг энг мақбул нисбати. 2. Ишсизлик даражасини камайтириш. 3. Меҳнат ресурсларидан самарали фойдаланиш. 4. Меҳнат хизматига қондирилмаган талабни йўқотиш.
2. Тартибга солиш йўналишлари	1. Меҳнат бозорига бевосита таъсир кўрсатиш усули. 2. Билвосита таъсир кўрсатиш усули.
3. Тартибга солиш кўламликлари	1. Халқаро меҳнат бозори. 2. Миллий меҳнат бозори. 3. Минтақавий меҳнат бозори.
4. Тартибга солиш объектлари	1. Иш билан бандлик. 2. Ишсизлик. 3. Меҳнатга ҳақ тўлаш. 4. Меҳнат хизматига талаб ва унинг таклифи нисбати. 5. Меҳнат бозорининг эгилувчанлиги.
5. Тартибга солиш субъектлари	1. Иш берувчилар. 2. Касаба уюшмалари. 3. Давлат институтлари.
6. Тартибга солиш манбалари	1. Иш берувчилар ёки ёлланма ходимлар солиқлари. 2. Давлат бюджети. 3. Турли ижтимоий фондлар.
7. Тартибга солиш даражаси	1. Қонунчилик усуллари. 2. Рағбатлантирувчи усуллар. 3. Чекловчи усуллар. 4. Назорат қилувчи усуллар. 5. Ташкилий-институционал усуллар.
8. Тартибга солиш хусусиятлари	1. Психологик усуллар. 2. Ижтимоий усуллар. 3. Молиявий усуллар. 4. Нарх-навони ташкил этувчи усуллар.

Тартибга солиш кўламлари бўйича усуллар халқаро, миллий, минтақавий ёки ички меҳнат бозорларини тартибга солишга йўналтирилади. Кўпгина усуллар (масалан, қонунчилик усуллари) бир йўла меҳнат бозорининг бир неча турларини тартибга солади. Миллий, минтақавий ва ички меҳнат бозорларида тартибга солишнинг ташкилий-институционал усуллари ҳам кенг қўлланади.

Тартибга солиш воситалари таҳлил этилаётган механизмнинг энг муҳим таркибий қисмлари ҳисобланади. Тартибга солиш воситалари сифатида давлат меҳнат бозорини тартибга солишда фойдаланадиган иқтисодий тизим элементлари ёки элементлар жамланмаси тушунилади.

Меҳнат бозорини тартибга солиш воситалари, асосан, давлат қўлидадир. Меҳнат бозорини тартибга солишнинг асосий воситалари сифатида ходимлар энг кам иш ҳақини тартибга солиш, бюджет-солиқ йўли билан тартибга солиш, давлат даромад ва ҳаражатлари ҳамда фуқаролар даромадларини тартибга солиш, давлат дастурлари хизмат қилади.

Давлатнинг меҳнат бозорига таъсир кўрсатиш воситаларидан бири бюджет-солиқ йўли билан тартибга солишдир. Ушбу усул меҳнат бозори субъектлари фаолиятига таъсир кўрсатишда кенг қўлланилади. Давлатнинг солиқлар ёрдамида тартибга солишида солиқ тизимини танлаш, солиқ ставкалари, шунингдек, солиқ имтиёзлари турлари ва миқдорлари ҳал қилувчи роль ўйнайди. Давлат томонидан тартибга солишда солиқ меҳнат бозоридан давлат ҳаражатларини молиялаштиришнинг асосий манбаи ҳамда тартибга солиш воситаси ҳисобланади. Шу сабабли давлат бюджет органларининг вазифаси биргина солиқ олинадиган манбаларни солиққа тортишгина эмас, балки меҳнат бозори субъектларига таъсир кўрсатишнинг нозик механизмини яратиш ҳамдир. Солиқ юқини иқтисодий фаолликни рағбатлантириш омили сифатида камайтириш ўз чегараларига эга. Таркиб топган бюджет ҳаражатлари даражасини сақлаб туриш зарурати шароитида солиқ юқини камайтириш бюджет тақчиллигининг ортишини англатади.

Давлатнинг меҳнат бозорини тартибга солиш воситаси сифатида бюджетнинг хўжалик мақсадларига ажратилган ҳаражатларидан ҳам фойдаланилади. Улар корхоналарга ишлаб чиқариш қувватларини ошириш мақсадида кредитлар ажратиш ва субсидиялар бериш шаклларида намоён бўлади. Мазкур воситадан, асосан, иқтисодиётнинг давлат секторида фойдаланилади, чунки давлат капитал қўйилмалари бевосита шу секторга йўналтирилади. Бозор конъюктураси ёмонлашиб, капитал қўйилмалар камайган шароитда давлат секторига инвестицияларни кўпайтириш мумкин. Шу тариқа давлат ишлаб чиқариш ҳажмининг камайиши ҳамда ишсизлик даражасининг ошишини бартараф этишга самарали таъсир кўрсата олади.

Меҳнат бозорини тартибга солишнинг яна бир воситаси давлат дастурларидир. Давлат иқтисодий дастурлари меҳнат бозоридаги бир қатор муаммо-

ларни ҳал этишда етарли даражада самаралидир. Одатда, дастурлар меҳнат бозорини кўзланган йўналишда ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришни таъминлайди. Улар давлатнинг тартибга солиш барча усулларидан фойдаланиши ҳамда айрим давлат органларининг тартибга солиш тадбирлари жараёнида бир-бирига зидлик ва номувофиқликка барҳам бериш имконини беради.

Давлат даромадлари ҳам меҳнат бозорини тартибга солишнинг муҳим воситаси ҳисобланади. Даромад қанчалик кўп бўлса, давлат меҳнат бозорига йўналтирилган дастурларга ҳамда иқтисодиётнинг давлат секторига шунча кўп маблағ ажратилиб, иш жойлари сонини кўпайтиришга имкон яратилади. Бироқ, меҳнат хизматига талаб билан унинг таклифи ўртасидаги нисбат иш ҳақи миқдори ҳаддан даражада ортишига олиб келмаслиги керак. Иш кучига талаб ва унинг таклифи меҳнат бозоридаги иш кучининг баҳосига боғлиқдир. Меҳнат бозори ижтимоий йўналтирилган ҳолда тартибга солинадиган кўпгина мамлакатларда тенг иш ҳақи сиёсати юритилади. Унинг моҳияти ходим юқори рентабелли ёки паст рентабелли корхонада меҳнат қилишидан қатъи назар тенг меҳнатга тенг иш ҳақи тўлаш принципини амалга оширишга асосланган.

Меҳнат бозорини тартибга солишнинг яна бир воситаси ижтимоий нафақалар тўлаш ҳамда аҳолининг ижтимоий ҳимояга муҳтож қисмини қўллаб-қувватлаш учун ажратилган давлат харажатларидир. Давлат томонидан меҳнат бозорини тартибга солишнинг ушбу воситаси самарадорлиги муайян даражада чегараланган.

Давлат томонидан меҳнат бозорини тартибга солишнинг мустақил соҳаси иқтисодиётнинг давлат сектори ҳисобланади. Давлат бу секторда етишмаётган иш ўринларини (иш кучи ортиқча бўлган минтақаларда) ташкил этиши ёки зарурат туғилса, уларни қисқартириши, иш ҳақи миқдорини кўтариши ёки камайтириши, бу билан минтақа ёки тармоқдаги ўртача иш ҳақига таъсир кўрсатиши мумкин.

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-тадбирларни кўзда тутди. Яъни, аҳолини иш билан таъминлашга кўмаклашиш мақсадида корхоналар, муассасалар ва ташкилотларда ижтимоий ҳимояга муҳтож, иш топишда қийналадиган ва меҳнат бозорида тенг шароитларда рақобатлашишга қодир бўлмаган шахсларни ишга жойлаштириш учун иш жойларининг энг кам миқдори белгиланади.

«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 киради:

– ўн тўрт ёшга тўлмаган ва ногирон фарзандлари бор ёлғиз ота, ёлғиз она-лар ҳамда кўп болали ота-оналар;

– таълим муассасаларини тамомлаган ёшлар (таълим муассасасини тамомлагандан кейин бир йил давомида);

– Ўзбекистон Республикаси Қуролли Кучларидан, Ички ишлар вазирлиги, Миллий хавфсизлик хизмати ва Фавқулодда вазиятлар вазирлиги қўшинларидан бўшатирилганлар;

– ногирон ва пенсия ёшига яқинлашиб қолган шахслар;

– жазони ижро этиш муассасаларидан озод қилинган ёки суд қарори билан тиббий йўсиндаги мажбурулов чораларига тортилган шахслар.

Ногиронлар учун иш ўринларининг энг кам миқдори ходимларнинг рўйхатдаги ўртача сони камида 34 кишини ташкил этадиган корхоналар учун, ижтимоий ҳимояга муҳтож шахсларнинг бошқа тоифалари учун эса иш ўринларининг энг кам миқдори ходимларнинг рўйхатдаги ўртача сони 100 ва ундан ортиқ кишини ташкил этадиган корхоналарда белгиланади.

Ногиронлар учун барпо этиладиган ёки ажратиладиган иш жойларининг энг кам миқдори ходимларнинг рўйхатдаги ўртача сонининг камида 3,0 % миқдорда белгиланади. Ижтимоий ҳимояга муҳтож шахсларнинг бошқа тоифалари учун корхоналар томонидан яратиладиган ёки ажратиладиган иш ўринларининг энг кам сони корхоналарнинг салоҳияти ва уларнинг молиявий аҳволидан келиб чиқиб белгиланади. Бунда ижтимоий ҳимояга муҳтож шахслар учун, ногиронлардан ташқари, яратиладиган (ажратиладиган) иш ўринлари сони ходимларнинг рўйхатдаги ўртача сонининг 4,0 % гача белгиланади.

Ижтимоий ҳимояга муҳтож шахслар кўрсатилган тоифаларининг характерли талабларига мувофиқ келувчи меҳнат шароитларини 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 аксарият 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 қўшинларидан бўшатирилган шахслар учун (улар ўқув юртларини тамомлаганлари ёки бўшатирилганларидан кейин бир йил давомида) уларнинг касб-хунар тайёргарлигига мувофиқ келувчи иш жойлари;

– ёлғиз ота, ёлғиз оналар ҳамда кўп болали ота-оналар учун улар фарзандларини 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.

3.5. Меҳнат бозорининг моделлари

Иқтисодиёт фанида меҳнат бозори тўғрисидаги таълимотнинг назарий пойдевори классик мактаб вакиллари томонидан қўйилган. Бу йўналиш асосчиларидан А. Смит ва Д. Рикардо ўз асарларида давлатнинг меҳнат бозори фаолиятига аралашмаслиги зарурлигини назарий жиҳатдан савдо ва тадбиркорлик эркинлиги, давлатнинг хусусий тадбиркорлиги мисолида асослашга ҳаракат қилганлар. Улар бу сиёсатни «ҳамма вақт ва ҳамма учун идеал», деб ҳисоблаганлар.

Бу назария кейинроқ И. Бентам ва Ж. Б. Сей каби таниқли иқтисодчи олимлар томонидан қўллаб-қувватланди ва ривожлантирилди. Мазкур мактаб вакиллари иқтисодий қонунлар, рақобат, ҳар қандай аралашувдан эркин бозор хўжалик юритишни ўзи тартибга солади, адолатли фойда олиниши ва бу билан иқтисодиётни ривожлантиришни таъминлайди, деб ҳисоблаганлар.

Бу мактаб вакилларининг фикрига кўра, уй хўжаликлари институти эрта-ми-кеч талаб ва таклифнинг sanoat механизми томонидан барбод қилинади, мазкур механизмнинг моҳияти мутаносибликни ўрнатишга қаратилган, шунинг учун у иш кучи ортиқча бўлиши ёки етишмаслигига, шунингдек, номинал пул массаси ортиқча бўлиши ёки камомадлигига, нархлар белгиланган норма даражасидан ортиқ ўсишига йўл қўймайди. Давлатнинг иқтисодиётга аралашуви эса боқимандаликни туғдиради, ишлаб чиқарувчининг салоҳиятини пасайтиради, коррупция ва бюрократизмга йўл очиб беради. Бунинг оқибатида эса ишлаб чиқарувчи кучларнинг ривожланиши орқага кетади (3.9-расм).

Классик назарияда фақат ишсизликнинг икки шакли: фрикцияли, яъни ходимнинг бир корхонадан иккинчисига ўтиш пайтида иш жойини йўқотиши ҳамда ихтиёрий ишсизлик, яъни ходим онгли равишда ишлашдан бош тортиши ҳоллари бўлиши мумкин, деб ҳисобланар эди. Бошқача айтганда, ишсизликнинг бу икки шакли ҳам амалда иш билан тўла бандликни англатган.

Классик мактаб вакилларининг иқтисодиёт фани ва амалиётида фритредчилик номини олган мазкур йўналиш тарафдорларининг босими остида XIX асрда божхона тизими ислоҳ қилина бошлади: божларни бекор қилиш ва па-

сайтиришга, сирпанувчан шкалаларни жорий қилишга киришилди. Бироқ шу аср ўрталарига бориб, фритредчилик фақат Буюк Британияда ғалаба қозона олди. Бу империя «жаҳон устахонаси»га айланиб, иқтисодиётга давлат аралашуvidан воз кечиб, «эркин савдо»га ўтди.



3.9-расм. Меҳнат бозорининг классик модели

Бошқа айрим мамлакатларда ҳам тарифлар бирмунча камайтирилди, бироқ давлатнинг иқтисодиётни тартибга солишдаги иштироки давом этди. Герма-

ния, Япония, Россияда саноатни ривожлантириш давлат ғазнаси маблағлари ҳисобига қурилиш кўламларини кенгайтириш, фойдали буюртмалар бериш, субсидиялар ажратиш, АҚШда хусусий компанияларга жамоат ерлари ажратиб берилиши ҳисобига рағбатлантириб борилди.

Аслини олганда, Буюк Британияда ҳам давлатнинг иқтисодиётга аралашувини фритредчиларнинг ўзлари ҳам мулкни муҳофаза қилиш, шартнома қоидаларига риоя этилишини таъминлаш, фирибгарликка қарши курашиш тарзида талаб қилардилар. Айни вақтда, ўша пайтда қабул қилинган саноат корхоналари, касаба уюшмалари тўғрисидаги ва бошқа қонунлар иқтисодиётни тартибга солиш мақсадларига йўналтирилган эди. Бошқа давлатларда, айниқса, Германия ва АҚШда амалий доиралар ҳеч қачон давлатнинг иқтисодиётга тариф йўли билан тартибга солиш номини олган аралашувига қаршилик кўрсатмаганлар.

XX асрда Д. Рикардо ва Д. С. Милльнинг «эркин савдо» модели икки швед иқтисодчилари – Э. Хекшер ва Б. Олин томонидан такомиллаштирилди. Агар классик моделда фақат ўзгарувчан омил иш кучининг қиймати ва тўла ихтисослашиш бўлса, янги, иккинчи моделда бу мезонлар қатори ишлаб чиқариш омиллари (ер, меҳнат ва капитал) билан таъминланишдаги тафовутлар ҳам ҳисобга олиниши назарда тутилади.

Иш билан бандлик ва меҳнат бозори хусусида классик мактаб вакиллари, жумладан, Т. Мальтус ишсизлик демографик сабабларни келтириб чиқаради, бунинг натижасида аҳоли сонининг ўсиш суръатлари ишлаб чиқаришнинг ўсиш суръатларидан юқори бўлади, деб ҳисоблаган¹.

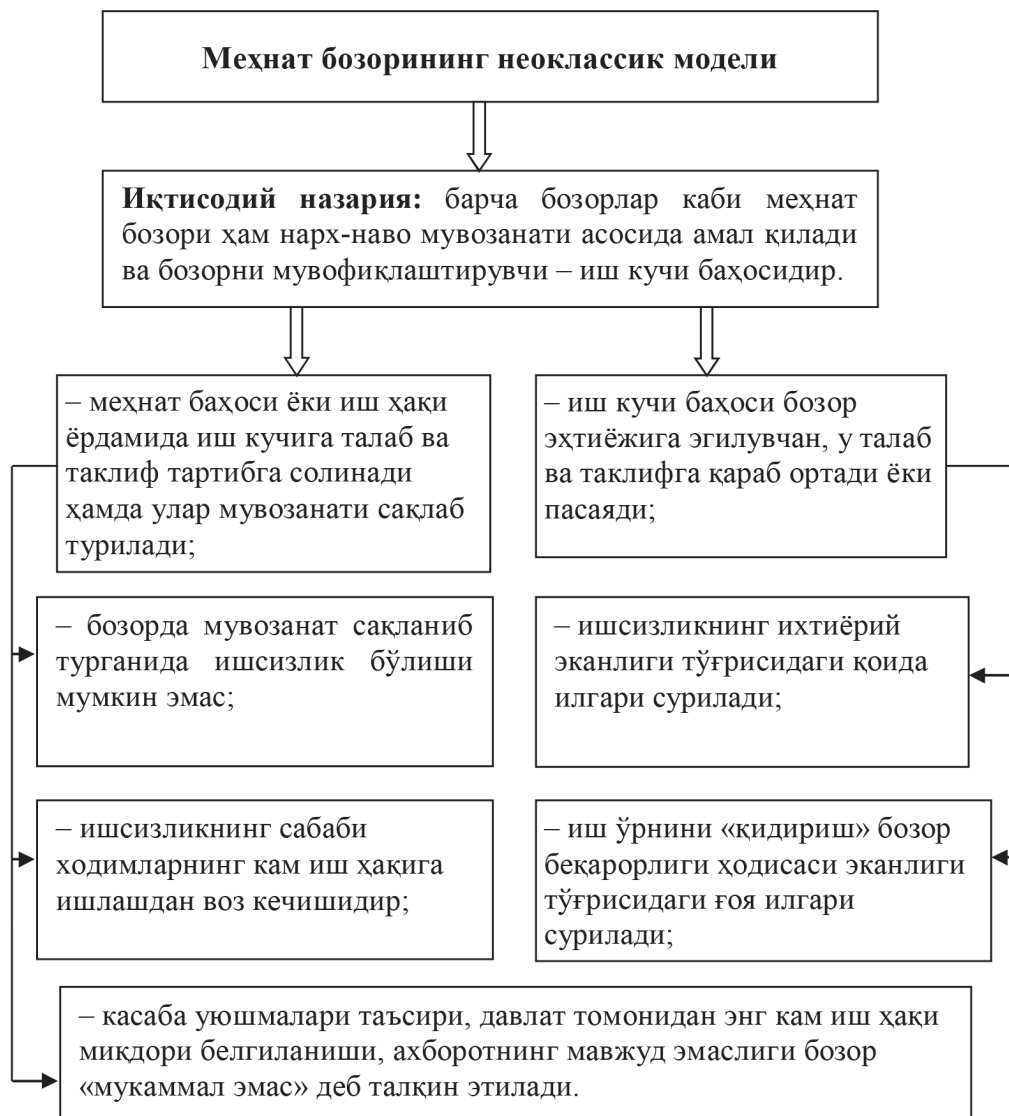
Д. Рикардо эса иш ҳақини тартибга солувчи қонунларни тадқиқ этиб, иш ҳақи даражаси меҳнат таклифига боғлиқлиги тўғрисидаги қонидани асослаган². У иш кучининг таклифи иш берувчилар томонидан унга талабга кўп жиҳатдан боғлиқлигини тасдиқлайди, чунки янги иш ўринлари яратиш секинлик билан содир бўлади. Демак, меҳнат бозоридаги рақобат, ҳозирги пайтдаги каби, асосан, ходимлар ўртасида рўй берган.

Меҳнат бозорини тартибга солиш жараёнларини асослаш учун А. Пигу томонидан илгари сурилган қоидалар муҳим методологик аҳамиятга эга. Унинг фикрига кўра, меҳнат бозорида мукамал бўлмаган рақобат амал қилади, бу эса меҳнат баҳосининг ошишига олиб келади. Шунинг учун иш берувчига маҳсулот ишлаб чиқариш қийматини оширишга қодир бўлган малакали мутахассисга юқори иш ҳақи тўлаш фойдалироқдир. Иш берувчи юқори самарали меҳнат ҳисобига персонални қисқартириш имкониятига эга бўлади. А. Пигунинг пул шаклидаги иш ҳақини ялпи қисқартириш иш

¹ Мальтус Т. Опыт о законе народонаселения / Т. Мальтус: в 2т. –М.: Экономика. –Т. 2: Антология экономической мысли.1993. – С. 5-13-6.

² Рикардо Д. Сочинения. – М.:1961. – С. 25-30.

билан бандликни рағбатлантириши мумкин, деган нуқтаи назари диққатга сазовордир¹.



3.10-расм. Меҳнат бозорининг неоклассик модели

Иқтисодий назариянинг неоклассик йўналиши тарафдорлари ўз ўтмишдошлари каби меҳнат бозорини тартибга солиш механизми мавжудлигини рад қиладилар. Лекин улар ишсизликни тартибга солиш, баъзан эса талаб ва таклиф нисбатини ҳам тартибга солиш мумкин, деб ҳисоблайдилар.

¹ Пигу А. Экономическая теория благосостояния. – М.: Прогресс –Т.2. 1985. – С. 240.

Уларнинг фикрига кўра, иш ҳақи меҳнат бозорини тартибга солишнинг асосий воситаси ҳисобланади. Меҳнат бозорини тартибга солишда неоклассиклар тавсиялари, хусусан, иш ҳақи ставкаси ва иш вақтини бир неча ходимлар ўртасида бўлиш, қисқартирилган иш кунидан фойдаланиш каби тавсиялари, айниқса, кўп қўлланади. Чунки мазкур чора-тадбирлар ноқулай конъюктура сақланиб турган шароитда ҳам ишсизликни камаййтиришга олиб келади.

Меҳнат бозорини тартибга солиш муаммоларига яна бир ёндашув монетаризм ва кейнсчиликда акс этган (3.4-жадвал).

3.4-жадвал

Меҳнат бозорининг кейнсча ва монетар моделларининг асосий қондалари

Меҳнат бозорининг кейнсча модели	Меҳнат бозорининг монетар модели
<ul style="list-style-type: none"> – иктисодиётда иш билан тўла бандликни кафолотловчи ҳеч қандай механизм мавжуд эмас; – иш билан тўла бандлик қонуният эмас, балки тасодифдир; – меҳнат бозорига фоиз ставкаси ўзгариши ҳамда нарх-наво ва иш ҳақи нисбати эгилувчанлиги ёрдамида таъсир кўрсатиш имконияти мавжуд эмас; – иш кучи баҳоси қатъий белгилаб қўйилган ва амалда, айниқса, камайиш томонига ўзгармайди, иш кучи баҳоси меҳнат бозорини мувофиқлаштириш воситаси бўла олмайди; – меҳнат бозорини тартибга солиш роли давлатга тегишлидир, у жамланма талабни кўпайтириб ёки камайтириб меҳнат бозоридаги мувозанатсизликни бартараф эта олади; миш кучига талаб меҳнатга бозор баҳоси ўзгариши орқали эмас, балки жамланма талаб ёки ишлаб чиқариш ҳажми орқали мувофиқлаштирилади; – ишсизлик мажбурийдир, аммо бунда ишсизликнинг бир қисми ихтиёрий хусусиятга эгаллиги инкор этилмайди. 	<ul style="list-style-type: none"> – бозор хўжалиги ўз ички тенденцияларига кўра барқарорликка, ўз-ўзини тартибга солишга интилади, агар номутаносиблик, бозор хўжалиги бузилиши мавжуд бўлса, улар, энг аввало, ташқаридан аралаштириш натижасида пайдо бўлади; – давлат аралаштириш хўжалик ривожланиши нормал давом этишини бузишга олиб келади, давлатнинг тартибга солиш механизмлари сонини иложи борича камайитириш керак, бундан солиқ ва бюджет орқали тартибга солиш истиснодир; – давлат томонидан иш ҳақи энг кам даражасининг ўрнатилиши, қасаба уюшмаларининг кучлилиги, бўш иш ўринлари ва захира иш кучи мавжудлиги тўғрисидаги ахборотнинг йўқлиги бозордаги мувозанатсизликни кучайтиради ва меҳнат бозорининг салбий омиллари ҳисобланади; – меҳнат бозорини Марказий банкнинг ҳисоб ставкаси, тижорат банкларининг Марказий банк ҳисоб варақларидаги мажбурий резервлари миқдорлари каби механизмлар орқали тартибга солиш мақсадга мувофиқдир.

Монетарчилар иш билан бандлик фақат қутилмаган инфляция билан боғлиқ, чунки у ишсизликнинг табиий даражасини ўзгартиради, деган тушунчага асосланадилар. М. Фридманнинг ишсизликнинг табиий даражаси

мавжудлиги тўғрисидаги хулосаси муҳим методологик аҳамиятга эга. Бу даража меҳнат бозори шароитлари билан қатъий чегаралаб қўйилган ва давлат сиёсати билан ўзгартирилиши мумкин эмас. Агар ҳукумат иш билан бандликни унинг табиий даражасини талабни кўпайтиришнинг анъанавий – бюджет ва кредит усуллари билан оширмақчи бўлса, бу чоралар қисқа муддат самара келтириб, фақат нарх-навонинг кўтарилишига олиб келади.

Монетарчилар нуқтаи назарида инфляция даражаси қанчалик юқори бўлса, такрор ишлаб чиқариш иштирокчилари ўз саъй-ҳаракатларида нарх-навонинг бўлажак кўтарилишини шунчалик кўпроқ ҳисобга оладилар ва буни меҳнат шартномалари, контрактларда турли махсус қайдлар орқали бартаараф қилишга интиладилар. Демак, кейнсчилар асослаган инфляциянинг рағбатлантирувчи самараси вақт ўтиши билан камайиб боради. Ҳукумат ишлаб чиқаришни жадаллаштириш учун инфляциянинг кўшимча сакрашларига таяниб иш кўришга мажбур бўлади. Бу эса, бюджетдан молиялаштиришнинг янада кўпроқ тақчиллигига олиб келади.

Меҳнат бозорини тартибга солиш имконияти йўқлиги тўғрисидаги монетарчилар далиллари орасида энг асосийси давлат аралашуви кўрилган чоралар самараси узоққа чўзилиб кетиши оқибатида қандай натижаларга олиб келишини олдиндан прогноз қилиб бўлмаслиги ҳисобланади. М. Фридман фикрига кўра, табиий ишсизлик макроиктисодий омилларга боғлиқ эмас, балки микроиктисодий омиллар билан изоҳланади¹.

«Таклиф иқтисодиёти» концепцияси доирасида ишлаб чиқилган юқоридаги муаммоларга назарий ёндашувлар (А. Лаффер)² ҳам эътиборни тортади.

Мазкур мактаб вакиллари фикрларига кўра, инфляция туфайли меҳнат бозорига ишлаб чиқаришдаги ўзгаришлар таъсир кўрсатади. Давлатнинг иш билан бандлик даражасини ошириш соҳасидаги сиёсати инфляциянинг ўсишига олиб келади, бу эса фақат меҳнат бозоридаги аҳволнинг ёмонлашишига сабаб бўлади. Шу билан бир қаторда, мазкур назария муаллифлари давлат томонидан инфляцияга қарши бир қатор чоралар, жумладан, ижтимоий эҳтиёжлар учун харажатларни қисқартириш, солиқларни камайтириш, яъни шахсий ташаббускорлик ҳамда эркин бозор муносабатлари ҳукмронлигига энг қулай шарт-шароит яратишга қаратилган чоралар кўрилиши мумкинлигини ҳам кўрсатадилар.

Кейнсча назарияда иқтисодиётни давлат томонидан тартибга солиш, жумладан, меҳнат бозорини иш билан бандлик тизимининг қисми сифатида тартибга солиш масалаларига алоҳида эътибор қаратилади. Жумладан, Ж. М. Кейнс иш билан тўла бандликка эришишни давлат томонидан тартибга солишнинг энг асосий вазифаларидан бири, деб ҳисоблаган. У биринчи бўлиб

¹ Friedman M. Money and Economic Development/ M.Friedman// 1973. №4. – С.70.

² Лаффер А. Антология экономической классики. – М.: Экономика. – Т.2.1993. – С.38.

мажбурий ишсизлик тўғрисидаги ғояни илгари сурди. Интеграл таркибий қисми иш билан бандлик бўлган иқтисодий беқарорликнинг олдини олишга қаратилган механизмнинг мантиқий модели тўғрисидаги қарашлар, ҳеч шубҳасиз, унинг хизматидир. Ж. М. Кейнс ривожланган бозор ҳўжалигида миллий бойлик ортиб борган сари аҳолининг кўпчилиги томонидан олинган даромаднинг ҳаммаси истеъмол қилинмасдан, унинг бир қисми жамғариб борилади, деган хулосага келган. Жамғарилган маблағ инвестицияга айланиши учун самарали талаб, истеъмол ва инвестиция даражаси деб номланувчи муайян даража зарурдир¹.

Шундай қилиб, кейнсчилар иқтисодиётнинг бир қисми сифатида ўз ўзини тартибга солувчи меҳнат бозори нуқсонларини кўрсатиб, иш билан тўла бандликка эришиш учун давлат томонидан иқтисодий таъсир кўрсатиш зарурлигини асослади.

Меҳнат бозорининг амал этиши механизми, умумлаштирилган тарзда, меҳнат бозорларининг моделлари ҳисобланади. Бунда модель дейилганда, ходиса, жараённинг тузилиши ёки баён этилиши тушунилади.

Меҳнат бозорида меҳнат талаби ва таклифи хусусиятининг тахлили ундаги харидор ва сотувчилар ўзаро муносабатларининг бир неча моделларини ифода этиш имконини беради. Улардан бири меҳнат бозори муносабатларининг рақобат даражасига боғлиқлиги хусусиятига эга. Бундай ёндашувга кўра, мукамал рақобатли ва меҳнатнинг харидори ёки меҳнат эгаси монополь хукмронликка эга рақобатли бўлмаган меҳнат бозорлари фарқланади.

Мукамал рақобатли меҳнат бозори куйидаги асосий белгиларга эга:

- меҳнатнинг муайян тури (аниқ касб ва малакага эга бўлган ходим)га ўзаро рақобатлашадиган кўп сонли харидорлар – иш берувчиларнинг мавжудлиги;
- бир хил касб ва малакага эга бўлган барча ходимларнинг бир-биридан мустақил равишда ўз меҳнатларини таклиф қила олмасликлари;
- ҳам меҳнат хизматларини харид қилувчилар (монопсония)нинг, ҳам меҳнат хизматини сотувчилар (монополия)нинг ўзаро бирлаша олмасликлари;
- талаб агентлари (фирмалар)нинг ва таклиф агентлари (ходимлар)нинг меҳнатнинг бозор нархини назорат қилишлари бўйича, яъни иш ҳақи даражасини мажбурий тикиштиришлари бўйича объектив имконияти мавжуд эмаслиги.

3.11-расмда ифода этилганидек, мукамал рақобат ҳолатида, биринчидан, меҳнат таклифи мутлақ силлиқ (SL тўғри чизиғи абсциссага параллел), иккинчидан, меҳнат ресурсларига энг кўп чиқимлар (MRC) меҳнат баҳоси, яъни иш ҳақи ставкаси (W0)га муқим ва тенг.

Бундай ҳолатда мутлақ рақобатчининг меҳнатга нисбатан талабга таъсири деярли сезилмайди. Иш берувчи қанча ходим ёлламасин, фирма томонидан уларга меҳнат бозорида таркиб топган бир хил иш ҳақи тўлашга тўғри келади.

¹ Кейнс Дж. Общая теория занятости, процента и денег. – М.: 1978. – С.68.

Демак, унга ҳар сафар ходим ёллаганда, бир хил энг кўп харажат қилишига тўғри келади. Бу ҳолда:

$$SL = MRC = W_0.$$

Фирмага ходимларни ёллашни меҳнат учун энг кўп чиқимлар (MRC) энг кўп пул маҳсулотига (MRP) тенг бўладиган талаб ва таклиф чизиқлари кесишган нуқтага (В) давом эттириш манфаатли ҳисобланади. Катак чизиқлар майдони $OABL_0$ фирманинг умумий даромадига тенг. Бунда унинг бир қисми (OW_0BL_0 – тўртбурчак майдони) фирманинг иш ҳақиға умумий харажатларини (иш ҳақининг ставкаси W_0 ёлланма ходимларнинг сони L_0 га кўпайтирилади), иккинчи бир қисми (W_0AB – учбурчак майдони) меҳнат ресурсларидан фойдаланиш натижасида олинган соф даромадни (фойдани) ифодалайди.

Мукамал рақобат шароитларида бозорнинг ўзини ўзи тартибга солишнинг классик қонунлари бевосита намоён бўлади. Мувозанат нуқтасида иш кучи ортиқча ҳам, кам ҳам бўлмайди (талаб таклифга мутлақ тенг). Бу эса салбий ижтимоий оқибатларга олиб келадиган ишсизлик ҳамда меҳнат мотивациясини йўққа чиқарадиган, иш берувчининг ходимга талабчанлигини камайтирадиган иш кучининг камомади учрамаслигидан далолат беради.

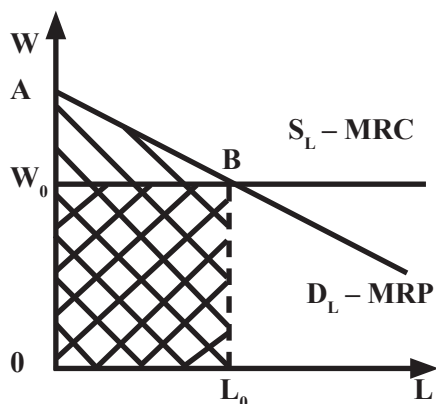
Алоҳида таъкидлаш лозимки, мувозанатга қандайдир ташқи таъсирсиз (масалан, давлатнинг аралашувисиз) эришилади. Ҳар бир фирма ходимларни ўз фойдасини имкон қадар кўпайтириш учун талаб қилинган миқдорда ёллайди.

Мукамал рақобат шароитларида фирма ўз қўшимча маҳсулотини бозор нарҳига таъсир кўрсатмаган ҳолда сота олади. Бундан қўшимча ходимни ёллашдан олинадиган энг кўп даромад қуйидагича ҳисобланади:

$$MRP = MP \times P,$$

бу ерда: MRP – меҳнатнинг энг кўп даромад келтириши; MP – қўшимча меҳнат бирлигидан фойдаланиш ҳисобига жамланма маҳсулот ҳажмининг ортиши; P – маҳсулотнинг бозор нарҳи.

Фирма томонидан қўшимча ходимни ёллаш тўғрисидаги қарор унинг маҳсулотидан олинадиган энг кўп даромад билан меҳнат бирлигини қўшимча ёллаш учун энг кўп харажатлар (иш ҳақи – W) ўртасидаги фарқ асосида қабул қилинади.



3.11-расм. Мукамал рақобатли меҳнат бозорида алоҳида бир фирма учун меҳнатга талаб ва унинг таклифи

Бундан эса қўшимча ходимни ёллашнинг асосий қоидалари шаклланади:
 – агар $MRP > W$ бўлса, фирма қўшимча ходимларни ёллайди;
 – агар $MRP < W$ бўлса, фирма ходимларни ёлламайди, аксинча, улар сонини камайтириш чораларини кўради;
 – агар $MRP = W$ бўлса, фирма даромадлари энг кўп миқдорда ошади.

Аммо замонавий меҳнат бозори учун мукамал бўлмаган рақобат – моносония ва монополия кўпроқ хосдир.

Меҳнат бозоридаги моносония меҳнат ресурсларининг харидори яккаю ягона бўлишини назарда туради. Унинг асосий белгилари қуйидагилардан иборат:

- иш билан бандларнинг асосий қисми (ёки ҳаммаси) бир фирмада меҳнат фаолиятининг муайян бир тури билан машғул бўлади;
- ўз меҳнатини сотишда иш берувчисини ўзгартиришнинг реал имкониятига эга бўлмаган ходимлар мобиллигининг йўқлиги;
- моносончи (якка иш берувчи) томонидан фойда олишни имкон қадар кўпатириш учун меҳнат баҳосини назорат қила олиши.

Меҳнат бозоридаги моносония вазиятини қуйидаги жадвал орқали изохлаш мумкин (3.5-жадвал).

Моносония ҳолатида уни мукамал рақобатдан фарқ қилишининг асосий хусусияти ходимлар сони кўпаяётганида иш ҳақи ставкасининг ортишидир. Бошқача айтганда, мукамал рақобат фирмаси учун меҳнатнинг таклифи мутлақ эгилувчан бўлади ва у талаб қилинган ходимларни ягона ставка бўйича ёллай олади. Моносонияда эса меҳнатнинг таклифи одатдагидек, нарх қимматлашиши билан иш ҳақи ставкаси ошадиган бўлади. Фирма бутун бир ягона тармоқ бўлганлиги боис, бу ҳолат тушунарли. Фирмада меҳнатга талабнинг ортиши автоматик тарзда тармоқда ҳам иш кучига талабни кучайтиради. Қўшимча ишчиларни ёллаш учун унга уларни бошқа тармоқлардан оғдириб олиш зарур бўлади.

3.5-жадвал

Моносонияда меҳнат ресурсларига энг кўп харажатлар (MRCL)

Иш билан банд ходимлар сони (L)	Иш ҳақининг ставкаси (W)	Иш ҳақига умумий харажатлар (TRSL)	Меҳнат ресурсларига энг кўп харажатлар (MRCL)
(1)	(2)	(3) = (1) x (2)	(4)
1	2	2	3
2	4	8	6
3	6	18	10
4	8	32	14

Меҳнат бозоридаги монопсония меҳнат ресурсларига монопсончи фирма иш ҳақи тўлаш билан боғлиқ энг кўп миқдордаги харажатлар иш ҳақи ставкасига қараганда тезроқ ортади (3.5-жадвалнинг 4 ва 2-устунларига қаранг). Агар фирма икки ходимга қўшимча учинчи ишчини ёлламоқчи бўлса, (жадвалдаги 2-сатрдан 3-ўтиш), унинг қўшимча харажатлари қандай бўлади?

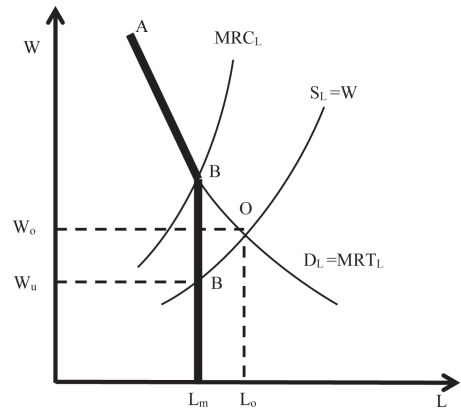
Биринчидан, учинчи ишчига иш ҳақи тўланиши керак (6 бирлик), яъни энг кўп харажатлар иш ҳақи ставкаси билан бирга ортади.

Иккинчидан, фирма ишлаб турган икки ходимга аввалги 4 бирликдан 6 бирликка тенг бўлган иш ҳақи тўлаши керак. Натижада, иш ҳақи фақат 4 бирликдан 6 бирликкача ортади, аммо энг кўп харажатлар 6 бирликдан 10 бирликка етади ($6 + [2 \times (6 - 4)] = 10$)

Ушбу ҳолат 3.12-расмда яққол ифодасини топган. Меҳнатга энг кўп харажатлар ($MRCL$) иш ҳақи ставкалари меҳнат таклиф қилинадиган (SL) эгри чизиғидан юқорида бўлади. Бунда меҳнатнинг энг кўп пул миқдори ($MRPL$) билан тўғри келадиган меҳнатга талабнинг эгри чизиғи (DL) B нуқтасида меҳнатга энг кўп харажат ($MPCL$) эгри чизиғи билан кесишади.

Демак, $MRC = MRP$ қоидасига кўра, ана шу ҳолатда фирма ишга LM ходим ёллайди. Монопсончи учун бундай кўп ходимни ёллаш манфаатли эмас. Шунинг учун монопсончи томонидан меҳнатга талаб ана шу даражада узилади ва ($ABLM$) эгри чизиғи шаклини олади. SL таклиф эгри чизиғига мувофиқ шу миқдордаги ходимларни уларнинг меҳнатига WM ставкаси бўйича ҳақ тўлаш орқали ёллаш мумкинлиги учун монопсончи уларга шу миқдорда иш ҳақи тўлайди.

Шунга эътибор қаратиш керакки, M нуқтаси билан O талаб ва таклиф чизиғи кесишиш нуқтасида туташмайди. Яъни талаб ва таклифнинг мувозанати мукамал рақобатли меҳнат бозоридагига нисбатан бошқа нуқтада ўрнатилади. Монопсончи эркин рақобатли бозорда иш кўрадиган фирма билан таққосланганда, бир йўла иш билан банд бўлган ходимларга камроқ иш ҳақи тўлагани ҳолда ($WM < W0$), кам миқдорда ходим ёллайди ($LM < L0$). Бошқача айтганда, монопсончи фирманинг яқка ҳокимлиги ўрнатилиб, меҳнат бозорида иш берувчилар ўртасида рақобатни йўқотиш



3.12–расм. Монопсония шароитида меҳнатнинг таклифи ва унга талаб

қонуний равишда иш билан бандликнинг (демак, ишлаб чиқариш ҳажмининг ҳам) камайишига ва аҳоли турмуш даржасининг пасайишига олиб келади.

Бундай шароитда ходимлар ўз меҳнатларини яккаю ягона иш берувчига таклиф қилиб, улар белгилаган иш ҳақига рози бўлишга мажбурлар.

3.6. Меҳнат бозорида касаба уюшмаларининг роли

Меҳнат бозорида ёлланма ходимлар ҳамма вақт ҳам иш берувчилар билан тенг, адолатли мавқега эга бўла олмайди. Чунки иш берувчилар мулк – ишлаб чиқариш воситалари эгаларидир, уларнинг ижтимоий меҳнат муносабатларига иқтисодий, баъзан сиёсий таъсир кўрсатиш имкониятлари кучлироқ. Шунинг учун ёлланма ходимлар учун меҳнат бозорида меҳнат ресурслари харидорлари билан уюшган ҳолда рақобатлашиш хоҳиши табиий.

Ёлланма ходимлар ижтимоий-иқтисодий манфаатларининг ана шу ҳимоячилари – уларнинг жамоат бирлашмалари ҳисобланадиган касаба уюшмаларидир. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 16-моддасида ходимнинг асосий меҳнат ҳуқуқлари қаторида касаба уюшмаларига ҳамда ходимлар ва меҳнат жамоаларининг манфаатларини ифода этувчи бошқа ташкилотларга бирлашиш ҳуқуқи мустаҳкамлаб кўйилган.

Ходимларнинг вакиллик органлари сифатидаги касаба уюшмалари қуйидагиларга ҳақлидир:

- музокаралар олиб бориш, жамоа шартномалари ва келишувлари тузиш, уларнинг бажарилишини текшириб туриш, иш берувчига корхонада меҳнат тўғрисида норматив ҳужжатлар тайёрлаш юзасидан таклифлар киритиш;
- корxonани ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришга доир масалаларни кўриб чиқишда қатнашиш;
- меҳнат низоларини кўрувчи органларда ходимлар манфаатини ҳимоя қилиш;
- иш берувчи ҳамда у вакил қилган шахсларнинг қарорлари меҳнат тўғрисидаги қонунлар ёки бошқа норматив ҳужжатларга зид бўлса ёхуд ходимларнинг ҳуқуқларини бошқача тарзда бузаётган бўлса, бу қарорлар устидан судга шикоят қилиш.

Иқтисодий адабиётда касаба уюшмалари иштирокидаги меҳнат бозорининг уч модели мавжуд:

1. *Касаба уюшмалари томонидан меҳнатга талабни рағбатлантириш модели* (3.13-расм). Ушбу модель меҳнат бозорида меҳнатга талабни кучайтириш орқали иш ҳақи ва иш билан бандликни оширишга йўналтирилган. Касаба уюшмалари бунга меҳнат сифатини ошириш (масалан, меҳнат унумдорлигини оширишга кўмаклашиш ёки ишлаб чиқарилаётган маҳсулотга талабни ошириш) орқали эришишлари мумкин.

Расмда акс эттирилганидек, касаба уюшмалари томонидан меҳнат бозорида меҳнатга талаб оширилганида меҳнатга талабнинг эгри чизиғи ўнгга D_1 ҳолатидан D_2 ҳолатига силжийди. Бу ҳолатда бир йўла икки вазифа ҳал этилади: иш билан бандлик ортади (L_1 дан L_2 томон) ва иш ҳақи ставкаси кўтарилади (W_1 дан W_2 томон).

Аммо амалиётда бунга эришиш жуда мураккаб ҳисобланади. Моделда касаба уюшмалари ҳам ўз аъзолари – ҳам ёлланма ходимлар, ҳам иш берувчилар манфаатларига хизмат қилаётган бўлиб чиқади, чунки улар меҳнат ресурслари сифатини оширишни кўзлайди.

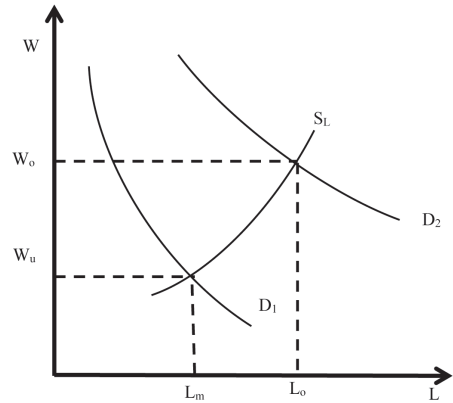
Мазкур моделга хос хусусиятларни Япония фирмаларида кузатиш мумкин. Мамлакат ходимлари ўз корхоналари раванқ топиши учун сифат тўғарақлари ташкил этадилар, уларда корхона маҳсулоти сифатини ошириш масалаларини муҳокама қиладилар.

2. *Касаба уюшмалари томонидан меҳнатга талабни камайтириш модели* (3.14-расм).

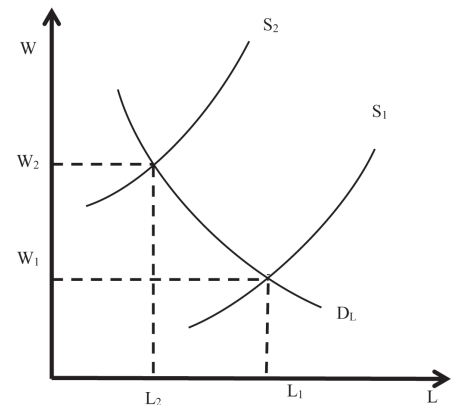
Меҳнатга талаб тор касаба уюшмалари (цех) доирасида амалга оширилиши мумкин. Бундай касаба уюшма ташкилотларини *ёпиқ жамоат бирлашмалари* деб ҳам аташади. Улар ўз аъзолари сонини қисқартириш ҳисобига (бунинг учун тегишли касбларга узоқ муддат ўқитилади, малака лицензиялари бериш чегараланади, касаба уюшмага аъзо бўлиб кириш учун юқори бадаллар белгиланади ва ҳоказолар) юқори малакали меҳнат талаби устидан қатъий назорат ўрнатадилар.

Шу билан бирга касаба уюшмалари давлат томонидан тегишли қонунлар (масалан, муайян ёшга етганда пенсияга чиқишнинг шартлиги, ташқи меҳнат миграциясини чегаралаш, иш ҳафтасини қисқартириш ва бошқалар) қабул қилиш орқали меҳнат бозорида меҳнатнинг умумий таклифини камайтиришга ҳаракат қиладилар.

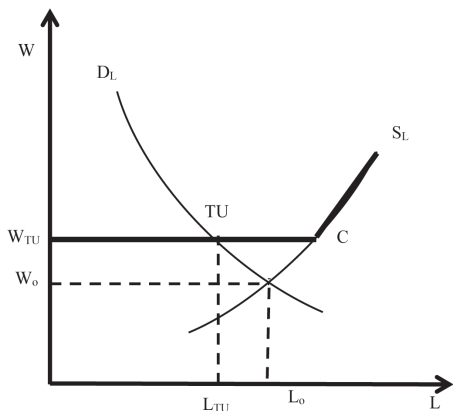
Агар касаба уюшмалари у ёки бу йўллар билан меҳнат бозорида меҳнат таклифини камайтиришга муваффақ бўлсалар, бу ҳолда эгри чизиқ S_1 ҳолати-



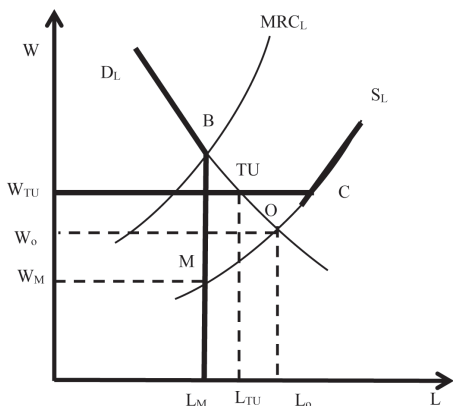
3.13-расм. Касаба уюшмалар томонидан меҳнатга талабни рағбатлантириш модели



3.14-расм. Касаба уюшмалар томонидан меҳнатга талабни камайтириш модели



3.15-расм. Касаба уюшмалар томонидан иш ҳақиға бевосита таъсир кўрсатиш модели



3.16-расм. Меҳнат бозорида икки томонлама монополия модели

дан S_2 ҳолатига силжийди. Натижада, иш ҳақининг ставкаси W_1 дан W_2 га ортади, бир йўла иш билан бандлик L_1 дан L_2 гача камаяди.

3. Касаба уюшмалари томонидан иш ҳақиға бевосита таъсир кўрсатиш модели (3.15-расм).

Ушбу модель ҳозирда энг кўп оммалашган бўлиб, касаба уюшмалари ёлланма ходимлар иш ҳақини ошириш учун иш берувчиларга бевосита босим ўтказадилар. Одатда, бу жараён йирик касаба уюшмалари томонидан амалга оширилади. Улар иш ташлаш таҳдиди остида иш берувчилар томонидан иш ҳақи ставкасини оширилишига муваффақ бўладилар.

Расмда акс эттирилганидек, рақобатли меҳнат бозори шароитларида мутаносиб иш ҳақи ставкаси W_0 ни ташкил этиши мумкин. Бироқ тармоқ касаба уюшмалари иш ташлаш таҳдиди билан иш ҳақини W_{TU} дан кам бўлмаган даражада бўлишини талаб қилади. Натижада, S_L меҳнат таклифи $W_{TU}CSL$ синиқ эгри чизиғига айланади (у йўғон чизиқ билан кўрсатилган). Корхона ўзининг иш кучига талаб эгри чизиғи билан иш ҳақи ставкасининг W_0 дан W_{TU} га ортишига иш билан банд ходимлар сонини L_0 дан L_{TU} гача қисқартириш билан жавоб қайтаради.

Юқорида келтирилган учинчи моделда (иккинчи моделда ҳам) иш ҳақи аҳолининг иш билан бандлигини қисқартириш ҳисобига эришилиши англашилади. Бу касаба уюшмаларининг меҳнат бозорида иш ҳақини ошириш учун курашининг зиддиятли оқибатлари мавжудлигидан далолат беради. Яъни иш ҳақининг муттасил ошириб борилиши ишсизлик даражасининг ҳам ортишига олиб келади. Шу билан бирга касаба уюшмалари меҳнат бозорида мутлақ ҳукмрон эмасликларини, уларга қудратли иш берувчилар қарши туришини ҳам ҳисобга олиш керак.

Меҳнат бозоридаги бу икки рақобатчининг ўзаро келишуви ўзаро ёки икки томонлама монополия номини олган.

Ушбу ҳолатни тасвирлаш учун юқорида келтирилган касаба уюшмалари томонидан меҳнатга талабни рағбатлантириш модели (3.13-расм) билан касаба уюшмалари томонидан иш ҳақига бевосита таъсир кўрсатиш моделини (3.15-расм) бирлаштириш талаб қилинади. Бунинг натижаси 3.16-расмда ўз ифодасини топган.

3.16-расмда тасвирланганидек, монопсончи корхона иш ҳақини WM, касаба уюшмалари эса WTU даражасида ўрнатишни талаб қилади. Бу тортишувнинг якуни эса меҳнат бозорига кимнинг таъсири кучлилигига боғлиқ бўлади.

Аммо амалиётда, одатда, иш ҳақи ставкаси икки томон талабининг ўртасида ўрнатилади. Ҳар икки томоннинг курашиши натижасида меҳнат бозоридаги мувозанат юқорида келтирилган мукамал рақобатли бозор ҳолатига яқинлашади. Бу эса меҳнат бозорида ҳам ёлланма ходимлар, ҳам иш берувчиларнинг манфаатлари ҳисобга олинганлигини кўрсатади.

3.7. Хорижий мамлакатлар меҳнат бозорлари ва уларнинг амал этиш хусусиятлари

Ижтимоий меҳнат муносабатларининг шаклланиши ва ривожланиши хусусиятлари бўйича жаҳон мамлакатлари меҳнат бозорлари ўзига хос афзалликларга эга.

Энг ривожланган давлатлардан бўлган Америка Қўшма Штатларида иш билан бандлик қонунчилиги номарказлаштирилган, бу соҳада ҳар бир штат алоҳида қонун қабул қилган.

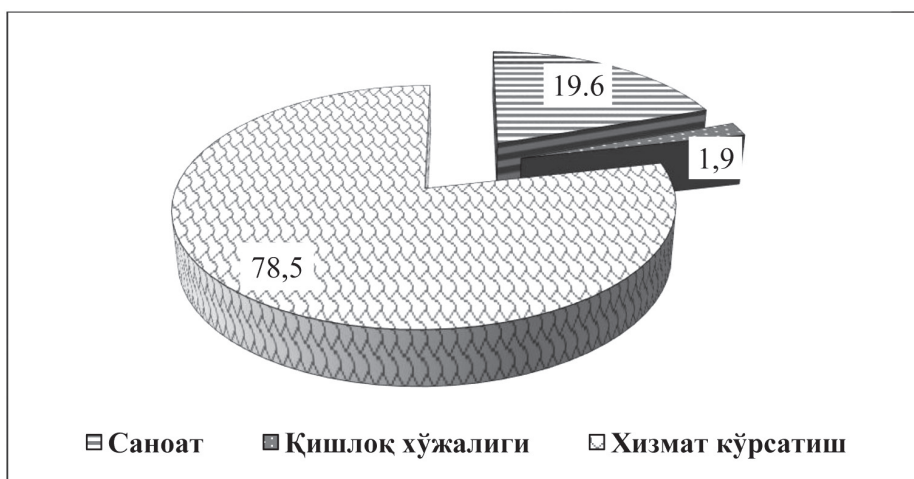
АҚШ миллий меҳнат бозори учун ишсизликнинг нисбатан пастлиги (5–6%), давлатнинг меҳнат бозорида нофаол сиёсат олиб бориши (ишсизларнинг 30,0% ишсизлик бўйича нафақа олади, ишсизлик нафақасини тўлаш муддати 26 ҳафтани ташкил этади), ишга ёллаш ва ишдан бўшатишнинг эгилувчан тизими амал этиши ва иш кучининг ички мобиллигининг кучлилиги хосдир.

Ишсизлик бўйича суғурталаш федерал-штат тамойили асосида амалга оширилади. Корхоналар ва ёлланма ходимлар ишсизлик бўйича штатлар ва федерал суғурта жамғармаларига алоҳида-алоҳида бадал тўлайдилар. Ушбу фондларнинг асосий маблағи тадбиркорларнинг ёлланма ходимларга тўлаган иш ҳақларидан фоиз ҳисобидаги маблағлари ҳисобига шакллантирилади. Ана шу тартиб ҳам иш кучининг худудий мобиллигини рағбатлантиришга хизмат қилади.

Мамлакатнинг меҳнат бозорида постиндустриал жамият учун хос бўлган иш билан бандлик шаклланмоқда. Бу эса кишлоқ хўжалиги ва саноатда иш билан бандлар сонининг камайиб бораётгани ҳолда, хизмат кўрсатишда унинг ортишида ўз ифодасини топмоқда. Хусусан, кейинги йилларда АҚШ саноатида меҳнат ресурслари сони мамлакатда жами иш билан бандлар сонининг 32,0%

дан 19,6% га камайган. Қишлоқ хўжалиги соҳасида меҳнат қилаётганлар эса жами иш билан бандларнинг атиги 1,2 % ини ташкил этади (3.17-расм).

Умуман, бугунги кунда АҚШ меҳнат бозорининг энг муҳим хусусияти сифатида илм-фан сиғими катта бўлган ишлаб чиқариш ва хизмат кўрсатиш соҳасида иш билан бандлар улушининг юқорилигини келтириш мумкин. Миллий иқтисодиётдаги ушбу ўзгаришлар АҚШ иш кучининг таълим даражасидаги сифат кўрсаткичлари билан ҳам боғлиқ. Мамлакатда ҳозирги вақтда меҳнат бозорига кириб келаётган уюлмаган ёшлар таълим олган даврининг ўртача кўрсаткичи 13 йилни ташкил этди. Бу умумтаълим мактабида ўқитилиш даражасидан 1 йилга ортиқдир.



3.17-расм. Америка Қўшма Штатларида миллий иқтисодиёт тармоқларида иш билан бандлар (иш билан бандлар умумий сонига нисбатан %)¹

Давлат томонидан меҳнат бозорини тартибга солишнинг муҳим воситаси – энг кам иш ҳақи миқдоридир. Иш вақти ҳар бир соатининг энг кам иш ҳақи миқдори АҚШ Конгресси томонидан тасдиқланади. Ҳозирги пайтда бу соатига 5,15 долларни ташкил этади. Ана шу энг кам иш ҳақи миқдори ўртача иш ҳақининг 39 % ни ташкил этади ва бу турмуш кечириш энг кам миқдорининг 120 % га тенгдир.

АҚШда меҳнат бозорини давлат томонидан тартибга солиш воситаларидан яна бири – иш жойлари банкининг яратилишидир. Улар XX асрнинг 60-йилларидаёқ меҳнат ресурсларини ёллашга кўмаклашиш бўйича давлат агентликлари базасида ташкил этила бошланган эди. Ҳозирги вақтда амалда

¹ Попова Н.В. Опыт зарубежных стран в управлении занятостью и рынком труда // Фундаментальные исследования. – 2014. – № 12-3. – С. 592-595.

бутун мамлакатни қамраб олган иш жойларининг шундай 300 та банки мавжуд. Бу иш жойларининг хусусий банкларидан ташқари юқори малакали мутахассисларга хизмат кўрсатадиган давлат умуммиллий иш жойлари банки ҳам фаолият олиб боради.

Америкада ҳозирги вақтда меҳнат фаолиятини амалга ошираётган ходимларнинг деярли учдан бир қисми иш билан бандликнинг ноанъанавий – эгиловчан шакллари билан қамраб олинган (3.6-жадвал).

3.6-жадвал

АҚШда иш билан бандликнинг ноанъанавий-эгиловчан шакллари билан қамраб олинган ходимлар¹

Иш билан бандликнинг ноанъанавий – эгиловчан шакллари	Иш билан бандларнинг умумий сони, млн киши	Мамлакатда жами иш билан бандлар умумий сонига улуши, %
Вақтинчалик иш билан бандлар	5,6	4,3
Шахсий меҳнат шартномалари бўйича ишлайётганлар	8,2	6,3
Чақирик бўйича ишлайдиганлар	2,0	1,5
Ижарага олинган ходимлар	1,2	0,9
Тўлиқсиз иш ҳафтасида ишлайдиганлар	22,0	17,0
Ўриндошлик асосида ишлайдиганлар	7,0	5,2
Жами	46,0	35,2

Меҳнатни ташкил этишнинг ушбу шакли иш берувчиларга ижтимоий тўловлар, ишлаб чиқариш бинолари учун харажатларини камайтириш орқали бозордаги рақобатдошликни кучайтириш имконини беради. Иш билан бандликнинг бундай шаклидан ёлланма ходимлар, биринчи навбатда, аёллар ҳам манфаатдор: бу уларга меҳнат фаолиятлари билан бирга бошқа ҳаётий масалаларини ҳал этишларида қўл келади.

АҚШ меҳнат бозорининг ўзига хос яна бир хусусияти – ривожланган мамлакатлар ўртасида иш вақти давомийлигидир. ХМТ маълумотларига кўра, бу мамлакатда йиллик ўртача иш вақти 1966 соатни ташкил этади. Бу Япониядагига қараганда икка ҳафта кўп демакдир (Японияда йилига 1889 соат).

Айни пайтда Америка Қўшма Штатлари иш кучи унумдорлиги бўйича жаҳонда етакчилик қилади. Бу мамлакатда бир ишчи йилига қиймати 50 минг

¹ Сурьян В. Сфера труда в США: новые тенденции и вызовы XXI в. // Проблемы теории и практики управления, 2011, № 3. С. 101.

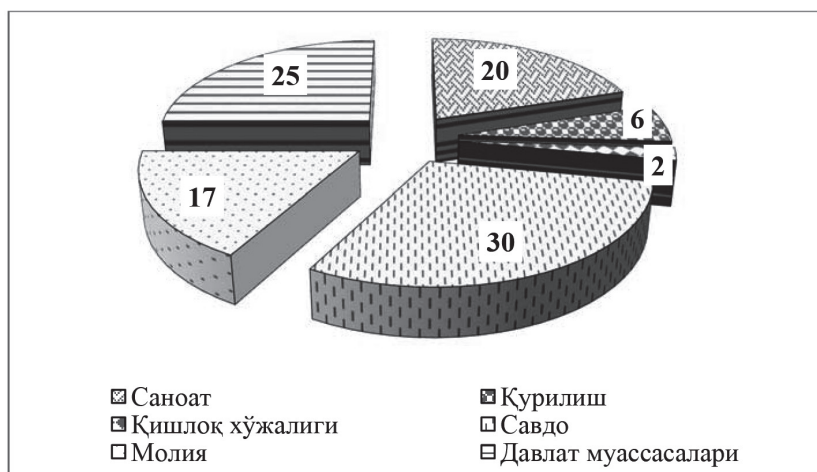
доллар миқдорида маҳсулот ишлаб чиқаради. Таққослаш учун – Германияда ушбу кўрсаткич – 46 минг, Ирландияда – 43 минг, Японияда – 40 минг долларга тенг.

Ғарбий Европа мамлакатларининг меҳнат бозорлари моделлари учун куйидагилар хос:

- ходимлар ҳуқуқий ҳимояланишининг юқори даражаси;
- ёлланма ходимлар вакиллари институтларининг ривожланганлиги;
- минтақавий-тармоқ тарифли тартибга солиш;
- қонун томонидан ўрнатилган юқори даражадаги энг кам иш ҳақи;
- меҳнатга ҳақ тўлашда фарқнинг катта эмаслиги ва бошқалар.

Ушбу модель Буюк Британия, Франция, Германия, Италия, Испания ва бошқа мамлакатларда миллий шарт-шароитлар ҳисобга олинган ҳолда кенг қўлланилади.

Германия миллий иқтисодиёти юқори суръатларда ривожланаётган мамлакат ҳисобланади. Бу эса меҳнат бозорига ҳам ўз таъсирини кўрсатмоқда. Шундай бўлишига қарамасдан, мамлакатда иш билан бандларнинг фақат 20 % саноат соҳасига тўғри келади, қишлоқ хўжалигида эса ушбу кўрсаткич атиги 2 % ни, қурилишда 6 % ни ташкил этади. Иш билан бандларнинг 72 % хизмат кўрсатиш ва давлат муассасалари ҳиссасига тўғри келади (3.18-расм).



3.18-расм. Германияда иш билан бандларнинг иқтисодиёт тармоқлари бўйича тақсимланиши (мамлакатда жами иш билан бандлар сонига нисбатан %)¹

Германияда вақтинча бўш иш жойлари кўп. Уларнинг кўпчилиги улгуржи ва чакана савдо, саноат ишлаб чиқариши, таъмирлаш, соғлиқни

¹ Германия федерал статистика идорасининг маълумотлари // <https://www.destatis.de>

сақлаш соҳалари ва ижтимоий ишларга тўғри келади. Шу билан бирга, ушбу мамлакатда ишсизларга ижтимоий тўловлар даражаси юқори. Улар ўртача иш ҳақининг 60–85 % гача етади. Оширилган нафақалар ишсизлар, балоғат ёшига етмаганларни парвариш қилаётганлар учун берилади. Бу нафақалар 1,5 йил давомида тўлаб борилади.

Ишсизлик нафақаларининг юқорилиги, шунингдек, ишдан бўшашнинг мураккаблиги, солиқларнинг юқорилиги ишсизларни иш жойи излашга рағбатлантирмайди. Шунинг учун Германияда 2005 йилда «Кўмаклашиш ва талаб қилиш!» шиори остида меҳнат бозорини ислоҳ қилишга киришилди. Ушбу ислоҳот узоқ вақт давомида иш қидираётган аҳолининг фаол қисмини давлат томонидан кўллаб-қувватлашга йўналтирилган эди.

Бундай ишсизлар иш топишлари учун моддий жихатдан рағбатлантирилган эди. Лекин улар иш билан таъминлашга кўмаклашиш марказларининг талабларини бажаришлари шарт. Ана шу ислоҳотларга киририлгандан кейин 7 йил давомида меҳнат бозорида амалга оширилган тадқиқотлар ўзини тўла оқламаганини кўрсатди. Ишсизлар янги иш жойлари қидиришдан кўра, ишсизлик нафақаси билан кифояланишни афзал кўришлари маълум бўлди¹.

Шунинг учун Германияда 2012 йилда «Меҳнат фаолиятига жалб этишда имкониятларни кенгайтириш тўғрисида»ги қонун кучга киритилди. Ушбу қонунга кўра, ишсизни меҳнат фаолиятига жалб қилиш учун давлат дотацияси (Eingliederungszuschuss, EGZ) жорий этилди. Ушбу давлат маблағининг миқдори ва ундан фойдаланиш муддати ишсиз меҳнат фаолиятининг унумдорлиги ва тегишли иш жойи талабига боғлиқ. Бу ишсизнинг бўлажак иш ҳақининг 50 % гача миқдорини ташкил этиши ва 12 ой муддатгача берилиши мумкин.

Ишсизларга давлат дотацияси меҳнат фаолиятига киришишга кўмаклашиш талони (Aktivierungs – und Vermittlungsgutschein, AVGS) тақдим этиш орқали амалга оширилади. Ишсиз ушбу талон билан хусусий рекрутинг фирмаларига ўзига муносиб иш жойи топишда кўмаклашиш учун мурожаат қилади. Фирманинг ишсизнинг кафолатли иш билан таъминлаш учун харажатлари талондаги маблағ томонидан қопланади.

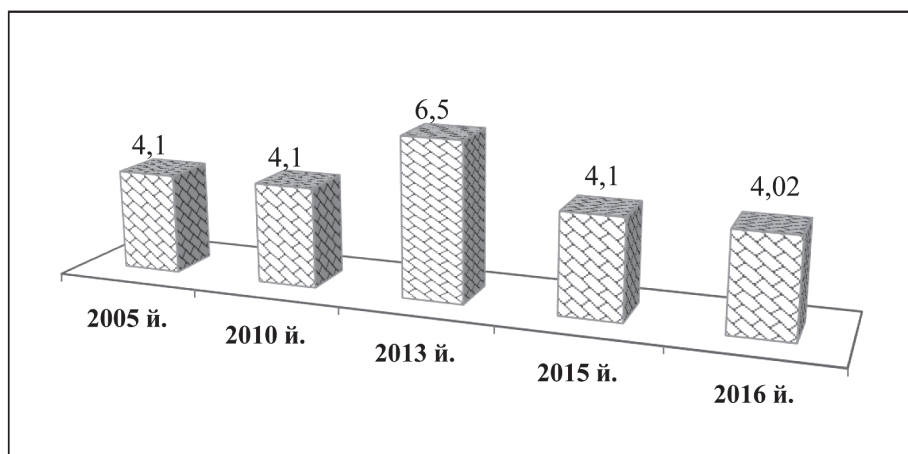
Бир йўла иш берувчига ҳам меҳнат муносабатларида кўмаклашиш мақсадида давлат дотацияси (Zuschüsse) кўзда тутилган. Бундай дотация узоқ муддат давомида ишсиз бўлганларни иш жойи билан таъминлаш учун тақдим этилади. Бу дотация ишга жойлаштирилган ишсиз иш ҳақининг 75 % миқдорида бўлиши ва 2 йил муддатга берилиши мумкин.

Аҳолиси 1,5 млрд кишига яқинлашаётган Хитой меҳнат бозорида меҳнат ресурсларининг таклифи ҳамма вақт талабдан юқори бўлганлиги табиийдир. Мамлакат статистика хизматининг маълумотларига кўра, ҳозир

¹ Ш у г а е в А. Социальные программы на предприятиях Германии // Кадры предприятия, 2009 , №1.

хар йили миллий меҳнат бозорига 13 млн киши кириб келмоқда. Уларнинг 8 млн нафарини таълим муассасаларини тугаллаган ёшлар ташкил этади. Меҳнат ресурслари айниқса қишлоқ жойларида кўп – деҳқонлар мамлакат аҳолисининг 80 % ини ташкил этади.

Шундай бўлса ҳам расмий статистика маълумотларига кўра, Хитойда ишсизлар даражаси халқаро стандартлар даражасида ушлаб турилибди – кейинги йилларда 5 % дан ортмаяпти (3.19-расм).



3.19-расм. Хитойда ишсизлик даражаси¹

Мамлакатда иқтисодийни либераллаштириш, жумладан, меҳнат бозорини тартибга солишга йўналтирилган ислохотлар жараёнида, биринчидан, деҳқонларга касбни эркин танлаш ва мустақил равишда хўжалик фаолиятини амалга оширишга рухсат берилди. Бу қишлоқ жойларида истиқомат қиладиган 125 млн Хитой аҳолисини ана шу жойларда барпо этилган корхоналарда иш билан таъминлаш имконини берди. Иккинчидан, қишлоқлардаги меҳнатга лаёқатли аҳолига шаҳарларда бизнес билан шуғулланиш учун имконият яратилди. Натижада, қишлоқлик тахминан 60–80 млн киши шаҳарларга кўчиб ўтди ва ўз бизнесини ташкил қилди.

Қишлоқ жойларидаги ортиқча меҳнат ресурсларини иш билан таъминлаш бўйича кўрилган чораларга қарамадан, мамлакат меҳнат бозориди талаб ва таклиф мутаносиблиги тўла таъминланмаган. Қишлоқ меҳнат ресурслари даромадларини ошириш имконияти шаҳарга миграцияни рағбатлантириши иқтисодий адабиётда *рецессив иш билан бандлик* (яъни ишлаб чиқариш ҳажмининг иш билан тўлиқ бандлик ҳолатидаги ишлаб чиқариш ҳажмидан орқада қолиши) деб аталадиган ҳолатни келтириб чиқара бошлади.

¹ Мировая экономика // <http://www.vestifinance.ru>

Хитойда қанча «нунминьгун», яъни «деҳқон-ишчи» борлигининг аниқ статистик маълумотлари мавжуд эмас. Чунки, биринчидан, улар кўп ҳолларда мавсумий меҳнат ресурслари ҳисобланади, иккинчидан, мамлакатда прописка тизими амал қилиши сабабли, қишлоқдан келганлар бу ерда қонуний яшовчилар ҳисобланмайди. Деҳқон-ишчилар, асосан, қурилиш, кўмир қазиб олиш саноати, транспорт, тўқимачилик, кийим-кечак, пойафзал, ўйинчоқлар ишлаб чиқариш соҳаларида меҳнат қилади.

Хитой иқтисодиётини модернизациялаш тобора жадаллашаётганлиги деҳқон-ишчиларни шаҳарларда иш топишларини мураккаблаштириб юборди. Чунки уларнинг аксарият қисми замонавий ишлаб чиқаришларда меҳнат фаолиятини амалга ошириш учун етарли билим ва малакага эга эмас.

Хитойнинг меҳнат бозори икки: давлат ва нодавлат секторига бўлинганлигини ҳам кўрсатиб ўтиш жоиз. Меҳнат бозорининг бу икки шакли умумий белгиларга эга бўлса ҳам, улар ўртасида жиддий тафовутлар сақланиб қолмоқда. Хусусан, давлат ва нодавлат секторларининг ходимларни танлаш, улар меҳнатига ҳақ тўлаш, ижтимоий ҳимоялашнинг ягона тизимлари мавжуд эмас. Давлат ва нодавлат меҳнат бозорларида ҳам меҳнат ресурсларига талаб ва унинг таклифи ўртасида жиддий фарқлар мавжуд.

Масалан, давлат муассасаларидан ишдан бўшатишган ходимлар хусусий секторда иш топишларини енгиллаштириш мақсадида маъмурлар қишлоқ аҳолисининг шаҳарга миграциясини камайтириш чораларини кўрди. Бироқ собиқ давлат хизматчилари хусусий секторда иш ҳақи паст, меҳнат шароитлари оғир, ҳатто зарарли, ижтимоий ҳимоя кафолатланмаган иш жойларини эгаллаш ўрнига давлатдан ишсизлик нафақаси олишни афзал кўрдилар. Ҳатто хусусий меҳнат бозорида меҳнат ресурсларининг таклифи талабга жавоб бермай ҳам қўйди.

Шунинг учун Хитойда иш билан бандлик даражасини ошириш мақсадида меҳнат бозоридаги ислохотлар янада чуқурлаштирилмоқда. Улар қуйидагиларга йўналтирилган:

– бозор иқтисодиёти, шу жумладан, меҳнат бозори тизимини янада такомиллаштириш;

- иқтисодиёт юқори суръатларда ўсишини сақлаб туриш;
- ишлаб чиқаришнинг тармоқ тузилмасини тартибга солиш;
- меҳнат сиғими юқори бўлган соҳаларни устувор ривожлантириш;
- кичик ва ўрта бизнесни давлат томонидан қўллаб-қувватлаш;
- иш берувчиларни янги иш жойлари яратишга рағбатлантириш;
- ишсизларни ижтимоий ҳимоя қилишни кучайтириш ва бошқалар.

Узоқ вақт давомида Хитойда иқтисодий ўсиш меҳнат ресурслари сонининг ва инвестициялар ҳажмининг ортиши ҳисобига таъминланиб келинди, меҳнат унумдорлиги эса ривожланган давлатлардагига нисбатан сезиларли даражада

паст эди. Бу мамлакат меҳнат ресурсларининг инсон капиталини оширишга рағбатлантиришга етарлича эътибор берилмаганлиги билан изоҳланар эди.

Маълумки, иқтисодиётлар ривожланиш даражаси бўйича уч секторга (биринчи сектор – аграр-саноат ва табиий ресурсларни қазиб олиш, иккинчи сектор – саноат ишлаб чиқариши, учинчи сектор – хизматлар соҳаси) фарқланади. Хитой иқтисодиёти бугунги кунда бевосита иккинчи сектордан учинчисига ўтиш давридадир. Бугунги кунда хизмат кўрсатиш соҳаси улушига ялпи ички маҳсулот ҳажмининг ярмидан кўпи тўғри келади.

Мамлакат иқтисодиётининг ушбу секторидаги иш жойлари учун қишлоқ деҳқонлари эмас, энг аввало, ахборот-коммуникация технологиялари бўйича юқори малакали мутахассислар талаб этилади. Хитойда иш билан бандларнинг сони 700 млн кишидан ортиқ бўлгани ҳолда, уларнинг атиги 19 % юқори малакали ходимлардир. Ана шу хусусият меҳнат бозорида ҳам ўз ифодасини топиб, юқори инсон капиталига талаб таклифдан юқори бўлгани ҳолда, биринчи сектор учун меҳнат ресурслари ўртасида рақобатни кескинлаштирмоқда¹.

¹ Гао Ф., Кунченко Ю. В. Основные проблемы рынка труда в КНР // Вопросы экономики и управления. – 2015. – №2. – С. 82-84.