

М.Қ. ПАРДАЕВ, Б.А. АБДУКАРИМОВ

МЕҲНАТ ИҚТИСОДИ ВА СОЦИОЛОГИЯСИ



Самарканд - 2002

65.9(2).6
17.21

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ ОЛИЙ ВА ЎРТА
МАХСУС ТАЪЛИМ ВАЗИРЛИГИ

САМАРҚАНД КООПЕРАТИВ ИНСТИТУТИ

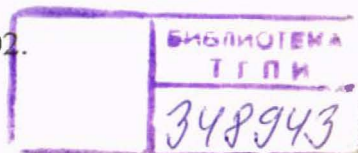
«Иқтисод» кафедраси

МЕҲНАТ ИҚТИСОДИ ВА СОЦИОЛОГИЯСИ

(Маърузалар матни)

5340100 - иқтисод йўналиши талабалари
учун мўлжалланган.

САМАРҚАНД - 2002.



Пардаев М.Қ., Абдукаримов Б.А. Меҳнат иқтисоди ва социологияси. Маърузалар матни. Самарқанд, СамКИ, 2002. - 196бет.

Такризчилар : Кутбетдинов А.Т. - «Иқтисод» кафедраси
муdiri, и.ф.н., доцент

Хусанова Г.М. - и.ф.н., доцент

Институт илмий, ўқув-услубий
бирлашмасининг 2002 йил,
18 январ, 7 сонли йиғилиши
қарори билан чоп этишга
тавсия этилган.

Ишда эркин иқтисодиёт шароитида меҳнат иқтисоди ва социологиясига, айниқса ижтимоий-меҳнат муносабатларига доир масалалар мазкур фаннинг ўқув дастури асосида баён этилган.

Олий ўқув юртларининг иқтисодиётга оид ўқув йўналишида ўқиётган бакалаврлар ва магистрларга ҳамда шу соҳа бўйича шуғулланувчи мутахассисларга мўлжалланган.

КИРИШ

Инсоният тарихий тараққиётида меҳнат ва унинг такомиллашуви муҳим аҳамиятга эга. Жамият ўзининг доимий равишда ўсиб боровчи эҳтиёжини фақат меҳнат орқали қондириб келмоқда. Табиат бойлик манбаи, лекин у истеъмолга тайёр ҳолда кам учрайди. Уни истеъмол қиладиган, эҳтиёжни қондираоладиган, ҳолатга келтириш учун меҳнат қилиниши зарурятдир.

Меҳнат ва у билан боғлиқ муаммолар ўта мураккаб. Шу туфайли фақат меҳнатга бағишланган бир қанча фанлар ўрганилади. Булар жумласига «Меҳнат иқтисоди», «Меҳнатни меъёрлаштириш», «Меҳнатни бошқариш», «Меҳнат статистикаси», «Меҳнат социологияси», «Меҳнат бозори», «Меҳнат эргономикаси», «Меҳнат ҳукуқи» кабиларни киртиш мумкин.

Мустақиллик йилларида Ўзбекистонда янги таълим тизими ва унинг миллий стандартлари шаклланди ва такомиллашмоқда. Иқтисодиётга оид йўналишлари учун ўқув стандартида «Меҳнат иқтисоди ва социологияси» фани умумқасбий фанлар қаторидан ўрин олган. Бу фанни ўрганиш талабаларга ўта мураккаб бўлган меҳнат муносабатларининг назарий масалаларини, уларни тартибга солиш ва амалий вазият учун тегишли маълумотларни олади.

Шу туфайли, ишда меҳнат муносабатларига оид масалаларга қисман тўхталишга ҳаракат қилинди.

Ишнинг таркибий тузилиши ҳам назариядан амалиёт сари кетма-кет ёритилишга ҳаракат қилинган. У 12 бобни (мавзун) ўз ичига олади.

Ишнинг биринчи бобида «Меҳнат иқтисоди ва социологияси» фанини назарий асосига бағишланган бўлиб, ушбу фanning бозор муносабатлари шароитидаги аҳамияти предмети, вазифалари, бошқа фанлар билан узвий алоқаси ҳамда усуллари ёритилган. Ушбу масалаларга Ўзбекистоннинг ўзига хос тараққиёт моделидан келиб чиққан ҳолда ёндашилган.

Ишнинг иккинчи боби бевосита меҳнат ресурсларининг ижтимоий-иқтисодий моҳияти ва унинг категория эканлиги хусусида гап юритилади. Унда меҳнат ва у билан боғлиқ тушунчаларнинг мазмуни, меҳнат ресурслари ва салоҳиятининг ижтимоий-иқтисодий моҳияти, уларни таҳлил қилиш усуллари ва бозор муносабатлари шароитида меҳнатнинг характери каби масаллар ёритилган.

Ишнинг учинчи боби меҳнат ресурсларининг шаклланишига бағишланган бўлиб, унда ходимлар сони тушунчаси, ходимларнинг ўртача иш стажини аниқлаш усуллари, ходимлар сони билан боғлиқ кўрсаткичлар тизими қараб чиқилган. Шунингдек, қўшимча иш ўринларини очиш ва унинг самарадорлигига ҳам алоҳида ўрин берилган. Ушбу бобда иш вақти тушунчаси ва ундан самарали фойдаланиш йўллари ҳам кўрсатиб ўтилган.

Меҳнат ресурсларидан фойдаланиш йўллари ва жамиятнинг меҳнат салоҳиятига доир масалалар ишнинг тўртинчи бобида қараб чиқилган. Унда меҳнат ресурслари самарадорлиги тушунчаси, меҳнат ресурслари ва салоҳияти самарадорлигини баҳолаш меъзонлари, уларни ифодаловчи кўрсаткичлар тизими ва таснифи атрофлича ёритилган. Ишда, шунингдек, меҳнат салоҳияти ҳолатини, улар билан таъминланганликни ва уларнинг самарадорлигини ифодаловчи кўрсаткичлар тизими, уларни аниқлаш ва таҳлил қилиш йўллари ҳам кўриб чиқилган.

Ишнинг бешинчи боби ижтимоий-меҳнат муносабатларига бағишланган бўлиб, унда ижтимоий-меҳнат муносабатларининг моҳияти, ижтимоий-меҳнат муносабатларининг янги талқини, ижтимоий-меҳнат муносабатларининг субъектлари, касба уюшмаларининг меҳнатга оид муносабатларда тутган ўрни қараб чиқилган. Меҳнат бозорида иш кучининг товарга айланиши, меҳнат мотивациясида иш кучининг қиймати ва уни баҳолаш бўйича айрим тавсиялар ҳам шу бобдан ўрин олган. Ижтимоий меҳнат муносабатларида ягона таъриф жадвали ва унинг иш кучини ҳисоблашдаги аҳамияти катталигини инобатга олиб бу масалага ҳамда иш ҳақининг ҳақиқий ва режадаги миқдорини аниқлаш йўллари ҳам алоҳида аҳамият берилган.

Ўтиш иқтисодиёти шароитида ижтимоий-меҳнат муносабатлари тизимини шакллантириш ва бошқариш масалаларига ишнинг олтинчи боби бағишланган. Бунда ўтиш иқтисодиёти шароитида ижтимоий-меҳнат муносабатларини тартибга солишнинг асосий йўналишлари, ўтиш иқтисодиёти шароитида ижтимоий-меҳнат муносабатлари иштирокчиларининг манфаатларини ижтимоий ҳимоялаш, давлатнинг меҳнатга оид сиёсати, ҳимоя объектлари, болаларга тўланадиган нафақалар алоҳида қараб чиқилган. Бунда Ўзбекистоннинг ўзига хос тараққиёт йўли, жамиятни янгилаш тамойилларида ижтимоий сиёсатнинг устувор эканлиги кўрсатиб берилган.

Ишнинг еттинчи боби, муҳим масалалардан бири бўлган аҳолининг иш билан бандлиги ва ишсизлик муаммоларига бағишланган. Бунда иш билан бандликнинг ижтимоий мазмуни, фуқароларнинг меҳнат қилиш ҳуқуқлари ва уни амалга ошириш кафолатлари, аҳоли бандлигини таҳлил қилиш усуллари ҳамда ишсизлик тушунчаси ва турлари, ишсизлик нафақасини тўлаш шартлари ва муддатлари, аҳолининг айрим тоифалари учун иш ўринларини квоталаш масалалари ҳам атрофлича ёритилган.

Маъруза курсининг саккизинчи боби иш билан бандликнинг давлатимиз - ижтимоий-иқтисодий сиёсатининг асосий элементи эканлигига бағишланган бўлиб, унда бозор иқтисодиёти шароитида иш билан бандлик муаммоси, аёллар меҳнати ва уларга бериладиган имтиёзлар, ёшлар бандлиги ва улар учун қўшимча кафолатлар, дам олиш вақтини ташкил қилиш йўллари, аҳолининг бандлигини таъминлашда меҳнат бозорининг роли, меҳнат бозорининг

субъектлари, сегментлари, Ўзбекистонда меҳнат бозори моделининг ўзига хос хусусиятлари, меҳнат бозорининг хорижий моделлари каби масалалар қараб чиқилган. Бунда Ўзбекистонда амал қилинаётган қонунлар тизими, меъёрий ҳужжатлар, бевосита амалиёт тажрибасига инобатга олинган.

Аҳолининг меҳнат миграцияси ҳам Ўзбекистон учун муҳим ижтимоий муаммо эканлигидан келиб чиқиб, ушбу масалага ишнинг тўққизинчи боби бағишланган. Ушбу бобда аҳолининг меҳнат миграцияси таърифи берилган. Ҳозир жаҳон аҳолисининг Ўзбекистондаги ва меҳнат миграциясига оид масалалар қараб чиқилган.

Ишнинг ўнинчи боби меҳнат санолилогияси асосларига бағишланган бўлиб, унда меҳнат мотивацияси тушунчаси, меҳнат мотивациясининг типлари ва омиллар, меҳнат жамоаси, меҳнат шартномаси, меҳнат интизоми, меҳнатни рағбатлантириш, меҳнатнинг роҳати, меҳнат эргономикаси каби масалалар ёритилган. Бу масалаларнинг тушунчаси ва назарий талқини билан амалий қўлланилиши аниқ мисоллар орқали ёритилган.

Меҳнат салоҳияти самарадорлигини ифодаловчи кўрсаткичлар бўйича корхона рейтингини аниқлаш усуллари бозор муносабатлари шароитида ўзига хос аҳамиятга эгаллигини инобатга олиб ушбу муаммога ишнинг ўн биринчи боби бағишланган. Унда меҳнат ресурслари ва салоҳияти самарадорлигини ифодаловчи кўрсаткичлар тизими, меҳнат ресурслари ва салоҳияти самарадорлиги бўйича корхона рейтингини аниқлаш усуллари аниқ мисоллар ёрдамида кўрсатиб берилган.

Ниҳоят ишнинг ўн иккинчи боби меҳнат ресурслари ва салоҳияти самарадорлиги ифодаловчи кўрсаткичлар таҳлилига бағишланган бўлиб, унда меҳнат унумдорлиги ва унга таъсир этувчи омиллар таҳлили, меҳнат салоҳияти рентабеллиги ва унга таъсир қилувчи омиллар таҳлили, меҳнат ҳақи умумий ҳажми ва унга таъсир этувчи омиллар таҳлили қараб чиқилган.

Барча кўтарилган масалалар бўйича назарий хулосалар амалий маълумотлар билан исботланган ҳолда ёритилишга ҳаракат қилинган.

Ушбу ишда кўтарилган баъзи масалалар биринчи бор ёзилаётганлиги туфайли унда айрим камчиликлар, мунозарали қарашларнинг бўлиши табиий. Шу туфайли Сиз ўқувчиларнинг ҳолис тақлиф ва тавсияларингизни кутиб қоламиз.

Манзил: 703000 Самарқанд ш. Амир Темур, 9.

1. Мавзу. МЕҲНАТ ИҚТИСОДИ ВА СОЦИОЛОГИЯСИ ФАНИНИНГ НАЗАРИЙ АСОСИ

1. Эркин иқтисодиёт шароитида «Меҳнат иқтисоди ва социологияси» фанининг аҳамияти.
2. «Меҳнат иқтисоди ва социологияси» фанининг предмети.
3. «Меҳнат иқтисоди ва социологияси» фанининг бозор муносабатлари шароитида вазифалари.
4. «Меҳнат иқтисоди ва социологияси» фанининг бошқа фанлар тизимида тутган ўрни ва улар билан узвий алоқаси.
5. «Меҳнат иқтисоди ва социологияси» фанининг усуллари.

1. Эркин иқтисодиёт шароитида меҳнат иқтисоди ва социологияси фанининг аҳамияти

Иқтисодиётни эркинлаштириш, энг аввало, мулкнинг хусусийлашувида намоён бўлади. Бу жараён мулкка эгаликни ўзгартиради. Мулк давлат тасарруфидан чиқарилиб нодавлат ташкилотларига, асосан хусусий тадбиркорлар қўлига ўтади. Демак, аста-секинлик билан асосий мулк хусусий сектор ихтиёрига ўтади. Бу эса ижтимоий меҳнат муносабатларининг мазмунини ҳам ўзгартириб юборади, яъни корхоналар билан иш кучи соҳиби ўртасидаги муносабатга айланади.

Бундан кўриниб турибдики эркин иқтисодиёт шароитида меҳнати муносабатларининг моддий асоси ҳам ўзгаради.

Маълумки жамият тарихи меҳнат тарихи билан, унинг тараққиёти эса меҳнат жараёнининг такомиллашуви билан узвий боғлиқдир. Шу жиҳатдан ҳар қандай жамиятнинг иқтисодий-ижтимоий, маънавий-маърифий тараққиётининг замирида меҳнат ётади.

Эркин иқтисодиётга асосланган Ўзбекистон иқтисодиётининг бугунги ва келгусидаги истиқболи ҳам бевосита меҳнатга, унинг самарадорлик даражаси ва ташкил қилиниш ҳолатига боғлиқ. Шу туфайли, эркин иқтисодиёт шароитида меҳнат муносабатлари билан боғлиқ муаммоларни ўргатадиган фан меҳнат иқтисоди ва социологияси фани муҳим аҳамият касб этади.

Инсоннинг яшаши учун моддий ва номоддий бойликлар зарур. Бунинг биринчи муаллифи табиат. Аммо табиатда учрайдиган ҳамма нарсалар ҳам инсоннинг эҳтиёжини қондириш учун тайёр ҳолда учрамайди. Уни эҳтиёжга, истеъмолга мослаштириб олиш учун эса, энг аввало, меҳнат қилиниши керак.

содир бўладиган, уларга таъсир қилувчи барча омиллар, ишсизлик, иш билан бандлик каби кенг қамровли меҳнат самарадорлигини ва шу орқали меҳнаткашнинг фаравонлигини ошириш билан боғлиқ масалалар ҳисобланади.

Шу жиҳатдан мазкур фаннинг вазифаси ҳам кенг қамровлидир.

1.3. «Меҳнат иқтисоди ва социологияси» фанининг бозор муносабатлари шароитидаги вазифалари.

Эркин иқтисодиёт шароитида мазкур фаннинг вазифаси иқтисодий жараёнлар таркибида содир бўладиган ижтимоий меҳнат муносабатлари унинг шаклланиш ва амал қилиш қонуниятларини, турли мулк шаклидаги хўжалик юритувчи субъектларда меҳнатни ташкил қилиш йўллариини ўргатишдан иборатдир.

Бу фаннинг вазифасининг муҳимлиги яна шу билан белгиланади. Ижтимоий меҳнат муносабатлари бу алоҳида ижтимоий ёки иқтисодий жараён эмас, балки у олий қадрият бўлган инсон, унинг тақдири, оиласининг хотиржамлиги ва фаравонлиги каби муҳим масалалар билан боғлиқ. Шу учун ушбу фанни ўрганиш оддий ўрганиш тадбири бўлиб, қолмасдан ҳар бир ўқувчига жуда катта масъулият ҳам юклайди. Зеро меҳнат ва у билан боғлиқ муносабатлар барча жараёнлар ичида ўта мураккаб ва нозикдир. Шу туфайли меҳнат билан боғлиқ муаммолар назарий ва амалий ечими анча қийин бўлган муаммолардир. Бу эса ўқувчини фақат ушбу фанни билиш эмас, балки бир қанча фанларни билишни тоқозо қилади. Бозор муносабатлари шароитида меҳнат эркин меҳнат тамойилларига асосланган меҳнатдир. Бу ерда меҳнат муносабатлари икки мулк эгаси ўртасида содир бўлади. Бири иш кучи эгаси бўлса, иккинчиси ишлаб чиқариш воситалари эгаси. Уларнинг ҳуқуқ ва мажбуриятлари қонунлар билан тартибга солинган. Аммо бу муносабатлар шунчалик мураккабки, уларнинг ҳаммасини қонун билан қамраб олиш ёки маълум даражада чегаралаш мумкин эмас. Шу туфайли бу мураккаб соҳани ҳам тартибга солиш йўллариини ўргатиш ҳам ушбу фаннинг муҳим вазифаларидан бирига киради.

Ушбу фан ўқувчига нафақат назарий, балки мураккаб меҳнат муносабатларининг амалий жиҳатини ҳам тўлиқ ўргатишга қаратилган. Шу туфайли унинг вазифасига меҳнат муносабатларида пайдо бўладиган турли вазиятли масалалар ҳам диққатни қаратмоқ лозим.

Шу жиҳатдан мазкур курснинг таркибида қуйидаги масалаларнинг кўриб чиқиши кўзда тутилган:

Мазкур фаннинг вазифасига қуйидаги масалаларни ёритиш киради:

- меҳнат ва меҳнат ресурслари, меҳнат салоҳиятининг ижтимоий иқтисодий моҳиятини очиб бериш;

- меҳнат ресурсларининг шаклланиш жараёнини кўрсатиб бериш;

- ижтимоий-меҳнат муносабатларининг мазмун-моҳиятини алоҳида кўриб чиқиш;

- меҳнат муносабатларининг ўтиш давридаги ўзига хос хусусиятларини кўриб чиқиш;

- аҳолининг иш билан бандлиги ва ишсизлик масаласига ҳам етарли даражада эътиборни қаратиш;

- иш билан бандликни давлатимизнинг ижтимоий-иқтисодий сиёсати элементи эканлигини асослаш;

- аҳолининг меҳнат миграциясини таҳлил қилиш;

- меҳнат социологияси тушунчаларини асослаш, уларнинг моҳиятини ёритиш;

- меҳнат салоҳияти самарадорлигини ифодаловчи кўрсаткичлар бўйича корхона рейтингини аниқлаш усуллари;

- меҳнат салоҳияти ва ресурслари самарадорлигини ифодаловчи кўрсаткичлар таҳлилининг усуллари ёритиш.

Ҳозирги пайтда Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги томонидан таълим стандартлари талабларига жавоб бериш учун мазкур фанда юқорида келтирилган ушбу вазифаларни ёритилишини лозим деб топдик.

1.4. «Меҳнат иқтисоди ва социологияси» фанининг бошқа фанлар тизимида тутган ўрни ва улар билан узвий алоқаси.

Мазкур фаннинг кенг қамровли мазмуни унинг бир қанча фанлар билан узвий боғлиқлигини тақозо қилади. Зеро, иқтисодий жараёнларнинг барчаси меҳнат иштироки билан содир бўлади. Бунда меҳнат табиат билан, моддий-техник асос билан, техник ва технологик жараёнлар билан алоқада бўлади. Бу алоқаларни тўғри талқин қилиш учун шу соҳани ўрганадиган фанлар билан алоқада бўлишини тақозо қилади.

Шундай қилиб, мазкур фан бир қанча ижтимоий-иқтисодий ва техник-технологик ва назарий фанлар билан бевосита боғлиқ.

Иқтисодий назария фани «Меҳнат иқтисоди ва социологияси» фанининг методологик асоси бўлиб ҳисобланади. Чунки иқтисодий назарияда барча ишлаб чиқариш муносабатлари ўрганилса, унинг таркибий қисми бўлган меҳнат муносабатларининг ҳам методологик жиҳатларини кўриб чиқади. Бу эса мазкур фан учун назарий асос бўлиб хизмат қилади.

Корхона иқтисоди фани ҳам «Меҳнат иқтисоди ва социологияси» фани билан узвий боғлиқ ва алоқада. Чунки корхона иқтисодида меҳнат иқтисодини алоҳида мавзу. Лекин унда корхона фаолияти учун зарур бўлган меҳнат муносабатларининг айрим қисмлари ўтилади. Аммо мазкур фанда меҳнат иқтисодиёгига доир барча масалалар ўрганилади. Шу туфайли булар ҳам бир-бири билан чамбарчас боғлиқ.

Ҳуқуқ фанида барча ижтимоий-иқтисодий муносабатларни тартибга солувчи қонунлар, улардан фойдаланиш ва уларнинг амал қилиш механизмлари ўрганилади. Лекин қонунлар тизимида меҳнат муносабатларини тартибга солувчи қонунлар алоҳида аҳамиятга эга. Шу туфайли мазкур фанда меҳнат билан боғлиқ қонунлар тизими алоҳида ўрганилади, чунки эркин иқтисодиёт шароитида барча меҳнат муносабатлари қонунлар билан тартибга солинади. Бу эса ҳуқуқ фанининг мазкур фан билан узвий алоқада эканлигидан далолат беради. «Меҳнат иқтисоди ва социологияси» фани Статистика фани билан узвий боғлиқ. Чунки статистика фанида барча ижтимоий иқтисодий жараёнлар шу жумладан, меҳнат жараёнларининг ҳам кўрсаткичларини, уларни баҳолаш йўллари ўргатади. Шу жиҳатдан меҳнат статистикаси статистика фанининг таркибий қисмидир. Бироқ мазкур фан ўзининг тадқиқот жараёнида меҳнат билан боғлиқ статистик маълумотлардан, шунингдек статистиканинг гуруҳлаш, ўртача миқдорлар, нисбий миқдор, индекс, жадвал, чизма каби усул ва услубларидан ҳам кенг фойдаланилади.

Иқтисодий таҳлил фани ҳам мазкур фан билан узвий алоқадордир. Иқтисодий таҳлилда меҳнатнинг ҳолати, уни баҳолаш усуллари, самарадорликни ошириш йўллари ўрганилса ушбу фанда айнан шу усуллардан фойдаланган ҳолда меҳнат иқтисодининг у ёки бу жиҳатларига баҳо беради.

«Меҳнат иқтисоди ва социологияси» фани иқтисодий география, социология, молия, солиқ, режалаштириш, фалсафа каби ижтимоий-гуманитар ва иқтисодиётга оид фанлар билан ҳам боғлиқ.

Фанлар билан боғлиқлик шунда намоён бўладики биринчидан муайян фан бошқа фанлар ривожига ҳисса қўшиб уларга усул, ахборот, назарий қарашлар кабиларни етказиб берса, иккинчидан, бошқа фанлардан ҳам шу каби усуллар, услублар, назарий ва методологик жиҳатларидан фойдаланади. Бундай боғлиқлик деярли барча ҳолатда у ёки бу даражада содир бўлиши мумкин.

1.5. «Меҳнат иқтисоди ва социологияси» фанининг методи ва усуллари

Барча фанлар сингари мазкур фан ҳам ўзининг методи ва усулларига эга. Фаннинг методи деганда унинг предметини ўрганишда қўлланиладиган усуллар мажмуаси тушунилади.

«Меҳнат иқтисоди ва социологияси» фанининг методи деб, унинг предметига кирадиган ижтимоий меҳнат муносабатлар билан боғлиқ барча масалаларнинг назарий ва амалий жиҳатдан ўрганилишида қўлланиладиган усуллар мажмуасини айтилади.

Мазкур фанда бир қанча ўзига хос ва бошқа фанлардан ўзлаштирган усуллар қўлланилади. Булар жумласига қуйидагиларни киритиш мумкин: иқтисодий-математик; эксперт усули билан баҳолаш; социологик тадқиқот; хулоса чиқариш; комплекс баҳолаш; эвристик (мантқий) таҳлил кабилар.

Тенглаштириш ва таққослаш усули меҳнатнинг даражасини бир-бири билан солиштиришда кенг қўлланилади. Масалан, меҳнат унумдорлиги ва самарадорлигини баҳолашда уларнинг натижасини бир хил солиштирадиган баҳога келтириб олиш, маҳсулотларнинг меҳнатлилик (трудоемкость) даражасини баҳолаш кабиларда тенглаштириш усулидан фойдаланилади. Мазкур усул асосан меҳнат кўрсаткичларини бир-бири билан қиёслашда қўлланилади. Бир-бирига тенг бўлмаган кўрсаткичларни қиёслаш мумкин эмас. Масалан, ўсмирлар меҳнати натижаси билан катта ёшдаги кишилар меҳнатининг натижасини, ёки оддий деҳқон меҳнати билан механизатор меҳнатини қиёслаб бўлмайди. Деҳқон меҳнати натижасини деҳқон билан, механизаторникини - механизатор билан, муҳандис меҳнати натижаси билан солиштириш мумкин. Шундагина таққосланган кўрсаткичларнинг тофовути орқали тўғри хулоса қилиш мумкин.

Гуруҳлаш ва кузатиш усуллари статистика фанида кенг қўлланилади. Унда ижтимоий ҳодисаларни гуруҳлаш ўрганилади. Меҳнат жараёнлари ҳам ижтимоий ҳодисаларнинг таркибий қисми сифатида қўйилган мақсадга қараб улар ҳам гуруҳланади.

Масалан, корхонадаги барча ходимлар мутахассислиги бўйича гуруҳланади: бошқарув ходимлари (менеджерлар, иқтисодчилар, бухгалтерлар ва бошқа хизматчилар); асосий ходимлар (муҳандислар, ишчилар, техник ходимлар, хизмат кўрсатувчи кишилар ва ҳ.к.).

Худди шундай бир хил ходимлар меҳнат унумдорлигининг даражаси бўйича ҳам гуруҳланиши, маълумоти бўйича (олий, ўрта махсус, ўрта тўлиқсиз, ўрта маълумотлилар), иш стажи каби белгилари бўйича гуруҳланиши ва бу гуруҳларнинг мазкур фанда ўрганилиши мумкин.

Кузатиш ҳам ушбу фанда кенг қўлланилади. Бунга ялпи кузатиш, танлаб кузатиш кабиларни мисол келтириш мумкин.

Статистик таҳлил кўрсаткичларни баҳолаш ва унинг даражаси ҳамда ўзгаришига қараб таҳлил қилиш усули сифатида мазкур фанда кенг қўлланилади. Бу меҳнат иқтисодини ўрганишда ҳам, унинг социологик тадқиқотлар натижасида вужудга келадиган ҳолатини баҳолашда ҳам кенг қўлланилади. Бу ҳақда статистика фани тўлиқ маълумот беради. Ушбу фанларнинг шу жиҳатлари, уларнинг бир-бири билан узвий боғлиқ эканлиги тўғрисида хулоса чиқариш учун яна бир асос бўлиб хизмат қилади.

Фактлар тўплаш ҳар қандай фаннинг амалий асосини ташкил қилади. Фактларсиз ундай ёки бундай хулосага келиш қийин. Меҳнат иқтисоди ва социологияси фанида шу тушунчалар тўғрисида одилона хулоса қилиш учун фактлардан фойдаланилади. Бу учун эса тегишли мавзу ёки соҳа бўйича фактлар алоҳида-алоҳида тўпланиши лозим. Бунда бухгалтерия, статистик ва тезкор ҳисоб ва ҳисоботлар, режа маълумотлари, меъёрий кўрсаткичлар, шахсий тадқиқот натижалари каби кўрсаткичлардан кенг фойдаланилади.

Иқтисодий-математик усуллар меҳнат иқтисодиёти ва социологиясида содир бўлган, бўлаётган ва бўладиган тенденцияларни баҳоловчи кўрсаткичларни ўрганишда улар ўртасидаги боғлиқликни баҳолашда кенг қўлланилади. Бу усуллардан фойдаланиш тартиби ҳам асосан статистика математик дастурлаш каби фанларда кенг ўрганилади.

Эксперт усули билан баҳолаш корхоналарнинг меҳнат иқтисодиёти бўйича рейтингини аниқлашда, меҳнат муносабатларини комплекс баҳолашда кўрсаткичларга балл беришда кенг фойдаланилади. Бу усулдан фойдаланиш тартиби иқтисодий таҳлилнинг комплекс баҳолаш мавзусида аниқ кўрсатиб ўтилган.

Социологик тадқиқоти кенг қўламли усул бўлиб, бу ижтимоий жараёнларни баҳолашда, аҳоли ўртасида турли сўровларни ўтказишда фойдаланилади. Ўзбекистонда мазкур соҳа билан шуғулланиш учун «Ижтимоий фикр» жамоатчилиқ маркази ташкил қилинган.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси 1997 йил 9 июл куни «Ижтимоий фикр» жамоатчилиқ Марказини қўлаб-қувватлаш тўғрисида»ги қарори қабул қилинган. Мазкур қарорда унинг вазифалари этиб қуйидагилар белгиланган:

«- инсон ҳуқуқлари ва эркинликларига риоя қилиниши, сиёсий-ҳуқуқий, ижтимоий-иқтисодий ислоҳатларни чуқурлаштириш муаммолари, шунингдек, ижтимоий муносабатлар ривожининг бошқа долзарб масалалари бўйича жамоатчилик фикрини ўрганиш;

- мамлакат ижтимоий, иқтисодий ҳаёти, давлат сиёсати ва ҳукумат фаолияти тўғрисидаги жамоатчилик фикрини умумлаштириш ва таҳлил қилиш;

- ижтимоий-иқтисодий ислохатларни долзарб муаммолари, аҳолининг давлат ҳокимияти ва бошқаруви юқори идоралари қарорларини тушунишлари юзасидан жамоатчилик фикрини устивор йўналишларини аниқлаш;

- кишилар дунёқарашининг шаклланишидаги асосий йўналишлар, сиёсий, ижтимоий-иқтисодий, ахлоқий, ҳуқуқий онгининг ҳолати ва мазмунини аниқлаш;

- аҳолининг сиёсий, ҳуқуқий маданияти савиясини ўрганиш ва уларни ривожлантиришнинг асосий йўналишларини аниқлаш;

- жамоатчилик фикрини ўрганишнинг услубий асосларини такомиллаштириш соҳасида фундаментал ва амалий тадқиқотларни ташкил қилиш;

- ижтимоий тадқиқотлар ўтказишнинг илмий-услубий талабларига мувофиқ жамоатчилик фикрини ўрганиш бўйича суровлар ўтказиш.»

Бу вазибалар бевосита меҳнат иқтисоди ва социологияси фанида ўрганиладиган ҳодисалар ва жараёнларга дахлдор бўлганлиги учун ҳам муҳимдир.

Хулоса чиқариш учун барча юқоридаги усулларни қўллаган ҳолда олинган ахборотлар, ҳисоб-киттоб натижалари асос бўлади.

Шундай қилиб, меҳнат иқтисодиёти ва социологияси фанида меҳнат муносабатлари билан боғлиқ бўлган ижтимоий жараёнларни ўрганишда бир қанча усуллардан фойдаланилди.

Такоролаш учун саволлар

1. Меҳнат иқтисоди ва социологияси фанининг иқтисодиётдаги аҳамияти нималарда намоён бўлади?
2. Фаннинг предметини тушунтиринг.
3. Фаннинг вазибаларини асосланг.
4. Фаннинг усулларини тушунтиринг.

Таянч иборалар: фаннинг предмети, фаннинг усуллари.

Демак, иш кучига ҳам талаб, таклиф ва нарх зарур экан. Буларнинг миқдори жамиятдаги меҳнатга қобилиятли аҳолининг бандлик даражасида ифодаланади.

Иш кучига талаб иш берувчиларнинг эҳтиёжидан келиб чиқади. Иш берувчи товар ишлаб чиқариш ёки хизмат кўрсатиш учун малакали кадрлар ахтаради. Масалан, иш берувчига 10 та шу талабга жавоб берадиган кадр керак. Бу унинг талабини белгилайди. Аммо вақтинча ишсиз, иш ахтариб турган кишилар сони шу мутахассислик бўйича 20 киши деб фараз қиламиз. Бу кишиларнинг сони таклифнинг миқдорини белгилайди. Ушбу мисолда таклиф талабга нисбатан 2 баравар кўп эканлигини кўрамиз. Албатта бу ерда иш кучининг қиймати, яъни ёлланма меҳнатга тўлайдиган ҳақ кам бўлади.

Меҳнат бозори ҳам бошқа бозорлар сингари товар-пул муносабатлари асосида амал қилади.

Ўзбекистонда меҳнат бозори ўзига хос хусусиятга эга. Бу иккига бўлинади:

1. Ташкил қилинган меҳнат бозори.
2. Анъанавий меҳнат бозори.

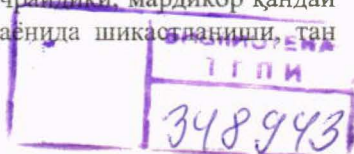
Ташкил қилинган меҳнат бозорига ҳозирги пайтда фаолият кўрсатиб келаётган меҳнат биржаларини мисол келтириш мумкин.

Меҳнат биржаси деганда иш бажарувчилар ва ёлланма ишчиларнинг иш кучини олди-сотди пайтида воситачилик қиладиган ташкilot тушунилади.

Анъанавий меҳнат бозорини, кўп ҳолларда ташкил қилинмаган меҳнат бозори ёки мардикор бозори деб юритилади. Мардикор бозорида ҳам асосий субъект иш кучи, уни сотувчи ишчи ва унинг харидори иш берувчи бўлиб ҳисобланади. Аслида бизда мардикорлик узоқ тарихимизга бориб тақалади. Шу йўналишда анъанавий равишда авлодлардан авлодга ўтиб келмоқда.

Аммо ҳозирги пайтда Ўзбекистонда инсонпарвар қонуний демократик жамият қурмоқдамиз. Лекин мардикор бозорини тартибга солувчи ҳеч қандай қонун ёки меъёрий ҳужжат ишлаб чиқилмаган. Бозор иқтисодиёти ўзбошимчалик эмас. Демак, шундай экан ноқонуний ҳар қандай ҳаракатлар бўлмаслиги лозим. Масалан, мардикор билан иш берувчи шартнома тузиб, иш берувчи иш ҳажми ва унга тўлайдиган иш ҳақини ўз зиммасига олса ёлланувчи, яъни иш кучининг соҳиби шу ишни маълум бир вақтда бажариб беришни ўз зиммасига олади. Булар ўртасидаги одатда бошқа шартлар бўлмайди.

Бироқ, ҳаётда шундай ҳодисалар ҳам учрайдики, мардикор қандай меҳнат хавфсизлигига амал қилмай иш жараёнида шикастланиши, тан



жароҳати олиши мумкин. Бу учун эса ҳеч ким жавоб бермайди Бордию шундай ҳол давлат ёки бошқа уюшган ташкилотда рўй берганда эди шу ходимга хизмат вазифасини бажариб турган пайтида ногиронлик ва бошқа имтиёзлар берилган бўлар эди.

Шу туфайли ушбу мардикор бозорини ҳам ташкилий бозор даражасига кўтариш, маҳаллик ҳокимликда уни ҳисобга олиш йўлларини ишлаб чиқариш лозим. Бозор иқтисодиёти шароитида Ўзбекистондан меҳнат салоҳиятига бой мамлакатларда ортиқча иш кучининг бўлиши ва шундан келиб чиқадиган мардикор бозорининг ҳам фаолият кўрсатиши табиий. Шундай экан мардикор бозорини, тартибга соладиган меъёрий ҳужжатларнинг ишлаб чиқилмоғи лозим. Чунки бозор иқтисодиёти шароитида фаолият юритаётган давлатларнинг тажрибаси кўрсатмоқдаки, қандай мамлакатларда ишсизларнинг бўлиши муқаррар.

Икки оғиз сўз ишсизликни аниқлаш хусусида: ҳозирги пайтда ким меҳнат биржасига келиб иш ахтарувчилар рўйхатидан ўтсагина шундай кишилар ишсизлар деб юритилади.

Ҳақиқий ишсизликни аниқлаш учун барча меҳнатга қобилиятли аҳолидан иш билан банд бўлган аҳолини айириш йўли билан аниқлаш мақсадга мувофиқдир. Бундай бола тарбияси билан уйда ўтирган аёлларни, меҳнатга қобилиятли ёшдаги ногиронларни ва шунга ўхшаш тойифадаги аҳолининг сонини ҳам айириш лозим. Бунда ҳақиқий ишсизлар сонини топиш мумкин.

Ўзбекистонда ўзига хос ва мос тараққиёт йўлини танлаб олди. Бу кучли ижтимоий ҳимояга асосланган сиёсатдан иборат. Шу жиҳатдан Ўзбекистон раҳбарияти юртбошимизнинг бевосита раҳномалигида аҳолининг бандлик дастури ишлаб чиқилган. Бунда оммавий ишсизликнинг олдини олиш учун барча чора-тадбирлар ишлаб чиқилган ва улар амал қилмоқда.

Иш кучи деганда инсоннинг моддий ва маънавий неъмат ишлаб чиқариш жараёнида жисмоний ва ақлий (интеллектуал) кучи мажмуасидан иборат бўлган меҳнат қилиш қобилияти тушунилади.

Иш кучи ҳар қандай жамиятда ишлаб чиқаришнинг асосий омили бўлиб ҳисобланади. У орқали инсон табиат неъматларини тайёр истеъмол қиладиган ҳолга келтиради.

Товар пул муносабатларининг шаклланиши ва ривожланиши билан иш кучи ҳам товарга айланади. Бу кишилиқ жамияти тараққиётининг капиталистик формацияси босқичига келиб яққол намоён бўлди, чунки бу даврга келиб кишилар биринчидан шахс сифатида ўз эркинликларини таъминлаб ўз иш кучларига эгалик қиладиган бўлди. Аммо, иккинчидан,

эса уларда ишлаб чиқариш воситалари йўқ эди. Натижада улар ўз иш кучларини сотишга мажбур бўлди. Шу тариқа иш кучи товарга айланди.

2.2. Меҳнат ресурслари салоҳиятининг ижтимоий-иқтисодий мазмуни

Режали иқтисодиёт шароитида чоп қилинган иқтисодий адабиётларда меҳнат тушунчалари таркибида меҳнат ресурси, меҳнатнинг ўзи, иш кучи, меҳнат унумдорлиги, меҳнат самарадорлиги каби тушунчалар қўлланилар эди. Эндиликда кўп соҳаларда янгилаш жараёни давом этмоқда. Кундалик ҳаётимизга, фанга янги иқтисодий иборалар, атамалар ҳам кириб келмоқда. Шулардан бири меҳнат салоҳияти тушунчасидир.

Меҳнат салоҳияти нима деган саволга жавоб бериш учун энг аввало унинг амал қилиш соҳаси ва турларини аниқлаб олиш мақсадга мувофиқдир. Меҳнат салоҳияти тушунчасини бир киши, меҳнат жамоаси ва бутун жамият миқёсида аниқлаш, баҳолаш лозим.

Буни тўғри аниқламоқ учун аввал меҳнат ресурси тушунчасини кўриб чиқиш мақсадга мувофиқдир. Меҳнат ресурси меҳнатга қобилиятли ёшдаги аҳоли (аёллар 16 - 55 ёшда, эркаклар 16 - 60 ёшда) сонида ўз ифодасини топади. Бу ёшдаги ногиронлик ва бошқа сабаблар билан ишламайдиганлар меҳнат ресурсига кирмайди. Демак, меҳнат ресурси деганда аҳолининг маълум чегараланган ёшдаги ишлай оладиган фаол қисми тушунилади.

Аммо бозор иқтисодиёти шароитида меҳнат қилувчилар ёшидан қатъий назар, меҳнат қилиш қобилияти бўлса, моддий неъмат ишлаб чиқариш, хизмат кўрсатиш ва иш бажариш билан машғул бўлмоқдалар. Бундан мулкдор ҳам, иш берувчи ҳам одамларнинг ёшини чегараламасдан, балки уларнинг меҳнат қила олиш қобилиятидан келиб чиқади.

Масалан, битта хусусий корхонада 100 киши ишлайди. Шундан 8 киши нафақа (пенсия) ёшида, 2 киши ҳали 16 га кирмаган. Буларнинг ҳаммасини меҳнат ресурси деб бўлмайди. Меҳнат ресурсининг сони атиги 90 киши, 10 киши меҳнат ресурсига кирмайди. Лекин корхонанинг меҳнат салоҳияти сон жиҳатидан ушбу корхонада 100 кишидан иборат бўлади.

Меҳнат ресурси иқтисодий адабиётларда ҳам аҳолининг ёшига қараб, таъкидланганидек, сон жиҳатидан маълум чегара доирасида қаралади. Меҳнат салоҳияти эса ходимларнинг ёшини чегараламайди. Унинг турли ҳолатларда қўлланиладиган таърифини кўриб чиқамиз.

Бир кишининг меҳнат салоҳияти деганда шу ходимнинг маълум бир вақтда маълум бир ишни бажариши мумкин бўлган жисмоний ва интеллектуал қобилияти тушунилади. Бу бир кишининг меҳнат салоҳиятига берилган таъриф. Кишилар ҳар хил бўлганлиги туфайли уларнинг меҳнат салоҳияти ҳам турлича. Бир киши маълум бир вақт бирлигида жуда кўп моддий неъмат ёки бошқа меҳнат натижасини яратиши мумкин, иккинчи киши шу вақт бирлигида унга нисбатан жуда оз ёки кўп нарсга яратиши мумкин. Шу туфайли кишиларнинг меҳнат салоҳияти уларнинг турли ҳажмда яратувчанлик қобилиятини белгилайди.

Меҳнат ресурси меҳнатнинг борлиги, мавжудлигини ифодаласа, меҳнат салоҳияти унинг яратувчанлик қобилиятини ифодалайди.

Жамоанинг меҳнат салоҳияти деганда шу жамоа қилиши лозим бўлган бирорта ишни (хизматни) бажаришга қодир турли ёшдаги, малака ва жинсдаги ходимлар мажмуаси тушунилади. Жамоанинг меҳнат салоҳияти сон ва сифат жиҳатидан меҳнат ресурсидан фарқ қилади. Юқорида таъкидланганидек, 100 кишилик жамоада меҳнат салоҳияти 100 киши шундан 90 киши шу жамоанинг меҳнат ресурсини ташкил қилади. Худди шундай ҳолатни худуд ва бутун жамият миқёсида ҳам кўриш мумкин.

Масалан, битта вилоят аҳолиси 3,0 миллион киши. Шулардан меҳнатга қобилиятли ёшдаги аёллар ва эркаклар сони 1,8 миллион кишини ташкил қилади. Шулардан 0,5 миллион киши вақтинчалик ишламайди. Аммо ишлаётганлар сони ушбу вилоятда ёш болалар ва нафақа ёшдагилар билан бирга 1,9 миллион кишини ташкил қилади. Энди шуларни тегишли категорияларга бўлиш мумкин.

- | | |
|----------------------|--------------------------------|
| 1. Аҳолининг сони | - 3,0 миллион киши |
| 2. Меҳнат ресурслари | - 1,8 миллион киши |
| 3. Ходимлар сони | - 1,9 миллион киши |
| 4. Меҳнат салоҳияти | - 2,4 миллион киши (1,8 + 0,6) |

Ушбу тенгламада 0,6 миллион киши ишлаётган нафақахурлар ва ёшлардир. Бу қуйидагича аниқланди:

$$(1,9 + 0,5 - 1,8 = 0,6)$$

Ушбу кўрсаткичларга асосан меҳнат салоҳиятидан фойдаланиш даражасини ҳам аниқлаш мумкин. Вилоятда меҳнат салоҳияти 2,4 миллион кишини ташкил қилган бир пайтда иш билан банд аҳоли, яъни ходимлар сони 1,9 кишини ташкил қилади. Меҳнат салоҳиятининг фойдаланиш коэффиценти 0,792 га ёки 79,2 фоизга ($1,9 : 2,4 \cdot 100$) тенг экан. Шундай қилиб, бозор иқтисодиёти шароитида

меҳнат кўрсаткичларига яна бир муҳим кўрсаткич меҳнат салоҳияти тушунчаси кириб келди. Бу, бизнинг фикримизча, объектив зарурият. Эндиги мутахассислар ушбу тушунчаларнинг мазмунини, фарқини яхши англаб олишлари лозим, чунки бу кўрсаткичлар бошқариш ва тегишли режаларни тузиш учун ўта муҳимдир. Зеро ҳар бир ходим шунчаки субъект бўлиб қолмасдан, балки жонли ижтимоий - иқтисодий категориядир.

Унинг орқасида оиласи турибди, меҳнат қилиб уни моддий жиҳатдан таъминлаш керак. У меҳнати учун иш берувчи мулкдордан ҳақ талаб қилади. Бу мулкдор учун ҳаражат. Ҳар бир қилинган ҳаражат мулкдорга наф келтириши лозим. Шундай қилиб ҳозирги бозор муносабатлари шаклланаётган пайтда ушбу кўрсаткичларнинг фақат таркиби эмас, балки мазмуни ҳам тубдан ўзгарди.

Меҳнат салоҳияти тушунчасига жамият нуқтаи назаридан қарайдиган бўлсак, унинг мазмуни битта ходим меҳнат салоҳиятидан фарқ қилади, чунки меҳнат жараёнида ҳамиша битта ходим эмас, балки меҳнат жамоалари иштирок этади. Бу жамият миқёсигача кўтарилади. Шундай қилиб ушбу тушунчага жамият нуқтаи назаридан қуйидагича таъриф бериш мумкин.

Меҳнат салоҳияти - бу бирор кўзда тутилган ишни (фаолиятни) маълум бир вақтда бажаришга қодир бўлган турли малакага эга барча ишчи ва хизматчилар мажмуасидир. Таҳлил қилиш учун уни натурал ва қиймат кўрсаткичларида ифодалаш лозим. Бу унинг таркибида намоён бўлади.

2.3 Меҳнат ресурслари ва салоҳиятининг таркиби.

Меҳнат салоҳияти таркибини натурал ва қиймат жиҳатидан ифодалаш мумкин. Натурал жиҳатидан унинг таркибига қуйидагилар кирази: олий маълумотли ходимлар; ўрта махсус маълумотли ходимлар; умумий ўрта маълумотли ходимлар; тўлиқсиз ўрта маълумотли ходимлар (булар таркибига бошланғич маълумотга эга бўлган ходимлар ҳам кирази).

Ҳар бир гуруҳ ходимлар ўз навбатида мутахассислари бўйича ҳам туркумланади, чунки барча олий маълумотли ходимларга бир хил талаб қўйиб уларнинг ҳар биридан бир хил самара кутиб бўлмайди. Масалан, аграном керак бўлган жойга юқори малакали математика ўқитувчисини ўтказиб қўйсангиз ўқитувчининг юқори малакасидан ҳеч қанақа наф келмайди. Ёки унинг тескарисини она-тили ўқитувчиси ўрнига астронимия ўқитувчисини ёки аграномни ўтказиб

қўйсангиз ҳам худди шундай. Шу туфайли ҳар бир гуруҳ ходимларнинг бажараётган ишига малакалари тўғри келишини аниқлаш лозим.

Бундай ҳолат ҳозирги бозор иқтисодиёти шароитида жамият учун ҳам, мулкдор учун ҳам, иш кучи соҳиби учун ҳам муҳимдир. Иш кучи соҳиби ишлаган жойида ўз малакасига тўғри келадиган ишни бажаради, уни такомиллаштиради ва ноёб мутахассисга айланиб боради. Мулкдор учун унинг қўлайлиги шундаки, у бундай ходимларни ишлатиб самарали ва сифатли кўрсаткичларга эришади, тўлаган меҳнат ҳақи бежиз кетмайди. Жамият учун бу ҳолатнинг фойдаси шунда намоён бўладиган охир оқибатда биринчидан, мулкдорнинг мулки, иш кучи соҳибининг даромади кўпаяди ва булардан олинadиган солиқ миқдори мос равишда ошади. Иккинчидан эса жамиятда сифатли маҳсулот (иш, хизмат) кўпаяди, бозор тўлади, фаровонлик ошади.

Шундай қилиб меҳнат салоҳияти ҳар бир гуруҳининг маълум даражада яна гуруҳланишини тақозо қилади. Худди шундай ҳолатда бошқа гуруҳларга ҳам ёндашиш мумкин. Меҳнат салоҳияти гуруҳлари қуйидаги 2.1 - чизмада ўз аксини топган.

2.1. - Чизма. Меҳнат салоҳияти таркиби.

Меҳнат
салоҳияти

Олий маълумотли ҳодимлар	Ўрта махсус маълумотли ҳодимлар	Ўрта маълумотли ҳодимлар	Тўлиқсиз ўрта маълумотли ҳодимлар
--------------------------------	---------------------------------------	--------------------------------	---

Меҳнат салоҳияти таркибини иқтисодий мазмуни жиҳатидан тўғри аниқлаш учун меҳнат ресурслари ва ходимлар сони каби тушунчаларни ҳам аниқлаб олишни тақозо қилади.

Меҳнат ресурслари деганда, таъкидланганидек корхонада банд бўлган меҳнатга қобилиятли ёшдаги (эркаклар 16-60 ёш, аёллар 16-55 ёш) ишчи ва хизматчилар тушунилади.

Бу асосан натурал кўрсаткичда, яъни ходимлар сонидан ифодаланади. Буларнинг таркибини аниқлаш учун қуйидаги формуладан фойдаланиш мумкин:

$$M_p = I + M_{tx} + X_3 + B_x$$

Бунда : M_p - меҳнат ресурси;

I - ишчи;

M_{tx} - муҳандис техник ходимлар;

X_3 - хизматчилар;

B_x - Бошқарув ходимлари.

Бунда шунинчиси инбатга олиш лозимки барча кўрсаткичлар таркибида пенсионерлар ва ўсмирлар ифода этилмайди.

Ходимлар сони таъкидланганидек меҳнат ресурсларидан миқдори ва мазмуни жиҳатидан ҳам фарқ қилади.

Ходимлар сони деганда - корхонада банд бўлган (ёшидан қатъий назар) барча ишчи ва хизматчилар йиғиндиси тушунилади. Бу ҳам фақат натурал миқдорда ифодаланади ва қуйидаги формула билан ҳисобланади.

$$X = (I + M_{tx} + X_3 + B_x) + (П + У)$$

Бунда : $П$ - ишлаётган пенсионерлар;

$У$ - ишлаётган ўсмирлар.

Аммо шунинчиси эътироф этиш керакки ходимлар сони меҳнат ресурсларидан ишлаётган пенсионер ва ўсмирлар сонига кўп бўлади.

Масалан, $M_p = 200$, $X = 220$ бўлиши мумкин. Бунда ишлаётган пенсионерлар ва ўсмирлар сони 20 кишига

$$220 - 200 = 20 \text{ тенг бўлади.}$$

Ушбу тушунчаларнинг амалиётда қўлланилишини куриш учун уларнинг ҳар бирини аниқлаш йўллари маълумотлар асосида ҳисоблаб чиқиш мақсадга мувофиқдир.

Меҳнат салоҳиятига оид кўрсаткичларни аниқлаш учун қуйидаги мисолни келтираемиз.

Фараз қиламиз бир корхонада қуйидаги таркибда ишчи ва хизматчилар фаолият кўрсатади.

- | | |
|--------------------------------------|------|
| 1. Олий маълумотли ходимлар | - 22 |
| Шу жумладан пенсионер ва ўсмирлар | - 3 |
| 2. Ўрта махсус маълумотли ходимлар | - 31 |
| Шу жумладан пенсионер ва ўсмирлар | - 4 |
| 3. Ўрта маълумотли ходимлар | - 50 |
| Шу жумладан пенсионер ва ўсмирлар | - 12 |
| 4. Тўлиқсиз ўрта маълумотли ходимлар | - 18 |
| Шу жумладан пенсионер ва ўсмирлар | - 1 |

5. Жами ишда банд ($1к + 2к + 3к + 4к$) бўлган ходимлар - 121

Ушбу маълумотларга асосан меҳнат салоҳияти таркиби билан боғлиқ кўрсаткичларни қуйидагича аниқлаш мумкин:

Меҳнат ресурслари 101 кишига тенг :

$$(22 - 3) + (31 + 4) + (50 - 12) + (18 - 1) = 101$$

Ходимлар сони 121 кишига тенг :

$$22 + 3 + 50 + 8 = 121$$

Ишлаётган пенсионерлар ва ўсмирлар сони 20 кишига тенг :

$$3 + 4 + 12 + 1 = 20$$

Меҳнат салоҳияти 121 кишига тенг, яъни ходимлар сонига тенг:

$$22 + 31 + 50 + 18 = 121 \text{ ёки } 101 + 20$$

Шундай қилиб, меҳнат салоҳияти ва у билан боғлиқ кўрсаткичларни аниқлаш йўлларини, уларнинг миқдори ва мазмуни жиҳатидан бир-биридан фарқини аниқлаб олиш мумкин экан. Шунини таъкидлаш лозимки жамият миқёсида ва корхона миқёсида меҳнат ресурси ва меҳнат салоҳияти бир-биридан миқдор жиҳатидан фарқ қилади.

2.4. Бозор муносабатлари шароитида меҳнатнинг характери ва манфаатлар муштарақлиги.

Ҳар қандай жамиятнинг иқтисодий асосини яратувчи куч бу меҳнатдир. Шу туфайли унинг характерини ўрганиш ҳамиша долзарб бўлиб келган.

Бозор иқтисодиёти шароитида меҳнатнинг характерини тадқиқ қилиш фақатгина назарий жиҳатдан эмас, балки катта амалий аҳамиятга ҳам эга. Ҳар бир соҳада банд бўлган ходимлар меҳнатининг характерини ўрганмасдан шу соҳанинг халқ хўжалигида тутган ўрнини, давлатимизнинг ички ялпи маҳсулотига ва ялпи миллий - маҳсулотига қўшган ҳиссасини аниқлаш қийин. Қайсики бу кўрсаткичлар шу давлатнинг иқтисодий қудратини, аҳолининг ижтимоий аҳволини, иқтисодий ўсиш даражасини, бошқа давлатлар ўртасида тутган ўрнини ифодаловчи кўрсаткичлардир.

Масаланинг муҳимлиги шу муаммонинг бир қанча назарий жиҳатларини ҳозирги давр нуқтаи назаридан ўрганишни ва талқин қилишни талаб қилади. Булар жумласига кўп мулкчилик шароитида савдодаги меҳнатнинг характерини (унинг унумли ёки унумсизлигини), унинг қайси соҳага мансублигини (ишлаб чиқариш ёки ноишлаб чиқариш), меҳнат натижасини қандай баҳолашни (меҳнат унумдорлиги ёки меҳнат самарадорлигини) аниқлаш каби муаммолар киради. Бу муаммоларнинг ҳал қилиниши ўзининг мустақил тараққиёт йўлини танлаб олган республикамиз учун катта аҳамият касб этади. Чунки, булар мавжуд меҳнат салоҳиятининг қанча қисмини шу соҳага жалб қилиш зарурлигини улардан қандай самарали фойдаланиш мумкинлигини кўп мулкчиликка асосланган ушбу соҳанинг жамиятнинг иқтисодий ва ижтимоий салоҳиятига қандай ҳисса қўшаётганлигини аниқлашда метадологик асос бўлади.

Меҳнатнинг характери деганда мазкур жамиятнинг иқтисодий ва сиёсий қурилишига тўғри келадиган меҳнат табиати тушунилади. Ўзбекистонда бозор иқтисодиёти шаклланимоқда. Бунинг иқтисодий асослари энг аввало кўп мулкчилик, эркин рақобат ва эркин нархлардан иборатдир. Ушбу тушунчалар бозор иқтисодиётида амал қиладиган бирқанча бошқа қонуниятлар билан бевосита боғлиқ. Хусусан, нархнинг ўзгариши талаб ва таклиф қонунига амал қилади. Талаб кўпайса нарх ошади, таклиф кўпайса тескариси. Талаб ва таклифнинг мувозанати нархнинг барқарорлигини таъминлайди.

Кўп мулкчилик ўз навбатида ягона марказлашган бошқарувдан ҳоли эркин тадбиркорликнинг шаклланиши учун объектив замин яратади. Рақобат эса ҳар бир хўжалик юритувчи субъектдан самарали ишлашни талаб қилади ва ҳ.к.

Меҳнатнинг характери худди шу жараёнда шаклланади. Бунда энг аввало ишлаб чиқариш воситаларига эгалик қилишнинг турли шакллари, яъни кўп мулкчиликни эътироф этиш лозим. Кўп мулкчилик биринчи галда мулкдорларнинг манфаатига хизмат қилади.

Мулкдорлар ўзининг иқтисодий фаолиятдан, энг аввало мулкни кўпайтиришдан манфаатдордир. Мулкни кўпайтириш учун қандайдир фаолият кўрсатиш керак. Бу фаолият жамият эҳтиёжидан келиб чиқмоғи лозим, чунки ҳар қандай фаолият шунчаки содир бўлмайди. Ундан кимдир манфаатдор бўлиш лозим. Шу жиҳатдан мулкдорнинг манфаати жамият манфаатига мос келиши даркор. Бу масаланинг биринчи жиҳати.

Иккинчидан, мулкдор ўз фаолияти натижасида олган даромади (фойдаси) ва мулкдан солиқ тўлаш йўли билан давлат орқали жамиятнинг манфаатига яна мос келадиган ишни қилади. Бундан кўриниб

турибдики мулкдор мулкининг кўпайиши давлат ва жамият учун ҳам фойдали. Демак, фуқароси бой мамлакат иқтисодий жиҳатдан қудратли мамлакат бўлиши муқаррар.

Бу ҳолда меҳнат бевосита мулкдор ва жамият манфаатларини ифода этадиган, уларнинг муштараклигини таъминлайдиган характерга эга бўлади.

Аммо меҳнатни меҳнаткаш қилади. Буларнинг манфаати ҳам манфаатлар тизимида муҳим ўринни эгаллайди. Шу туфайли меҳнат қилганда меҳнаткаш энг аввало ўз манфаати нуқтаи назаридан қарайди. Шу туфайли ҳам кўп, яхши ва сифатли меҳнат қилса у мулкдордан шунчалик кўп меҳнат ҳақи олиши лозим. Бу учун меҳнат қилувчи ўзининг меҳнат унумдорлигини ошириб боради. Бунда барча манфаатларнинг мувофиқлиги таъминланади.

Биринчидан, мулкдорнинг мулки, унинг даромади кўпаяди. Иккинчидан, давлатнинг ушбу объектлардан оладиган солиғи ошади. Учинчидан, меҳнаткашнинг меҳнат ҳақи кўпаяди ва шунга мос равишда давлатга тўлайдиган солиғи ҳам ошади. Демак, барча манфаатларнинг бир-бирига мувофиқлиги таъминланади.

Жамиятдаги барча моддий ва маънавий нёсма, шу жамиятда мавжуд бўлган меҳнат билан яратилган. Меҳнат жамият, табиат ва инсон тафаккурида содир бўладиган жараёнларни такомиллаштириб боради. Демак, ҳар қандай тараққиёт замирида меҳнатнинг такомиллашуви ётади. Бироқ, меҳнатнинг характери, унинг инсонга ва ижтимоий тараққётга таъсири ҳар хил тарихий даврда бир хил бўлаолмайди, чунки инсон меҳнати унинг ақл-заковати билан бошқарилади, меҳнат қилиш жараёни эса бир қанча олимлар таъсирида содир бўлади. Кўриниб турибдики меҳнат муаммоси жуда кенг қамровли, жуда катта тадқиқот куламини талаб қиладиган муаммодир. Биз эса бу муаммонинг фақат бир қисмига, бозорли иқтисодиёт шароитида савдо соҳасидаги меҳнатнинг характерида режали иқтисодиётга нисбатан қандай ўзгаришлар содир бўлганлигига ва жамият тараққиётининг шу босқичида унинг қанақа ўзига хос хусусиятлари вужудга келганлигига тўхталамиз.

Ижтимоий мулкка асосланган социалистик ишлаб чиқариш шароитида меҳнатнинг характери дейилганда унинг миллий даромадни яратишга қўшган ҳиссаси тушунилар эди. Бу учун назарий жиҳатдан савдодаги меҳнатнинг унумли ёки унумсиз меҳнат эканлигини асослашни талаб қилар эди. Эндиликда, кўп мулкчиликка асосланган бозор иқтисодиёти шароитида савдодаги меҳнатнинг характери жамиятнинг ялпи миллий маҳсулотини яратишга қўшган ҳиссаси билан белгиланади. Миллий даромад ва ялпи миллий маҳсулот бир-биридан моҳияти ва

мазмунни жиҳатидан фарқ қилади. Назарий жиҳатдан тадқиқ қилишда ушбу меҳнатнинг характериға унумли ёки унумсиз меҳнат нуқтаи назаридан эмас, балки меҳнатнинг манфаатға хизмат қилиши нуқтаи назаридан ёндошиш мақсадға мувофиқдир. Шундан келиб чиқадиган бўлсак ҳозирги шароитида унумли меҳнатға моддий неъмат ишлаб чиқариш нуқтаи назаридан эмас, балки миллий маҳсулот ишлаб чиқариш нуқтаи назаридан қараш лозим. Чунки социалистик ишлаб чиқариш шароитида ижтимоий ишлаб чиқариш моддий неъмат ишлаб чиқариш ва моддий неъмат ишлаб чиқармайдиган соҳаларға бўлинар эди. Бозор иқтисодиёти шароитида миллий даромад кўрсаткичи ўрниға ялпи миллий маҳсулот кўрсаткичи киритилиб уни яратишда моддий неъмат ишлаб чиқариш соҳаси билан бирға даромад келтирувчи барча хизматлар ҳам киради. Ушбу муаммоға шу нуқтаи назаридан қарайдиган бўлсак, бозор иқтисодиёти шароитида унумли ва унумсиз меҳнатни аниқлашға янғича методологик усул билан ёндошиш лозим бўлади.

Социалистик ишлаб чиқариш шароитида унумли ёки унумсиз меҳнат муаммосини ҳал қилишда унга асосан ижтимоий ишлаб чиқариш, жамият нуқтаи назаридан қаралар эди. Эндиликда эса бу муаммони ҳал қилишда асосан мулк эгаси, соҳибкор нуқтаи назаридан қараш лозим. Бу тавсия бозор иқтисодиёти шароитида унумли ва унумсиз, фойдали ва бефойда меҳнат характериғи тадқиқ қилишда асосий назарий концепция бўлиб ҳисобланади.

Марксизм таълимоти нуқтаи назаридан ҳар қандай моддий неъмат яратувчи меҳнат унумли меҳнатдир. Аммо бозор иқтисодиёти шароитида ҳар қандай моддий неъмат яратган меҳнат агар у мулк эгасиға, соҳибкорға фойда келтирмаса унумли меҳнат ҳисобланмайди. Бундай меҳнат натижаси, унга молиявий хўжалик фаолиятини иқтисодий инкирозға олиб келади. Бундай меҳнатнинг соҳибкор учун керағи бўлмайди. Аммо у жамият учун унумли меҳнат, чунки моддий неъмат яратилди.

Унумли меҳнатға меҳнаткаш нуқтаи назаридан ҳам ёндошиш лозим. Агар меҳнаткаш сарф қилган меҳнати эвазига оладиган меҳнат ҳақи билан ўзининг ва оиласининг яшашини таъмин қилса, иш кучини такрор ишлаб чиқара олса бу меҳнат шу ишчи, меҳнаткаш учун унумлидир. Меҳнаткашни у моддий неъмат ишлаб чиқараяптими ёки чиқармаяптими ёки хизмат соҳаси билан бандми уни қизиқтирмайди. Уни қизиқтирган нарса ўз меҳнати учун (унумлими ёки унумсизми қатий назар) оладиган меҳнат ҳақидир.

Хулоса қилиб шуни таъкидлаш лозимки умуман меҳнатнинг характериғи тадқиқ қилишда бозор иқтисодиёти шароитида, унга асосан

мулк эгаси, соҳибкор нуқтаи назаридан ёндошиш лозим. Аммо ҳар қандай соҳибкор ўзи яшаб турган давлатнинг ичида, шу жамиятнинг аъзоси. Шу нуқтаи назардан унинг меҳнатига фақат ўзининг иқтисодий манфаатидан келиб чиқмасдан, балки жамият манфаатини ҳам ҳисобга олиши лозим. Жамиятнинг аъзоси сифатида ҳар бир меҳнаткашнинг ҳам ўз манфаати бор. Шу туфайли меҳнатнинг характери тадқиқ қилинганда унинг манфаати ҳам четда қолиб кетмаслиги лозим. Демак, бозор иқтисодиёти шароитида меҳнатнинг натижасини баҳолашда социализмдагидек фақат жамият нуқтаи назаридан қаралмасдан, балки мулк эгаси, соҳибкор, жамият ва меҳнаткаш манфаатларининг муштараклигини таъминлаш нуқтаи назаридан қараш лозим.

Бозор иқтисодиёти шароитида муҳим муаммолардан бири савдонинг қайси соҳага мансублигини аниқлашдан иборатдир. Режали иқтисод шароитида миллий даромаднинг яратилиши нуқтаи назаридан ижтимоий ишлаб чиқариш иккита йирик моддий неъмат ишлаб чиқарувчи, унумли ва моддий неъмат ишлаб чиқармайдиган, унумсиз соҳага бўлинар эди. Бу табақаланиш жамият нуқтаи назаридан тўғри, чунки жамиятнинг бойлиги асосан моддий ишлаб чиқариш орқали кўпаяди.

Бизнинг иқтисодиётимизнинг ўзига хос хусусияти шундаки, биз миллий ҳисоб тизимини халқаро андозалар даражасида қабул қилсакда, бизда бу икки соҳанинг сақланиб қолиши муқаррар, чунки Ўзбекистон республикасининг танлаган ўзига хос ва мос йўлида Президентимиз И.А.Каримов бир неча марта таъкидлаганидек ҳар қандай ислоҳатдан мақсад-халқ фаровонлигини ошириш, унинг аҳволини яхшилашдан иборатдир. Демак, бизда ижтимоий манфаатлар ҳукумрон (гегемон) бўлмасадан ўз устуворлигини йўқотган эмас. Бундай шароитида, албатта, моддий неъмат ишлаб чиқарувчи унумли соҳа алоҳида сақланиб қолиши объектив заруратдир. Бу эса Ўзбекистонда шаклланаётган бозорли иқтисодиётининг ўзига хос хусусиятларидан биридир.

Энди иқтисодий жараённинг содир бўлиши давлатнинг бошқарувдаги роли, умуман ҳўжалик юритиш соҳасида вазият тубдан ўзгарди.

Кўп мулкчиликка асосланган савдо ташкилотлари мустақил фаолият кўрсатмоқда. Уларнинг аксарият қисми давлат тасарруфидан чиқарилди. Аммо, давлат бу субъектларни ўз тасарруфида қонун йўли билан ушлаб турибди, чунки улар давлатнинг қонунлари доирасида фаолият кўрсатмоқдалар. Ҳўжалик субъектлари шу жумладан савдо корхоналари ҳам ҳар қандай иқтисодий фаолият натижасидан (агар у имтиёзга эга бўлмаса) давлатга солиқ тўлайдилар. Давлат солиқ механизми орқали ўз назоратини амалга оширади. Савдо корхоналари ҳам даромад (фойда)

келтирадиган фаолияти натижасидан маълум меъёр асосида солиқ тўлайди. Агар савдонинг кўрсатадиган пуллик хизматига ана шу давлат нуқтаи назаридан қаралса у жамият учун ҳам унумли соҳага айланади. Савдода банд бўлган ходим ўз меҳнати эвазига иш хақи олади ва ўзининг сарф қилган иш кучини такрор тиклайди. Бу эса у учун унумли меҳнатдир. Шу туфайли бозор иқтисодиёти шароитида савдони давлат (жамият), мулк эгаси (соҳибкор), меҳнаткаш (ишчи кучи) манфаатларининг муштарақлигини таъминловчи унумли ва наф келтирувчи соҳа деб ҳисоблаш лозим. Том маънода савдо бозор иқтисодиёти шароитида сервис хизматига киради.

Савдода меҳнатнинг характери ўрганилганда, албатта, унинг натижасини қандай баҳолашни кўриб чиқилмаса фикримизча бу борадаги тадқиқот охирига етмаган ҳисобланади. Социалистик ишлаб чиқариш шароитида савдода унумли меҳнат улушининг кўплигидан келиб чиқиб бу соҳадаги меҳнатнинг натижасини баҳолашда меҳнат унумдорлиги кўрсаткичи қўлланилар эди. Бу кўрсаткични ҳисоблаш учун асос қилиб товар обороти жорий ва солиштирма баҳода олинар эди. Эндиликда ҳам савдо корхонасининг асосий кўрсаткичи товар обороти бўлиб қолиши керак, чунки молиявий хўжалик фаолиятини ифодаловчи деярли барча кўрсаткичлар (ялпи даромад, фойда, муомала харажатлари ва х.к.) шу кўрсаткичнинг ҳажмига боғлиқ.

Шу туфайли бозор иқтисодиёти шароитида ҳам меҳнат унумдорлиги кўрсаткичини битта савдо ходимида тўғри келадиган товар оборотининг ҳажми (жорий ва солиштирма баҳода) билан баҳолаш усулини сақлаб қолиш мақсадга мувофиқ. Бироқ, мулк эгаси учун, у давлатми, жамоами ёки хусусий соҳибкорми қатий назар, товар оборотидан кўра фойда кўрсаткичи муҳимроқдир. Бу албатта унинг иқтисодий манфаатидан келиб чиқади. Шу туфайли меҳнат натижасини баҳолаш учун унинг унумдорлиги билан бирга фойдалилик даражасини ифодаловчи кўрсаткичи ҳам қўллашни мақсадга мувофиқ деб уйлаймиз. Бу ҳар бир ходимга тўғри келадиган фойда суммаси билан ифодаланади.

Ушбу кўрсаткичнинг афзаллиги шундаки ҳар бир савдо ходимининг ва шу корхона молиявий хўжалик фаолияти билан қизиқувчи субъектларнинг меҳнат самараси тўғрисида ҳулоса қилиш учун аниқроқ маълумотни беради.

Ўзбекистонда амалга оширилаётган иқтисодий ислохотлар меҳнат характери тубдан ўзгартиради. Улар ўртасидаги зиддият ва қарама-қаршиликларни сусайтиради. Меҳнат қачон тўғри рағбатлантирилсагина ўшанга эришилади. Иқтисодий, социал ва сиёсий барқарорлик ҳам меҳнатнинг тўғри рағбатлантирилишига бевосита боғлиқ.

Меҳнат бундай шароитда ижодий характерга ва у оддий меҳнатдан мураккаб шаклига қараб ўзгариш тенденциясига эга бўлади.

Меҳнатнинг иқтисодий ҳаёлатига эга бўлиши, унинг тўғри рағбатлантирилиши, кишиларни боқимандалик руҳиятидан қутилишига олиб келади. “Ишламаган тишламайди” тамоилининг амал қилишини таъминлайди. Бу эса ўз навбатида жамиятнинг ҳар бир меҳнатга қобилиятли аъзосини ишлашга, меҳнат қилишга даъват этади. Ҳозирги пайтда Ўзбекистонда ҳам боқимандаликдан қутилиб худди шундай руҳият шаклланимоқда.

Меҳнат кишини улуғлайди. Ҳар бир мамлакатда ижобий натижага, худди шу ҳолатга эришиш лозим. Қайси давлат самарали меҳнатни қадрласа, улуғласа шу давлат катта муваффақиятга эришади. Меҳнат эса узлуксиз такомиллашиб боради, унинг самарадорлиги ва унумдорлиги ошади.

Ўзбекистонда сифат жиҳатидан янги жамият шаклланимоқда. Бу меҳнатнинг ҳарakterини ҳам шунга мос равишда ўзгаришини талаб қилади. Аммо ҳозирги ўтиш даврида меҳнатни ташкил қилиш, уни тўғри рағбатлантириш, унинг ижодий меҳнатга айланишини таъминлашини ўз ҳолига қўймаслик лозим. Бунга давлатнинг қаттиқ назорати ва бу борадаги ислохотларга етакчилик қилиш лозимлигини тақозо қилади.

Хулоса қилиб шуни таъкидлаш жоизки, Ўзбекистон ўзига хос ва мос тараққиёт йўлини танлади. Бунинг жуда кўп ўзига хослиги мавжуд. Булардан бири Юртбошимиз Ислом Каримов таъкидлаганидек иқтисодни унумли ёки унумсиз бўлиб ўрганиш эмас, балки манфаатлар муштараклигини таъминлашдир. Бас шундай экан савдодаги меҳнатнинг ҳарakterини тадқиқ ва таҳлил қилганда унга унумли ёки унумсиз соҳа нуқтаи назаридан эмас, балки ишчи кучи эгаси, яъни меҳнаткаш, мулкдор, давлат ва жамият манфаатлари нуқтаи назаридан қараш мақсадга мувофиқдир. Савдони эса унумли ёки унумсиз соҳа демасдан уни сервис хизмати таркибига кирувчи инсон ҳаётидаги муҳим соҳа деб қарашни тақозо қилмоқда.

Такрорлаш учун саволлар

1. Меҳнат тушунчаси?
2. Меҳнат ҳарakterи?
3. Меҳнат ресурслари салоҳияти деганда нимани тушунаси?
4. Жамоанинг меҳнат фаолияти?
5. Меҳнат салоҳияти меҳнат ресурсларидан нима билан фарқ қилади?

Таянч иборалар: меҳнат, меҳнат жараёни, меҳнат воситалари, меҳнат предмети, меҳнат бозори, ишчи кучи.

3-Мавзу. МЕҲНАТ РЕСУРСЛАРИНИНГ ШАКЛЛАНИШИ

- 3.1. Ходимлар сони тушунчаси
- 3.2. Ходимларнинг ўртача иш стажини аниқлаш усули
- 3.3. Ходимлар сони билан боғлиқ кўрсаткичлар
- 3.4. Қўшимча иш ўринларини очиш ва унинг самарадорлиги
- 3.5. Иш вақти тушунчаси
- 3.6. Иш вақтидан самарали фойдаланиш

3.1. Ходимлар сони тушунчаси.

Ходимлар сони деганда корхонада банд бўлган барча ишчи ва хизматчиларнинг умумий сони тушунилади. Бу икки кўринишда бўлади.

1. Рўйхатдаги ходимлар сони
2. Ишга келган ходимлар сони

Рўйхатдаги ходимлар сони деганда корхона рўйхатига киритилган доимий, мавсумий ва вақтинчалик ишлайдиган ҳамда шу корхонадан маош оладиган барча ходимлар тушунилади. Буларнинг таркибига :

- 1) ҳақиқатда ишлаётганлар;
- 2) вақтинча хизмат сафарида, навбатдаги меҳнат таътилида, декрет таътилида юрганлар;
- 3) касаллиги туфайли ишга келмаганлар, давлат ва ижтимоий ташкилотлари топшириқларини бажариш мақсадида бошқа ишни қилаётганлар; маъмурият рухсати билан келмаганлар, байрам ва дам олиш кунлари ишлаганлиги учун таътилда юрганлар, сабабсиз ишга келмаганлар ҳам киради.

Булардан ташқари қишлоқ хўжалик ишларига вақтинча жалб қилинганлар, малака оширишда ўқиётганлар, ўқиш учун таътилга чиқиб навбатдаги сессиясини топшираётганлар ҳам шу корхонада вақтинча ишламасада унинг рўйхатдаги ходимлар сонига киради.

Шундай ходимлар борки улар шу корхонада маълум даражада фаолият кўрсатади, аммо рўйхатдаги ходимлар сонига кирмайди. Булар жумласига шу корхонада ишлаб чиқариш амалиётини ўтаётган, лекин ишга қабул қилинмаган олий ва ўрта махсус ўқув юртлари талабаларини, корхонанинг асосий фаолияти билан боғлиқ бўлмаган ишни бажаришга 5 кунгача қабул қилинган ходимларни, шу корхонада ўриндошлиқда (совместитель) бўлиб ишлаётганларни ва бошқа шунга ўхшаш тоифадаги ходимларни киритиш мумкин.

Амалиётда, айниқса таҳлил қилишда, ўртача рўйхатдаги ходимлар сони деган кўрсаткич ҳам ишлатилади. Бу бир ойга, бир чоракка, ярим

йилга, тўққиз ойга ва бир йилга ҳисобланиши мумкин. Ушбу кўрсаткични аниқлаш учун корхонадаги рўйхатдаги ходимлар сонининг ҳар бир кунлигини қўшиб ҳисобланаётган даврдаги тақвим кунлари сонига бўламиз. Масалан, бир ойлик ўртача рўйхатдаги ходимлар сонини топмоқчи бўлсак шу ой мобайнида дам олиш ва байрам кунларини ҳам қўшган ҳолда рўйхатдаги ходимларнинг ҳар кунлигини жамлаб чиқамиз ва чиққан натижани шу ойдаги тақвим кунлари сонига бўламиз.

Ўртача рўйхатдаги ходимлар сонини бир чорак муддатга аниқлаш учун уч ойлик ўртача рўйхатдаги ходимлар сонини қўшиб учга бўлиш кифоя. Олти ойликни топиш учун олти ойлик ўртачани қўшиб олтига бўлинади ва ҳ.к.

Ушбу кўрсаткич корхонада таҳлил қилинаётган даврда меҳнат унумдорлигининг даражасини ва бошқа самарадорлик билан боғлиқ кўрсаткичларни аниқлаш учун қўлланилади.

Ишга келган ходимлар сони бир тақвим кунда фақат ишга келган ходимлардан иборатдир. Агар шу корхонанинг рўйхатида бўлсада у ёки бу сабаб билан ишга келмаса ишга келган ходимлар сонига қўшилмайди. Бу кўрсаткичлар ҳам ўртача бир ой, бир чорак, ярим йил, тўққиз ой ва бир йилга ҳисобланиши мумкин.

Бир ойлик ўртача ишга келган ходимлар сонини топиш учун ҳар иш кунда ишга келган ходимлар сонини қўшиб шу ойдаги иш кунларига бўлиш кифоя. Агар ушбу кўрсаткични бир чоракка топиш лозим бўлса ўртача арифметик усулдан фойдаланиб уч ойлик ўртача ишга келган ходимлар сонини қўшиб учга бўлинади. Шу тариқа бошқа даврларга ҳам аниқлаш мумкин.

Ушбу кўрсаткич ҳам корхонанинг меҳнат унумдорлигини аниқлаш учун қўлланилади. Лекин шу кўрсаткич билан аниқланган меҳнат унумдорлиги меҳнат самарадорлигининг ҳақиқий миқдорини ифодалайди. Бозор иқтисодиёти шароитида корхона ишининг ҳақиқий натижасини аниқлаш учун ушбу кўрсаткич муҳим аҳамият касб этади. Шу туфайли ҳар бир тадбиркор, ишбиларман ёки менежер келтирилган кўрсаткичларни аниқлаш йўллари, уларнинг ҳисобланиш усулларини, қўлланилиш доирасини, асил моҳиятини билишлари лозим. Шундагина у корхона банд бўлган ходимлар сони, уларнинг ўзгариши ва улардан самарали фойдаланиш йўллари тўғри таҳлил қилиши мумкин.

Ходимларнинг ўртача рўйхатдаги сонини аниқлаш усули. Ушбу кўрсаткичнинг муҳимлиги ҳақида олдинги параграфда батафсил айтилди. Уни аниқлаш усули статистика фанида тўлиқ ўрганилади.

Таъкидланганидек, ходимларнинг ўртача рўйхатдаги сонини (У) аниқлаш учун барча ходимларга маълум бир даврда тўғри келадиган одам

(киши) кунини шу даврдаги тақвим кунларига (30, 90, 180, 360) бўламиз. Бу учун қуйидаги ўртача салмоқли статистик формуладан фойдаланиш мумкин:

$$Y = \frac{\sum Y_t}{\sum t}$$

Бунда Y - бир давр бўлагига тўғри келадиган ходимларнинг киши кунлари;
 t - тақвим кунлари.

3.1-Жадвал.

Корхонада банд бўлган ходимлар сони ва улар
 иш ва тақвим кунлари ҳажмининг
 ҳисоб-китоби.

Май ойида ходим-лар сони ўзгаргач даврнинг оралиғи	Ходимлар сони, киши	Даврдаги тақвим кунлари, кун	Киши кунлар ҳажми, кунларда (2ус. х 3ус.)
1 - 9	30	9	270
10 - 13	28	4	112
14 - 24	31	11	341
25 - 31	32	7	224
Жами :	х	31	947

Ушбу формуланинг амалиётда қўлланилишини аниқлаш учун қуйидаги мисолни келтириш мумкин. Масалан, таҳлил қилинаётган корхонада май ойининг бошида 30 киши ишлар эди. 10 май куни 2 киши ўз аризасига биноан ишдан кетди. 14 май куни ушбу корхона раҳбарияти 3 кишини янгидан ишга қабул қилди. 25 май куни яна бир кишини ишга қабул қилди. Ушбу ҳолатда май ойи учун ходимларнинг рўйхатдаги ўртача сонини аниқлаш лозим. У ҳолда қуйидаги жадвални тузиш мумкин (3.1-жадвал).

Ушбу кўрсаткичлардан ходимларнинг май ойидаги ўртача рўйхатдаги сонини аниқлаш мумкин. Бу кўрсаткич ушбу таҳлил қилаётган корхонада 30,5 кишига тенг (947: 31) экан.

Агар бунга иккинчи чорак учун ходимларнинг ўртача сонини аниқлаш лозим бўлса худди шу усул билан апрель ва июнь ойларига топилган кўрсаткични оламиз. Масалан, апрель ойида ушбу кўрсаткичнинг миқдори 29 киши бўлса, июнь ойида 32,5 кишига тенг деб фараз қиламиз. У ҳолда шу иккинчи чорак учун ходимларнинг ўртача рўйхатдаги сони 30,7 кишига $[(29+30,5+32,5):3]$ тенг бўлади.

Худди шу тарзда ушбу кўрсаткичнинг йиллик миқдорини ҳам аниқласа бўлади. Бу учун қуйидаги мисолни келтириш мумкин. Ушбу корхонада ходимларнинг ўртача сони биринчи чоракда 28 кишини, учинчи чоракда 36,3 кишини, тўртинчи чоракда 39,0 кишини ташкил қилди деб фараз қиламиз. У ҳолда ходимларнинг рўйхатдаги йиллик сони 33,5 кишини ташкил қилади:

$$\frac{28,0 + 30,7 + 36,3 + 38,0}{4} = \frac{134}{4} = 33,5$$

Ушбу кўрсаткичлар статистик ҳисоботнинг 1-Т шакли “Меҳнат ҳисоботи”да ифодаланилади. Ушбу ҳисобот ойда, чоракда, ярим йилда, тўққиз ойда ва бир йилда тузилади ва тегишли ташкилотларга Ўзбекистон Республикасининг “Давлат статистикаси тўғрисида”ги қонунига биноан тақдим этилади.

3.2. Ходимларнинг ўртача иш стажини аниқлаш усули.

Ходимларнинг иш стажини қанча катта бўлса шунча яхши деб ҳисобланади, чунки унинг тажрибаси, малакаси ошади. Шу туфайли уларнинг ўртача иш стажини аниқлаш муҳим аҳамиятга эга. Бу кўрсаткич икки усулда аниқланади.

Биринчиси, ходимлар кам бўлган жойда ҳар бир ходимнинг иш стажини қўшиб (Ист) ходимлар сонига (Х) бўлиш мумкин. Масалан, Ўзбекистон Президентининг 1998 йил 9 апрелда имзоланган “Хусусий тадбиркорлик, кичик ва ўрта бизнесни ривожлантиришни янада рағбатлантириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги фармонида асосан савдо, хизмат кўрсатиш ҳамда бошқа ишлаб чиқаришдан ташқари соҳаларда йилига ўрта ҳисобда 5 нафаргача иш билан банд бўлган мўъжаз фирмалар кичик бизнес субъектлари бўлиб ҳисобланади. Бундай корхоналарда

ходимларнинг ўртача иш стажи қуйидагича аниқланиши мумкин. Бу учун қуйидаги жадвални тузиш тавсия қилинади (3.2-жадвал).

Агар ходимлар сони кўп бўлса аниқ иш стажи ўрнига ҳар бир гуруҳ, бўйича унинг ўртача миқдори аниқланади. У ҳолда ходимларнинг ўртача иш стажини аниқлаш учун қуйидаги жадвални тузиш мақсадга мувофиқдир. (3.3-жадвал).

Ушбу жадвал маълумотларидан кўриниб турибдики келтирилган корхонада ходимларнинг ўртача иш стажи 11,7 йилни ташкил қилади. Шулардан 8 киши ёки умумий ходимларнинг 14,0 фоизининг стажи уч йилгача. Ушбу корхонада ходимларнинг турғунлилик даражаси, яъни 3 йилдан кўп ишлаган ходимларнинг улуши 86,0 фоизни ташкил қилади.

$$(11 + 14 + 9 + 15) \cdot 100$$

$$\frac{\quad}{\quad} = 86,0 \%$$

5

Ушбу корхонада ўн йилдан ортиқ ишлаётганлар улуши 45,6 фоизни ташкил қилса $[(9 + 15) \cdot 100 : 57]$, 20 йилдан ортиқ ишлаганлар, яъни ўта тажрибали ходимлар улуши $26,3$ фоизни $(15:57) \cdot 100$ ташкил қилади. Бу умуман олганда яхши кўрсаткичлар. Лекин ушбу таҳлилни янада чуқурлаштириш учун уларни бирқанча йиллар бўйича солиштириш лозим.

3.2-Жадвал.

Ходимларнинг ўртача иш стажини аниқлаш усули.

Иш стажи (У)	Ходим-лар сони (Х)	Аниқ иш стажи (t)	Ходимлар-нинг умумий иш стажи, киши кун (xt)	Ушбу кичик корхонада ходимларнинг ўртача иш стажи
1 йилгача	1	1	1	
3 -!-	-	-		
5 -!-	1	4	4	$y = \frac{\sum x t}{x} = \frac{59}{5} = 11,8 \text{ йил}$
10 -!-	-	-		
20 -!-	2	16	32	
20 йилдан ортиқ	1	22	22	
Жами :	5	x	59	

3.3 - Жадвал.

Ходимларнинг ўртача иш стажини аниқлаш ҳисоб-китоби.

Иш стажининг йил	Ўртача иш стажининг (t)	Ходим- лар сони (x)	Ходимлар- нинг умумий иш стажининг киши кун (xt)	Корхонада ходим- ларнинг ўртача иш стажи
1 йилгача	0,5	4	2	
1-3	2	4	8	669 $y = \frac{669}{57} = 11,7$
3-5	4	11	44	
5-10	7,5	14	105	
10-20	15	9	135	
20 ва кўп	25	15	375	
Жами :	-	57	669	

3.3. Ходимлар сони билан боғлиқ кўрсаткичлар

Бозор иқтисодиёти шароитида корхонада банд бўлган ходимлар сонини таҳлил қилиш иқтисодий ишларнинг энг муҳим соҳаларидан биридир. Чунки ходимлар сони, биринчидан, ҳар бир корхонада меҳнат салоҳияти ва малакали иш кучи билан таъминланганлигини ифодаласа, иккинчидан, катта ижтимоий-иқтисодий аҳамиятга эга. Зеро, ҳар бир ходимнинг иқтисодий-ижтимоий аҳволи ўзлари ишлаётган корхоналарда бандлиги ва у ердан оладиган ойлик маоши, меҳнат ҳақи ва бошқа рағбатлантириш механизмларининг қандай ташкил қилинганлиги билан ифодаланади.

Охир оқибатда корхонанинг иши, унинг самарадорлиги шу ердаги банд бўлган ходимлар сонига, уларнинг малакасига, меҳнат қилиш шароити ва улар ўртасидаги маънавий-руҳий муҳитга бевосита боғлиқ. Шу нуқтаи назардан ходимлар сонини таҳлил қилиш муҳим аҳамиятга эга.

Ходимлар сонини таҳлил қилишнинг вазифаси унинг аҳамиятидан келиб чиқади. Бунга бозор иқтисодиёти шароитида қуйидагиларни қиритиш мумкин.

1. Мавжуд ходимлар сонини ва уларнинг штат жадвалига тўғри келиш келмаслигини аниқлаш.
2. Ходимларнинг малакаси, маълумоти бўйича таркибини аниқлаш ва уларнинг ўзгаришига баҳо бериш.

3. Ходимларнинг динамикасини корхонанинг асосий кўрсаткичлари билан солиштирган ҳолда ўрганиш ва уларнинг ўзгариш тенденциясига баҳо бериш.

4. Ходимларнинг обороти, қўнимсизлиги, мустаҳкамлиги каби кўрсаткичларни аниқлаш, уларнинг ўзгаришига таъсир этувчи омилларни белгилаш каби муҳим тадбирларни амалга ошириш.

Таҳлилнинг вазифаси бу келтирилганлар билан чекланиб қолмайди, балки ҳар сафар таҳлилнинг мақсади ва аниқ вазиятдан келиб чиқиб ўзгариб туриши табиий. Чунки бозор иқтисодиёти шароитида вазиятлар тез ўзгариб туриши мумкин. Бу ўзгариш жараёнини таҳлил қилиб, тегишли қарорлар қабул қилиб, амалий чора-тадбирларни қўллаш бошқариш ва иш юритиш усуллари вазиятга қараб мослаб бориш чораларини кўриш ҳам муҳим аҳамиятга эга.

Ходимлар сонини таҳлил қилиш бевосита уларнинг умумий сонини, таркибини ва фарқини аниқлашдан бошланади. Бу учун қуйидаги жадвални тузиш тавсия қилинади (3.4- жадвал).

3.4-Жадвал.

Корхонада банд бўлган ходимлар сони ва унинг таркибидаги ўзгаришлар.

Кўрсаткичлар	Ўтган	Ҳисобот	Фарқи (+,-)		
	йилда	йилида штат жадва- лида	Ҳақи- қатда	Режага нисбатан	Ўтган йилга нисбатан
1. Корхонада банд бўлган барча ходимлар, киши	112	108	121	+ 13	+ 9
2. Ишлаб чиқариш билан банд бўлган асосий ходимлар, киши	104	102	109	+ 7	+ 5
3. Асосий ходимларнинг умумий ходимлардаги улуши, % (2к : 1к . 100)	92,9	94,4	90,1	- 4,3	- 2,8

Ушбу жадвал маълумотларидан кўриниб турибдики, ходимлар сони ҳисобот йилида режага ва ўтган йилга нисбатан, мос равишда 13 ва 9

кишига кўпайган. Шу билан бирга асосий ходимлар сони ҳам кўпайган. Бу кўрсаткич режага нисбатан 7 кишини ташкил қилган бўлса, ўтган йилга нисбатан 5 кишига кўпайган. Аммо асосий ходимларнинг улуши ўтган йилдаги 92,9 фоиздан ҳисобот йилида 90,1 фоизгача, яъни 2,8 фоиз бандга камайган. Асосий ходимлар улушини ҳисобот йилида ўтган йилга нисбатан кўпайтириб 94,4 фоизга етказиш кўзда тутилган эди. Аммо ҳисобот йилида, таъкидланганидек, бу кўрсаткич 90,1 фоизни ташкил қилди ва унинг миқдори 4,3 фоизга камайди. Бундай ҳолатни бозор иқтисодиёти шароитида оқлаш қийин. Асосий ишлаб чиқаришда банд бўлган ходимлар улушининг кўпайиши мақсадга мувофиқ.

Агар ушбу кўрсаткичларнинг динамикасини ўрганадиган бўлсак корхонанинг барча ходимлари 108,0 % (121 : 112 . 100) ошган бир пайтда, асосий ходимлар сони атиги 104,8 % (109 : 104 . 100) кўпайган. Асосий ходимларнинг ўсиш суръати умумий ходимлар ўсиш суръатига нисбатан кам. Бу кўрсаткич 0,97 коэффицентни (104,8 : 108,0) ташкил қилади. Бозор иқтисодиёти шароитида ушбу кўрсаткичнинг миқдори бирдан катта бўлганда натижани ижобий баҳолаш мумкин эди.

Таҳлилнинг навбатдаги босқичида ходимлар сони асосий кўрсаткичларининг ўзгариш тенденциясини аниқлаш лозим. Бу эса уларнинг динамикасини таҳлил қилишни тақозо қилади. Ходимлар сонининг динамикасини аниқлашда албатта ҳажм кўрсаткичлари, фойда каби кўрсаткичлар динамикаси билан солиштирган ҳолда таҳлил қилиш лозим. Бу учун қуйидагича жадвал тузилади (3.5 - жадвал).

3.5 - Жадвал.

Ходимлар сони, маҳсулот ҳажми ва фойда
кўрсаткичларининг 1997-2000 йиллардаги
динамикаси.

Йиллар	Ходимлар сони		Маҳсулот ҳажми		Соф фойда	
	киши	ўзгариш суръати,%	суммаси, минг сўм	ўзгариш суръати,%	суммаси, минг сўм	ўзгариш суръати,%
1	2	3	4	5	6	7
1997	96	100,0	4291,2	100,0	350,7	100,0
1998	103	107,3	4334,8	101,0	359,4	102,5
1999	112	116,7	4583,3	106,8	368,0	104,9
2000	121	126,0	5694,5	132,7	496,2	141,5

Ушбу жадвал маълумотларидан кўриниб турибдики, ходимлар сони тўрт йил мобайнида 126,0 фоизга ўсган. Аммо маҳсулот ҳажми ва фойданинг ўсиш суръати шу йилларда ходимлар сонига нисбатан юқори. Масалан, маҳсулот ҳажми тўрт йилда 32,7 фоизга ошган бўлса,

корхонанинг соф фойдаси 41,5 фоизга ошган. Бу кўрсаткичлар меҳнат самарадорлигининг ошганлигидан далолат беради. Бунини аниқ билиш учун қуйидаги жадвални тузишни тавсия қиламиз (3.6-жадвал).

3.6 - Жадвал.

Меҳнат унумдорлиги ва рентабеллигининг ўзгариш динамикаси.

Йиллар	Меҳнат унумдорлиги (4у : 2у)		Меҳнат рентабеллиги (6у : 2у)	
	суммаси, минг сўм	ўзгариш суръати, %	1 ходимга тўғ-ри келадиган фойда, сўм	ўзгариш суръати, %
1997	44,7	100,0	3653	100,0
1998	42,1	94,2	3489	95,5
1999	40,9	91,5	3285	89,9
2000	47,1	105,4	4101	112,3

Ушбу жадвал маълумотларидан кўриниб турибдики меҳнат унумдорлиги ҳам, меҳнат рентабеллиги ҳам олдинги икки йил, яъни 1998, 1999 йиллар мобайнида камайиб келган, аммо 2000 йилда 1997 йилга нисбатан ўсиш суръатининг шу иккала кўрсаткич бўйича ҳам ошганлигини кўрамиз. Масалан, меҳнат унумдорлиги 1997 йилда 44,7 минг сўмни ташкил қилган бўлса 1999 йилда атиги 40,9 минг сўмга тенг бўлди. Ушбу кўрсаткич шу уч йилда 8,5 % камайди (100,0 - 91,5). Меҳнат рентабеллигида ҳам худди шундай ҳолатни кўриш мумкин. Унинг миқдори 1997 йилдаги 3653 сўмдан 1999 йилда 3285 сўмгача ёки 10,1 % (100,0 - 89,9) камайди. Лекин 2000 йилда шу икки кўрсаткич бўйича ҳам ўсиш суръати кескин ошди. 2000 йилда 1999 йилга нисбатан меҳнат унумдорлиги 105,4 фоизни ташкил қилган бўлса меҳнат рентабеллиги 112,3 фоизни ташкил қилади.

Таҳлилни шу ерда тамом қилиш мумкин эди. Аммо ходимлар сонининг ўзгариши бу ўз-ўзидан содир бўлмайди, балки иш ҳажмининг ўзгариши ходимлар сонининг миқдорига катта таъсир қилади, яъни иш ҳажмининг қисқариши ходимлар сонини қисқартирса, унинг кенгайиши ходимлар сонини кўпайтиради. Шу туфайли ходимлар сони ўзгаришини иш ҳажми ўзгаришига қай даражада боғлиқлигини ифода этиш лозим. Бу учун ходимлар сонининг нисбий фарқини аниқлаш кифоя. Бу қуйидаги формула орқали ҳисобланади:

$$\Delta X_{\text{нис}} = X_x - (X_p \cdot \Delta Q \%)$$

Бунда $\Delta X_{\text{нис}}$ - ходимлар сонининг нисбий фарқи;

X_x - ходимларнинг ҳақиқий сони;

X_p - ходимларнинг режадаги сони;

$\Delta Q \%$ - маҳсулот ҳажми ўзгариш суръати.

Ушбу усулни амалий маълумотларни қўллаб аниқлаш учун қуйидаги жадвални тузиш тавсия қилинади (3.7-жадвал).

3.7 - Жадвал.

Корхонада банд бўлган ходимлар сонининг нисбий фарқини аниқлаш.

Курсаткичлар	Ўтган йилда	Ҳисобот йилида	Ўзгариш суръати %	Ходимлар нинг маҳсулот ўзгариши билан ҳисобланган режадаги миқдори, киши	Фарқи (+,-)	
					Мутлоқ	нисбий
1. Маҳсулот ҳажми, минг сўм	4583,3	5694,5	124,2	x	1111,2	x
2. Корхонада банд бўлган барча ходимлар сони, киши	112	121	108,0	139	+ 9	- 18
3. Ишлаб чиқариш билан банд бўлган асосий ходимлар сони, киши	104	109	104,8	129	+ 5	- 20

Ушбу жадвал маълумотларидан кўриниб турибдики ходимлар сони ҳисобот йилида ўтган йилга нисбатан ошган. Умумий ходимлар мутлоқ фарқи бўйича 9 кишига, асосий ходимлар 5 кишига кўпайган. Аммо уларнинг кўпайишини маълум даражада оқлаш мумкин, чунки ходимларнинг нисбий фарқи анча камайганликдан далолат беради. Агар ходимлар ҳам маҳсулот ҳажмига мос равишда кўпайганда эди унинг

умумий режадаги миқдори 139 тага, (112 x 124,2) асосий ходимларнинг эса 129 тага (104 x 124,2) етган бўлар эди. У ҳолда ҳақиқий ишлаётганлар сони бу рақамдан анча паст эканлигини кўрамиз. Ходимларнинг нисбий фарқи барчаси бўйича 18 та кишига, асосий ишлаб чиқариш билан банд бўлганлари бўйича эса 20 кишига кам. Демак, тўлиқ хулоса қилиш учун ходимларнинг ўзгаришини аниқлашда мутлоқ кўрсаткичлар билан бирга нисбий кўрсаткичларни ҳам аниқлаш лозим экан. Шундагина бу борадаги асосий кўрсаткичлар ҳақида тўғри ва тўлиқ хулосага келинади.

3.4. Қўшимча иш ўринларни очиш ва унинг самарадорлиги

Бозор иқтисодиёти шароитида қўшимча иш ўринларини очиш муҳим аҳамиятга эга. Бу, биринчидан, ишсиз юрганларни иш билан таъминлаш имконини берса, иккинчидан қўшимча маҳсулот (иш, хизмат) ишлаб чиқариш имкониятини яратади. Бу эса ўз навбатида, аҳолини маҳсулот (иш, хизмат) билан таъминлайди.

Таҳлил жараёнида қўшимча иш ўринлари очиш билан қанча ижтимоий-иқтисодий самарага эришганликни аниқлаш лозим. Бу кўрсаткични корхона, худуд, туман, вилоят, мамлакат миқёсида ҳам аниқлаш мумкин. Масалан, битта тадбиркор ўз фаолиятини кенгайтириш мақсадида ишлаб топган ортиқча маблағини жалб қилиб қўшимча иш ўрнини очишга қарор қилди. Бу бўйича тузилган бизнес-режада ҳисоб-китоб қилинганда 15 та янги иш ўрнини очиш мумкинлиги аниқланди. Бу тадбирнинг ижтимоий самараси шундаки, у 15 киши ишга жойлаштириш имконини туғдирди. Унинг иқтисодий самараси ҳам мавжуд. Уни аниқлаш учун қуйидаги формуладан фойдаланиш мумкин.

$$ИУ_{ис} = Я_{иу} \cdot Му_x$$

Бунда: $ИУ_{ис}$ - янги очилган ўрнининг иқтисодий самараси;

$Я_{иу}$ - янги иш ўрнининг сони;

$Му_x$ - шу корхонада ишлаётган ходимлар меҳнат унумдорлигининг ҳақиқий миқдори.

Фараз қиламиз корхонада меҳнат унумдорлигининг бир йиллик ҳақиқий даражаси 100,0 минг сўмни ташкил қилади. У ҳолда ушбу корхона қўшимча иш ўрнини ташкил қилиб яна қўшимча 1500,0 минг сўмлик (15 x 100,0) маҳсулот ишлаб чиқариш имкониятига эга бўлади. Бу эса аҳолини яна шунча қўшимча маҳсулот билан таъминлади деган гап. Агар унинг маҳсулоти халқаро бозорда чет мамлакатга сотиладиган бўлса

давлатимизга шунга тенг бўлган қўшимча чет эл валютасини ёки энг зарур маҳсулотини (технологияни) олиб келиш имкониятини яратади.

Худди шундай ҳисоб-китобни бир чоракга, бир ойга ва бир туман, вилоят ва мамлакат миқёсида ҳам ҳисоблаш мумкин. Масалан, битта туманда 2000 кишилиқ янги иш ўрни очилди деб фараз қиламиз. Унинг ҳар бири бир йилда ўртача 60,0 минг сўмлик маҳсулот ишлаб чиқарса шу туманда қўшимча 120,0 миллион сўмлик (2000х60,0) маҳсулот яратилади. Энг муҳими 2000 киши туманда иш билан таъминланади. Маҳсулотнинг кўп ишлаб чиқиши, иш билан таъминланганликнинг ошиши эвазига аҳолининг фаровонлиги ошади. Чунки шу икки минг киши оиласига ҳар ойда қўшимча маош олиб келиш имкониятига эга бўлади. Худди шундай ҳолатни, таъкидланганидек, мамлакат миқёсида ҳам аниқлаш мумкин.

3.5. Иш вақти тушунчаси.

Иш вақти бўлиб ходимнинг ўз вазифасини бажариши лозим бўлган вақти ҳисобланади. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексининг У 11 - боби иш вақтига бағишланган. Бу масала ушбу Кодекснинг 114 - 115 - моддаларида ўз ифодасини топган.

Ходим учун иш вақтининг нормал муддати Ўзбекистонда бир ҳафтада 40 соатдан ортиқ бўлмаслик керак деб белгиланган. Бунда олти кунлик иш ҳафтасида ҳар кунига ишнинг муддати 7 соатдан, беш кунлик иш ҳафтасида эса 8 соатдан ошиб кетмаслиги кўзда тутилган.

Иш вақти қуйидаги кишилар учун қисқартирилган ҳолда белгиланади:

- ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимларга:
- 1 ва 2 гуруҳ ногирони бўлган ходимларга:
- ноқулай меҳнат шароитида банд бўлган ходимларга:
- алоҳида тусга эга бўлган ишлардаги ходимларга:

16-18 ёшгача бўлган ходимларга иш вақтининг муддати ҳафтасига 36 соатдан, 15-16 ёшгача бўлган шахсларга, таътил даврида ишлаётган 14-16 ёшгача бўлган ўқувчиларга эса ҳафтасига 24 соатдан қилиб белгиланади.

Бир ва иккинчи гуруҳ ногиронларга меҳнат ҳақи камайтирилмаган ҳолда иш вақти ҳафтасига 36 соат қилиб белгиланган.

Ноқулай меҳнат шароитида ишлаётган, хусусан меҳнат жараёнида соғлигига физикавий, химиявий, биологик ва ишлаб чиқаришнинг бошқа зарарли омиллари таъсир этадиган ходимлар учун ҳафтасига 36 соатдан ошмайдиган муддат белгиланган.

Меҳнат шароити ўта зарарли ва ўта оғир ишларда банд бўлган иш вақтининг муддати чегараси Ўзбекистон Республикаси ҳукумати томонидан белгиланади.

Алоҳида тусга эга бўлган ишлардаги ходимларга юқори даражадаги ҳис-ҳаяжон, ақлий зўриқиш, асаб тинчлиги билан боғлиқ ишларда ишлайдиган шахслар киради. Буларга тиббиёт ходимлари, педагоглар ва бошқа шунга тенглаштирилаётган ходимларни киритиш мумкин. Бундай ходимларга ҳам иш вақти ҳафтасига 36 соатдан ошмайдиган қилиб белгиланган (118- модда). Бундай ходимларнинг рўйхати ва аниқ иш вақти ЎЗР Ҳукумати томонидан белгиланади.

Томонлар келишилган ҳолда қисқартирилган иш вақтини ҳам белгилаш мумкин.

Тунги вақтдаги ишнинг муддати бир соатга, иш ҳафтаси шунга мувофиқ равишда қисқаради. Соат 22 дан то соат 6-00 гача бўлган вақт тунги вақт деб ҳисобланади.

Ходимлар иш вақтидан ташқари ишларга ҳам жалб қилиниши мумкин. Иш вақтидан ташқари иш деб ходим учун белгиланган кундалик иш (смена) муддатидан ташқари бажарилган ишга айтилади. Бунга дам олиш кунлари ва байрам кунлари киради. Бу кунларда ишлаган ходимларга камида икки хисса иш ҳақи тўланади. Иш вақтидан ташқари ишнинг муддати ҳар бир ходим учун сурункасига икки кун давомида 4 соатдан ва йилига 20 соатдан ортиқ бўлмаслиги лозим.

Кўриниб турибдики иш вақти олдинги даврларга нисбатан ҳафтасига 1 соатга қисқартирилган шунингдек, баъзи ходимларга қисқартирилган иш куни жорий қилиниб уларнинг меҳнати муҳофаза қилинган. Белгиланган иш вақтидан ортиқча ишлаганлик учун унга тўланадиган ҳақ ҳам кўпайтирилган. Демак, Ўзбекистонда иш вақти ва ундан фойдаланишда инсон манфаатлари кўзда тутилган.

Бозорли иқтисодиёт шароитида иш вақтидан самарали фойдаланишни тақозо қилади. Бу учун корхонанинг иш вақти ҳажмини, аниқлаш ва таҳлил қилиш мақсадга мувофиқдир. Корхонанинг иш вақти ҳажми деб барча ходимларнинг бир йиллик иш кунида бажариши лозим бўлган иш соатлари йиғиндисига айтилади. Таҳлил жараёнида ушбу кўрсаткични чуқур ўрганиш лозим, чунки ҳар бир дақиқа корхона ва жамият учун қимматлидир.

3.6. Иш вақтидан самарали фойдаланиш

Таҳлил қилиш учун иш вақтининг умумий ҳажмини (УХИВ) аниқлаб олиш лозим. Ушбу кўрсаткич барча ходимлар сонини (X) ҳар

бир ходимнинг ўртача ишлаган кунлари (ИК) ва бир кундаги иш вақти (Вх) муддатига кўпайтириш йўли билан аниқланади. Бу учун қуйидаги формуладан фойдаланиш мумкин.

$$УХИВ = X \cdot ИК \cdot Вх \quad (3.1.)$$

Иш вақти ҳажмини бевосита асосий иш билан банд бўлган ходимлар бўйича ҳам аниқлаш мумкин. Асосий иш билан банд бўлган ходимларни (АХ) аниқлаш учун барча ходимлар сонидан (Х) бошқарувда банд бўлган ходимлар ва хизматчилар (БХ) айрилади.

$$АХ = Х - БХ \quad (3.2.)$$

Ушбу ходимлар иш вақти ҳажмини ҳам барча ходимлар иш вақти ҳажми сингари аниқлаш мумкин. Бу кўрсаткич асосий ишда банд бўлган ходимларнинг меҳнат унумдорлигини аниқлашда, унга таъсир этувчи омилларни таҳлил қилишда қўлланилади. Иш вақти ҳажмининг таҳлили ушбу кўрсаткичлар фарқини аниқлашдан бошланади. Бу учун қуйидаги жадвални тузушни тавсия қиламиз. (3.8-жадвал).

3.8 - Жадвал.

Корхона иш вақти ҳажмининг ҳисоб даврида ўзгаришини аниқлаш ҳисоб-китоби.

Кўрсаткичлар	Ўтган йилда	Ҳисобот йилида	Фарқи (+,-)	Ўзгариш суръати %
1. Барча ходимларнинг йиллик ўртача сони, киши	112	121	+ 9	108,0
2. Шу жумладан асосий ходимлар, киши	104	109	+ 5	104,8
2.1. Асосий ходимларнинг умумий ходимлардаги улуши, %	92,86	90,08	- 2,78	97,0
3. Битта ходимга тўғри келадиган ўртача йиллик иш куни, кун (беш кунлик иш ҳафтасида)	0232	238	+ 6	102,6
4. Асосий ходимнинг бир йиллик ўртача иш куни, кун	234	237	+ 3	101,3
5. Бир ходимга тўғри кела-				

диган бир кунлик ўртача иш вақти, соат	7,61	7,72	+ 0,11	101,4
6. Битта асосий ходимнинг бир кунлик ўртача иш вақти, соат	7,57	7,62	+0,04	100,7
7. Иш вақтининг умумий ҳажми, соатда (1к.3к.5к)	197738	222321	+2458 3	112,4
8. Иш вақти ҳажмининг асосий ходимлар бўйича ҳажми, соатда (2к. 4к. 6к)	184224	196847	+1262 3	106,9

Ушбу жадвал маълумотларидан кўришиб турибдики, таҳлил қилинаётган корхонада иш вақти умумий ҳажмининг ўсиш суръати 112,4 фоизни ташкил қилган. Асосий ходимлар бўйича эса ушбу кўрсаткич 106,9 фоизни ташкил қилади. Бунга ўз-ўзидан эришилган эмас. Энг аввало умумий ходимлар сони ўтган йилга нисбатан 9 кишига ёки 108 фоизга ўсган. Битта ходимнинг ўртача иш куни ҳам, мос равишда, 5 киши ва 104,8 фоизни ташкил қилади. Бу ходимлар ўтган йилда ҳар бири ўрта ҳисобда 8 соат ишлаш керак эди. Аммо 7,61 соат ишлаган. Демак ҳар бир киши ўрта ҳисобда 36,6 минут $((60 \times 61) : 100)$ меъёрга нисбатан кам ишлаган. Чунки ходимлар турли сабабларга кўра (касаллиги туфайли, интизомни бузганлиги кабилар) ишга келмаган бўлиши мумкин. Бу барча ходимлар бўйича иш вақтининг йўқолишига олиб келади. Ўтган йилда ушбу кўрсаткичнинг ҳажми 10140 соатни $(112 \cdot 232 \cdot 8,0) - 197738$ ташкил қилган бўлса, ҳисобот йилида унинг миқдори 8063 соатга $(121 \cdot 238 \cdot 8,0) - 222321$ тенг бўлди. Таҳлил қилинаётган вақтда ушбу корхона бўйича иш вақти ҳажмининг йўқолиши 20,5 фоизга $(100 - (8063 \times 100 : 10140))$ камайган. Бу эса иш кунига ҳисобланса ўтган йилда 1268 кунни $(10140 : 8)$ ҳисобот йилида 10008 кунни $(8063 : 8)$ ташкил қилади. Агар ушбу кўрсаткичларни одам сонига айлантирадиган бўлса ўтган йилда 112 та кишидан 11,3 киши $(1268 : 112)$ умуман ишга чиқмаган. Ушбу кўрсаткичнинг миқдори ҳисобот йилида 8,3 кишини $(1008 \cdot 121)$ ташкил қилади.

Худди шундай таҳлилини корхонада банд бўлган асосий ходимлар бўйича ҳам қилиш мумкин.

Таҳлилнинг навбатдаги босқичида иш вақти ҳажмининг ўзгаришига қандай омиллар қай даражада таъсир қилганлигини аниқлаш лозим. Бу учун натижа билан омиллар ўртасидаги функционал боғлиқликлардан

келиб чиқилади. Агар шундай қиладиган бўлсак биз 3-бобдаги 3.1 формулани асос қилиб оламиз. Бу ҳолда иш вақти ҳажмига қуйидаги омилларнинг таъсир қилишини кўрамиз:

- барча ходимларнинг йиллик ўртача сони (X);
- ҳар бир ходимнинг шу бир йилда ўртача ишлаган кунлари (ИК);
- ҳар бир ходимнинг ўртача бир кунлик иш вақти (V_x).

Натижага, яъни иш вақти ҳажмига ушбу омиллар таъсирини аниқлаш учун таҳлилнинг бир қанча анъанавий усулларида фойдаланиш мумкин. Биз таҳлил учун занжирли алмаштириш усулидан фойдаланишни тавсия қиламиз. У ҳолда 3.1 формулага асосан қарайдиган бўлсак натижа ўзгаришига омиллар таъсири қуйидагича ҳисобланади:

1. Иш вақти ҳажмининг барча ходимларнинг ўртача йиллик сони таъсирида ўзгаришини аниқлаш учун қуйидаги формула тавсия қилинади:

$$\Delta \text{УХИВ}_x = (X^x \cdot \text{ИК}^p \cdot V_x^p) - (X^p \cdot \text{ИК}^p \cdot V_x^p) \quad (3.3.)$$

2. Иш вақти ҳажмининг иккинчи омил, яъни ҳар бир ходимнинг бир йилда ўртача ишлаган кунлари таъсирида ўзгаришини аниқлаш учун қуйидаги формула тавсия қилинади:

$$\Delta \text{УХИВ}_{\text{ик}} = (X^x \cdot \text{ИК}^x \cdot V_x^p) - (X^x \cdot \text{ИК}^p \cdot V_x^p) \quad (3.4.)$$

3. Натижанинг ҳар бир ходимнинг ўртача бир кунлик иш вақти, яъни учинчи омил эвазига ўзгаришини аниқлаш учун қуйидаги формула тавсия қилинади :

$$\Delta \text{УХИВ}_x = (X^x \cdot \text{ИК}^x \cdot V_x^x) - (X^x \cdot \text{ИК}^x \cdot V_x^p) \quad (3.5.)$$

Одатдагидек барча омиллар таъсири натижанинг умумий фарқига тенг бўлиши лозим:

$$\Delta \text{УХИВ} = \Delta \text{УХИВ}_x \pm \Delta \text{УХИВ}_{\text{ик}} \pm \Delta \text{УХИВ}_x \quad (3.6.)$$

Келтирилган усулни 3.8-жадвал маълумотларидан фойдаланган ҳолда таҳлил қиладиган бўлсак қуйидаги жадвални тузиш мумкин (3.9-жадвал).

Ушбу жадвал маълумотларидан кўриниб турибдики таҳлил қилинаётган корхонада иш вақтининг умумий ҳажми 24,6 минг соатга ошган. Бунга қуйидаги омиллар таъсир қилган:

1. Ходимлар ўрта йиллик сонининг 9 кишига қўпайганлиги корхона иш вақти умумий ҳажмини 15,9 минг соатга қўпайтирган:

$$213,6 - 197,7 = + 15,9 \text{ минг соат}$$

2. Бир ходимга тўғри келадиган ўртача йиллик иш кунининг 6 кунга оширилганлиги корхона иш вақти умумий ҳажмини 5,6 минг соатга оширган:

$$219,2 - 213,6 = + 5,6 \text{ минг соат}$$

3.9 - Жадвал.

Корхона иш вақти ҳажмига алоҳида омиллар таъсирининг ҳисоб-китоби.

Кўрсаткичлар	Ўтган йилда	Ҳисобот йилида	Фарқи (+, -)	Занжирли алмаштиришлар		
				I	II	III
1. Ходимларнинг ўртача йиллик сони, киши	112	121	+ 9	121	121	121
2. Бир ходимга тўғри келадиган ўртача йиллик иш кун, кун	232	238	+ 6	232	238	238
3. Бир ходимга тўғри келадиган бир кунлик ўртача иш вақти, соат	7,61	7,72	+0,11	7,61	7,61	7,72
4. Иш вақтининг умумий ҳажми, минг соатда (1к . 2к . 3к)	197,7	222,3	+24,6	213,6	219,2	22,3

3. Бир ходимга тўғри келадиган бир кунлик ўртача иш вақти умумий ҳажмини 3,1 минг соатга оширишга олиб келган.

$$222,3 - 219,2 = + 3,1 \text{ минг соат}$$

Одатдагидек, барча омиллар таъсири натижанинг умумий фарқига тенг:

$$15,9 + 5,6 + 3,1 = 24,6 \text{ минг соат}$$

Худди шундай таҳлилни корхонада банд бўлган асосий ходимлар иш вақти бўйича ҳам амалга ошириш мумкин. Аммо уларга таъсир этувчи омиллар бирмунча ўзгаради. Бунда умумий ходимлар ўрнига асосий ходимларга тегишли кўрсаткичлар аниқланади.

Асосий ходимлар иш вақти ҳажмига таъсир этувчи омиллар сонини 3.1. формулани ўзгартириш эвазига қўпайтириш мумкин. Масалан, асосий иш билан банд бўлган ходимлар сони (АХ) умумий ходимлар

сонини (X) асосий ходимлар сонининг улушига (Уах) кўпайтириш йўли билан аниқлаш мумкин:

$$AX = X \cdot Уах \quad (3. 7.)$$

У ҳолда асосий ходимлар иш вақтини (АХИВ) куйидаги формула билан аниқлаш мумкин:

$$АХИВ = X \cdot Уах \cdot ИКах \cdot ВХах \quad (3. 8.)$$

Бунда *ИКах* - бир асосий ходимга тўғри келадиган

ўртача йиллик иш кунлари ;

ВХах - бир асосий ходимга тўғри келадиган бир

кунлик ўртача иш вақти.

Ушбу формулага асосий маълумотларни қўллаб натижа билан омиллар ўртасидаги боғлиқликни аниқлайдиган бўлсак асосий ходимлар иш вақти ҳажмига тўртта омил таъсирини кўрамиз. Бу омилларга куйидагилар кирази:

- барча ходимларнинг ўртача йиллик сони (X) ;
- асосий ходимларнинг умумий ходимлардаги ҳиссаси ёки улуши (Уах) ;
- бир асосий ходимга тўғри келадиган ўртача йиллик иш кунлари (ИКах);
- бир асосий ходимга тўғри келадиган бир кунлик ўртача иш вақти (ВХах).

Ушбу омилларнинг натижа билан боғлиқлигини аниқлаш учун куйидаги жадвални тузиш тавсия қилинади. (3.10 - жадвал).

Ушбу жадвал маълумотларидан кўриниб турибдики асосий ходимлар иш вақти умумий ҳажми 12,6 минг соатга ошган. Ушбу ўзгаришга бир қанча омиллар таъсир қилган. Омиллар таъсирини индекс усулини қўллаб аниқлаш йўллари кўриб чиқамиз.

1. Барча ходимлар йиллик ўртача сонининг 9 кишига ўзгариши натижаси, яъни асосий ходимлар иш вақтининг умумий ҳажмини 14,8 минг соатга кўпайтирган:

$$(184,6 \cdot 1,0803) - 184,2 = 199,0 - 184,2 = + 14,8 \text{ минг соат}$$

2. Асосий ходимларнинг умумий ходимлардаги улуши 2,78 банд фоизга камайганлиги уларнинг шу вақти ҳажмини 6,0 минг соатга камайтирган:

$$(184,2 \cdot 1,0803 \cdot 0,9701) - (184,2 \cdot 1,0803) = 193,0 - 199,0 = - 6,0 \text{ минг соат}$$

Корхонада асосий ходимлар иш вақти ҳажмининг
ўзгаришига алоҳида омиллар таъсирини ҳисоблаш.

Кўрсаткичлар	Ўтган йилда	Ҳисобот йилида	Фарқи (+, -)	Кўрсат -кичлар индекс и	Натижага таъсири: ижобий(+)) салбий(-)
1.Барча ходимларнинг йиллик ўртача сони, киши	112	121	+ 9	1,0803	+ 14,8
2.Асосий ходимларнинг умумий ходимлардаги улуши, %	92,86	90,08	- 2,78	0,9701	- 6,0
3.Бир асосий ходимга тўғри келадиған ўртача йиллик иш кунлари, кун	234	237	+ 3	1,0128	+ 2,5
4.Бир асосий ходимга тўғри келадиған бир кунлик ўртача иш вақти, соат	7,57	7,62	+0,04	1,0066	+ 1,3
5.Асосий ходимлар иш вақтининг умумий ҳажми, минг соат (1к. 2к .3к. 4к)	184,2	196,8	+12,6	1,0684	x

3. Бир асосий ходимга тўғри келадиған ўртача йиллик иш кунининг уч кунга ошганлиги асосий ходимлар иш вақти ҳажмининг минг соатга кўпайишига олиб келган:

$$(184,2 \cdot 1,0803 \cdot 0,9701 \cdot 1,0128) - (184,2 \cdot 1,0803 \cdot 0,9701) = +2,5 \text{ минг соат}$$

4. Бир асосий ходимга тўғри келадиған бир кунлик ўртача иш вақтини 0,04 соатга ошганлиги улар иш вақти ҳажмини минг соатга кўпайтирган:

$$(184,2 \cdot 1,0803 \cdot 0,9701 \cdot 1,0128 \cdot 1,0066) - (184,2 \cdot 1,0803 \cdot 0,9701 \cdot 1,0128 = 196,8 - 195,5 = + 1,3 \text{ минг соат}$$

Барча омиллар таъсири натижанинг умумий фарқига тенг:

$$14,8 - 6,0 + 2,5 + 1,3 = 12,6 \text{ минг соат.}$$

Такрорлаш учун саволлар

1. Ходимлар сони тушунчасини қайтаринг.
2. Ходимлар сони қандай кўринишда ҳисобга олинади?
3. Ўртача рўйхатдаги ходимлар сони қандай аниқланади?
4. Ходимларнинг ўртача иш стажи қандай аниқланади?
5. Иш вақтининг самараси қандай аниқланади?
6. Ходимлар иш вақтига қандай омиллар таъсир қилади?

Таянч иборалар: ходимлар сони, рўйхатдаги ходимлар,
ишга келган ходимлар,
ходимларнинг иш стажи, иш вақти.

ифодаланса, нақлиёт соҳасида юк айланмаси (обороти) каби кўрсаткичлардан фойдаланилади.

Меҳнат самарадорлиги деганда унинг натижавийлиги, яъни маълум вақт бирлигида битта ходимга (бир меҳнат салоҳиятига) тўғри келадиган натижа билан ўлчанади. Масалан, ишлаб чиқаришда бир кишига тўғри келадиган тайёр маҳсулот ҳажми, бир кишига тўғри келадиган даромад ёки фойда каби кўрсаткичларни киритиш мумкин. Савдо соҳасида ҳам худди шундай ҳолатни айтиш мумкин. Масалан, тайёр маҳсулот ўрнига бу ерда товар айланмаси (обороти) олинади. Қолган кўрсаткичлар номи бир-бирига тўғри келади.

Кўриниб турибдики меҳнат самараси бу мутлоқ кўрсаткич, унинг самарадорлиги эса нисбий кўрсаткичларда ўз ифодасини топган.

Таҳлил жараёнида шунини инобатга олиш лозимки меҳнат ҳам унинг натижаси ҳам турли кўрсаткичларда ифодаланади. Масалан, меҳнат натижаси маҳсулот ҳажмида, даромад ёки фойда суммасида ифодаланиши мумкин. Таҳлилнинг мақсадига қараб ушбу кўрсаткичлардан бирини ёки ҳаммасини натижа сифатида қабул қилиш мумкин. Худди шундай меҳнат ҳам турли кўринишда ифодаланади. Масалан, корхонада банд бўлган умумий ходимлар сони, корхонада банд бўлган ишчилар сони, мутахассислар, бошқарув ходимлари, хизматчилар кабиларни олиш мумкин.

Шу туфайли меҳнат самарадорлиги тўғрисида тўлиқ ва батафсил хулоса қилиш учун уни ифодаловчи кўрсаткичлар тизимидан (системасидан) фойдаланиш мақсадага мувофиқ деб ўйлаймиз. Аммо кўрсаткичлар тизимида тақрибан ёндашиш, улар таркибига нима тўғри келса киритавериш мумкин эмас. Шу туфайли меҳнат самарадорлигини ифодаловчи кўрсаткичларни баҳолаш ва аниқлаш мезонини ишлаб чиқиш лозим. Бунда меҳнат, меҳнат ресурслари билан бирга улардан фойдаланишда кетадиган харажатлар, иш кучининг қиймати, иш ҳақи каби тушунчаларни ҳам инобатга олиш лозим, чунки бозорли иқтисодиёт кўп ва сифатли маҳсулот яратиш билан бирга унинг тежамли бўлишини ҳам тақозо қилади.

4.2. Меҳнат ресурслари ва салоҳияти самарадорлигини баҳолаш мезонлари.

Бозорли иқтисодиёт шароитида меҳнат салоҳиятидан самарали фойдаланиш давр талаби. Бу ҳеч эскирмайдиган муаммодир, чунки

ундан самарали фойдаланиш мулкнинг ёки ижтимоий тузумнинг қандай шаклда бўлишидан қатъий назар ҳамиша долзарбдир.

Шу боисдан ҳам бу масала ҳамиша олимлар ва мутахассислар диққат-эътиборида бўлиб келмоқда ва бугунги бозорли иқтисодиёт шароитида ҳам ўз долзарблигини сақлаб қолмоқда. Меҳнат салоҳиятидан самарали фойдаланиш республикамиз учун бугунги кунда айниқса муҳимдир.

Бу муаммони ҳал қилиш учун унинг баъзи назарий томонларини кўриб чиқишни мақсадга мувофиқ деб ҳисоблаймиз. Кўп адабиётларда меҳнат салоҳиятини иш кучи билан бир хил категория сифатида ифодалайди. Уларнинг самарадорлигини аниқлаш мезони ва кўрсаткичлари ўртасидаги фарқ ҳақида аниқ тушунча берилмайди. Биз ушбу ишда меҳнат салоҳияти самарадорлигини аниқлаш мезонига, уни бозорли иқтисодиёт тамоилларидан келиб чиққан ҳолда таҳлил қилишга жазм қилдик.

Самарадорлик мезонини унинг кўрсаткичларидан фарқ қилмоқ лозим. Самарадорлик мезони - бу моҳияти жиҳатидан ишлаб чиқарувчи, мулк эгаси ва давлатнинг моддий манфаатдорлигини ифодаловчи объектив баҳо берадиган ўлчов бирлигидан иборат бўлган иқтисодий категориядир.

Ҳар бир объект ёки жараённинг, жумладан меҳнат салоҳияти самарадорлигининг мезонини аниқлашда, ҳозирги бозорли иқтисодиёт шароитида, энг аввало мулк эгасининг моддий манфаатдорлиги нуқтаи назаридан қараш лозим. Мулкдор ўзида мавжуд меҳнат салоҳиятидан ишлаб чиқаришда ёки бошқа соҳаларда фойдаланиши, шунчаки уларнинг ишлатилиши заруриятидан эмас, балки қандай манфаатдор эканлигидан келиб чиқади. Агар шу нуқтаи назардан қарайдиган бўлса, меҳнат салоҳиятининг самарадорлиги мезони мулкдорга қанча моддий манфаат (фойда) келтирилиши билан ифодаланиши лозим.

Агарда меҳнат салоҳияти самарадорлиги мезонини ишлаб чиқарувчилар (ишчилар) нуқтаи назаридан қарайдиган бўлсак, унда шу ишлаётган кишига қандай манфаат бераётганлиги, келтираётганлиги билан аниқлаш мумкин. Унда самарадорлик мезони бир иш вақти бирлигида ходимга қандай манфаат келтириши билан ифодаланади. Шу сабабли ҳам меҳнат салоҳияти самарадорлигини оширишда манфаатдорликнинг муштараклигини таъминлаш лозим. Агар уларнинг ишлатилишидан фақат мулкдор манфаатдор бўлса, меҳнаткашларнинг меҳнат қилишга қизиқиши бўлмайди. Агарда меҳнат салоҳиятидан

фойдаланишга фақат ишчиларнинг манфаати кўзда тутилган бўлса, унда мулк эгаси ундан фойдаланмайди.

Ҳозирги пайтда республикамызда жуда кўп соҳаларда корхоналарнинг асосий қисми давлат тасарруфидан чиқарилди. Бу жуда тўғри тадбир бўлди, чунки ишчи ва ходимлар энди олдингидек фақат мулк эгаси - давлат нуқтаи назаридан эмас, балки ўзларининг шахсий манфаати нуқтаи назаридан қарайдиган бўлди. Зеро энди меҳнаткаш бир вақтнинг ўзида ҳам мулк, ҳам иш кучи ва унинг натижасига эгалик қиладиган бўлди. Натижада бу мавжуд моддий - техника базасининг тез ва аёвсиз ишлатилиши, муддатидан олдин ишдан чиқиши ва барбод бўлишининг олди олинадиган бўлди. Энди самарадорликнинг шундай мезонини топиш керакки, у бир вақтнинг ўзида ҳам мулкдор, ҳам меҳнаткаш, ҳам давлат манфаатини тўлиқ ифодаласин.

Ҳозир республикамызда кўплаб хусусий корхоналар, жамоат мулкига асосланган акциядорлик жамиятилари, масъулияти чекланган корхоналар очилмоқда ва фаолият кўрсатмоқда. Бундай корхоналарнинг иш ҳажми қисқа, фақат шу мулк эгаларининг иш кучига асосланган.

Бу ҳолда мулк ва иш кучи эгаси - меҳнаткашнинг манфаати бири-бири билан узвий ва бевосита боғлиқ. Бу шаклдаги ишлаб чиқариш ёки савдо корхонасининг меҳнат салоҳияти самарадорлигидан манфаатдорлик мулк эгаси учун муҳимдир. У ҳолда меҳнат салоҳиятидан узоқ муддат самарали фойдаланишни кўзлаб кўплаб фойда олишга интилиб иш кўради. Бу ҳолда меҳнат салоҳияти самарадорлиги мезонини унинг эгасига маълум вақт бирлигидан қанча фойда келтириши билан ифодалаш мумкин.

Бироқ давлат мулкига асосланган корхоналарда мулк эгаси ва меҳнаткашнинг моддий қизиқиши ҳар хил. Давлат мавжуд меҳнат салоҳиятидан самарали фойдаланиб кўпроқ, манфаатдор бўлишни хоҳласа, меҳнаткашлар эса давлат корхонасидаги моддий техника базасини ишлатиб кўпроқ фойда олишни кўзлаб ишлайдилар.

Бундай шароитда, шу икки томоннинг манфаатини ифодалайдиган самарадорлик мезонини топиш жуда зарур.

Бизнинг фикримизча меҳнат салоҳияти самарадорлиги мезонини аниқлашда унинг шаклидан келиб чиқиш лозим. Бу эса ўз навбатида глобал ва локал шаклларга бўлинади.

Самарадорликнинг глобал мезонини аниқлашда давлат манфаати нуқтаи назаридан келиб чиқиш мақсадга мувофиқ. Давлатимизнинг

ҳозирги сиёсати манфаатлар муштараклигини таъминлашга қаратилган. Ҳар бир қилинган иш давлатимиз учун ҳам, мулкдор учун ҳам, меҳнаткаш учун ҳам фойдали бўлиши лозим.

Давлат меҳнат салоҳиятидан самарали фойдаланишда фақат ўзининг кўпроқ, фойда олишни кўзлаб эмас, балки меҳнаткашларнинг фаровонлигини, турмуш даражасини яхшилашни кўзлаб иш кўрмоқда. Республика раҳбариятининг ҳозирги сиёсати давлатни бойитиш билан биргаликда ҳар бир меҳнат қилган меҳнаткашнинг ҳам фаровонлигини таъминлашдан иборатдир. Зеро, фуқароси бой мамлакатнинг давлати ҳам бой бўлади.

Шундай қилиб, меҳнат салоҳияти самарадорлиги мезонини аниқлашда шу давлат, жамият нуқтаи назаридан ҳам қараш лозим экан. Бундан ҳар бир меҳнат салоҳияти энг аввало шу иш кучи соҳибига ва иккинчидан давлатга фойда келтириши лозим деган тушунча келиб чиқади. Бу бозор иқтисодиёти шароитида жуда муҳимдир, чунки меҳнат салоҳияти самарадорлигини ошириш билан биргаликда унинг доимий равишда такомиллашиб боришини ҳам таъминлаши лозимдир.

Меҳнат салоҳияти самарадорлигининг локал мезони бевосита мулк эгаси ва ишлаб чиқарувчилар манфаатининг муштараклигидан келиб чиқади. Самарадорлик глобал мезонида ишлаб чиқарилган ялпи миллий маҳсулотнинг тақсимланиши ва қайта тақсимланиши орқали мақсадга эришилса, бу локал мезонда миллий даромаднинг қўйи буғинларидаги тақсимланиши орқали эришилади.

Бу бевосита ишчи ва хизматчиларнинг маълум вақт бирлигида сарф қилинган меҳнати ва шу даврда оладиган иш ҳақининг ҳажмида ўз ифодасини топади. Бунда меҳнат салоҳиятининг самарадорлигини ошириш эвазига иш ҳақини кўпайтириш лозим.

Меҳнат салоҳияти самарадорлигининг ошиши моддий-техника базасининг қайси мулкка мансуб бўлишидан қатъий назар унинг ҳам самарадорлиги таъминланади. Демак бу ерда мулк эгасининг манфаатдорлиги ҳам ўз ифодасини топади. Иш ҳақининг ошиши эса иш кучи эгаси, ишчи ва хизматчилар манфаатдорлигини таъминлайди. Бу ерда давлатнинг манфаатдорлиги ҳам бор. Меҳнат салоҳиятининг самарадорлигини ошириш эвазига корхонанинг даромади (фойдаси) кўпаяди, ишчи ва хизматчиларнинг иш ҳақи ошади. Бу икки кўрсаткич қанча кўп бўлса давлатга тўланадиган солиқ ҳам шунча кўп бўлади. Бу билан манфаатлар муштараклиги таъминланади. Бу муштараклик меҳнат

салоҳияти самарадорлигини оширишнинг объектив иқтисодий асоси бўлиб хизмат қилади.

4.3. Меҳнат салоҳиятидан фойдаланганликни ифодаловчи кўрсаткичлар таснифи

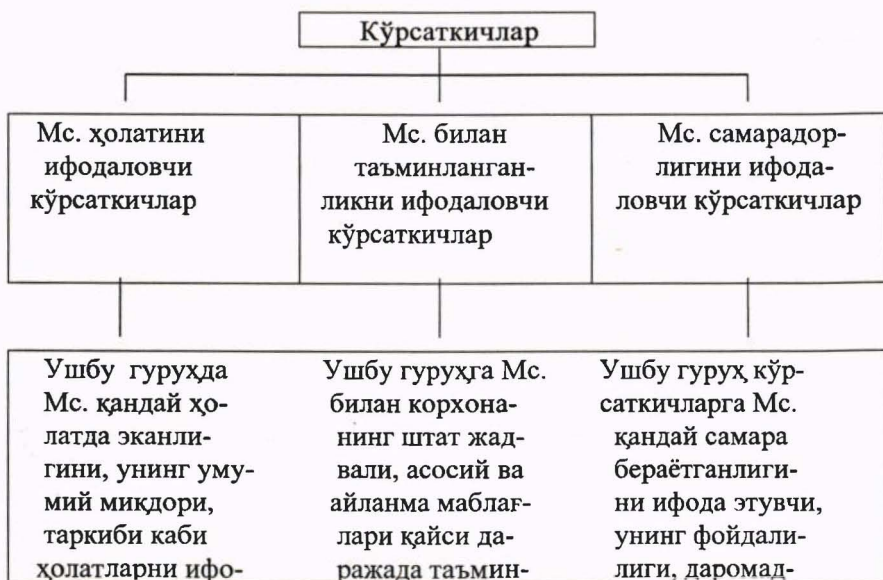
Меҳнат салоҳиятини баҳолаш ва таҳлил қилиш учун кўрсаткичлар тизимидан фойдаланилади. Бу кўрсаткичлар иқтисодий жиҳатдан турли гуруҳларга мансуб, чунки меҳнат салоҳиятининг у ёки бу жиҳатларини ифодалайди.

Меҳнат салоҳиятини ифодаловчи барча кўрсаткичлар иқтисодий мазмунига қараб уч гуруҳга бўлинади:

1. Меҳнат салоҳияти ҳолатини ифодаловчи кўрсаткичлар;
2. Меҳнат салоҳияти билан таъминланганликни ифодаловчи кўрсаткичлар;
3. Меҳнат салоҳияти самарадорлигини ифодаловчи кўрсаткичлар;

Ушбу кўрсаткичлар таснифи ва уларнинг мазмуни қуйидаги чизмада келтирилган (4.1-чизма).

4.1-Чизма. Меҳнат салоҳиятини (мп) ифодаловчи кўрсаткичлар тизими.



даловчи кўрсаткичлар киради.

ланганлигини, меҳнатнинг сизими кабиларни ифодаловчи кўрсаткичлар киради.

лилигини аниқловчи кўрсаткичлар киради.

4.3.1. Меҳнат салоҳияти ҳолатини ифодаловчи кўрсаткичлар ва уларни аниқлаш йўллари.

Меҳнат салоҳияти ҳолатини ифодаловчи кўрсаткичлар унинг қандай аҳволда эканлигини кўрсатади. Бу кўрсаткичларни ҳам ўрганиш муҳим аҳамиятга эга. Чунки шу кўрсаткичлар орқали меҳнат салоҳияти қандай аҳволда эканлигини билиш билан бирга, уларнинг ўзгариш динамикасини, обороти ва қўнимсизлиги каби муҳим кўрсаткичларни ҳам билиш мумкин. Бозор иқтисодиёти шароитида ходимларнинг обороти ва қўнимсизликлари ҳам муҳим аҳамиятга эга, чунки улар ишсизликнинг олдини олиш, самарадорликни ошириш, ходимларнинг тажрибасининг ошишини таъминлаш каби муҳим жиҳатларни ўзида акс эттиради.

Меҳнат салоҳияти ҳолатини ифодаловчи кўрсаткичлар тизимида қуйидагиларни киритиш мумкин:

1. Меҳнат салоҳиятининг ўртача сони;
2. Меҳнат салоҳиятининг таркиби;
3. Меҳнат салоҳиятининг обороти;
4. Меҳнат салоҳиятининг қўнимсизлиги;
5. Меҳнат салоҳиятининг турғунлиги.

Меҳнат салоҳиятининг ўртача сони таҳлил қилинаётган ҳисобот даврида аниқланади. Бунини ҳисоблаш учун меҳнат салоҳиятининг давр бошидаги (Мс дб.) ва охиридаги (Мс до.) сони қўшилиб иккига бўлинади:

$$M_c = \frac{M_{c \text{ дб.}} + M_{c \text{ до.}}}{2}$$

Агар ҳисобот даврида меҳнат салоҳияти тўғрисидаги маълумот бирқанча моментларда (саналарда) ифодаланган бўлса у ҳолда барча кўрсаткичлар қўшилиб унинг сонига бўлинади:

$$\overline{M_c} = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n M_{ci}$$

Меҳнат салоҳияти таркибини ўрганганда ходимларни алоҳида категориялари бўйича аниқлаш лозим. Масалан, умумий меҳнат салоҳиятида олий маълумотли ходимлар (Омх) улушини ёки ўрта махсус маълумотли ходимлар (УМХ) улуши каби кўрсаткичларни аниқлаш мумкин.

$$M_{c.т} = \frac{УМХ}{M_c} \cdot 100 \quad M_{cт} = \frac{Омх}{M_c}$$

Булардан ташқари умумий меҳнат салоҳиятида бошқарув ходимлари улуши, муҳандис - техник ходимлар улуши, мутахассислар улуши каби кўрсаткичларни ҳам аниқлаш мумкин.

$$M_{c.т} = \frac{M_{ci}}{M_c}$$

Бунда M_{ci} - меҳнат салоҳиятининг алоҳида гуруҳлари.

Меҳнат салоҳияти оборотини ўрганиш ҳам ҳозирги даврда катта аҳамиятга эга. Ушбу кўрсаткични аниқлаш учун барча ишга қабул қилинган ходимларга ($M_{c.к}$) ишдан бўшатишган ходимларни ($M_{c.б}$) қўшиб умумий меҳнат салоҳияти сонига бўламиз.

$$M_{c.об} = \frac{M_{cк} + M_{cб}}{M_c}$$

Ушбу кўрсаткични алоҳида ишга қабул қилинган ва ишдан бўшатишган ходимлар бўйича ҳам аниқлаш мумкин:

$$M_{c об.к} = \frac{M_{c к}}{M_c}; \quad M_{c об.б} = \frac{M_{c б}}{M_c}$$

Меҳнат салоҳиятининг кўнимсизлиги умумий меҳнат салоҳиятида салбий оқибатлар натижасида ишдан бўшатишган ходимларнинг улушини ифодалайди. Салбий сабаблар билан ишдан бўшаганлар таркибига ўз аризаси билан бўшаганлар ҳам киради. Чунки кўпинча

ўз ихтиёри билан ишдан бўшаган одамлар бирор шароитдан норози бўлиб бўшайди. Лекин сабабини ҳаммага айтиб ўтиришни ўзларига эп кўрмайдилар. Шу туфайли бундан кишилар ҳам ходимларнинг қўнимсизлигини аниқлашда қўшилади. Ушбу кўрсаткични аниқлаш учун қуйидаги формуладан фойдаланиш мумкин:

Мс.салб.

Мс.куп = -----

Мс.

Меҳнат салоҳиятининг турғунлиги ҳам унинг ҳолатини ифодаловчи муҳим кўрсаткичлардан биридир. Бунини аниқлаш учун шу корхонада (фирмада, компанияда) уч йилдан ортиқ ишлаган ходимлар сонини (Мс 3 йилдан кўп ишлаганлар) меҳнат салоҳиятининг умумий миқдорига бўлиш йўли билан аниқлаш мумкин:

Мс 3 йилдан ортиқ ишлаганлар

Мс.тур = -----

Мс

Ушбу кўрсаткичларнинг номи, аниқланиш йўллари ва нимани ифодаладиган мазмунини қуйидаги чизмада келтирилган (4.2-чизма).

Ушбу кўрсаткичларни амалий маълумотларни қўллаган ҳолда аниқлаб тегишли хулосалар чиқариш лозим. Бу учун қуйидаги жадвал тузишни тавсия қиламиз. (4.1-жадвал).

4.2 - Чизма.

Меҳнат салоҳияти (Мс) ҳолати ифодаловчи кўрсаткичлар тизими ва уларни аниқлаш йўллари.

Мс. ҳолатини
ифодаловчи
кўрсаткичлар

Мс.нинг ўртача сони	Мс.нинг таркиби	Мс. обороти	Мс.нинг қўнимсиз- лиги	Мс. турғун- лиги
------------------------	--------------------	-------------	------------------------------	---------------------

$\sum_{i=1}^n \frac{M_{ci}}{F_i}$	$\frac{M_{ci}}{M_c}$	$\frac{M_{c.k} + M_{c.b}}{M_{c.ob.}}$	$\frac{M_{c.salb}}{M_{c.kun}}$	$\frac{M_{c.3yil-dan k'up}}{M_{c.tur.Mc}}$
-----------------------------------	----------------------	---------------------------------------	--------------------------------	--

Мс.билан боғлиқ кўп кўрсаткичларни аниқлашда зарур. Бу бир давр бирлигида ўртача қанча Мс. банд бўлганлигини ифодалайди.	Мс.таркиби-қанча мутахассислар олий ёки ўрта махсус маълумотга эга кадрлар улуши кабилар ифодалайди	Ҳисобот даврида қанча киши ишдан бўшаган ва қабул қилинганлигининг улушини ифодалайди. Ишга қабул қилинган ва ишдан бўшаганларнинг улушини алоҳида ҳисоблаш ҳам мумкин.	Салбий сабаблар (шу жумладан ўз аризасига биноан) билан бўшатирилган ходимларнинг умумий ходимлардаги улушини ифода этади.	Корхонада турғун одамлар яъни шунинг 3 йилдан кўпроқ ишлаган одамлар улушини ифода этади.
--	---	---	--	---

4.1- Жадвал.

Меҳнат салоҳияти ҳолатини ифодаловчи кўрсаткичларни аниқлаш ҳисоб-китоби.

Кўрсаткичлар	Ўтган йилда	Ҳисобот йилида	Фарқи (+,-)	Ўзгариш суръати, %
1.Меҳнат салоҳиятининг ўрта йиллик сони, киши	112	121	+ 9	108,0
2.Шу жамладан олий маълумотли мутахассислар, киши.	20	22	+ 2	110,0
3. Уларнинг улуши, % (2к. 100 : 1к)	17,86	18,18	+0,32	101,8
4. Ишчилар сони, киши	98	106	+ 8	108,2
5. Ишчиларнинг улуши,% (4к . 100 : 1к)	87,5	87,6	+ 0,1	100,1
6.Ишга қабул қилинганлар, киши	10	17	+ 7	170,0
7. Ишдан бўшатирилганлар киши	5	8	+ 3	160,0
8. Шу жумладан салбий асослар билан бўшатирилганлар				

ганлар, киши	3	5	+ 2	166,7
9. Мс. обороти, коэффи- енти ((6к + 7к) : 1к)	0,134	0,207	+0,073	154,5
10. Мс. қўнимсизлиги, ко- эффициенти (8к : 1к)	0,027	0,041	+0,014	151,9
11. Шу корхонада 3 йил- дан кўп ишлаган ходимлар сони, киши	101	105	+ 4	104,0
12. Мс. турғувлиги, коэффициентида (11к. 1к)	0,90	0,87	-0,03	96,7

ИЗОҲ : Жадвалдаги кўрсаткичлар сони анча қисқартирилиб олинди. Масалан, меҳнат салоҳияти таркибини ходимлар малакаси бўйича оладиган бўлсак у тўртта бўлиши керак. Аммо биз фақат олий маълумотли мутахассислар улушини аниқлаш билан чекландик. Буни услубий асос бўлиш учун шундай қилинди, чунки қолган кўрсаткичлар ҳам худди шу тарзда аниқланади.

Ушбу жадвал маълумотларидан кўриниб турибдики меҳнат салоҳияти ҳолатини ифодаловчи ва у билан боғлиқ барча кўрсаткичлар ҳисобот даврида ўтган даврга нисбатан ошган. Аммо улар турли даражага эга. Масалан, меҳнат салоҳиятининг ўртача йиллик сонининг ўсиш суръати 108 % ни ташкил қилган бир пайтда, олий маълумотли мутахассислар сониники 110,0 % ни ташкил қилади. Демак, ушбу корхонада ходимларнинг малакалик даражаси ошганлигидан далолат беради. Ҳақиқатда ушбу кўрсаткич ўтган йилда 17,86 % ни ташкил қилган бўлса, бу йил 18,18 % га етди, яъни 1,8 % ошди. Ишчилар сони меҳнат салоҳиятига мос равишда ўсган. Унинг ўсиш суръати 108,2 % ни ташкил қилади. Натижада уларнинг улуши деярли ўзгармасдан қолган.

Ходимларнинг обороти ва қўнимсизлигининг ўсиш суръати мос равишда 154,5 ва 151,9 фоизни ташкил қилади. Натижада меҳнат салоҳиятининг турғувлиги камайган. Ўтган йили 3 йилдан ортиқ ишлаётганларнинг улуши барча ходимларнинг 90 фоизини ташкил қилган бўлса, ҳисобот йилида ушбу кўрсаткич 87 фоизни ташкил қилди. Бу кўрсаткич албатта салбий ҳолатдан далолат беради. Лекин ишга қабул қилганларни чуқурроқ ўрганиш лозим. Балки янги ходимлар илғор технологиянинг кириб келиши билан боғлиқ бўлиши ҳам мумкин. Шундай қилиб ҳар бир таҳлил қилинаётган объектда меҳнат салоҳияти ва ҳолатини ўрганиш бу борадаги хулосани ойдинлаштиради.

4.3.2. Меҳнат салоҳияти билан таъминланганликни ифодаловчи кўрсаткичлар ва уларни аниқлаш йўллари.

Меҳнат салоҳиятини ифодаловчи кўрсаткичлар тизимида улар билан таъминланганликни характерловчи кўрсаткичларнинг алоҳида ўрни бор, чунки меҳнат салоҳияти билан етарли даражада таъминланмаса ҳар қандай жараён ҳам меъёргадек содир бўлмаслиги мумкин. Агар керагидан кўп таъминланган бўлса корхона учун ортиқча сарф харажатларнинг юзага келишига сабаб бўлади. Шу туфайли ушбу гуруҳ кўрсаткичларни аниқлаш, уларни баҳолаш ва ўрганиш бозор иқтисодиёти шароитида муҳим аҳамиятга эга.

Меҳнат салоҳияти билан таъминланганликни ифодалаш учун қуйидаги асосий кўрсаткичлар тизимидан фойдаланишни тавсия қиламиз:

1. Меҳнат салоҳияти билан штат жадвалининг таъминланганлиги;
2. Меҳнат салоҳияти сиғими;
3. Меҳнат салоҳиятининг қуrollанганлиги;
4. Айланма маблағларнинг меҳнат салоҳияти билан таъминланганлиги;

Ҳар бир кўрсаткичнинг аниқланиш йўллари кўриб чиқиш лозим.

Меҳнат салоҳияти билан штат жадвалининг таъминланганлигини аниқлаш учун бирқанча ҳисоб-китоблар қилиш мумкин. Энг аввало бу бўйича умумий кўрсаткични аниқлаш лозим. Бу учун меҳнат салоҳиятининг ҳақиқий миқдорини (Мс.х) унинг штат жадвалидаги миқдорига (Мс.шж) бўлинади:

там Мс х

Мс. шж = -----

Мс шж

Худди шундай кўрсаткични унинг алоҳида гуруҳлари бўйича ҳам аниқлаш мумкин. Масалан, олий маълумотли ходимларнинг ҳақиқий миқдорини штат жадвали бўйича шундай ходимларга бўлиш мумкин. Ёки корхонада банд бўлган муҳандис - техникларнинг ҳақиқий миқдорини штат жадвалидаги шундай мутахассислар миқдорига бўлиш йўллари билан ҳам аниқлаш мумкин.

Меҳнат салоҳиятининг сиғими (Мссг) ҳам ушбу гуруҳга кирувчи муҳим кўрсаткичлардан бири. Уни аниқлаш учун меҳнат салоҳияти миқдорини (Мс) яратилган (сотилган) маҳсулот (иш, хизмат) ҳажмининг (Q) миқдорига бўлинади:

Mc

Мсст = -----

Q

Ушбу кўрсаткич режа бўйича ва ҳақиқатда бир қанча даврларга аниқланиб таққосланиши орқали ўрганилади ва тегишли хулосалар чиқарилади.

Меҳнат салоҳиятининг қуролланганлиги ёки асосий воситалар фаол қисмининг меҳнат салоҳияти билан таъминланганлигини ифодаловчи кўрсаткични аниқлаш ва ўрганиш муҳим аҳамиятга эга. Чунки ҳозир жаҳонда илмий техника тараққиёти жадал ривожланаётган пайтда Ўзбекистон ҳам орқада қолмаслиги, шу ютуқ тамон интилиб ривожланиши лозим. Бу эса меҳнатнинг энг илғор техника ва технология билан қуролланишини тақозо қилади. Шу туфайли ушбу кўрсаткични ҳар бир корхонада аниқлаш ва ўрганиш лозим. Буни аниқлаш учун асосий воситаларнинг фаол қисмини (Ав.ф) меҳнат салоҳияти миқдорига (Mc) бўлинади ёки тескарис:

$$\text{Мс.к} = \frac{\text{Ав.ф}}{\text{Mc}} ; \text{ёки} \quad \text{Мс.т} = \frac{\text{Mc}}{\text{Ав.ф}}$$

Айланма маблағларнинг меҳнат салоҳияти билан таъминланганлиги (Ам.Мс) ҳам меҳнат салоҳиятини тадқиқот қилишда ва бошқа кўрсаткичлар ўзгаришига шу билан боғлиқ омилларнинг таъсирини аниқлашда қўлланилади. Буни аниқлаш учун меҳнат салоҳияти миқдорини (Mc) айланма маблағлар ҳажмига (Ам) бўлиш лозим:

$$\text{Ам.мс} = \frac{\text{Mc}}{\text{Ам}}$$

Ам

Ушбу кўрсаткичлар тизими, уларни аниқлаш йўллари ва нимани ифодалайдиган мазмуни қуйидаги чизмада келтирилган (4.3-чизма).

Чизмадаги назарий тавсиялар бевосита амалиёт талабидан келиб чиққан ва улар амалиётда қўлланилиши лозим. Шу мақсадда ушбу формулаларнинг амалиётда фойдаланилишини аниқ маълумотларни қўллаган ҳолда таҳлил қилиш усуллари кўриб чиқамиз. Бу учун қуйидаги жадвални тузишни тавсия қилинади (4.2-жадвал).

4.3 - Чизма. Меҳнат салоҳияти (Мс) билан таъминланганликни ифодаловчи кўрсаткичлар тизими ва уларни аниқлаш йўллари.

Мс.билан таъминлан-
ганликни ифодаловчи
кўрсаткичлар

Мс. билан штат жадвалининг таъ- минланганлиги	Мс. сигими	Мс.нинг куролланганлиги	Айланма маблағ- ларнинг Мс. би- лан таъминлан- ганлиги ва ҳ.ж.
---	------------	----------------------------	---

Мс.к Мс = ----- Мс.тж	Мс Мс = ----- Q	Ав.ф Мс.к = ----- Мс	Мс Ам.Мс = ----- Ам
-----------------------------	-----------------------	----------------------------	---------------------------

Корхона штат жадвали қай даражада таъмин- ланганлигини, тегишли мутахас- сисларнинг етар- ли эканлиги ёки янги мута- хассисларни қа- бул қилиш за- рурлиги каби- ларни ифодалайди	Битта маҳсулот (иш, хизмат) да фаол асосий бирлигига тўғри келадиган меҳ- нат салоҳиятини ифодалайди.	Мс. қай даража- да фаол асосий воситалар билан таъминланганли- гини ёки унинг тескариси 1 сўм асосий воситага қанча Мс. тўғри келишини ифода этади.	1сўм айланма маблағларга қанча Мс. тўғри келишини ифодалайди, ёки унинг тескариси Мс.нинг қай даражада Ам. билан таъ- минланганлигини кўрсатади.
---	--	--	--

4.2 - Жадвал

Меҳнат салоҳияти билан таъминланганликни ифодаловчи
кўрсаткичлар ҳисоб- китоби.

Кўрсаткичлар	Ўтган йилда	Ҳисобот йилида	Фарқи (+,-)	Ўзгариш суръати,%
1. Меҳнат салоҳияти сони штат жадвали бўйича, тегишли йил бошида, киши	107	109	+ 2	101,9
2. Ҳақиқий меҳнат				

салоҳияти сони, тегишли йил бошида, киши	110	114	+ 4	103,6
3. Мс. билан штат жадвали- нинг таъминланганлик даражаси, % (1к : 2к . 100)	97,3	95,6	- 1,7	98,3
4. Маҳсулот ҳажми, минг сўм	4583,3	5694,5	+1111,2	124,2
5. Мс. ўртача йиллик миқдори, киши	112	121	+ 9	108,0
6. Меҳнат сигими, бир миллион сўм маҳсулотга тўғри келадиган ходимлар соли, киши (5к : 4к)	624,4	21,2	- 3,2	86,9
7. Асосий воситалар фаол қисмининг ўртача йиллик қиймати, минг сўм	3726	3938	+212	105,7
8. Айланма маблағларнинг ўртача йиллик қиймати, минг сўм	5660	6000	+340	106,0
9. Мс.нинг қуролланганлиги минг сўм (7к : 5к)	33,27	32,55	- 0,72	97,8
10. Ам.нинг Мс. билан таъминланганлиги, бир миллион сўм Ам.га тўғри келади- ган Мс., киши(5к : 8к)	19,8	20,2	+ 0,4	102,0

Ушбу жадвал маълумотларидан кўриниб турибдики штат жадвалининг таъминланганлик даражаси ҳисобот даврида ўтган йилга нисбатан 1,7 фоиз бандга камайган, яъни ўтган йилида ушбу кўрсаткичнинг миқдори 97,3 % ни ташкил қилган бўлса ҳисобот йилида 95,6 фоизга тенг бўлди. Қайсики шу ҳудудда иш сўраб меҳнат биржасига мурожаат қилганлар кўпчиликни ташкил қилади. Бундай шароитда корхона биринчи галда штат жадвали бўйича кадрлар билан ўз эҳтиёжини таъминлаб олгани маъқул. Ҳисобот даврида ўтган йилга нисбатан меҳнат сигими ҳам 32 бандга, яъни 24,4 кишидан 21,2 кишигача камайган. Бу яхши кўрсаткич. Лекин у штат жадвалининг тўлиқ таъминланган пайтига тўғри келса жуда яхши бўлур эди. Худди шундай ҳолатни меҳнат салоҳиятининг қуролланганлиги бўйича ҳам қайт қилиш

Чизмада келтирилган кўрсаткичлар тизимига амалий маълумотларни қўллаб меҳнат салоҳияти самарадорлигини таҳлил қилиш мумкин. Бу учун қуйидаги жадвал тузилади (4.3-жадвал).

Ушбу жадвал маълумотларидан кўриниб турибдики маҳсулот ҳажми ялпи даромад ва фойда миқдори ҳисобот йилида ўтган йилга нисбатан анчага ўсган. Ушбу кўрсаткичларнинг ўсиш суръати мос равишда 124,2; 139,3 ва 134,8 фоизни ташкил қилади. Бироқ меҳнат салоҳиятининг ўсиш суръати ушбу натижавий кўрсаткичларга нисбатан анча паст. Унинг миқдори шу таҳлил даврида атиги 108,0 фоизни ташкил қилади. Оқибатда самарадорликнинг барча кўрсаткичлари бўйича юқори натижага эришилган. Масалан, меҳнатнинг натижавийлиги бўйича ўсиш суръати 115,0 фоизни ташкил қилган бўлса, унинг даромадлилиги 128,9 фоизга тенг бўлди. Меҳнат салоҳиятининг рентабеллиги.

4.4 - Чизма. Меҳнат салоҳияти самарадорлигини ифодаловчи кўрсаткичлар тизими ва уларни аниқлаш йўллари.

Натижа (Q)
Меҳнат салоҳияти самарадорлигининг = $M_{cc} = \frac{Q}{M_c}$
Меҳнат салоҳияти(M_c)

Мс. натижавийлиги	Мс. рентабеллиги	Мс. даромадлилиги
-------------------	---------------------	-------------------

Q	Φ	D
$M_{c.n} = \frac{Q}{M_c}$	$M_{c.p} = \frac{\Phi}{M_c}$	$M_{c.d} = \frac{D}{M_c}$

1 Мс.н. миқдориға неча сўм маҳсулот тўғри келишини ифодалайди	1 Мс.р. миқдориға қанча фойда сўммасининг тўғри келишини ифодалайди.	1 Мс.д. миқдориға қанча даромад сўммаси тўғри келишини ифодалайди.
---	--	--

Меҳнат салоҳиятини меҳнат самарадорлигини ифодаловчи кўрсаткичларнинг ҳисоб-китоби.

Кўрсаткичлар	Ўтган йилда	Ҳисобот йилида	Фарқи (+,-)	Ўзгариш суръати
1. Маҳсулот ҳажми, минг сўм	4583,3	5694,5	+1111,2	124,2
2. Ялпи даромад, минг сўм	511,0	711,7	+ 200,7	139,3
3. Соф фойда, минг сўм	368	496,2	+ 128,2	134,8
4. Меҳнат салоҳияти ўртача йиллик миқдори, киши	112	121	+ 9	108,0
5. Мс. натижавийлиги, яъни меҳнат унумдорлиги, минг сўм (1к : 4к)	40,02	47,06	+ 6,14	115,0
6. Мс. даромадлиги, минг сўм (2к : 4к)	4,56	5,88	+ 1,32	128,9
7. Мс. фойдалиги, минг сўм (3к : 4к)	3,29	4,10	+ 0,81	124,6

эса 124,6 фоиз ошган. Демак, меҳнатнинг самарадорлигини ифодаловчи барча кўрсаткичлар бўйича таҳлил қилинаётган объект юқори кўрсаткичларга эришган. Албатта, бу ўз-ўзидан содир бўлган эмас. Бунга бирқанча омиллар таъсир қилган. Таҳлил жараёнида қандай омиллар қайси кўрсаткичга қай даражада таъсир қилганлигини аниқлаш муҳимдир.

Такрорлаш учун саволлар

1. Самарадорлик тушунчасини мазмуни?
2. Меҳнат самараси ва меҳнат самарадорлиги тушунчаларининг фарқи нимада?
3. Меҳнат ресурслари тушунчаси?
4. Меҳнат салоҳияти?
5. Меҳнат салоҳиятини ифодаловчи кўрсаткичлари ва уларни аниқлаш услублари?

Таянч иборалар: Самарадорлик, меҳнат самараси,
меҳнат самарадорлиги, меҳнат ресурслари.

5-Мавзу: ИЖТИМОЙ - МЕХНАТ МУНОСАБАТЛАРИ ✓

- 5.1. Ижтимоий-меҳнат муносабатларининг моҳияти.
- 5.2. Ижтимоий-меҳнат муносабатларининг янгича талқини.
- 5.3. Ижтимоий-меҳнат муносабатларининг субъектлари.
- 5.4. Касаба уюшмаларининг меҳнатга оид муносабатларда тутган ўрни.
- 5.5. Меҳнат бозорида иш кучининг товарга айланиши
- 5.6. Меҳнат мотивациясида иш кучининг қиймати ва уни баҳолаш бўйича айрим тавсиялар
- 5.7. Ягона таъриф жадвали ва унинг иш кучини ҳисоблашдаги аҳамияти
- 5.8. Меҳнат ҳақининг ҳақиқий ва режадаги миқдорини аниқлаш

5.1. Ижтимоий-меҳнат муносабатларининг моҳияти.

Кишиларнинг узлуксиз истеъмол қилиб туриши ишлаб чиқаришнинг ҳам узлуксизлигини таъзао қилади. Бу жараёнда кишилар бир-бирлари билан бири иш берувчи, иккинчиси иш бажарувчи, учинчиси уларнинг манфаатларини ҳимоя қилувчи сифатида муносабатда бўладилар. Бу муносабат ижтимоий - меҳнат муносабатларининг негизини ташкил қилади.

Шундай қилиб, ижтимоий-меҳнат муносабатлари деганда ишловчиларнинг ишлаб чиқариш, айрибошлаш, тақсимлаш ва истеъмол жараёнида бир-бири билан бўладиган муносабатлари тушунилади.

Ўзбекистонда 16 ёшга етган ҳамда иш берувчи билан меҳнат шартномасини тузган Ўзбекистон Республикаси фуқаролари, шунингдек чет эл фуқаролари ва фуқаролиги бўлмаган шахслар меҳнатга оид муносабатларнинг субъектлари бўлиб ҳисобланадилар.

Меҳнатга оид муносабатлар, ишлаб чиқариш муносабатлари таркибида ўта мураккаб ва кўп учрайдиган муносабатлардан биридир. Шу туфайли у маълум даражада системалашган ва қонунлар асосида тартибга солинган бўлади.

Мамлакатимизда меҳнатга оид муносабатларни тартибга солувчи меъёрий ҳужжатлар таркибига меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари, жамоа келишувлари, жамоа шартномалари ва бошқа локал меъёрий ҳужжатлар киради.

Меҳнат тўғрисидаги Қонун ҳужжатларига «Меҳнат кодекси», Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг бошқа меҳнат муносабатларига оид қабул қилган қонунлари ва қарорлари, Ўзбекистон

Республикаси Президенти Фармон ва фармойишлари, Қорақалпоғистон Республикаси Жўқорғи Кенгеси қонунлари ва қарорлари, Ўзбекистон Республикаси ҳукуматининг қарорлари, давлат ҳокимиятининг бошқа вакиллик ва ижроия органлари ўз ваколатлари доирасида қабул қиладиган қарорлари ва буйруқлари кабилар қиради.

Мулкчиликнинг барча шаклидаги корхоналар, муассасалар, ташкилотларда, шунингдек айрим фуқаролар ихтиёрида меҳнат шартномаси асосида ишлаётган жисмоний шахсларнинг меҳнатга оид муносабатлари меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа меъёрий ҳужжатлар билан тартибга солинади.

Меҳнат муносабатларини тартибга солувчи қонун ҳужжатлари, энг аввало, ходимларнинг ҳамда иш берувчи ва давлатнинг манфаатларини эътиборга олган ҳолда, меҳнат бозорининг самарали амал қилишини, ҳаққоний ва хавфсиз меҳнат шарт-шароитларини, ходимларнинг ҳуқуқлари ва соғлиғи ҳимоя қилинишини таъминлайди. Ушбу меъёрий ҳужжатлар ходимлар меҳнат унумдорлигининг ўсишига, иш сифатининг яхшиланишига, барча ходимларни моддий ва маънавий жиҳатдан рағбатлантирилишига қаратилган бўлиши лозим. Пировардида меҳнатга оид муносабатларни тартибга солувчи қонун ва бошқа меъёрий ҳужжатлар барча аҳолининг моддий ва маданий турмуш даражасини юксалтиришга кўмаклашадиган бўлиши лозим. Ана шу нуқтаи назардан ишлаб чиқилган меҳнат муносабатларига оид қонунлар ва бошқа меъёрий ҳужжатларгина ўта мураккаб бўлган ижтимоий-меҳнат муносабатларини тартибга солиш имконини бериши мумкин.

Қонунда кўзда тутилган тартибларга нисбатан қўшимча меҳнат ҳуқуқлари ва кафолатлари бошқа меъёрий ҳужжатлар, шу жумладан жамоа келишувлари, жамоа шартномалари, бошқа локал ҳужжатлар, ходимлар ва иш берувчи ўртасида тузилган меҳнат шартномалари билан ҳам белгиланиши мумкин. Лекин шартномаларда белгиланган тартиблар гайриқонуний бўлмаслиги лозим.

Агар меҳнат ҳақидаги келишувлар ва шартномалар ходимлар аҳолини меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа меъёрий ҳужжатларда назарда тутилган ҳолатга нисбатан ёмонлаштирадиган бўлса бундай шартномалар ҳақиқий эмас, деб ҳисобланади.

Мамлакатмизда иш берувчи ёки бошқа шахс иш бажарувчини мажбурий меҳнат қилиши учун зўрлаши мумкин эмас. У қонун билан тақиқланади.

Ҳар бир шахснинг меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш кафолатланган. Бу ҳимоя меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларига роя

5.3. Ижтимоий-меҳнат муносабатларининг субъектлари

Меҳнатга оид муносабатларнинг субъектлари бўлиб 16 ёшга етган ҳамда иш берувчи билан меҳнат шартномаси тузган Ўзбекистон Республикаси фуқаролари, шунингдек чет эл фуқаролари ва фуқаролиги бўлмаган шахслар ҳисобланади.

Демак ижтимоий-меҳнат муносабатларининг субъектларига қуйидагилар кирар экан:

- иш берувчи;
- иш кучи соҳиби (ходим);
- меҳнат жамоаси;
- касаба уюшмалари.

Булар ўртасидаги муносабатлар энг аввало, қонунлар, турли меҳнатга оид шартномалар, айрим алоҳида қайд қилинган меъёрий ҳужжатлар билан тартибга солинади.

Ўзбекистонда босқичма-босқич амалга оширилаётган туб ислохотлар натижасида ижтимоий-меҳнат муносабатлари субъектлари, хусусан иш берувчиларнинг таркиби ҳам тубдан ўзгарди. Ҳозирги пайтда иш берувчилар таркибига қуйидагилар киради:

- турли мулк шаклига эга бўлган барча тоифадаги корхоналар ва уларнинг алоҳида таркибий бўлинмалари ўз раҳбарлари тимсолида;
- турли давлат ва нодавлат ташкилотлари, бирлашмалар, уюшмалар ҳамда уларнинг раҳбар ходимлари;
- мулкдор, агар у бевосита ўз мулки билан ишлаётган хўжалик юритувчи субъектга раҳбарлик қилса;
- ўн саккиз ёшга тўлган тадбиркорлар ва бошқа айрим шахслар, қайсики уларга қонун ҳужжатларида иш бериш мумкинлиги назарда тутилган бўлса.

Иш берувчи ижтимоий-меҳнат муносабатларида айрим ҳуқуқ ва мажбуриятларга ҳам эга. Ушбу ҳуқуқ ва мажбуриятлар иш берувчи ва иш бажарувчилар (ходимлар) ўртасида тузилган меҳнат шартномаларида ўз ифодасини топади.

Иш берувчининг асосий ҳуқуқлари қуйидагилардан иборат:

- корхонани бошқариш, ходимларни моддий ва маънавий рағбатлантириш ҳамда қонун доирасида жазо чораларини кўриш;
- ўз ваколатлари доирасида корхона фаолиятини тартибга солиш мақсадида турли қарорлар қабул қилиш;

- якка тартибда меҳнат шартномаларини тузиш ва бекор қилиш;
- меҳнат шартномасида бажарилиши лозим бўлган ишларни ходимлардан талаб қилиш;

- ўз манфаатларини ҳимоялаш учун бошқа иш берувчилар билан бирга жамоат бирлашмалари тузиш ва бундай бирлашмаларга аъзо бўлиш каби қонунларда таъқиқланмаган ҳуқуқларга эга.

Ижтимоий-меҳнат муносабатлари субъекти сифатида ходимларнинг ҳам меҳнат ҳуқуқлари мавжуд. Булар энг аввало, Ўзбекистон Республикаси Консътитуциясида таъкидланганидек, ҳар бир шахс меҳнат қилиш, эркин иш танлаш, ҳаққоний меҳнат шартлари асосида ишлаш ва қонунда белгиланган тартибда ишсизликдан ҳимояланиш ҳуқуқига эга эканлигидир.

Бундан ташқари ҳар бир ходимнинг асосий меҳнат ҳуқуқлари Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат Кодексида ҳам аниқ ифодасини топган. Бу ҳуқуқларга қуйидагилар киради:

- ўз меҳнати учун белгиланган энг кам ойлик иш ҳақидан оз бўлмаган миқдорда ҳақ олиш;

- муддатлари чегараси белгиланган иш вақтини ўрнатиш, бир қатор касблар ва ишлар учун иш кунини қисқартириш, ҳар ҳафталик дам олиш кунлари, байрам кунлари, шунингдек ҳақ тўланадиган йиллик таътиллار давомида дам олиш;

- меҳнат қилиш учун хавфсизлик ва гигиена талабларига жавоб берадиган шароитларни талаб қилиш;

- касбга тайёрланиш, қайта тайёрланиш ва малакасини ошириш;

- иш билан боғлиқ ҳолда соғлигига ва мол-мулкига етказилган зарарнинг ўрнини қоплатиш;

- касаба уюшмаларининг ҳамда ходимлар ва меҳнат жамоаларининг манфаатларини ифода этувчи бошқа ташкилотларга бирлашиш;

- қариганда, меҳнатга қобилиятини йўқотганда, боқувчисидан маҳрум бўлганда ва қонунда назарда тутилган бошқа ҳолларда ижтимоий ҳимояланиш;

- ўзининг меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш, шу жумладан суд орқали ҳимоя қилиш ва малакали юридик ёрдам олиш;

- жамоаларга доир меҳнат низоларида ўз манфаатларини ҳимоя қилиш каби ҳуқуқларга эга.

Булардан ташқари иш берувчи ва ходимлар ўртасидаги меҳнатга оид муносабатлар, айниқса унинг бир-бири олдидаги мажбуриятлар меҳнат шартномасида алоҳида қайд қилинган бўлиши мумкин.

Меҳнат жамоаси ҳам меҳнатга оид муносабатларнинг субъекти сифатида ўз ҳуқуқ ва бурчларига эга. Буларнинг ваколатлари, уларни амалга ошириш тартиби ва шакллари Қонунлар ва бошқа меъёрий ҳужжатлар билан тартибга солинади. Бу кўп ҳолларда иш берувчи билан меҳнат жамоаси ўртасида тузилган шартномада ўз аксини топади.

Меҳнат жамоаси номидан касаба уюшмалари, уларнинг корхонадаги сайлаб қўйилган органлари, ходимлар томонидан сайлаб қўйилган бошқа ваколатли органлар иштирок этадилар. Улар иш берувчининг вакиллик органлари билан ҳам меҳнатга оид муносабатларда алоҳида субъектлар сифатида муносабат қиладилар.

Иш берувчининг вакиллик органларига у қўшилган уюшмалар, ассоциациялар ва бошқа жамоат бирлашмалари киради.

Иш берувчининг жамоат бирлашмалари эркин иқтисодиёт шароитида ихтиёрий жамоат ташкилотлари сифатида тузилади ва фаолият кўрсатади.

Жамоат бирлашмаларининг (уюшмалар, ассоциациялар) мақсади иқтисодиётни ва тadbиркорлик ташаббусини ривожлантириш ва самарадорлигини оширишдан иборатдир. Шунингдек, улар давлат ҳокимияти ва боқарув органларида, касаба уюшмалари ва ходимларнинг бошқа вакиллик органлари билан ўзаро муносабатларда корхоналар ва улар мулкдорларининг манфаатларини ифода этиш йўли билан ижтимоий шерикликни амалга ошириш, хўжалик ва меҳнатга оид муносабатлар соҳасида уларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилади. Шу туфайли бирлашмалар уларга уюшган корхоналар бадаллари ва ажратмалари ҳисобидан яшайди. Корхоналарнинг бу мақсадлар учун ажратилган маблағи, одатда, ўзини тўлиқ оқлаши лозим.

5.4. Касаба уюшмаларини меҳнатга оид муносабатларида тутган ўрни

Касаба уюшмалари ходимлар ва меҳнат жамоасининг корхонадаги вакиллиги сифатида уларнинг манфаатларини ифода этишда меҳнат муносабатларида иштирок этади.

Касаба уюшмалари ва уларнинг сайлаб қўйиладиган органлар сони сайланиш таркиби ваколат муддатлари меҳнат жамоасининг умумий

йиғилишида ёки конференциясида белгиланади. Буни ходимларнинг ўзлари ҳал қилиши лозим, чунки улар ходимларнинг ижтимоий, иқтисодий ва ҳуқуқий манфаатларини ҳимоя қилишда асосий субъект сифатида хизмат қилади.

Эркин иқтисодиёт шароитида ходимларнинг касаба уюшмасидан ташқари бошқа вакиллик органлари ҳам бўлиши мумкин. Масалан, истеъмолчилар ҳуқуқларини ҳимоя қилиш жамияти, маънавият-маърифат тарғибот ишларини олиб боровчи гуруҳлар кабилар. Лекин уларнинг мавжудлиги касаба уюшмаларининг ўз вазифаларини амалга ошириш борасидаги фаолиятига тўсқинлик қилмаслиги лозим.

Шуни алоҳида таъкидлаш жоизки, ходимлар ва иш берувчилар манфаатларини битта вакиллик органи ифода этиши ва ҳимоя қилиши мумкин эмас. Масалан, касаба уюшмаси ходимлар манфаатини ҳимоя қилади. Буни ҳимоя қилганда албатта иш берувчи олдида тегишли талаблар қўяди. Бу талаблар иш берувчининг манфаатларига зид бўлиши ҳам мумкин. Шу туфайли иш берувчининг ҳам, ходимларнинг ҳам вакиллик органлари алоҳида-алоҳида бўлиши лозим.

Ходимларнинг кенг тарқалган вакиллик органи, бу касаба уюшмаларидир. Уларнинг қуйидаги ҳуқуқлари мавжуд:

- ходимлар манфаатини ҳимоя қилиш, уларнинг иш шароитини яхшилаш бораси музокаралар олиб бориш;
- иш берувчи билан жамоат шартномалари ва келишувларини тузиш;
- шартномада келишилган шартларнинг иш берувчи томонидан бажаришини назорат қилиб бориш;
- иш берувчига ваколат доирасида меҳнат тўғрисидаги меъёрий ҳужжатлар тайёрлаш юзасидан таклифлар бериш;
- корхонани ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришига доир масалаларнинг муҳокамасида қатнашиш;
- меҳнат низоларини кўрувчи органларда ходимлар манфаатини ҳимоя қилиш;
- иш берувчи ва у вакил қилган шахсларнинг қарорлари меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа меъёрий ҳужжатларга зид бўлса ёхуд ходимларнинг ҳуқуқларини бошқача тарзда бўзётган бўлса, бу қарорлар устидан судга шикоят қилиш кабилар.

Касаба уюшмалари ва ходимларнинг бошқа вакиллик органлари ижтимоий-меҳнат муносабатларида ходимларнинг манфаатларини ҳимоя этишга қаратилган бошқа тадбирларда ҳам иштирок этиши, ташаббус қилиш мумкин. Лекин уларнинг бу ҳаракатлари амалдаги қонунлар ва меъёрий ҳужжатларга зид бўлмаслиги лозим. Шунингдек, касаба

уюшмаларининг ва бошқа вакиллик органларининг амалга оширадиган ишлари корхонада меҳнат самарадорлигини пасайтирмаслиги, ўрнатилган тартиб ва иш режимини бўзмаслиги, ноқонуний низоларнинг келиб чиқишига йўл қўймаслиги, маъмурият билан ходимларни бир-бирига қарама-қарши қилмаслиги лозим.

Иш берувчининг касаба уюшмалар ва ходимларнинг бошқа вакиллик органлари олдида кўп мажбуриятлари бор. Бу мажбуриятларга қуйидагилар киради:

- касаба уюшмалар ва ходимларнинг бошқа вакиллик органларининг ҳуқуқларига риоя қилиш, уларнинг мазкур ҳўжалик юритувчи субъектдаги нормал фаолият кўрсатиши учун тегишли шароит яратиб бериш ва уларга кўмаклашиш;

- ходимларнинг манфаатларига таалуқли қарорлар қабул қилишдан олдин уларнинг вакиллик органлари билан маслаҳатлашиш;

- меҳнат кодекси ва бошқа меъёрий ҳужжатларда талаб қилган ҳолларда касаба уюшмаларининг розилигини олиш;

- касаба уюшмаси ва бошқа вакиллик органларининг таклифларини ўз вақтида кўриб чиқиш ва қабул қилинган қарорлар ҳақида уларга ёзма равишда асосли жавоб бериш;

- касаба уюшма аъзоларини зарур ҳолларда корхонанинг тегишли бўлимларига, ходимларнинг иш жойларига ҳеч қандай қаршиликсиз рухсат бериш;

- уларга корхонанинг ижтимоий-иқтисодий тараққиёти, ходимларнинг манфаатлари каби масалаларга доир ахборотларни текин бериш, кабилар киради.

Демак, касаба уюшмалари ва ходимларнинг бошқа вакиллик органлари ижтимоий-меҳнат муносабатларида унинг мустақил субъекти сифатида муҳим ўринга эга ва унинг ижтимоий барқарорлиқни таъминлашдаги роли бекиёс эканлиги юқоридаги ҳуқуқ ва бурчлардан ҳам яққол кўриниб турибди.

5.5. Меҳнат бозорида иш кучининг товарга айланиши.

Бозорли иқтисодийт шароитида Ўзбекистонда ҳам бозор тизими шаклланмоқда. Бу тизимда меҳнат бозори ҳам вужудга келди ва ўз ўрнига эга бўлмоқда. Меҳнат бозорида савдо қилинадиган объект бу меҳнатнинг ўзи. Бошқачароқ қилиб айтганда ишчи кучидир. Ўз-ўзидан маълумки меҳнат бозорида савдо қилинадиган нарса меҳнат бўлгандан кейин, унинг қиймати ва баҳоси бўлиши керак. Аммо бўлар ўта мураккаб ва аниқланиши қийин тушунчалар.

Кўп адабиётларда иш кучини, яъни меҳнатни товар деб қабул қилинган. Аммо бунга товарнинг мумтоз таърифидан келиб чиқадиган бўлсак, меҳнат тўлиқ товарга мазмун жиҳатидан тўғри келмайди.

Товар деб биринчидан у сотишга мўлжалланган ва бирор бир истеъмолни қондирадиган бўлиши лозим. Маълумки олди-сотди натижасида товарнинг эгаси, унга эгалик қилиш, ундан фойдаланиш ва уни тасарруф этиш ҳуқуқлари ўзгаради.

Иш кучида эса мазмун бошқача. Бу ҳақиқатда сотишга мўлжалланган, бирорта эҳтиёжни қондирадиган бўлиши мумкин. Лекин иш кучини олди-сотди жараёнида унинг эгаси, эгалик қилиш ҳуқуқи ўзгармайди. Шу жиҳатдан у оддий товардан фарқ қилади.

Бундан ташқари товарни олди-сотди жараёнида унинг нархи келишилган миқдорда тўлиқ тўланади. Бу ҳақиқатда товарнинг тўлиқ нархи бўлиб ҳисобланади. Аммо иш кучи (меҳнат)нинг нархи ҳеч маҳал тўлиқ тўланмайди, чунки меҳнат жараёнида унинг қиймати ва қўшимча қиймати яратилади. Унинг қиймати сифатида иш кучи соҳибига иш ҳақи тўланади. Лекин бу фақат зарурий меҳнатнинг қиймати. Қўшимча меҳнатнинг қиймати қўшимча қиймат иш берувчида ёки мулк эгасида (мулкдор, давлат, жамоа, акциядорлик корхоналари кабиларда) қолади. Шу туфайли меҳнатнинг қиймати сифатида, шартли равишда, унинг бир қисми бўлган, иш ҳақини қабул қилиш мумкин.

Кўп адабиётларда “иш кучи” ва “меҳнат” қиймати нуқтаи назарида бир хил мазмунга эга сифатида қаралади. Аммо улар бир-бири билан жуда яқин бўлсада мазмун жиҳатидан бир-биридан фарқ қилади.

Меҳнат, таъкидланганидек, кишиларнинг ўз эҳтиёжини қондириш мақсадида амалга ошириладиган онгли фаолият жараёнидир. Ишчи кучи деганда, лунда қилиб, кишининг жисмоний ва интеллектуал меҳнат қилиш қобилиятини тушуниш мумкин.

Кўриниб турибдики, меҳнат бу кишининг содир бўлган онгли фаолияти, иш кучи эса унинг ҳали содир бўлмаган меҳнат қилиш қобилияти экан. Демак, бу тушунчалар бир-бири билан мазмун жиҳатидан, содир бўлиш вақт, яъни замон жиҳатидан ҳам фарқ қилади. Албатта меҳнат ва иш кучининг қиймати деганда ҳам бу тушунчаларни фарқлаш лозим.

Меҳнатнинг қиймати, яъни унга тўланадиган иш ҳақи ҳар хил миқдорда табақаланган бўлиши мумкин, чунки бир вақтда сарф қилинган меҳнат унинг малакасига қараб турли ҳажмда маҳсулот яратиши, турли натижага эришиши мумкин. Бундай натижага эришиш шу меҳнаткашнинг иш қуролига ҳам боғлиқ. Масалан, ер ҳайдовчи ишчини олайлик. У омов

билан бир кунда 0,5 гектар ерни ҳайдаши, трактор билан эса 10 гектар ерни ҳайдаши мумкин. Бундай мисолларни кўплаб келтирса бўлади.

Хулоса қилиб айтганда меҳнатнинг қиймати унинг бир қисми бўлган иш ҳақининг ҳажми билан белгиланади.

5.6. Меҳнат мотивациясида иш кучининг қиймати ва уни баҳолаш бўйича айрим тавсиялар.

Бозор иқтисодиёти деярли барча соҳаларда кенг қамровли ислохотларни амалга оширишни талаб қилмоқда. Маъмурий-буйруқбозлик иқтисодиёти шароитида шаклланган бозор таркиби ҳам ўзгармоқда. Олдин ишлаб чиқариш воситалари ва истеъмол товарлари бозори мавжуд бўлган бўлса, эндиликда капитал (қимматбаҳо қоғозлар) бозори, меҳнат бозори каби янги тушунчалар ҳам кундалик ҳаётимизга кириб келди ва иқтисодий фаолиятимизда муҳим ўринларни эгалламоқда.

Бозор иқтисодиёти шароитида меҳнат бозори ҳам ўз ўрни, мазмуни ва моҳиятига эга. Бу бозорнинг объекти нима, яъни унда нима сотилади деган саволнинг туғилиши табиий! Меҳнат бозорида қулдорлик даврида қуллар сотилган, Бозор иқтисодиётига асосланган жамиятда эса бу бозорда инсонлар мустақил бўлиб энди уларнинг иш кучи сотиладиган бўлди. Демак, иш кучи эндиликда товарга айланди, унинг қиймати ва истеъмол қиймати мавжуд. Бу нимада ва қандай баҳоланиши, унинг баҳоси қандай аниқланишининг назарий асоси ҳамон иқтисодий адабиётларда етарли даражада ёритилмаган.

Адабиётларда иш кучининг қиймати ва баҳоси ҳақида ҳар хил қарашлар мавжуд. Баъзи муаллифлар бу икки тушунчани фарқламайдилар. Баъзилари эса иш кучининг қийматини унинг баҳоси билан, баҳосини эса қиймати билан алмаштириб, чалкаштириб изоҳлайдилар. Бунга объектив сабаблар мавжуд. Хусусан, иш кучи маъмурий-буйруқбозлик иқтисодиёти шароитида товар сифатида қаралмас эди. Унинг баҳоси, яъни иш ҳақи марказлашган тарзда аниқланар ва у эса иш кучининг реал қийматини белгиламас эди, чунки иш ҳақининг миқдорига иш кучининг баҳоси сифатида қаралмаган. Оқибатда унга туланадиган иш ҳақи унинг қийматини умуман белгиламаган, ундан жуда узоқда эди. Масалан, савдо корхоналарида иш ҳақи фондининг ташқил бўлишини олиб қарайлик.

Биринчидан, узок йиллар давомида иш ҳақи фонди савдо корхоналарида товар оборотига нисбатан фоиз ҳисобида белгиланиб келди. Бу албатта, маъмурий-буйруқбозлик иқтисодиёти талабига жавоб берар эди, чунки у пайтларда савдо корхоналари учун товар обороти

асосий директив кўрсаткич сифатида қўлланилар эди. Бу усул ходимларнинг иш сифатини, меҳнат унумдорлигини, савдо хизмати сифатининг даражасини инобатга олмаган. Фақат миқдор, ҳажм кўрсаткичларининг яхшиланиши, кўпайиши рағбатлантирилган. Савдо ходимларини ҳар томонлама рағбатлантириш учун моддий рағбатлантириш фонди ташкил қилинар эди. Аммо бу фонднинг миқдори ҳам товар обороти ва фойда ҳажмига нисбатан ташкил қилиниб жуда оз миқдорда эди. Бу фонддан рағбатлантириш иш ҳақининг умумий миқдорига нисбатан 40 % дан ошмайдиган қилиб чегараланган эди. Бу ҳам фақат товар обороти ва фойда режасининг бажарилганлиги учун тўланган. Бошқа сифат кўрсаткичлари инобатга олинмаган.

Иккинчидан, собиқ иттифоқ даврида бошланган қайта куриш жараёни иқтисодий дастакларнинг энг муҳимларидан бири бўлган, меҳнатни рағбатлантириш усулини тақомиллаштириш заруратини туғдирди. Натижада иш ҳақи фонди ва моддий рағбатлантириш фондлари бирлаштирилиб ягона меҳнат ҳақи фонди ташкил қилинди. Бу фонд товар обороти ҳажмига нисбатан эмас, балки корхонанинг даромадига нисбатан белгиланган нормативда (меъёрда) ташкил қилинадиган бўлди. Бу албатта, кўп жиҳатдан корхонанинг мустақиллиги, унга тўла хўжалик ҳисоботини жорий қилинишини таъминлади. Бу эса ўз навбатида ҳар бир корхона даромадининг ўсишини, ҳаражатларнинг камайишини рағбатлантирди. Аммо белгиланадиган меъёр ўта марказлаштирилганлиги туфайли қўйи хўжалик буғинларининг хусусиятлари, уларнинг реал аҳволи инобатга олинмас эди. Марказлаштирилган ушбу усул ҳам ўзини оқламади. Хуллас, ҳар бир корхонанинг ўз хусусиятларидан келиб чиқиш лозим бўлди.

Учинчидан, меҳнат ҳақи фонди истеъмол фондига алмаштирилди. Бу фонднинг ташкил бўлиши, айнан, шу мақсад учун ўтган йилги ҳажми товар обороти ўсиш суръатига нисбатан маълум фоизда ўстириш орқали белгиладиган бўлди. Бу усул микроиқтисодий ўсишни рағбатлантирди. Аммо бозор иқтисодиёти шароитига бу ҳам унчалик тўғри келмасдан қолди, чунки унинг ҳажми молиявий кўрсаткичларининг бирортаси билан ҳам боғлиқ бўлмади ва уларнинг яхшиланишини рағбатлантирмади. Аммо ушбу усул ўзимизда ҳамон сақланиб қолмоқда. Давлат ва тижорат банклари корхонанинг меҳнат ҳақи фондининг ўсишини шу тамоилга асосан назорат қилмоқда.

Ҳозир кўпгина ишлаб чиқариш корхоналарда меҳнат ҳақи фонди ҳаражатлар таркибида белгиланган меъёрга асосан ташкил қилинмоқда. Савдода эса ҳамон ўтган йилги ҳажмини товар обороти ўсишига мос равишда маълум фоизга ўстириш йўли билан аниқланмоқда. Фикримизча,

бозорли иқтисодиёт шароитида корхоналар, мулк шаклидан қатъий назар, меҳнат ҳақи фондини икки хил йўналишда аниқласалар мақсадга мувофиқ бўлар эди. Биринчидан, меҳнатга ҳақ тўлашда ишбай усули қўлланиладиган бўлса қайси кўрсаткич учун ҳақ тўланса (масалан, савдода товар обороти), ўша кўрсаткичнинг ўсиш суръатига мос равишда ушбу фонд миқдорини ҳам кўпайтириш мақсадга мувофиқ. Бу учун қўйидаги формула тавсия қилинади :

$$MX\Phi_{uz} = \frac{MX\Phi_{uz} \cdot ((\Delta Q \% \cdot Z_i) + 100)}{100}$$

Бунда : $MX\Phi_{uz}$ - жорий йилдаги ўзгарувчи (ишбай) меҳнат фонди ;

$\Delta Q \%$ - меҳнат ҳақи фондини ташкил қилишда инобатга олинadиган кўрсаткичнинг ўсиш суръати (савдода товар обороти) ;

$MX\Phi_{uz}$ - ўтган даврдаги меҳнат ҳақи фондининг ҳақиқий миқдори;

Z_i - ҳар бир фоиз ўсишга тўғри келадиган $MX\Phi$ ўсишнинг миқдори.

Масалан, фирманинг 2002 йилга мўлжалланган меҳнат ҳақи фондининг миқдорини аниқлаши лозим. Ўтган йили ушбу фонднинг ўзгарувчи миқдори 2340 минг сўмни ташкил қилган. Бу йил иш ҳажми (товар обороти) шу давр мобайнида 5,4 % га ошириши, ҳар бир фоиз иқтисодий ўсиш суръати учун 0,7 %, меҳнат ҳақининг ўсиши кўзда тутилган. Бу ҳолда меҳнат ҳақининг ўзгарувчи қисми қуйидагича аниқланади:

$$\frac{2340 \cdot ((5,4 \cdot 0,7) + 100)}{100} = 2428,5 \text{ минг сўм}$$

Меҳнат ҳақининг иккинчи қисми лавозимига қараб қатъий белгиланган ягона тариф туридаги тариф коэффициентлари асосида оладиган ойликларидир. Меҳнат ҳақининг бу қисмини аниқлашда тасдиқланган штат жадвалидаги ходимлар ва уларга тўланадиган ойлик миқдори олиниши мақсадга мувофиқ. Бу ҳажми қўйидаги формула орқали ҳисоблашни тавсия қиламиз.

$$MX\Phi_{ym} = X_i \cdot C_{Tit} \cdot t_i$$

Бунда : $MX\Phi_{ум}$ - меҳнат ҳақи фондининг
вақтбай қисми ;

X_I - ходим лавозимлари тартиб сони ;

C_{tit} - лавозимдаги ходимнинг t - даврда
(одатда бир ойда) оладиган
ойлик маоши ;

t_i - меҳнат ҳақи фондининг t - давридаги
миқдори ($t = 12$)

Меҳнат ҳақининг ўзгармас қисмини ҳисоблаш учун қуйидаги маълумотлар берилган. Фирма раиси 1 киши маоши 3000 сўм, 5 та етакчи мутахассислар 2500 сўмдан, 4 та мутахассислар 2200 сўмдан, 3 та хизмат кўрсатувчи ходимлар 1800 сўмдан ойлик маоши олиши кўзда тутилган. У ҳолда фирмада меҳнат ҳақи фондининг ушбу қисмининг бир йиллик миқдори 356,4 минг сўмни ташкил қилади:

$$((3000 \cdot 1) + (2500 \cdot 5) + (2200 \cdot 4) + (1800 \cdot 3) \cdot 12) = 356,4 \text{ минг сўм}$$

Ушбу фирманинг бир йиллик иш ҳақи фондининг режадаги миқдори 2784,9 минг сўмни ташкил қилади:

$$2428,5 + 356,4 = 2784,9 \text{ минг сўм}$$

Бозор иқтисодиёти шароитида иш ҳақининг жуда кўп жиҳатлари нуқтаи назаридан таҳлил қилишга тўғри келади. Биринчидан, у ишлаб чиқариш (муомала) харажатларининг бир моддаси, элементи сифатида намоён бўлади. Бу билан у бевосита ишлаб чиқариш ҳажмига ва фойда сўммасига таъсир қилади. Иш ҳақини ўзгартирмасдан туриб ишлаб чиқариш ҳажмини кўпайтириш эвазига ёки ўша ишлаб чиқариш ҳажми ўзгармаган ҳолда иш ҳақиға кетган харажатларни камайитириш йўли билан ҳам фойда сўммасини кўпайтириш мумкин.

Иккинчидан, меҳнат ҳақи фонди меҳнат қилаётган аҳолининг иш кучи баҳосини, яъни уларнинг яшаш даражасини белгилайди. Тенг шароитда нарх ўзгармасдан иш ҳақининг ўзгариши яъни кўпайиши аҳоли фаровонлигининг яхшиланишига ижобий таъсир қилади. Шу туфайли барча мамлакатларда, хусусан, Ўзбекистонда ҳам иш ҳақи ва унинг даражаси давлатнинг социал-иқтисодий сиёсатида энг муҳим марказий ўринлардан бирини эгаллаб келмоқда.

Учинчидан, иш ҳақи товар, иш ва хизматларга бўлган талаб даражасини белгилайди. Иш ҳақининг даражаси қанча паст бўлса товарга

бўлган талаб таркибида озиқ-овқат маҳсулотлари устувор бўлади. Аҳоли ўзи эплай олмайдиган энг зарур хизмат турларидангина фойдаланади, холос. Аксарият хизматни ўзлари бажарадилар.

Тўртинчидан, аҳолининг иш билан бандлик даражаси ҳам ўша иш ҳақи ҳажмига боғлиқ. Меҳнат унумдорлиги паст бўлган мамлакатларда иш кучининг қиймати, шунга боғлиқ равишда меҳнаткашларнинг турмуш даражаси ҳам паст бўлади. Бундай жойларда иш кучининг қиймати арзон бўлади, яъни иш ҳақи жаҳон даражасига нисбатан паст бўлади. Демак, меҳнат унумдорлиги, турмуш даражаси ва иш ҳақи бир-бири билан диалектик боғлиқ категориялардир. Бу категорияларнинг бирини иккинчисидан ҳоли равишда таҳлил қилиб бўлмайди. Меҳнаткашларнинг турмуш даражасини кўтариш учун энг аввало уларнинг меҳнат унумдорлигини оширишга эришмоқ лозим. Бусиз иш ҳақини ҳам ва шундан келиб чиққан ҳолда меҳнаткашларнинг турмуш даражасини ҳам ошириб бўлмайди. Иш ҳақини меҳнат унумдорлиги ўсишига мувофиқ равишда ошириб борилса унинг даражаси ҳам ўсишдан тўхтайди. Бироқ, Ўзбекистон ижтимоий йўналтирилган социал-бозорни шакллантириш йўлини танлади. Бу аҳолининг давлатга муҳтож қисмини кучли ижтимоий ҳимоя қилишга қаратилган. Ҳозирги иқтисодий қийинчилик шароитида ҳам иш ҳақининг даражаси ижтимоий меҳнат унумдорлиги даражасига нисбатан тез усмоқда. Лекин бу аҳвол билан узоққа бориб бўлмайди. Ижтимоий меҳнат унумдорлигининг ошишига эришмоқ давр тақозаси.

Шундай қилиб, иш ҳақи бозор иқтисодиёти шароитида мазмуни жиҳатидан тубдан ўзгарди ва бозорнинг муҳим категорияларидан бирига айланиб қолди. Демак, энди уни бозор концепциясига мос тамоиллар асосида ўзгартиришга, янгидан шакллантиришга ва ривожлантиришга тўғри келади. Аммо бу борада ҳам назария амалиётдан орқада қолиб кетганлигини эътироф этиш лозим.

Тенг ҳолда, иш ҳақининг энг кам даражаси иш кучи эгасининг минимал яшаш шароитини таъминлаши лозим. Аммо ҳозирги шароитда булар ўртасидаги боғлиқлик илмий жиҳатдан асосланмаган, назарий концепцияси ишлаб чиқилмаган.

5.7. Ягона таъриф жадвали ва унинг иш кучини ҳисоблашдаги аҳамияти

Ҳозирги Ўзбекистонда ягона тариф жадвали (системаси) жорий қилинди. Бу жуда чуқур ўйланган бозорли иқтисодиётга мос, уни тўлиқ ифода этадиган тадбир. Унда меҳнат ҳақини 23 та разряд бўйича (0 дан 22 гача) табақалаш коэффициентини белгиланган бўлиб, нолинчи разрядга

1,000 тариф коэффиценти, 22-нчи разрядга эса 7,198 тариф коэффиценти берилиши кўзда тутилган. Меҳнат ҳақининг бошланғич миқдоридан охириг энг кўп миқдори 7,2 мартага кўп демакдир. Аммо ушбу тариф ва жадвали орқали табақаланган меҳнат ҳақи меҳнаткашларнинг малакаси, маълумоти, иш стажи каби жамиятга фойдали бўладиган жиҳатларини тўлиқ инobatга оладими деган саволга тўлиқ ижобий жавоб бериб бўлмайди. Бу масала назарий жиҳатдан етарли даражада асосланмаган.

Масалан, олий ўқув юртида ишлаётган доцент билан корхона ва ташкилот бўлимларида ишлаётган бош ва етакчи мутахассислар бир хил разряд орқали ойлик оладилар. Доцент, доцент бўлиши учун камида 20 йил ўқийди. Бош, етакчи мутахассис бўлиши учун эса олий маълумотли бўлиши, яъни 4-5 йил ўқиши kifоя. Баъзи ҳолларда етакчи мутахассислар хатто олий маълумотга ҳам эга эмас. Фикримизча, кўп ўқиган киши малакали бўлиши, малакали киши малакасиз кишига нисбатан жамиятга моддий ва маънавий нафни кўпроқ келтириши табиий. Иш ҳақининг даражаси эса ана шуларни инobatга олиши лозим.

Ягона тариф жадвали бўйича оклад белгилашнинг яна бир камчилиги шундаки, у ходимларни меҳнат унумдорлигини оширишга, иш сифатининг яхшиланишига қизиқтирмайди. Тариф жадвали бўйича бир хил мутахассисга бир хил иш ҳақи белгиланади. Аммо бор кучини сарфлаб куйиб-ёниб ишлаган ҳам, дангасалик қилиб ишламаган ҳам бир хил ойлик оладилар. Бу эса ходимларни малакасини ошириш ва шу орқали меҳнат унумдорлигини кўпайтиришга эмас, балки лавозим эгаллашга рағбатлантиради. Охир оқибатда иш кучининг баҳоси ногўғри белгиланади. Бу эса меҳнаткашлар ўртасида норозилик туғдириши билан бирга тараққиёт кишани сифатида намоён бўлади.

Ягона тариф жадвалида мутахассис ходимларнинг табақаланган ҳолда разрядлараро жойланишини яна бир бор илмий асослаган ҳолда кўриб чиқиш мақсадга мувофиқ, деб ҳисоблаймиз. Бундан ташқари, шу жадвал бўйича белгиланган иш ҳақи мазкур ходимга берилиши мумкин, лекин албатта мажбур деган, ҳозирги шароитдагидек хулоса қилиб чиқмаслиги керак. Бу миқдор иш ҳақининг мўлжалланган меъёрий ҳажми бўлмоғи лозим. Агар ҳодим ўз вазифасини ҳалол-покиза, кўзда тутилган меҳнат унумдорлиги ва иш сифатига эришган ҳолда бажарса шу тариф жадвалида белгиланган коэффицентга асосан иш ҳақини олиши мумкин. Аммо ходим тadbир ва ақл билан иш тутиб меҳнат унумдорлигини, иш самарасини ва сифатини оширса, албатта у ўртача ишлаётган касбдошига нисбатан кўп маош олиши шарт. Аммо бунини ягона тариф жадвали рағбатлантирмайди. Бу учун шундай йўлни топиш керакки ким кўп ва

сифатли меҳнат қилса, марҳамат иш ҳақини шунга яраша олсин. Шундагина ҳар бир ходим меҳнат унумдорлигини, ишининг сифати ва самарадорлигини оширишга ҳаракат қилади.

Бунга қандай эришиш мумкин деган саволнинг туғилиши табиий. Бунга эришиш учун ҳар бир корхона ўзининг меҳнат меъёрларига (нормативларига) эга бўлиши лозим. Шу меъёрни бажарса ўзига белгиланган иш ҳақини олади, агар ундан оширса, шунга мос равишда ойлик миқдори ҳам ошиши шарт. У ҳолда ойлик маошнинг ошиши куйидагича икки усул билан ҳисобланиши мумкин.

Биринчидан, меҳнат унумдорлиги, ишининг сифати ва самарадорлиги ошган пайтда оладиган рағбатлантирувчи ойлик маоши, иккинчидан, меҳнат унумдорлиги, иш сифати ва самарадорлиги пасайган пайтда оладиган жазоловчи ойлик миқдори.

Рағбатлантирувчи ойлик маошни ҳисоблаш учун куйидаги формулани тавсия қиламиз:

$$И_{хр} = И_{хтж} + (K_i \cdot C_{ti})$$

Бунда : $И_{хр}$ - иш ҳақининг рағбатлантирувчи миқдори ;

$И_{хтж}$ - иш ҳақининг тариф жадвали бўйича оладиган миқдори (оклади) ;

K_i - меҳнат унумдорлиги, иш сифати ва самарадорлигининг меъёрий коэффиценти ($K_m = 1$) ;

C_{ti} - ходим меҳнат унумдорлиги ёки иш сифатининг 0,01 коэффицент оширишига (камайишига) тўланадиган иш ҳақининг миқдори ;

Бу ерда меҳнат унумдорлигининг ошиши, иш сифатининг яхшиланиши ҳақида гап бормоқда. Аммо амалиётда меҳнат унумдорлиги ҳамisha ўсиб, иш сифати доим яхшиланавермайди. Бундай ҳолда иш ҳақининг тариф жадвали бўйича оладиган миқдори (оклади) қисқариши, яъни жазоловчи бўлмоғи лозим. У ҳолда куйидаги формуладан фойдаланиш мақсадга мувофиқдир:

$$И_{хж} = И_{хтж} + (-K_i \cdot C_{ti})$$

Бунда : $И_{хж}$ - иш ҳақининг жазолантирувчи миқдори ;

K_i - ходим меҳнат унумдорлиги, иш сифати ва самарадорлигининг меъёрдан кам коэффиценти.

Масалан, фирмада етакчи мутахассис иш ҳақининг рағбатлантирилган миқдорини топиш лозим бўлса, унга тўланадиган иш

ҳақининг тариф жадвали бўйича оладиган қисмини 2500 сўм деб фараз қиламиз. Шу ходимнинг меҳнат унумдорлиги, иш сифати ва самарадорлигининг меъёрга нисбатан даражаси 1,071 коэффициентга тенг ва ушбу кўрсаткичнинг ҳар 0,01 миқдорига тўланадиган мукофот яъни меҳнатни рағбатлантирувчи миқдор 200 сўмни ташкил қилса, у ҳолда ушбу ходим иш ҳақининг рағбатлантирувчи миқдори 3920 сўмга тенг бўлади:

$$(2500 + ((0,071 \cdot 200) \cdot 100)) = 3920 \text{ сўм.}$$

Ушбу формуланинг қўлланилиши ҳам биз ўрганаётган ходимнинг фаолиятига тадбиқ қиладиган бўлсак шу ходимнинг иккинчи ойда меҳнат унумдорлиги, иш сифати ва самарадорлиги пасайди ва уни белгиловчи коэффициент 0,983 ни ташкил қилди деб фараз қилсак ($1 - 0,983 = 0,017$) у ҳолда унга ҳисобланадиган ойлик маошнинг миқдори 2160 сўмни ташкил қилади:

$$(2500 + (-0,017 \cdot 200) \cdot 100) = 2500 - 340 = 2160 \text{ сўм.}$$

Кўриниб турибдики, етакчи ходимнинг меҳнат унумдорлиги, иш сифати ва самарадорлиги ошган пайтда унга белгиланган ойлик маошга нисбатан 56,8 % кўп тўланди ($3920 \cdot 100 : 2500$) - 100. Иш сифати ва самарадорлиги пасайган ҳолда эса 13,6 % га $100 - (2160 \cdot 100 : 2500)$ кам олишга мувоффақ бўлди.

Бу тавсиялар ҳаётга тадбиқ қилинса, сўзсиз, ижтимоий меҳнат унумдорлигининг ошишига, иш сифатининг яхшиланишига, натижада жамиятда иқтисодий барқарорликнинг таъминланишига эришилади. Энг муҳими иш кучи қиймати ва баҳосини аниқлашда адолат қарор топади.

Ушбу назарий хулосаларни умумлаштирадиган бўлсак иш кучининг қиймати ва баҳосини аниқлаш мумкин бўлади. Чунки ушбу иқтисодий категорияларнинг миқдорини аниқлаш таҳлил учун жуда муҳимдир. Иш кучининг қиймати унга сарф қилган харажатларда, унинг баҳоси эса унга тўланадиган меҳнат ҳақида номоён бўлади.

Иш кучининг қийматини амалий жиҳатдан шу ходимнинг (мутахассиснинг) шаклланишига кетган харажатлар билан ифодалаш (Икк) мумкин. Бунини аниқлаш учун қуйидаги формулани қўллашни тавсия қиламиз:

Икк =	Ўрта маълумот олишга кетган + сарф харажат- лар (Ум)	Ўрта махсус маъ- лумот олишга кет- ган харажатлар (Умм)	+
-------	---	--	---

Олий маълумот		Малака ошириш-
+ олишга кетган	+	га кетган ҳаражат-
ҳаражатлар (Олм)		лар (Мо)

$$И_{\text{кк}} = Y_{\text{м}} + Y_{\text{мм}} + O_{\text{лм}} + M_{\text{о}}$$

Ушбу формуланинг математик моделини қуйидаги аддитив модел билан ифодалаш мумкин:

$$Y_j = \sum_{i=1}^n X_i; \quad (i = 1, n; n = 4)$$

Иш кучининг баҳоси, таъкидланганидек, ходимга (мутахассисга) тўланадиган асосий ва қўшимча меҳнат ҳақи миқдори билан ифодаланади (Икб). Ушбу кўрсаткични аниқлаш учун қуйидаги формулани тавсия қиламиз:

Асосий	Қўшимча	Ҳар хил рағбат-
Икб = меҳнат	+ меҳнат	+ лантириш йўли
ҳақи (Амх)	ҳақи (Кмх)	билан тўловлар (Рт).

$$И_{\text{кб}} = A_{\text{мх}} + K_{\text{мх}} + P_{\text{т}}$$

Ушбу формулани аддитив моделда қуйидагича ифода этиш мумкин:

$$Y_j = \sum_{i=1}^n X_i \quad (i = 1, n; n = 3)$$

Таҳлил қилишда ушбу кўрсаткичларни аниқлаш учун услубий тавсия сифатида иш кучининг қиймати ва баҳосини аниқлашнинг ҳисоб-китобини келтираамиз. Ушбу кўрсаткичлар миқдори ўрта ҳисобда бир киши мисолида бир йилга аниқланади. Бугунги кун баҳосида рақамлар тақрибан олинган.

1. Ўрта маълумот олиш учун кетган ҳаражатлар миқдори (10 йилда 15 мингдан) - 150,0 минг сўм
2. Ўрта махсус маълумот олиш учун кетган ҳаражатлар (2 йилда 50 мингдан) - 100,0 минг сўм
3. Олий маълумот олишга кетган ҳаражатлар (4 йилда 80 мингдан) - 320,0 минг сўм
4. Малака оширишга кетган ҳаражатлар - 35,0 минг сўм
5. 16 йил маълумот олиш учун кетган

- жами ҳаражатлар, яъни иш кучининг қиймати ($1к + 2к + 3к + 4к$) - 605,0 минг сўм
6. Ходимга тўланадиган бир ойлик асосий меҳнат ҳақи - 3,5 минг сўм
7. Барча қўшимча меҳнат ҳақи - 1,0 минг сўм
8. Ҳар хил рағбатлантириш йўли билан бериладиган тўловлар - 0,8 минг сўм
9. Иш кучининг баҳоси ($6к + 7к + 8к$) - 5,3 минг сўм

Ҳозирги пайтда ҳар бир ходимнинг маълумот олиш учун ўрта ҳисобда бир кишига қанча маблағ сарф қилиниши аниқланган ва у ўқитиш жараёнида қўлланилмоқда. Ушбу мисолда услубий кўргазма учун тахминий рақамлардан фойдаланилди. Аммо шуни эътироф этиш керакки, бу усул бизнинг шахсий кузатувлар оқибатида қилган хулосамиз натижасидир. Бундай усуллар олдин иқтисодий адабиётларда баён этилмаганлиги туфайли тавсия тариқасида берилмоқда. Бу усулнинг албатта олимлар ва мутахассислар таклифлари билан келажакда такомиллаштиришига ишончимиз комил. Шу туфайли ушбу усулни бутун тақомиллашган усул деб даво қилмоқчи эмасмиз.

5.8. Меҳнат ҳақининг режадаги ва ҳақиқий миқдорини аниқлаш.

Таҳлилнинг асосий тамойиллари ва усулларида бири солиштиришдир. Иш ҳақи бўйича ҳақиқий эришилган натижани режа билан солиштириш учун энг аввало унинг режадаги миқдорини тўғри ҳисоблаб олиш лозим, чунки бу кўрсаткич иш ҳақи бўйича бизнес-режани тузишда, унинг стратегиясини аниқлашда қўлланилади.

Иш ҳақининг режадаги миқдорини аниқлаш учун ушбу компаниянинг (корхонанинг) штат жадвали бўйича ходимлар ва уларнинг Ўзбекистонда амал қилаётган ягона таъриф сеткасидаги тариф разрядлари коэффициентлари олинади. Бу кўрсаткичлар минимал иш ҳақи миқдорида нисбатан ҳисобланади. Буни ҳисоблаш учун қуйидаги формулани тавсия қиламиз :

$$U_x^p = \sum_{j=1}^n (U_{xm} \cdot T_{pi} \cdot X_j) j ;$$

Бунда U_x^p - иш ҳақининг режадаги миқдори ;

- i - ходимлар сони ($i=1, p$);
 T_{pi} -ягона тариф сеткасида i - ходимга тўғри келадиган тариф разряди;
 U_{xm} - минимал иш ҳақининг миқдори;
 $X_{i,j}$ - гуруҳдаги ходимлар сони;
 $j - j$ - гуруҳлар сони; ($j = m$)

Ушбу формулада келтирилган иш ҳақининг режадаги миқдорини (I_x^p) аниқлаш усулини кенгайтирилган ҳолда қўйидагича ифодалаш мумкин:

$$I_x^p = (I_{xm} \cdot T_{p1} \cdot X_1) + (I_{xm} \cdot T_{p2} \cdot X_2) + (I_{xm} \cdot T_{pn} \cdot X_n)$$

Бунда I_{xm} - ЎЗР -да жорий қилинган минимал иш ҳақининг миқдори;
 T_{pi} - ягона тариф сеткасидаги тариф разряди;
 $X_{1,i}$ - шу тариф разрядига тўғри келадиган ходимлар сони.

Иш ҳақининг режадаги умумий миқдори аниқлангач уни штат жадвали бўйича банд бўлган ходимлар сонига бўлиб ўртача иш ҳақи (I_x) миқдорини ҳисоблаш мумкин. Бу учун қўйидаги формула қўлланилади:

$$I_x = \frac{1}{p} \sum_{i=1}^p (I_{xmi} \cdot T_{pi} \cdot X_i) \quad (i=1..n);$$

Бунда p - умумий ходимлар сони.

Таҳлил жараёнида иш ҳақининг ўзгаришини аниқлаш муҳим аҳамиятга эга. Бу учун унинг ҳақиқий миқдорини аниқлаш лозим. Шунинг эътирофи этиш керакки иш ҳақининг ҳақиқий миқдори ишбай ва вақтбай иш ҳақидан иборат бўлади. Бу учун қўйидаги формула тавсия қилинади:

$$I_x = I_{ших} + B_{их}$$

Бунда $I_{ших}$ - ишбай иш ҳақи;
 $B_{их}$ - вақтбай иш ҳақи;

Ишбай иш ҳақининг ҳақиқатдаги ҳажми қўйидагича аниқланади:

$$I_{ших} = Q_I^x \cdot I_{xIQ}$$

Бунда Q_I^x - бажарилган иш ҳажми;

I_{xIQ} - 1 бажарилган иш учун тўланадиган иш хақи ;

Вақтбай иш хақининг миқдорини аниқлаш учун қўйидаги формула тавсия қилинади :

$$B_{иx} = I_{хм}^x \cdot T_{pi}^x \cdot X_i^x$$

Бунда $I_{хмx}$ - минимал иш хақининг амалдаги миқдори ;

T_{pi}^x - i - ходимга тўғри келадиган тариф разряди ;

X_i^x - i - тариф разрядига тўғри келадиган ходимлар сони ;

Таҳлил қилинаётган объектни ўрганиш учун тегишли режадаги ва ҳақиқатдаги маълумотлар тахт бўлгач уни таҳлил қилиш мумкин бўлади.

Такрорлаш учун саволлар.

1. Ижтимоий меҳнат муносабатлари деганда нимани тушунасиз?
2. Меҳнат муносабатлари қандай меъёрий ҳужжатлар орқали тартибга солинади?
3. Қайси вақтда меҳнат шартномалари ҳақиқий эмас деб ҳисобланиши мумкин?
4. Нима сабабдан ижтимоий меҳнат муносабатлари янгича талқин қилиниши керак?
5. Меҳнат муносабатлари субъектлари бўлиб кимлар ҳисобланади?
6. Кимлар иш берувчи ҳисобланади?
7. Иш берувчининг ҳуқуқларига нималар киради?
8. Ходимлар қандай ҳуқуқларга эга?
9. Касаба уюшмалари қандай ҳуқуқларга эга?
10. Иш берувчининг қандай мажбуриятлари бор?
11. Иш ҳақи фонди ҳисоблаш усулини тушунтиринг.
12. Меҳнат мотивациясини ошириш учун сиз қандай таклифлар киритасиз?
13. Ягона тариф жадвалини мазмунини тушунтиринг.
14. Ягона тариф жадвалини қандай камчиликлари бор ва уларни қандай бартараф қилиш мумкин?
15. Иш кучининг қиймати қандай аниқланади?
16. Иш кучининг баҳоси қандай ҳисобланади?

Таянч иборалар: ижтимоий меҳнат муносабатлари, иш берувчи, ходим, ишсизлик, касаба уюшма, товар, меҳнат, меҳнатнинг қиймати, ягона тариф жадвали, иш кучининг қиймати, иш кучининг баҳоси.

6.2. Ўтиш иқтисодиёти шароитида ижтимоий-меҳнат муносабатлари иштирокчиларини ижтимоий ҳимоялаш

Ижтимоий-меҳнат муносабатлари иштирокчиларини ижтимоий ҳимоялаш давлатимиз ижтимоий сиёсатининг таркибий қисмини ташкил қилади.

Биз қураётган жамият фақат ижтимоий ҳимояга муҳтож аҳолини ҳимоялаш билан чекланмайди. Бу ижтимоий сиёсатнинг бир қисми ҳолос. Шу билан бирга ижтимоий-меҳнат муносабатларида иштирок этувчиларнинг ҳам манфаатларини ҳимоя қилган ҳолда амалга оширилади.

Ўзбекистон тараққиётининг тамойилларидан бири ижтимоий ҳимояга асосланади. Бу яна бир бор эслатиш жоизки, фақа ижтимоий ҳимояга муҳтож аҳоли, яъни пенсионерлар, ногиронлар, ёш болалар қабили билан чекланмайди.

Шуни алоҳида таъкидлаш жоизки, ижтимоий сиёсат билан иқтисодий сиёсат бир-бири билан узвий боғлиқ. Кучли ижтимоий сиёсатни юргизиш учун қудратли иқтисодиётга эга бўлиш лозим. Кучли иқтисодиётга самарали ва малакали меҳнат орқали эришилади. Шу туфайли ижтимоий сиёсат фақат ишламайдиганларга эмас, балки ишлайдиганларга ҳам қаратилиши лозим.

Давлатимиз ижтимоий-меҳнат муносабатлари иштирокчи-ларини ижтимоий ҳимоялаш, уларга муносиб шароит яратиб бериш учун қандай чора-тадбирларни амалга оширмоқда. Буларга қуйидагилар киради:

- ҳар бир иш берувчи ва ишловчи ходим учун эркин танлаш ҳуқуқини кафолатлайдиган қонунлар тизими яратилди;

- бозор муносабатларига асосланган эркин иқтисодиётга мос фаолият кўрсатишни таъминлаш тадбирларини қўлламоқда;

- ўзларини ўзлари иш билан таъминлаш орқали ўз фаравонлигини ошириш имконини яратиб бермоқда. Инвестицияга етишмаган хусусий тадбиркорлар учун микро-кредитлар берилиши йўлга қўйилмоқда;

- ҳар бир кишининг меҳнат қилишини рағбатлантирувчи механизмлар яратилиш устида катта ишлар олиб борилмоқда;

- тадбиркорлар фаолиятини назорат қилувчи ташкилотларни қисқартириш борасида кескин чора-тадбирлар қўлланилмоқда;

- тадбиркорлик фаолиятдан олинадиган солиқлар ихчамлаштирилиб, уларнинг миқдори қисқариш тенденциясига эга бўлмоқда;

• жуда катта даромад олувчилар билан кам даромад олувчи аҳоли ўртасидаги тафовутнинг жуда кенгайиб ва кескинлашиб кетишини олди олинмоқда.

• аҳолининг бандлик даражасини кўтариш учун давлат ҳам бевосита кўмаклашиб, янги иш ўринларини яратиш учун тегишли шароитлар барпо қилмоқда.

Шу ва шу каби тадбирлар орқали давлат ижтимоий-меҳнат муносабатлари иштирокчиларини ижтимоий жиҳатдан қўллаб-қувватламоқда.

Ушбу ижтимоий муаммоларни ҳал қилишни тезлаштириш ва енгиллаштириш мақсадида давлатимиз қуйидаги чора-тадбирларни давом эттирмоқда:

• давлат мулкани хусусийлаштириш орқали мулк шаклини ўзгартириб, уларни эгалик қилишга эришиш;

• мулкдорлар синфини ташкил қилиш орқали, бойликнинг сақланиши ва кўпайиши учун рағбат туйғусини ўйғотиш;

• миллий валютанинг қудратини имкони борича яхшилаш ва унинг эркин конвертациясини таъминлаш;

• хом ашё ишлаб чиқаришдан тайёр маҳсулот ишлаб чиқаришга ўтишни таъминлаш;

• четга хом ашё ўрнига рақобатбардош маҳсулот экспорт қилишга эришиш;

• ҳар бир корхонанинг, мулк шаклидан қатъий назар, экспертбон маҳсулотлар ишлаб чиқариб локал тарзда валюта топишни йўлга қўйиш кабилар.

Кўриниб турибдики ижтимоий-меҳнат муносабатлари муаммоларини ҳал қилиш учун иқтисодий ва ташқи иқтисодий муносабатларнинг ҳам такомиллашиши билан боғлиқ экан. Демак, ижтимоий сиёсатни, иқтисодий сиёсатдан, уларни эса ижтимоий-меҳнат сиёсатидан айри қараб бўлмайди. Шу туфайли мамлакатимизнинг ижтимоий сиёсатидан аҳолининг ҳамма қатлами манфаатдордир.

6.3. Ўтиш иқтисодиёти шароитида давлатнинг меҳнатга оид сиёсати

Ўтиш иқтисодиёти шароити жуда кўп иқтисодий-ижтимоий унсурларга мазмунан янгидан ёндошишни тақозо қилса, бир ижтимоий тузумдан иккинчи ижтимоий тузумга ўтиш жараёни ўзига хос дастакларни шакллантиришни талаб қилади.

Ҳозир Ўзбекистонда ўзига хос иқтисодий тараққиёт йўли танланди. Бу йўл барча жабҳаларни ўзида мужассам этган, хусусан, давлатимизнинг меҳнатга оид ўзига хос сиёсати ҳам шаклланимуда. Бу қуйидагиларда намоён бўлмоқда:

- меҳнатга оид қонунлар тизимини яратиш ва уни эркин иқтисодиёт шароитига мос равишда такомиллаштириш;
- ишловчиларга меҳнатга оид муносабатларда турли имтиёзлар ва тўловларни амалга ошириш борасида давлат кафолатини жорий қилиш;
- корхоналарнинг иш берувчиларнинг мулк шаклидан қатъий назар бир хил иш ҳақини ҳисоблаш ва тўлаш тизимини яратиш;
- ижтимоий-меҳнат муносабатларини ва ижтимоий ҳимояни ҳал қилишда касаба уюшмаларининг ролини ошириш;
- аҳолининг бандлигини таъминлашда ўзига хос давлат сиёсатини ишлаб чиқиш ва уни амалиётга жорий қилишни назорат қилиш;
- аҳоли бандлигини таъминлашда маҳаллий ҳокимият масъулиятини бевосита аҳолининг ўзларининг масъулиятини ошириш;
- эркин меҳнат фаолиятини таъминлаш;
- ходимларнинг юқори меҳнат самарадорлиги ва унумдорлигига эришиши учун уларни рағбатлантирувчи ва иқтисодий шароитларни ҳамда меҳнат мативини яратиш;
- аҳолининг бандлигини таъминлаш орқали унинг фаровонлигини ошириш дастурларини ишлаб чиқиш;
- аҳолининг меҳнат салоҳияти, ресурслари каби демографик ўзгаришларни узлуксиз ўрганиб бориш ва бунга асосан ўзининг меҳнатга оид сиёсатини юритиш.

Кўриниб турибдики, ўтиш даврида давлат ўзининг асосий эътиборини меҳнатга оид муносабатларга қаратиб келмоқда. Бу жараён ижтимоий-иқтисодий вазият ва муносабатларнинг такомиллашиши билан такомиллашиб боради. Ҳар бир тарихий даврнинг ўзига хос меҳнат сиёсати шаклланиши объектив ҳолдир.

6.4. Ўтиш иқтисодиёти шароитида ижтимоий ҳимоя объектлари

Ўтиш даврида давлатнинг ижтимоий-меҳнатга оид муносабатларида ижтимоий ҳимоя муҳим ўрин тутди. Бу даврда ижтимоий ҳимоя объектларига қуйидагилар киради:

- пенсия ёшидаги кишилар;
- ногиронлар;
- боқувчисини йўқотган болалар;

- кам таъминланган оилалар болалари;
- ишсизлар;
- ҳомиладор ва болаларни тарбиялаётган ишламайдиган оналар;
- касаллиги туфайли вақтинча ишламайдиганлар;
- ўқувчи ёшлар;
- талабалар, шу жумладан хорижий мамлакатларда ўқиётган талабалар;

- меҳнатга қобилиятсиз аҳолини (1 гуруҳ, ногиронларини) парвариш қилаётган меҳнатга қобилиятли кишилар.

Мазкур ҳимояга муҳтож аҳоли қатлами бешта манбадан қопланади:

- пенсия таъминоти тизимига кирувчи жамғармалардан;
- ишсизлик бўйича ажратилган нафақа ҳисобидан;
- болаларга тўлайдиган нафақалар жамғармасидан;
- ижтимоий суғурта жамғармаларидан;
- «Умид», «Улуғбек» каби турли махсус жамғармалар ва давлатнинг бевосита шу мақсад учун ажратилган маблағлари ҳисобидан.

Пенсия таъминоти тизимига кирувчи жамғармалар ҳисобидан пенсия ёшига етган қарияларга, ногиронлик бўйича пенсия олувчиларга, боқувчисини йўқотган болаларга тўланади.

Ишсизлик бўйича ажратилган нафақа ҳисобидан турли сабабларга кўра ишсиз мақомини олган меҳнат қобилиятидаги аҳолига тўланади.

Болаларга тўланадиган нафақалар ҳисобидан кам таъминланган оилалар болаларига тўланади.

Ижтимоий суғурта ҳисобидан меҳнат қобилияти йўқотган меҳнатга қобилиятли кишиларга, вақтинча ишламаётган ишдаги ходимларга, оналикни муҳофаза қилишга, саломатликни суғурта қилганларга, ўқувчи ёшларга ногиронликнинг олдини олиш ва меҳнат қобилиятини тиклаётган шахслар кабиларга тўланади.

Махсус жамғармалар ҳисобидан чет элда ўқиётган иқтидорли талабаларга тўланади.

Кўриниб турибдики, ўтиш иқтисодиёти шароитида Ўзбекистонда ижтимоий ҳимояга муҳтож аҳолининг қатлами ҳам талайгина. Аммо уларни ижтимоий ҳимоя қилиш учун етарли даражада манбалар ҳам яратилган. Бу жараён том маънода Ўзбекистоннинг ўзига хос кучли ижтимоий сиёсатга асосланган тараққиёт моделига ҳамнафасдир.

7-Мавзу: АҲОЛИНИНГ ИШ БИЛАН БАНДЛИГИ ВА ИШСИЗЛИК

- 7.1. Иш билан бандликнинг ижтимоий мазмуни.
- 7.2. Фуқароларнинг меҳнат қилиш ҳуқуқлари ва уни амалга ошириш кафолатлари.
- 7.3. Аҳоли бандлигининг таҳлили.
- 7.4. Ишсизлик тушунчаси ва турлари.
- 7.5. Ишсизлик нафақасини тўлаш шартлари ва муддатлари.
- 7.6. Аҳолининг айрим тоифалари учун иш ўринларини квоталаш.

7.1. Иш билан бандликнинг ижтимоий мазмуни.

Бозор муносабатларига асосланган эркин иқтисодиёт шароитида аҳолининг бандлиги муҳим ижтимоий-иқтисодий аҳамиятга эга, чунки у биринчидан аҳолининг моддий аҳволини, фаравонлигини белгиласа, иккинчидан мамлакатнинг иқтисодий ўсишини таъминлаш учун асосий омил сифатида намоён бўлади. Бу эса ҳар бир мамлакатда меҳнатга қобилиятли ёшдаги аҳолини иш билан банд этиш заруриятини тўғдиради.

Аҳолининг бандлиги деганда меҳнатга лаёқатли фуқароларнинг ўзининг ва жамиятнинг эҳтиёжини қондириш ҳамда маълум даражада даромад олиш мақсадида қонунга зид бўлмаган фаолият билан шуғулланиши тушунилади.

Банд аҳолига 16 ёшдан ошган кишилар киради. Улар бевосита моддий нёмаат яратилиши нуқтаи назаридан икки гуруҳга бўлинади:

- иқтисодий фаол аҳоли;
- иқтисодий фаол бўлмаган аҳоли.

Иқтисодий фаол аҳолига ўз иш кучини товар ва хизматлар ишлаб чиқариш учун мўлжалланган аҳоли киради. Булар таркибига бевосита иш билан банд бўлган аҳоли ва ишсизлар киради.

Иқтисодий фаол бўлмаган аҳоли таркибига меҳнатга қобилиятли ёшда, лекин бевосита ижтимоий ишлаб чиқаришга иштирок этмайдиган ҳамда меҳнатга яроқсиз аҳоли киради. Булар жумласига:

- ўқувчилар, талабалар, курсантлар каби кундузги таълимда банд бўлган аҳоли;
- қарилги ва имтиёзли пенсия олаётган шахслар;
- ногиронлик туфайли пенсия олаётган фуқаролар;
- уй хўжалигида банд бўлганлар;
- ёш боласи ва оиласидаги касалга қараб турадиган аҳоли қатлами;

- ишга жойлаша олмаган ва иш ахтаришни тўхтатиб қўйган ходимлар;

- ишлашни ҳоҳловчи, лекин иш билан банд бўлмаган ходимлар киради.

Аҳоли бандлигининг турли хиллари мавжуд:

- маҳсулдор бандлик;
- ижтимоий фойдали бандлик;
- тўлиқ бандлик;
- самарали бандлик.

Аҳолининг маҳсулдор бандлиги деганда унинг ижтимоий ишлаб чиқаришда банд бўлган қисми тушунилади. Эркин иқтисодиёт шароитида ижтимоий ишлаб чиқариш деганда барча мулк шаклига эга бўлган корхоналар ва хўжалик субъектлари мажмуаси тушунилади.

Аҳолининг ижтимоий фойдали бандлигига унинг нафақат ижтимоий ишлаб чиқаришда, балки ҳарбий хизматда, ўқишда, уй хўжалигида, болалар ва касалларни тарбиялашда банд бўлган аҳоли ҳам киради. Бу аҳоли жамиятда моддий неъмат ишлаб чиқаришда иштирок этмасада, унинг кўпайиши учун тегишли шароит яратиб беришга хизмат қилади.

Аҳолининг тўлиқ бандлиги деганда барча меҳнатга қобилиятли ишни ҳоҳловчи аҳолининг маош олиб ишлайдиган жойда бандлиги тушунилади. Бу бандлик умуман иқтисодиётда назарий жиҳатдан бўлиши мумкин, лекин амалда ишсизликнинг айрим кўринишлари бўлиб туриши табиий. Ҳар қандай жамият абсолют тўлиқ бандликка эга бўла олмайди.

Аҳолининг самарали бандлиги деганда унинг иқтисодий ва ижтимоий жиҳатдан меҳнат ресурсларининг жамият нуқтаи назаридан ўта нафли соҳада бандлиги тушунилади. Унинг иқтисодий самарадорлиги меҳнат ресурсининг шундай бандлиги тушуниладики, унинг айнан шу ерда банд бўлиши юқори самара беради. Масалан, юксак билимли муҳандисни фақат шундай билим талаб қиладиган соҳага жойлаштириш. Уни деҳқончилик соҳасида банд қилинса у банд бўлиши мумкин, аммо самараси етарли бўлмайди.

Бандликнинг ижтимоий жиҳати шунда намоён бўлади-ки, у ҳам жамиятга ижтимоий жиҳатдан катта фойда келтирсин. Масалан, юқори малакали жарроҳни оддий ички касалликлар бўлимида ишлатиб бўлмайди.

Ҳар бир ходимнинг самарали бандлигини таъминлаш учун унинг малакаси, қобилияти ва интеллектуал салоҳиятини инобатга олган ҳолда ўз ўрнига жойлаштиришни таъминлашни талаб қилади.

7.2. Фуқароларнинг меҳнат қилиш ҳуқуқлари ва уни амалга ошириш кафолатлари

Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг 97 моддасида «Ҳар бир шахс меҳнат қилиш, эркин ҳаёт танлаш, адолатли меҳнат шaroитларида ишлаш ва қонунда кўрсатилган тартибда ишсизликдан ҳимояланиш ҳуқуқига эгадир», деб кўрсатиб қўйилган.

Ушбу кўрсатмадан келиб чиққан ҳолда Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексининг 57-моддасида «Унумли ва ижтимоий меҳнат қилишга бўлган ўз қобилиятларини тасарруф этиш ва қонун ҳужжатлари билан тақиқланган ҳар қандай фаолият билан шуғулланиш ҳар кимнинг мутлоқ ҳуқуқидир. Ихтиёрий равишда иш билан банд бўлмаслик жавобгарликка тортиш учун асос бўлмайди». Кўриниб турибди ҳар бир фуқаро иш билан банд бўлишликни ҳам, ишсизликни ҳам эркин танлаш ҳуқуқига эга. Иккаласи ҳам Ўзбекистон Республикаси қонунлари билан тақиқланмайди.

Қонун бўйича Ўзбекистоннинг фуқароси иш берувчига бевосита муурожаат қилиш ёки меҳнат органларининг бепул воситачилиги орқали иш жойини эркин танлаш ҳуқуқига эга.

Эркин иқтисодийёт шароитида ҳар бир фуқаро меҳнат қилиш ҳуқуқига, энг муҳими, уни эркин танлаш ҳуқуқига эга. Бу ҳуқуқни амалга оширишда давлат ўз зиммасига бир қанча кафолатли мажбуриятларни олган. Булар жумласига қуйидагилар киради:

- иш билан таъминлаш турини, шу жумладан турли меҳнат режимидаги ишни танлаш эркинлигини;

- ишга қабул қилишни қонунга ҳилоф равишда рад этишдан ва меҳнат шартномасини ғайриқонуний равишда бекор қилишдан ҳимояланишни;

- ходимга тўғри келадиган иш танлаш ва ишга жойлашишга бепул ёрдам беришни;

- ҳар кимга касбга ва ишга эга бўлишда, меҳнат қилиш ва иш билан таъминланиш шарт-шароитларида, меҳнатга ҳақ олишда, хизмат поғонасидан юқорилаб боришда тенг имкониятларни яратишни;

- бошқа жойдаги ишга қабул қилинганда моддий харажатлар учун қонун ҳужжатларига мувофиқ компенсация тўлашни;

• ҳақ тўланадиган жамоат ишларида қатнашиш учун муддатли меҳнат шартномаларини тузиш каби имкониятларни кафолатлайди.

Давлат бевосита аҳолининг ишга жойлашишида Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва Социал таъминот вазирлиги тизимининг тегишли органлари томонидан амалга оширилади.

Мамлакатимизда иш билан таъминлаш сиёсатини амалга ошириш борасида тadbирларни молиялаштириш уни маблағ билан таъминлаш мақсадида ҳамда меҳнат органларининг самарали фаолият кўрсатишига эришиш учун Ўзбекистон Республикаси ҳукумати белгиланган тартибда «Иш билан таъминлашга кўмаклашиш давлат жамғармаси» ташкил этилган. Бу жамғарма фуқароларни иш билан банд қилиш ҳамда ишсизликдан ҳимояланиш учун тегишли маблағ билан таъминлайди.

Шуни алоҳида таъкидлаш жоизки, ҳар бир фуқаро меҳнат қилиш ва уни эркин танлаш ҳуқуқига эга. Бу ишда давлат унга доим кўмаклашади ва эркин ҳуқуқининг амалга ошишини кафолатлайди.

7.3. Аҳоли бандлигининг таҳлили.

Аҳолининг бандлик даражасини таҳлил қилиш учун уни ифодаловчи кўрсаткичларни аниқлашни тақозо қилади. Аҳолининг бандлик даражасини ифодалаш учун қуйидаги кўрсаткичлар тавсия қилинади:

- бандлик даражаси бутун аҳоли сонига нисбатан;
- бандлик даражаси меҳнатга қобилиятли аҳоли сонига нисбатан.

Бутун аҳоли сонига нисбатан бандлик даражасини аниқлаш учун иш билан банд аҳолини умумий аҳоли сонига бўлиш йўли билан ҳисоблаш мумкин:

$$Y_{\text{абл}} = \frac{\text{Банд аҳоли}}{\text{Барча аҳоли}} \cdot 100$$

Меҳнатга қобилиятли аҳоли сонига нисбатан бандлик даражасини аниқлаш учун иш билан банд аҳоли сонини меҳнатга қобилиятли аҳоли сонига (меҳнат ресурсларига) бўлиш йўли билан ҳисобланади:

$$M_{\text{қаб}} = \frac{\text{Банд аҳоли}}{\text{Меҳнат ресурслари}} \cdot 100$$

Ўзбекистонда аҳолининг бандлигини таҳлил қилиш учун ушбу кўрсаткичлар билан бирга яна бир қанча қўшимча кўрсаткичларни ҳам киритиш мумкин. Бу учун қуйидаги жадвални тузиш тавсия қилинади (1-жадвал).

Жадвал маълумотидан кўриниб турибдики мамлакатимиз аҳолиси шу таҳлил қилинаётган беш йил мобайнида 107,0% га (24,5:22,9-100) кўпайган. Ишчи кучи, яъни меҳнат ресурсларининг сони эса 105,8% га (9065,0:8564,6-100) ошган. Кўриниб турибдики аҳолининг ўсиши меҳнат ресурсларининг ўсишига нисбатан тез ўсмоқда. Бу ҳам кўрсатадики аҳолининг таркибида ёшларнинг улуши ошиб бормоқда. Таҳлил натижаси меҳнат ресурсларининг улуши ҳам камайиб борганлигини кўрсатмоқда. 1995 йилда барча аҳолининг 37,4% иш кучини ташкил қилган бўлса 1999 йилга келиб ушбу кўрсаткичнинг миқдори 37,0% ни ташкил қилди.

Иш кучининг миқдори ошиб бориши билан бирга ишсизларнинг сонини ҳам ошиб бораётганлигини кузатиш мумкин. Бу кўрсаткич шу таҳлил даврида 145,8% га (45,2:31,0-100) ўсди. Бу ҳам кўрсатадики, мамлакатимизда янги иш ўринларини очиш, аҳолининг бандлик даражасини кўтариш муҳим аҳамият касб этмоқда. Бу айниқса ҳозирги ўтиш даври учун янада аҳамиятлидир, чунки иқтисодиётнинг тез суръатлар билан юксалиши янги иш ўринларини илғор технологияларни ишлаб чиқаришга жорий қилиш эвазига амалга оширишни тақозо қилади.

I-жадвал.

Ўзбекистонда иш билан бандликнинг
1995-1999 йиллардаги ҳолати

№	Кўрсаткичлар	йиллар				
		1995	1996	1997	1998	1999
1	Ўзбекистон аҳолиси-нинг сони млн. киши	22,9	23,4	23,8	24,2	24,5
2	Ишчи кучи: • сони, минг киши • улуши, %	8564,6 37,4	8775,0 37,5	8877,4 37,3	9026,6 37,2	9065,0 37,0
3	Оилаларнинг ўртача катталиги, киши	5,4	5,4	5,5	5,6	5,5
4	Жами иш билан банд бўлганлар ичида, % • қишлоқ хўжалигида • саноатда • ноишлаб чиқариш соҳасида	41,2 12,9 23,7	40,9 12,9 24,0	40,4 12,8 26,9	39,4 12,7 26,7	36,2 12,7 23,0
5	Ишсизлар сони,					

	минг киши	31,0	33,9	35,4	40,1	45,2
6	Ишсизлик даражаси, %	0,4	0,4	0,4	0,5	0,5

Манба: Инсон тараққиёти тўғрисида маъруза. Ўзбекистон - 2000. 67-70 бетлар.

Шуни алоҳида таъкидлаш жоизки, жуда кўп тараққий этган мамлакатларда оилаларнинг ўрта сони қисқариб бориш тенденциясига эга. Аммо мамлакатимизда уларнинг ўртача сони 1995 йилдаги 5,4 киши ўрнига 1999 йилга келиб 5,5 кишига етди. Бу ҳам мамлакатимиз ижтимоий-иқтисодий ҳаётининг ўзига хослигидан далолат беради. 1995 йилда оилалар сони 4240,7 мингтани (22,9:5,4) ташкил қилган бўлса 1999 йилга келиб 4454,5 мингтага (24,5:5,5) етди, яъни 105% га (4454,5:4240,7·100) ошди. Демак оилаларнинг сони билан бирга уларнинг ўртача миқдори ҳам ошиб бормоқда. Бу ҳам аҳолининг бандлик даражасини оширишини тақазо қилади.

2-жадвал.

Ўзбекистонда иш билан бандлик даражасининг
1995-1999 йиллардаги ҳолати

№	Кўрсаткичлар	йиллар				
		1995	1996	1997	1998	1999
1	Жами аҳоли, млн. киши	22,9	23,4	23,8	24,2	24,5
2	Ишчи кучи, минг киши	8564,6	8775,0	8877,4	9026,6	9065,0
3	Банд бўлган аҳоли, минг киши	6663,3	6827,0	7110,8	7113,0	6517,7
4	Бандлик даражаси, %					
	4.1. Жами аҳолига нисбатан	29,0	29,2	29,9	29,4	26,6
	4.2. Иш кучига нисбатан	77,8	77,8	80,1	78,8	71,9

Манба: Инсон тараққиёти тўғрисида маъруза. Ўзбекистон 2000 ва 1-жадвал маълумотлари асосида ҳисоб-китоб қилинди.

Жами банд аҳолининг асосий қисми қишлоқ хўжалик соҳасида эди. Бу кўрсаткич 1995 йилда 41,2% ни ташкил қилган бўлса 1999 йилда 36,2% ни ташкил қилди. Шундай қараганда бу кўрсаткич яхшидек туюлади, чунки аҳолининг аксарият қисми саноатга жалб қилингандек туйилади. Аммо бу

соҳада ҳам банд бўлган ходимлар улуши ошган эмас. 1995 йилда унинг миқдори 12,9% ни ташкил қилган бўлса 1999 йилда 12,7% га тушиб қолган. Худди шу сингари ноишлаб чиқариш соҳасида банд бўлганларнинг ҳам улуши камайиб кетган. Бу рақамлар кўрсатиб турибдики, иш билан банд бўлганларнинг умумий аҳолидаги улуши камайган. Бу кўрсаткични таҳлил қилиш учун қуйидаги жадвални тузиш тавсия қилинади (2-жадвал).

Жадвалдан кўриниб турибдики, мамлакатимизда аҳолининг бандлик даражаси умумий аҳолига нисбатан 1995 йилги 29,0% дан 1999 йилда 26,6% гача камайиб кетди. Бандлик даражаси мавжуд иш кучига нисбатан, мос равишда 77,8% дан 71,9% гача тушиб кетди. Бу ҳам кўрсатиб турибдики, мамлакатимизда аҳолининг бандлигини ошириш ўта муҳим ва долзарб ижтимоий-иқтисодий муаммолардан биридир.

7.4. Ишсизлик тушунчаси ва турлари

Ишсизлик деганда бекор юрганлар тушунилмайди, балки иш қидириб маҳаллий меҳнат органларидан рўйхатга ўтганлар ҳисобланади. Шу туфайли оддий бекорчи билан ишсизнинг фарқи бор.

Ишсиз деганда ўн олти ёшдан бошлаб то пенсия билан таъминланиш ҳуқуқини олишгача бўлган ёшдаги, ишга ва иш ҳақига (меҳнат даромадига) эга бўлмаган, иш қидирувчи шахс сифатида рўйхатга олинган, меҳнат қилишга, касбга тайёрлаш ёки қайта тайёрлашдан ўтишга, малакасини оширишга тайёр меҳнатга қобилиятли шахс тушунилади.

Бундай шахслар Ўзбекистонда йилдан-йилга ўсиб бормоқда (3-жадвал).

3-жадвал.

Ўзбекистонда ишсизларнинг ўсиш динамикаси

Йиллар	Ишсизлар жами, минг киши		Шу жумладан			
			шаҳарда		қишлоқда	
	миқдори	ўзгариш суръати	миқдори	ўзгариш суръати	миқдори	ўзгариш суръати
1995	31,0	100,0	14,1	100,0	16,9	100,0
1996	33,9	109,4	15,4	109,2	18,5	109,5
1997	35,4	114,2	16,5	117,0	18,9	111,8
1998	40,1	129,4	18,3	129,8	21,8	129,0
1999	45,2	145,8	16,5	117,0	28,7	169,8

Манба: Ўзбекистон - 2000. Инсон тараққиёти тўғрисида маъруза, Т.: 2000.-70 бет.

Кўриниб турибдики, жами ишсизлар сони 1995-1999 йиллар давомида 145,8% ошган. Бу жараён қишлоқда жуда тез суръатлар билан

ўсмоқда. Шу даврда шаҳарда ишсизлар сони 117,0% ўсган бўлса, ушбу кўрсаткич қишлоқ жойларда 169,8% ни ташкил қилади. Бу ҳам кўрсатиб турибдики, янги иш ўринларини яратиш бўйича асосий эътиборни қишлоқ жойларда яшаган аҳолига қаратиш лозим экан.

Ишсизлик малакасини қараб чиққанда унинг турларига ҳам алоҳида аҳамият бериш лозим. Ишсизликнинг қуйидаги турлари мавжуд: фрипцион, структуравий, ихтисослашган, даврий, мавсумий, ихтиёрий ва яширин ишсизлик.

Фрипцион ишсизлик вақтинчалик ишсизлик бўлиб, у бевосита бир ишдан иккинчи ишга ўтиш жараёнида содир бўлади. Агар бир ходим ишлаб турган ишидан бўшаб иккинчисига ўтгунча вақтинча ишсиз бўлади. Бу ишсизлик даври ушбу ишсизлик туркумига киради.

Структуравий ишсизлик ҳам вақтинча ишсизлик бўлиб, меҳнат бозоридаги иш кучига талаб ва таклифларнинг ўзгариши билан боғлиқ. Бунда бир иш ўз умрини ўтаб бўлади, у янги фан-техника тараққиёти натижасида такомиллашади. Аммо такомиллашган технологик жараёнини бошқаришга ходимлар ҳам тайёр бўлмайди. Улар ўз малакасини янги технология даражасида ишлаши учун ошириш керак. Ана шу даврда ходимлар ишсизлиги айнан шу структуравий ишсизликка киради. Масалан, тўқимачилик фабрикасида олдинги технология тўлиқ механизациялашган эди. Аммо энди у тўлиқ автоматлаштирилиб компьютерлар асосида ишлайдиган бўлди. Олдинги ходимлар янги технологик жараёнга мос малакани эгаллашлари лозим. Бу жараён учун ўтган вақтдаги ишсизлик айнан шу турга кирувчи ишсизлардир.

Ихтисослашган ишсизлик деганда меҳнат бозорида эски ихтисосликнинг керак бўлмай қолиши тушунилади. Масалан, поездларда поровоз ўрнига электровозлар жорий қилинди. Паравозда ишлайдиган кўмир ёқувчи ишчилар электровоз учун керак бўлмасдан қолди. Бу ихтисосликдаги мутахассислар энди ишсиз. Бундай ишсизлар ихтисослашган ишсизлардир. Булар янги ихтисосликни эгаллагунча ўз мутахассислиги бўйича ишга жойлашиши қийин. Шу туфайли бундай ишсизларни вақтинча ишсизлар таркибига киритиб бўлмайди.

Даврий ишсизлик деганда иш ўрнига талаб унинг таклифига нисбатан ошиб кетган пайтларда содир бўлган ишсизлик тушунилади. Масалан, меҳнатга қобилиятли кишиларнинг сони 120,0 минг киши, лекин барча иш ўринлари 100,0 мингтани ташкил қилади. Бу ҳолда даврий ишсизлар сони 20,0 минг кишидан иборатдир. Умуман бундай ҳоллар асосан ишлаб чиқаришда иш ўринлари кризис давларида қисқартирилиши натижасида вужудга келади.

Мавсумий ишсизлик асосан мавсумий ишлаб чиқариш (асосан қишлоқ хўжалиги) билан боғлиқ бўлиб бирор мавсум даврида объектив ишлаб чиқариш тўхтаб ишчилар ишсиз қолишдир.

Ихтиёрий ишсизлик деганда ўз ихтиёри билан ишламайдиган меҳнат қобилияти ёшидаги кишилар тушунилади. Бундай ишсизларга уй бекалари ва бошқа ўз ихтиёри билан ишламай юрган ходимлар киради. Бундай ишсизлар кўп ҳолда ишсизлар рўйхатида бўлмайди, чунки улар иш ахтариб маҳаллий меҳнат органларига бориб рўйхатдан ўтмайдилар.

Яширин ишсизлик деганда ҳужжат бўйича бирор ишда банд бўлган, лекин ҳақиқатда тўлиқ ишламайдиган ишсизлик тушунилади. Масалан, корхонада 2,0 минг киши банд, лекин уларни тўлиқ ишлатиш учун корхонанинг имконияти йўқ. Шу туфайли вақтинча мажбурий таътиллار, қисқартирилган ҳафталар жорий қилинади. Бу пайтда ишчилар ишламайдилар. Бу ишсизлик яширин ишсизликдир.

Кўриниб турибдики бозор муносабатларига асосланган эркин иқтисодиёт шароитида ишсизликнинг мавжуд бўлиши муқаррар. Шу туфайли давлатнинг иқтисодий-иқтисодий сиёсати бевосита ишсизликнинг олдини олишга қаратилган бўлиши лозим.

7.5. Ишсизлик нафақасини тўлаш шартлари ва муддатлари

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексида мувофиқ, ишдан маҳрум бўлган, биринчи марта иш қидираётган, шунингдек узоқ (бир йилдан ортиқ) танаффусдан кейин меҳнат фаолиятини қайта бошлашни истаган ва ишсиз деб эътироф этилган шахсларга:

- ишсизлик нафақаси тўлаш;
- қарамоғидагиларни ҳисобга олган ҳолда моддий ёрдам бериш;
- касб ўрганиш, малака ошириш ёки қайта тайёрлаш даврида стипендия тўланиши ҳамда шу даврни меҳнат стажига қўшиш;
- ҳақ тўланадиган жамоат ишларида қатнашиш имконияти таъминланади.

Меҳнат шартномаси алоҳида асослар бўйича бекор қилинган тақдирда ходимларга моддий мадад бериш учун қўшимча кафолатлар берилади.

Ишсизлик нафақаси ишсиз деб эътироф этилган шахсга у иш қидираётган шахс сифатида маҳаллий меҳнат органида рўйхатдан ўтган кундан эътиборан тайинланади.

Қарамоғида учтагача киши бўлган ўттиз беш ёшга тўлмаган ишсиз эркакка ишсизлик нафақаси у ҳақ тўланадиган жамоат ишларида

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланадиган тартибда иштирок этган тақдирда тайинланади. Ишсиз шахснинг нафақа олиш ҳуқуқи у иш қидираётган шахс сифатида рўйхатдан ўтган пайтдан бошлаб кечи билан ўн биринчи кундан эътиборан кучга киради.

Ишсизлик нафақаси кўпи билан:

- ишдан ва иш ҳақидан (меҳнат даромадидан) маҳрум бўлган ёки узоқ (бир ёшдан ортиқ) танаффусдан кейин меҳнат фаолиятини қайта бошлашга ҳаракат қилаётган шахсга ўн икки ойлик давр мобайнида йигирма олти тақвим ҳафта;

- илгари ишламаган ва биринчи марта иш қидираётган шахсга эса ўн уч тақвим ҳафта мобайнида тўланади.

Ишсиз шахс нафақа олиш даврида иш қидириши ва ҳар икки ҳафтада камида бир марта маҳаллий меҳнат органида йўқламадан ўтиши керак.

Ишсизлик нафақасинининг миқдори қонун ҳужжатлари билан белгиланади.

Қуйидаги ҳолларда ишсизлик нафақасини тўлаш бекор қилинади:

- ишсиз шахс ишга жойлашганда;
- ишсиз шахс таклиф қилинган мақбул келадиган ишни икки марта рад этган тақдирда;
- қарамоғида учтагача киши бўлган, ўттиз беш ёшга тўлмаган эркак иш ҳақи тўланадиган жамоат ишларида иштирок этишни рад этган тақдирда;

- ишсиз шахс қонун ҳужжатларига мувофиқ пенсия таъминоти ҳуқуқини олган тақдирда;

- ишсиз шахс суднинг ҳукми билан қамоқ ёки озодликдан маҳрум этиш тарикасидаги жазога ҳукм қилинган бўлса;

- ишсиз шахс ишсизлик нафақасини олиб турган даврида маҳаллий меҳнат органини хабардор қилмай вақтинча ишга жойлашган бўлса;

- ишсизлик нафақасини алдов йўли билан олаётган бўлса;

- ишсиз шахс вафот этган тақдирда.

Қуйидаги ҳолларда ишсизлик нафақасини тўлаш тўхтатилиб турилади:

- ишсиз шахс касбга ўрганиш; қайта тайёрлаш ёки малакасини оширишга юборилган бўлса;

- стипендия олиб касб ўрганиш, қайта тайёрланишдан ўтиш ёки малака ошириш даврида;

- ишсиз шахс ихтисослаштирилган даволаш - профилактика муассасасида даволаш курсини ўтаётган бўлса, - бундай муассасада бўлган даврда;

- ишсиз шахс ҳақ тўланадиган жамоат ишларида иштирок этаётган бўлса - бундай ишларда иштирок этган даврда.

Ишсиз шахс узрсиз сабабларга кўра белгиланган муддатда маҳаллий меҳнат органига келмаган тақдирда. Ишсизлик нафақасини тўлаш уч ойгача муддатга тўхтатиб қўйилиши ёки нафақанинг миқдори камайтирилиши мумкин.

7.6. Аҳолининг айрим тоифалари учун иш ўринларини квоталаш

Давлат ижтимоий ҳимояга муҳтож, иш топишда қийналаётган ва меҳнат бозорида тенг шароитларда рақобатлашишга қодир бўлмаган шахсларга, шу жумладан ўн тўрт ёшга тўлмаган болалари ва ногирон болалари бор ёлғиз ота, ёлғиз оналарга ҳамда кўп болали ота-оналарга, таълим муассасаларини битирган ёшларга; Ўзбекистон Республикаси Қуrolли Кучларидан, Ички ишлар вазирлиги, Миллий хавфсизлик хизмати ва Фавқулодда вазиятлар вазирлиги қўшинларидан бўшатирилганларга: ногиронларга ва пенсия ёшига яқинлашиб қолган шахсларга; жазони ижро этиш муассасаларидан озод қилинган ёки суд қарори билан мажбурий даволанишга юборилган шахсларга қўшимча иш жойлари, ихтисослаштирилган корхоналар, шу жумладан ногиронлар меҳнат қиладиган корхоналар барпо этиш, иш ўргатишнинг махсус дастурларини ташкил этиш, корхоналар, муассасалар ва ташкилотлар учун кўрсатилган тоифадаги фуқароларни ишга жойлаштириш минимал иш жойларини белгилаб қўйиш, шунингдек қонун ҳужжатларида назарда тутилган бошқа чоралар билан қўшимча кафолатларни таъминлайди.

Ҳарбий хизматга чақирилган (ўтган) ходим заҳирага бўшатирилган ёки истеъфога чиққанидан кейин, башарти Ўзбекистон Республикаси Қуrolли Кучлари сафидан, Миллий хавфсизлик хизмати ва Фавқулодда вазиятлар вазирлиги қўшинларидан бўшатирилган кунидан бошлаб узоғи билан уч ойи ичида ишга жойлашиш масаласида иш берувчига мурожаат этган бўлса, аввалги иш жойида ишга жойлашиш ҳуқуқига эгадир.

Ҳарбий хизматга чақирилган (ўтган), лекин кейинчалик заҳирага бўшатирилган ёки истеъфога чиққан ходим, агар унинг ҳарбий хизматга чақирилган (ўтган) кунидан бошлаб уч ойдан ортиқ вақт ўтмаган бўлса, аввалги иш жойига (лавозимига) қайтиб келиш ҳуқуқига эга.

Корхона тугатилганда ҳарбий хизматдан бўшатишган шахсларни ишга жойлаштиришни унинг ҳуқуқий вориси, бундай меҳнат органи амалга оширади.

Ходимларга ушбу модданинг иккинчи ва учинчи қисмларида кўрсатилган кафолатларни бериш мумкин бўлмаган ҳолларда, маҳаллий меҳнат органи ишга жойлаштиришни, зарур ҳолларда эса, касби бўйича бепул ўқитишни таъминлайди.

Ушбу назарда тутилган кафолатлар муқобил хизматга чақирилган ходимларга ҳам татбиқ этилади.

Давлат органларидаги сайлаб қўйиладиган лавозимларга сайланганлиги туфайли ишдан озод қилинган ходимларга сайлаб қўйиладиган лавозимидаги ваколатлари тугагандан кейин аввалги иши (лавозими) бериледи, иш (лавозим) мавжуд бўлмаса, аввалгисига тенг иш (лавозим) бериледи.

Қорақалпоғистон Республикаси давлат ҳокимияти органларининг, маҳаллий давлат ҳокимияти органларининг қарорлари, жамоа келишувлари ва жамоа шартномаларида иш билан таъминлаш соҳасида қўшимча имтиёзлар назарда тутилиши мумкин.

Аҳолини ишга жойлаштириш тўғрисидаги қонун ҳужжатларига риоя қилинишини текширишни давлат ҳокимияти ва бошқарув органлари, Ўзбекистон Республикаси меҳнат вазирлиги ва унинг таркибий бўлинмалари, касаба уюшмалари амалга оширадilar.

Меҳнат қилишга, мажбурлашда, шунингдек аҳолини ишга жойлаштириш тўғрисидаги қонун ҳужжатларини бузишда айбдор шахслар қонун ҳужжатларига мувофиқ жавобгар бўладилар.

Такрорлаш учун саволлар.

1. Аҳолининг бандлиги деб нимага айтилади?
2. Иқтисодий фаол аҳоли кимлар?
3. Иқтисодий фаол бўлмаган аҳолига кимлар киради?
4. Аҳоли бандлигининг турлари?
5. Фуқароларнинг меҳнат қилиш ҳуқуқлари қайси ҳужжатлар орқали кафолатланади?
6. Фуқароларнинг меҳнат қилиш ҳуқуқлари Давлат томонидан қандай кафолатланади?
7. Ишсизлик деб нимага айтилади?
8. Ишсизлик турлари?
9. Ишсизлик нафақаси қайси вақтларда ва кимларга тўланилади?

Таянч иборалар: бандлик, иқтисодий фаол аҳоли, ишсизлик, структуравий ишсизлик, ихтисослашган ишсизлик, даврий ишсизлик, мавсумий ишсизлик, ихтиёрий ишсизлик, яширин ишсизлик, ишсизлик нафақаси.

8-Мавзу: ИШ БИЛАН БАНДЛИК - ИЖТИМОЙ-ИҚТИСОДИЙ СИЁСАТНИ ЭЛЕМЕНТИ СИФАТИДА

- 8.1. Бозор иқтисодиёти шароитида иш билан бандлик муаммоси.
- 8.2. Аёллар меҳнати ва уларга бериладиган имтиёзлар.
- 8.3. Ёшлар бандлиги ва улар учун қўшимча кафолатлар.
- 8.4. Дам олиш вақтини ташкил қилиш.
- 8.5. Аҳолининг бандлигини таъминлашда меҳнат бозорининг роли.
- 8.6. Меҳнат бозорининг субъектлари.
- 8.7. Меҳнат бозори сегментлари.
- 8.8. Ўзбекистонда меҳнат бозорининг модели.
- 8.9. Меҳнат бозорининг хорижий моделлари.

8.1. Бозор иқтисодиёти шароитида иш билан бандлик муаммоси.

Аҳолининг иш билан бандлик даражасини ошириш иқтисодий муаммога боғлиқ. Бироқ шу масаланинг ҳал қилиниши йирик ижтимоий муаммони енгиллаштириш имконини беради. Шу туфайли ўтиш даврида давлатимиз раҳбари ва ҳукуматимиз бу масалага алоҳида аҳамият бериб келмоқда. Бундан ташқари мамлакатимизда меҳнатга лаёқатли аҳолининг кескин ўсиши кўзга ташланмоқда.

Ҳисоб-китобларга қараганда 2000-2005 йилларда меҳнатга лаёқатли аҳолининг қўшимча ўсиши 14,5%ни ташкил қилади. Бу ҳар йилига ўрта ҳисобда 303 минг киши деганидир. Қишлоқ жойларда меҳнат ресурсларининг ўсиши жадаллигича сақланиб қолади. Шу даврда унинг умумий ўсишининг 70% дан зиёдроғи қишлоқ жойларга тўғри келади. Бироқ 2006 йилдан бошлаб меҳнатга лаёқатли аҳолининг ўсиш суръати бироз секинлашади. Шу йили унинг ўртача йиллик қўшимча ўсиши 1,9%ни ташкил қилса, 2010 йилга бориб 1,6%га пасайиши кутилмоқда. Бу вақт оралиғида ўртача йиллик қўшимча ўсиш 250 минг кишини ташкил қилиши мўлжалланган¹.

Булардан кўриниб турибдики яқин ўн йил мобайнида бандлик муаммосини ҳал қилиш жуда катта куч, эътибор ва маблағни талаб қилади. Бунинг устига Ўзбекистонда расмий ишсизлар сони жуда паст бўлиши билан бирга ишлашни ҳоҳлаган, лекин Меҳнат вазирлигининг маҳаллий органларидан рўйхатдан ўтмаганлар жуда кўп. Уларнинг улуши мамлакатимизда тахминан 6,8%ни ташкил қилади². Бу эса тахминан 1,7

¹ Инсон тараққиёти тўғрисида маъруза. Ўзбекистон - 2000. -42 бет.

² Инсон тараққиёти тўғрисида маъруза. Ўзбекистон - 2000. -42 бет.

млн. киши деган гап. Демак, бу даражадаги кишиларни иш билан таъминлаш ўта долзарб ва асосий муаммолардан бири бўлиб қолмоқда.

Мамлакатимизда янги иш ўринларини очиш, бандлик даражасини кўтаришнинг асосий йўли сифатида ўрта ва кичик бизнесни ривожлантириш масаласи қўйилмоқда. Ушбу йўл муаммони бироз тез ва нисбатан арзон ҳал қилиш имконига эга.

Аммо таҳлилларнинг эътироф этилишича, бандлик муаммоси Ўзбекистонда кескинлигича сақланиб қолади. «Иқтисодиётда кутилаётган меҳнат унумдорлигининг ўсиши 2000-2005 йилларда ишчи кучидан сезиларли қисмининг бўшатилиши ёки фаолиятнинг янги турларини эгаллашга олиб келиши мумкин. Шу тариқа, саноат ва қурилишда 1996-1999 йилларда юзага келган меҳнат унумдорлигининг ўртача ўсиш суръатининг сақланиб қолиши шартли равишда 260 мингга яқин кишининг бўшатилишга имкон яратади. Мутахассисларнинг фикрича қишлоқ хўжалиги корхоналарида ишчи кучининг нисбатан ортиқлиги 650 мингдан зиёд кишини ташкил этади. Банкротликнинг авж олиши ва зарарига ишлаётган корхоналарнинг тугатилиши 2000-2005 йилларда қишлоқ хўжалигига алоқаси бўлмаган моддий ишлаб чиқариш тармоқларида яна камида 100,0 минг кишининг бўшатилишига олиб келади»³.

Кўриниб турибдики ХХI асрнинг бошида мамлакатимиз учун янги иш ўринларини очиш, бандлик муаммосини ҳал қилиш кескинлигича сақланиб қолади. Бунинг сабаби, янги иш ўринларини очиш учун мамлакатимизда инвестициянинг етарли эмаслиги ҳамдир.

Оқибатда, мамлакатимизда янги иш жойларини барпо этиш кўлами ва суръати ҳозирча ишлашни истаганлар сонига нисбатан сезиларли даражада пастлигича қолиш ҳоллари рўй беради. Бунинг устига қишлоқ жойларда яшайдиган аҳоли азалдан фақат чорвачилик ва деҳқончиликка мослашиб келишган. Уларга саноатни олиб кириш анча қийин кечмоқда. Шу туфайли саноат асосидаги кичик корхоналарни қишлоқда барпо этиш анча мушкуллик билан амалга ошади.

Бунинг устига кадрларга бўлган янги талаблар тез қондирилиш имкони ҳам етарли эмас. Бозор талабига мос кадрларни зудлик билан тайёрлаш тизими ҳамон етарли даражада шаклланган эмас.

Бироқ, аҳолининг ишга бўлган эҳтиёжини қондириш учун фақат 2000-2005 йиллар давомида 3,0 миллиондан кам бўлмаган янги иш ўринларини очишни талаб қилади. Бу ҳар йилига 500 мингтадан янги иш

³ Инсон тараққиёти тўғрисида маъруза. Ўзбекистон - 2000. -42 бет.

ўрини ташкил қилиш демакдир. Бу кейинги 4 йил ичида ўрта ҳисобда ташкил қилинган иш жойларидан 1,5 баробар кўпдир⁴.

Кўриниб турибдики янги иш ўринларини яратиш XXI асрнинг бошланғич 5 йилида жуда юқори талаб даражасида қолиши кўзда тутилган. Бу ҳам яна бир бор исботлаб турибдики мамлакатимизда янги иш ўринларини очишга оммавий тарзда киришиш лозим.

Шундай қилиб, аҳолининг бандлик даражасини ошириш, янги иш ўринларини очиш учун нима қилмоқ керак? Бу учун ҳукуматимиз жуда кўп тадбир-чораларни қўлламоқда. Уларнинг айримлари:

- кичик ва ўрта бизнесни ривожлантириш;
- хусусий тадбиркорликни, айниқса яқка тартибдаги тадбиркорликни ривожлантиришга кенг йўл очиб бериш;
- оилавий бизнесни ривожлантириш;
- фермер ва деҳқон хўжаликларини очиш ва уларнинг фаолиятини қўллаб-қувватлаш;
- уларнинг барчасига микрокредитлар бериш йўли билан иқтисодий жиҳатдан қўллаб-қувватлаш тизимини яратиш;
- имкони бор соҳаларда қўшма корхоналар очиш;

Ҳозирги пайтда мамлакатимизда ишлаш истаги билан юрганлар анчагина. Улар ўзларига муносиб иш топиш мақсадида чет мамлакатларга ишга кетмоқдалар. Бу жараён жуда кўп мамлакатларда ўтиш даврида содир бўлган. Бунинг ижобий томони шундаки, энг аввало, мамлакатимизга оз бўлсада эркин валютанинг кириб келиш жараёни рўй беради, иккинчидан, фуқароларимиз чет элларда ишлаш тартибини ўрганиб келишади ва уни шу ерда жорий қилиш имкони туғулади. Учинчидан, улар маълум даражада маблағ ишлаб келиб бу ерда тадбиркорликни ривожлантириш имконига эга бўлади. Тўртинчидан, бевосита чет эл тадбиркорлар билан ишлаб уларнинг маблағини қўшма корхона очиш йўли билан мамлакатимиз иқтисодиётига киритиш имкониятини яратади. Буларнинг ҳаммаси ҳам янги иш ўринларини очиш учун қўшимча имкониятлардир.

8.2. Аёллар меҳнати ва уларга бериладиган имтиёзлар.

Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг 46 моддасида «Хотин-қизлар ва эркалар тенг ҳуқуқлидир», деб кўрсатиб қўйилган. Бу

⁴ Инсон тараққиёти тўғрисида маъруза. Ўзбекистон - 2000. -42 бет.

модда ҳаётнинг ҳамма жабҳасига, шу жумладан иш билан бандлик масаласига ҳам бевосита дахилдор.

Шу туфайли аёлларни аёллиги учун ҳеч қандай чеклашга йўл қўйилмайди.

Аёлларнинг умумий ишчи кучидаги таркиби йилдан-йилга ўсиб бормоқда. Бу 1995-1999 йилларда қуйидаги ҳолатга эга бўлди.

1995	42,6%	41,9%	43,0%
1996	42,7%	42,8%	46,5%
1997	42,5%	41,0%	49,7%
1998	43,1%	37,0%	49,1%
1999	44,2%	38,6%	49,7%

(Бунда биринчи устун йиллар, иккинчи устун умумий иш кучида аёлларнинг улуши, учинчи устун Олий ўқув юртларига кундузги таълимга кирган аёллар улуши, тўртинчи устун ўрта ўқув юртларига кирганларда аёлларнинг улуши.)

Кўриниб турибдики, аёлларнинг умумий иш кучида ва ўқиётганлар ичида улуши баланд. Бироқ аёлларга бизда юқори ҳурмат ва эъзоз билан қаралади.

Аёллар бир қанча имтиёз ва кафолатларга эга. Булар Ўзбекистон Республикасининг «Меҳнат Кодекси»да ўз ифодасини топган.

Ўзбекистон Республикаси «Меҳнат Кодекси»да аёлларни ҳомиладорлиги ёки боласи борлиги сабабли ишга қабул қилишни рад этиш ва уларнинг иш ҳақини камайтириш таъқиқлаган. Ҳомиладор аёлни ёки уч ёшга тўлмаган боласи бор аёлни ишга қабул қилиш рад этилган ҳолда иш берувчи рад этишнинг сабабларини уларга ёзма равишда маълум қилиши белгилаб қўйилган.

Мазкур шахсларни ишга қабул қилишни рад этганлик устидан судга шикоят қилиши мумкин. Бунда уларга берилган ёзма жавоб асос бўлади.

Меҳнат шароити оғир ишларда, шунингдек ер ости ишларида аёллар меҳнатини қўллаш тақиқланган. Фақат ер остидаги айрим ишларда (жисмоний бўлмаган ишлар ёки санитария ва маиший хизмат кўрсатиш ишлари) аёлларнинг ишлашига рухсат берилиши мумкин.

Аёлларга нормадан ортиқ юкни кўтаришлари ва ташишлари ҳам мумкин эмас.

Аёллар меҳнатини қўлланиш тақиқладиган меҳнат шароити нокулай ишларнинг рўйхати ҳамда улар кўтаришлари ва ташишлари мумкин бўлган юк нормаларининг чегарасини Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлиги ва Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш

вазирлиги, Ўзбекистон қасаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши ва иш берувчиларнинг вакиллари маслаҳатини олган ҳолда тасдиқлайди.

Тиббий хулосага мувофиқ ҳомиладор аёлларнинг ишлаб чиқариш ва хизмат кўрсатиш нормалари камайтирилади ёки улар аввалги ишларидаги ўртача ойлик иш ҳақи сақланган ҳолда енгилроқ ишга ўтказилиши шарт.

Булардан ташқари аёлларга берилган имтиёزلарни Ўзбекистон Республикаси «Меҳнат кодекси»нинг 226-238 моддаларида келтирилган. Уларни айримларини мисол тариқасида келтирамыз.

«Ҳомиладор аёлга енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омиллари таъсиридан ҳоли бўлган иш бериш масаласи ҳал этилгунга қадар, у ана шу сабабдан ишга чиқмаган барча иш кунлари учун ўртача ойлик иш ҳақи сақланган ҳолда ишдан озод этилиши лозим» 226-модда.

«Икки ёшга тўлмаган боласи бор аёллар аввалги ишини бажариши мумкин бўлмаган тақдирда, боласи икки ёшга тўлгунга қадар аввалги ишидаги ўртача ойлик иш ҳақи сақланган ҳолда енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омиллари таъсиридан ҳоли бўлган ишга ўтказилади» 227-модда.

«Ҳомиладор аёлларни ва ўн тўрт ёшга тўлмаган боласи (ўн олти ёшга тўлмаган ногирон боласи) бор аёлларни уларнинг розилигисиз тунги ишларга, дам олиш кунларидаги ишларга жалб қилишга ва хизмат сафарига юборишга йўл қўйилмайди.

Шу билан бирга ҳомиладор аёлларни ва уч ёшга тўлмаган боласи бор аёлларни тунги ишларга жалб қилишга бундай иш она ва боланинг соғлиғи учун хавф тўғдирмаслигини тасдиқловчи тиббий хулоса бўлган тақдирдагина йўл қўйилади» 228-модда.

«Ногирон боласини тарбиялаётган ота-онанинг бирига (восийга, ҳомийга) бола ўн олти ёшга тўлгунга қадар давлат ижтимоий суғуртаси маблағлари ҳисобидан бир кунлик иш ҳақи миқдорида ҳақ тўлаган ҳолда қўшимча бир дам олиш кунни берилади» 230-модда.

«Аёлларга тўққунга қадар етмиш календарь кун ва туққанидан кейин эллик олти календарь кун (тўғиш қийин кечган ёки икки ва ундан ортиқ бола тўғилган ҳолларда етмиш календарь кун) муддати билан ҳомиладорлик ва тўғиш таътиллари берилиб, давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақа тўланади./

Ҳомиладорлик ва тўғиш таътили жамланган ҳолда ҳисоблаб чиқилиб, тўғишга қадар амалда бундай таътилни неча кунидан фойдаланилганидан қатъий назар аёлга тўлиқ берилади» 223-модда.

«Аёлларга оналик билан боғлиқ ҳолда бериладиган кафолатлар ва имтиёзлар (тунги ишларга ва иш вақтидан ташқари ишларга, дам олиш

кунларидаги ишларга жалб этишни ва хизмат сафарларига юборишни чеклаш, шунингдек қўшимча таътиллар бериш, имтиёзли иш режимларини ўрнатиш ҳамда меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа меъёрий ҳужжатларда белгиланган бошқа кафолатлар ва имтиёзлар), онасиз болаларни (она вафот этган, оналик ҳуқуқларидан маҳрум этилган, узоқ вақт даволаш муассасаларида бўлган ва болалари тўғрисида она сифатида ғамхўрлик қилмаган бошқа ҳолларда) тарбиялаётган оталарга, шунингдек вояга етмаган болаларнинг восийларга (ҳомийларига) ҳам татбиқ этилади.

Ушбу кафолатлар ва имтиёзлар, шунингдек ота-она ғамхўрлигидан маҳрум бўлган болаларни амалда тарбия қилаётган бувига, бувага ёки бошқа қариндошларга ҳам берилади» 238-модда.

8.3. Ёшлар бандлиги ва улар учун қўшимча кафолатлар

Ёшлар Ўзбекистонда аҳолининг қарийб ярмини ташкил қилади. Бу мамлакатимизнинг иш кучи заҳирасига жуда бойлигидан далолат беради. Ҳукуматимиз ёшларни иш ва ўқиш билан банд қилиш масаласида жуда кўп тадбирларни амалга оширмоқда. Уларга касб бериш борасида янги касб-хунар коллежлари, бизнес мактаблари каби ўқув муассасаларининг очилиши ва уларнинг давлатимиз томонидан қўллаб-қувватланиши кабилар киради.

Ёшлар бандлиги деганда асосан ўн саккиз ёшга тўлмаган Ўзбекистон фуқароларининг бандлиги тушунилади. Ўзбекистон Республикаси «Меҳнат Кодекси»да бундай тоифага кирувчи аҳоли қатламига қўшимча кафолатлар бериш бўйича алоҳида 14 бобнинг 2 параграфи ажратилган.

Меҳнат Кодексида эътироф этилишича ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар меҳнатига оид ҳуқуқий муносабатларда катта ёшдаги ходимлар билан тенг ҳуқуқда бўлиб, меҳнатни муҳофаза қилиш, иш вақти, таътиллар ва бошқа меҳнат шартлари соҳасида улар учун меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа меъёрий ҳужжатларда белгиланган қўшимча имтиёзлардан фойдаланадилар.

Бу имтиёзлар қуйидагилардан иборат:

- белгиланган минимал иш жойлари ҳисобидан иш жойларига ишга жойлаштириш тартибида маҳаллий меҳнат органлари томонидан юборилган, ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларни иш берувчи ишга қабул қилиши шарт;

• агар ушбу ҳолатда иш берувчи ишга қабул қилишдан рад этса унинг устидан судга шикоят қилиши мумкин;

• ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар меҳнатидан шу тойифа ходимларнинг соғлиғи, хавфсизлиги ёки ахлоқ-одобига зиён етказиш мумкин бўлган меҳнат шароити ноқулай ишларда, ер ости ишларида ва бошқа ишларда фойдаланиш тақиқланади;

• бундай шахсларнинг белгилаб қўйилган меъёрдан ортиқ оғир юк кўтариш ва ташишга йўл қўйилмайди;

• иш вақти 16 дан 18 ёшгача бўлган ходимларга ҳафтасига 36 соатдан, 15 дан 16 ёшгача бўлган шахсларга эса ҳафтасига 24 соатдан ошмаслиги лозим;

• 18 ёшга кирмаган шахслар қисқартирилган иш кунидан қатъий назар ҳамма қатори тўлиқ иш куни учун ойлик оладилар;

• 18 ёшгача бўлган ходимларга йиллик таътил муддати 30 тақвим кунидан кам бўлмаслиги лозим;

• 18 ёшга тўлмаган ходимларни тунги ишларга, иш вақтидан ташқари ишларга ва дам олиш кунларидаги ишларга жалб этиш тақиқланади;

• бундай ходимлар билан иш берувчининг ташаббуси туфайли меҳнат шартномасини бекор қилиш мумкин эмас. Агар у маҳаллий меҳнат органлари рухсат берсагина амалга ошиши мумкин.

• ота-оналар, восийлар, ҳомийлар, меҳнатни муҳофаза қилиш устидан назорат қилувчи органлар ва вояга етмаганлар ишлари билан шуғулланувчи комиссиялар, агар 18 ёшга тўлмаган шахслар бажараётган ишни давом эттириш улар соғлиғига зиён келадиган ёки уларга бошқача тарзда зарар етказиладиган бўлса, бундай шахслар билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишни талаб этишга ҳақлидир.

Юқорида келтирилганлар ёшлар меҳнатини муҳофаза қилиш, улар меҳнатидан оқилона фойдаланиш масаласи давлатнинг диққат эътиборида эканлигини таъкидлайди.

8.4. Дам олиш вақти ва унинг ижтимоий-меҳнат муносабатларида тутган ўрни

Ижтимоий-меҳнат муносабатларида дам олиш вақти ҳам муҳим рол ўйнайди. Дам олишнинг шакли ва мазмуни меҳнат мативациясининг бир омилidir. Бунга мисол қилиб ўқитувчилар меҳнатини олиш мумкин. Уларнинг таътил пайти фақат ёз ойларида тўғри келиши, таътил муддатининг 48 иш куни эканлиги, ҳафтасига иш соатининг умумий иш соатига нисбатан камлиги кабилар кишиларни қанчалик қийин бўлмасин

ўқитувчи бўлишга ундайди. Демак, бу мисолдан ҳам кўриниб турибдики, дам олиш меҳнат мативациясининг асосий омилларидан бири экан.

Энди дам олиш вақти нима деган саволга жавоб берсак.

Дам олиш вақти деганда ходимларнинг меҳнат вазифаларини бажаришдан ҳоли бўлган ва бундан ўз ихтиёрига кўра фойдаланиши мумкин бўлган вақт тушунилади (126-модда).

Ходимнинг бўш вақти одатда иш кунига (соатига) киритилмайди. Масалан, ҳар бир ишчи ўрта ҳисобда ҳафтасига 40 соат ишлаши керак. Буни кунларга бўлиб чиқсак, беш кунга 8 соатдан тўғри келади (115-модда). Лекин ходим ишни бошлаш ва тугатиш ўртасидаги умумий вақт 9 соатни ташкил қилади. Чунки ўртадаги бир соатлик танаффус иш соатига кирмайди. Бу танаффус ходимга иш куни давомида дам олиш ва овқатланиш учун белгиланади.

Танаффусни бериш вақти ва унинг аниқ муддати ташкилотларнинг, корхонанинг ички меҳнат тартиби қоидаларида ёки ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан белгилаб қўйилади.

Ишлаб чиқариш шароитига кўра дам олиш ва овқатланиш учун танаффус бериш имкони бўлмаган ишларда иш берувчи ходимга иш вақтида овқатланиб олиш имкониятини таъминлаши шарт. Бундай ишларнинг рўйхати, овқатланиш тартиби ва жойи ички меҳнат тартиби қоидаларида белгилаб қўйилади. Шунингдек, иш куни (смена) давомида бошқа танаффуслар ҳам белгиланиши мумкин. Булар ҳам меҳнат қонунларида ёки бошқа меъёрий ҳужжатларда ўз аксини топган бўлиши лозим.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексига биноан кундалик дам олиш вақтининг муддати ишнинг тугаши билан кейинги куни (сменада) иш бошланиши ўртасидаги кундалик дам олиш вақтининг муддати ўн икки соатдан кам бўлиши мумкин эмас.

Барча ходимлар ҳар ҳафтада дам олиш ҳуқуқига эга. Агар 5 кунлик иш ҳафтасида ишласа икки кунлик, олти кунлик иш ҳафтасида ишласа бир кунлик дам олиш куни берилиши керак. Икки ҳолда ҳам ҳафталик иш соати 40 соатдан ошмаслиги лозим. Барча ҳолда умумий дам олиш куни якшанбадир.

Дам олиш кунларида ходимларни ишлатиш умуман таъқиқланади. Лекин, айрим ҳолларда иш берувчи ходимлардан дам олиш куни фойдаланиши мумкин. Бу жамоа шартномасида кўзда тутилган бўлиши керак. Агар жамоа шартномаси тузулмаган бўлса иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларининг бошқа вакиллик органи билан келишилган ҳолдагина рухсат этилади. Аммо шу куни ишлаган ходимга камида икки ҳисса маош тўланади.

Бизда байрам кунлари ҳафтанинг қайси кунига тўғри келишидан қатъий назар дам олиш кuni ҳисобланади. Мамлакатимиз аҳолиси бир йилга дам олиш кунига эга бўлган 9 та умумхалқ байрамини нишонлайди. Буларга:

1 январь	-Янги йил;
8 март	-Хотин-қизлар кун;
21 март	-Наврўз байрами;
9 май	-Хотира ва қадрлаш кун;
1 сентябр	-Мустақиллик кун;
1 октябр	-Ўқитувчи ва мураббийлар кун;
8 декабр	-Конституция кун;
Рўза ҳайит	-(Ийд ал-Фитр) диний байрамнинг биричи кун;
Курбон ҳайит	-(Ийд ал -Адҳа) диний байрамнинг биринчи кун.

Шу кунлари ҳам ходимларни ишлатиш мумкин эмас. Агар бордию ишлатадиган бўлса тегишли рухсатномаларни олиб унга шу кун учун камида икки ҳисса маош тўлаши лозим.

Ишлаб чиқариш техника шaroитлари ва бошқа шaroитларга (узлуксиз ишлайдиган корхоналар, объектларни қўриқлаш, уларнинг хавфсизлигини таъминлаш кабиларга) кўра ишни тўхтатиб туриш мумкин бўлмаган жойларда, аҳолига хизмат кўрсатиш зарурати бўлган ишларда, шунингдек кечиктирилиб бўлмайдиган таъмирлаш ва юк ортиш - тушуриш ишларида байрам кунлари ишлашга рухсат берилади.

Байрам кунлари ишланганлиги учун ҳам ходимларга бир кунлик иш ҳақининг камида икки баробари миқдорида ҳақ тўланади.

Кўриниб турибдики, ходим ишлаш билан бирга ҳар кuni дам олиш ҳуқуқига ҳам эга.

Бундан ташқари ҳар бир ходимга бир йилда бир марта касб ва мутахассисликка қараб табақаланган тарзда меҳнат таътили ҳам беради.

Энг кам йиллик таътил йилига 15 кундан кам бўлмаслиги керак. Таътил даврида ходимнинг иш жойи ва ўртача иш ҳақи сақланиб қолади. Бу Ўзбекистон Республикасининг меҳнатга оид қонунлари ва бошқа меъёрий ҳужжатлар билан тартибга солинади.

8.5. Аҳолининг бандлигини таъминлашда меҳнат бозорининг роли

Бозор муносабатларига асосланган эркин рақобат шароитида аҳолининг бандлигини таъминлашда меҳнат бозорининг ўрни беқиёс. Бу

масалани тўғри англаб етиш учун, энг аввало, меҳнат бозори тўғрисида тўлиқ тушунчага эга бўлиш лозим.

Иш кучи ҳам бошқа товарлар каби қиймати ва истеъмол қийматига эга. Иш кучининг истеъмол қиймати ишчининг ёлланган жойида ўз иш кучи қийматига нисбатан кўпроқ қиймат яратиши, яъни қўшимча қиймат келтирилиши тушунилади. Шунинг учун мулкдор, иш берувчи иш кучини сотиб олади ва ундан фойдаланади. Иш кучининг қиймати деганда шу иш кучи эгасининг ва унинг оиласининг нормал фаолиятини ва яшашини таъминлайдиган харажатларни қоплай оладиган қиймати, яъни оладиган меҳнат ҳақи тушунилади.

Шу туфайли иш кучининг қийматини иш берувчи унинг эгасига меҳнат ҳақи тарзида тўлайди. Шу туфайли меҳнат ҳақи инсон меҳнатининг тўлиқ қийматини белгиламайди, балки фақат иш кучи қийматига тенг бўлади. Иш кучининг эгаси ҳаммаша иш кучи қийматидан ташқари қўшимча қиймат ҳам яратади. Бу эса мулкдор, иш берувчи ихтиёрида қолади.

Жамиятнинг иқтисодий тараққиёти билан иш кучининг қиймати ҳам ошиб боради, чунки ишчи ўз иш кучини такрор ишлаб чиқариш ва оиласини таъминлаш учун зарур бўлган неъматлар қиймати ҳам қийматлашиб боради. Шу жиҳатдан турли мамлакатларда, уларнинг иқтисодий тараққиёт даражасига қараб иш кучининг қиймати ҳар хил бўлади. Лекин иш берувчи ва ишчи ўртасидаги зиддият иш кучи қийматининг ошиб боришга сабаб бўлади.

Иш берувчи иш кучининг истеъмол қийматидан, ишчи эса унинг қийматидан манфаатдор. Бу ерда манфаатлар ўртасида зиддият мавжуд. Иш берувчи кўпроқ иш кучи истеъмол қийматининг ошишига интилса, иш кучи эгаси эса иш кучи қийматининг ошишига манфаатдор.

Иш кучининг қиймати ва унинг баъзи хусусиятлари тўғрисида “Меҳнатнинг қиймати” мавзусида ёритилган. Лекин шуни таъкидлаш жоизки, Ўзбекистонда ҳам бозорли иқтисодиётнинг шаклланиши меҳнат бозорини вужудга келтирди. Бу бозорнинг асосий объекти иш кучидир. Демак, иш кучи бизда ҳам товар. Шу туфайли у қийматига ва истеъмол қийматига эга.

Аммо Ўзбекистон Президенти ва Ҳукумати иш кучининг қиймати ва истеъмол қийматидан манфаатдор бўлган юридик ва жисмоний шахслар ўртасидаги зиддиятнинг кескинлашмаслиги учун тегишли чора-тадбирларни қўллаб келмоқда. Бу вақти-вақти билан иш ҳақи миқдорининг ошиши, кучли социал ҳимоянинг қўлланилишда номоён бўлмоқда. Бу тадбирлар иқтисодий ва сиёсий барқарорликни таъминловчи асосий омиллардир.

Юқорида таъкидланганидек, меҳнат бозорида иш берувчи билан ёлланма ишчи ўртасидаги муносабат содир бўлади. Бунда иш берувчилар меҳнат бозорида иш кучига талабни, ёлланиб ишловчилар эса таклифни ташкил қилишда иштирок этади. Шу жараёнда талаб ва таклифни аниқлашда бевосита ҳозирги пайтда амалдаги меҳнат бозорининг ташкилий кўриниши бўлган меҳнат биржалари муҳим рол ўйнайди. Улар бир томондан ташкилий равишда иш берувчилардан бўш ўринларни талаб қилиб олса, иккинчи томондан иш ахтарувчиларни рўйхатга олади.

Агар иш берувчидаги бўш ўрин иш ахтарувчининг касбига, мутахассислигига тўғри келса у бевосита воситачи сифатида бир-бирининг талабини қондиради. Шу йўл билан аҳолининг бандлигини таъминлашда жуда катта рол ўйнайди.

Эътироф этиш жоизки, ҳозирги пайтда кўп иш берувчилар ўзлари турли оммавий ахборот воситалари орқали бўш ўринларга танлов эълон қилиш йўли билан ҳам кадрларга бўлган эҳтиёжни қондириб келмоқда. Бу ҳолат юқори малакали мутахассисларни ишга қабул қилишда қўлланилади. Бунга мисол қилиб олий ўқув юртларига профессор-ўқитувчиларни, корхоналарга бош мутахассисларни қабул қилиш қабиларни келтириш мумкин.

Шундай қилиб, меҳнат бозорининг асосий элементлари таркибига қуйидагиларни киритиш мумкин:

- иш кучига талаб;
- иш кучининг таклифи;
- иш кучи баҳоси;
- иш кучининг қиймати;
- рақобат.

Буларнинг ҳар бирига тўхталиш учун, энг аввало, иш кучи нималиги хусусида қисқагина тушунча берсак.

Иш кучи деганда инсоннинг ёки ёлланма ишловчининг меҳнат қилиш қобилияти тушунилади.

Иш кучи бозор муносабатлари шароитида товар ҳисобланади. лекин у оддий товар бўлмасдан ўзига хос бўлган товардир. Бу ерда олди-сотди содир бўлган билан товарга, яъни иш кучига эгалик ўзгармайди. Фақат иш кучи соҳибининг меҳнати, яъни меҳнат қилиш қобилияти сотилади. Уни иш кучи соҳиби ўзи қайта тиклайди ва яна бошқа иш берувчига ёки олдингисига яна қайта сотади.

Иш кучига талаб деганда меҳнат бозорига тавсия қилинган бўш иш ўринлари тушунилади.

Иш кучига таклиф - ёлланиб ишлашни ҳоҳловчи иш кучи соҳибларининг миқдори билан белгиланади.

Иш кучининг баҳоси - ёлланиб ишловчининг оладиган иш ҳақининг ҳажми билан белгиланади.

Иш кучининг қиймати деганда уни такрор ишлаб чиқариш учун истеъмол қилинадиган моддий ва номоддий неъматлар миқдори тушунилади.

Меҳнат бозорида рақобат деганда иш берувчиларнинг ёлланиб ишловчиларни эса иш берувчиларни танлаш бўйича бир-бири билан рақобат қилиши тушунилади. Бунда иш берувчилар меҳнат унумдорлигини ошириш учун юқори малакали иш кучини танлаб олишга ҳаракат қилса, ёлланиб ишловчилар кўп иш ҳақи тўлайдиган, иш шароити жуда яхши бўлган иш берувчини танлайди. Ходимларнинг иш жойини эркин танлаш ҳуқуқи Ўзбекистон Республикаси Конституциясида ўз аксини топган.

Булардан кўриниб турибдики, меҳнат бозори, эркин иқтисодиёт шароитида, аҳолининг бандлигини оширишда муҳим рол ўйнайди. Бу халқнинг турмуш даражасини оширишга ҳам хизмат қилади, чунки иш билан бандлик оила даромадини ошириш омили сифатида аҳоли фаровонлигини оширишга хизмат қилади.

8.6. Меҳнат бозорининг субъектлари

Меҳнат бозорининг ҳам ўзига хос хусусияти мавжуд. Ҳар қандай бозорда бўлганидек меҳнат бозорининг ҳам субъектлари мавжуд. Буларга қуйидагилар киради:

- иш берувчилар (турли мулк шаклига эга бўлган корхоналар, фирмалар ва уларнинг манфаатларини ҳимоя қилувчи турли уюшмалар, ассоциация, концерн, корпорация кабилар);

- ёлланиб ишловчилар, яъни иш кучи эгалари;

- ишловчилар манфаатини ҳимоя қилувчи касаба уюшмалари ва бошқа уюшмалар;

- юқорида келтирилган субъектларини фаолиятини мувофиқлаштирувчи давлат.

Иш берувчилар ҳамиша ишлаб чиқариш воситаларига эгалик қилувчилар бўлади. Бу ишлаб чиқариш воситалари кимга тегишли ва қайси мулкчиликка мансублигидан қатъий назар, корхонанинг раҳбарлиги кимга топширилган бўлса у иш берувчи сифатида фаолият юритади. Меҳнат бозорида иш кучи соҳиби билан нима ишни бажариш, қандай ва қачон бажариш, унинг сифати, тўланадиган ҳақ миқдори, иш шароити каби шартлар билан битим тузуш ҳуқуқига эга бўлади. У корхона раҳбари, иш берувчи сифатида ёлланиб ишлаётган ходим олдида

Ўзининг ҳуқуқ ва мажбуриятларига эга. Бу ҳуқуқ ва мажбуриятлар Ўзбекистон Республикасининг меҳнатга оид қонунларида ўз аксини топган.

Меҳнат бозорининг асосий субъектларидан бири ёлланиб ишловчилар, яъни иш кучи эгаларидир. Улар бевосита ўз меҳнатлари билан кимгадир ёлланиб ишлайди. Бунинг асосий мақсади ўз иш кучига ким кўпроқ иш ҳақи тўласа шунинг ишини бажаришга қаратилган бўлади.

Ҳозир малакали ходимлар меҳнат бозорида танлаш ҳуқуқига эга, чунки иш берувчилар моҳияти жиҳатидан уч гуруҳга бўлинади:

- давлат корхоналари (бу асосан давлат бюджети ҳисобидан таъминланадиган идоралар, муассаса корхона ва ташкилотлар ҳамда уларнинг давлат бирлашмаларидир);

- бозор таркибига кирувчи хусусий ва бошқа нодавлат мулкига асосланган корхоналар;

- қўшма корхоналар.

Иш кучи соҳиби шу учта гуруҳ корхоналарнинг иш шароити энг яхшисини, кўп ойлик маош тўлайдиганини танлаш ҳуқуқига эга. Буларнинг эркин танлаш ҳуқуқи Ўзбекистон Республикаси Конституциясида ҳам кафолатланган.

Аммо иш берувчи ва ёлланиб ишловчилар ўртасидаги муносабат ҳамиша силлиқ кучаявермайди. Мулкдор, яъни иш берувчи ҳамиша ҳукмрон сифатида намоён бўлади. Бу ҳолда ишловчиларнинг манфаатини ҳимоя қилиш учун касаба уюшмалари меҳнат бозорининг субъекти сифатида майдонга чиқади.

Касаба уюшмаси иш берувчи ва ишловчилар ўртасидаги воситачи сифатида, бу жараёнда меҳнаткашлар манфаатининг ҳимоячиси сифатида намоён бўлади.

Бироқ булар ўртасидаги муносабатлар жуда чигал бўлиши мумкин. Бу чигалликни ёзишда, ҳамма субъектларнинг манфаатларини қонуният йўли билан ҳал қилишда меҳнат бозорининг асосий субъекти сифатида давлат майдонга чиқади.

Давлат меҳнат муносабатларини тартибга солувчи одил қонунларни ва бошқа меъёрий ҳужжатларни ишлаб чиқади ва шуларнинг беками-кўст бажарилишини назорат қилади.

Ҳозир Ўзбекистонда ижтимоий-меҳнат муносабатларини тартибга солувчи бир қанча қонунлар мавжуд. Булар жумласига Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси, Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси, Ўзбекистон Республикасининг Фуқаролик кодекси, Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси томонидан қабул қилинган бир қанча қонунлар, Ўзбекистон Республикаси Президенти томонидан эълон

қилинган фармонлар, тегишли вазирлик ва идораларнинг бўйруқлари каби меъёрий ҳужжатлар киради.

Ўзбекистонда давлат бош ислоҳатчи сифатида меҳнат бозорида ҳам уни тартибга солишда ҳам асосий рол ўйнайди.

8.7. Меҳнат бозори сегментлари

Сегмент сўзи лотинча «segmentum» сўзидан келиб чиққан бўлиб қисм маъносини англатади. Лекин у оддий қисм бўлмасдан, балки бири-бирига боғлиқ ва ўхшаш бўлган мажмуанинг қисмидир. «Сегментация» сўзи кўпинча бирор ҳайвон танасининг алоҳида бўлаклари (сегментлари)га нисбатан ишлатилади.

Бундан келиб чиқиб меҳнат бозори сегментини ҳам тушуниш мумкин. Демак, бозор сегменти унинг бир қисмини англатади.

Меҳнат бозори сегменти деганда жамият тараққиётининг ижтимоий-иқтисодий ва сиёсий ҳолатидан келиб чиққан ҳолда объектив равишда шаклланган меҳнат тақсиротини ўзида ифода қилган алоҳида ихтисосликлар ва мутахассисликларнинг бозори тушунилади.

Жаҳон тажрибасида меҳнат бозорининг қуйидаги сегментлари мавжуд:

- юқори малакали мутахассисликлар бозори;
- малакали кадрлар бозори;
- ишчи касбидаги меҳнат бозори;
- малакасиз ходимлар ва хизмат соҳасининг меҳнат бозори;
- қолган ходимларнинг меҳнат бозори.

Бозорининг ушбу ҳолатдаги сегментини тараққий этган мамлакатларда бозорнинг ўзида шаклланган унинг объектив қонунлари тартибга солади. Бунда иш кучига талаб ва таклиф қонуни муҳим рол ўйнайди.

Юқори малакали мутахассисликлар бозори жамиятнинг иқтисодий тараққиёт даражасига боғлиқ. Ишлаб чиқариш, ундаги технологик жараёнлар доимий равишда такомиллашиб бориш қонуниятига эга.

Олдин ишлаб чиқариш оддий қўл меҳнатига асосланган. Аста секинлик билан унга ишлаб чиқариш воситалари, иш қуроллари қўлланилган. Сўнгра ишлаб чиқариш жараёни ярим механизациялашган, ҳозир эса тўлиқ автоматлашган технологияни жорий қилишни тақозо қилмоқда. Бу эса бугун кечагидан, эртага бугунгига нисбатан малакали кадрларни талаб қилади. Шу туфайли мамлакат тараққий этавериши билан, ишлаб чиқариш жараёнига фан ва техниканинг ютуқлари жорий

қилиниши билан малакали кадрларга эҳтиёж ҳамиша ортиб боради. Бундай кадрлар ҳамиша етишмаслиги мумкин, чунки кадрларни тайёрлаш кўп ҳолларда ишлаб чиқариш эҳтиёжидан орқада қолиб кетиш ҳоллари, айниқса ўтиш даврида сезилиб қолмоқда.

Малакали кадрлар бозори эркин иқтисодиёт шароитида доимий муаммо. Бу янги иш ўринларига эмас, балки фаолият кўрсатадиган корхоналар учун ҳам сезиларли таъсир қилади. Чунки корхонада муҳим бўғинда малакаси етарли бўлмаган кадр ўтирса, уни инқирозга олиб келиши мумкин. Иқтисодиётни юксалтириш учун доимий равишда малакали кадрларга эҳтиёж сезилади. Малакали кадрларни меҳнат жамоаси, мулкдор объектив равишда кадрлар таркибидан бозор таъсирида танлаб олишга эришади. Булар гуё табиий танлашдек сараланиб қолади. Бу ҳам меҳнат бозорининг муҳим қисми, яъни сегменти ҳисобланади.

Ишчи касбидаги меҳнат бозори ҳам меҳнат бозорининг сегменти сифатида муҳим аҳамиятга эга. Иқтисоди юксак даражада тараққий этган мамлакатларда бундай ходимларга эҳтиёж камроқ, чунки юксак технологияга асосланган ишлаб чиқаришни муҳандис даражасидаги малакали кадрлар бошқаради. Аммо Ўзбекистондек ўтиш даврини бошидан кечираётган мамлакат учун меҳнат бозорининг бу сегменти анча салмоқли ўринга эга бўлади, чунки барча фаолият кўрсатаётган ва янгидан барпо қилинаётган корхоналарга ишчи касби лозим бўлади. Бу бозорда таклиф ҳам кўп, чунки ҳамма ҳам ўқиб ўз малакасини юқори даражада ошириш имкониятига эга эмас. Шу туфайли ишчи касбига талаб ва таклифнинг кўплиги меҳнат бозорининг ушбу сегментига алоҳида аҳамият беришни тақозо қилади.

Малакасиз ходимлар ва хизмат соҳасининг меҳнат бозори тараққий этган мамлакатларда асосан хизмат соҳасига жалб қилинади. Мамлакатимизда қишлоқ хўжалиги, қурулиш, таъмирлаш, хизмат соҳаларида ҳали малака талаб қилмайдиган жуда кўп соҳалар мавжудки ушбу кадрларга талабни шакллантиради. Шунга мос равишда мамлакатимизда жуда кўп малакага эга бўлмаган иш кучи соҳиблари мавжудки, булар бозорнинг ушбу сегментида йирик таклиф қилувчилар армиясини ташкил қилади. Шу туфайли меҳнат бозорининг бу сегменти ҳам объектив ҳаётий зарурат натижасидир.

Қолган ходимларнинг меҳнат бозори деганда кўп ҳолларда нофаол ходимлар бозори тушунилади. Масалан, иш кучи соҳиби жуда юқори малакали кадр бўлиши мумкин. Лекин у шу малакаси бўйича бошқа жойга ўтиб ишлаши лозим бўлади. Бу яшаётган ҳудудда шундай малака

талаб қиладиган соҳа йўқ. У бошқа ёққа кўчиб ишлашдан кўра малака талаб қилмайдиган ишга ишлашга ҳам кўникувчи бўлади. Булар иш билан банд бўлса ўзлари учун етарли деб ҳисоблайди. Бундан ташқари, кўп ходимлар борки, ўз ихтиёри билан ҳеч жойда ишлашни ҳоҳламайди. Шу ҳудудда унинг ишлаши учун тегишли шароит етарли бўлса ҳам, меҳнат бозорининг бу сегменти унинг пасив қисмини ташкил қилади.

Шуни алоҳида таъкидлаш жоизки, меҳнат бозори сегментининг шаклланиши, бозор қонунлари билан тартибга солинади. Аммо мамлакатимизда ушбу бозорни тартибга солишда давлатнинг роли катта. Чунки, биринчидан, бизда ҳам меҳнат бозори ҳали шаклланиш босқичини бошидан кечирмоқда. Иккинчидан эса, у ҳали бозор сифатида ўзининг барча тамойиллари асосида ишлаш йўлига тушган эмас.

Меҳнат бозорида ҳам ислоҳатлар амалга оширилмоқда. Бунда давлат бош ислоҳатчи сифатида унинг қонуний асосларини шакллантириш, эркин фаолиятини таъминлаш борасида ҳам тегишли чора-тадбирларни узлуксиз равишда қўллаб келмоқда.

8.8. Ўзбекистонда меҳнат бозорининг модели

Бозор тизимида меҳнат бозори ўзига хос хусусиятларга эга. Одатда бозорда олди-сотди натижасида сотилган нарсага нисбатан мулкка эгалик ўзгаради. Аммо бу ҳолатда, яъни меҳнат бозорида иш кучи эгасида қолади. У маълум вақтда ишлаб беради, ёки маълум ишни бажариб беради. Бу жараён бир қарашда оддий туюлган билан аслида ўта мураккаб жараёндир. Шу туфайли ҳар бир мамлакат ўзига хос моделини ишлаб чиққан ва шунга амал қилади. Ўзбекистоннинг меҳнат бозори модели ҳам бир жиҳатдан умумжаҳон меҳнат бозори моделига ўхшасада, иккинчи жиҳатдан ўзига хос хусусиятларга ҳам эга. Бу қуйидагиларда намоён бўлади.

1. Меҳнат бозори субъектлари (иш берувчи ҳам, иш бажарувчи ҳам), энг аввало, ўз манфаатларидан келиб чиқади. Ҳеч қайси бир-бирига тобе эмас. Иш берувчи ҳам, ишловчи ходим ҳам бир-бирини эркин танлаш ҳуқуқига эга.

2. Меҳнат бозорда иш кучининг олди-сотди жараёнида иш берувчи ҳам, ишловчи ходим ҳам фойда кўришни кўзда тутади ва натижада иккаласи ҳам фойдага муяссар бўлади.

3. Меҳнат бозорида иш берувчи харидор ҳам, иш бажарувчи ходим ҳам бир-бири тўғрисида ишнинг борлиги ва бажариш учун иш қилиниш кераклиги ҳусусида ахборотга эга, холос. Иш кучининг сони ва сифати

тўғрисида унинг соҳибида ҳеч қандай ахборот йўқ, Шу туфайли унинг нархи иш кучига эмас, балки бажариладиган иш ҳажмига қараб баҳоланади.

4. Иш кучининг қиймати бажарилган иш билан белгиланади.

5. Меҳнат унумдорлигининг ошишидан иш берувчидан кўра иш бажарувчининг манфаати кўпроқ. Иш берувчига сифат аҳамиятли, иш бажарувчига ишнинг сифати билан бирга сони ҳам аҳамиятлидир.

6. Иш берувчи ва иш бажарувчи ўртасидаги олди-сотди муносабатида эквивалент ролини иш ҳақи (меҳнат ҳақи) ўйнайди.

Юқоридагилардан ташқари, ўтиш даврига мос, вақтинча характерга эга бўлган Ўзбекистон меҳнат бозорининг ривожланган давлатлардан фарқ қиладиган томонлари ҳам мавжуд. Буларга қуйидагиларни киритиш мумкин:

1. Меҳнат бозорида ишчи кучи ривожланган давлатларга нисбатан арзон.

2. Малакасиз ишсизлар кўпчиликни ташкил қилади.

3. Ишсизлар асосан қишлоқ аҳолисини ҳисобидан кўпаймоқда.

4. Ишчи кучига таклиф етарли даражада ривожланмаган, иш жойлари етишмайди, шу сабабли меҳнат бозори ҳам тўла шаклланмаган.

Бу жиҳатлар Ўзбекистон меҳнат бозорининг ўзига хос хусусиятларини ташкил қилади. Албатта ушбу жиҳатларнинг айримлари бошқа мамлакатлар меҳнат бозори моделида ҳам бўлиши табиий, аммо ушбу жараёнларнинг ижтимоий-меҳнат муносабатларида меҳнатга оид қонунлар билан қандай тартибга солинганлигига ҳам боғлиқдир.

Барча бозорлардаги каби меҳнат бозорида ҳам эркин рақобат ҳукм суради. Рақобат иш берувчилар ўртасида иш кучини танлашда ва иш бажарувчи ходимлар ўртасида эса иш берувчини танлашда мавжуд. Буларнинг иккаласида ҳам бир хил вазият бўлиши учун иш кучига талаб ва иш кучининг таклифи ўртасида мувозанат бўлиши лозим. Талаб ва таклиф ўртасида мувозанат бўлса оптимал иш ҳақи белгиланади. Агар таклиф кўп бўлиб талаб оз бўлса иш ҳақи албатта иш кучи қийматидан кам бўлади. Бордию иш кучига талаб кўп бўлиб иш кучи кам бўлса иш ҳақи юқори бўлади.

Ҳозирги ўтиш даврида мамлакатимизнинг янги иқтисодий тизими етарли даражада шаклланмаган бир пайтда иш кучига талаб таклифга нисбатан кам бўлмоқда. Натижа ортиқча иш кучининг мавжудлиги, ишсизликнинг ортиб бориш жараёни рўй бериши мумкин. Бу ижтимоий аҳволни яхшилаш учун ҳукуматимиз бандлик масалани ҳал қилишга катта аҳамият бермоқда.

8.9. Меҳнат бозорининг хорижий моделлари

Таъкидлаганимиздек, турли мамлакатларда меҳнат муносабатлари, хусусан меҳнат бозорини тартибга солувчи жиҳатлар турлича. Уларнинг шаклланиши шу мамлакатда яшаётган миллатнинг, халқнинг минталитетига, урф-одатлари ва қадриятларига, шунингдек давлатнинг ижтимоий-иқтисодий қудратига боғлиқ. Бу омиллар таъсирида меҳнат муносабатлари доимий равишда ривожланиб, такомиллашиб туради.

Ҳар бир давлатнинг меҳнат бозорида назарий жиҳатдан умумий ўхшашлик мавжуд. Бозор субъекти сифатида уларнинг барчасида иш берувчи билан иш бажарувчи намоён бўлади. Мана шу муносабатда давлат улар ўртасидаги муносабатларни тартибга солувчи сифатида ўзига хос йўллар, усулларни шакллантиради. Бу йўл ҳар бир мамлакатнинг ўзига хос йўлини, меҳнат бозоридаги моделини ташкил қилади. Ушбу моделниг бир-биридан фарқини, ҳар бир мамлакатнинг ўзига хос хусусиятини очиб бериш мақсадида уларнинг айримларига тўхталамиз.

АҚШда амал қилинадиган меҳнат бозори модели қуйидаги хусусиятларга эга.

1. Иш кучидан фойдаланиш маҳаллийлаштирилган. Ҳар бир штатнинг аҳоли бандлиги тўғрисида ўзлари ишлаб чиққан мустақил қонуни мавжуд.

2. Ҳар бир штат ишсизликдан ҳимоя қилиш учун ўзларининг суғурта фондини ташкил қилган.

3. Ходимларнинг тўртдан бир қисми узоқ муддатли шартнома асосида ишлайди. Қолган тўртдан уч қисми контракт асосида фаолият кўрсатади.

4. Иш ҳақи ишнинг мураккаблигига қараб белгиланган.

5. Ходимлар малакасини ошириш асосан ходимларнинг ўзи ҳисобидан амалга оширилади. Фақат айрим фирма ва компаниялар ўзларига ўта зарур бўлган мутахассислар малакасини ошириш мумкин.

6. Агар кархона банкрот бўлса ёки ишлаб чиқариш кўлами камайса ходимларни бемалол ишдан бўшатишлари мумкин.

7. Ходимларнинг ижтимоий ҳимояси иш берувчилар ва давлат ҳисобидан амалга оширилади ва ҳ.к.

Булар АҚШга хос меҳнат бозорининг моделларидаги асосий тамойилларни ташкил қилади.

Яна бир йирик тараққий этган мамлакат Япониянинг меҳнат бозори моделини олайлик. Бу мамлакатлар тараққиёт даражаси бўйича

бир-бирига жуда яқин. Аммо меҳнатга оид муносабатларда бир мунча фарқ қилади.

Хусусан, Японияда меҳнат бозори моделининг ўзига хос томойиллари қуйидагилардан иборат.

1. Меҳнат муносабатида «умрбод ёллаш» модели қўлланилади. Бунда аёллар 55, эркеклар 60 ёшгача, яъни пенсияга чиққунча ишдан бўшатмаслик тўғрисида шартнома тузилади.

2. Ходимнинг меҳнат стажи ўсиши билан унинг иш ҳақи, рағбатлантиришнинг бошқа шакллари мос равишда ошиб боради.

3. Ҳар бир ходим бирданига бир қанча касбга эга бўлади. Бу, энг аввало унинг ишдан бўшамаслик учун асосий омил бўлса, иккинчидан бордию бирорта иш жараёни қисқарса ёки янгиси очилса унда бемалол ишлаб кетиш имкони тўғилади.

4. Фирма ва компаниялар ходимларнинг малакасини ошириш учун хомийлик қилади ва уларнинг ушбу ишини амалга ошириш имконини яратиб беради.

Кўриниб турибдики Япониянинг меҳнат бозори модели АҚШникига қараганда тубдан фарқ қилади. Масалан, ходимнинг «умрбод ёлланиш» бўйича шартнома асосида ишлаши бошқа мамлакатларда кам учрайдиган ҳолдир. Бу японларнинг ўз ишига, касбига, корхонасига ўта садоқатли эканлигидан далолат беради.

Жуда кўп мамлакатлар учун меҳнат бозорининг Швед модели жуда эътиборли ва ибратли. У ҳам тараққий этган мамлакатлар сафидан ўрин олган индустриал мамлакатдир. Ушбу мамлакат меҳнат бозори ҳам ўзига хос хусусиятларга эга. Бу қуйидагиларда намоён бўлмоқда.

1. Иш ҳақини тўлашни одиллаштириш тамойили. Бунда бир хил меҳнатга бир хил иш ҳақи тўлашга эришиш кўзда тутилган.

2. Алоҳида аҳамиятга молик касбдаги ходимларнинг иш ҳақи паст бўлса уларга қоплама тўлаш кўзда тутилган.

3. Янги ўсиб келаётган авлод ва янги иш кучи учун янги иш ўринларини очиш тамойили.

4. Давлат томонидан тўланадиган нафақани ишсизлик учун эмас, балки малакасини ошириш ва қайта тайёрлашга тўлаш тамойилининг устиворлиги.

Шу ва шу сингари бир қанча тамойиллар Швед меҳнат бозори моделини ташкил қилади. Кўриниб турибдики, ушбу моделлар бир-бири билан мазмун ва моҳияти, ташкилий жиҳатлари билан тубдан фарқ қилади.

Бизда ҳам ўзимизга хос меҳнат бозори шаклланмоқда. Бироқ шаклланиш жараёнида ушбу мамлакатлар тажрибасидан ҳам кенг фойдаланиш мақсадга мувофиқдир.

Такрорлаш учун саволлар.

1. Ўзбекистонда иш билан бандликнинг ҳолати ва келажаги?
2. Бандлик даражасини ошириш омиллари?
3. Аёллар қандай имтиёз ва кафолатларга эга?
4. Ёшлар қандай имтиёзларга эга?
5. Ўзбекистонда қандай байрамлар нишонланади?
6. Меҳнат бозорининг тушунчаси?
7. Меҳнат бозорининг элементлари?
8. Меҳнат бозорининг субъектлари?
9. Меҳнат бозорининг сегментлари?
10. Ўзбекистонда меҳнат бозорининг модели ва унинг хусусиятлари.
11. Меҳнат бозорининг хорижий моделларининг хусусиятлари нималарда ўз аксини топади?.

Таянч иборалар: иш вақти, дам олиш, имтиёз, байрам, меҳнат бозори, меҳнат бозори элементлари, иш куни, меҳнат бозори субъектлари, меҳнат бозори модели, иш кучига талаб, иш кучига таклиф, ишчи кучининг баҳоси, ишчи кучининг қиймати, меҳнат бозорида рақобат, меҳнат бозорининг сегментлари.

9-Мавзу. АҲОЛИНИНГ МЕҲНАТ МИГРАЦИЯСИ

9.1. Аҳолининг меҳнат меграцияси таърифи

9.2. Жаҳон аҳолиси ва меҳнат меграцияси

9.3. Ўзбекистонда аҳоли ва меҳнат меграциясига оид вазият

9.1. Аҳолининг меҳнат миграцияси таърифи

Миграция сўзи лотинча *migro* сўзидан келиб чиққан бўлиб, кўчаман, ўтаман маъносини англатади. Аҳолининг миграцияси деганда аҳолининг ҳаракатланиши, у худуддан бу худудга ёки у тармоқдан бу тармоққа ўтиши, кўчиши тушунилади. Кундалик ҳаётимизда аҳоли миграцияси деганда унинг яшаш жойини ўзгартириш учун кўчиши тушунилиб келинмоқда. Ҳақиқатда эса миграция аҳолининг оддий кучишидан кенгроқ маънони билдиради. Илмий адабиётларда аҳолининг таркиби, худудий жойлашиши, соҳалар бўйича тақсимланиши, меҳнатга қобилияти ва аҳамиятсиз аҳолига бўлиниши каби масалалар ҳам унинг миграциясига оид назарияда ўрганилади.

Ушбу муаммони ҳал қилишда ҳам биз шу назарий ва амалий масалаларга ёндошган ҳолда кўриб чиқишга ҳаракат қиламиз.

Аҳоли ва шу билан боғлиқ бўлган меҳнат меграцияси кўчиш ёки ҳаракатланиш вақтинча ҳаракат қуйидаги гуруҳларга бўлинади:

- доимий, яъни қайтмайдиган;
- вақтинчалик;
- мавсумий;
- узлуксиз.

Аҳолининг доимий, яъни қайтмайдиган меграциясига ўзларининг яшаш жойини, ва шу билан боғлиқ иш жойини доимий муддатга ўзгартирган аҳоли қатлами киради. Бундай ҳолатда улар иш ва яшаш жойини бир худуддан иккинчи худудга алмаштиради.

Аҳолининг вақтинчалик миграциясига ўзининг яшаш ва ишлаш жойини маълум бир муддатга, лекин олдинги жойига қайтиб келиш шарти билан ўзгартирган қисми киради. Масалан, ҳозирги пайтда аҳолининг айрим қисми вақтинча ишлаш учун турли мамлакатларга кетмоқда. У ерда улар 2-3 йил ишлаб бари-бир шу ердаги иши ва яшаш жойига қайтадилар. Улар аҳолининг ва меҳнатнинг вақтинчалик миграциясига киради.

Аҳолининг ва шу билан боғлиқ меҳнатнинг мавсумий миграциясига уларнинг йилнинг айрим фаслларида у ёки бу худудда, у ёки бу соҳага кучиб юриши тушунилади. Масалан, кўклардан кузгача шаҳардан

қишлоқ жойларга бориб ишлаши ҳосилни йиғиштириш учун кузда шаҳарликларнинг деҳқонларга берадиган кўмаги ва ҳоказоларни мисол келтириш мумкин. Аҳоли ва меҳнатнинг ўзлуксиз миграцияси деганда аҳолининг ўзи яшаб турган жойидан бошқа ҳудудга бориб доим ўқиб ёки ишлаб келиши тушунилади. Масалан, кўп кишилар Самарқанд шаҳрида яшайдилар. Улар ишлаб келиш учун Жомбой, Жума шаҳарларига доим қатнайдилар ва аксинча. Бундай ҳаракат аҳолининг узлуксиз миграцияси деб айтилади.

Аҳоли ёки меҳнат миграцияси мамлакат ҳудудида ва ундан ташқарига чиқиб кетиши нуқтаи назаридан икки гуруҳга бўлинади:

- ташқи миграция;
- ички миграция.

Аҳолининг ташқи миграциясига бевосита бир мамлакатдан иккинчи мамлакатга доимий яшаш ва ишлаш учун кучиб кетиши тушунилади. Бу аҳоли қатлами имигрантлар дейилади. Агар аҳоли яшаш ва ишлаш учун иккинчи мамлакатдан шу мамлакатга кўчиб келса булар имигрантлар дейилади. Эмигрантлар ва имигрантларнинг умумий йиғиндиси аҳолининг ташқи миграциясини ташкил қилади.

Аҳолининг ички имиграцияси бу давлат ичида содир бўладиган кўчиш тушунилади. Масалан, қишлоқдан шаҳарга яшаш ва ишлаш учун кучиб келиш билан боғлиқ урбонизация жараёнини мисол келтирамыз. Ёки шаҳардан қишлоққа кучиш жараёни ҳам аҳолининг ички миграциясини ташкил қилади. Бундан ташқари мамлакат ичкарасида бир ҳудуддан иккинчи ҳудудга ёки бир шаҳардан иккинчи шаҳарга кўчиб ўтиш ҳам аҳолининг ички миграциясига киради.

Кўриниб турибдики, аҳолининг ҳаракати, унинг яшаш ва ишлаши билан боғлиқ бўлган жараёнлар ҳам турлича экан. Бундай вазият дунёда ва мамлакатимизда ҳам узлуксиз содир бўлиб турмоқда. Буни инобатга олиб ушбу масалага алоҳида аҳамият беришни мақсадга мувофиқ топдик.

9.2. Жаҳон аҳолиси ва меҳнат миграцияси

Ер юзиде инсоннинг вужудга келганига неча миллион йиллар ўтганини тасаввур қилиш мумкин. Чунки битта Одам Ато ва Момо Ҳаводан бутунги кунда 6 миллиард аҳолининг пайдо бўлиши, бу қисқа вақтда амалга ошмайдиган жараён, албатта.

Биз жаҳон аҳолисининг ўзгариш тенденциясини ўрганиш учун икки минг йилни ўз ичига олган эраиздаги ҳолатини ва динамикасини таҳлил қилишни мақсадга мувофиқ деб ҳисобладик.

Эрамизнинг бошида ер қиррасида жаҳон аҳолиси 200 миллион кишини ташкил қилган. 1000 йилда бу кўрсаткич 300 миллион кишига етган. 2000-йилда эса 6127 миллион кишига етади. Эрамизнинг биринчи минг йиллигида жаҳон аҳолиси 1,5 марта ўсган (300:200) бўлса, иккинчи минг йилликда ушбу кўрсаткич 20,4 марта (6127:300) ортган. Икки минг йил давомида жаҳон аҳолисининг ўсиш суръати 30,6 мартага (6127:200) ташкил қилган. Жаҳон аҳолиси 1500 йилда 450 миллион кишини ташкил қилган. Бу 1000 йилга нисбатан атиги 1,5 марта (450:300) кўпайган. Аммо бу минг йилликнинг иккинчи ярмида жаҳон аҳолиси 13,6 мартага (6127:450) кўпайган.

Агар шу даврдаги ҳар юз йилликни таҳлил қиладиган бўлсак, қуйидаги кўрсаткичларга эга бўламиз... Жаҳон аҳолиси 1600 йилда 480 миллионни ташкил қилган. Бу 1500 йилга нисбатан 106,7 фоиз (480:450x100) кўп демакдир. 1600-1700 йилларда жаҳон аҳолисининг ўсиш суръати 122,2 фоизни, 1700-1800 йилларда - 160 фоизни, 1800-1900 йилларда 181,8 фоизни ташкил қилган бўлса, асримизда яъни 1900-2000 йилларда 382,9 фоизни ташкил қилади. Кўриниб турибдики, жаҳон аҳолиси ўнг олтинчи асрда 106,2 фоиз ўсган бўлса, ушбу кўрсаткич йигирманчи асрга келиб 382,9 ташкил қилган. Ўсиш суръати индекси шу давр мобайнида 3,6 мартага (382,9:106,7) тенгдир.

XX асрда жаҳон аҳолисининг ўсиш суръати инсоният тарихида энг юқори бўлди. Бу ҳолатнинг сабаблари тўғрисида тўлиқ хулоса чиқариш учун эллик йиллик ва ўн йиллик муддатларда кўриб чиқамиз.

Жаҳон аҳолиси 1950 йилда 2500 миллион кишини ташкил қилган. Бу 1900 йилга нисбатан 156,3 фоиз (2500:1600x100) кўп демакдир. 1950-2000 йилларда жаҳон аҳолисининг ўсиш суръати 245,1 фоизни (6127:20x100) ташкил қилади. Кўриниб турибдики, кескин ўсиш асримизнинг иккинчи ярмида содир бўлган. Бу даврда ўсиш суръатининг индекси 1,568 ни (245,1:156,3) ташкил қилади.

Жаҳон аҳолисининг ўсиш суръати асримизнинг ўн йилликлари бўйича қуйидагиларни ташкил қилади:

1901-1910 йиллар 106,3 фоиз

1911-1920 - « - 108,2 - « -

1921 - 1930 - « - 108,7 - « -

1931 - 1940 - « - 113,0 - « -

1941 - 1950 - « - 110,6 - « -

1951 - 1960 - « - 120,0 - « -

1961 - 1970 - « - 121,0 - « -

1971 - 1980 - « - 120,7 - « -

1981 - 1990 - « - 118,7 - « -

1991 - 2000 - « - 117,3 - « -

Кўриниб турибдики, жаҳон аҳолисининг ўсиш суръати иккинчи жаҳон уришигача мунтазам ўсиб келган ва асримизнинг тўртинчи ўн йиллигида (1931-1940 йилларда) 113,0 фоизни ташкил қилган. Иккинчи жаҳон уруши бўлган бешинчи ўн йилликда (1941-1950 йилларда) ўсиш суръати 110,6 фоизни ташкил қилган. Бу кўрсаткич асримизнинг еттинчи ўн йиллигига қадар ўсиб борган ва энг юқори даражага, яъни 121,0 фоизга етган. Шу йиллардан бошлаб жаҳон аҳолисининг ўсиш суръати аста-секинлик билан камайиб бормоқда. Асримизнинг охириги ўн йиллигида ушбу кўрсаткичнинг миқдори 117,3 фоизни ташкил қилади.

Жаҳон аҳолисининг ўсишида ХХІ асрга қандай ҳолат юз бериши мумкин? Ушбу саволга жавоб бериш учун Бирлашган Миллатлар Ташкилотининг маълумотига таяндик. Бу маълумотларга қараганда жаҳон аҳолиси 2025 йилда 8177 миллион кишини ташкил қилади. Бу чорак асрда унинг ўсиш суръати 133,5 фоизга ($8177:6127 \times 100$) тенг бўлади. 2050 йилга келиб жаҳон аҳолиси 9700 миллион кишига етиши кўзда тутилган. Бу 2000 йилги миқдорга нисбатан 158,3 фоиз ($9700:6127 \times 100$) кўп демакдир.

Жаҳон аҳолиси ХХ асрнинг биринчи ярмида 156,3 фоиз ўсган бўлса, ХХІ асрнинг шу даврида 158,3 фоиз ўсиши кўзда тутилган.

2108 йилга келиб жаҳон аҳолиси 10400 миллион кишига етади. Бу 2000 йилги миқдорга нисбатан 16967 фоиз ($10400:6127 \times 100$) кўп демакдир. 2050 йилга нисбатан эса 107,2 фоиз ($10400:9700 \times 100$) кўпайиши кўзда тутилган. Кўриниб турибдики, аҳолининг ўсиш суръати ХХІ асрда пасайиш тенденциясига эга бўлади. Аммо, аҳолининг бир фоиз ўсишига тўғри келадиган мутлоқ миқдорининг салмоғи ошиб бормоқда. 1000 йилда аҳоли бир фоиз ўсса, жаҳон аҳолисига 3 миллион киши кўшилар эди. 200 йилда ушбу кўрсаткич 61,3 миллион кишини ташкил қилса, 2108 йилда 104,0 миллион кишига етади, яъни аҳоли бир фоиз ўсса, дунёда унинг сони яна 104,0 миллион кишига кўпаяди.

Энди дунёда аҳолиси кўп мамлакатлар тўғрисида ҳам гапиришга тўғри келади. Бу мамлакатларни миллиардер давлатлар дейдиган бўлсак, ХХІ аср бўсағасида бундай давлатларга Хитой ва Ҳиндистон киради. Бирлашган Миллиятлар Ташкилотининг маълумотларига қараганда, Хитойда 1980 йилда 1,68 млрд. аҳоли яшаган. Унинг сони 2000 йилда 1,2 млрд. ташкил қилган. Шу йигирма йил мобайнида Хитой аҳолисининг ўсиш суръати 111,1 фоизни ташкил қилган. Ҳиндистонда шунга мос равишда 620 миллион ва 1,0 миллиардни ташкил қилади. Бу ерда ўсиш

суръати 161,3 фоизни ташкил қилади. Хуллас, XXI аср бўсағасида иккита мамлакат миллиардер мамлакатлар даражасига етди.

Жаҳонда шаҳар аҳолиси ҳам ўсиб бормоқда. Унинг кескин ўсиши охирги асрларда кўзга ташланади. Бу кўрсаткич 1800 йилда дунё бўйича 3 фоизни ташкил қилган. Эллик йилдан кейин, 1850 йилга келиб, жаҳон аҳолисининг 7 фоизи шаҳарларда яшаган. 1900 йилда ушбу кўрсаткичнинг миқдори 14 фоизга етган бўлса, 1980 йилга келиб 46 фоизни ташкил қилди. 2000 йилда шаҳар аҳолисининг ҳиссаси дунё миқёсида 50 фоизга етиши кўзда тутилган. Демак, шу йилда жаҳон аҳолисининг 3063,5 миллиони шаҳарларда яшаган.

Энди энг йирик шаҳарлар тўғрисида.

Энг йирик шаҳарлар деганда кўпинча миллионер, яъни аҳолиси бир миллиондан ортиқ шаҳарлар тушунилади. 1850 йилда жаҳонда иккита миллионер шаҳар (Лондон ва Париж) бўлган. Бирлашган Миллатлар Ташкилоти ва бир қанча демограф олимларнинг ҳисоб-китоблари бўйича миллионер шаҳарларнинг сони 2000 йилда 300 тага етади.

... 1860 йилда энг йирик шаҳар Лондон бўлган. Унда 2,4 миллион аҳоли яшаган. Иккинчи ўринда Париж бўлиб, унда 1,2 миллион аҳоли истиқомат қилган. Учинчи ўринда Нью-Йорк 0,5 миллион аҳолиси билан, тўртинчи ўринни Вена 0,5 миллион аҳолиси билан, бешинчи ўринни Берлин 0,4 миллион аҳолиси билан эгаллаганлар.

Юз йилдан кейин вазият тубдан ўзгарган. Шаҳарлар йириклашиб, энг йирик бешта шаҳарлар таркиби янгиланган. Масалан, 1960 йилга келиб, дунёдаги энг катта шаҳар Нью-Йорк ҳисобланиб, унда 14 миллион аҳоли яшаган. Лондон эса иккинчи ўринга тушиб қолган ва унинг аҳолиси 11 миллион кишини ташкил қилган. Учинчи ўринни Токио 11 миллион аҳолиси билан ва тўртинчи ўринни Париж 7 миллион аҳолиси билан эгаллаганлар. Йигирма йилдан кейин 1980 йилга келиб, бешта йирик шаҳарларда биринчи ўринга Япониянинг пойтахти Токио чиқиб олди. Ўша даврда 20 миллион аҳоли яшай бошлади. Нью-Йоркда эса 18 миллион, Мехикода 14 миллион, Шайханда 13 миллион, Сан-Паулуда 13 миллион аҳоли яшаши қайд қилинди.

Бу жаҳон миқёсида кескин урбанизация жараёнининг содир бўлаётганлигидан далолат беради. Таҳлил жараёнида яна шуни кузатиш мумкинки, олдинлари (1860 йилларда) йирик шаҳарлар асосан Европа қитъасида бўлса, эндиликда энг йирик шаҳарлар Осиё ва Америка қитъаларига тўғри келмоқда.

Энди аниқ маълумотларга келадиган бўлсак, 2000 йилда аҳолиси 30,0 миллиондан ортиқ энг йирик шаҳарга Мексиканинг пойтахти

Мехикони киритиш мумкин. Унда таъкидланганидек, 32 миллион аҳоли яшаши кўзда тутилган.

20 миллиондан ортиқ аҳоли яшайдиган учта йирик шаҳарлар қаторига Япониянинг Токио шаҳрини (26,1 миллион), АҚШнинг Нью-Йорк шаҳрини (22,2 млн.) ва Бразилиянинг Сан-Паулу шаҳрини (26, млн) киритиш мумкин.

Аҳолиси 15 миллиондан ортиқ, саккизта шаҳарлар таркибига Ҳиндистоннинг Калкутта (19,5 млн.) ва Бомбей (19 млн.), Жанубий Кореянинг Сеул (18,7 млн.), Индонезиянинг Жакарта (19,9 млн.), Мисрнинг Коҳира (16,4 млн.) ва Покистоннинг Карачи (15,9 млн.) шаҳарларини киритиш мумкин.

Охирги пайтларда жаҳон миқёсидаги энг йирик шаҳарларнинг сони ҳам, ҳажми ҳам тез ўсиб бормоқда. Эрамизнинг бошларида аҳолининг сони дунё бўйича 2 марта кўпайиши учун 700-800 йил талаб қилинган бўлса, эндиликда 70-80 йиллик муддат етарли бўлиб қолмоқда.

9.3. Ўзбекистонда аҳоли ва меҳнат миграциясига оид вазият

Ўзбекистон аҳолисининг ўсиш тенденциясини таҳлил қилишни унинг XX асрдаги ҳолатини жаҳон аҳолиси билан солиштирган ҳолда ўрганишдан бошлашни мақсадга мувофиқ деб топдик. Шу даврда жаҳон аҳолиси 1,6 миллиард кишидан 6,1 миллиардга етиши кўзда тутилган. Яъни шу XX асрда унинг ўсиш суръати 381,3 фоизни ташкил қилади. Ўзбекистон аҳолиси эса 1897 йилда 3948 минг кишини ташкил қилган бўлса, 1997 йилга келиб эса 23,6 миллион кишига етди ёки унинг ўсиш суръати бир асрда 597,8 фоизни ташкил қилади. Асримизнинг бошида, яъни 1900 йилда Ўзбекистон аҳолисини тахминан 4,0 миллион кишини ташкил қилар эди. Бу жаҳон аҳолисининг 0,25 фоизини (4,0:1600x100) ташкил қилади деган гап. Бу кўрсаткич 2000 йилга келиб 0,42 фоизни (25,4:6100x100) ташкил қилади.

Жаҳон аҳолиси XX асрда 3,8 мартага ўсган бўлса, Ўзбекистон аҳолиси 6,4 мартага ўсиши кузатилади. Кўрииб турибдики, Ўзбекистон аҳолисининг ўсиш суръати жаҳон аҳолисининг ўсиш суръатига нисбатан 1,7 марта (6,4:3,8) юқоридир.

Ўзбекистон аҳолиси 1901-1940 йилларда иккинчи жаҳон урушигача 163,8 фоиз (6551:4000x100) бўлса, шу даврда жаҳон аҳолиси 141,3 фоизга ўсди (2260:1600x100).

Урушдан кейинги барқарорлашган йилларда (1960-2000) Ўзбекистон аҳолиси 302,4 фоиз (25,4:8,4x100) ўсган бўлса, жаҳон аҳолиси

атиғи 203,3 фоизга ортди (6,1:3,0x100). Асримизнинг биринчи 40 йиллигида Ўзбекистон аҳолисининг ўсиш суръати жаҳон аҳолисига нисбатан 115,9 фоиз кўп бўлган (163,8:141,3) бўлса, асримизнинг охириги 40 йиллигида бу кўрсаткичнинг миқдори 148,7 фоизни (302,4:203,3) ташкил қилади. Демак, Ўзбекистон аҳолисининг ўсиш суръати жаҳон аҳолисининг ўсиш суръатига нисбатан анча юқори эканлигини кўрамыз. Бу айнқса, XX асрнинг иккинчи ярмига тўғри келади.

Шуни алоҳида таъкидлаш жоизки, Ўзбекистонда XX аср мобайнида аҳоли 5 марта руйхатдан ўтказилган. Бу биринчи марта 1926 йил 17 декабрда ўтказилган бўлиб, унда Ўзбекистон аҳолисининг 4660 киши бўлганлиги қайд этилган. Иккинчи марта аҳолининг руйхатга олиниши бундан 15 йил ўтгач, яъни 1939 йил 17 январда бўлиб ўтди. Бунда Ўзбекистон аҳолиси 6440 минг киши эканлиги қайд қилинган. Учинчи марта аҳолини руйхатга олиш 1959 йил 15 январ ҳолатига тўғри келади. Бунда мамлакатимиз аҳолиси 8261 минг кишига етганлиги қайд қилинган. Тўртинчи марта 1966 йилда 1 январ ҳолатида амалга оширилган бўлиб 10569 минг кишини ташкил қилди ва 1926 йилга (биринчи аҳоли руйхати ўтказилган даврга) нисбатан шу қирқ йил давомида икки мартаба ошибди. Охириги марта 1979 йил 15 январ ҳолати бўйича аҳоли қайта руйхатдан ўтказилди. Бунда Ўзбекистон аҳолиси 15391 минг кишини ташкил қилиши қайд қилинган. Энди яна аҳолини руйхатга олиш пайти келди деб ўйлаймиз. Бу XXI аср бўсағасида аҳолининг сони бўйича аниқ маълумотга эга бўлиши лозимлигидан келиб чиқади. Бу рақам мамлакатимизнинг демографик ва ижтимоий-иқтисодий тараққиётини таҳлил қилиш учун муҳим аҳамиятга эга.

Жаҳон ва Ўзбекистон аҳолиси охириги 40 йилликлар бўйича таҳлил қилинса, қуйидаги натижалар кузатилади.

Йиллар	Аҳоли сонининг ўсиш суръати		Ўзбекистон аҳолисининг жаҳон аҳолиси ўсиш суръатига нисбатан	
	Жаҳон бўйича	Ўзбекистон бўйича	Жадаллиги, %	Фарқи (+;-)
1961-1970	121,0	140,5	116,1	+19,5
1971-1980	120,7	133,6	110,7	+12,9
1981-1990	118,7	128,9	108,6	+10,2
1991-	117,3	124,9	106,5	+7,6

2000				
1961-2000	203,3	302,5	148,8	+99,2

Ўзбекистон ва жаҳон тарихида 1961-1970 йилларда аҳолининг ўсиш суръати энг юқори кўрсаткичга эришилган. Навбатдаги 10 йилликлардан бошлаб жаҳонда ва хусусан, Ўзбекистонда ҳам аҳолининг ўсиш суръати пасайиш тенденциясига эга. Аммо ўсиш суръати бўйича Ўзбекистон аҳолиси жаҳон аҳолисининг ўсиш суръатига нисбатан баландлигича қолмоқда. 1961-1970 йилларда Ўзбекистон аҳолисининг ўсиш суръати жаҳон аҳолисининг ўсиш суръатига нисбатан 19,5 банд фоиз кўп бўлган бўлса, 1991-2000 йилларга келиб ушбу фарқ 7,6 банд фоизни ташкил қилади. Таҳлил қилинаётган 40 йил давомида жаҳон аҳолиси 2,0 марта кўпайган бўлса, Ўзбекистон аҳолиси 3,0 марта ошган. Ушбу даврда Ўзбекистон аҳолисининг ўсиш суръати жаҳон аҳолисининг ўсиш суръатига нисбатан 1,5 баробар жадал ўсганлигини кўрамиз.

Агар XX асрни ярим асрлар бўйича ўрганадиган бўлсак, жаҳон аҳолиси 1901-1950 йилларда 156,3 фоиз ўсганлигини кўрамиз. Айни шу даврда Ўзбекистон аҳолиси 184,2 фоиз ўсишига эришилган. Бундай тенденция асримизнинг иккинчи ярмида Ўзбекистон фойдасига энг юқори кўрсаткич даражасида ҳал бўлди. Масалан шу даврда жаҳон аҳолиси 244,0 фоиз ўсган бўлса, Ўзбекистон аҳолиси 342,7 фоиз ўсишга эришган. Ўзбекистон аҳолисининг ўсиш суръати жаҳон аҳолисининг ўсиш суръатига нисбатан 140,5 фоиз жадал ўсганлигининг гувоҳи бўламиз.

Энди XXI асрда аҳвол қандай бўлиши кўзда тутилган? Бизнинг ҳисоб-китоблар бўйича Ўзбекистон аҳолиси 2037 йилда 50,9 миллион кишидан ошади ва шу даврда (37 йилда) икки мартага кўпаяди. Аммо жаҳон аҳолиси шу даврда (2001-2037 йилларда) атиги 1,4 мартага ошади, холос. Демак, келажакда ҳам Ўзбекистон аҳолисининг тез ўсиши кўзда тутилмоқда.

Ушбу таҳлил натижасидан шундай хулоса келиб чиқадики, келажакда Ўзбекистон аҳолисининг моддий фаровонлигини таъминлаш учун иқтисодиётни ҳам ўртача жаҳон даражасига нисбатан жадал тараққий эттиришимиш лозим экан. Бундан ташқари, ҳозир аҳоли эҳтиёжининг қондирилиш даражаси жаҳон даражасидан пастлигини инобатга олсак, XXI асрда Ўзбекистон иқтисодиёти ўта жадал суръатлар билан ривожланиши даркор. Бу албатта иқтисодиётга илғор технологияни, фан техника ютуқларини жорий қилиш, чет эл

сармояларидан фойдаланиш, аҳолини оммавий тадбиркорлигини таъминлаш каби муҳим жиҳатларини ўз ичига олади.

Такрорлаш учун саволлар

1. Аҳолининг меҳнат миграцияси деганда нимани тушунасиз?
2. Аҳолининг меҳнат миграцияси қандай гуруҳларга бўлинади?
3. Аҳолининг миграциясини жаҳондаги вазиятига тавсиф беринг.
4. Ўзбекистонда аҳоли миграцияси вазияти қандай?

Таянч иборалар: миграция, ташқи миграция, ички миграция, доимий миграция, вақтинчалик миграция, мавсумий миграция, узлуксиз миграция.

10-Мавзу. МЕҲНАТ СОЦИОЛОГИЯСИ АСОСЛАРИ

- 10.1. Меҳнат мотивацияси тушунчаси.
- 10.2. Меҳнат мотивациясининг типлари ва омиллари
- 10.3. Меҳнат жамоаси
- 10.4. Меҳнат шартномаси
- 10.5. Меҳнат интизоми
- 10.6. Меҳнатни рағбатлантириш
- 10.7. Меҳнатнинг роҳати
- 10.8. Меҳнат эргономикаси

10.1. Меҳнат мотивацияси тушунчаси.

Маълумки, меҳнат бу инсоннинг бирорта эҳтиёжини қондиришга қаратилган мақсадга мувофиқ фаолиятидир.

Мотивация инглиз тилидан олинган бўлиб энг эъвало ўзини ва сўнгра бутун жамоани умумий мақсадларни бажаришга даъват этувчи фаолиятни рағбатлантириш жараёнидир.

Меҳнат мотивацияси деганда эса инсоннинг мақсадга мувофиқ фаолиятини турли рағбатлантириш йўллари билан юқори самарадорликка эришишга йўналтирмоқ, уни унумли меҳнат қилишга ундамоқ, ички туйғуларини қўзғатмоқ тушинилади.

Бозор иқтисодиёти шароитида меҳнат мотивацияси муҳим аҳмиятга эга. Чунки ҳар бир инсон меҳнатни мажбур бўлиб эмас, балки ўз ихтиёри билан қилиши лозим. Шундагина бу борада юқори натижаларга эришилади. Лекин ҳар ким ҳаминша ўз ихтиёри билан самарали меҳнат қилавермайди. У учун инсонда энг аввало шундай меҳнат қилишга даъват этувчи туйғу уйғотилиши керак. Бундай туйғу турли рағбатлантириш йўллари билан амалга оширилади.

Рағбатлантириш асосан икки йўналишда олиб борилади. Биринчиси моддий рағбатлантириш, иккинчиси маънавий.

Меҳнатнинг рағбатлантирилиши деганда меҳнатнинг содир бўлишини таъминловчи ва унинг фаоллигини оширувчи моддий, маънавий ва ҳуқуқий манфаатлар мажмуаси тушунилади.

Меҳнатнинг ўзи таъкидланганидек, кишиларнинг бирорта эҳтиёжини қондиришга қаратилган мақсадли фаолиятдан иборат. Демак, кишилар меҳнатни шунчаки қилмайди балки замирида бирорта манфаатни қондирадиган мақсад ётади.

Кишиларнинг меҳнат қилишдан манфаати энг аввало моддий рағбатлантиришни талаб қилади, чунки у меҳнати эвазига ўзининг ва

оила аъзоларининг яшашини , яъни старли даражада моддий неъматлар билан таъминлаши лозим.

Меҳнатнинг рағбатлантирилиши нималарда намоён бўлади? Бу энг аввало, меҳнаткаш меҳнати учун олган иш ҳақи ўзининг ва оила аъзоларининг яшашини учун бемалол етиши лозим. Шундагина меҳнатнинг бир қисми бўлган иш кучининг қиймати тўлиқ тўланган, меҳнаткаш эса тўлиқ рағбатлантирилган бўлади.

Энди меҳнатнинг ўлчами нима деган саволга жавоб бериш лозим, чунки ҳамма бир хил меҳнат қила олмайди ва бир хил рағбатлантирилмайди. Меҳнатнинг бирламчи ўлчами меҳнаткашнинг сарф қилган вақти, яъни иш вақти билан ўлчанади.

Меҳнатни рағбатлантиришда энг аввало кимнинг қанча вақт ишлагани инобатга олинади. Ҳамма бир хил иш вақти сарф қилиб ишлаши мумкин. Лекин ҳаммага бир хил иш ҳақи тўланмайди. Чунки улар бир иш вақтида турли натижаларга эришишлари мумкин.

Рағбатлантиришнинг иккинчи ўлчови ишнинг натижасидир. Меҳнаткаш бир вақт бирлигида 10 та иш бажарса 10 сўм, 30 та иш бажарса 30 сўм иш ҳақи олиши мумкин. Аммо ишчилар бир хил иш бажарди деб ҳам фарз қиламиз.

Лекин улар оладиган иш ҳақи яна бир хил бўлиши мумкин. Бу ҳолда рағбатлантиришнинг учинчи ўлчови ишга тушади. Энди рағбатлантириш иш натижасининг сифатига боғлиқ бўлади.

Демак, меҳнатни рағбатлантиришнинг ўлчови учта , яъни иш вақти , иш натижаси ва сифатидан иборат.

Рағбатлантириш қанча юқори бўлса меҳнатнинг ҳам самарадорлиги шунча юқори бўлади.

Меҳнатни моддий рағбатлантириш билан бирга маънавий рағбатлантириш ҳам мавжудки, бунинг таъсир кучи ҳам моддий рағбатлантиришдан кам эмас. Маънавий рағбатлантиришга қўйидагилар киради :

1. Меҳнаткашни моддий рағбатлантириш билан бирга уни бевосита маънавий рағбатлантирилади, чунки унинг қандай ишлаётганлиги эътироф этилганлиги намоён бўлади .
2. Жамоа олдида яхши ишлаётганлигини қайд этиш, маъмурият буйруғи билан раҳматнома ва ташаккур эълон қилиш.
3. Фахрийлар тахтасига, китобига ёзиш, фахрий ёрлиқлар билан тақдирлаш .
4. Унвонлар бериш , шу соҳада хизмат кўрсатилганлигини қайд қилиш.

Масалан, “Ўзбекистонда хизмат кўрсатган фан арбоби”, “Ўзбекистонда хизмат кўрсатган қишлоқ хўжалик ходими”, “Ўзбекистонда хизмат кўрсатган иқтисодчи” кабилар.

5. Ордено ва медаллар билан тақдирлаш.

6. Ўзбекистон қаҳрамонини бериш каби тадбирлар меҳнаткашларни маънавий рағбатлантиришга киради.

Шу ўринда таъкидламоқчимизки, манфаатлар, улар ўртасидаги қарама-қаршилик ва зиддиятларни мувофиқлаштирувчи уларга барҳам берувчи омил бу маънавиятдир.

Маънавият кучли бўлган жойда манфаатлар ўртасида номувофиқлик бўлмайди, бундай вазиятда қарама-қаршилик ва зиддият ҳам келиб чиқмайди. Шу туфайли Ўзбекистон Республикаси Президенти ва ҳукумати томонидан маънавият масаласига жуда катта эътибор қаратилаётганлиги бежиз эмас.

Маънавияти бой мамлакатда тинчлик, барқарорлик, аҳиллик ҳукм суради. Бундай жойда иқтисодий юксалиш, фаровонлик ва манфаатлар муштараклиги таъминланади.

Биз меҳнат мотивациясининг айрим йўналишларигагина тўхталдик, холос. Бу масала юқорида таъкидланганлар билан чекланиб қолмайди. Бунинг жуда кўп типлари, омиллари ва йўналишлари мавжуд.

10.2. Меҳнат мотивациясининг типлари ва омиллари

Меҳнат мотивацияси типлари ҳақида турли фикрлар мавжуд. Лекин унинг барчаси меҳнат қилувчининг моддий ва маънавий эҳтиёжини қондириш учун хис-туйғуларни ўйғотиш йўлини ахтаришга қаратилган. Шу боисдан меҳнат мотивациясининг иккита типни алоҳида аҳамият касб этишини таъкидлаш жоиз. Бунга қўйидагилар киради : Биринчидан , хис-туйғуни ўйғатувчи тадбирлар мажмуаси бўлса, иккинчидан, ақл-идрок билан қилинадиган ишлардир.

Кишиларнинг яхши меҳнат қилиши учун иккаласи ҳам муҳим аҳамиятга эга. Баъзи тадбирлар борки ақл-идрок билан қилиниб кишиларда яхши меҳнат қилиш учун кучли хис-туйғу ўйғотади. Масалан, миллатпарвар, фидоий, жонкуяр инсон учун яхши меҳнат қилиш хис-туйғусини ўйғотишда Ўзбекистоннинг мустақилликка эришганлиги жуда катта омил бўлиб хизмат қилади. Ёки компаниянинг равноқи учун ақл бўлган меҳнат жамоанинг бир тан, бир жон бўлиб кечаю-кундуз уни

юксалтириш учун қилинган ишлари. Ҷамма-ҳаммасида инсонлардаги ақл-идрок, ҳис-туйғу ҳамоҳангдир.

Меҳнат қилувчининг, яъни меҳнаткашнинг меҳнат қилиши учун бирқанча мотивлари борки бўларсиз самарали меҳнатнинг содир бўлиши мумкин эмас. Буларга қўйидагилар киради :

1. Кўпроқ меҳнат ҳақи тўланиши. Бу борада олдинги 5 мавзуда батафсил айтилган эди. Аммо шуни алоҳида таъкидлаш жоизки, ҳозирги пайтда бу муаммо Ўзбекистон учун жуда муҳим. Чунки ўтиш даврининг қийинчиликларига дош беролмаётган кўпгина корхона ва хўжаликлар ойлаб иш ҳақини ўз вақтида беролмаяпти. Бу ҳол меҳнаткашни меҳнат қилишдан совутиб қуяди. Ҳаётий тажрибалар кўрсатаёптики, масалан, пахта теримида терилган пахта учун ҳар куни ҳисоб-китоб қилиб борилса меҳнат унумдорлиги одатдагидан 2- 2,5 барабар юқори бўлади. Меҳнатнинг натижаси қанча тез рағбатлантирилиб борилса, у шунча унумли самарали бўлади. Жуда кўп мамлакатларда ойлик маош тўланади. Аммо АҚШ-да ҳар ҳафтада, баъзан ҳар куни ойлик тўланиши эвазига ҳам юқори меҳнат унумдорлигига эришадилар. Хўжаликни юритишда меҳнатнинг бу мативини инобатга олиш юқори самарадорликка эришиш учун жуда муҳимдир.

Таҳлил жараёнида меҳнат самарадорлиги ва унга иш ҳақини тўлаш муддатининг боғлиқлигини ўрганиш муҳим аҳамиятга эга. Бу боғлиқликни таҳлилнинг анъанавий усуллари билан бирга статистик ва математик усулларида хусусан коррелацион, регрессион таҳдиллардан фойдаланиш мақсадга мувофиқдир.

2. Яхши меҳнат шароитининг яратилиши. Бу меҳнаткаш учун жуда катта аҳамиятга эга. Меҳнат шароити ходимларни ишга олиб келиш, ишлаш жараёнини таъминлаш ва ишдан уйғача кузатиб қўйишни ўз ичига олади. Ҳозир транспорт харажатлари қиммат. Ходимларнинг ишга бориб-келиши учун ойлик маошининг асосий қисми кетиб қолади. Шу туфайли одамлар озроқ иш ҳақи бўлса ҳам яшаш жойига яқинроқ жойдаги корхоналарда ишлашни ҳоҳлайди. Албатта бу ходимнинг малакасига ҳам, мутахассислигига ҳам тўғри келмаслиги мумкин. Лекин у йўл ҳақини тежаш эвазига кўпроқ моддий манфаатдор. Аммо бундан меҳнаткаш ҳам, узоқроқда жойлашган корхона ҳам, жамият ҳам катта зарар кўради. Шу туфайли ҳар бир корхона ўз ходимини ишлатиш билан бирга уни ишга олиб келиш ва ишдан уйғача кузатиб қўйиш чорасини ҳам кўриши керак.

Ҳозирги пайтларда кўп корхоналарга ўз ходимларига корхона ҳисобидан йўлда юриш учун бенул ойлик чипталарни ташкил қилган. Бу

жуда яхши. Аммо шунинг ўрнига уларни ташийдиган автобус ташкил қилинса ундан ҳам яхши бўлар эди. Агар шу корхона ишлаб чиқарадиган маҳсулот бозоргир бўлса бу харажатлар маҳсулот таннархига киритилиши ёки фойдасидан бир қисмини ажратиш эвазига амалга ошириши мумкин. Бунда корхона ютқазмайди, балки ютади. Бу озгина харажат меҳнатнинг самарадорлиги ошганлиги эвазига қопланиб кетиши табиий.

Ҳар бир ходимнинг ишлайдиган жойи ҳар тамонлама қулай, ёруғ, озода, хаводор бўлиши лозим. Бу борада меҳнат эргономикаси талабларига жавоб берадиган бўлиши керак. Бу ҳам яхши ва самарали ишлаш учун асосий мативлардан биридир. Корхона жуғрофий жиҳатдан ҳам қулай жойлашган бўлиши лозим. У транспорт воситаси учун бекатга яқин, дўконга ошхонага бозорларга яқин ва уларга бориш ҳам қулай жойда жойланиши ҳам унда ишлайдиган ходимлар учун аҳамиятлидир.

3. Ходимнинг малакасига мос иш билан таъминланиши. Бу ҳам меҳнатнинг муҳим мативларидан биридир. Ходим малакали бўлсаю у оддий, малака талаб қилмайдиган ишга қўйилса ҳам, малакаси бўлмасдан малака талаб қиладиган ишга қўйилса ҳам, унинг меҳнатида самара бўлмайди. Масалан, юқори малакали компьютер операторини оддий калькулятор билан ишлайдиган жойга ва оддий калькуляторда ишлай оладиган кишини компьютерга ўтказиб қўйиш ҳам самарасиздир. Икки ҳолда ҳам корхона, меҳнаткаш, жамият ютқазади. Шу учун ҳар бир ходимни яхши ўрганиб унинг қобилияти ва малакасига яраша иш билан таъминлаш лозим. Корхонада шундай муҳит яратилиши лозимки, қайсики бирор ходим малакасини мунтазам ошириб борса шунга яраша у моддий ва маънавий рағбатлантирилиши лозим, яъни унга лойиқ ишни топиб бериб, керак бўлса лавозимини кўтариб қўйиш керак. Бу биринчидан, шу ходим учун жуда катта рағбат бўлади. Иккинчидан эса корхонада технологик жараён такомиллашиб боради. Малака талаб қиладиган илгор дасгоҳлар ишлаб чиқаришга, бошқаришга жорий қилинишининг интеллектуал асоси яратилади.

4. Корхонада яхши маънавий - рухий муҳитнинг яратилиши. Бу ҳам меҳнат самарадорлигини ошириш учун энг муҳим омиллардан биридир. Чунки ҳар бир киши маънавий жиҳатдан мустақил. У меҳнат жамоасида, жамиятда ўз ўрнига, мавқеига эга бўлишни ҳоҳлайди. Шу туфайли ҳар бир шахс ўз ўрнида етарли даражада объектив равишда баҳоланиши лозим. Унинг иззат обрўи ўз ўрнига қўйилиши керак. Корхонанинг умумий мувоффақияти учун шу корхонада ишлаётган бирорта киши ўзини ортиқча ёки жамоадан четда ҳис қилмаслиги керак.

Жамоада ҳамманинг, яъни фаррошдан тортиб то бажарувчи бошликқа қадар ўз ўрни бор. Ҳамма ўз ўрнида қилган меҳнати натижасига қараб муносиб баҳоланиши лозим.

Маъмурий-буйруқбозлик иқтисодиётда амал қилган жуда кўп бозор иқтисодиёти учун ёт унсурлардир. Энди кишилар тазик билан мажбур бўлиб ишламаслиги керак. Уларда ишлаш учун ички туйғулар, имкониятлар ишга тушиб меҳнат қилиш ихтиёрий эҳтиёжга айланиши лозим. Бунга ўз-ўзидан эришиб қолинмайди, балки фақат инсонга жуда катта эътибор бериш билан эришиши мумкин. Бу ҳолат кўп ҳолда ортикча капитал талаб қилмасда лекин кўп самара, наф келтириши мумкин бўлган тадбирдир.

Бошлиқнинг овози кўтарилган жойда ишнинг самараси пасайиши, унинг овози мулойим бўлган жойда иш жадаллашиши мумкин. Мулойимлик яхши рағбатлантирувчи тадбирлар билан амалга оширилиши лозим. Ҳар бир киши меҳнат қилаётган киши энг аввало ўзи учун ўз манфаати учун меҳнат қилаётганлигини ҳис қилиши керак. Шундагина унинг меҳнати эҳтиёжга айланади. Меҳнаткаш режанинг бошқарилиши учун ёки раҳбарнинг обрўсининг ортиши учун ишлаётганлигини ҳис қилиб ишласа биров учун ишлаётгандек бўлади. Яна таъкидлаймизки, у ўзи учун ишлаётган, меҳнат қилаётганлигини доим ҳис қилиб турсин. Меҳнат жамоасида шундай маънавий-руҳий муҳит яратилиши керак. Бу эса ҳозирги раҳбарлардан ўта тадбиркорликни, ақл-заковатни талаб қилади.

5. Ҳар бир кишининг ўз ўрнига эга бўлишини таъминлаш. Бу борада маънавий-руҳий муҳитнинг яратилишида анча гап юритилади. Чунки бу омиллар бир-бири билан узвий боғлиқ омиллардир. Ҳар бир киши ўзининг меҳнати билан жамоанинг умумий мувоффақиятига у ёки бу даражада озми-кўпми ҳисса қўшади. Лекин у ҳар бир меҳнаткаш учун жуда каттадек туюлади. Шу жиҳатдан у ўзи ишлаётган меҳнат жамоасида ўз ўрним бор деб ҳис қилади. Айнан одамларда шаклланган шу туйғуни паймол қилмаслик керак. Зарур ҳолларда фақат унинг ютуғи, иши қайт қилинса демак ундан фақат ҳамма ишни ўзи қилаётгандек туюлади. Шунингдек жамоанинг мувоффақияти бевосита унга боғлиқ эканлиги ва ўзининг жамиятга, жамоага кераклигини ҳис қилади. Бундай ҳис туйғу билан боғлиқ меҳнат мотивацияси унинг самарали, унумли ишлаши учун асос ва омил бўлади.

6. Ҳар бир кишини шу корхонанинг эгаси, хўжайини ва унинг бу ерда зарур эканлигини ҳис қилишни таъминлаш. Ҳар бир киши ўзи ишлаган жойининг хўжайини ёки эгаси эканлигини ҳис қилиши лозим.

Бунга ишлаганига қараб, яъни иш натижасининг ҳажмига қараб иш ҳақини ошириб бориш, йил охирида олинган фойданинг бир қисмини дивиденд тариқасида бўлиб бериш орқали эришилади. Бу туйғу ҳар бир ишчида шу ҳўжалик мулкини сақлашга, тежамли бўлишга, йилни кўпроқ фойда билан якунлашга даъват этади. Шунингдек ҳар бир киши самарали меҳнат қилишга ҳаракат қилади.

Шундай қилиб ходимнинг меҳнат мотивацияси шакли, типлари ва омиллари жуда кўп эканлигига амин бўлдик. Биз бу ерда унинг баъзиларига, яъни муаллиф учун муҳим ҳисобланганларигагина тўхталдик. Унинг жуда кўп омиллари борки уларнинг сонини аниқ вазиятдан келиб чиқиб кўпайтириш ёки камайитириш мумкин.

10.3. Меҳнат жамоаси

Меҳнат жамоаси деганда бирорта аниқ ишни амалга ошириш мақсадида биргаликда фаолият кўрсатадиган ходимлар (ишчи ва хизматчилар) мажмуаси тушунилади.

Бозор иқтисодиёти шароитида меҳнаткашлар, яъни ходимлар якка тартибда ва биргаликда уюшган жамоа ҳолида фаолият кўрсатади

Кишиларнинг биргаликда меҳнат фаолиятининг асосида иқтисодий (моддий) ва маънавий манфаатлар билан биргаликда касбкорлик йўналишини ифода этувчи малака даражаси ётади. Шу манфаатлар ва касбкорликлар бир-бирига тўғри келгандагина улар бир меҳнат жамоасига тўпланадилар. Масалан, ўқитувчилар жамоасини олайлик. Бу маълум маънода меҳнат жамоасидир, чунки улар ёш авлодни тарбиялаш мақсадида турли фанлар бўйича мутахассис сифатида бир хил касбга эга бўлганлиги туфайли бир меҳнат жамоасига бирлашган.

Худди шундай ҳолатни фермер ҳўжалиги бўйича ҳам айтиш мумкин. Масалан, фермер ҳўжалигида деҳқон, чорводор, тракторчи, машина ҳайдовчи каби турли касбга эга ходимлар бирлашган. Бу ерда уларни бирлаштиришда касбкорликдан ташқари манфаатларнинг мос келиши кўпроқ рол ўйнайди, чунки ҳаммаси бирлашиб деҳқончиликдан кўп ҳосил олиш ёки чорвачиликдан юқори самарага эришиш мақсадида фаолият кўрсатмоқдалар. Бу ерда ҳорсилнинг мўл бўлишидан касбидан қатъий назар жамоанинг барча аъзолари бир хил манфаатдордир.

Меҳнат жамоалари бир қанча белгиларга қараб турли гуруҳларга бўлинади. Масалан, улар фаолиятининг асосида қанча мулк борлигига қараб меҳнат жамоалари қуйидаги гуруҳларга бўлинади:

- давлат корхоналари меҳнат жамоаси;
- хусусий корхоналар меҳнат жамоаси;

- акциядорлик жамиятлари меҳнат жамоаси;
- қўшма корхоналар меҳнат жамоаси;
- кооператив ташкилотлар меҳнат жамоаси.

Меҳнат жамоалари маълум соҳа, тармоқ ва бошқа тамоили бўйича ҳам бирлашади. Бу жиҳатдан улар қуйидаги турларга бўлиниши мумкин:

- ишлаб чиқариш соҳасидаги меҳнат жамоаси;
- қишлоқ хўжалиги соҳасида меҳнат жамоаси;
- қурилиш соҳасидаги меҳнат жамоаси;
- нақлиёт соҳасидаги меҳнат жамоаси;
- савдо соҳасидаги меҳнат жамоаси;
- фан соҳасидаги меҳнат жамоаси;
- ўқитувчилар меҳнат жамоаси;
- ижтимоий бирлашмалар ва уюшмалар меҳнат жамоаси;
- диний ташкилотлар меҳнат жамоаси кабилар.

Меҳнат жамоаси бозор иқтисодиёти шароитида меҳнаткашларнинг ўта муҳим уюшмасидир, чунки ҳар бир жамоа эндиги вазиятда кескин рақобат майдонида фаолият кўрсатади. Бу майдонда синмаслиги, ишидан, корхонасидан, мулкидан ажраб қолмаслиги учун ҳар бир меҳнат жамоаси изчиллик билан курашмоғи, тадбир билан фаолият кўрсатмоғи лозим. Бу шароит меҳнат жамоасининг ҳар бир аъзосини бир мақсад атрофида, бир хил манфаат миқёсида бирлаштиради. Шу жиҳатдан меҳнат жамоаси фақат ўзи учун эмас, бутун жамоа обрўси, нуфузи, иқтисодий қудрати учун курашади. Бу улар ўртасидаги бирликни, жипсликни, ўзаро ўртоқликни, ҳамкорликни вужудга келтиради.

Шу билан бирга меҳнат жамоаси жамоа аъзоларининг жавобгарлик масъулиятини ҳам оширади. Бир кишининг масъулиятсизлиги бутун жамоа ишини орқага тортиши мумкин. Масалан, меҳнат жамоасида битта автомобил ҳайдовчи бор. У жамоа аъзоларини эрталаб ишга олиб келиши лозим. Жамоада ушбу машинадан 20 киши фойдаланади. Бордию шу битта ҳайдовчи бир соатга кечикса унга тегишли бўлган 20 киши ҳар бири бир соатдан кечикади. Шу меҳнат жамоасида 20 соат иш куни йўқолади деган гап. Агар ҳар соатда 100 сўмдан маҳсулот ишлаб чиқарадиган бўлса, шу куни 2000 сўм (100x20) кам маҳсулот ишлаб чиқилишига сабаб бўлади.

Бундан ташқари меҳнат жамоаси шарқ урф одатларига хос уюшма ҳамдир. Меҳнат жамоаси аъзоларининг қайси бирида тўй-марака ва бошқа тадбирлар ўтказилса биринчи галда меҳнат жамоаси кўмакда бўлади. Шу туфайли меҳнат жамоаси ҳар бир ходим учун эъзозлайдиган, қадр-қимматини жойига қўядиган муқаддас даргоҳга айланиб боради,

чунки уларнинг ҳар бирининг обрўси, мартабаси ва ҳурматини меҳнат жамоаси оширади.

Хулоса қилиб айтганда, меҳнат жамоаси ўзининг ҳар бир аъзосига иқтисодий, моддий фаровонлигини таъминлашга (ойлик маош, мукофот, моддий ёрдам кабилар орқали), шон-шухратини жойига қўйишга (маънавий рағбатлантириш орқали), ижтимоий масалаларини ҳал қилишга (тўй-маракалари ва бошқа тадбирларини ўтказишга кўмаклашиши орқали), малакасини ошириши (замон ўзгариши билан уни қайта ўқитиш орқали), ҳақ-ҳуқуқини ҳимоя қилишга, уни жамоатчилик руҳида тарбиялашга кўмаклашади.

Шу жиҳатдан ҳар бир жамоа аъзоси унинг олдида ўз ҳуқуқларини талаб қилиш билан бирга юксак бурчи борлигини ҳам ҳамиша ҳис қилиб туради. Шу туфайли ишни ташкил қилишнинг энг мақбул усули Ўзбекистон шароити учун меҳнат жамоаси шаклида ташкил қилишдир.

10.4. Меҳнат шартномаси

Меҳнат шартномаси деганда ходим билан иш берувчи ўртасида муайян мутахассислик, малака, лавозим бўйича ишни ЎзРнинг Меҳнат Кодекси қоидаларига ва шунга асосан тузилган ички меҳнат тартибига бўйсинган ҳолда тарафлар келишуви тушунилади.

Меҳнат шартномасининг тарафлари бир томондан ходимлар, яъни иш бажарувчилар бўлса, иккинчи томонда иш берувчилар бўлиб ҳисобланади. Ушбу келишувдан олдин иш берувчи танлов эълон қилиши, лавозимга сайланиши каби қўшимча ҳолатларни қўйиши мумкин.

Меҳнат шартномаси билан боғлиқ барча қоидалар Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодекси VI бобининг 72-113 моддаларида ўз аксини топган.

Меҳнат шартномасида тарафларнинг, келишуви билан қуйидаги шартлар белгиланади (73-модда):

- иш жойи (корхона ёки унинг бўлинмаси);
- ходимнинг меҳнат вазифаси- мутахассислиги, малакаси, у ишлайдиган лавозими;
- ишнинг бошланиш куни;
- меҳнат шартномаси муайян муддатга тузилганда унинг амал қилиш муддати;
- меҳнат ҳақи миқдори ва меҳнатнинг бошқа шартлари.

Меҳнат шартномаси амалдаги қонунларга асосан ёзма шаклда икки нусхада тарафларнинг манзиллари кўрсатилган ҳолда тузилади ва ҳар

икки тарафда бир нусхадан сақланади. У ҳужжат тарафларнинг имзоси (раҳбарнинг имзоси) ва корхонанинг муҳри билан тасдиқланади.

Меҳнат шартномасининг муддати (75-модда) турли бўлади. Улар муайян муддатга, беш йилдан ортиқ бўлмаган муайян муддатга ва муайян ишни бажариш вақтида мўлжаллаб тузилиши мумкин.

Ишга қабул қилишга 16 ёшдан бошлаб йўл қўйилади. Ўн беш ёшга тўлган шахслар ота-онасининг ёки уларни ўрнини босувчи шахсларнинг ёзма розилиги билан ишга қабул қилинади. Ўқувчиларни 14 ёшга тўлгандан кейин ҳам шу тартибда ишга қабул қилинади. Аммо болаларнинг соғлиғига, камол топишига зиён етказмайдиган ҳамда таълим олиш жараёнини бузмайдиган енгил ишларни ўқишдан бўш вақтларида бажариши мумкин бўлган ишларга қабул қилиниши лозим.

Ишга қабул қилишда қуйидаги ҳужжатлар тақдим қилинади:

- иш берувчи ҳуқуқига эга бўлган раҳбар номига ариза;
- паспорт, 16 ёшгача бўлган шахслар учун туғулганлик тўғрисидаги гувоҳнома ва турар жойидан маълумотнома;

- меҳнат дафтарчаси;
- харбий хизматга дахлдорлик тўғрисидаги ҳужжатлар;
- маълумоти тўғрисидаги диплом ёки гувоҳнома.

Ишга қабул қилиш иш берувчининг буйрғи билан расмийлаштирилади. Буйруққа ходим билан тузилган меҳнат шартномаси асос бўлади. Ушбу шартнома тарафлар имзо чекган вақтдан бошлаб кучга киради. Агар ходим синов муддати билан ишга қабул қилинса, 3 уч ойдан ошиб кетмаслиги лозим(85-модда).

Меҳнат шартномасини тарафларнинг розилиги ёки биттасининг ташаббуси билан ўзгартирилиши мумкин. Бунда ходим бошқа доимий ишга, вақтинчалик ишга ўтказилади. Бу ҳолатлар тарафларнинг келишувига асосан иш берувчининг буйруғи билан расмийлаштирилади.

Меҳнат шартномаси бир қанча сабабларга кўра бекор қилиниши ҳам мумкин. Бу қуйидаги ҳолатларда содир бўлади (7-модда).

- 1) тарафларнинг келишувига кўра. Ушбу асосга биноан меҳнат шартномасининг барча турлари исталган вақтда бекор қилиниши мумкин;
- 2) тарафлардан бирининг ташаббуси билан (99-100 модда);
- 3) муддатнинг тугаши билан (105-модда);
- 4) тарафлар ихтиёрига боғлиқ бўлмаган ҳолатларга кўра (106-модда);
- 5) меҳнат шартномасида назарда тутилган асосларга кўра.

Меҳнат шартномасини бекор қилиш, ишга қабул қилиш ҳуқуқига эга бўлган шахслар томонидан амалга оширилади ва буйруқ билан

расмийлаштирилади. Охирги иш куни меҳнат шартномаси бекор қилинган кун деб ҳисобланади.

Агар меҳнат шартномаси ғайриқонуний равишда бекор қилинган ёки ходим ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказилган бўлса, у иш берувчининг ўзи, суд ёки бошқа ваколатли органлар томонидан аввалги ишига тикланиши лозим. Ноқонуний ишда бўшатишган ходим ишга тикланганда унга етказилган моддий ва маънавий зарар иш берувчи томонидан қоплаш мажбурияти юкланади.

Шундай қилиш, жамиятда инсон омилиги унинг ўрни ва ролига катта аҳамият берилади. Ўзбекистонда ЎЗРнинг Меҳнат Кодекси қоидаларига амал қилишга ҳамма хўжалик юритувчи субъектлар, уларнинг мулк шаклидан қатъий назар, мажбур. Меҳнаткашнинг ҳуқуқи Ўзбекистонда ҳар томонлама қонуनлар билан ҳимояланган.

10.5. Меҳнат интизоми

Меҳнат интизоми деб ҳар бир ходимнинг иш фаолияти жараёнида белгиланган тартибда қатъий ва аниқ амал қилишига айтилади. Бу 1995 йил 25 декабрда Ўзбекистон Республкаси Олий Мажлиси томонидан тасдиқланган Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексининг XI бобида ўз аксини топган. Ушбу масалага Меҳнат кодексининг 174-184 моддалари бағишланган. Бунда меҳнат интизомига боғлиқ ҳамма масалалар ёритилган.

Меҳнат интизоми унинг самарадорлигини ва унумдорлигини оширишнинг асосий ва муҳим омили. Қаерда меҳнат интизоми қанча яхши бўлса, ўша жойда меҳнатнинг самарадорлиги юқори бўлади.

Меҳнат интизоми энг аввало ходимнинг жамоа олдидаги масъулиятини оширади. Агар меҳнат жамоа шаклида ташкил қилинган бўлса бир кишининг меҳнат интизомини бузиши ҳамманинг иш жараёнига салбий таъсир қилиши мумкин. Масалан, ишлаб чиқариш конвеер шаклида амалга оширилмоқда. У ҳолда тайёр маҳсулот ишлаб чиқариш учун ўнта жараён бажарилади деб фарз қиламиз. Буни 10 киши бажаради. Қайси ходим бўлмаса шу жараён тўхтайди. Шу туфайли меҳнат интизомига риоя қилиш ҳар бир ходимнинг жамоа олдидаги моддий ва маънавий жавобгарлиги борлигидан далолат беради.

Меҳнат интизомига амал қилмаслик албатта иш натижасига салбий таъсир қилади. Шу туфайли ҳаммага меҳнат интизоми бузганлиги учун Меҳнат Кодексининг 181 моддасига биноан, иш берувчи қуйидаги интизомий жазо чораларини қўллашга ҳақли:

- 1) хайфсан;

- 2) ўртача иш ҳақининг 20 фоизидан ортиқ бўлмаган ҳолда жарима;
- 3) меҳнат шартномасини бекор қилиш яъни ишдан бўшатиш.

Меҳнат тартиби қоидаларида ходимга ўртача ойлик иш ҳақининг 40 фоизидан ортиқ бўлмаган миқдорда жарима солиш ҳоллари ҳам назарда тутилиши мумкин. Ходимнинг иш ҳақида жарима ушлаб қолиш унинг розилиги (ёзма розилиги) билан, бундай розилик бўлмаган тақдирда эса, - суднинг қарорига асосан амалга оширилади. Аммо бир қанча ҳолларда иш ҳақидан ходимнинг розилигисиз ҳам ушлаб қолинади. Бу Меҳнат Кодексининг 164-моддасида кўрсатилган.

Шуни таъкидлаш жоизки, Меҳнат Кодексидан кўзда тутилмаган интизомий жазо чораларини қўллаш Ўзбекистон Республикада таъқиқланган. Гап «интизомий жазо чоралари» ҳақида кетмоқда. Агар ходим тегишли тартибни бузадиган бўлса унга мос равишда маъмурий жиноий жазо чоралари ҳам мавжуд. Булар ҳам тегишли Қонунлар асосида амалга оширилади. Лекин меҳнат интизомини бузганлик фақат Меҳнат кодексига кўзда тутилган моддаларга асосан амалга оширилади.

Интизомий жазо чораларини қўллаш ишга қабул қилиш ҳуқуқи берилган шахслар (органлар) яъни иш берувчилар (корхона раҳбарлари, мулкдорлар, улар ваколат берган шахслар) томонидан қўлланилади.

Интизомий чора қўлланилишидан аввал ходимдан ёзма равишда тушунтириш хати талаб қилинади. Бордию ходим тушунтириш хатини ёзиб беришдан бош тортса унинг интизомий жазодан озод бўлиши учун асос бўла олмайди. У ҳақда содир бўлган интизомни бузганлиги тўғрисида иш берувчининг тегишли вакили томонидан тегишли далолатнома тузилиши ҳам мумкин. Шуни таъкидлаш жоизки, ҳар бир ножўя ҳатти-ҳаракат учун фақат битта интизомий жазо қўлланилиши мумкин. Бу жазони қўллаш муддати бевосита ножўя ҳатти-ҳаракат аниқланганидан кейин бир ой ичида амалга оширилиши лозим. Агар ходим касал ёки таътилда бўлса бу муддат унга кирмайди.

Ходимга интизомий жазо берилганлиги тўғрисида иш берувчининг буйруғи чиқарилади ёки қарор (фармоиш) қабул қилинади. Бу буйруқ ходимга маълум қилинади ва ундан шу ҳужжат билан танишганлиги тўғрисида тилхат олинади.

Меҳнат интизомига тўлиқ риоя қилган ва юксак самарадорликка эришган ходимлар иш берувчилар томонидан тегишли тартибда рағбатлантирилади. Бу ҳам ишнинг самарадорлигига қараб турли шаклларда амалга оширилади.

10.6. Меҳнатнинг рағбатлантирилиши

Меҳнатнинг рағбатлантирилиши деганда меҳнатнинг содир бўлишини таъминловчи ва унинг фаолиятини оширувчи моддий, маънавий ва ҳуқуқий манфаатлар мажмуаси тушунилади.

Меҳнатнинг ўзи, таъкидланганидек, кишиларнинг бирорта эҳтиёжини қондиришга қаратилган мақсадли фаолиятидан иборат. Демак, кишилар меҳнатни шунчаки қилмайди, балки унинг замирида бирорта манфаатни қондирадиган мақсад ётади.

Кишиларнинг меҳнат қилишдан манфаати энг аввало моддий рағбатлантиришни талаб қилади, чунки у меҳнати эвазига ўзининг ва оила аъзоларининг яшашини, яъни етарли даражада моддий неъматлар билан таъминлаши лозим.

Меҳнатнинг рағбатлантирилиши нималарда намоён бўлади? Бу энг аввало меҳнаткаш меҳнати учун тўланадиган меҳнат ҳақида, унга бериладиган моддий ва пул шаклидаги мукофотлардан номаён бўлади. Ҳар бир кишининг меҳнат учун олган маоши ўзининг ва оила аъзоларининг яшашини учун бемалол етиши лозим. Шундагина меҳнатнинг бир қисми бўлган иш кучининг қиймати тўлиқ тўланган, меҳнаткаш эса тўлиқ рағбатлантирилган бўлади.

Энди меҳнатнинг ўлчами нима деган саволга жавоб бериш лозим, чунки ҳамма бир хил меҳнат қила олмайди ва ҳар бир рағбатлантирилмайди. Меҳнатнинг бирламчи ўлчами меҳнаткаш - унинг сарф қилинган вақти, яъни иш вақти билан ўлчанади.

Меҳнатни рағбатлантиришда энг аввало кимнинг қанча вақт ишлагани инобатга олинади. Ҳамма бир хил иш вақти сарф қилиб ишлайди. Лекин ҳаммага бир хил иш ҳақи тўланмайди.

Рағбатлантиришнинг асосий ўлчови иш вақти ва унинг натижасидир. Меҳнаткаш бир вақт бирлигида 10 та иш бажарса 10 сўм, 30 та иш бажарса 30 сўм иш ҳақи олиши мумкин. Аммо ишчилар бир хил иш бажарди деб ҳам фараз қиламиз. Лекин улар оладиган иш ҳақи яна ҳар хил бўлиши мумкин. Бу ҳолда рағбатлантиришнинг ўлчови яна иш натижасининг сифатига ҳам боғлиқ бўлади.

Демак, меҳнатни рағбатлантиришнинг ўлчови учта, яъни иш вақти, иш натижаси ва сифатидан иборат экан.

Рағбатлантириш қанча юқори бўлса меҳнатнинг ҳам самарадорлиги шунча юқори бўлади.

Меҳнатни моддий рағбатлантириш билан бирга маънавий рағбатлантириш ҳам мавжудки, бунинг таъсир кучи ҳам моддий

рағбатлантиришдан кам эмас. Маънавий рағбатлантиришга қуйидагилар киради:

1. Моддий рағбатлантириш. Меҳнаткашни моддий рағбатлантириш билан бирга уни бевосита маънавий рағбатлантирилади, чунки унинг яхши ишлаётганлиги эътироф этилганлигини сезади.

2. жамоа олдида яхши ишлаётганлигини қайд этиш, маъмурият буйруғи билан раҳматнома, ташаккур эълон қилиш.

3. Фахрийлар тахтасига, китобига ёзиш, фахрий ёрлиқлар билан тақдирлаш.

4. Унвонлар бериш, шу соҳада хизмат кўрсатганлигини қайд қилиш. Масалан, «Ўзбекистонда хизмат кўрсатган фан арбби», «Ўзбекистонда хизмат кўрсатган қишлоқ хўжалик ходими», «Ўзбекистонда хизмат кўрсатган иқтисодчи» кабилар.

5. Ордено ва медаллар билан тақдирлаш.

6. Ўзбекистон қахрамонининг бериш каби тадбирлар меҳнаткашларни маънавий рағбатлантиришга киради.

Шу ўринда таъкидламоқчимизки, манфаатлар, улар ўртасидаги қарама-қаршилик ва зиддиятларни мувофиқлаштирувчи, уларга барҳам берувчи омил бу маънавиятдир.

Маънавият кучли бўлган жойда манфаатлар ўртасида номувофиқлик бўлмайди, бундай вазиятда қарама-қаршилик ва зиддият ҳам бўлмайди. Шу туфайли ЎзР Президенти ва ҳукумати томонидан маънавият масаласига жуда катта эътибор қаратилганлиги бежиз эмас.

Маънавияти бой мамлакатда тинчлик, барқарорлик, аҳдлик ҳукум суради. Бундай жойда иқтисодий юксалиш, фаровонлик ва манфаатлар муштарақлиги таъминланади.

10.7. Меҳнатнинг роҳати

Меҳнатнинг роҳати деб, унинг натижасида эришилган моддий ва маънавий рағбатлардан олинadиган руҳий қониқишга айтилади.

Одатда инсон меҳнат қилиш учун яшамайди, балки яшаш учун меҳнат қилади. Яшаш учун эса барча неъматлар меҳнат қилиш орқали эришилади. Ким қанча унумли меҳнат қилса, унинг оладиган моддий неъматлари шунча кўп бўлади. Шунга мос равишда ўзининг ҳаётий эҳтиёжларини қондириб боради. Кишининг ҳаётий эҳтиёжи қанчалик тўла қондирилса, у ўз меҳнатида шунчалик руҳий қониқиш олади. Натижада инсонда кўп ва унумли меҳнат қилиш туйғуси ўйғонади Шу

тариқа ҳар бир меҳнат қилувчи кишида, шунга мос равишда ўз ҳаётини ва меҳнатини такомиллаштириш зарурияти туғилиб бораверади.

Меҳнат қанча кўп қилинса, шунга мос равишда унга бериладиган моддий ва маънавий рағбат ҳам шунчалик кўп бўлади. Бу эса ўз навбатида меҳнаткашнинг ҳаётий эҳтиёжларини тўлароқ қондириб боради.

Кишининг эҳтиёжи қанчалик тўла қондирилса, таъкидланганидек, у шунчалик руҳий жиҳатдан кўпроқ ҳосил қилади. Оқибатда кишиларнинг кундан-кунга самаралироқ меҳнат қилиш ҳисси уйғонади.

Бундан ҳам кўриниб турибдики, меҳнатнинг такомиллашуви, унинг самарадорлиги, одамга кўпроқ роҳат баҳш этади. Шунинг учун меҳнатнинг миқдори, унинг сифати, натижаси, рағбаги роҳати бир-бири билан узвий ва чамбарчас боғлиқдир.

Оддий меҳнатга нисбатан мураккаб меҳнат самаралироқ, оддий меҳнатга нисбатан самарали меҳнат қилган киши, кўпроқ ҳаётий неъматга эга бўлади ва ўзининг эҳтиёжини тўлароқ қондиради. Шу жиҳатдан оддий меҳнат соҳиблари, мураккаб меҳнат сирларини эгаллашга, шу билан шуғулланишга ҳаракат қиладилар. Бу эса кишиларда илмга интилишни ҳаёт сирларини чуқур англаш зарурлигини билишга даъват этади. Шу тариқа кишиларнинг малакаси, билим савияси, маърифати аста секинлик билан ошиб боради. Одамлар энди, фақат кўпроқ маҳсулот яратиб қолмасдан, балки унинг роҳатини тўлароқ идроқ қила бошлайди.

Меҳнат қилмаган одам роҳат кўрмайди., чунки у ҳеч қандай неъмат яратмайди. Оқибатда ўзининг ҳаётий эҳтиёжларини қондириш учун имкони бўлмайди. Ҳаётий эҳтиёжи қондирилмаган одамда роҳат бўлмайди. Шу жиҳатдан халқимизда «Меҳнатнинг таги роҳат» деган ибора бор.

Ўзбекистонда меҳнатга яроқли ва қобилиятли фуқаро меҳнат қилиш ҳуқуқига эга ва шунга мос равишда ундан роҳатланиш ҳуқуқи ҳам давлат томонидан кафолатланади. Агар бир меҳнаткаш бир ҳафтада 40 соат ишлаган дам олиш ҳуқуқига эга. Бир йилда унга белгиланган тартибда меҳнат таътили берилиши шарт. Йил бўйи ҳар куни ҳар бир инсон ўзи ва оиласи ташвишларидан ташқари роҳат ва фароғатда яшаши учун бўш вақтига эга. Ҳар бир меҳнаткаш иш вақтидан бошқа бўш вақтидан озод ва эркин равишда фойдаланади. Инсоннинг бундай ҳуқуқлари қонун билан кафолатланган.

Демак, ҳар бир кишининг меҳнат қилиши, бирон бир натижага эришиши ва шунга мос равишда унинг натижасидан роҳатланиши энг

аввало меҳнаткашнинг ўзига боғлиқ, Ким яхши роҳат қиламан деса кўпроқ меҳнат қилади. Ким кўпроқ меҳнат қилса яхши роҳатланади. Ана шу таомилга тўла амал қилган жамиятгина ўзининг тараққиётини зиддиятларсиз таъминлай олади.

10.8 Меҳнат эргономикаси

Эргономика қадимги грек тилидан келиб чиққан бўлиб эргон-меҳнат, номос-қонун сўзларини англатадиган жараёни такомиллаштиришга бағишланган билим соҳасидир.

Ғая-техника ютуқлари меҳнат жараёнига кириб бориши унинг эргономикасини ўрганишни тақозо қилади. Оддий унумсиз меҳнат натижаси билан инсонларнинг тухтовсиз ўсиб борадиган эҳтиёжини қондириш қийинлашиб боради. Натижада меҳнат қуроллари такомиллашади. Оддий меҳнат мураккаб меҳнатга айланиб боради. Жисмоний меҳнат ўз ўрнини ақлий меҳнатга бўшатиб бериш жараёни узлуксиз давом этади. Ўз ўрнида ақлий меҳнат ҳам такомиллашиб боради.

Бу жараёнлар меҳнат шароитининг яхшилашишига, меҳнат қуролларининг такомиллашуви эвазига унинг енгиллашишига олиб келади.

Ўзбекистон иқтисодий тараққиётнинг ҳозирги босқичида оддий меҳнат билан бирга рақобатларга асосланган ўта мураккаб меҳнат жараёни ҳам мавжуд. Аста-секинлик билан мураккаб меҳнат жараёнининг улуши ошиб бормоқда. Янгидан яратилаётган жуда кўп корхоналар мураккаб меҳнат жараёнига мосланган илғор технологияларни киритиб келмоқда.

Ҳозирги пайтда меҳнат эргономикаси меҳнаткашнинг меҳнат қилиш шароитини яхшилаш эвазига, камроқ жонли меҳнат билан кўпроқ маҳсулот яратиш, меҳнат унумдорлигини оширишга қаратилган. Чунки Ўзбекистон иқтисодиётига жорий қилинаётган йирик машина ва автоматлашган механизмлар фақат меҳнатни енгиллаштириш эмас, балки бирқанча қўшимча талабларга ҳам жавоб берилиши кўзда тутилмоқда. Буларга қуйидагилар киради:

- меҳнаткашнинг иш жойига тўғри ташкил қилиш лозимлиги. Бунга иш жойининг қулайлиги, ёруғлиги, санитария талабларига жавоб бериш киради.

- техника воситаларидан фойдаланишда унинг ховфсизлигини таъминлаш лозимлиги. Буни электр қувватидан сақлаш, меҳнат хавфсизлигини тўлиқ таъминлаш кабилар киради.

- «одам-машина» муносабатида меҳнаткашнинг рухий кечинмаларини зўриқтирмаслик лозимлиги. Бу эса ўз навбатида

машинани бошқарадиган ходимнинг малакасини етарли даражада кўтариш зарурлигини талаб қилади.

• меҳнаткашнинг меҳнат қобилияти ва ҳаёти фаолиятдан тўғри фойдалана билишлосимлиги. Бу эса ўз навбатида ҳар бир ходимнинг қобилияти, малакасига яраша иш билан таъминланишни тақозо қилади. Масалан, кетмончига юқори унумли тракторни бериб бўлмайди. Ёки робот билан ишлайдиган муҳандисга қўл кучи билан бажариладиган ишни ҳам бериб бўлмайди. Бу икки ҳолда ҳам мулкдор ёки бошқа меҳнат жараёнини натижасидан манфаатдор шахс ютқазади. Шу туфайли ҳар бир кишига меҳнат қобилиятига қараб иш бериш ҳам унинг эргономикасига амал қилишни тақозо қилади.

Ҳар қандай илғор техника фақат технологияни такомиллаштириш учун эмас, балки энг аввало меҳнаткашнинг меҳнат шароитини яхшилаш, уни енгиллаштириш, инсон омилидан самарали фойдаланишга қаратилган. Ҳар қандай улкан техника ҳам инсонсиз, ўлик буюм. Бубуюмлашган меҳнат қуроли инсон учун. Шу туфайли илғор технологияга асосланган даргоҳларни яратилда уни ишлатадиганга қандай бўлса қулайлиги таъминланишини кўзда тутиш лозим. Зеро барча ҳаракатлар инсон учун экан, у инсоннинг жони, қони, саломатлиги эвазига бўлмаслиги керак. Бу муаммони меҳнат эргономикаси илми ҳал қилади.

Такрорлаш учун саволлар

1. Меҳнат мотивацияси нимани билдиради?
2. Меҳнат мотивацияси типларини сананг.
3. Меҳнат мативациясига қандай омиллар таъсир қилади?
4. Қайси вақтларда меҳнат шартномаси бекор қилинади?
5. Меҳнат жамоалари қандай гуруҳларга бўлинади?
6. Меҳнатни рағбатлантиришни моҳияти ва оқибати?
7. Рағбатлантиришнинг турлари?
8. Меҳнатнинг роҳати деганда нималарни тушунаси?
9. Меҳнат эргономикаси тушунчаси нимани билдиради?

Таянч иборалар: меҳнат мотивацияси, меҳнат жамоаси, меҳнат шартномаси, меҳнат интизоми, меҳнатни рағбатлантириш, рағбатлантириш.

11-Мавзу. МЕҲНАТ САЛОҲИАТИ САМАРАДОРЛИГИНИ ИФОДАЛОВЧИ КЎРСАТКИЧЛАР БЎЙИЧА КОРХОНА РЕЙТИНГИНИ АНИҚЛАШ УСУЛЛАРИ

1. Меҳнат ресурслари ва салоҳияти самарадорлигини ифодаловчи кўрсаткичлар тизими
2. Меҳнат ресурслари ва салоҳияти самарадорлиги бўйича корхона рейтингини аниқлаш усуллари

1. Меҳнат ресурслари ва салоҳияти самарадорлигини ифодаловчи кўрсаткичлар тизими

Таҳлилнинг асосий ва энг муҳим вазифаларидан бири ҳар бир иқтисодий категория ёки жараёни тегшли кўрсаткичлар билан баҳолаш ва унинг аниқланиш йўлларини кўрсатиб беришдан иборатдир.

Ушбу ишнинг олдинги бобида меҳнат салоҳияти самарадорлигини ифодаловчи кўрсаткичлар тизимида, уларни аниқлаш йўллари ва нимани ифодалаш мазмунига тўхталган эдик. Аммо бу кўрсаткичлар бўйича корхона рейтингини аниқлаш усули кўрсатилмаган эди. Шу туфайли ушбу кўрсаткичларнинг баъзи намуналарини корхонанинг меҳнат самарадорлиги бўйича рейтингини аниқлашда фойдаланамиз.

Корхонанинг меҳнат самарадорлиги бўйича рейтингини аниқлаш учун фақат меҳнат салоҳияти самарадорлиги етарли эмас. Бозорли иқтисодиёт шароитида мавжуд салоҳиятдан қандай фойдаланаётганлиги билан чекланиб қолмасдан, балки, у қанча ҳаражатга тушаётганлигини ҳам ҳисобга олиш лозим. Шу боисдан корхонанинг меҳнат бўйича рейтингини аниқлаш учун албатта меҳнат салоҳияти самарадорлик кўрсаткичлари билан бирга меҳнат ҳаражатлари самарадорлигини ифодаловчи кўрсаткичларни ҳам олиш мақсадга мувофиқдир.

Меҳнат ҳаражатлари самарадорлигини ифодаловчи кўрсаткичларга қуйидагиларни киритиш мумкин:

- ишт ҳақи ҳаражатлари даражаси ;
- бир сўм иш ҳақида тўғри келадиган даромад ;
- бир сўм иш ҳақида тўғри келадиган фойда.

Ушбу кўрсаткичларни иқтисодиётнинг барча соҳалари бўйича ҳам қўллаш мумкин. Биз бу ерда уларнинг аниқланиш ва таҳлил қилиш йўлларини савдо корхоналари мисолида кўриб чиқамиз. Энг муҳими бу ишдан мақсад корхоналар рейтингини аниқлаш усулини кўрсатиб бериш. Ушбу методологияни иқтисодиётнинг барча соҳасига қўллаши мумкин.

Савдо корхоналари меҳнат салоҳияти ва ҳаражатлари самарадорлигини тўлиқ ифодалаш учун қуйидаги кўрсаткичлар тизимидан фойдаланиш мумкин :

1. Меҳнат унумдорлиги (натижавийлиги) ;
2. Меҳнат салоҳияти даромадлилигини ;
3. Меҳнат салоҳияти рентабеллиги ;
4. Товар оборотининг меҳнат унумдорлиги эвазига ошган қисми ;
5. Иш ҳақи ҳаражатлари даражаси ;
6. Меҳнат ҳақи даромадлилиги (бир сўм иш ҳақиға тўғри келадиган даромадлар суммаси) ;
7. Меҳнат ҳақи рентабеллиги (бир сўм иш ҳақиға тўғри келадиган фойда суммаси) .

Келтирилган кўрсаткичлар тизимининг 1-дан 3-нчи рақамигача аниқланиш усуллари ушбу маърузалар матнининг 3 бобида келтирилган. Бу ерда қолган кўрсаткичларни аниқлаш йўлларини кўриб чиқамиз.

Товар айланишининг меҳнат унумдорлиги эвазига ошган қисмини аниқлаш учун таҳдлнинг нисбий кўрсаткичли усулидан фойдаланиш мумкин. У ғолда ушбу кўрсаткич қуйидагича аниқланади:

$$\Delta X . 100$$

$$\Delta T_{\text{мy}} = 100 - \frac{\Delta T}{\Delta T}$$

Бунда $\Delta T_{\text{мy}}$ - товар оборотининг меҳнат унумдорлиги ошганлиги эвазига ўзгарган қисми, % ;

ΔX - ходимлар сонининг ўсиш суръати, % ;

ΔT - товар оборотининг ўсиш суръати, % .

Иш ҳақи ҳаражатлари даражасини аниқлаш учун меҳнат ҳақи суммасини (МХ) юзға кўпайтириб товар оборотининг умумий ҳажмиға (Т) бўлинади. Бу учун қуйидаги формуладан фойдаланиш мумкин :

$$\text{ИХ} . 100$$

$$\text{Дмх} = \frac{\text{Т}}{\text{Т}}$$

Ушбу кўрсаткичнинг миқдори юз сўм товар оборотининг неча сўми меҳнат ҳақиға кетишини кўрсатади. Масалан, ушбу кўрсаткич ҳажми ҳақиқатда 3,0 % ни ташкил қилса, бу дегани 100 сўмлик товар оборотининг 3 сўми меҳнат ҳақидан иборат эканлигидан далолат беради.

Иш ҳақи даромадлилигини (ИХд) ҳисоблаш учун даромадлар суммасини (Д) меҳнат ҳақи суммасига бўлиш кифоя :

$$\text{ИХ д} = \frac{\text{Д}}{\text{ИХ}};$$

Ушбу кўрсаткич бир сўм иш ҳақиға қанча даромад тўғри келганлигини ифодалайди. Масалан, шу кўрсаткичнинг миқдори 20 келиб чиқди деб фараз қиламиз. Бу дегани бир сўм иш ҳақиға йигирма сўм даромад тўғри келганлигидан далолатдир.

Иш ҳақи рентабеллигини (ИХ р) аниқлаш учун соф фойда суммасини (Ф) иш ҳақи (ИХ) суммасига бўлинади :

$$\text{ИХ р} = \frac{\text{Ф}}{\text{ИХ}};$$

Ушбу кўрсаткичнинг миқдори бир сўм иш ҳақиға қанча фойда суммаси тўғри келганлиниги ифодалайди. Масалан ушбу кўрсаткич ҳажми 4 га тенг бўлди деб фараз қиламиз. Бу дегани бир сўм меҳнат ҳақи суммасига 4 сўм фойда суммасининг тўғри келганлигидан далолат беради.

Таҳлил жараёнида ушбу кўрсаткичларнинг ҳақиқий миқдори режа ва ўтган давр миқдорлари билан солиштирилади, ўзгариш фарқи суммада ва фоизда аниқланади. Аммо бу билан таҳлилни бут ва мукамал қилинди деб бўлмайди. Шу туфайли, бозор иқтисодиёти шароитида шу кўрсаткичлар бўйича корхонанинг рейтингини аниқлаш лозим бўлади. Бу учун эса кўрсаткичлар тизимидан комплекс умумлашган кўрсаткични аниқлаш мақсадга мувофиқ деб ҳисоблаймиз.

Корхонанинг рейтингини тўлиқ аниқлаш учун тизимдаги барча кўрсаткичларни олиш мақсадга мувофиқ. Аммо биз корхонанинг рейтингини аниқлаш усулини кўрсатиш мақсадида шу келтирилган еттита кўрсаткичнинг баъзиларини олиб ҳисоблаш йўлларини келтираимиз.

2. Меҳнат ресурслари ва салоҳияти самарадорлиги бўйича корхона рейтингини аниқлаш усуллари

Меҳнат салоҳияти самарадорлигини ифодаловчи кўрсаткичлар тизими жонли меҳнатдан самарали фойдаланишнинг ҳамма жиҳатларини қамраб олади. Аммо бу кўрсаткичлар сонининг кўплиги ва уларнинг ҳар

хил йўналишга эгаллиги меҳнат самарадорлигини реал баҳолаш ва ушбу кўрсаткичлар бўйича корхона рейтингини аниқлаш имкониятини бермайди. Шу туфайли, бу тизимга кирувчи барча кўрсаткичларни умумлаштирувчи кўрсаткичга эҳтиёж тўғилади. Лекин бу кўрсаткич ҳажмини мавжуд кўрсаткичларни жамлаш йўли билан аниқлаб бўлмайди, чунки ҳар бир кўрсаткич мазмуни ва ўлчов бирлиги жиҳатидан бири-биридан фарқ қилади. Уларни жамлаш учун кўрсаткичлар тизимини солиштирма ҳолатга келтириш лозим.

Алоҳида олинган кўрсаткичларни солиштириладиган ҳолатга келтириш учун уларни бир хил ўлчов бирлигида ифодалаш лозим, чунки мутлоқ ва нисбий кўрсаткичлар ҳар хил ўлчовга эга бўлади. Шунинг учун уларни бир хил ўлчовга келтириш мақсадга мувофиқдир. Бундай ҳолатга кўрсаткичларнинг бир хил нисбий миқдорини аниқлаш орқали эришиш мумкин. Бу учун ҳар бир кўрсаткичнинг эталон миқдорини аниқлаб олиш лозим. Бу илмий-эксперт йўли билан аниқланади. Кўрсаткичларнинг эталон миқдори сифатида таҳлил қилинаётган кўрсаткичининг шу ҳудуддаги ўртача миқдорини олишни тавсия қиламиз. Кўрсаткичларнинг ўртача миқдори доимо статистик ҳаққоний ва давр мобайнига нисбатан турғун. Шунинг учун вақт нуқтаи назаридан ҳисобланган кўрсаткич, аниқ иқтисодий мазмунга эга бўлади.

Нисбий кўрсаткичларни ҳисоблашда ҳар бир кўрсаткичнинг ўлчови ва моҳияти бир хил эмаслигини инобатга олиш лозим. Масалан: меҳнат ҳақи харажатининг даражаси, товар оборотига нисбатан фоиз ҳисобида ифодаланади. Корхона бу кўрсаткичнинг камайишидан манфаатдор. Меҳнат унумдорлиги кўрсаткичини оладиган бўлсак, бу кўрсаткич сўмда ифодаланади, корхона эса бу кўрсаткич ҳажмининг ошишидан манфаатдор. Шунинг учун бу кўрсаткичларнинг иқтисодий мазмуни жиҳатдан ҳам бир хил ўлчовга келтиришимиз лозим. Бунинг учун, юқорида таъкидлаганимиздек, ҳар бир кўрсаткични нисбий ҳолатга (индекс, коэффициент каби) келтиришимиз лозим. Кўрсаткичнинг миқдори опса хўжалик фаолияти натижаси ижобий ифодаланиши мумкин. Бундай кўрсаткичлар учун нисбий миқдорларни ҳисоблашда қуйидаги формула тавсия этилади :

$$A_{ij} = \frac{Q_{ij}}{Q_{\text{эти}}}$$

Бунда : A_{ij} - i - кўрсаткичнинг j - объектдаги нисбий кўрсаткичи ;

Q_{ij} - i - кўрсаткичнинг j - корхонадаги мутлоқ миқдори ;

$Q_{эт} - i$ - кўрсаткичнинг эталон миқдори ;

i - кўрсаткичлар тартиб сони ($i = 1, n$) ;

j - объектнинг тартиб сони ($j = 1, m$) .

Масалан, Жиззах вилоят матлубот акциядорлик жамиятлари уюшмасида 2000 йилда савдо ходимлари меҳнат унумдорлиги ўртача - 45,5 минг сўмни ташкил этган. Ғаллаорол туман ҳиссадорлик жамиятида бу кўрсаткич 40,4 минг сўмга тенг. Бахмал туман акциядорлик жамиятида эса 46,2 минг сўмни ташкил этган. Бу ҳолда меҳнат унумдорлигининг нисбий кўрсаткичи қуйидагича бўлади:

$$\text{Ғаллаорол туман акциядорлик жамиятида} = \frac{40,4}{45,5} = 0,89$$

$$\text{Бахмал туман акциядорлик жамиятида} = \frac{6,2}{45,5} = 1,06$$

Ушбу усулни миқдорининг ошганлиги корхона учун ижобий бўлган барча кўрсаткичларга (МС даромадлилиги, МС рентабеллиги кабиларга) қўллаш мумкин.

Баъзи кўрсаткичлар миқдорининг ошиши хўжалик фаолияти самарадорлигининг пасайишидан далолат беради. Масалан, муомала ҳаражатлари даражаси қанча кўп бўлса савдо корхонаси хўжалик фаолияти учун ўшанча салбий.

Бундай ҳолда кўрсаткичларнинг нисбий миқдорлари қуйидаги формула асосида ҳисоблашни тавсия қиламиз :

$$A_{jij} = \frac{Q_{эти}}{Q_{ij}}$$

Масалан, Жиззах вилоят матлубот акциядорлик жамиятлари уюшмасида 2000 йилда меҳнат ҳақи ҳаражатлари даражаси товар оборотига нисбатан 2,47 % ташкил этган. Бу Ғаллаорол туман акциядорлик жамияти бўйича 2,42 % га, Бахмал туман акциядорлик жамияти бўйича 2,49 % га тенг. Бундан келиб чиққан ҳолда меҳнат ҳақи ҳаражатлари даражасининг нисбий миқдори қуйидагича аниқланади :

$$\text{Ғаллаорол туман акциядорлик жамиятида} = \frac{2,47}{2,42} = 1,02$$

$$\text{Бахмал туман акциядорлик жамиятида} = \frac{2,47}{2,49} = 0,99$$

Ушбу кўрсаткичлар тизимга кирувчи бошқа корхоналар бўйича ҳам уларнинг нисбий миқдорларни ҳисоблаш мумкин. Бу ҳисоб-китоблардан сўнг барча кўрсаткичлар миқдори бир хил ўлчамга ва солиштириладиган йўналишга эга бўлади. Энди бу кўрсаткичларни қўшиш мумкин бўлади ва комплекс кўрсаткични аниқлаш имкони туғилади. Бунинг учун қуйидаги формуладан фойдаланиш тавсия этилади :

$$\Xi_j = \sum_{i=1}^n A_{ij}$$

Бунда : Ξ_j - объектда (корхонада) меҳнат самарадорлигининг комплекс (умумлашган) рейтинг кўрсаткичи ;
j- корхоналар тартиб сони (j - 1,м).

Бу усулни Жиззах вилоят акциядорлик жамиятлари уюшмаси мисолида 2000 йил учун кўриб чиқамиз (11.1-жадвал).

11.1-Жадвал.

Жиззах вилоят матлубот акциядорлик уюшмаси тизимида савдо ходимлари меҳнат самарадорлигини ифожаловчи асосий кўрсаткичлартизимининг 2000 йилдаги ҳолати.

Ташкилотлар номи	М у т л о к к ў р с а т к и ч л а р				
	меҳнат унумдорлиги, минг сўм	меҳнат унумдорлиги эвазига товар обороти ҳажми ўсишининг ҳиссаси %	меҳнат ҳажми харажатлари даражаси, %	Бир савдо ходимида турган келадиган фойда, минг сўм	Ўрта ҳисоб қилинган фондига турган фойда, минг сўм
1. Арнасой ТАЖ	43,2	75,1	2,29	1,01	1,18
2. Бахмал					

ТАЖ	46,2	79,2	2,49	1,17	1,12
3.Санзар ТАЖ	39,7	72,1	2,50	1,16	1,10
4.□аллорол ТАЖ	40,4	74,0	2,42	1,14	1,17
5.Лалмикор ТАЖ	41,9	71,3	2,32	1,09	1,11
6.Жиззах ТАЖ	49,3	78,3	2,25	1,14	1,18
7.Дустлик ТАЖ	46,3	69,1	2,48	1,17	1,11
8.Зарбдор ТАЖ	45,0	76,1	2,50	1,16	1,12
9.Зомин ТАЖ	45,5	76,1	2,13	1,14	1,15
10.Мирзачул ТАЖ	46,3	71,1	2,34	1,11	1,19
11.Зафаробод ТАЖ	47,1	73,4	2,57	1,18	1,20
12. Пахтакор ТАЖ	46,3	76,3	2,51	1,20	1,10
13.ФоришТАЖ	45,3	74,3	2,56	1,12	1,13
Жами волеят бўйича (шу худ дуд буйича) ўртача	45,5	75,0	2,47	1,15	1,13

Жадвал маълумотларидан кўриниб турибдики, биринчи кўрсаткич, яъни меҳнат унумдорлиги бўйича олдинги ўринни Жиззах туман ҳиссадорлик жамияти эгаллаб турибди, охириги ўринни эса Санзар ҳиссадорлик жамияти, иккинчи кўрсаткич-меҳнат унумдорлиги эвазига товар обороти ҳажми ўсишининг ҳиссаси бўйича - биринчи ўрин Бахмал туман ҳиссадорлик жамиятига берилиши мумкин. Иш ҳаққи фонди даражасини қарайдиган бўлсак, энг яхши кўрсаткич Зомин туман ҳиссадорлик жамиятида, энг паст кўрсаткич эса Зафаробод туман ҳиссадорлик жамиятида ва ҳоказо. Юқорида баён этилгандан кўриниб турибдики, бу беш кўрсаткичга асосан акциядор жамиятлар рейтингини аниқлаб уларга илғор ёки қолақ деган баҳони бериш мумкин. Шу мақсадда бу кўрсаткичлар тизими асосида умумий кўрсаткични ҳисоблаш лозим.

Меҳнат самарадорлигининг ягона умумий кўрсаткичини ҳисоблаш мақсадида мутлоқ ва улуш кўрсаткичлар асосида уларнинг нисбий миқдорини ҳисоблаймиз.

Кўрсаткичларнинг нисбий миқдорини ҳисоблашда 11.1- жадвал маълумотларидан фойдаланиб 11.2-жадвалини тузамиз.

Кўриниб турибдики, бу беш кўрсаткичга асосан акциядор жамиятлар рейтингини аниқлаб уларга илғор ёки қоқоқ деган баҳони бериш мумкин. Шу мақсадда бу кўрсаткичлар тизими асосида умумий кўрсаткични ҳисоблаш лозим.

Келтирилган меҳнат самарадорлигини ифодаловчи барча кўрсаткичларни моҳияти жиҳатидан тенг деб фараз қиламиз, яъни унинг моҳиятлилиқ коэффициентини 1-га тенгдир, ($K_m=1$).

Бу ҳисоб-китобдан сўнг барча кўрсаткичлар бир хил кўринишга ва бир ўлчамга келтирилади. Шунинг учун уларни энди қўшиш, (жамлаш) мумкин. Бу бешта кўрсаткичларнинг нисбий миқдорларини жамлаб, меҳнат самарадорлигининг умумий кўрсаткичини ҳисоблаймиз. Меҳнат самарадорлигининг комплекс кўрсаткичи асосида уларнинг рейтингини жамланади ва ҳар бирини илғор ёки қоқоқ корхона қаторига киритиш мумкин бўлади. Масалан, 13 та акциядорлик жамиятидир, чунки жамиятларидан энг яхши натижага эришгани Жиззах туман акциядорлик унинг рейтингини 5,25 коэффициентлар йиғиндисига тенг, иккинчи ўринда 30 минг туман акциядорлик жамияти 5,18, учинчи ўринда Бахмал туман акциядорлик жамияти 5,08 ва ҳоказо. Энг охириги ўринда Санзар акциядорлик жамияти. Унинг рейтингини 4,80 коэффициентлар йиғиндисига тенг.

11.2 - Жадвал.

Жиззах вилоят матлубот акциядорлик жамиятлари уюшмасида савдо ходимлари меҳнат самарадорлиги кўрсаткичларининг нисбий миқдорининг 2000 йилдаги ҳолати.

N	a_1	a_2	a_3	a_4	a_5	$\sum A_i$
1.	0,95	0,95	1,08	0,88	1,04	4,90
2.	1,02	1,06	0,99	1,02	0,99	5,08
3.	0,87	0,96	0,99	1,01	0,97	4,80
4.	0,89	0,99	1,02	0,99	1,04	4,93
5.	0,92	0,95	1,06	0,95	0,98	4,86
6.	1,08	1,04	1,10	0,99	1,04	5,25
7.	1,02	0,92	0,99	1,02	0,98	4,93
8.	0,99	1,01	0,99	1,01	0,99	4,99
9.	1,00	1,01	1,16	0,99	1,02	5,18
10.	1,02	0,95	1,06	0,96	1,05	5,04
11.	1,04	0,98	0,98	0,03	1,06	5,07
12.	1,02	1,02	0,98	1,04	0,97	5,03

13.	1,00	0,99	0,96	0,97	1,00	4,92
Жа						
ми:	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	5,0

Комплекс рейтинг кўрсаткичи алоҳида кўрсаткичлар нисбий миқдорининг жамланган ҳажмидан иборат. Ушбу кўрсаткич меҳнат самарадорлигининг ҳисобот йилидаги ҳолатини олдинги давр кўрсаткичлари миқдори билан солиштириб ўзгариш суръатларини ҳам аниқлаш имконини беради.

Умумлаштирувчи кўрсаткичнинг иқтисодий моҳиятини очиқ бериш учун самарадорлик коэффицентини ($K_{эж}$) аниқлаш лозим. Агар бу кўрсаткич бирга тенг бўлса, унда бу корхонада меҳнат самарадорлиги, ижтимоий зарурий ҳаражатлар даражасига мос келади.

Агарда унинг миқдори бирдан кўп бўлса, унда меҳнат самарадорлиги мазкур корхонада юқори ва аксинча. Мазкур кўрсаткични ҳисоблаш учун қуйидаги формулани таклиф этамиз:

$$K_{эж} = \frac{\sum A_i}{\sum_{i=1}^n A_i}$$

11.2. жадвал маълумотлари асосида, акциядорлик жамиятлари бўйича меҳнат самарадорлиги коэффицентини ҳисоблаймиз. Масалан: Арнасой туман акциядорлик жамиятида меҳнат самарадорлиги коэффицентини 0,980 (4,90 : 5,0) ни, Бахмал туман акциядорлик жамиятида - 1,016 ни (5,08 : 5,0), Санзар акциядорлик жамиятида - 0,96 ни (4,80 : 5) ва ҳоказо миқдорларни ташкил этади. Шу тарзда бошқа акциядорлик жамиятлари бўйича ҳам ҳисоблаб, натижасини 11.3-жадвалда ифодалаш мумкин.

Ушбу маълумотлардан кўриниб турибдики 13 акциядорлик жамиятларидан 6 тасида меҳнат самарадорлиги юқори, чунки бу ташкилотларда меҳнат самарадорлиги бўйича рейтинг коэффицентини бирдан юқори. Учта акциядорлик жамиятларида меҳнат самарадорлиги намунавий (эталон) атрофида, чунки бу ташкилотларда самарадорлик коэффицентини бирга яқин. Қолган ташкилотларда эса меҳнат самарадорлиги паст ҳисобланилади.

Ҳисоб-китоб натижалари шуни кўрсатадиган Жиззах вилоят акциядорлик жамиятлари уюшмаси тизимида, меҳнат самарадорлиги

кўрсаткичи бўйича биринчи ўринда Жиззах туман акциядорлик жамияти туради, иккинчи ўринда Зомин туман акциядорлик жамияти ва ҳ.к. Юқорида баён этилган комплекс кўрсаткичлар орқали рейтинг усулини самарадорликнинг бошқа кўрсаткичларини аниқлашда ҳам қўллаш мумкин. Бу усул ёрдамида нафақат илғор ва қолоқ ташкилотларни аниқлаш, балким самарадорликни оширишнинг янги заҳираларини (резервларини) ахтариб топиш ҳам мумкин.

Ҳисоб-китоб натижаларидан кўриниб турибдики Жиззах туман акциядорлик жамияти вилоят тизимида меҳнат самарадорлиги бўйича биринчи ўринда турибди, аммо унда ҳамон меҳнат самарадорлигини ошириш заҳираси (резерви) мавжуд. Меҳнат самарадорлиги кўрсаткичлари тизимидаги бешта кўрсаткичлар А₄ кўрсаткичи миқдори намунавий (эталон) кўрсаткичдан 0,01 га пастдир. Агарда бу кўрсаткич ҳеч бўлмаганда намунавий (эталон) кўрсаткичга тенг бўлганида, умумий самарадорлик кўрсаткичи Жиззах туман акциядорлик жамиятида янада юқори бўлар эди.

11.3 - Жадвал.

Жиззах вилоят матлубот акциядорлик жамиятларида меҳнат самарадорлиги рейтингини ифодаловчи комплекс кўрсаткичининг 2000 йилги ҳисоби.

Ташкилотлар номи	Меҳнат самарадорлиги рейтингининг комплекс кўрсаткичи	Меҳнат самарадорлиги коэффициенти	Меҳнат самарадорлиги рейтингининг комплекс кўрсаткичига асосан эгаллаган ўрни
1	2	3	4
1. Арнасой ТАЖ	4,90	0,980	11
2. Бахмал ТАЖ	5,08	1,016	3
3. Санзар ТАЖ	4,80	0,960	13
4. Ғаллаорол ТАЖ	4,93	0,986	8-9
5. Лалмикор ТАЖ	4,86	0,972	12
6. Жиззах ТАЖ	5,25	1,050	1
7. Дусллик ТАЖ	4,93	0,986	8-9
8. Зарбдор ТАЖ	4,99	0,998	7
9. Зомин ТАЖ	5,18	1,036	2
10. Мирзачул ТАЖ	5,04	1,008	5
11. Октябрь ТАЖ	5,07	1,014	4
12. Пахтакор ТАЖ	5,03	1,006	6
13. Фориш ТАЖ	4,92	0,984	10

Вилоят буйича жами :	5,0	1,0	x
----------------------	-----	-----	---

Такдим этилган меҳнат самарадорлиги рейтингининг комплекс кўрсаткичини ҳисоблаш усули алоҳида-алоҳида ташкилотлар фаолияти натижаларини солиштиришда ҳар бирида самарадорликни ошириш учун ички захираларини аниқлашда кенг қўлланилиши мумкин.

Ушбу усулдан фирмаларнинг молия хўжалик фаолиятини таҳлил қилишда, уларнинг ишдаги ва молия бозоридаги фаоллигини ўрганишда, молиявий барқарорликни ва тўловга қодирлик даражасини аниқлашда ва ниҳоят бозорли иқтисодиёт шароитида корхона фаолияти рейтингини комплекс баҳолаш лозим бўлган барча ҳолларда фойдаланиш мумкин. Бозорли иқтисодиёт шароитида ўта долзарб бўлган барча иқтисодий жараёнларни ифодалашда асосан кўрсаткичлар тизими қўлланилади. Бу тизим мавжуд бўлган жойда комплекс кўрсаткичнинг, қўлланилиши табиий. Демак ушбу усул ўзининг универсаллиги ва амалиётга зарурлиги жиҳатидан ҳеч маҳал долзарблиги ва аҳамиятини йўқотмайди.

Такрорлаш учун саволлар

1. Меҳнат ресурслари ва салоҳияти самарадорлиги қандай кўрсаткичлар орқали таҳлил қилинади?
2. Товар айланишининг меҳнат унумдорлиги эвазига ўзгариш ҳажми қандай аниқланади?
3. Иш ҳақи харажатлари даражаси қандай ҳисобланади?
4. Иш ҳақи даромадлиги қандай ҳисобланади?
5. Иш ҳақи рентабеллиги қандай аниқланади?

Таянч иборалар: меҳнат ресурслари, меҳнат салоҳияти, самарадорлик, меҳнат унумдорлиги, иш ҳақи даромадлиги, иш ҳақи рентабеллиги.

12-Мавзу. МЕҲНАТ РЕСУРСЛАРИ ВА САЛОҲИЯТИ САМАРАДОРЛИГИ ИФОДАЛОВЧИ КЎРСАТКИЧЛАР ТАҲЛИЛИ.

1. Меҳнат унумдорлиги ва унга таъсир этувчи омиллар таҳлили
2. Меҳнат салоҳияти рентабеллиги ва унга таъсир қилувчи омиллар таҳлили
3. Иш ҳақи умумий ҳажми ва унга таъсир этувчи омиллар таҳлили

1. Меҳнат унумдорлиги ва унга таъсир этувчи омиллар таҳлили

Юқорида таъкидланганидек меҳнат салоҳияти самарадорлигини ифодалаш учун кўрсаткичлар тизими қўлланилади. Бироқ ҳар бир кўрсаткич ҳам у ёки бу жиҳати билан муҳимдир. Шу туфайли омилли таҳдилда уларнинг ҳар бирига таъсир этувчи омилларни аниқлаш ва уларнинг бошқа кўрсаткичларга қандай таъсир қилганлигини ҳам ҳисоблаш катта аҳамиятга эга. Чунки иқтисодий жараёнлар ва уларнинг иникоси бўлган кўрсаткичлар ҳам бир-бири билан узвий боғлиқдир.

Шу билан бирга бир кўрсаткич таҳлил жараёнида биринчи галда натижа деб қаралса, иккинчи ҳолда омил деб қаралиши мумкин. Масалан, меҳнат унумдорлигини олайлик. Бу меҳнат салоҳияти самарадорлигини ифода этувчи муҳим натижавий кўрсаткич. Омилли таҳдилнинг биринчи босқичида шунга таъсир қилувчи омилларни ҳисоблаш мумкин. Шу билан бирга айнан ушбу кўрсаткич бирқанча бошқа кўрсаткичларга таъсир этувчи омил ҳамдир.

2. Меҳнат унумдорлиги ва унга таъсир этувчи омиллар таҳлили

Меҳнат унумдорлиги меҳнат салоҳияти самарадорлигини ифодаловчи муҳим кўрсаткичлардан бири. Чунки бозорли иқтисодиёт шароитида ҳар бир хўжалик юритувчи субъектнинг молиявий фаолияти айнан шу кўрсаткич миқдорига боғлиқ.

Меҳнат унумдорлиги бир вақт бирлигида (кун, ой, чорак, йил) бир ходим томонидан яратилган маҳсулот (иш, хизмат) ҳажми билан ўлчанади. Бу кўрсаткич натижани ходимларни ўртача сонига (вақт бирлигига) бўлиш йўли билан аниқланади :

$$\text{Меҳнат унумдорлиги} = \frac{\text{Фаолият натижаси (Q)}}{\text{Меҳнат салоҳияти ёки ходимлар сони (X)}}$$

Ушбу формуладан кўриниб турибдики меҳнат унумдорлигига иккита омил таъсир қилмоқда. Уларнинг натижа ўзгаришига таъсирини аниқлаш учун бирқанча усуллардан фойдаланиш мумкин. Бу ерда қайта ҳисоблаш усулини қўллаган ҳолда аниқлаш йўллари кўрсатилган. Энг аввало натижа, яъни меҳнат унумдорлиги қайта ҳисобланиб олинади :

Қайта ҳисобланган меҳнат унумдорлиги ($M_{y.kx}$) қўйидаги формула билан аниқланади :

$$M_{y.kx} = \frac{Q^x}{X^p}$$

Энди меҳнат унумдорлиги ўзгаришига натижанинг таъсирини (M_{yQ}) аниқлаш мумкин. Бу учун қўйидаги формуладан фойдаланилади :

$$\Delta M_{yQ} = M_{y^{kx}} - M_{y^p} = \left(\frac{Q^x}{X^p} \right) - \left(\frac{Q^p}{X^p} \right)$$

Бунда : $M_{y^{kx}}$ - қайта ҳисобланган меҳнат унумдорлиги ;
 M_{y^p} - режадаги меҳнат унумдорлиги ;

Меҳнат унумдорлиги ўзгаришига ходимлар сони таъсирини (M_{yx}) аниқлаш учун эса қўйидаги формуладан фойдаланилади :

$$\Delta M_{yx} = M_{y^x} - M_{y^{kx}} = \left(\frac{Q^x}{X^x} \right) - \left(\frac{Q^x}{X^p} \right)$$

Бунда : M_{y^x} - меҳнат унумдорлигининг ҳақиқий миқдори ;

Шу икки омил таъсири M_y - нинг умумий фарқига тенг (M_y)

$$\Delta M_y = \Delta M_{yQ} \pm \Delta M_{yx}$$

Ушбу формулаларга аниқ маълумотларни қўллаб меҳнат унумдорлиги ўзгаришига юқорида қайт этилган омиллар таъсирини ҳисоблаш йўлларини кўриб чиқиш мумкин (12.1-жадвал).

Ушбу жадвал маълумотларидан кўриниб турибдики меҳнат унумдорлиги ҳисобот даврида 6,14 минг сўмга ёки 115,0 % - га ошган. Бунга иккита омил таъсир қилган . Уларнинг таъсирини аниқлаш учун қайта ҳисоблаш усулидан фойдаланилади.

12.1 - Жадвал.

Меҳнат унумдорлиги ўзгаришига таъсир этувчи омиллар ҳисоб - китоби .

Кўрсаткичлар	ўтган йилда	ҳисобот йилида	Фарқи (+,-)	ўзгариш суръати
1. Маҳсулот ҳажми, минг сўм	4583,3	5694,5	+1111,2	124,2
2. Ходимлар сони, киши	112	121	+ 9	108,0
3.Меҳнат унумдорлиги, минг сум (1к : 2к)	40,92	47,06	+ 6,14	115,0

Қайта ҳисобланган меҳнат унумдорлигини аниқлаш учун эса маҳсулот ҳажмининг ҳақиқий миқдорини (Q^x) ходимлар сонининг ўтган йилги миқдорига (X^p) бўлинади:

$$My^{kx} = \frac{Q^x}{X^p} = \frac{5694,5}{112} = 50,84 \text{ минг сўм}$$

Энди меҳнат унумдорлиги ўзгаришига маҳсулот ҳажми ўзгаришининг таъсирини аниқлаш мумкин. Бизнинг мисолимизда маҳсулот ҳажмининг 11112 минг сўмга ошганлиги меҳнат унумдорлиги миқдорини 992 минг сўмга кўпайтирди :

$$50,84 - 40,92 = + 9,92 \text{ минг сўм}$$

Ходимлар сонининг 9 кишига кўпайиши эса меҳнат унумдорлигини 3,78 минг сумга камайтирди :

$$47,06 - 50,84 = - 3,78 \text{ минг сум}$$

Ана шу икки омилнинг таъсири натижа ўзгаришининг умумий фарқига тенг :

$$9,92 - 3,78 = + 6,14 \text{ минг сум}$$

Энди омилли таҳлилнинг иккинчи йўналиш бўйича кўриб чиқамиз. Бунда меҳнат унумдорлигига омил сифатида қаралади. Меҳнат унумдорлиги энг аввало маҳсулот ҳажмининг ўзгаришига таъсир қилади. Энди натижа сифатида маҳсулот ҳажми (Q) олинади.

Меҳнат унумдорлиги асосан ишчиларнинг меҳнати эвазига ошади. Шу туфайли уларнинг таъсирини алоҳида ўрганиш амалиёт нуқтаи назаридан муҳим аҳамият касб этади, натижага яъни маҳсулот ҳажмининг ўзгаришига (ΔQ) ходимлар сони (X) ишчиларнинг умумий ходимлардаги ҳиссаси (U_i) ва уларнинг меҳнат унумдорлиги (M_{ui}) таъсирини аниқлаш учун қўйидаги формуладан фойдаланиш тавсия қилинади :

$$Q = X \cdot U_i \cdot M_{ui}$$

Q - нинг ходимлар сони ўзгариши эвазига ўзгарганлигини фарқли усул билан ҳам аниқлаш (ΔQ_x) мумкин. Бу учун қўйидаги формула тавсия қилинади :

$$\Delta Q_x = (X^x - X^p) \cdot U_i^p \cdot M_{ui}^p$$

Q нинг U_i таъсири эвазига ўзгаришини аниқлаш (ΔQ_{ui}) учун эса қўйидаги формуладан фойдаланиш мумкин :

$$\Delta Q_{ui} = X^x \cdot (U_i^x - U_i^p) \cdot M_{ui}^p$$

Q нинг M_{ui} таъсири эвазига ўзгаришини аниқлаш (ΔQ_{mui}) учун ушбу формула тавсия қилинади :

$$\Delta Q_{mui} = X^x \cdot U_i^x \cdot (M_{ui}^x - M_{ui}^p)$$

Q нинг ўзгаришига барча омилларнинг таъсири қўйидагича ҳисобланади:

$$\Delta Q = \Delta Q_x \pm \Delta Q_{ui} \pm \Delta Q_{mui}$$

Ушбу формулалар фарқли усулни қўллаган ҳолда фойдаланилади. Бундан ташқари натижага омиллар таъсирини занжирли алмаштириш усули билан ҳам аниқлаш мумкин. У ҳолда биринчи омилнинг таъсири қўйидагича аниқланади :

$$\Delta Q_x = (X^x \cdot U_i^p \cdot M_{ui}^p) - Q^p ;$$

Иккинчи омил таъсирини аниқлашда ушбу формуладан фойдаланилади :

$$\Delta Q_{ui} = (X^x \cdot U_i^x \cdot M_{ui}^p) - (X^x \cdot U_i^p \cdot M_{ui}^p) ;$$

Натижа ўзгаришига учинчи омил таъсири қўйидагича ҳисобланади :

$$\Delta Q_{mui} = Q^x - (X^x \cdot U_i^x \cdot M_{ui}^p)$$

Барча омиллар таъсири натижанинг умумий фарқига тенг :

$$\Delta Q = \Delta Q_x \pm \Delta Q_{ui} \pm \Delta Q_{mui}$$

Ушбу усулга амалий маълумотларни қўллаб натижага алоҳида омиллар таъсирини аниқлаш мумкин (12.2 - жадвал).

Ушбу жадвал маълумотларидан кўришиб турибдики маҳсулотнинг ҳажми ҳисобот йилида 1111,2 минг сумга кўпайган. Бунга қўйидаги омиллар таъсир қилган:

1. Ходимлар сонининг 9 кишига кўпайганлиги маҳсулот ҳажмини 368,5 минг сумга кўпайтирган :

$$4951,8 - 4583,3 = + 368,5 \text{ минг сум}$$

2. Ишчиларнинг умумий ходимлардаги улушининг 0,1 % кўпайганлиги маҳсулот ҳажмини 5,6 минг сўмга оширган :

$$4957,4 - 4951,8 = + 5,6 \text{ минг сўм}$$

3. Ишчилар меҳнат унумдорлигининг 6,95 минг сўмга ошганлиги маҳсулот ҳажмини 737,1 минг сўмга оширган :

$$5694,5 - 4957,4 = + 737,1 \text{ минг сўм}$$

Одатдагидек барча омиллар таъсири натижанинг умумий фарқига тенг :

$$368,5 + 5,6 + 737,1 = + 1111,2 \text{ минг сўм.}$$

12.2 - Жадвал.

Маҳсулот ҳажмининг ўзгаришига (q) ходимлар сони (x), ишчиларнинг умумий ходимлардаги улуши (уи) ва улар меҳнат унумдорлигининг (муи) таъсирини аниқлаш қисоб-китоби .

Кўрсаткичлар	ўтган йилда	ҳисобот йилида	Фарқи (+, -)	занжирли алмаштиришлар		
				1	2	3
1.Ходимлар сони, киши	112	121	+ 9	121	121	121
2.Шу жумладан ишчилар сони	98	106	+ 8	x	x	
3.Ишчиларнинг умумий одимлар сонидаги улуши, % (2к : 1к . 100)	87,5	87,6	+ 0,1	87,5	87,6	87,6
4.Ишчиларнинг меҳнат унумдорлиги, минг сўм (5к : 2к)	46,77	53,72	+6,95	46,77	46,77	53,72
5.Маҳсулот ҳажми, минг сўм (1к . 3к . 4к)	4583,3	5694,5	+1111,2	4951,8	4957,4	5694,5

Омилли таҳлил натижасида меҳнат унумдорлигини, яъни салоҳиятининг натижавийлигини икки томонлама кўриб чиқдик. Биринчидан ушбу кўрсаткичга таъсир этувчи омилларни, иккинчидан эса ушбу кўрсаткичларнинг бошқа натижа кўрсаткичларга таъсирини. У ва бу ҳолда ҳам мавжуд ички имкониятлар ўрганилди, аниқланди ва тегишли қарорлар қабул қилиш учун асосий ахборотларга эга бўлинди.

12.2. Меҳнат салоҳияти рентабеллиги ва унга таъсир қилувчи омиллар таҳлили.

Меҳнат салоҳияти рентабеллиги фойдани юзга кўпайтириб унинг миқдори ёки қийматига бўлиш йўли билан аниқланади :

$$\text{Меҳнат салоҳияти рентабеллиги (Мср)} = \frac{\text{Фойда (Ф)} \cdot 100}{\text{Меҳнат салоҳияти (Мс)}}$$

Ушбу кўрсаткич ўзгаришига фойда ва меҳнат салоҳияти миқдори таъсир қилади. Буларнинг натижага таъсирини аниқлаш учун қайта ҳисоблаш усулидан фойдаланилади. Қайта ҳисобланган меҳнат салоҳияти рентабеллиги ($\text{Мпр}^{\text{кх}}$) қўйидагича аниқланади:

$$\text{Мпр}^{\text{кх}} = \frac{\Phi^{\text{x}}}{\text{Мс}^{\text{р}}}$$

Меҳнат салоҳияти рентабеллигининг фойда эвазига ўзгаришини (Мпр.ф) аниқлаш учун қўйидаги формула тавсия қилинади :

$$\Delta \text{Мср.ф} = \text{Мср}^{\text{кх}} - \text{Мср}^{\text{р}} = \left(\frac{\Phi^{\text{x}}}{\text{Мс}^{\text{р}}} \right) - \left(\frac{\Phi^{\text{у}}}{\text{Мс}^{\text{р}}} \right)$$

Меҳнат салоҳияти рентабеллигининг меҳнат салоҳияти ҳажми ўзгариши эвазига ўзгарганлигини (Мср.мс) аниқлаш учун қўйидаги формула тавсия қилинади :

$$\Delta \text{Мср.мс} = \text{Мср}^{\text{x}} - \text{Мср}^{\text{кх}} = \left(\frac{\Phi^{\text{x}}}{\text{Мс}^{\text{x}}} \right) - \left(\frac{\Phi^{\text{x}}}{\text{Мс}^{\text{р}}} \right)$$

Одатдагидек натижанинг умумий ўзгариши шу икки омил таъсирига тенг. Бу қўйидагича аниқланади :

$$\Delta \text{Мср} = \text{Мср.ф} + \text{Мср.мс}$$

Ушбу формулаларга амалий маълумотларни қўлаб тавсия қилинган назарий усулнинг амалиётда фойдаланиш мумкинлигини асослаш учун қўйидаги жадвални тузиш тавсия қилинади (12.3-жадвал).

12.3 - Жадвал.

Меҳнат салоҳияти самарадорлиги ва унга таъсир этувчи омиллар ҳисоб-китоби

Кўрсаткичлар	ўтган йилда	ҳисобот йилида	Фарқи (+, -)	ўзгариш суръати
1. Соф фойда, минг сум	368,0	496,2	+ 128,2	134,8
2. Меҳнат салоҳияти, киши	112	121	+ 9	108,0
3. Меҳнат салоҳияти рентабеллиги, сум (1к : 2к)	3286	4101	+ 815	124,8

Ушбу жадвал маълумотларига асосан меҳнат салоҳияти рентабеллигининг қайта ҳисобланган миқдори ҳақиқий фойдани ўтган йилги меҳнат салоҳиятига бўлиш йўли билан аниқланади:

496,2 минг сум

$$M_{cp}^{кx} = \frac{496,2}{112} = 4430 \text{ сум}$$

Меҳнат салоҳияти рентабеллиги соф фойда суммасининг 128,2 минг сумга кўпайганлиги эвазига 1144 сумга ошган:

$$\Delta M_{cp.ф} = 4430 - 3286 = + 1144 \text{ сум}$$

Меҳнат салоҳияти миқдорининг 9 кишига кўпайганлиги унинг рентабеллигини 329 сумга камайтирган :

$$\Delta M_{cp.мс} = 4101 - 4430 = - 329 \text{ сўм}$$

Шу икки омил таъсири натижа ўзгаришининг умумий фарқига тенг :

$$1144 - 329 = + 815 \text{ сум}$$

Шундай қилиб меҳнат салоҳияти рентабеллиги ўзгаришига икки омил таъсирини аниқлаш усули кўриб чиқилди . Бу усул меҳнат салоҳияти самарадорлигини таҳлил қилиш учун методологик асос

сифатида келтирилди. Ушбу кўрсаткичга бошқа омиллар таъсири ҳам шу тариха аниқланиши мумкин.

Таҳлилнинг навбатдаги босқичида уни янада чуқурлаштириш мумкин. Хусусан, меҳнат салоҳияти (Мп) рентабеллигига (Мпр) унинг алоҳида элементлари ўзгаришининг таъсирини аниқлаш ҳам мумкин. Бу учун одатдаги формуладан фойдаланилади :

Фойда (Ф)

$$M_{cp} = \frac{M_c}{M_c}$$

Бу ерда Мс-ни кенгайтириб олинади. Таъкидланганидек, меҳнат салоҳияти қўйидаги элементлардан ташкил топади :

$$M_c = O_{mx} + U_{mxx} + U_{mx} + T_{umx}$$

Бунда, O_{mx} - олий малумотли ходимлар сони ;

U_{mxx} - ўрта махсус маълумотли ходимлар сони ;

U_{mx} - ўрта маълумотли ходимлар сони ;

T_{umx} - тўлиқсиз ўрта маълумотли ходимлар сони .

Олдинги формуладаги меҳнат салоҳияти ўрнига унинг элементлари қўйилса формула қўйидаги шаклга эга бўлади :

Ф

$$M_{c.f} = \frac{F}{O_{mx} + U_{mxx} + U_{mx} + T_{umx}}$$

Таҳлилда энг аввало меҳнат салоҳияти рентабеллигининг фарқи аниқланади :

$$\Delta M_{cp} = M_{cp}^x - M_{cp}^p$$

Бу формулага тегишли элементларини қўйсақ қўйидаги шаклга эга бўлинади:

$$\Delta M_{cp} + \left(\frac{F^x}{O_{mx}^x + U_{mxx}^x + U_{mx}^x + T_{umx}^x} \right) - \left(\frac{F^p}{O_{mx}^p + U_{mxx}^p + U_{mx}^p + T_{umx}^p} \right)$$

Ушбу формуладан кўриниб турибдики натижага, яъни меҳнат салоҳияти рентабеллиги ўзгаришига энди бешта омил таъсир қилади.

Таҳлил жараёнида натижа ўзгаришига барча омиллар таъсирини аниқлаш мақсадга мувофиқдир. Бу учун таҳлилнинг анъанавий усулларида бири занжирли алмаштириш усулидан фойдаланиш мумкин. У ҳолда меҳнат салоҳияти рентабеллиги ўзгаришига омиллар таъсири қўйидагича аниқланади:

Натижага фойда суммаси ўзгаришининг таъсирини (Мсрф) аниқлаш учун қўйидаги формуладан фойдаланишни тавсия қиламиз:

$$\Delta \text{Мср.ф} = \text{Мср}^{\Phi} - \text{Мср}^P = \left(\frac{\Phi^x}{\text{Омх}^P + \text{Уммх}^P + \text{Умх}^P + \text{ТУмх}^P} \right) - \text{Мср}^P$$

Натижага олий маълумотли ходимлар сони (Омх) ўзгаришининг таъсири (Мпромх) қўйидаги формула орқали ҳисобланади:

$$\Delta \text{Мсромх} = \text{Мср}^{\text{омх}} - \text{Мс.ф}^{\Phi} = \left(\frac{\Phi^x}{\text{Омх}^x + \text{Уммх}^P + \text{Умх}^P + \text{ТУмх}^P} \right) - \text{Мср}^{\Phi}$$

Натижага ўрта махсус маълумотли ходимлар сони (Уммх) ўзгаришининг таъсири (Мсрумх) қўйидаги формула билан ҳисобланади:

$$\Delta \text{Мср}_{\text{умх}} = \text{Мср}^{\text{уммх}} - \text{Мср}^{\text{омх}} = \left(\frac{\Phi^x}{\text{Омх}^x + \text{Уммх}^x + \text{Умх}^P + \text{ТУмх}^P} \right) - \text{Мср}^{\text{омх}}$$

Натижага ўрта маълумотли ходимлар сони (Умх) ўзгаришининг таъсири ($\Delta \text{Мсф.умх}$) қўйидагича аниқланади:

$$\Delta \text{Мср.умх} = \text{Мср}^{\text{умх}} - \text{Мср}^{\text{уммх}} = \left(\frac{\Phi^x}{\text{Омх}^x + \text{Уммх}^x + \text{Умх}^x + \text{ТУмх}^P} \right) - \text{Мср}^{\text{уммх}}$$

Натижага тўлиқсиз ўрта маълумотли ходимлар сони (ТУмх) ўзгаришининг таъсири ($\Delta \text{Мср.тумх}$) қўйидагича ҳисобланади:

$$\Delta \text{Мср.тумх} = \text{Мср}^{\text{тумх}} - \text{Мср}^{\text{умх}} = \left(\frac{\Phi^x}{\text{Омх}^x + \text{Уммх}^x + \text{Умх}^x + \text{ТУмх}^x} \right) - \text{Мср}^{\text{уммх}}$$

Одатдагидек, барча омиллар таъсири натижанинг умумий фарқиға тенг бўлади:

$$\Delta \text{ Мср} = \Delta \text{ Мср.ф} \pm \Delta \text{ Мср}_{\text{омх}} \pm \Delta \text{ Мср}_{\text{уммх}} \pm \Delta \text{ Мср}_{\text{умх}} \pm \Delta \text{ Мср.тумх}$$

Ушбу формулага амалий маълумотларни қўллаб меҳнат салоҳияти рентабеллигига таъсир этувчи юқорида аниқланган бешта омилнинг таъсирини ҳисоблаш мумкин. Бу учун қўйидаги жадвални тузишни тавсия қиламиз (12.4-жадвал).

Ушбу жадвал маълумотларидан кўриниб турибдики, меҳнат салоҳияти рентабеллиги ҳисобот йилида ўтган йилга нисбатан 815 сумга ошган. Бунга қўйидаги омиллар таъсир қилган :

1. Соф фойданинг 128,2 минг сумга кўпайганлиги таъкидланганидек, натижани 1144 сумга оширган:

$$4430 - 3286 = + 1144 \text{ сум}$$

2. Олий маълумотли ходимлар сонининг 2 кишига кўпайганлиги натижа ўзгаришига 77 сумга салбий таъсир қилган:

$$4353 - 4430 = - 77 \text{ сум}$$

3. Ўрта махсус маълумотли ходимларнинг 4 кишига кўпайганлиги меҳнат салоҳияти рентабеллигини 148 сумга камайтирган :

$$4205 - 4353 = - 148 \text{ сум}$$

4. Ўрта маълумотли кишиларнинг 4 кишига кўпайганлиги натижани 138 сумга камайтирган :

$$4067 - 4205 = - 138 \text{ сум}$$

5. Тўлиқсиз ўрта маълумотли ходимларнинг бир кишига камайиши меҳнат салоҳияти рентабеллигини 34 сумга оширган:

$$4101 - 4067 = + 34 \text{ сум}$$

Барча омиллар таъсири натижанинг умумий фарқига тенг :

$$1144 - 77 - 148 - 138 + 34 = + 815 \text{ сум.}$$

Меҳнат салоҳияти рентабеллиги ўзгаришига унинг алоҳида элементлари ўзгариши таъсирининг ҳисоб-китоби.

Кўрсаткичлар	ўтган йилда	ҳисобот йилида	Фарқи (+,-)	Занжирли алмаштиришлар			
				1 !	2 !	3 !	4
1.Соф фойда, минг сум	368,0	496,2	+128,2	496,2	496,2	496,2	496,24
2.Олий маълумотли ходимлар , киши	20	22	+ 2	20	22	22	22
3.Ўрта махсус маълумотли ходимлар, киши	27	31	+ 4	27	27	31	31
4.Ўрта маълумотли ходимлар, киши	46	50	+ 4	46	46	46	50
5.Тўлиқсиз ўрта маълумотли ходимлар , киши	19	18	- 1	19	19	19	19
6.Меҳнат потенциал , киши	112	121	+ 9	112	114	118	122
7.Меҳнат потенциал рентабеллиги, сум (1к:6к)	3286	4101	+ 815	4430	4353	4205	4067

12.3. Иш ҳақи умумий ҳажми ва унга таъсир этувчи омиллар таҳлили.

Иш ҳақини таҳлил қилиш бевосита унинг суммаси, даражаси ва ҳаражатлардаги улуши ҳамда уларнинг ўзгаришини аниқлашдан бошланади. Иш ҳақининг умумий суммаси бухгалтерия ва статистик ҳисоботларда ифодаланади. Унинг даражаси ($U_{х.д}$) иш ҳақи суммасини (U_x) юзга кўпайтириб иш ҳажмининг миқдорига (Q) бўлинади :

$$U_{х.д} = \frac{U_x \cdot 100}{Q}$$

Иш ҳақининг барча ҳаражатлардаги улушини топиш учун иш ҳақининг миқдорини барча ҳаражатлар ($ХА$) ҳажмига бўлиб юзга кўпайтирилади:

$$U_{х.ул} = \frac{U_x \cdot 100}{ХА}$$

Ушбу кўрсаткичларни аниқлаш ва таҳлил қилиш учун қўйидаги жадвал тузилади (12.5-жадвал).

12.5 - Жадвал.

Иш ҳақи умумий ҳажми ва даражасининг
ҳисобот йилидаги ҳисоб-китоби.

Кўрсаткичлар	Режада	Ҳақиқатда	Фарқи (+,-)	Режанинг бажарилиши
1. Натижа (маҳсулот ҳажми) минг сум	5542,4	5694,5	+ 152,1	102,7
2. ҳаражатлар, минг сум	921,8	941,2	+ 19,4	102,1
3. ҳаражатлар даражаси, (2к : 1к . 100) %	16,63	16,53	-0,10	99,4
4. Меҳнат ҳақи, минг сум	350,3	356,7	+6,4	101,8
5. Меҳнат ҳақи даражаси, (4к : 1к . 100) %	6,32	6,26	-0,06	99,1
6. Меҳнат ҳақининг барча ҳаражатлардаги улуши, % (5к:2к. 100)	38,0	37,9	- 0,1	99,7

Ушбу жадвал маълумотларидан кўриниб турибдики, барча ҳаражатлар, шу жумладан иш ҳақи миқдори ҳам таҳлил қилинаётган даврда кўпайган. Аммо уларнинг даражаси шу даврда камайган. Ҳаражатлар даражаси режадаги 16,63 фоиздан ҳақиқатда 16,53 фоизгача, иш ҳақи даражаси эса, мос равишда, 6,32 фоиздан 6,26 фоизгача камайган. Ҳаражатлар даражасининг камайиши ходимлар меҳнатнинг самарадорлиги ошганлигидан далолат беради.

Таҳлилнинг навбатдаги босқичида иш ҳақи миқдорининг ўзгаришига таъсир қилувчи омилларни аниқлаш ва уларнинг таъсирини ҳисоблаш муҳим аҳамиятга эга, чунки шу йўл билан иш ҳақига тўланадиган ҳаражатни нисбий жиҳатдан камайтириш ва унинг самарадорлигини оширишга эришилади.

9.3 бобдаги охириги натижавий формуладан кўриниб турибдики иш ҳақи ҳажмининг ўзгаришига бешта омил таъсир қилади. Бу учун қўйидаги формулани келтирамиз :

$$U_x = (Q_i \cdot U_{xi})_j + (U_x \cdot Tr_i \cdot X_i)_j$$

Q_i - иш ҳақи;

U_x - битта бажарилган иш учун тўланадиган меҳнат ҳақи ;

U_{xm} - минимал иш ҳақининг миқдори ;

Тр - тариф разряди ;

X - ходимлар сони

Таҳлил жараёнида шу омиллар ўзгаришининг иш ҳақи миқдори ўзгаришига таъсирини топиш учун иқтисодий таҳлилнинг анъанавий усулларида фойдаланиш мумкин.

Келтирилган формулага асосан иш ҳақи ҳажмига таъсир қилувчи омилларни қўйидагича ҳисоблаш мумкин:

1. Иш ҳажми ўзгаришининг меҳнат ҳақи ўзгаришига таъсири (ΔU_{xQ})

$$\Delta U_{x \cdot Q} = (Q^x - Q^p) \cdot U_{xIQ}$$

2. Бир иш ҳажмига тўланадиган иш ҳақи (роценкаси) ўзгаришининг меҳнат ҳақи умумий суммасига таъсири (ΔU_{xIQ})

$$\Delta U_{xIQ} = Q^x \cdot (U_{xIQ}^x - U_{xIQ}^p)$$

3. Минимал иш ҳақи миқдори ўзгаришининг иш ҳақи ҳажми ўзгаришига таъсири ($\Delta U_{x \cdot \text{ихм}}$)

$$\Delta U_{x \cdot \text{ихм}} = (U_{\text{ихм}}^x - U_{\text{ихм}}^p) \cdot \text{Тр}^p \cdot X^p$$

4. Ягона тариф сеткасида тариф разряди ўзгаришининг меҳнат ҳақи - ҳажми ўзгаришига таъсири ($\Delta U_{x \cdot \text{тр}}$)

$$\Delta U_{x \cdot \text{тр}} = U_{\text{ихм}}^x \cdot (\text{Тр}^x - \text{Тр}^p) \cdot X^p$$

5. Ходимлар сони ўзгаришининг иш ҳақи ҳажми ўзгаришига таъсири ($\Delta U_{x \cdot x}$)

$$\Delta U_{x \cdot x} = U_{\text{ихм}}^x \cdot \text{Тр}^x \cdot (X^x - X^p)$$

Барча омиллар таъсири одатдагидек натижанинг, яъни иш ҳақи ҳажмининг умумий фарқига тенг бўлади :

$$\Delta U_x = \Delta U_{xQ} \pm \Delta U_{xIQ} \pm \Delta U_{x \cdot \text{ихм}} \pm \Delta U_{x \cdot \text{тр}} \pm \Delta U_{x \cdot x}$$

Ушбу назарий тавсиялар амалиёт талабидан келиб чиққан ва унга мос равишда яратилган. Буни исботлаш учун ушбу формулаларга амалий маълумотларни қўллаган ҳолда натижа ўзгаришига ҳар бир омилнинг

таъсирини аниқлаш мумкин. Бу учун қўйидаги жадвални тузиш тавсия қилинади (12.6-жадвал).

Ушбу жадвал маълумотларидан кўриниб турибдики, иш ҳақининг умумий миқдори режага нисбатан 6,4 минг сўмга ошган. Бунга қўйидаги омиллар таъсир кўрсатган :

1. Маҳсулот ҳажмининг 152,1 минг сумга ошганлиги меҳнат ҳақини 5,6 минг сўмга оширди:

$$152,1 \times 3,695 = + 5,6 \text{ минг сўм.}$$

2. Ишбай иш ҳақининг ўртача ставкаси 0,211 сўмга камайган. Бу эса ўз навбатида меҳнат ҳақи ҳажмини минг сўмга камайтирган.

$$5694,5 \times 0,211 = -12,0 \text{ минг сўм}$$

12.6 - Жадвал.

Меҳнат ҳақи ўзгаришига таъсир қилувчи
омилларнинг ҳисоб-китоби

Кўрсаткичлар	Режада	Ҳақиқатда	Фарқи (+, -)	Меҳнат ҳақи ўзгаришига таъсири (+, -)
1. Маҳсулот ҳажми, минг сум	5542,4	5694,5	+ 152,1	+ 5.6
2 Меҳнат ҳақи жами, минг сум	350,3	356,7	+ 6,4	x
Шу жумладан :				
2.1.Вақтбай меҳнат ҳақи, минг сум	145,5	158,3	+ 12,8	x
2.2.Ишбай меҳнат ҳақи, минг сум	204,8	198,4	- 6,4	x
3.Ишбай иш ҳақининг ўртача ставкаси 100 сўмга, сўм	3,695	3,484	- 0,211	- 12.0
4.Минимал иш ҳақининг миқдори, сум	750	750	--	0
5.Тариф разрядининг ўртача миқдори, коэф- фициенти	2,456	2,513	+ 0,057	+ 3.4
6.Ходимлар сони , киши	79	84	+ 5	+ 9.4

3. Минимал иш ҳақи миқдори ҳисобот даврида ўзгармасдан қолди ва унинг натижага таъсири нолга тенг бўлади.

$$0 \times 2,456 \times 79 = 0$$

4. Ўртача тариф разрядининг миқдори ҳисобот йилида 0,057 коэффицентига кўпайганлиги умумий иш ҳақи миқдорини 3,4 минг сўмга оширди

$$750 \times 0,057 \times 79 = +3,4 \text{ минг сўм.}$$

5. Ходимлар сонинг 5 кишига кўпайиши иш ҳақи миқдорини 9,4 минг сўмга оширган.

$$750 \times 2,513 \times 5 = +9,4 \text{ минг сўм.}$$

Барча омиллар таъсири натижанинг умумий фарқига тенг:

$$5,6 - 12,0 + 0 + 3,4 + 9,4 = +6,4$$

Натижага таъсир этувчи омилларнинг умумий ҳажмини кенгайтирилган ҳолда ва жамланган тарзда ҳисоблаш мумкин. Масалан, меҳнат ҳақининг умумий ҳажмига ходимлар сони ва ўртача иш ҳақи ҳам таъсир қилиши мумкин. Бу ҳақда иқтисодий адабиётларда, хусусан. “Матлубот кооперацияси хўжалик фаолияти таҳлили” (Тошкент, Ўқитувчи, 1989) номли дарсликда ҳам ёритилган.

Иш ҳақи (ИХ) ўзгаришига юқорида қайт этилган омиллар таъсирини ҳисоблаш учун қўйидаги формула тавсия қилинади :

$$ИХ = X \cdot U_{mx}$$

Бунда X - ходимлар сони ;

U_{mx} - ўртача иш ҳақи .

Ушбу формулага қайта ҳисоблаш усулини қўллаб натижага омиллар таъсирини аниқлаш мумкин. Қайта ҳисобланган иш ҳақи қўйидагича ҳисобланади :

$$ИХ^{кx} = X^x \cdot U_{mx}^p$$

Натижага омиллар таъсири қўйидагича ҳисобланади.

1. ИХ ўзгаришига ходимлар сонининг таъсирини ($ИХ_x$) аниқлаш учун қўйидаги формула тавсия қилинади:

$$\Delta ИХ_x = ИХ^{кx} - ИХ^p = (X^x \cdot Y^p_{mx}) - (X^p \cdot Y^p_{mx})$$

2. ИХ ўзгаришига Y_{mx} ўзгаришининг таъсирини ($ИХ_{умx}$) аниқлаш учун эса қўйидагича формуладан фойдаланиш мумкин:

$$\Delta ИХ_{умx} = ИХ^x - ИХ^{кx} = (X^x \cdot Y^x_{mx}) - (X^x \cdot Y^p_{mx})$$

Барча омиллар таъсири одатдагидек натижанинг умумий фарқига тенг бўлади.

$$\Delta ИХ = \Delta ИХ_x + - \Delta ИХ_{умx} ;$$

Ушбу формулага амалий маълумотларни қўллаб натижага омиллар таъсирини аниқлаш мумкин (12.7-жадвал).

12.7 - Жадвал.

Меҳнат ҳақи ҳажмининг ўзгаришига ходимлар сони ва ўртача меҳнат ҳақи ўзгари таъсирининг ҳисоб-китоби.

Кўрсаткичлар	Режада	Ҳақи-қатда	Қайта Ҳисоб-ланган	Фарқи (+, -)		
				Жами	шу жумладан ходим-лар сони	ўрта-ча меҳ-нат ҳақи эваз и-га
1. Ходимлар сони, киши	79	84	84	+ 5	х	х
2. Ўртача иш ҳақи, сўм	4434	4246	4434	- 188	х	х
3. Иш ҳақининг умумий ҳажми, (1к x 2к)	350,3	356,7	372,5	+ 6,4	+ 22,2	-15,8

Ушбу жадвал маълумотларидан кўриниб турибдики иш ҳақининг умумий ҳажми ҳисобот йилида 6,4 минг сўмга ошган. Бу ўзгаришга қўйидаги омиллар таъсир қилган.

1. Ходимлар сонининг 5 кишига кўпайганлиги иш ҳақи умумий миқдорини 22,2 минг сўмга кўпайтирди:

$$372,5 - 350,3 = + 22,2 \text{ минг сўм}$$

2. Ўртача иш ҳақининг 188 сўмга камайиши умумий меҳнат ҳақининг ҳажмини 15,8 минг сўмга камайтирди:

$$356,7 - 372,5 = - 15,8 \text{ минг сўм.}$$

Одатдагидек, ушбу икки омил таъсири натижанинг умумий ўзгаришига тенг:

$$22,2 - 15,8 = + 6,4 \text{ минг сўм.}$$

Иш ҳақи ʔаж-
мига таъсир килувчи
омиллар

Ходимлар сони	х	Ўртача иш ҳақи
------------------	---	-------------------

12.8 - Жадвал.

Иш ҳақи ўзгаришига алоҳида омиллар таъсирини аниқлаш ҳисоб-китоби.

Кўрсаткичлар	Режад а	Ҳақи- қатда	фар- ки	Занжирли алмаштиришлар		
				1 омил ўзга- риши билан	2 омил ўзга- риши билан	3 омил ўзга- риши билан
1. Иш ʔажми (товар обороти, тайёр махсу- лот), минг сўм	5542,4	5694,5	+152,1	5694,5	5694,5	694,5

2.Меҳнат унумдорлиги минг сўм	70,16	67,79	- 2,37	70,16	67,79	67,79
3.Ўртача иш ҳақи, сўм	4434	4246	- 188	4434	4434	4246
4. Иш ҳақи ҳажми, минг сўм	530,3	356,7	+ 6,4	359,9	372,5	356,7

Ушбу омилларни тегишли қоидалар асосида кенгайтириш ҳам мумкин. Масалан, ходимлар сони (X) иш ҳажмининг (Q) меҳнат унумдорлигига (МУ) нисбати билан аниқланади.

$$X = \frac{Q}{МУ}$$

Агар олдинги формуладаги ходимлар сони ўрнига унинг аниқловчисини қўйсақ у қуйидаги шаклга эга бўлади.

$$MX = \frac{Q}{МУ} \cdot Y_M = \frac{Q \cdot Y_M}{МУ}$$

Ушбу боғлиқлик чизмада қўйидагича ифода этилиши мумкин (12.1-чизма).

Ушбу боғлиқликка амалий маълумотларни ва иқтисодий таҳлилнинг занжирли алмаштириш усулини қўллаб иш ҳақи ўзгаришига омиллар таъсирини аниқлаш мумкин (12.8 - жадвал).

Ушбу жадвал маълумотидан кўриниб турибдики иш ҳақининг умумий ҳажми 6,4 минг сўмга кўпайган. Бу қуйидаги омиллар эвазига содир бўлган :

1. Тайёр маҳсулот ҳажмининг 152,1 минг сўмга ошганлиги иш ҳақи ҳажмини минг сўмга кўпайтирган :

$$359,9 - 350,3 = + 9,6 \text{ минг сўм.}$$

2. Меҳнат унумдорлигининг 2,37 минг сўмга камайиши иш ҳақи ҳажмини 12,6 минг сўмга ошириб юборишига сабаб бўлди :

$$372,5 - 359,0 = + 12,6 \text{ минг сўм.}$$

3. Ўртача иш ҳақининг 188 сўмга камайиши иш ҳақи умумий ҳажмини 15,8 минг сўмга камайтирди :

$$356,7 - 372,5 = - 15,8 \text{ минг сўм.}$$

Барча омиллар таъсири натижанинг умумий фарқига тенг:

$$9,6 + 12,6 - 15,8 = + 6,4 \text{ минг сўм.}$$

Такрорлаш учун саволлар.

1. Меҳнат унумдорлиги қандай ҳисобланади?
2. Меҳнат унумдорлигига қандай омиллар таъсир қилади?
3. Меҳнат салоҳияти рентабеллиги қандай ҳисобланади?
4. Меҳнат салоҳияти рентабеллигига қандай омиллар таъсир қилади?
5. Иш ҳақи ҳажмига қандай омиллар таъсир қилади?

Таянч иборалар: меҳнат унумдорлиги, иш ҳақи, меҳнат салоҳияти, фойда, рентабеллик.

АДАБИЁТЛАР

1. Каримов И.А. Ўзбекистон: иқтисодий ислохотларни чуқурлаштириш йўлида. - Тошкент, «Ўзбекистон», 1995.
2. Каримов И.А. Ўзбекистон: миллий истиқлол, иқтисод, сиёсат, мафкура. Т.1., - Тошкент., «Ўзбекистон», 1996.-349 б.
3. Каримов И.А. Биз келажагимизни ўз қўлимиз билан қурамыз. Т.2., Тошкент, «Ўзбекистон», 1996-380 б.
4. Каримов И.А. Ватан саждагоҳ каби муқаддасдир. Т.3., - Тошкент, Ўзбекистон, 1996. -348 б.
5. Каримов И.А. Бунёдкорлик йўлидан Т.4, Тошкент, «Ўзбекистон», 1997. -332 б.
6. Каримов И.А. Янгича фикрлаш ва ишлаш давр талаби. Т.5., - Тошкент, «Ўзбекистон», 1997. - 322 бет.
7. Каримов И.А. Хавфсизлик ва барқарор тараққиёт йўлида. Т.6, - Тошкент, «Ўзбекистон», 1998. - 413 б.
8. Каримов И.А. Ўз келажагимизни ўз қўлимиз билан қурмоқдамиз. Т.7, Тошкент, «Ўзбекистон», 1999. - 382 б.
9. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат Кодекси. Тошкент, «Шарқ», 1999. - 255б.
10. Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги қонунига шарҳлар, (ЎЗР Меҳнат вазири Ш.Ибрагимов умумий таҳрири остида; шарҳ муаллифлари: А.Акбаров, А.Тўраев). Тошкент, «Шарқ», 2000. - 384 б.
11. Абдурахмонов Қ.Х., Мамарасулов Ф.У. Меҳнат иқтисоди. Тошкент, ТДИУ, 1996. - 230 б.
12. Абдурахмонов Қ.Х., Муртазаев Б.Ч. Меҳнат бозори. (Ўқув қўлланма.) - Тошкент, ТДИУ. 1999. - 100 б.
13. Абдурахмонов Қ.Х. ва бошқ. Персонални бошқариш. - Тошкент, «Шарқ», 1998. - 272 б.
14. Абдуганиев А., Мирзакаримова М. Ўтиш даври иқтисодиётида меҳнат бозори. - Тошкент, «Меҳнат», 1999. - 100 б.
15. Адамчук В.В. и др. Экономика и социология труда. Учебник для вузов. - М.: ЮНИТИ, 1999. - 406 с.
16. Гасанов М.Ю., Соколов Е.А. Ўзбекистон Республикасида меҳнат шартномаси (контракт). 1-2 китоблар, Тошкент, 1996.
17. Инсон тараққиёти тўғрисида ҳисобот. Тошкент, «Ўзбекистон.» 1997. - 180 с.
18. Костин Л.А. и др. Рынок труда и теории занятости. М.: 1997.

19. Абдурахмонов Қ.Х., ва бошқалар Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси. Тошкент, «Ўқитувчи», 2001 й.
20. Мухаммедов М.М., Абдукаримов Б.А. ва бошқалар Экономика торговли учебное пособие. Самарқанд, СамКИ, 1998й.
21. Пардаев М.Қ, Бозорли иқтисодиёт шароитида меҳнатга оид тушунчалар. Самарқанд: СамКИ, 1997.
22. Пардаев М.Қ., Исроилов Б.И. Иқтисодий таҳлил. Ўқув қўлланма. Т.: Иқтисодиёт ва ҳуқуқ дунёси» нашриёт уйи, 2001й.
23. Рофе А.И., Жуков А.Л. Теоретические основы экономики и социологии труда. Учебник для студентов вузов. -М.: МИК, 1999. - 336 с.
24. Темур тузуклари. - Тошкент, 1991. -109 б.
25. Фишер С., Дорнбуш Р. Экономика. - М.: Дело., 1993.
26. Ўлмасов А. Иқтисодиёт асослари. Тошкент, «Меҳнат», 1997. -223 б.

МУНДАРИЖА

Кириш.....	3
1. Мавзу. Меҳнат иқтисоди ва социологияси фанининг назарий асоси.....	6
1. Эркин иқтисодиёт шароитида «Меҳнат иқтисоди ва социологияси» фанининг аҳамияти.....	6
2. «Меҳнат иқтисоди ва социологияси» фанининг предмети.....	7
3. «Меҳнат иқтисоди ва социологияси» фанининг бозор муносабатлари шароитида вазибалари.....	9
4. «Меҳнат иқтисоди ва социологияси» фанининг бошқа фанлар тизимида тутган ўрни ва улар билан узвий алоқаси.....	10
5. «Меҳнат иқтисоди ва социологияси» фанининг усуллари.....	12
2. Мавзу. Меҳнат ресурслари ижтимоий- иқтисодий категория сифатида.....	15
1. Меҳнат ва у билан боғлиқ тушунчаларнинг мазмуни.....	15
2. Меҳнат ресурслари ва салоҳиятининг ижтимоий-иқтисодий мазмуни.....	19
3. Меҳнат ресурслари салоҳиятининг таҳлили.....	21
4. Бозор муносабатлари шароитида меҳнатнинг характери ва манфаатлар муштарақлиги.....	24
3-Мавзу. Меҳнат ресурсларининг шаклланиши.....	31
1. Ходимлар сони тушунчаси.....	31
2. Ходимларнинг ўртача иш стажини аниқлаш усули.....	34
3. Ходимлар сони билан боғлиқ кўрсаткичлар.....	36
4. Қўшимча иш ўринларини очиш ва унинг самарадорлиги.....	41
5. Иш вақти тушунчаси.....	42
6. Иш вақтидан самарали фойдаланиш.....	43
4-Мавзу. Меҳнат ресурсларидан фойдаланиш. Жамиятнинг меҳнат салоҳияти.....	51
1. Меҳнат ресурслари самарадорлиги тушунчаси.....	51
2. Меҳнат ресурслари ва салоҳияти самарадорлигини баҳолаш меъзонлари.....	53
3. Меҳнат салоҳиятидан фойдаланганлик ифодаловчи кўрсаткичлар таснифи.....	57
4.3.1. Меҳнат салоҳияти ҳолатини ифодаловчи кўрсаткичлар ва уларни аниқлаш йўллари.....	58
4.3.2. Меҳнат салоҳияти билан таъминланганликни ифодаловчи кўрсаткичлар ва уларни аниқлаш йўллари.....	63

4.3.3. Меҳнат салоҳияти самарадорлигини ифодаловчи кўрсаткичлар ва уларни аниқлаш йўллари.....	67
5-Мавзу: Ижтимоий - меҳнат муносабатлари.....	71
5.1. Ижтимоий-меҳнат муносабатларининг моҳияти.....	71
5.2. Ижтимоий-меҳнат муносабатларининг янги талқини.....	73
5.3. Ижтимоий-меҳнат муносабатларининг субъектлари.....	75
5.4. Касаба уюшмаларининг меҳнатга оид муносабатларда тутган ўрни.....	77
5.5. Меҳнат бозорида иш кучининг товарга айланиши.....	79
5.6. Меҳнат мотивациясида иш кучининг қиймати ва уни баҳолаш бўйича айрим тавсиялар.....	81
5.7. Ягона таъриф жадвали ва унинг иш кучини ҳисоблашдаги аҳамияти.....	85
5.8. Меҳнат ҳақининг ҳақиқий ва режадаги миқдорини аниқлаш.....	90
6-Мавзу: Ўтиш иқтисодиёти шароитида ижтимоий-меҳнат муносабатлари тизимини шакллантириш ва бошқариш.....	93
6.1. Ўтиш иқтисодиёти шароитида ижтимоий-меҳнат муносабатларини тартибга солишнинг асосий йўналишлари.....	93
6.1. Ўтиш иқтисодиёти шароитида ижтимоий-меҳнат муносабатлари иштирокчиларининг манфаатларини ижтимоий ҳимоялаш.....	95
6.1. Ўтиш иқтисодиёти шароитида давлатнинг меҳнатга оид сиёсати.....	96
6.1. Ўтиш иқтисодиёти шароитида ижтимоий ҳимоя объектлари.....	97
6.1. Ўтиш иқтисодиёти шароитида болаларга тўланадиган нафақалар.....	99
7-Мавзу: Аҳолининг иш билан бандлиги ва ишсизлик.....	101
7.1. Иш билан бандликнинг ижтимоий мазмуни.....	101
7.2. Фуқароларнинг меҳнат қилиш ҳуқуқлари ва уни амалга ошириш кафолатлари.....	103
7.3. Аҳоли бандлигининг таҳлили.....	104
7.4. Ишсизлик тушунчаси ва турлари.....	107
7.5. Ишсизлик нафақасини тўлаш шартлари ва муддатлари.....	109
7.6. Аҳолининг айрим тоифалари учун иш ўринларини квоталаш.....	111
8-Мавзу: Иш билан бандлик - ижтимоий-иқтисодий сиёсатни элементи сифатида.....	114

8.1. Бозор иқтисодиёти шароитида иш билан бандлик муаммоси.....	114
8.2. Аёллар меҳнати ва уларга бериладиган имтиёзлар.....	116
8.3. Ёшлар бандлиги ва улар учун қўшимча кафолатлар.....	119
8.4. Дам олиш вақтини таъкил қилиш.....	120
8.5. Аҳолининг бандлигини таъминлашда меҳнат бозорининг роли.....	122
8.6. Меҳнат бозорининг субъектлари.....	125
8.7. Меҳнат бозори сегментлари.....	127
8.8. Ўзбекистонда меҳнат бозорининг модели.....	129
8.9. Меҳнат бозорининг хорижий моделлари.....	131
9-Мавзу. Аҳолининг меҳнат миграцияси.....	134
9.1. Аҳолининг меҳнат миграцияси таърифи.....	134
9.2. Жаҳон аҳолиси ва меҳнат миграцияси.....	135
9.3. Ўзбекистонда аҳоли ва меҳнат миграциясига оид вазият.....	139
10-Мавзу. Меҳнат саноологияси асослари.....	143
10.1. Меҳнат мотивацияси тушунчаси.....	143
10.2. Меҳнат мотивациясининг типлари ва омиллари.....	145
10.3. Меҳнат жамоаси	149
10.4. Меҳнат шартномаси.....	151
10.5. Меҳнат интизоми.....	153
10.6. Меҳнатни рағбатлантириш.....	154
10.7. Меҳнатнинг роҳати.....	156
10.8. Меҳнат эргономикаси.....	157
11-Мавзу. Меҳнат салоҳияти самарадорлигини ифодаловчи кўрсаткичлар бўйича корхона рейтингини аниқлаш усуллари.....	160
11.1. Меҳнат ресурслари ва салоҳияти самарадорлигини ифодаловчи кўрсаткичлар тизими.....	160
11.2. Меҳнат ресурслари ва салоҳияти самарадорлиги бўйича корхона рейтингини аниқлаш усуллари.....	162
12-Мавзу. Меҳнат ресурслари ва салоҳияти самарадорлиги ифодаловчи кўрсаткичлар таҳлили.....	171
12.1. Меҳнат унумдорлиги ва унга таъсир этувчи омиллар таҳлили.....	171

12.2. Меҳнат салоҳияти рентабеллиги ва унга таъсир қилувчи омиллар таҳлили.....	177
12.3. Меҳнат ҳақи умумий ҳажми ва унга таъсир этувчи омиллар таҳлили.....	180
Адабиётлар.....	191
Мундарижа.....	193

Босишга рухсат этилди 2002-25-02

Босма варақ 12,5 Шартли босма варақ,

Қоғоз ўлчами 60x34 1/16.

Адади 250. Нархи келишилган ҳолда.

Буюртма № 52

Самарканд кооператив институти
босмахонасида чоп этилган.

