

6 Mavzu: Qishloq xo'jaligida mehnat jarayonlarini boshqarish

Reja:

- 1 Mehnat resurslari va mehnat unumdorligining qishloq xo'jaligidagi ahamiyati.
- 2 Mehnat resurslaridan foydalanish va mehnat unumdorligi darajasini ifodalovchi ko'rsatkichlar, ularni aniqlash tartibi.
- 3 Qishloq xo'jaligida mehnat bozori, uni rivojlantirish va boshqarish.
- 4 Fermer xo'jaliklari mehnat bozorining asosiy sub'yekti sifatida tutgan o'rni.
- 5 Mehnat resurslaridan foydalanishni yaxshilash, mehnat unumdorligini oshirish yo'llari.
- 6 Qishloq xo'jaligida mehnat motivatsiyasi va xodimlarni moddiy rag'batlantirish.

Kalit so'zlar: Mehnat resurslari, mehnat bozori, mehnat unumdorligi, mehnat motivatsiyasi, moddiy rag'batlantirish

Foydalangan adabiyotlar.

Asosiy adabiyotlar

- 1 Samatov G'.A., Rustamova I.B., Sheripbayeva U.A. Qishloq xo'jaligi iqtisodiyoti va menejmenti.- T.: 2012. - 346 b.
- 2 Umzoqov O'.P., Toshboyev A.J., Rashidov J., Toshboyev A.A. Qishloq xo'jaligi iqtisodiyoti va menejmenti: o'quv qo'llanma. - T.: Iqtisod - moliya, 2008. - 268 b.
- 3 Qosimova D.S. Menejment nazariyasi: o'quv qo'llanma. - T.: TDIU, 2009. - 208 b.

Xorijiy adabiyotlar:

- 1 Charles W. L. Hill, Steven L. McShane. Principles of Management. 13th ed. ISBN 978-0-07-353012-3. -New York, 2008. -529 p.
- 2 Richard L.Daft. Management. 12th ed. ISBN 978-1-285-86198-2. -Boston, 2016. - 798 p.
- 3 Rickky W. Griffin. Fundamentals of Management. 8th ed. ISBN 978-1-285-84904-1. -Texas, 2016. - 547 p.
- 4 Ronald D. Kay, William M. Edwards, Patricia A.Duffy. Farm management. - 6th ed. ISBN 978-0-07-302829-3 - ISBN 0-07-302829-0. -New York, 2008. - 463 p.

Qo'shimcha adabiyotlar

- 1 O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2012 yil 22 oktyabrdagi "O'zbekistonda fermerlik faoliyatini tashkil qilishni yanada takomillashtirish va uni riojlantirish chora- tadbirlari to'g'risida"gi PF-4478- sonli Farmoni.
- 2 NazimovS., Eshonxo'jayev D. Qishloq xo'jaligida menejment. Namangan, NamMPI, 2001.

1 Mehnat resurslari va mehnat unumdorligining qishloq xo'jaligidagi ahamiyati.

Mamlakatimizning qishloq xo'jalik mahsulotlariga bo'lgan barcha talablarini qondirishda jonli va buyumlashgan mehnatning ahamiyati ulkan. Chunki u qiymatni yaratadi, qolaversa, insonning ongli-maqсадga yo'naltirilgan faoliyatidir. U bilan mehnat predmetlari hamda vositalari uyg'unlashgan holda ish jarayoni amalga oshiriladi. Bu jarayonning mahsuli qiymat hisoblanadi. Demak, talabni qondira olish qobiliyatiga ega bo'lgan mahsulotlarni etishtirish, xizmatlarni bajarish insonning jonli faoliyati (mehnati) bilan mehnat predmetlari va vositalarining maqsadga muvofiq bog'lanishiga bog'liq. Ya'ni, inson mehnati + yer + traktor + chigit (urug') + yoqilg'ilar ijobiy bog'lanishi natijasida paxta yoki bug'doy va boshqa qishloq xo'jalik mahsulotlari etishtiriladi. Ularning miqdori, sifati bevosita yuqoridagi omillarga bog'liq. Lekin inson va uning ongli faoliyati bo'lmasa hech qanday mahsulot yaratilmaydi, ish yoki xizmat bajarilmaydi. Shunday ekan, faqat inson o'zining ongli faoliyati bilan mahsulotlarni yaratadi, ishlarni, xizmatlarni bajaradi.

Qishloq xo'jalik mahsulotlarini etishtirishda tabiiy sharoitning (harorat, yog'in va issiq kunlar miqdori) ahamiyati katta. Ishlab chiqarish inson mehnati hamda mehnat proyedmetlari va vositalari, tabiiy sharoitlarni e'tiborga olgan holda samrali uyg'unlashishini talab yetadi. Inson shu ishlab chiqarish vositalarini ma'lum hududda, davrda ishga solib, ishlab chiqarish jarayonini amalga oshiradi. Bu jarayon bir qancha mehnat jarayonlarini o'z ichiga oladi. Jumladan, ekinlar yekiladigan yerlarni haydash, yekishga tayyorlash, yekish, suv berish, ishlov berish, hosilni terib olish va boshqalar. Ishlab chiqarish jarayonining samarasi, avvalo, insonning ongiga, bilimiga, malakasiga, munosabatiga, qolaversa, fan-texnika taraqqiyotiga, ishlab chiqarish vositalarining sifatiga, holatiga va nihoyat, tabiiy sharoitga bog'liq. Demak, inson o'z faoliyatini ularning barchasini oqilona, uddaburonlik bilan samrali ishga solishga qaratishi kerak. Shunday mehnat iqtisodiy kategoriya hisoblanadi. Uning tabiati ishlab chiqarish munosabatlari bilan belgilanadi. Qishloq xo'jaligida mehnat tarmoqning xususiyatlaridan kelib chiqqan holda quyidagi xususiyatlarga yega:

- mehnat va uning samarasi tabiiy sharoit bilan bog'liqligi;
- mehnatdan foydalanishga ishlab chiqarish mavsumiyligining ta'sir qilishi;
- qishloq xo'jaligidagi mehnatning o'simliklar hamda tirik mavjudotlar (hayvonlar, o'simliklar) bilan uzviy bog'langanligi;
- qishloqdagi mehnat saviyasi va bilim darajasining nisbatan pastligi;
- o'simchilik va chorvachilik tarmoqlarida ishlab chiqarish jarayonlarining avtomatlashtirilganlik va mexanizatsiyalashtirilganlik hamda elektrlashtirilganlik darajasi pastligi;
- tarmoqda tor doiradagi ixtisoslashishning kamligi;
- qishloq xo'jaligida sarflanayotgan mehnat tarkibida ayollar va yoshlar mehnati salmog'i (hissasi) ning ko'pligi;
- qishloq xo'jaligida mehnatga to'lanayotgan haq va uning ijtimoiy himoyalaniishi boshqa tarmoqlardagiga nisbatan pastligi va boshqalar.

Ta'kidlangan xususiyatlar tarmoqda sarflanadigan mehnatning miqdoriga, sifatiga va samarasiga bevosita ta'sir yetadi. Turlicha tabiiy sharoitda, har xil darajada ixtisoslashgan xo'jaliklarda bir xil ish jarayonlarini amalga oshirish uchun har xil miqdorda bir turdagi mehnat sarflanadi, uning samaradorligi ham bir-biridan farq qiladi. Kech kuz, qish va yerta bahorda mehnat sarfi keskin kamayib, hosilni yig'ib olishda unga bo'lgan talab ortadi. Shu davrda mavsumiy ishchilar shartnoma asosida jalb etiladi. O'simchilik va chorvachilikda bajariladigan ishlarning ko'pchiligi yuqori darajada bilim va malaka talab etmaydi. Qishloq xo'jaligidagi mehnat tarkibida ayollar mehnatining salmog'i hozirgi davrda ancha yuqori. Shuning uchun ham tarmoqda mehnatga to'lanayotgan haq kamroq. Tarmoqning yangi, unumli texnikalar bilan talab darajasida ta'minlanmaganligi ayrim ish jarayonlarini (sug'orish, chikanka qilish, hosilni yig'ib olish, chorva hayvonlarini oziqlantirish, sog'ish) to'liq mexanizatsiyalashtirish imkonini bermaydi, natijada oddiy jonli mehnat xarajatlari ortadi. Qishloq xo'jaligida mehnat jarayonini amalga oshirishda uning samarali bo'lishini ta'minlash uchun barcha xususiyatlarni e'tiborga olish maqsadga muvofiqdir.

Qishloq xo'jaligidagi mehnat qilish qobiliyatiga ega bo'lgan fuqarolarni mehnat resurslari deb ataladi. Ularning huquqiy asoslari tarkibi hamda faoliyati Respublika Oliy Majlisi tomonidan qabul qilingan «Mehnat kodeksi»da (04.1996y), «Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida»gi (05.1998y)

qonunda batafsil ko'rsatilgan. Mehnat resurslari 16 yoshdan 60 yoshgacha bo'lgan yerkaklar, 55 yoshgacha bo'lgan ayollar hisoblanadi. Shu bilan birgalikda mehnat qilish imkoniyatiga ega bo'lgan o'smirlar va nafaqaxo'rlar ham mehnat resursi sanaladi. Ularning tarkibida iqtisodiy faol mehnat qilish imkoniyatiga ega bo'lganlar alohida ahamiyat kab yetadi. Ularni 16-55 yoshgacha bo'lgan ayollar, 60 yoshgacha bo'lgan yerkaklar tashkil yetadi. Ular mehnat resurslarining asosini tashkil yetadi.

O'zbekiston Resublikasi iqtisodiyotida 2005 yilning boshiga 9910,6 ming kishi band bo'lgan. Bu jami aholining 0,9 foizini tashkil yetadi. Mavjud mehnat resurslarining 45 foizga yaqini qishloq xo'jaligida faoliyat ko'rsatadi. Ular o'zlarining ongli, maqsadli mehnatlari bilan qishloq xo'jaligini rivojlantirishga, uning samardorligini yuksaltirishga ulkan hissa qo'shishi lozim. Demak, ularning mehnatlari unumli bo'lishi kerak. Shu bilan «mehnat unumdorligi» tushunchasi paydo bo'lmoqda. Mehnat unumdorligi deganda, foydalanilayotgan texnikalar, texnologiyalar yordamida bir birlikdagi mahsulotni etishtirish, ishni bajarish uchun sarflanadigan vaqtning miqdorini nazarda tutish lozim. Bu «Mehnatni tejash» iqtisodiy qonunining amal qilishidan dalolat beradi. Mehnat unumdorligining amaliyotdagi tushunchasi ham mavjud. Ya'ni sarflanayotgan bir birlikdagi vaqt ichida yaratilgan qiymat yoki ishlab chiqarilgan mahsulot, bajarilgan ish mehnatning unumdorlik darajasini ifodalaydi. Mehnat unumdorligi to'g'risidagi bu tushunchalar bir-birini inkor etmaydi, aksincha to'ldiradi. Qishloq xo'jaligidagi mehnat ongli, maqsadga yo'naltirilgan bo'lsa, uning unumdorligi yuqori bo'ladi. Bu esa tarmoqning rivojlanishini ta'minlaydi.

2 Mehnat resurslaridan foydalanish va mehnat unumdorligi darajasini ifodalovchi ko'rsatkichlar, ularni aniqlash tartibi.

Mehnat resurslari qishloq xo'jaligini rivojlantirishda ishlab chiqarish resurslarining eng faol omili sifatida katta ahamiyatga ega. Ular ishlab chiqarish jarayonida ongli ravishda qatnashib, ko'proq, sifatliroq mahsulotlarni talabni qondiradigan miqdorda etishtirishga, ish va xizmatlarni bajarishga harakat qiladi. Shunday ekan, ulardan yil davomida to'liq, samarali foydalanishga erishish lozim. Buning uchun mehnat resurslaridan foydalanilayotganlik darajasini aniqlash kerak. Uni aniqlash uchun quyidagi ko'rsatkichlardan foydalaniladi:

a) . Mavjud bo'lgan mehnat resurslaridan foydalanish koeffitsiyenti. Uni aniqlash uchun ishlab chiqarish jarayonida haqiqatda qatnashgan mehnat resurslari miqdorini (kishi) xo'jalikda shartnoma (buyruq) bo'yicha mavjud bo'lgan mehnat resurslari miqdoriga taqsimlanadi. U quyidagi formula yordamida aniqlanadi:

$$K_{MK} = \frac{M_{MK}}{M_{MP}}$$

Bunda: M_{MK} - mehnat resurslaridan foydalanish koeffitsiyenti;

M_{MP} - haqiqatda ishlagan jami mehnat resurslari, kishi;

M_{MP} - mavjud bo'lgan jami mehnat resurslari, kishi.

Bu ko'rsatkichning darajasi birga yaqin bo'lgani yaxshi. Shunda u mavjud mehnat resurslaridan foydalanish yuqori bo'lganligidan dalolat beradi.

b). Mehnat resurslarining xo'jalik faoliyatida qatnashishi (1 oyda, 1 yilda). Uning miqdorini xo'jalik faoliyatida jami sarflangan vaqtni sarflangan mehnat resurslarining umumiy miqdoriga taqsimlash natijasida aniqlash, bunda quyidagi formuladan foydalanish mumkin.:

$$K_{MPC} = \frac{M_{PC}}{M_{MP}}$$

Bunda: M_{PC} - mehnat resurslarining ma'lum bir muddatda o'rtacha ishlagan ish vaqti, kishi-kuni, kishi-soati;

M_{MP} - mehnat resurslarining jami sarflangan vaqti, kishi-kuni, kishi-soat.

Bu ko'rsatkichning mutlaq (absolyut) miqdori aniqlanayotgan davrdagi (oyda, yilda) bir kishining ish vaqti fondidan yuqori bo'lmaydi. Mehnat resurslarining har bir guruhi uchun amaldagi qonunlarda yillik yoki oylik ish vaqti fondi belgilanadi. Uning miqdorini bir yildagi kalendar kunlar miqdoridan

barcha turdagi bayram (agar u qonun bo'yicha dam olish kuni hisoblansa), dam olish hamda ta'til (otpuska) kunlarini ayirish orqali aniqlanadi. Respublikada yillik ish vaqti fondi 276-286 kun miqdorida belgilangan. Bu iqtisodiy faol mehnat resurslarining yillik ish vaqti fondi hisoblanadi. O'smirlar uchun bu fond ularni ijtimoiy jihatdan himoya qilgan holda belgilangan. Xuddi shunday imtiyozlar inson salomatligi uchun zarur ishlarni bajaruvchilar uchun ham o'rnatilgan.

d). Belgilangan ish vaqti fondidan foydalanish koeffitsiyenti ham aniqlanadi. U bir ishchi yoki xizmatchining ishlab chiqarishda haqiqatda ishlagan vaqtini (kishi-kuni, kishi-soatini) qonunda belgilangan miqdorda ishlashi lozim bo'lgan vaqtga taqsimlash natijasida aniqlanadi. Buning uchun quyidagi formuladan foydalanish mumkin:

$$IVfk = \frac{MrIn}{MrIv}$$

MrIn

Bunda: IVfk - ish vaqti fondidan foydalanish koeffitsiyenti;

MrIv - mehnat resurslari hisoblangan bir kishining bir yilda ishlagan vaqti, kishi-kuni, kishi-soati;

MrIn - bir kishi uchun qonunda belgilangan, ishlashi lozim bo'lgan vaqt, kishi-kuni, kishi-soat.

Bu koeffitsiyentning miqdori birdan oshmasligi kerak. Agar u qanchalik kam bo'lsa, bu mehnat resursi foydali mehnat jarayonida kam qatnashganligidan dalolat beradi.

g). Mehnatning mavsumiylik koeffitsiyenti. Uning miqdorini bir yil, bir oy mobaynida yeng ko'p ish kunini shu davrdagi yeng kam ish kuni miqdoriga taqsimlash natijasida hisoblash mumkin. Bunda quyidagi formuladan foydalanish maqsadga muvofiqdir:

$$\kappa Mm = \frac{IoYeIk}{IoKIv}$$

Bunda: Mm -mehnatning mavsumiylik koeffitsiyenti;

IoYeIk - bir yildagi yoki oydagi yeng ko'p ish kuni;

IoKIv - bir yilda yoki oydagi yeng kam ish kuni.

Uning miqdori ham 1-1,2 atrofida bo'lgani maqsadga muvofiqdir. Hozirgi vaqtda uning miqdori 2-2,3 ga teng bo'lmoqda. Bu mehnat resurslarining ishlab chiqarish jarayonida bir me'yorda qatnashmayotganligidan dalolat beradi. Bu holni yumshatish zarur. Buning uchun kam mehnat sarflanadigan oylarda ishlab chiqarishning boshqa sohalarini tashkil etish maqsadga muvofiqdir. Bu masalani har bir korxonada o'zi ichki imkoniyatlaridan kelib chiqqan holda hal etishi mumkin.

d). Mehnatning unumdorligi darajasi. Uning mutlaq (absolyut) darajasini aniqlash uchun haqiqatda sarflangan jami ish vaqti miqdorini shu davrda ishlab chiqilgan mahsulot miqdoriga, qiymatiga hamda bajarilgan ish hajmiga taqsimlash zarur. Bu mehnatni tejash iqtisodiy qonunining talabi.

Amaliyotda esa u haqiqatda ishlab chiqarilgan mahsulotning, bajarilgan ishning miqdori yoki qiymatini unga sarflangan ish vaqtiga taqsimlash natijasida aniqlanmoqda. Bunday usulda ular birbirlarini inkor etmaydi, balki to'ldiradi. Ularni aniqlash uchun ushbu formuladan foydalanish mumkin:

Sv Em

$$Mu = \frac{Sv Em}{Yem}$$

Em Sv

Bunda: Mu-mehnatning unumdorlik darajasi, kishi-kuni, soati, so'm;

Sv-mahsulot etishtirish, xizmat ko'rsatish uchun sarflangan ish vaqti, kishi-kuni, soatda;

Yem-sarflangan vaqt ichida etishtirilgan mahsulot, s, so'm.

Bu ko'rsatkich etishtirilayotgan bir birlikdagi (sen, tonna, so'm) mahsulot uchun qancha vaqt sarflanganligini yoki sarflangan bir birlikdagi vaqt yevaziga qancha mahsulot etishtirilganligining, xizmatlar bajarilganligining darajasini ifodalaydi. Mahsulot birligiga sarflangan jonli mehnat miqdori kamaysa yoki sarflangan bir birlik mehnat yevaziga etishtirilgan mahsulot birligi ko'paysa, mehnat unumdorligi oshganligidan dalolat beradi. Bu ko'rsatkich qishloq xo'jaligida ayrim ish, mahsulot turlari, davrlari hamda xo'jalik miqyosida natura hamda qiymat ko'rinishida aniqlanadi. Uning darajasini qiymat ko'rinishida bir necha yillar davomida aniqlashda qiyosiy baholardan foydalanish lozim. Shunda qishloq xo'jalik mahsulotlari baholari o'zgarishining ta'siri bartaraf etiladi. Yuqorida keltirilgan ko'rsatkichlar

yordamida qishloq xo'jalik ishlab chiqarishida qatnashayotgan mehnat resurslaridan qanday foydalanilayotganlik hamda sarflanayotgan mehnatning unumdorlik darajasi aniqlanib, chuqur tahlil etiladi.

Shunga asoslangan holda kelajakda mehnat resurslaridan foydalanishni yaxshilash va sarflanishi zarur bo'lgan mehnatning unumdorligini oshirish uchun qanday tadbirlarni ishlab chiqish kerakligi belgilanadi.

Bulardan tashqari qishloq xo'jaligida tarmoq sifatida band bo'lgan mehnat resurslari salmog'i ham aniqlanadi. Uning darajasi tarmoqda band bo'lgan mehnat resurslari miqdorini makroiqtisod darajasida, ya'ni respublika miqyosida band bo'lgan mehnat resurslari soniga taqsimlash natijasida aniqlanadi. Aniqlangan raqam 100 ga ko'paytiriladi. Chunki u foizda ifodalanadi. Buning uchun quyidagi formuladan foydalanish mumkin:

$$tbms = \frac{TBMm}{MBMm} * 100$$

Bunda: TBMs-tarmoqda band bo'lgan mehnat resurslarining salmog'i,
foiz;

TBMm-tarmoqda band bo'lgan mehnat resurslarining miqdori, mln. ishchi;

MBMm-makroiqtisod miqyosida band bo'lgan mehnat resurslarining umumiy miqdori, mln.

kishi.

Bu ko'rsatkichni qishloq xo'jaligi tarkibidagi tarmoqlar (o'simchilik, chorvachilik, paxtachilik) doirasida ham aniqlash mumkin. Bunda qishloq xo'jaligi asos qilib olinadi. Ichki tarmoqlarning shunga nisbatan salmog'i aniqlanadi. Tarmoq miqyosida mamlakat qishloq hududlarida yashayotgan aholining qanday salmoqqa egaligi, qishloq xo'jaligida bandligi ham aniqlanishi mumkin. Uning darajasini aniqlash uchun qishloq xo'jaligida band bo'lgan mehnat resurslarining umumiy miqdorini qishloq hududlarida yashayotgan umumiy aholi miqdoriga taqsimlab, 100 ga ko'paytirish kerak. Chunki bu ko'rsatkich foizda aniqlanadi.

Shu ko'rsatkichlar yordamida makroiqtisod doirasida qishloq xo'jalik tarmog'ida band bo'lgan mehnat resurslarining salmog'i, ular mehnatning unumdorlik darajasi aniqlanib, tahlil qilinishi mumkin. Shuning natijasida tarmoqda mehnat resurslarining bandligiga oid chora-tadbirlar makroiqtisod doirasida ishlab chiqilishi mumkin.

Tarmoqda band bo'lgan mehnat resurslari miqdori va salmog'ining pasayishi respublikada amalga oshirilayotgan agrar-iqtisodiy siyosatning ma'lum darajadagi natijasidir. Mehnat resurslarini ish bilan ta'minlash, ularning mehnati unumdorligini oshirish maqsadida respublika Prezidenti I. Karimov sanoatni qishloqqa olib borish zarurligini asoslagan holda isbotlamoqdalar. Shu maqsadda uzoqqa mo'ljallangan turli xildagi chora-tadbirlar ishlab chiqilib, ularni bosqichma-bosqich amalga oshirishga alohida e'tibor berilmoqda. Bu siyosatning siyosiy, iqtisodiy va ijtimoiy jihatdan ahamiyatligini quyidagilar isbotlamoqda: dastavval aholi juda zich joylashgan Andijon viloyatining Asaka tumanidagi qishloq hududida «O'zbekiston - Koreya» avtomobilsozlik qo'shma korxonasi qurilib, samarali faoliyat ko'rsatmoqda. Qashqadaryo, Toshkent, Farg'ona, Navoiy viloyatlari qishloqlarida neft, gaz, to'qimachilik sanoatining yirik qo'shma korxonalari yaxshi faoliyat ko'rsatmoqda. Shu kabi sanoat korxonalarining ishga tushirilishi natijasida qishloqlarda yashayotgan mehnat resurslarining sezilarli qismi ish bilan ta'minlandi. Bu ularning oilalari real daromadlar bilan ta'minlanishini yuksaltirmoqda. Ular respublikada avtomobilsozlik, yoqilg'i, to'qimachilik sanoatining barpo etilishini hamda rivojlanishini ta'minlamoqda.

Yuqoridagi ijobiy natijalarga asoslangan holda mamlakatning qishloq hududlarida sanoat korxonalarini va boshqa turdagi xizmatlar ko'rsatuvchi tashkilotlar barpo etish ishlari izchillik bilan amalga oshirilishi maqsadga muvofiqdir. Bu jarayon qishloq hududlarida ishlab chiqarish kuchlari oqilona joylashishini ta'minlashga ham ijobiy hissa qo'shadi. Natijada mehnat resurslaridan foydalanish koeffitsiyentining oshishi ham ta'minlanadi.

Mehnat resurslarining ish bilan ta'minlanmagan qismi ishsizlar hisoblanadi. Qonuniy jixatdan ishsiz hisoblanishi uchun ular tumanlardagi Mehnat birj asiga murojat etishi zarur. Mehnat birjalari murojaat etgan ishsizlarni belgilangan tartibda ro'yxatga olib, ularga ishsizlar maqomini beradi. «Ishsiz» maqomini olgan fuqaro esa ijtimoiy jihatdan himoyalaniishi uchun unga minimal ish haqi miqdoridagi

mablag' har oyda berib turiladi.

Mehnat birjalari ish bilan ta'minlanmaganlarni tumandagi imkoniyatlarni e'tiborga olgan holda malakasini oshirish yoki kasblarini o'zgartirish bo'yicha tadbirlarni amalga oshiradi. Shular natijasida ularning ish bilan ta'minlanishi yaxshilanadi. Bu esa mehnat resurslaridan foydalanish koeffitsiyenti yuksalishini ta'minlaydi.

Qishloq hududlarida ishlab chiqarish kuchlarining rivojlantirilishi tarmoqdagi mehnat resurslarining ma'lum bir qismi sanoat va boshqa tashkilotlarga o'tishiga ta'sir etmoqda. Shu tufayli qishloq xo'jaligidagi mehnat resurslarining tarmoq ishlab chiqarish jarayonida qatnashish darajasi, ya'ni ularning yil davomida ish bilan to'liq ta'minlanishi oshmoqda.

Tarmoqda mavjud bo'lgan mehnat resurslarini ishlab chiqarishga jalb etish, ularning mehnatlari unumdorligini yuksaltirishda moddiy hamda ma'naviy rag'batlantirishning, ya'ni ularni mehnatlariga haq to'lash, yaxshi ishlaganlarini esa rag'batlantirishning ahamiyati ulkan. Hozirgi davrda davlat hamda jamoa mulkchiligiga asoslangan xo'jaliklarda shartnoma asosida faoliyat yuritayotgan ishchi-xizmatchilarga O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi tomonidan tasdiqlangan miqdorda mehnat haqi to'lanmoqda. Qishloq xo'jalik korxonalarida vaqtbay usulda ish haqi belgilanganlar mehnatlariga 22 razryad asosida haq to'lanmoqda. Ishbay usuldagilarga esa ta'rif razryadlariga asoslangan holda tarif stavkalari belgilangan. Tarif razryadi, stavkasiga asoslangan holda ularni mehnatlariga haq to'lanmoqda. Hozirgi davrda minimal ish haqi miqdori ham belgilangan. Lekin erkin bozor iqtisodi sharoitida mehnatga to'lanadigan ish haqining yeng kam miqdori belgilanadi. Yuqori darajasi esa xo'jaliklarning iqtisodiy imkoniyatlaridan hamda ishchi-xizmatchilarning qobiliyatlariga, imkoniyatlariga asoslangan holda belgilanadi. Bunday tartib xususiy korxonalarda, fermer xo'jaliklarida ma'lum darajada qo'llanilmoqda. Kelajakda mehnat resurslaridan foydalanishni yaxshilashga doimo e'tibor berish maqsadga muvofiqdir.

3 Qishloq xo'jaligida mehnat bozori, uni rivojlantirish va boshqarish.

Qishloq hududlarida mavjud bo'lgan mehnat resurslaridan to'liq va samarali foydalanish, ularning mehnatlari unumdorligini yuksaltirish hamda ijtimoiy-iqtisodiy jihatdan himoyalash yeng dolzarb muammo hisoblanadi. Bu muammo muvaffaqiyatli hal etilishi uchun quyidagi masalalar aniqlanib, ularning yechimini ta'minlashga qaratilishi lozim:

- qishloq hududlarida mavjud bo'lgan mehnat resurslarining umumiy miqdorini, istiqbolda ularning o'zgarish (ko'payish, kamayishi) darajasini aniqlash;
- qishloq hududlaridagi barcha tadbirkorlik shakllarida qisqa va uzoq muddatga bo'sh bo'lgan ish joylari miqdorini mutaxassislik turlari bo'yicha belgilash;
- qisqa va uzoq muddatga bo'sh bo'lgan ish joylarini ishlovchilar bilan ta'minlashga qaratilgan chora-tadbirlarni asoslangan holda ishlab chiqish (kadrlar malakasini oshirish, ularni qayta tayyorlash ...);
- amalga oshirilishi lozim bo'lgan hamma tadbirlarni, barcha resurslar bilan ta'minlovchi ishlarni amalga oshirish;
- ish bilan ta'minlanmaganlarning umumiy miqdorini aniqlash, ularni iqtisodiy, ijtimoiy himoyalash bo'yicha me'yoriy tadbirlarni ishlab chiqish, ularni amalga oshirish va boshqalar.

Ta'kidlangan muammolarning samarali hal etilishi mehnat qilish qobiliyatiga ega bo'lganlar bilan mehnat jarayonini tashkil etuvchi sub'yektlar hamda iqtisodiy, ijtimoiy himoyalashni amalga oshiruvchi tashkilotlar o'rtasida iqtisodiy munosabatlar amalga oshirilishini taqozo yetadi. Bu masalalarni hal etish, mehnat bozori zimmasiga yuklanmoqda. Mehnat bozori, mehnat birjasining huquqiy asoslari yaratilmoqda. Ular o'z faoliyatlarini «Mehnat kodeksi», «Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida»gi hamda «Birjalari to'g'risida»gi qonunlar asosida yuritmoqdalar.

Qishloq hududlaridagi (jumladan, qishloq xo'jaligidagi) fuqarolarning mehnat qilish imkoniyatini, ya'ni taklifini, ularni ishga yollash (sotib olish), ya'ni ish bilan ta'minlovchilar hamda ijtimoiy-iqtisodiy himoya qiluvchilar o'rtasidagi ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlarni qonun talablari darajasida amalga oshiradigan maskan (hudud) yoki sub'yekt mehnat birjasi ekanligidan dalolat beradi.

Erkin bozor iqtisodi sharoitida o'z mehnatini taklif etayotgan fuqaro mehnat bozoriga chiqadi. U yerda mavjud bo'lgan takliflarni o'rganib, o'zining intellektual qobiliyatini, mehnatini taklif etadi. Ular

bir-biriga mos kelganda shartnomalar tuzilib, ishga yollanadi. O'zbekiston Respublikasida ham shunday tartib joriy etilmoqda. Bu vazifani qishloq hududlarida tuman hokimiyati tarkibidagi Mehnat birjasi yoki aholini ish bilan ta'minlash bo'limi amalga oshirmoqda.

Demak, mehnat bozorida o'zlarining mehnat qilish qobiliyatini (intelektini) taklif etuvchilar bir tomondan, ularning shu imkoniyatlarini iste'mol etuvchi, ya'ni ishga yollovchi sub'yektlar ikkinchi tomondan uchrashib, mehnat almashuv (mehnat oldi-sotdisi) jarayonini amalga oshiradilar.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ishchi kuchi talab va taklifi o'rtasida bozor muvozanatiga erishish MBning shakllanishida hal

qiluvchi iqtisodiy shartlardan biri hisoblanadi. Ammo bunday muvozanat mavjud emas. Buning asosiy sababi - taklif qilingan mehnatga layoqatli aholi sonining unga talab miqdoriga nisbatan tez o'sishi.

Mehnat bozori kon'yukturasi shakllanishining ijtimoiy shart-sharoitlari ichida yollanma xodimlar va ish beruvchilarning sifat ko'rsatkichlari oshishi yetakchi o'rin egallaydi.

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

Ishchi kuchiga talab va taklif nisbati yaxshilanishiga tabiiy-iqlim sharoitlari muhim rag'batlantiruvchi omil bo'lib xizmat qiladi. Yuqori unumdor qishloq xo'jaligi yerlarida va yetarlicha suv bilan ta'minlangan yashash joylarida ishchi kuchi ko'proq jamlanadi va ishchi joylari normal faoliyat ko'rsatadi. Yangi ish joylarini yaratish va ishlab turgan korxonalarni kengaytirish yo'li bilan ishchi kuchiga talab va taklif o'rtasidagi muvozanatni ta'minlashga ma'lum darajada imkoniyatlar vujudga keltiriladi. Bu esa mehnat resurslarining ortiqchalik darajasini, demak, ishsizlik miqyosini ham keskin kamaytirishga bevosita ta'sir etadi.

Shu bilan birga ortiqcha mehnat resurslariga ega respublikamiz hududlarida ishchi kuchiga talabning oshishi va uning taklifi pasayishiga bevosita ta'sir etuvchi omillarni tadqiq qilish eng muhim ijtimoiy-iqtisodiy ahamiyat kasb etadi. Ishchi kuchiga talabning oshishini asoslovchi omillarga quyidagilar kiradi: noqishloq xo'jaligi tarmoqlarda yangi ish joylarini yaratish, mehnat qo'llaniladigan amaldagi mintaqalarni texnik qayta jihozlash, modernizatsiyalash, qayta ta'mirlash, xorijiy sarmoyalarni jalb qilish, yangi yerlarni o'zlashtirish, qayta ishlash sanoati, xizmatlar ko'rsatish va shaxsiy mehnat faoliyati ko'lamini kengaytirish, kichik va o'rta biznes hamda xususiy tadbirkorlikni rivojlantirish va boshqalar. Shu bilan bir vaqtda ishchi kuchi taklifini va ish joylariga ehtiyojni pasaytiruvchi omillar vujudga keladi va ular ta'sir qila boshlaydi: shaxsiy yordamchi xo'jalik, yakka mehnat faoliyati, xususiy tadbirkorlik va o'z-o'zini band qilishning boshqa sohalarini rivojlantirish, bandlikning egiluvchan va nostandart shakllarini kengaytirish, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil qilishning bozor usullarini tatbiq etish, inflyatsiya va ishsizlikni pasaytirish, mahalliy kadrlarning mobilligini (safarbarligini) hamda malakasini oshirish va boshqalar.

Mehnat resurslari bilan kam ta'minlangan hududlarda esa bir qator omillar ishchi kuchiga talabning pasayishiga ko'maklashadi. Xususan, bu ijara va xususiy mulkchilikni rivojlantirish, to'lash qobiliyatiga ega bo'lmagan yoki ekologik zararli korxonalarni yopish, yangi yerlarni o'zlashtirish ko'lamini qisqartirish, moddiy-texnikaviy va moliyaviy resurslar ta'minotini yaxshilash, intensiv texnologiyani qo'llash, mehnat unumdorligini oshirish va hokazo. Bundan tashqari, mazkur hududlarda ishchi kuchi taklifini oshiruvchi omillar mavjud: kadrlarning malakasi, ma'lumoti, mobillik va eksportabellik darajasining pastligi, mehnat resurslari soni o'sish sur'atining ish joylari miqdoriga nisbatan yuqoriligi, qishloq xo'jaligida ishlovchilarni ish joyidan ozod etishning ko'payishi, mehnatni qo'llash mintaqalarining yetishmasligi va boshqalar.

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

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

Mehnat bozorida yuzaga keladigan ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlar tizimida aholining ish bilan bandligi va mehnat sharoitlarini belgilash, u yoki bu ijtimoiy muammolarni hal qilish, ijtimoiy- mehnat mojarolarini bartaraf etish bo'yicha ish beruvchilar bilan yollanma xodimlar o'rtasidagi munosabatlar markaziy o'rin egallaydi. Mehnat bozorida mazkur munosabatlar jamoaviy, shaxsiy va hududiy usullar

asosida tartibga solinadi. Jamoaviy bitimlar tuzilayotganda O'zbekiston Respublikasining «Mehnat Kodeksi», Xalqaro Mehnat Tashkilotining Konvensiyasi va tavsiyalariga asoslaniladi. Xalqaro Mehnat Tashkilotining Konvensiyasida (54-bandida) ta'kidlanganidek, "Jamoaviy muzokaralar, bir tomondan, tadbirlar, tadbirkorlar guruhi bilan, boshqa tomondan esa, mehnatkashlarning bitta yoki bir necha tashkiloti o'rtasida: a) mehnat sharoiti va bandlikni belgilash; b) tadbirkorlar va mehnatkashlar o'rtasidagi munosabatlarni tartibga solish; d) tadbirkorlar yoki ularning tashkilotlari va mehnatkashlarning tashkiloti yoki tashkilotlari o'rtasidagi munosabatlarni tartibga solish maqsadlarida olib boriladigan barcha muzokaralarni bildiradi".

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

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

Rivojlangan mamlakatlardagi mehnat bozorlarida doimiy ishchi kuchlarini vaqtincha yoki to'liqsiz ish vaqtida ishlovchi shaxslar (yoshlar, xotin-qizlar, nogironlar va hokazo) bilan almashtirish qoida tusiga kirmoqda. Tabiiyki, mazkur ijtimoiy guruhlarning vakillari ijtimoiy jihatdan kam muhofazalangan va jamoaviy shartnomalar bilan qamrab olinmagan. Shu bois davlat ayniqsa, xo'jalik yuritishning bozor munosabatlariga o'tish sharoitlarida yollashning shaxsiy shartnoma shakllari rivojini nazorat qilib borishi kerak. Aks holda, norozilik kuchayishi natijasida davlat ishsizlik bo'yicha ijtimoiy to'lovlarni ancha ko'paytirishga majbur bo'lib qoladi.

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

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

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

Mazkur usullar nimalarda ifodalanishini batafsil ko'rib chiqaylik:

a) ishchi kuchiga talabning oshirish usuli.

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

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

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

Ishchi kuchlariga talabni oshirishni agrosanoat majmuining mehnat resurslarini qayta taqsimlashdan manfaatdor tarmoqlarida ish joylarini yaratish hamda mavjudlarini qayta ta'mirlash va yangi zamonaviy ksblarni egallashga sarmoyalarni to'g'ridan-to'g'ri jalb etish orqali tartibga solish mumkin. Dotasiyalar,subsidiyalar va kreditlarni agrosanoat majmuidagi korxonalarni, ayniqsa, qayta ishlash korxonalarini qurish, texnik jihatdan qayt aqurollntirish va rekonstruksiyalashga, shaxsiy mehnatfaoliyatini rivojlantirish yo'li bilan ximat ko'rsatish sohasini kengaytirishga, shuningdek, ko'p

bolali ayollar. Mehnatga layoqatli pensionerlar, nogironlar, o'smirlar va boshqalarga mos ish joylarini vujudga keltirishga yo'naltirish maqsadga muvofiq. Shu tariqa ortiqcha mehnat resurslarini yuqorida aytib o'tilgan tarmoqlarga va ayrim mahsus ish joylariga jalb etish, ayni paytda ishchi kuchlarining kasbiy va malaka tarkibiga bevosita ta'sir o'tkazish mumkin.

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

b) ishchi kuchlariga taklifni kamaytirish usuli.

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

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

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

Ushbu usullarning mohiyati quyidagilardan iborat:

a) ishchi kuchlariga talabni kamaytirish usullari

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

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

b) ishchi kuchlari taklifini ko'paytirish usuli.

Hozirgi shart-sharoitlarda mehnat byurosiga ishchi kuchlari taklifini mutloq ko'paytirishga qayta

ishlash sanoati va xizmat ko'rsatish tarmoqlari va shoxobchalari hamda shaxsiy mehnat faoliyati sohalarning rivoji jiddiy to'siq bo'lishi mumkin.

Bundan tashqari, hozirgi paytda ishchi kuchi taklifi na kasb, na malaka strukturasi bo'yicha hudud iqtisodiyotining noqishloq ishlab chiqarish tarmoqlaridagi jonli mehnatga talabning o'sish sur'atiga javob bermaydi. Shu bois ishchi kuchi taklifining sifat ko'rsatkichlarini o'zgartirish hamda uning mehnat bozoridagi raqobatbardoshligini oshirish lozim. Buning uchun esa, bandlik davlat xizmati tizimidagi va boshqa o'quv yurtlaridagi xodimlarning malakasini oshirishni tashki etish, korxonalarining o'zidagi mahsus kurslarda kasb-korga o'rgatishni yaxshilash va ularga soliy to'lovida imtiyozlar berish mahalliy kadrlar raqobatbardoshligini oshirishning maqsadli mahsus dasturini ishlab chiqish kerak.

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

Bozor iqtisodiyoti sharoitida mehnat bozorining nazariy asoslari shotlandiyalik iqtisodchi A.Smit, ingliz iqtisodchisi D.Rikardo, Nobel mukofoti lauriyati, amerikalik iqtisodchi Paul A.Samuyelson va boshqa olimlar tomonidan yetarli darajada asoslangan. Yaratilgan nazariyani hayotga tatbiq etish yo'llari ham hal etilgan. Bozor iqtisodiyoti sharoitida mehnat shu bozorda erkin sotilishi lozim. Shundagina u qiymatga ega bo'ladi, ya'ni tovar shaklida ayirboshlanadi.

Demak, mehnat bozori erkin raqobat asosida amalga oshirilishi zarur. Bu bozorda mehnat munosabatlariyu, iqtisodiy, ijtimoiy qonunlar talab va taklif iqtisodiy qonunlari talablari asosida amalga oshirilishi lozim. Mehnat bozorida inson o'zini emas, balki mehnat qilish (jismoniy, aqliy) qobiliyatini taklif yetadi. Iste'molchi, ya'ni mehnatni oluvchi shu qobiliyatni sotib oladi. Demak, oldi-sotdi jarayonidagi iqtisodiy munosabat predmeti insonning mehnat qilish qobiliyati hisoblanadi. Insonning mehnat qilish qobiliyatiga to'lanayotgan ish haqi shu mehnatning qiymati, ya'ni bahosi ekanligidan dalolat beradi.

O'zbekiston Respublikasida erkin bozor iqtisodi bosqichma-bosqich shakllanishi munosabati bilan mehnat va u bilan bog'liq bo'lgan munosabatlar ham asta-sekin hal etilmoqda. Dastavval tumanlarda mavjud bo'lgan Mehnat resurslari bo'limi negizida hokimiyat tarkibida Mehnat birjasi tashkil etildi. Mehnat birjalariga qishloq xo'jaligidagi mehnat bozorini tashkil etish, uni amalga oshirish vazifasi yuklatilgan. Ular faoliyatini «Birjalar to'g'risida»gi qonun, o'z Ustavi hamda yuqori tashkilotlarning me'yoriy hujjatlari asosida yuritmoqdalar.

Qishloq hududlaridagi mehnat bozorini samarali shakllantirishda quyidagi holatlarni e'tiborga olish zarur:

- respublika aholisining 49 foizi (2015 yil) qishloq hududlarida yashayotganligi munosabati bilan jami mehnat resurslarining ko'prog'i qishloq hududlari zimmasiga to'g'ri kelishi;
- aholining ish bilan band bo'lmagan qismining ko'prog'i qishloq hududlariga to'g'ri kelishini, ular tarkibida ayollar salmog'i ko'pligini;
- qishloq hududlarida aholi sonining o'sish darajasi shaharlardagiga nisbatan yuqori ekanligini, bu hol kelajakda mehnat resurslarining yuqori sur'atlarda o'sishiga ta'sir etishini;
- qishloq hududlarida sanoat korxonalari talab darajasida rivojlanmaganligini va barcha resurslarni e'tiborga olgan holda joylashtirilmaganligini;
- hozirgi davrda qishloq hududlarida ish bilan ta'minlanmagan, iqtisodiy faol mehnat resurslari hisoblangan yerkaklarning yirik shaharlarga ish qidirib kelayotganini;
- qishloq hududlarida shaxsiy va xususiy mulkchilikka asoslangan ishlab chiqarish, xizmat ko'rsatish bilan shug'ullanuvchi tadbirkorlik shakllari talab darajasida rivojlanmaganligini, shuningdek, infratuzilma sub'yektlari (madaniy, maishiy, kommunal va boshqa xizmatlarni amalga oshiruvchi) ko'lamining torligini.

Mehnat bozorlari yuqorida ta'kidlangan barcha xususiyatlarni e'tiborga olgan holda erkin shakllanishi uchun:

- qishloq hududlaridagi (jumladan, qishloq xo'jalik korxonalaridagi) mehnat resurslarining umumiy miqdorini, tarkibini aniqlash;
- mehnat resurslarining taklifini va hududdagi barcha tadbirkorlik sub'yektlarining ularga bo'lgan talabini tarkibi bo'yicha aniqlash;
- yerkin mehnat bozorini shakllantirish hamda ularning samarali faoliyat ko'rsatishini ta'minlovchi ijtimoiy-iqtisodiy mexanizmlarni ishga solish;
- qishloqda mehnat resurslarining maqsadga muvofiq bandligini ta'minlashga hissa qo'shish;
- mehnat bilan band bo'lmagan fuqarolar miqdorini aniqlash, ularning malakasini oshirish, qayta tayyorlash hamda ijtimoiy-iqtisodiy jihatdan himoya qilishga ko'maklashish;
- yerkin mehnat bozori amalga oshirilishini ta'minlovchi turli ko'rgazmalar va boshqa tadbirlarni tashkil etish, ularning samarali o'tkazilishiga erishish;
- mehnat bozorining rivojlanishini ta'minlovchi barcha resurslarni topib, samarali sarflash kabi vazifalarni bozor talablari darajasida amalga oshirish lozim.

Qishloqlarda mehnat bozorini oqilona tashkil etib, samarali boshqarish uchun hududiy usullardan foydalanish kerak.

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

Mazkur usullar nimalarda ifodalanihilishini batafsil ko'rib chiqaylik.

a) Ishchi kuchiga talabni oshirish usuli.

Bozor iqtisodiyotiga o'tish sharoitlarida mulkni xususiylashtirish va davlat tasarrufidan chiqarish, iqtisodiyotimizni tarkibiy o'zgartirish, zararga ishlayotgan korxonalarni tugatish, fan- texnika taraqqiyoti yutuqlari va intensiv texnologiyalarni joriy etish hisobiga asosan ishlab chiqarishdan bo'shatilayotgan xodimlar - mehnatkashlar soni tez ko'paymoqda.

Ishchi kuchiga bo'lgan talabni oshirishni rag'batlantirish usullarini tadqiq etish mehnat resurslarining oqilona bandligini ta'minlashga hamda mazkur hududlar uchun samarali tarmoqlarni rivojlantirishga qaratilgan.

Qishloq xo'jalik mahsulotlarini qayta ishlash, saqlash va harid qilish hamda agroservis xizmati ko'rsatish va shaxsiy mehnat faoliyati bo'yicha ish joylarini yaratish, ishlab chiqarish kuchlari va bandlikning noan'anaviy shakllarini rivojlantirish, agrar sektordagi ishdan vaqtincha bo'shatilayotgan shaxslar uchun mavjud korxonalarni kengaytirish va qayta ta'mirlash hamda yangi ish joylarini yaratish maqsadida to'g'ridan-to'g'ri investisiyalar - sarmoyalar qo'llanishining asosiy yunalishlaridir.

Ishchi kuchlariga talabni oshirishni agrosanoat majmuining mehnat resurslarini qayta taqsimlashdan manfaatdor tarmoqlarida ish joylarini yaratish hamda mavjudlarini qayta ta'mirlash va yangi, zamonaviy kasblarni egallashga sarmoyalarni to'g'ridan-to'g'ri jalb qilish orqali tartibga solish mumkin. Dotasiyalar, subsidiyalar va kreditlarni agrosanoat majmui korxonalarini, ayniqsa, qayta ishlash korxonalarini qurish, texnik jihatdan qayta qurollantirish va rekonstruksiyalashga, shaxsiy mehnat faoliyatini rivojlantirish yo'li bilan xizmat ko'rsatish sohasini kengaytirishga, shuningdek, ko'p bolali ayollar, mehnatga layoqatli pensionerlar, nogironlar, o'smirlar va hokazolarga mos ish joylarini vujudga keltirishga yo'naltirish maqsadga muvofiqdir. Shu tariqa ortiqcha mehnat resurslarini yuqorida aytib o'tilgan tarmoqlarga va ayrim mahsus ish joylariga jalb etish, ayni paytda ishchi kuchlarining kasbiy malaka tarkibiga bevosita ta'sir o'tkazishi mumkin.

Muvaqqat ish joylarini yaratish va mulkchilik turli shakllarini rivojlantirish aholi bandligini oshirishning yeng muhim yo'nalishlaridan biri. U korxonalarining iqtisodiy manfaatdorligini oshirish, byudjet to'lovi va xodimlarning vaqtincha va qisman bandligi uchun ijtimoiy sug'urta badallarini kamaytirish, ularni ishga qabul qilish jarayonini yengillatish, bandlikning noan'anaviy shakllarini tashkil etish bilan bog'liq sarf-xarajatlarni to'lash kabi chora-tadbirlar yordamida amalga oshiriladi.

b) Ishchi kuchlariga taklifni kamaytirish usuli.

Ishchi kuchlariga bo'lgan taklifni kamaytirishga, shuningdek, ularning mehnat bozoriga oqib kelishini qisqartirish va boshqa joyga ketishini rag'batlantirish hamda ish vaqti va mavjud ish joylarini

ijtimoiy ishlab chiqarishda band bo'lganlar o'rtasida qayta taqsimlash orqali samarali ta'sir etish mumkin. Respublikamizda «Kadrlar tayyorlash Milliy Dasturi» asosida umumta'lim dasturlarini kengaytirish va o'qish muddatini uzaytirish bilan kasbiy tayyorgarlikni yaxshilash, o'quv yurtlarida kunduzgi o'quvdagi talaba o'rinlarini qisqartirish, ishlab chiqarishdan ajralgan holda o'qiyotganlarga stipendiyalarni oshirish, ayollarga bola parvarishi uchun to'lanadagin nafaqalar va beriladigan ta'til muddatini ko'paytirish, mehnat stajini hisoblashda ularga imtiyoz berish; nafaqaxo'rlar, nogironlar hamda ularni parvarishlaydigan shaxslarning nafaqalarini oshirish mehnat bozoriga ishchi kuchlarining oqib kelishini kamaytirish chora-tadbirlari hisoblanadi.

Ish bilan bandlar orasida ish vaqti va ish joylari ishchi kuchlariga bo'lgan taklifni kamaytirish maqsadlarida qayta taqsimlanadi. Aholi bandligining xususiy va vaqtinchalik shakllariga o'tishini rag'batlantirishga ularga ham ish bilan to'la band shaxslarga mo'ljallangan ijtimoiy muhofaza turlarini, ta'tillar va boshqa ijtimoiy kafolatlarning miqdorlarini o'rnatish, kafolatlangan yeng kam miqdordagi ish haqi bilan ta'minlash, har yili beriladigan ta'tillarni o'z vaqtida berish, ish kuni va ish haftasi davomiyligini qisqartirish orqali erishish mumkin.

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

Ushbu usullarning mohiyati quyidagilardan iborat:

a) Ishchi kuchlariga talabni kamaytirish usuli.

Mazkur guruhga hududiy hokimiyatlarning u yoki bu mintaqalarida va tarmoqlarida ishlab chiqaruvchi kuchlarni joylashtirish va yangi ish joylarini vujudga keltirishni sekinlashtirishga oid quyidagi chora-tadbirlar: ortiqcha ish kuchlaridan foydalanganlik uchun qo'shimcha soliqlarni belgilash: izchil kredit siyosatini o'tkazish, korxonaga xodimni ishga olganligi uchun bir martalik to'lovni joriy etish, ortiqcha ishchi va xizmatchilarni qisqartirishni rag'batlantirish va hokozolar kiradi. Bundan tashqari, ishchi kuchlariga talabni kamaytirishda mehnat unumdorligini oshirish va tejamkorlikka erishish muhim ahamiyatga yega.

Rivojlangan bozor munosabatlari sharoitlarida mehnat resurslaridan samarali foydalanish raqobat, foydani taqsimlash mexanizmi, soliq siyosati kabi iqtisodiy mexanizmlar va dastaklar yordamida ta'minlanishi lozim. Hozirgi paytda sanoat ishlab chiqarishi samaradorligini oshirishni rag'batlantirishning umumxo'jalik mexanizmlari yaxshi takomillashtirilmaganligini hisobga olib, mehnat resurslari uchun ilgari joriy qilingan to'lovlarni qayta tiklash maqsadga muvofiqdir. Ular mehnat resurslaridan foydalanish samaradorligini oshirish va shtatdan tashqari xodimlar sonini kamaytirishga ko'maklashgan. Bu xil to'lovlar korxonaga va tashkilot tomonidan shtatdan tashqari xodimlarni saqlash uchun qat'iy stavka shaklida o'rnatiladi. Shu bilan birga, ishchi kuchlarini takror ishlab chiqarishga sarf-xarajatlar o'rnini qoplash uchun ijtimoiy sug'urta solinadigan soliq va ishsizlikdan muhofaza qilish jamg'armasiga solinadigan mahsus soliqdan (ikkalasi ham mehnatga haq to'lash fondidan, foizlarda) foydalanish mumkin. Ishchi kuchlarini takror ishlab chiqarishga sarf-xarajatlarning ko'pchilik rivojlangan mamlakatlarda qabul qilingan bunday tizimi jonli mehnatdan foydalanishning intensiv shakllarini ifodalaydi hamda mehnat bozoridagi xodimning ijtimoiy jihatdan muhofazalanishi uchun zarur kafolatlar yaratadi.

b) Ishchi kuchlari taklifini ko'paytirish usuli.

Hozirgi sharoitlarda mehnat bozoriga ishchi kuchlari taklifini mutlaq ko'paytirish imkoniyati cheklangan. Chunki ishchi kuchlari taklifini mutlaq ko'paytirish, qayta ishlash sanoati va xizmat kursatish tarmoqlari, shaxobchalari hamda shaxsiy mehnat faoliyati sohalarining rivojiga jiddiy to'siq bo'lishi mumkin.

Bundan tashqari, hozirgi paytda ishchi kuchi taklifi na kasb, na malaka strukturasi bo'yicha hudud iqtisodiyoti noqishloq xo'jaligi ishlab chiqarishi tarmoqlaridagi jonli mehnatga talabning o'sish sur'atiga javob bermaydi. Shu bois ishchi kuchi taklifining sifat ko'rsatkichlarini o'zgartirish hamda uning mehnat bozoridagi raqobatbardoshligini oshirish lozim. Buning uchun esa, bandlik davlat xizmati tizimidagi va boshqa o'quv yurtlaridagi xodimlarning malakalarini oshirishni tashkil etish, korxonalarining o'zidagi mahsus kurslarda kasb-korga o'rgatishni yaxshilash va ularga soliq to'lovida imtiyozlar berish mahalliy kadrlar raqobatbardoshligini oshirishning mahsus dasturini ishlab chiqish kerak.

Ishchi kuchlari taklifini rag'batlantirish xodimlarni ishga yollash va joylashtirishga yordamlashish

usullarini qo'llash orqali ham amalga oshiriladi. Bu usullar tashkiliy tusda bo'lib, bo'sh ish joylari va ishga joylashish hamda qayta o'qitishga muhtoj fuqarolarning soni haqidagi ma'lumotlar bankini tashkil etishni, aholining ishga joylashish imkoniyatlari haqidagi axborotlar bilan ta'minlanishni, ishsizlarni ro'yxatga va hisobga olishni, kasbga yo'naltirishga oid chora- tadbirlarni ishlab chiqish va o'tkazish kabi yo'nalishlarni qamrab oladi.

Mehnat resurslarini qayta taqsimlashning ancha samarali usullari orasida turmush darajasini tartibga solishini alohida ajratib ko'rsatish mumkin. Mazkur uslublar hududlar moliyaviy resurslari hisobidan xodimlarning mehnat va uy-joy shart-sharoitlari hamda madaniy-maishiy xizmat ko'rsatish darajalarini yaxshilash kabi tadbirlarni o'tkazib, ularni tartibga solish asosida tatbiq etiladi.

4 Fermer xo'jaliklari mehnat bozorining asosiy sub'yekti sifatida tutgan o'rni.

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

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

- ijtimoiy yo'naltirilgan mehnat bozorini bosqichma-bosqichlab chiqarish shakllantirish;
- mehnatga layoqatli ish bilan band bo'lmagan aholini ish bilan ta'milovchi hamda ishch kuchiga talab va taklifni tartibga soluvchi mustahkam rivojlangan mahalliy va xorijiy bandlik xizmati tashkilotlari tizimini shakllantirish;
- yangi ish joylarini tashkil etishga, ahoni bandlik darajasini oshirishga va ishlab chiqarish salohiyatidan unumli foydalanishga asos bo'luvchi chuqur iqtisodiy-tarkibiy islohotlarni amalga oshirish;
- aholini ish bilan oqilona bandligini ta'minlash;
- qayta ishlash sanoati, xizmat ko'rsatish va shaxsiy mehnat tarmoqlarida yangi ish joylarini yaratish va o'smirlar, ko'p bolali ayollar, pensionerlar va nogironlar uchun mehnatni kafolatlashtirilgan mintaqani tashkil etish;
- ishchi kuchiga talabning oshishi va ishsizlikning kamayishini ta'minlovchi kichik va o'rta biznes hamda xususiy tadbirkorlikni rivojlantirish;
- mulkchilikning ijara, jamoa, hissadolik va xususiy shakllari va shaxsiy yordamchi xo'jaliklarni rivojlantirish;
- ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatishni mahalliy va xorijiy samarali texnologiya va texnika bilan ta'minlash;
- sanoat korxonlari va ishlab chiqarish - ijtimoiy infratuzilma ob'yektlarini vujudga keltirish;
- mahalliy xodimlarning malakasini, raqobatbardoshligini va chet elga yuborilishini amalga oshirish va ularda yangi iqtisodiy ma'naviy va ma'rifiy tafakkurni shakllantirish,
- har bir ishsiz uchun ixtiyoriy va mustaqil ish joyini tanlash va mehnat qilish imkoniyatlarini yaratish;
- mehnat bozori, ishsizlik va aholi bandligidagi jarayonlarni tartibga soluvchi iqtisodiy, tashkiliy va huquqiy meanizmlarni takomillashtirish.

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

Mehnat bozori rivojlanishining birinchi bosqichida (1991-1996yy.) quyidagi vazifalar bajarilgan: mehnat birjasi va bandlik xizmatining boshlang'ich tashkilotlari tashkil etilib, ular ishsizlik va bo'sh o'rinlar miqdor va tuzilishning hisob-kitobi, tahlili va kelajagi, band bo'lmagan aholini ishga joylashtirish va qayta o'qitish, bandlikka ko'maklashish jamg'armasini takil etish va sarflash ishlari bilan shug'ullanadilar, kichik va o'rta biznes hamda xususiy tadbirkorlik doirasida imtiyozli kreditlar ajratish yo'li bilan yangi ish joylarini yaratishga, muayyan moliyavi yordam ko'rsatilildi, xalq xo'jaligi

tarmoqlarida, ayniqsa qishloq xo'jaligida tarkibiy islohotlar amalga oshirilib, «paxta yakka hukmronligi»ni tugatish uchun shart-sharoitlar yaratildi; yollanma xodimlar va ish beruvchilar sonining huquqiy asoslari yaratildi va boshqalar.

Bu davrda aholining ish bilan bandlik darajasining pasayishi, ishsizlikning oshishi, ishchi kuchiga talab va uning taklifi o'rtasidagi nomutanosiblikning ortishi sodir bo'ldi.

Ushbu bosqichning yakuniy natijasi - Mehnat bozorini shakllantirish uchun ijtimoiy-iqtisodiy va tashkiliy-huquqiy shart-sharoitlarini yaratilish bo'ldi.

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

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

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

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

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

5 Mehnat resurslaridan foydalanishni yaxshilash, mehnat unumdorligini oshirish yo'llari.

Respublika qishloq xo'jaligidagi mavjud bo'lgan mehnat resurslaridan yil davomida to'liq va samarali foydalanish natijasida ularning mehnatlari unumdorligini kelajakda yuksaltirish yeng muhim muammolardan biri hisoblanadi. Uni muvaffaqiyatli hal etish keng miqyosda tashkiliy, iqtisodiy hamda ijtimoiy tadbirlarni amalga oshirishni taqozo yetadi.

Dastavval qishloq hududlarida, jumladan, qishloq xo'jalik korxonalarida mavjud bo'lgan mehnat resurslarining real miqdorini aniqlash lozim. Shu bilan birga aholining mutlaq (absolyut) o'sishini e'tiborga olgan holda mehnat resurslarining ko'payish yoki kamayish jarayonini aniqlash kerak. Mehnat qilish qobiliyatiga ega bo'lgan aholining harakatini ham hisobga olish zarur.

Shundan so'ng qishloq xo'jaligida mavjud bo'lgan ish joylarining hozirgi hamda istiqboldagi sonini real aniqlashga alohida e'tibor berish kerak.

Shularga asoslangan holda mehnat balansi ishlab chiqilishi zarur.

Yuqoridagilarga asoslanib, mehnat resurslarining ish bilan ta'minlanganlik darajas, shu orqali qishloq hududlarida (korxonalarda, tarmoqlarda) mavjud bo'lgan mehnat resurslarining ish bilan ta'minlanganlik darajasi aniqlanadi. Uning darajasi birga yaqin bo'lsa yaxshi, Aks holda mehnat resurslarini ish bilan ta'minlash chora-tadbirlari asoslangan holda ishlab chiqilishi kerak. Buning uchun qishloq xo'jalik korxonalarini xo'jalik ichida yangi ish joylarini tashkil etish imkoniyatlarini rejalashtiradi. Yangi yerlarni o'zlashtirish, qurilishni, ta'mirlashni, mahsulotlarni qayta ishlashni (o'simchilik,

chorvachilik), xalq iste'moli tovarlari ishlab chiqarishni, xizmat ko'rsatish sohasini tashkil etish va rivojlantirish bilan bog'liq bo'lgan tadbirlarni belgilab, ularning hal etilishini ta'minlashga harakat qilinadi. Bu masalalar respublika byudjeti hisobidan amalga oshirilishini ham e'tiborga olish lozim.

Mehnat resurslaridan foydalanishni rivojlantirish maqsadida ularni takror ishlab chiqarish jarayonlarini, ya'ni malakalarini oshirish, tayyorlash va qayta tayyorlash tadbirlarini ham belgilab olib, amalga oshirilishiga e'tibor berish zarur.

Korxonalarda mehnat qilish qobiliyatiga ega bo'lgan fuqarolar mehnat unumdorligi darajasini yuksaltirishga hozirgi davrda alohida e'tibor berish lozim. Bu masalaning hal etilishida yeng ta'sirchan omil moddiy manfaatdorlik hisoblanadi. Darhaqiqat, bozor iqtisodiyoti sharoitida kim yaxshi, sifatli ishlasa, ko'p haq oladi. Shunday ekan, qishloq xo'jaligi ishlab chiqarishida ham yaxshi, samarali mehnat qilayotgan ishchi-xizmatchi mehnatiga yarasha ko'proq haq olishi lozim. Shunda u rag'batlantirilgan hisoblanadi. Shu bilan birga mehnatkashlarni moddiy hamda ma'naviy rag'batlantirishni amalga oshirishni ta'minlash kerak. Yeng avvalo, mehnatlari natijalarini e'tiborga olgan holda mukofotlash, turli xildagi unvonlarni berish lozim. Bu unvonlar ham ma'lum darajada fuqarolarni mablag'lar bilan ta'minlaydi. Jumladan, Respublikada xizmat ko'rsatgan iktisodchi, agronom, irrigator unvolarini olganlarning asosiy ish haqlariga yeng kam oylikning 60 foizi miqdorida ustama beriladi. Demak, ma'naviy rag'batlantirish ham ayrim hollarda moddiylashadi.

Qishloq xo'jaligidagi mehnat jarayonlarini mexanizatsiyalashtirish, avtomatlashtirish, elektrlashtirish natijasida sarflanayotgan mehnatning unumdorligi oshishini ta'minlash mumkin. Buning uchun xo'jaliklar ixtiyoridagi barcha mashinalar, traktorlarning ishga yaroqliligini oshirish hamda ulardan yil davomida to'liq foydalanishga erishish tadbirlarini shakllantirish lozim. Yeng avvalo, ularni malakali kadrlar, ta'mirlash ustaxonalari bilan ta'minlash kerak. Xo'jaliklarning ishlab chiqarish resurslari bilan ta'minlanganligini ham talab darajasiga yetkazish zarur. Buning uchun esa moliyaviy resurslar bilan ta'minlash choralarini aniqlab, ularning bajarilishini ta'minlash kerak.

Demak, qishloq xo'jaligida mehnat resurslaridan yil davomida to'liq va samarali foydalanish hamda ularning mehnatlari unumdorligini oshirish uchun quyidagi chora-tadbirlar amalga oshirilishini ta'minlash maqsadga muvofiqdir:

- tarmoqning rivojlanishini e'tiborga olgan holda qo'shimcha ish joylarini tashkil etish;
- tarmoqning ishlab chiqarish tarkibini takomillashtirish va moddiy-texnika ta'minotini yuksaltirish;
- qishloq xo'jaligiga yangi texnikalarni, samarali texnologiyalarni izchillik bilan tatbiq etish;
- qishloqda tadbirkorlik shakllarini rivojlantirish;
- qishloqda ishlash va yashash uchun barcha sharoitlarni yaratish;
- mehnatni tashkil etishning samarali turlarini tashkil etish va rivojlantirish;
- kadrlarni tayyorlash, malakalarini oshirish, ularni moddiy, ma'naviy rag'batlantirishni takomillashtirish va boshqalar.

Bu kabi chora-tadbirlarning qishloq xo'jalik ishlab chiqarishiga joriy etilishi tarmoqdagi mehnat resurslaridan foydalanishni yaxshilab, mehnat unumdorligi oshishiga ijobiy ta'sir yetadi.

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining «2004-2006 yillarda fermer xo'jaliklarini rivojlantirish konsepsiyasi to'g'risida»gi Farmoni, Respublika Vazirlar Mahkamasining «2005-2007 yillarda fermer xo'jaliklarini rivojlantirish to'g'risida» gi qarorlarini bajarish maqsadida Respublikada faoliyat ko'rsatayotgan «Biznes maktablari»da faoliyat ko'rsatayotgan fermer xo'jaliklarining bilimini oshirish bo'yicha yangidan tashkil etilayotgan fermer xo'jaliklarining rahbarlarini tayyorlash uchun 2004 yilda mahsus o'quv kurslari tashkil etildi. Bu kurslarda yirik olimlar, tajribali mutaxassislar qatnashib, fermerlarni tayyorlashga o'z hissalarini qo'shmoqdalar. Shu kurslarda fermerchilik faoliyatidagi barcha masalalar o'rgatilmoqda. Bu hol albatta, fermerlarni bilimlarini, malakalarini yuksalishini ta'minlaydi. Lekin ayrim hollarda o'qishda qatnashayotgan fermerlarda loqaydlik, e'tiborsizlik, mas'uliyasizlik hollari yuz bermoqda. Shuning uchun bo'lajak fermerlarni tanlashda shu masalalarga katta e'tibor berish zarur deb hisoblaymiz.

6 Qishloq xo'jaligida mehnat motivatsiyasi va xodimlarni moddiy rag'batlantirish.

Ish haqi yollanma xodim daromadining elementi, unga tegishli ishchi kuchiga bo'lgan mulkchilik huquqini iqtisodiy jihatdan ro'yobga chiqarish shaklidir. Shu bilan birga ish beruvchi uchun yollanma

xodimlar mehnatiga to'lanadigan haq ishlab chiqarish xarajatlarining elementlaridan biri hisoblanadi. Ish beruvchi mehnat resurslaridan ishlab chiqarish omillaridan biri sifatida foydalanish uchun uni xarid qiladi.

Bozor iqtisodiyoti sharoitida ish haqi hajmiga bir qator bozor va bozordan tashqari omillar ta' sir ko'rsatadi. Buning natijasida mehnatga haq to'lashga muayyan darajasi vujudga keladi. Bu omillarni va ularning ish haqiga ta' sir ko'rsatish xususiyatini ko'rib chiqishdan oldin xodimning ish haqidagi elementlarni aniq belgilab chiqish, qanday elementlar bozor konyukturasi ta'siriga ko'proq yoki ozroq darajada duch kelishini aniqlab olish zarur.

Bozorga o'tilishi munosabati bilan mehnatga haq to'lash sohasida yangi munosabatlar paydo bo'ladi, mehnat resurslar bozori bo'lgan mehnat bozori shakllanadi. Uning sub'yektlari sifatida quyidagilar maydonga chiqadi: ish beruvchi (yakka tartibdagi tadbirkor, tadbirkorlar birlashmasi) - u muayyan sifat xossalariga ega bo'lgan ma'lum miqdordagi mehnat resursiga talab bildiradi; yollanma xodimlar - ular mehnat resursining egalari bo'lib, ularning miqdori va kasb-malaka xususiyatlari mehnat bozoridagi taklifni vujudga keltiradi.

Mehnat bozoridagi kesishuv ob'yekti sifatida muayyan sharoitda ma'lum vaqt mobaynida muayyan sifatga ega bo'lgan mehnat resursi birligidan foydalanish huquqi vujudga keladi.

Mehnat birligining bozor bahosi - bu ish haqining miqdori (stavkasi) bo'lib, u shartnomada belgilab qo'yiladi va muayyan vaqt birligi ichida bajariladigan va muayyan kasb-malaka xususiyatlariga ega bo'lgan mehnatga to'lanadigan haq darajasini belgilab beradi. Marksning fikricha, xodim ish haqining stavkasi uning ish kuchining qiymati bilan belgilanadi, ya'ni hayotiy vositalar, iste'mol tovarlari va xizmatlar yig'indisi qiymati bilan belgilanadi. Bu narsalar muayyan sifatga ega bo'lgan ish kuchini normal takror hosil qilish uchun zarurdir. Biroq hozirgi vaqtga kelib bozor iqtisodiyoti rivojlangan mamlakatlarda ish haqining stavkasi odatda takror ishlab chiqarish minimumidan ortiq bo'lib, asosan, mazkur ijtimoiy guruhning qaror topgan iste'mol darajasiga, tarmoqda muayyan sifatga ega bo'lgan mehnatga to'lanadigan haqning erishilgan darajasiga bog'liq ravishda shakllanadi.

Shunday qilib, ish haqining asosiy elementi - uning stavkasidir. Biroq u xodimlarning qobiliyatlaridagi o'ziga xos tafovutlarni, ularning jismoniy kuchi va chidamliligidagi, tez aks-sado berishidagi, tirishqoqligidagi mehnat natijalariga ta' sir qiluvchi shu kabi xususiyatlarni hisobga olmaydi. Shu sababli ish haqining tuzilishidagi yana bir elementni - mehnat faoliyatining alohida natijalaridagi farqlarni (mukofotlarni, ustama haqni, ishbay qo'shimcha haqni va shu kabilarni) aks ettiruvchi o'zgaruvchan qismni ajratib ko'rsatish zarur. Bundan tashqari, daromadlarning har xil turlari mavjud bo'lib, ularni xodim mazkur tashkilotda ishlayotganligi uchun olishi mumkin (moddiy yordam, ovqat haqi, yo'llanmalar va davolanish haqi, qimmatbaho sovg'alar, qo'shimcha tibbiy va pensiya sug'urtasi va shu kabilar). Umuman olganda, ish haqini va daromadlarning mazkur turlarini xodimning shu korxonadagi mehnat daromadi deb qarash mumkin.

Yollanma xodim uchun ish haqi uning daromadlari manbai hisoblanadi. Xo'sh, u qanday qilib o'ziga tegishli bo'lgan mehnat resursidan olinadigan daromadni ko'paytirishi mumkin? Buning variantlaridan biri - sotiladigan resurs miqdorini ko'paytirishdir. Lekin bunday imkoniyat cheklangan. Alohida olingan shaxsga nisbatan mehnat resursining sotiladigan miqdorini ko'paytirish nimani bildiradi? Haqiqatda bu ishlab beriladigan vaqtni, tashqi yoki ichki o'rindoshlik tarzida bajariladigan ishlarni ko'paytirish, yoki mehnat unumdorligini oshirish, buning uchun qo'shimcha yumushlarni bajarish, aralash kasblarda ishlash, xizmat ko'rsatish mintaqasini ko'paytirishni bildiradi. Bunda har ikkala variant tezda tamom bo'ladi: birinchisi sutkadagi soatlar sonini va dam olish vaqtini, ikkinchisi, ishning sur'ati va jiddiyligini ko'rsatuvchi tabiiy fiziologik chegaralar bilan kifoyalanadi. Buning ustiga, boshqa resurslarga qaraganda mehnat resursi yana bir o'ziga xos xususiyatga ega: hatto undan foydalanilmagan taqdirda ham (inson mutlaqo ishlamasam ham) u insonning qarishi tufayli tabiiy mehnat qobiliyatining pasayishi sababli qisqarib boradi.

Mehnat resursini sotishdan olinadigan daromadni ko'paytirishning yana bir varianti - taklif etiladigan resurs sifatini oshirish (mahoratni, malakani oshirish, qo'shimcha o'qitish)dir. Biroq bu imkoniyat ham cheklangan, chunki u qo'shimcha vaqt va mablag' sarflashni ("inson kapitali"ga investisiyalarni) talab qiladi. Bundan tashqari, ta'limning boshlang'ich darajasi, qobiliyat, bo'sh vaqtning yo'qligi va shu kabilar ham cheklovchi omillar bo'lib xizmat qiladi.

Demak, o'z mehnat resursidan olinadigan daromadni ko'paytirish manbai resurs narxini - ish haqi

stavkasini oshirishdir. Uning pastki chegarasi yollanma xodimning iqtisodiy manfaatlari bilan belgilanadi. O'z navbatida ish beruvchi ishlab chiqarishning umumiy xarajatlari, shu jumladan ishlatiladigan resurslarning narxini yanada pastroq qilib belgilashdan manfaatdordir. Uning iqtisodiy manfaati - mehnatga sarflanadigan xarajatlarning qisqarishi - ish haqi stavkasining yuqori chegarasini belilab beradi yoki to'xtatib turadi. Mehnat bozori sub'yektlarining iqtisodiy manfaatlari muvozanatini hisobga olgan holda talab va taklif nisbatlarining ta'siri ostida mazkur sifatga ega bo'lgan mehnat birligining bozor narxi vujudga keladi.

Xalqaro Mehnat Tashkilotining tavsiyasida aytilishicha, eng kam miqdordagi ish haqini belgilashning asosiy maqsadi yollanib ishlayotgan shaxslarga eng kam miqdorda yo'l qo'yiladigan ish haqi darajasiga nisbatan zarur ijtimoiy himoya berilishi lozimligidir. Eng kam ish haqi miqdorining belgilanishi turli yo'llar bilan amalga oshirilishi mumkin. Masalan, O'zbekistonda eng kam miqdordagi ish haqi to'g'risida qonun chiqaruvchi organ tomonidan mahsus qonunning qabul qilinishi bilan amalga oshirilishi mumkin. Eng kam miqdordagi ish haqi turli shakllarda: oylik yoki soatbay eng kam ish haqi stavkasi tarzida belgilanishi mumkin.

Shunday qilib, ish haqini tartibga solish mexanizmida boshlang'ich baza sifatida uning eng kam miqdori namoyon bo'ladi, u oddiy, kam malakali mehnat bilan band bo'lgan xodimlarning takror hosil qilinishi uchun normal shart-sharoitlar yaratishi lozim. Davlat, ish beruvchilar va kasaba uyushmalarining asoslangan eng kam miqdordagi ish haqini belgilash sohasidagi siyosatida amal qiladigan mezonlar orasida asosiysi mehnatkashlar va ular oila a'zolarining ehtiyoji hisoblanadi. Eng kam miqdordagi ish haqi ish kuchining jismoniy faolligini qo'llab-quvvatlab qolmasdan, shu bilan birga uning mehnat qilish qobiliyatini tiklashi va rivojlantirishi uchun u iste'mol savatchasiga muvofiq kelishi lozim, bu savatcha eng zarur mahsulotlar, tovarlar va xizmatlar turini o'z ichiga oladi. Eng kam ish haqi faqat alohida olingan xodimni emas, balki uning voyaga yetmagan oilasi a'zolarini ham qayta hosil qilinishi (tiklanishi)ni ta'min etishi kerak. Bu o'lchovning miqdoriy noaniqligi mamlakatda ishlab chiqilayotgan ijtimoiy to'lovlar miqdoriga borliqdir.

Eng kam ish haqi miqdorini asoslashda hisobga olinishi lozim bo'lgan omillardan biri uning mehnatga to'lanadigan haqning o'rtacha darajasiga nisbatidir.

Ish haqining mohiyati uning ijtimoiy ishlab chiqarish bosqichlari bo'lgan mahsulot ishlab chiqarish, uni taqsimlash, ayirboshlash va iste'mol qilishda bajaradigan funksiyalari (vazifalari)da namoyon bo'ladi.

1. Takror ishlab chiqarish funksiyasi. U xodimlarni, shuningdek ularning oila a'zolarini ish kuchini takror ishlab chiqarish uchun, avlodlarni qayta ko'paytirish uchun zarur bo'ladigan hayotiy ne'matlar bilan ta'minlashda iborat. Unda ehtiyojlarning ortib borishidan iborat iqtisodiy qonun o'z ifodasini topadi. Mazkur funksiya ish haqining davlat tomonidan tartibga solinishi xususiyatlari, ish haqining ish kuchini takror ishlab chiqarishni ta'min etadigan miqdorini qonuniy darajada belgilash bilan uzviy bog'liqdir.

2. Rag'batlantirish funksiyasi. Uning mohiyati xodimning ish haqi uning qo'shgan mehnat hissasiga, korxonaning ishlab chiqarish-xo'jalik faoliyati natijalariga bog'liqligini belgilashdan iborat bo'lib, bunda xodimni o'z mehnati natijalarini doimiy ravishda yaxshilab borishga qiziqtirishi lozim.

3. O'lchov-taqsimlash funksiyasi. Bu funksiya iste'mol fondlarini yollanma xodim bilan ishlab chiqarish vositalari egasi o'rtasida taqsimlash vaqtida jonli mehnat o'lchovini aks ettirish uchun mo'ljallangan. Ish haqi vositasida ishlab chiqarish jarayoni har bir ishtirokchisining mehnat hissasiga muvofiq uning iste'mol fondidagi alohida ulushi aniqlanadi.

4. Joylashtirish funksiyasi. Mazkur funksiyaning hozirgi vaqtdagi ahamiyati jiddiy ravishda oshib bormoqda. Uning mohiyati mehnat resurslarini mintaqalar, iqtisodiyot tarmoqlari va korxonalar bo'yicha qulay ravishda joylashtirishdan iboratdir.

5. Aholining to'lovga qobil talabini shakllantirish funksiyasi. Bu funksiyaning vazifasi to'lovga qobiliyatli talabni muvofiqlashtirishdir. Bunday talab deganda xaridorlarning pul mablag'lari bilan ta'minlangan ehtiyojlarining namoyon bo'lish shakli tushuniladi, shuningdek iste'mol tovarlari ishlab chiqarish ham nazarda tutiladi. To'lovga qobiliyatli talab ikkita asosiy omil - jamiyatning ehtiyojlari va daromadlari ta'sirida shakllanishi sababli, bozor sharoitida ish haqi yordamida tovarni taklif qilish bilan talab o'rtasida zarur mutanosiblik o'rnatiladi.

Yuqorida aytib o'tilgan funksiyalarni amalga oshirish uchun quyidagi eng muhim tamoyillarga

rioya qilinishi zarur:

1. Ishlab chiqarish va mehnat samaradorligi ortib borgan sari real ish haqining ortib borishi. Bu tamoyil ehtiyojlarning ortishi ob'yektiv iqtisodiy qonunning amal qilishi bilan bog'liq bo'lib, mazkur qonunga muvofiq ehtiyojlarning yanada to'laroq qondirilishi faqat o'z mehnati uchun ko'proq miqdorda moddiy ne'matlar va xizmatlarga ega bo'lish imkoniyatlari kengaygan sharoitdagina real bo'ladi. Biroq bunday imkoniyat ishlab chiqarish faoliyati natijalari bilan, mehnat samaradorligi bilan bog'lanishi lozim. Bunday bog'lanishning yo'qligi esa, bir tomondan, ishlab topilmagan pulning berilishiga, demak, inflyasiyaga, olingan nominal ish haqining ta'min etilishiga va real ish haqining pasayishiga olib kelishi mumkin, ikkinchi tomondan esa, pasaytirilgan, mehnat hissasining samaradorligiga mos kelmaydigan nominal ish haqining to'lanishiga olib kelishi mumkin. Natijada xodimlarning ortib borayotgan ehtiyojlarini qondirish imkoniyati va ish haqining ko'payish imkoniyati mavjud bo'lmaydi.

2. Mehnat unumdorligi o'sishining o'rtacha ish haqining o'sish sur'atlaridan ilgarilovchi sur'atlarini ta'minlash. Bu tamoyilning mohiyati - ishlab chiqarishni rivojlantirish va uning samaradorligini oshirish asosida mehnat daromadlarini maksimal darajaga yetkazishdan iborat. Bu tamoyilga rioya qilinishi jamg'arish jarayonining, kengaytirilgan ishlab chiqarishning uzluksizligini taqozo etadi va korxonaning rivojlanishi hamda ravnaq topishining zarur sharti hisoblanadi.

3. Xodimning mehnat hissasiga, mehnat mazmuni va sharoitlariga, korxonaga joylashgan mintaqaga, uning qaysi tarmoqqa mansubligiga karab ish haqini tabaqalashtirish. Mazkur tamoyil xodimning o'z mehnat malakasidan, mahsulotning yuqori sifatli bo'lishini ta'minlashdan moddiy manfaatdorligini kuchaytirish zarurligiga asoslangan. Bunda ish kuchini takror ishlab chiqarish uchun zarur bo'lgan moddiy ne'matlar miqdoridagi, mehnatning turli sharoitlaridagi, jo'g'rofiy va iqlim sharoitlaridagi tafovutlar hisobga olinishi lozim.

4. Teng mehnatga teng ish haqi. Bozor sharoitida bu tamoyilni ishlovchining jinsi, yoshi, milliy mansubligi va hokazolarga qarab uning mehnatiga haq to'lashda kamsitishga yo'l qo'ymaslikdir.

5. Mehnat haq to'lashni davlat tomonidan tartibga solish.

6. Mehnat bozorining ta'sirini hisobga olish. Mehnat bozori - bu shunday bir sohaki, u yerda pirovard natijada mehnatning har xil turlari baho berish tarkib topadi. Har bir xodimning mehnatiga to'lanadigan ish haqi uning mehnat bozoridagi mavqeyi bilan mustahkam bog'liq bo'lib, mazkur bozordagi vaziyat, bundan tashqari, bandlik imkoniyatini ham belgilab beradi.

7. Mehnatga haq to'lash shakllari va tizimlarining oddiyligi, mantiqiyliigi va qulayligi mehnatga haq to'lash tizimlarining mohiyati haqida keng xabardor bo'lishni ta'minlaydi. Xodimda ish haqi haqida tushunarli va batafsil axborot mavjud bo'lgandagina u jon-dili bilan berilib mehnat qiladi. Xodimlar qanday holatda ish haqining miqdori ya'ni o'z moddiy farovonliklari darajasi oshishini aniq tasavvur qilishlari lozim.

Ish haqini tashkil etish tamoyillarini ularni amalga oshirishga qaratilgan funksiyalarga muvofiq tasniflash maqsadga muvofiqdir. Har bir tamoyil faqat bitta funksiya bilan emas, balki bir qancha funksiyalar bilan bog'langan. Shunday bo'lsa ham, asosiy funksiyani ajratib ko'rsatish mumkin. Har bir tamoyil birinchi navbatda ana shu funksiyani bajarishga qaratiladi.

Korxonalarda mehnatga haq to'lashni tashkil etishning asosiy elementlari - mehnatni normalash, tarif tizimi, ish haqining shakllari va tizimlaridir. Har bir element qat'iy belgilangan vazifasiga egadir.

Mehnatni normalash - bu ilmiy asoslangan mehnat xarajatlarini va uning natijalarini: vaqt normalari, soni, xizmat ko'rsatishning boshqarilishi, mahsulot ishlab chiqarish normalangan topshiriqlari normalarini aniqlashdir. Bular bo'lmasa, mehnat miqdorini, har bir xodimning umumiy natijalarga qo'shgan alohida hissasini hisobga olib bo'lmaydi.

Ish haqining shakllari va tizimlari - bu mehnatning miqdor natijalari va sifatiga (uning murakkabligi, intensivligi, shart-sharoitlariga) bog'liq ravishda ish haqini belgilash mexanizmidir.

Tarif tizimi turli normativ materiallar majmuidan iborat bo'lib, ular yordamida korxonadagi xodimlarning ish haqi darajasi ularning malakasiga, mehnat sharoitlariga, korxonalar o'rnashgan jo'g'rofiy joyi va boshqa tarmoq xususiyatlariga qarab belgilanadi. Tarif tizimining asosiy elementlariga tarif setkalari, tarif stavkalari, tarif-malaka ma'lumotnomalari, lavozim maoshlari, xizmatchilar lavozimlarining tarif ma'lumotnomalari, tarif stavkalariga ustama va qo'shimcha haqlar, ish haqiga doir mintaqaviy malaka koeffitsiyentlari kiradi.

Tarif setkasi - razryadlar shkalasidan iborat bo'lib, ularning har biriga o'z tarif koeffitsiyenti

berilgan va har qanday razryadning tarif setkasida ishning murakkabligiga qarab birinchi razryadga nisbatan ishning necha marta murakkabligini ko'rsatib turadi. Birinchi razryadning tarif koeffitsiyenti birga tengdir. Razryadlar miqdori va ularga tegishli tarif koeffitsiyentlarining miqdori korxonada tuziladigan jamoa shartnomasida belgilanadi. Jamoa shartnomasi tarif bitimi asosida ishlab chiqiladi va xodimlar ahvolidagi shartnoma shartlariga nisbatan yomonlashuvini nazarda tutmasligi lozim.

Tarif stavkasi - ish vaqti birligi hisobiga mehnatga haq to'lashning pul bilan ifodalangan mutlaq miqdoridir. Birinchi razryad tarif setkasi va tarif stavkasi asosida shunday keyingi har bir razryadning tarif stavkasi hisoblab chiqiladi. Birinchi razryadning tarif stavkasi korxonaning jamoa shartnomasi bilan belgilanadi va bir tomondan, uning moliyaviy imkoniyatlariga, ikkinchi tomondan, tarmoq bitimida aks ettirilgan mehnatga haq to'lash shartlariga bog'liq bo'ladi. Bunda u belgilangan eng kam ish haqi darajasidan kam bo'lmasligi lozim. Tarif stavkasi ishchilar mehnatiga haq to'lash darajasini belgilash uchun boshlang'ich miqdor hisoblanadi. Bunda korxonada mehnatga haq to'lashning qanday shakllari va tizimlari qo'llanilishi e'tiborga olinmaydi.

Tanlangan vaqt birligiga qarab tarif stavkalari soatbay, kunbay va oylik maoshlardan iborat bo'ladi. Eng ko'p tarqalgan soatbay tarif stavkalari bo'lib, ular asosida turli qo'shimcha haqlar hisoblab chiqiladi. Kunlik va oylik stavkalar soatbay stavkalarni ish smenasidagi soatlar soniga va oy mobaynidagi ishlangan o'rtacha oylik soatlar soniga ko'paytirish yo'li bilan hisoblab chiqiladi.

Tarif-malaka ma'lumotnomalari normativ hujjatlardan iborat bo'lib, ular yordamida ish razryadi va ishchining razryadi belgilanadi. Ularda har bir mutaxassislikdagi har bir razryad ishchisi nazariy va amaliy jihatdan bilishi lozim bo'lgan axborot mavjud bo'ladi. Mazkur ma'lumotnomalar uch bo'limdan: "Ishlarning ta'rif-tavsifi", "Bilish kerak" va "Ishlarga doir misollar"dan tashkil topadi. Tarif-malaka ma'lumotnomalari tavsiyaviy xususiyatga ega bo'lib, faqat ulardan foydalanuvchi korxonada uchungina normativ hujjat hisoblanadi. Malaka razryadi ishchiga odatda sex yoki korxonada malaka komissiyasi tomonidan beriladi.

Mehnatga haq to'lashni tashkil etish sohasidagi an'anaviy yondashuvlardan foydalanuvchi korxonalar ishchilar ish haqining miqdori belgilash uchun tarif setkalari, tarif stavkalari va tarif-malaka ma'lumotnomalaridan foydalanadilar. Bunday korxonalarda boshqaruv mehnati xodimlari hisoblanuvchi xizmatchilar uchun shtat-maosh tizimi tatbiq etiladi. Uning o'ziga xos xususiyati shtat jadvalining tuzilishidan iborat bo'lib, unda muayyan korxonada mavjud bo'lgan lavozimlar ro'yxati, har bir lavozim bo'yicha xodimlar soni va oylik miqdori ko'rsatiladi.

Korxonaning attestasiya (shahodat berish) komissiyasi lavozimlarning malaka ma'lumotnomalaridan foydalanish asosida attestasiya jarayonida xizmatchilarga malaka toifalarini beradi. Xizmatchilar lavozimlarining malaka ma'lumotnomasi alohida tafsiflardan tashkil topadi. Xar bir malaka tavsifi uch bo'limdan iborat. "Lavozim vazifalari", "Bilish kerak", "Malaka talablari". Tarif-malaka ma'lumotnomasi singari, xizmatchilar lavozimlarining malaka ma'lumotnomasi tavsiyaviy xususiyatga ega bo'lib, korxonalar ulardan ixtiyoriy ravishda foydalanishlari, uning bo'limlariga tuzatishlar va o'zgarishlar kiritishlari mumkin. Xizmatchilarni attestasiyadan o'tkazib turish davriyligini korxonada rahbariyatining o'zi belgilaydi.

Ko'pgina korxonalar hozirgi vaqtda an'anaviy tarif tizimi elementlari asosida mehnatga haq to'lashni tashkil etishning yangi, yanada samaraliroq usullarini izlash yo'lidan bormoqdalar. Bu ijobiy hodisa bo'lib, korxonalar o'zlari qarab chiqadigan masalalarni hal qilishda mustaqillik berishning natijasidir. Korxonada ishlovchi barcha xodimlarning mehnatga haq to'lashni tashkil etish uchun umumiy tarif setkasidan foydalanish ancha keng tatbiq etilmoqda. Tarif setkadagi razryadlarning eng ko'p miqdori va ularga mos keluvchi tarif koeffitsiyenti muayyan korxonada ixtiyoriy ravishda belgilanishi mumkin va albatta jamoa shartnomasida mustahkamlab qo'yilishi lozim.

O'zbekiston Respublikasi mehnat vazirligining 8 yanvar 1993 yil №1 hay'at qaroriga asosan ishchi va xizmatchilarga ish haqini tashkil qilishda foydalanish uchun tavsiya etilgan yagona tarif setkasi bozor iqtisodiyoti talablaridan kelib chiqib, barcha turdagi korxonalar uchun foydalanishni va unda talab va taklif asos bo'lishini taqozo etadi.

Yagona Tarif Stavkasi ishlarning tarif stavkalarini tabaqalashtirish uchun tarif setkalarini ishlab chiqish tamoyili bo'yicha tuzilgan. U ishchilarga ham, barcha toifadagi xizmatchilarga ham haq to'lashning razryadli tizimidan iborat bo'lib, razryad doirasida qayd qilingan tarif stavkalari va lavozim maoshlarini belgilashni o'z ichiga oladi. Setkaning dastlabki variantida 28 va hozirgi (01.09.96 y.)

variantida 22 ta razryad mavjud.

Razryadlar bo'yicha haq to'lash stavkalarini tabaqalashtirish Yagona Tarif Stavkasida xodimlar bajaradigan ishlarning murakkabligi va ularning malakasi belgisi bo'yicha amalga oshiriladi. Ish haqida boshqa omillarni - normal sharoitlardan chetga chiqqan mehnat shart-sharoitlarini (mehnatning umumtarmoq shart-sharoitlari bundan mustasnodir), mehnatning og'irligi, jiddiyliги, normani oshiruvchi alohida mehnat natijalarini, xodimlarning ishchanlik va shaxsiy xususiyatlarini va shu kabilarni hisobga olish ish haqini tashkil etishning boshqa elementlari vositasida amalga oshiriladi. Ularga nisbatan mehnat normasi uchun haq to'lash sifatidagi tarif stavkasi (maosh) butun ish haqini tashkil etishning asosi hisoblanadi.

Yagona tarif stavkasida qabul qilingan tarif koeffitsiyentlarining razryadga qarab ortib borishi xususiyati mavjud bo'lib, bunda eng ko'p o'sish boshlang'ich razryadlar uchun, eng kam o'sish yuqori razryadlar uchun nazarda tutilgan. Bu kam malakali xodimlarni, ya'ni malakali mutaxassislar va rahbarlarga nisbatan kam ish haqi oladigan xodimlarni ijtimoiy himoya qilish zarurati bilan izohlanadi.

Yagona tarif stavkasida barcha kasblar va xodimlarning lavozimlari bajarilayotgan ishlar (funksiyalar)ning umumiylik belgisi bilan guruhlariga ajratilgan. Ishchilarni tasniflash uchun setkaning dastlabki sakkizta razryadi mo'ljallangan. Bu hozirgi vaqtda amal qilayotgan ishlar va ishchi kasblarining yagona tarif-malaka ma'lumotnomasi bo'yicha tariflashtirish shartlariga mos keladi. Ayni vaqtda muhim va mas'uliyatli ishlarda yoki yanada muhimroq va mas'uliyatliroq ishlarda band bo'lgan yuqori malakali ishchilarga haq to'lashning 12-18-razryadlaridan kelib chiqib maoshlar belgilanishi mumkin. Qolgan xodimlar-xizmatchilar, mutaxassislar, rahbarlarga 18-22- razryadlar bo'yicha tarif belgilanadi.

Tarmoqlar yagona tarif stavkasini ishlab chiqishda tarifikasiyalash va ishchilar hamda xizmatchilar mehnatiga haq to'lash yagona shkalasining tuzilishiga doir quyidagi tamoyillarga amal qilinadi:

- iqtisodiyot sohasi xodimlarining barcha toifalarini yagona tarif shkalasi bilan qamrab olish;
- ishchi kasblari va xizmatchilar lavozimlarini bajarilayotgan vazifalar (funksiyalar) umumiyliги belgisiga ko'ra guruhlash;
- ishchi kasblari va xizmatchilar lavozimlarini tarifikasiya qilish, ya'ni ularni bajariladigan ishlar yoki funksiyalarning murakkabliги belgisiga qarab mehnatga haq to'lash razryadlariga kiritish;
- razryad tarif stavkasini oddiy mehnat bilan shug'ullanadigan xodimlarning eng kam ish haqi miqdori darajasiga muvofiq keladigan qilib va tarif koeffitsiyentlarining razryaddan razryadga bir xilda nisbiy ortib borishi tartibida belgilash.

Yagona tarif stavkasining ustunliги shundan iboratki, u xodimlarning barcha kasb-malaka guruhlari bo'yicha tarif stavkalari va maoshlari nisbatini belgilashda mehnat tafovutlariga baho berishga yagona yondashuvni ta'minlaydi. Umumiy tarmoqlararo yagona tarif stavkasi tarmoq yagona setkalarini va korxonaning yagona tarif setkalarini ishlab chiqish uchun andoza hisoblanadi, ularda xodimlarning turli toifalari mehnatiga haq to'lashning tarmoqlararo yagona shartlari tarmoq shart-sharoitlariga va muayyan korxonalarining shart-sharoitlariga, xodimlarning kasb-malaka tarkibiga mos keltirilishi lozim.

Tarif tizimining asosiy elementlariga, shuningdek, noqulay iqlimli mintaqalarda ishlaganlik uchun mintaqaviy koeffitsiyentlar va ish staji uchun ish haqiga ustama haq to'lashlar kiradi. Mintaqaviy koeffitsiyent korxonalar, tashkilotning qayerda joylashganligiga qarab ish haqini ko'paytirishning normativ ko'rsatkichidan iboratdir. U qaysi ish haqiga tatbiq etiladigan bo'lsa, o'sha bevosita ish haqiga belgilanadi.

Ish haqini mintaqaviy tartibga solishning asosiy vazifasi mamlakatning barcha iqtisodiy mintaqalarida baravar mehnat uchun baravar real ish haqi to'lanishini ta'minlashdan iborat. Buning uchun bir xil malakadagi xodimlarning ish haqi iqtisodiy mintaqalar bo'yicha farqlanishi lozim va bundan farqlar o'z-o'zidan emas, balki davlat tomonidan ongli va rejali ravishda belgilanishi kerak.

Mintaqa iqtisodiy-jug'rofiy o'rnini baholashda uning yirik iqtisodiy markazlarga nisbatan o'rnini, xom ashyo, rekrasion imkoniyat manbalariga nisbatan o'rnini, mintaqaviy bozorlarga nisbatan o'rnini hisobga olgan holda tabaqalarga ajratiladi. O'zbekistonda umuman Toshkent mintaqasi (Toshkent viloyat va Toshkent shahri), Jizzax, Sirdaryo, Samarqand mintaqalari qulayroq iqtisodiy-jug'rofiy o'rinni egallaydi.

Agroiqlim omillari mintaqadagi qayta ishlash jarayonining barcha bosqichlariga faol ta'sir qiladi. Ayniqsa, agrar sektorning yer bo'yicha ixtisoslashuvida mazkur omillar roli juda katta bo'lib, bu hol o'z

navbatida qishloq joylarda mehnat qilish uchun qulay yoki noqulay shart-sharoitlar bilan bog'liqdir. Ana shu shart sharoitlardan kelib chiqqan holda Toshkent viloyatida oziq-ovqat ekinlari yetishtirishga, Navoiy viloyatida chorvachilik mahsuloti tayyorlashga, Surxondaryo viloyatida ingichka tolali paxta yetishtirishga ixtisoslashgan.

Ekstremal iqlim sharoitidagi mintaqalarda (Surxondaryo viloyati, Qoraqalpog'iston Respublikasi) mehnat qilish faoliyatining texnik-iqtisodiy ko'rsatkichlari mo'tadil iqlimli zonalar (Farg'ona viloyati)dagiga nisbatan noqulayroqdir.

Ish haqini tashkil etishda tabiiy-resurs imkoniyati foydali qazilma boyliklar mavjudligi, relyefi, zilzilabardoshligi, yer-suv resursi kabilar ham muhim o'rin tutadi. Tabiiy omil ishlab chiqarish jug'rofiyasi va qishloq xo'jalik hamda kon qazish sanoat mahsulotini iste'mol qilishning makoniy doirasini belgilab beradi. Tabiiy resurslarning o'rinlashuvi va ulardan foydalanuvchi ishlab chiqarish korxonalarining joylashuvi tabiiy omil hududiy xususiyati hamda bozor kon'yunkturasiga va ish haqi koefitsiyentiga ta'sir qiladi. Tabiiy sharoit va resurslar boshqa mintaqalardan sarmoya (jumladan, xorijiy sarmoya)ni mulkni xususiylashtirish ishida qatnashish uchun qo'shimcha ravishda jalb qilishda yordam berishi yoki aksincha, mintaqa korxonalari va aholisidagi naqd mablag'larning xo'jalikfaoliyati yuritish uchun qulayroq boshqa hududlarga ko'chib o'tishini rag'batlantirishi mumkin bo'ladi va bu ham shu hududda faoliyat ko'rsatadigan xodimlar daromadiga ta'sir etadi.

Resurs imkoniyati darajasiga ko'ra mintaqalar orasida Buxoro, Navoiy, Toshkent va Qashqadaryo viloyatlari ajralib turadi. Navoiy va Jizzax viloyatlarida esa ekin maydonlari va suv resurslari ancha taqchildir.

Iqtisodiy salohiyat hududda mavjud bo'lgan barcha resurslar majmuini ishga solgan paytdagi mintaqa zahiralari hamda imkoniyatlari bilan tavsiflanadi. Iqtisodiy islohotlar jarayoni va natijalariga iqtisodiy imkoniyatning asosiy tarkibiy qismlari: ishlab chiqarish, infratuzilma, jumladan, bozor infratuzilmasi, ilmiy-texnik xodimlar, eksport, rekreasion imkoniyatlar, mintaqalararo va ichki mintaqaviy o'zaro hamkorlik imkoniyati kuchli ta'sir ko'rsatadi.

Iqtisodiy imkoniyat darajasini o'lchashda ham kompleks tahlil, ham ekspert baholash uslublari qo'llanishi zarur. Mintaqalar tipologiyasi iqtisodiy va ijtimoiy taraqqiyot darajasini baholashning muhim vositasidir. O'zbekiston mintqalapining iqtisodiy va ijtimoiy taraqqiyot darajasiga ko'ra mintaqalarni guruhlariga ajratish uslubi bu o'rinda muayyan qiziqish uyg'otadi:

I guruh (**yuqori daraja**): Toshkent shahri, Toshkent, Samarqand, Farg'ona va Andijon viloyatlari;

II rypyh (**o'rta daraja**): Qorraqalpog'iston Respublikasi, Qashqadaryo, Namangan va Navoiy viloyatlari;

III guruh (**quyi daraja**): Buxoro, Surxondaryo, Xorazm, Jizzax va Sirdaryo viloyatlari.

Mintaqaviy koefitsiyentlar iste'mol buyumlari narxlaridagi farqni, tovarlarning byudjet to'plamidagi farqni (u tabiiy iqlim sharoitidagi tafovutlarga bog'liq bo'lib, oziq-ovqat, kiyim-bosh, yoqilgi va shu kabilarning o'ziga xos to'plamini nazarda tutadi); bevosita mehnat jarayonida xodimga ta'sir ko'rsatuvchi va uning boshqa iqlim sharoitlaridagi xuddi shunday nisbatan jismoniy zo'r berishini kuchaytirishni keltirib chiqaradigan iqlim sharoitlaridagi farqni hisobga olishini nazarda tutadi.

Mehnat natijalarini aniqlash uchun qanday asosiy ko'rsatkich tatbiq etilishiga qarab ish haqining barcha tizimlarini ish haqining shakllari deb ataluvchi ikkita katta guruhga bo'lish qabul qilingan. Agar mehnat natijalarining asosiy o'lchovi sifatida tayyorlangan mahsulot (ko'rsatilgan xizmat)dan foydalaniladigan bo'lsa, u holda mehnatga haq to'lashning ishbay shakli haqida gap yuritiladi. Agar bunday o'lchov sifatida ishlangan vaqt miqdoridan foydalanilsa, bunday holda vaqtbay ish haqi to'g'risida gap boradi. Demak, ish haqining shakli - haq to'lash tizimlarining muayyan toifasidan iborat bo'lib, ish haq to'lash maqsadida unga narx belgilashda mehnat natijalarini hisobga olish asosiy ko'rsatkichi bo'yicha guruhlariga ajratilgan bo'ladi.

Mehnat natijalari, binobarin mehnat normalari ham turli ko'rsatkichlarda aks etishi mumkin: ishlangan ish vaqtida, tayyorlangan mahsulot miqdorida, mahsulotning (bajarilgan ishning) sifatida, ishlab chiqarish resurslari (materiallar, yarim mahsulotlar, energiya, asbob-uskunalar, asboblar)dan foydalanish darajasida; mehnat unumdorligida. Aytib o'tilgan bu ko'rsatkichlar qiymat, natura yoki shartli (yoki shartli natura) o'lchagichlariga ega bo'lishi va mehnatning yakka tartibdagi, guruh (jamo)

ish natijalarini ifodalashi mumkin. Xodim erishgan mehnat natijalariga, shu bilan birga ularga sarflangan mehnatning miqdori va sifatiga baho berish uchun ish beruvchi bajarilgan ishni hisobga olib borishi va uni nazorat qilishi, bunda belgilangan mehnat normasining bajarilishi va oshirib ado etilishini hisobga olishi lozim.

Korxonalarda mehnatga haq to'lash tizimlariga qo'yiladigan eng muhim talablardan biri teng mehnatga teng haq to'lashdir. Bu o'z navbatida mehnat natijalarini hisobga olish uchun foydalaniladigan ko'rsatkichlar yollanma xodimlar mehnatining miqdori va sifatiga baho berishga imkon tug'dirishini, shuningdek mazkur ko'rsatkichlarga tegishli normalar belgilanishini talab qiladi. Shu munosabat bilan ish haqini tashkil etish tajribasida mehnatni normalashning ikki turi: tarifli normalash mavjuddir. Mehnatni tarifli normalash ko'pincha korxonada doirasidan chiqib, ko'pgina korxonalarining birgalikdagi kuch-g'ayratlari bilan amalga oshiriladi. Tashkiliy-texnikaviy normalashni har bir korxonada o'zi mustaqil ta'min etadi, biroq uning usullari barcha korxonalar uchun umumiy bo'lishi lozim, aks holda baravar mehnat uchun baravar haq to'lash tamoyili umuman jamiyat doirasida emas, balki faqat korxonada doirasida (u ham nisbatan) ta'min etiladi.

Ishbay haq to'lashda asosiy mehnat normasi sifatida mahsulot ishlab chiqarish normasi namoyon bo'ladi. Bu norma ham qonun bilan belgilangan ish vaqti muddatidan kelib chiqib hisoblanadi. Xodimning asosiy mehnat vazifasini - normani bajarilganligi uchun u tarif stavkasi miqdorida ish haqi oladi. Agar bu norma bajarilmasa yoki oshirib bajarilsa, xodimga to'lanadigan haq tegishli ravishda tarif stavkasidan kam yoki yuqori bo'ladi.

Ishbay va vaqtbay mehnat haqi to'lash tizimlarida asosiy mehnat normasi bilan bir qatorda ko'pincha bitta yoki bir nechta qo'shimcha mehnat normalaridan foydalaniladi, ularni bajarilganlik va oshirib ado etganlik uchun joriy mukofotlar (yoki asosiy ishlab chiqarish faoliyati natijalari uchun mukofotlar) to'lanadi. Ular o'zining iqtisodiy mazmuniga ko'ra asosiy mehnat normasiga qo'shimcha ravishda belgilanadigan mehnat normasi uchun haq to'lashdan iborat bo'ladi.

Mehnatga qarab taqsimlash qonuniga asoslangan ish haqini tashkil etishning socialistik modeli asosida shaxsiy, jamoa va umumhalq manfaatlarining birligi nazariyasiga, xodimni ham, ishlab chiqarish vositalarining sherik egalari ham bir shaxsga birlashtirishga tayanuvchi moddiy manfaatdorlik tamoyili yotar edi. Bunda umumxalq va jamoa manfaatlariga asosiy e'tibor berilar, faqat shundan keyingina shaxsiy manfaatlariga navbat kelardi. Ana shunga muvofiq xodimlarning ish haqi butun iqtisodiyot faoliyatining natijalari bilan (davlat boshqaruv organlari tasdiqlaydigan tarif stavkalari darajasi orqali va mehnatga haq to'lash vositalarini iqtisodiy normativlar vositasida), butun korxonada ishining natijalari bilan (olinadigan real mehnat haqi vositalari miqdori, markazlashgan holda ishlab chiqiladigan normativlar asosida yoki yagona usullar asosida hisoblab chiqiladigan mehnat sarflari me'yorlari orqali) va xodimlarning shaxsiy mehnat natijalari bilan bog'lab olib borilardi. Bular ularning shaxsiy ish haqi darajasida va uning dinamikasida o'z aksini topardi.

Ish haqini tashkil etishning bozor andozasi esa ish kuchining qiymati (narxi) va mulkchilik shakllarning xilma-xilligiga asoslangan bo'lib, ishlab chiqarish vositalari egasini va xodimni bir shaxsga birlashtirmaydi. Buning ustiga u xodimning mehnatga haq to'lashni umuman iqtisodiy tizim faoliyatining natijalariga bevosita bog'liq qilib qo'ymaydi. Aksincha, bozor andozasi ishlab chiqarish vositalari egalari (korxonalarining yakka tartibdagi va aksiyador egalari) o'rtasida va yollanma xodim funksiyalarining aniq taqsimlanishini nazarda tutadi. Ishlab chiqarish vositalarining egasi korxonada ishining ijobiy natijalaridan, uning mustahkamlanishi va rivoj topishidan moddiy jihatdan manfaatdordir. U texnika siyosatini belgilaydi, bozor o'zgarishlarini o'rganib chiqadi, niman va qanday hajmda, qanday narx bilan ishlab chiqarishni hamda kimga sotishni belgilab oladi va hokazo. Yollanma xodim faqat o'z mehnatining natijalari uchun javob beradi, uning bu mehnatiga umuman korxonaning faoliyati natijalari qanday bo'lishidan qat'iy nazar haq to'lanishi kerak.

Shunday qilib, ish haqini tashkil etishning bozor andozasida birinchi o'rinda xodimning o'z mehnati natijalaridan manfaatdor bo'lishi turadi. Bu hol korxonada (ishlab chiqarish vositalari egasi) bilan jamiyat (davlat) manfaatlari ish haqini tashkil etishga ta'sir ko'rsatmaydi degan ma'noni anglatmaydi.

Shu bilan birga bozor iqtisodiyoti sharoitida ular buyruqbozlikka asoslangan iqtisodiyotning markazlashgan tarzda tartibga solinishi sharoitidagi kabi ustun mavqeyega ega bo'lmaydi. Xodim shaxsiy natijalar orqali, o'zi oladigan ish haqini ko'paytirish orqali o'zi ishlaydigan korxonaning raqobatbardoshligini mustahkamlashga ham, umuman mamlakat iqtisodiyotini mustahkamlashga ham

yordam beradi.

Mehnatga haq to'lash tizimlari xodimning moddiy manfaatdorligiga ta'sir ko'rsatish nuqtai nazaridan ham oddiy, ham murakkab tizimlar bo'lishi mumkin. Haq to'lashning oddiy tizimlari xodim mehnatiga haq to'lashning faqat uning mehnati natijalarini hisobga olishning asosiy ko'rsatkichi bilan bog'liqligini belgilab beradi; ishbay tizimlar faqat tayyorlangan mahsulot miqdori bilan, vaqtbay tizimlar faqat ishlangan vaqt miqdori bilan bog'liqlik ifodalaydi.

Murakkab tizimlar mehnatga haq to'lashning bir qancha ko'rsatkichlarga bog'liqligini belgilab beradi, ulardan bittasi asosiy, qolganlari qo'shimcha ko'rsatkichlar bo'ladi. Haq to'lashning murakkab tizimlarida hisobga olinadigan qo'shimcha ko'rsatkichlar miqdori xodimlarning ishlab chiqarish samaradorligini oshirishning mavjud zahiralardan foydalanishga va bunday zahiralarning xilma-xilligiga ta'sir ko'rsata olishiga bog'liqdir. Murakkab tizimlarda ishlab chiqarish samaradorligini oshirishning ob'yektiv shart-sharoitlari bilan bir qatorda xodimlarning sub'yektiv (o'ziga xos) xislatlari ham hisobga olinishi mumkin.

Mehnatga haq to'lash tizimlarining ta'siri har bir xodimga alohida, xodimlar guruhlariga alohida hisoblab chiqilishi mumkin. Birinchi holda tegishli haq to'lash tizimi bilan qamrab olingan har bir xodim mehnatining natijalarini hisobga olish tashkil etiladi, ikkinchi holda jamoa mehnatining natijalari hisobga olinadi. Tegishli ravishda mehnatga haq to'lash tizimlari ham yuqorida aytib o'tilgan belgi bo'yicha yakka tartibdagi va jamoa tizimlariga bo'linadi. Murakkab tizimlarda bir xil ko'rsatkichlar ayrim xodimlar kuch-g'ayratining natijasi, boshqa ko'rsatkichlar jamoa kuch- g'ayratining natijasi bo'lishi mumkin.

Mehnatga haq to'lash tizimlari haq to'lashning mehnat natijalarini hisobga olishning asosiy va qo'shimcha ko'rsatkichlar bo'yicha mehnat xarajatlari normalarini oshirib bajarish darajasiga ham turlicha bog'liqligini belgilab berishi mumkin. Mehnat xarajatlari normalari oshirib bajarilganda (bajarilmaganda) mehnatga haq to'lash normaning ko'proq darajada (progressiv) va kamroq darajada (regressiv) bajarilishiga to'g'ri mutanosib ravishda o'zgarishi mumkin. Mehnatga haq to'lashning murakkab tizimlarida uning o'zgarishidagi mutanosib, ortib boruvchi va kamayib boruvchi variantlar birga qo'shib hisoblanishi ham mumkin. Xususan, haq to'lashning ishbay-mukofotli tizimlarini qo'llanish tajribasida ko'pincha uning moddiy xarajatlarni tejash uchun mutanosib ravishda ortib borishini kuzatish mumkin.

Korxonalarda mehnatga haq to'lash tizimlarini ishlab chiqishda bir vaqtning o'zida ikkita vazifani hal qilishga to'g'ri keladi. Birinchidan, har bir tizim xodimning kuch-g'ayratini ish beruvchining tadbirkor, korxonaga egasining ishlab chiqarish natijalariga ega bo'lishiga: eng kam xarajatlar bilan kerakli miqdordagi raqobatbardosh mahsulot ishlab chiqarilishiga erishishini ta'minlaydigan mehnat faoliyati ko'rsatkichlarini qo'lga kiritishga yo'naltirishi lozim. Ikkinchidan, haq to'lashning har bir tizimi xodimga uning o'zida mavjud bo'lgan aqliy va jismoniy qobiliyatlarni ro'yobga chiqarish uchun imkoniyat yaratib berishi, ish jarayonida o'zini shaxs sifatida to'liq namoyon qilishiga imkon tug'dirishi lozim. Bu aytilganlarning hammasi mehnatga haq to'lash tizimlarini rag'batlantiruvchi, kafolatlovchi va majbur qiluvchi tizimlarga bo'lish uchun baza yaratadi.

Rag'batlantiruvchi tizim deb muayyan ishlab chiqarish sharoitlarida yuqorida ko'rsatib o'tilgan ikkita vazifani: ish beruvchiga zarur bo'lgan mehnat faoliyati natijalarini qo'lga kiritish va xodimga shaxsiy manfaatdorlik asosida uning o'z-o'zini to'liq namoyon qilishi uchun shart- sharoitlarni ta'minlash vazifalarini eng maqbul darajada hal qilishni ta'minlaydigan mehnatga haq to'lash tizimini hisoblash kerak. Rag'batlantiruvchi tizim xodimga uning ko'rsatkichlarni yaxshilashda o'z ishtiroki darajasini tanlash imkonini beradi.

Majbur qiluvchi tizimda xodim ish beruvchini tomonidan ancha yuqori darajada belgilangan ko'rsatkichlarga erishishga majbur etiladi va huyech qanday "pasayish"ga yo'l qo'yilmaydi. Agar bunday "pasayish" sodir etiladigan bo'lsa, xodim ish beruvchining talablariga javob bermaydigan xodim sifatida qaraladi.

Mehnatga haq to'lashning kafolatlovchi tizimlari o'zining tashkiliy tuzilish va tavsiflariga ko'ra rag'batlantiruvchi tizimlariga ancha yaqindir, lekin ularning asosiy vazifasi xodimga to'lanadigan ish haqini biron-bir ko'rsatkichlar bilan bog'liq qilib qo'ymasdan, balki unga aytilgan mablag' miqdorini korxonada amal qilayotgan haq to'lash shartlari tarif stavkalari, narxlar belgilash, qo'shimcha haqlar, ustama haqlar to'lash, mukofotlar va shu kabilar berish bilan ta'minlashdan iborat.

Yuqorida keltirib o'tilgan mehnatga haq to'lashning rag'batlantiruvchi tizimi ta'rifi umumiy xususiyatga egadir. Oddiy hayotda rag'batlantiruvchi tizim deganda odatda ish haqining asosiy qismini oshirishni ta'minlovchi mexanizm tushuniladi, ish haqining bu qismi belgilangan mehnat normasini bajarganlik yoki xodimning mehnat hissasini tavsiflovchi asosiy ko'rsatkich bo'yicha faoliyat natijalari uchun to'lanadigan haqdir. Ish haqining ana shu qismini **asosiy ish haqi** deb atash qabul qilingan.

Ish haqini asosiy (tarif) va qo'shimcha (rag'batlantiruvchi) haqlarga bo'lish muqarrar ravishda ularning nisbati qanday bo'lishi kerak degan masalani o'rtaga qo'yadi. Mantiqan olganda, asosiy ish haqi o'zining nomini oqlashi uchun hyech bo'lmaganda 50% dan ko'proqni tashkil etishi, rag'batlantiruvchi ish haqi esa tegishli ravishda 50%dan kamroq bo'lishi, ya'ni rag'batlantiruvchi qismning (Qr) ulushi 100% va asosiy haq (Ah) o'rtasidagi farqqa teng bo'lishi kerak:

$$Qr = 100 - Ah$$

Ayni vaqtda ish haqini amaliy ravishda tashkil etish uchun nomlar mantig'ining o'zi bilan ish ko'rish yetarli emas. Ish haqining tarkibiy qismlari nisbatiga korxonada ishlab chiqarishni tashkil etish va unga xos bo'lgan mehnatni normalashtirish sifati hal qiluvchi ta'sir ko'rsatadi. Tajribaning ko'rsatishicha, bu ko'rsatkichlar qanchalik past bo'lsa, xodim bajaradigan vazifalar doirasi qanchalik noaniq bo'lsa, tarifli haq to'lash salmog'i shunchalik past bo'ladi va rag'batlantiruvchi haq to'lashning ulushi shunchalik yuqori bo'ladi va aksincha.

Xo'jalik yuritishning socialistik tizimida mehnatni va ishlab chiqarishni tashkil etish darajasi xodimlarga haq to'lash darajasi bo'yicha faoliyatni tashkil etish pastroq bo'lgan korxonalarda nisbatan pastroq bo'lishi mumkin edi. Bunga sabab shu ediki, yagona tarif stavkalari bilan mehnatga kam haq to'lanadigan korxonalarda xodimdan zarur samaraga erishish uchun ko'proq rag'batlantiruvchi tizimlarni joriy etish yoki rag'batlantirish miqdorini ancha yuqori qilib belgilash talab qilinardi.

Boshqa teng sharoitlarda tarifli va rag'batlantiruvchi to'lovlar nisbatiga ta'sir ko'rsatuvchi ikkinchi muhim omil korxonada kasaba uyushmasining (yoki korxonada yollanma xodimlar manfaatlarini himoya qiladigan boshqa biron-bir tashkilot) yetuklik darajasi, mehnatga haq to'lash shartlari va darajasiga ta'sir ko'rsatish imkoniyati hisoblanadi.

Vaqtbay ishlovchi ishchilar va maoshlar bo'yicha haq oladigan xodimlarda mehnat vazifalari tushunchasi yana ham soddaroq bo'lib, ko'pincha ishxonada to'liq ish kunini o'tkazish va o'zlariga ma'lum darajada birlashtirilgan u yoki bu yumushni ado etishdan iborat bo'lardi. Vaqtbay haq to'lashda qandaydir ishlar hajmini (masalan, rejali topshiriqni) qayd etish qo'shimcha mukofot to'lanishini talab qilardi. Sekin-asta shunday tamoyil qaror topdi: ishga kelganlik uchun - tarif haqi, ishda biron-bir yumushni bajarganlik uchun mukofot to'lash. Bunday tushunchaning vujudga kelishiga mehnatga haq to'lash sohasidagi siyosat ham yordam berdi.

Davlat tomonidan belgilanadigan tarif stavkalari ancha past bo'lib, kamdan-kam hollarda qarab chiqilar va rejalashtirish hamda mehnatga haq to'lashning haqiqiy darajasiga zid kelardi. Davlat past darajadagi asosiy ish haqini kafolatlagan bo'lib, haqiqatda to'lanadigan haqni tarif stavkasidan deyarli ikki baravar ko'p qilib rejalashtirar, bu bilan korxonalarni o'z-o'zidan turli rag'batlantiruvchi to'lovlar joriy etishga, mehnat vazifalarini asosiy (tarif bo'yicha haq to'lanadigan) va qo'shimcha (turli rag'batlantirishlar yordamida haq to'lanadigan) vazifalarga bo'lishga undardi. Shuning uchun ham ish haqi tarkibida rag'batlantiruvchi to'lovlar darajasi yuqoriroq edi.

Bu daraja hozirgi vaqtda ham ba'zi korxonada va tashkilotlarda yuqori bo'lib turibdi. Bunday sharoitda korxonalarning rahbarlari tarif stavkasining past darajasiga amal qilib, rag'batlantiruvchi to'lovlarning rolini oshirishga e'tibor bermoqdalar. Bu esa haq to'lashni xodimlar mehnatining natijalari bilan bir amallab bog'lab turishga imkon bermoqda.

Ilgari ko'rsatib o'tilganidek, mehnatga haq to'lashning oddiy tizimlari xodimning ish haqini mehnat natijalarini hisobga olishning bitta ko'rsatkichi: ish vaqti yoki tayyorlangan mahsulot sifatiga qarab shakllantiradi.

Oddiy vaqtbay tizim xodimning ish haqini uning tarif stavkasiga yoki haqiqatda ishlagan vaqtiga qarab belgilaydi. Ana shunga muvofiq ravishda tarif stavkalari: soatbay, kunbay va oylik stavkalar tatbiq etiladi.

Soatbay va kunbay tarif stavkalarini tatbiq etishda xodimning ish haqi miqdori quyidagi formula bilan belgilanadi:

$$Iv = St \cdot Th,$$

bunda *Iv* - vaqtbay haq to'lanadigan xodimning ish haqi (so'm);

St - xodimning vaqt birligidagi tarif stavkasi (so'm);

Th - ishchining haqiqatda ishlagan vaqti (kun yoki soatlarda).

Oylik tarif stavkasini tatbiq etganda xodimning ish haqi quyidagi formula bo'yicha aniqlanadi:

$$H_e = \frac{CT}{\epsilon} \frac{C \cdot T}{\Gamma T I} \wedge$$

Bunda *St* - oylik tarif stavkasi; *Th* - bir oy ichidagi haqiqatda ishlangan kunlar miqdori; *Thp* - bir oy ichidagi hisoblangan ish kunlari soni (taqvim fondidan dam olish va bayram kunlari chegirib tashlanadi).

Oddiy vaqtbay haq to'lashda ishlangan vaqt miqdori bilan ish haqi o'rtasida mutanosib bog'liqlik bor. Oddiy vaqtbay mehnat haqi to'lashning boshqacha bog'lanish shakllari mavjud emas.

Mehnatga oddiy ishbay haq to'lash shunday tuzilganki, ishchining ish haqi ishbay bahoga bog'liqdir, u tayyorlangan mahsulot birligi (bajarilgan ish) uchun to'langan haqdan iboratdir, shuningdek ishlab chiqarilgan mahsulot (bajarilgan ish) miqdoriga bog'liqdir. Ish haqi miqdori quyidagi formula bilan aniqlanadi:

$$Iishb. \bar{R} \cdot \Pi,$$

bunda *Iishb.* - mehnatga ishbay haq to'lanadigan xodimning ish haqi (so'm); *R* - mahsulot (bajarilgan ish) birligi uchun belgilangan ish haqi (so'm); *n* - tayyorlangan mahsulot (bajarilgan ish)ning miqdori (so'm);

Amalda mehnatga ishbay haq to'lashning quyidagi tizimlari: yakka tartibdagi, jamoa (brigada), bir yo'la haq to'lash, bevosita, ishbay-progressiv va ishbay-regressiya tizimlari qo'llanadi.

Mehnatga haq to'lashning yakka tartibdagi ishbay tizimida bajarilgan ishning (buyum, detal, operatsiya) har bir birligi uchun o'zgarmas **ishbay narx** belgilanadi. U quyidagi formulalardan biri bo'yicha aniqlanadi:

$$R = \frac{C}{H} \cdot \frac{C}{T} \cdot \frac{C}{P} \cdot \frac{C}{Nvt},$$

bunda *R* - ishbay narx (so'm, tiyin); *Str* - bajarilayotgan ish razryadiga to'g'ri keladigan tarif stavkasi (so'm, tiyin); *Nich* - mahsulot ishlab chiqarish normasi; *Nvt* - vaqt normasi.

Ishbay narxlarni aniqlashda tarif stavkalari uchun olinadigan vaqt birligi normalar belgilanadigan vaqt birligiga mos kelishiga (soat, smena) rioya qilinishi zarur.

Ko'p stanokli xizmat ko'rsatish sharoitida yakka tartibdagi ishbay haq to'lashni tashkil etish muayyan o'ziga xosligi bilan ajralib turadi. Agar ishbay ishchi vaqt normalari bo'yicha bir necha stanokda ishlasa, belgilangan xizmat ko'rsatish me'yori shu doirada bo'lganda, ishbay norxlar quyidagi formula bo'yicha aniqlanadi:

$$P = \frac{C \cdot D}{U \cdot R} \cdot \frac{C}{H \cdot \epsilon \cdot m} \cdot n$$

bunda *n* - xizmat ko'rsatish me'yori bilan belgilangan stanoklar sonidir.

Mehnat haq to'lashning jamoa (brigada) ishbay tizimi shundayki, bunda ishchilarning ish haqi ishlab chiqarish brigadasi bajargan ish hajmi (mahsulot miqdori)ga muvofiq hisoblab chiqiladi. Ishbay haq to'lashning bu turi ancha samarali bo'ladi, chunki ishchilar guruhi ishlab chiqarish topshiriqlarini bajarish uchun bir vaqtda kuch-g'ayrat zarurati zarur bo'ladi, ya'ni brigada a'zolari o'rtasida doimiy ishlab chiqarish aloqasi o'rnatiladi, uning buzilishi esa mehnat natijalariga salbiy ta'sir ko'rsatadi. Mazkur tizimning tatbiq etish sohasi ishlab chiqarishni kompleks mexanizasiyalashni amalga oshirishga qarab kengaytirib boriladi. U egali alohida-alohida bajarilgan ko'pgina operatsiyalarni birga qo'shib bajarish imkonini beradi.

Jamoa ishbay haq to'lash usuli kompleks brigadalarida keng tatbiq etiladi, ularda kasblarni birga qo'shib bajarish va ishchilarning bir-birlari o'rnida ishlashi rivojlangan bo'lada (qurilish brigadalari

kumir va kon-ma'dan sanoatidagi tozalash zaboylarida, o'rmon yog'ochi tayyorlashda). U brigada bo'lib xizmat ko'rsatishda, yirik agregatlarni apparat va mexanizmlarni kuzatish va nazorat qilishda ham maqsadga muvofiqdir.

Mehnatga haq to'lashning mazkur tizimida ishchilarning ish haqini hisoblash butun brigada uchun mo'ljallangan umumiy jamoa narxlarini tatbiq etgan holda amalga oshiriladi (bunda brigada ichida qat'iy, barqaror mehnat taqsimoti bo'lmaydi) yoki yakka tartibdagi ishbay narxlarni tatbiq etgan holda amalga oshiriladi (bunda brigadada ishchilarning mehnati qat'iy taqsimlangan bo'ladi). Birinchi holda brigada tomonidan bajarilgan ish hajmi, ishlab chiqarilgan mahsulot birligi uchun umumiy jamoa narxi asosida umuman brigadaning ish haqi belgilanadi, keyin esa bu ish haqi uning a'zolari o'rtasida taqsimlanadi. Ikkinchi holda har bir ishchining mehnatiga u bajargan ma'lum bir ish turiga qarab belgilanadigan narxlar bo'yicha haq to'lanadi. Bunda ishlab chiqarilgan mahsulotni hisobga olish umuman brigada ishlab chiqargan pirovard mahsulot miqdoriga qarab olib boriladi.

Umumiy jamoa narxlarini aniqlashning ikkita varianti mavjud bo'lishi mumkin. Birinchi variantda brigada a'zolarining kundalik tarif stavkalari summasi brigadaning smenada ishlab chiqargan mahsuloti normasiga bo'linadi:

$$R_x = \frac{I_{c \tau i}}{t \cdot I_{H u \chi \delta p}} \cdot n$$

bunda: **Rj** - jamoa ishbay narxi (so'm, tiyin); **Nich br** - brigadaning mahsulot ishlab chiqarish normasi; **Sti** - ishchining tarif stavkasi (so'm, tiyin); **n** - brigada ishchilari soni.

Ish haqini hisoblashning ikkinchi varianti bajariladigan ishning sermehnatligi kalkulyasiyasiga asoslangan. Jamoa ishbay narxi bunday holda brigada bajargan ishlar majmuiga kiradigan alohida ish turlarining operatsiyalar bo'yicha narxlari summasidan iboratdir. Brigadaning umumiy ish haqi tayyorlangan mahsulot miqdori (bajarilgan ish birligi) uchun umumiy jamoa narxi hosilasi sifatida aniqlanadi, keyin esa har bir ishchining razryadi va hisobot davrida u ishlagan haqiqiy vaqtni hisobga olgan holda brigada a'zolari o'rtasida taqsimlanadi.

Brigada ish haqining tarqalgan taqsimlash usullaridan biri **qo'shimcha haq koeffitsiyenti** yordamida taqsimlashdir. Bunday holda har bir ishchining ish haqini hisoblash usuli quyidagilardan iborat bo'ladi: a)haqiqatda ishlagan vaqt uchun butun brigada ish haqining tarif stavkasi summasi aniqlanadi; b)qo'shimcha haq koeffitsiyenti aniqlanadi, buning uchun jamoa narxlari bo'yicha brigadaning haqiqatda olgan ish haqi tarif stavkasi bo'yicha ish haqi summasiga bo'linadi; v)har bir ishchining haqiqiy ish haqi hisoblab chiqiladi: uning ishlangan vaqt uchun tarif bo'yicha ish haqi qo'shimcha haq koeffitsiyentiga ko'paytiriladi.

Jamoa ish haqini taqsimlash usuli ham qarab chiqilgan usulga ancha yaqindir, bu usul bilan I razryadga doir keltirilgan ish soatlari soni va ishning bir soatiga I razryad bo'yicha haqiqatda to'lanadigan haq hisoblab chiqiladi. Mazkur usul bo'yicha ish haqini taqsimlash uchun dastlab brigadaning har bir a'zosi ishlagan soatlar va umuman brigada ishlagan soatlar soni aniqlanadi. Buning uchun har bir ishchi ishlagan soatlar soni uning razryadiga to'g'ri keladigan tarif koeffitsiyentiga ko'paytiriladi. Olingan natijalar jamlanadi. So'ngra brigadaning haqiqatda ishlagan ish haqi summasi brigadaning I razryad bo'yicha keltirilgan ish soatlari miqdoriga bo'lish bilan keltirib o'tilgan bir soat ishga to'g'ri keladigan haqiqiy mehnat haqi miqdori aniqlanadi. Nihoyat, bir soatga to'langan haqiqiy haq miqdorini har bir ishchining I razryad bo'yicha ishlagan soatlari soniga ko'paytirish yo'li bilan ularning haqiqiy ish haqi aniqlanadi.

Jamoa ish haqini brigada a'zolari o'rtasida taqsimlashda vujudga keladigan asosiy muammo har bir ishchining brigada ishining umumiy natijasiga shaxsiy hissasini yanada to'laroq hisobga olishdan iboratdir. Brigada ish haqini taqsimlashning qarab chiqilgan usullari buni shunday holda hisobga olishi mumkin: agar har bir ishchi o'zining malakasiga to'g'ri keladigan murakkablikdagi ishni bajarish kerak bo'lsa, brigada har bir a'zosining mehnat unumdorligi taxminan bir xil bo'lsa. Biroq amalda hamisha ham shunday bo'lavermaydi. Ishchilarning umumiy brigada ishiga yakunlariga qo'shgan alohida hissasi ko'pincha birmuncha farq qiladi, ishlangan vaqt va razryad bir xil bo'lganda, ish haqi ham bir xil bo'ladi. bu hol brigada ish haqini taqsimlashning odatdagi usullariga tuzatish kiritish zarurligiga olib keladi.

Tuzatish kiritish usullaridan biri ishbay qo'shimcha haqni va brigadaning jamoa mukofotini ishtirok etish koeffitsiyentlari yordamida taqsimlashdir, ular brigadaning ayrim a'zolari umumiy

topshiriqni bajarishda qanday ishtirok etganligi darajasini ifodalaydi. Ishtirok etish koeffitsiyentlari brigadaning o'zi tomonidan oylik ish yakunini chiqarish vaqtida hisoblab chiqish tartibida belgilanadi, hisoblash mehnatga haq to'lash to'g'risidagi Nizomda belgilangan bo'lib, u xodimlar bilan ish beruvchi o'rtasida kelishib olingan bo'ladi.

Ishtirok etishning o'rtacha koeffitsiyenti bir deb qabul qilinadi. Uning pasayishi odatda mehnatga beparvolik bilan qarash, brigada boshlig'ining topshirig'ini bajarmaslik, mehnat unumdorligining pastligi, mehnat va texnologiya intizomini buzish, xavfsizlik texnikasi qoidalariga rioya qilmaslik va boshqa sabablar bilan bog'liqdir. Ishtirok etish koeffitsiyentini oshirish shunday hollarda qo'llanadi: ishchi brigadaning boshqa a'zolariga nisbatan mehnat unumdorligida ancha yuqori natijaga erishadi, bir-biriga yaqin kasblarni (operasiyalarni) o'zlashtirib oladi, ishlab chiqarish topshiriqlarini bajarishda tashabbus ko'rsatadi, ishining sifati yuqori bo'ladi. amalda ishtirok etish koeffitsiyentlari brigadalarda belgilanadi va ko'pincha 0,8-1,5 atrofida bo'ladi. Ishlangan vaqt uchun tarif ish haqi odatda kafolatlanadi, qo'shimcha haq miqdori esa ishtirok etish koeffitsiyentiga mutanosib ravishda aniqlanadi. shunday bo'lishi kerakki, belgilangan barcha ishtirok etish koeffitsiyentlarining summasi brigada a'zolari soniga teng bo'lishi zarur, aks holda taqsimlangan ish haqining miqdori yozilgan ish haqi miqdoriga teng bo'lmasligi mumkin.

Mehnatga haq to'lashning ishbay (akkord) tizimida akkord topshiriqqa kirgan muayyan ishlar majmuini bajarilganlik uchun to'lanadi, ayrim operasiyalar va ish turlarining bajarilishi hisobga olinmaydi. Akkord naryad bo'yicha ish haqi summasi kalkulyasiya asosida hisoblanadi. U vaqt (mahsulot ishlab chiqarish) me'yorini va mazkur majmuaga kiritilgan ish turlari narxlarini hisobga oladi.

Akkord mehnat haqi to'lash odatda ishchilar jamoasi (brigada, zveno) uchun joriy qilinadi va haqiqatda pirovard mehnat natijalariga qarab mehnatga haq to'lash jamoa tizimining bir varianti sifatida qaraladi. Ayni vaqtda u mehnatga ishbay haq to'lashning boshqa turlaridan shu bilan farq qiladiki, ish haqining umumiy miqdori bajarilgan ish uchun ishchiga oldindan, ish boshlanmasdan e'lon qilinadi.

Akkord haq to'lashning tatbiq etilishi odatda ishlab chiqarish topshirig'ini bajarishning muayyan muddatini belgilash bilan bog'liqdir. Akkord naryadini olgan ishchi ish hajmini yaqqol tasavvur qiladi va bajaradigan ishi uchun oladigan haqini va uni bajarish muddatini bilib oladi, bu esa ishlarni bajarish muddatini qisqartirishdan manfaatdorlikni oshiradi. Haq to'lashning mazkur tizimi ishlab chiqarish sikli uzoq davom etadigan tarmoqlarda (kemasozlikda), shuningdek ishlarni bajarish muddatini qisqartirish hal qiluvchi rol o'ynaydigan hollarda (masalan, yirik ishlab chiqarish agregatlarini shoshilinch ta'mirlashda) maqsadga muvofiqdir.

Akkord haq to'lashdan foydalanish uchun qurilishda ancha qulay imkoniyatlar mavjud. Bunga xalq xo'jaligining mazkur tarmog'i uchun xos bo'lgan mehnatni tashkil etishning jamoa shakli va qurilish ishlarini jadallik bilan olib borish zarurligi yordam beradi. Akkord ishlab chiqarish topshirig'i bajarilishida atmosfera sharoitlarining yomon kelishi tufayli butun-butun smenalarda ish to'xtab qolishi mumkin. Bunday hollarda topshiriqni bajarish muddati uzaytirilishi, ko'rsatib o'tilgan tanaffuslar aniq hisobga olinishi mumkin.

Agar akkord topshiriqni bajarish uchun uzoq muddat talab qilinsa, ishchilarga mazkur hisob davrida bajarilgan ish hajmidan kelib chiqib avans beriladi. Uzil-kesil hisob-kitob topshiriqda ko'zda tutilgan barcha ishlar yakunlangandan keyin amalga oshiriladi.

Mehnatga haq to'lashning bevosita ishbay tizimi shundan iboratki, xodimning ish haqi uning shaxsiy ishlab chiqarish normasiga emas, balki boshqa xodimlar mehnatining natijalariga bog'liq bo'ladi. Haq to'lashning bunday tizimi ish normalari bajarilishini hisobga olish qiyinroq bo'lgan yordamchi ishlarni bajaruvchi xodimlar uchun tatbiq etiladi, lekin asosiy ishbay ishlovchi xodimlar ishlab chiqarish normalarining bajarilishi ularning mehnati natijalariga bog'liq bo'ladi. Bevosita ishbay tizim bo'yicha, masalan, asbob-uskunalarni sozlovchilar, transport ishchilari (haydovchilar, kirachilar, yuk tashuvchilar) mehnatiga haq to'lanadi, ular detallarni sexlar o'rtasida va sexlar ichida tashish ishlarida band bo'ladi, shuningdek ko'priki kran haydovchilari va stropalchilar mehnatiga ham shu tizim bo'yicha haq to'lanadi. Mehnatga bevosita ishbay haq to'lashdagi narxlar quyidagi formula bilan aniqlanadi:

$$C_{\text{бав}} = \Gamma) \frac{C}{m \cdot \text{ин}} \text{ ич. ас}$$

bu yerda **Rbav** - bevosita ishbay narx (so'm, tiyin); **St.in** - ishbay tizim bo'yicha haq to'lanadigan

xodimning kundalik tarif stavkasi (so'm, tiyin); **Nich.as** - asosiy xodimning smenadagi ishlab chiqarish normasi.

Mehnatga haq to'lashning ishbay-ortib boruvchi tizimi shu bilan ajralib turadiki, me'yorlarni bajarishning oldindan belgilangan darajasidan boshlab bajarilgan operatsiyalar, detallar yoki buyumlar uchun ishbay narx muayyan darajada ko'paytiriladi. Shunday qilib, ishbay narxlar me'yorlarni bajarishning erishilgan darajasiga qarab tabaqalashtiriladi. ayni bir xizmat, operatsiya, detal va hokazolarga turlicha haq to'lanadi va me'yorlarning bajarilishi qanchalik yuqori bo'lsa, bajarilgan ishning har bir birligi uchun to'lanadigan narx ham shunchalik yuqori bo'ladi.

Mehnatga haq to'lashning ishbay-ortib boruvchi tizimining o'ziga xos elementlari me'yorlarni bajarishning boshlang'ich darajasi hisoblanadi. Ishbay narxni ko'paytirish va ortib boruvchi qo'shimcha haqlar shkalasi ana shundan boshlanadi, bu shkala ishbay narxning ko'payish miqdorini ko'rsatadi. Bunda me'yorlarning bajarilishi boshlang'ich bazadan yuqoriroq darajada bo'ladi.

Ishbay-ortib boruvchi haq to'lash tizimida ish haqining umumiy miqdori quyidagi formula bo'yicha hisoblab chiqiladi:

$Ior = R(ni - Kul + I_2 - KU_2 + \dots - fnrKu)$, bunda **Ior** - mehnatga ishbay-ortib boruvchi haq to'lashda ish haqining miqdori; **R** - belgilangan boshlang'ich baza doirasida har bir mahsulot birligi uchun narx; **I₂, ... I_L** - ortib boruvchi shkala pog'onalari miqdori; **Ku** - boshlang'ich bazani oshirib bajarish haqiqiy foiziga muvofiq ortib boruvchi qo'shimcha haqlar shkalasi bo'yicha qabul qilingan narxlarning ko'payish koeffitsiyenti.

Mehnatga haq to'lashning ishbay-kamayib boruvchi tizimi shu bilan ajralib turadiki, me'yorlarni oshirib bajarishning ayrim muayyan darajasidan boshlab ishbay haq narxining kamayishi sodir bo'ladi. Mazkur tizim o'ziga xos tarzda ishbay-ortib boruvchi tizimning qarama-qarshi tomoni hisoblanadi. Uning mohiyati shundan iboratki, me'yorlarning oshirib bajarilishi qanchalik yuqori bo'lsa, me'yordan tashqari ishlab chiqarilgan har bir mahsulot birligining narxi shunchalik kamroq bo'ladi. Ishbay-kamayib boruvchi haq to'lash tizimi me'yorlarni bajarishning boshlang'ich darajasini belgilashni nazarda tutadi, ana shu darajadan boshlab narxning pasayishi boshlanadi. Shu bilan birga boshlang'ich bazani belgilashga qo'yiladigan talablar ham ishbay-ortib boruvchi tizimdagi kabidir.

Haq to'lashning ishbay-kamayib boruvchi tizimi bo'yicha ish haqining umumiy miqdori quyidagi formula bo'yicha hisoblab chiqiladi:

$$kam \quad \left| \begin{matrix} n & n_2 & n_4 & \dots & n_L \\ K_1 & K_2 & K_L & \dots & K_L \end{matrix} \right. \quad I = R \left(\frac{\dots}{J} + \dots + \right)$$

Bu yerda **I kam** - mehnatga haq to'lashning ishbay-kamayib boruvchi tizimi bo'yicha ishbay ish haqi (so'm, tiyin); **R** - belgilangan boshlang'ich baza doirasida mahsulotning har bir birligi uchun narx (so'm, tiyin); **K** - kamayib borish shkalasining har bir pog'onasi bo'yicha narxning kamayish koeffitsiyenti (marta); **I₂, ... I_L** - shkaladagi kamayib borish koeffitsiyetlari soni; **n** - xodimlar tomonidan ishlab chiqarilgan mahsulot miqdori.

Ish haqining mohiyati u ijtimoiy ishlab chiqarish bosqichlarida: ishlab chiqarish, taqsimlash, ayirboshlash va iste'molda bajaradigan funksiyalarda ro'yobga chiqariladi.

Ish haqini tashkil etish deganda uning tuzilishi, mehnat miqdorining unga to'lanadigan haq miqdori bilan o'zaro bog'liqligi, shuningdek tarkibiy elementlarning yig'indisi (normalash, tarif tizimi, mukofotlar, qo'shimcha va ustama haqlar) tushuniladi. Ish haqini tashkil etishning muhim elementi tarif tizimi bo'lib, u turli normativ materiallar majmuidan iboratdir, ular yordamida xodimlarga to'lanadigan ish haqi darajasi omillar guruhiga bog'liq ravishda belgilanadi.

Mehnat natijalarini aniqlash uchun qanday asosiy ko'rsatkich tatbiq etilishiga qarab ish haqining barcha tizimlarini ish haqining shakllari deb ataluvchi ikkita katta guruhga bo'lish qabul qilingan. Agar mehnat natijalarining asosiy o'lchovi sifatida tayyorlangan mahsulot (ko'rsatilgan xizmat)dan foydalaniladigan bo'lsa, u holda mehnatga haq to'lashning ishbay shakli haqida gap yuritiladi. Agar bunday o'lchov sifatida ishlangan vaqt miqdoridan foydalanilsa, bunday holda vaqtbay ish haqi to'g'risida gap boradi. Demak, ish haqining shakli- haq to'lash tizimlarining muayyan toifasidan iborat bo'lib, ish haq to'lash maqsadida unga narx belgilashda mehnat natijalarini hisobga olish asosiy ko'rsatkichi bo'yicha guruhlarga ajratilgan bo'ladi.

Mehnatga haq to'lashning ishbay va vaqtbay tizimlari mehnatni tashkiliy-texnikaviy normalashga turlicha yondashish bilan ajralib turadi, bunda ayni sir xil normalashga amal qilinadi.

Mehnatga haq to'lash tizimlari vositasida xodimlarning moddiy manfaatdorligiga muayyan tarzda ta'sir ko'rsatish - hozirgi zamon iqtisodiyotidagi ish haqini tashkil etishning asosiy tamoyillaridan biridir.

Nazorat uchun savollar:

1. Mehnat resurslarining qishloq xo'jaligidagi ahamiyati qanday?
2. Mehnat resurslari haqida nimalar bilasiz?
3. Respublikamizda mehnat resurslaridan foydalanish holati qanday?
4. Mehnat resurslaridan foydalanish samaradorligini ifodalovchi qanday ko'rsatkichlar mavjud?
5. Qishloq xo'jaligida mehnat bozori, uni rivojlantirish va boshqarish haqida nimalarni bilasiz?
6. Qishloq xo'jaligida mehnat motivasiyasi va xodimlarni moddiy rag'batlantirish tartibi qanday?

(Mavzu: Qishloq xo'jaligida mehnat jarayonlarini boshqarish)

Mehnat resurslari / Трудовые ресурсы / Labor resources - qishloq xo'jaligidagi mehnat qilish qobiliyatiga ega bo'lgan fuqarolari.

Ishsizlar / Безработные / Unemployed - mehnat resurslarining ish bilan ta'minlanmagan qismi Mehnat birjalari / Трудовые биржи / Labor exchange markets - ish bilan ta'minlanmaganlarni tumandagi imkoniyatlarni e'tiborga olgan holda malakasini oshirish yoki kasblarini o'zgartirish bo'yicha tadbirlarni amalga oshiradi.

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

Mehnatni normalash / Нормирования труда / Labor regulation - bu ilmiy asoslangan mehnat xarajatlarini va uning natijalarini: vaqt normalari, soni, xizmat ko'rsatishning boshqarilishi, mahsulot ishlab chiqarish normalangan topshiriqlari normalarini aniqlashdir.