

АЗИЗОВА Сайёра Хамидуллаевна
Ўзбекистон Миллий Университети
“Иқтисодиёт назарияси” кафедраси
ўқитувчиси

МЕҲНАТ ИНТИЗОМИНИ РИВОЖЛАНТИРИШ ЙЎНАЛИШЛАРИ

УДК: 331.104.2

АЗИЗОВА С. Х. МЕҲНАТ ИНТИЗОМИНИ РИВОЖЛАНТИРИШ ЙЎНАЛИШЛАРИ

Мақолада меҳнат интизомини моҳияти, меҳнат интизомини турлари, шакллари ва уни мустаҳкамлаш йўллари ва усуллари қиёсий таҳлил қилиш асосида ёритиб берилган. Шунингдек, меҳнат интизомини таъсир характерига, муҳитига ва интизомий муносабат объектларига кўра турлари ўрганилиб, меҳнат интизомини таъминлаш бўйича таклифлар берилган.

Таянч иборалар: меҳнат, меҳнат интизоми, интизом, меҳнатни рағбатлантириш

АЗИЗОВА С. Х. НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

На основе сравнительного анализа в статье рассматривается сущность трудовой дисциплины, типы, формы, пути укрепления трудовой дисциплины. Также, изучаются виды дисциплины по характеру воздействия, по сфере и по объектам дисциплинарных отношений, и разработаны рекомендации по поддержанию трудовой дисциплины.

Ключевые слова: труд, дисциплина труда, дисциплина, поощрение труда

AZIZOVA S.X. DIRECTIONS OF DEVELOPMENT OF LABOR DISCIPLINE

Based on a comparative analysis, the article deals with the essence of labor discipline, types, forms, ways of strengthening labor discipline. Also, the types of discipline are studied according to the nature of the impact on the sphere and on the objects of disciplinary relations, and recommendations have been developed to maintain labor discipline.

Key words: labor, discipline of work, discipline, labor incentive

Бозор иқтисодиёти шароитида корхона, ташкилот ва муассасаларда ишлаб чиқаришнинг юқори кўрсаткичлари ва хизмат кўрсатиш сифатининг юқори бўлишининг асосий омилларидан бири меҳнат интизоми ҳисобланади. Мамлакатимизда меҳнат интизоми мустақкамлашнинг ижтимоий иқтисодий ва ҳуқуқий асослари такомиллаштирилиб борилмоқда.

Ўзбекистон Республикаси Президенти Ш.М.Мирзиёев "Танқидий таҳлил, қатъий тартиб-интизом ва шахсий жавобгарлик – ҳар бир раҳбар фаолиятининг кундалик қондаси бўлиши керак" номли маърузасида интизомнинг ҳар бир соҳадаги тутган аҳамияти хусусида атрофлича тўхталиб ўтилган. Унга кўра, "2017 йил ва ундан кейинги даврга белгиланган вазифаларни амалга ошириш учта энг муҳим талабга ҳал этувчи даражада боғлиқдир. Биринчи – давлат раҳбари – Президентдан бошлаб барча бўғиндаги раҳбарларнинг якуний натижалар учун шахсий жавобгарлиги. Иккинчи – ҳамма соҳада аниқ тартиб ва қаттиқ интизомни таъминлашимиз даркор. Яна бир бор таъкидлайман, ишни биргаликда бажарамиз, натижа учун эса ҳар биримиз шахсан жавоб берамиз. Учинчи талаб – қаторларимиз ва кадрларимизнинг софлигини таъминлаш, ишдаги ҳар қандай салбий ҳолатларнинг олдини олиш ва бундай иллатларнинг илдизини қуритиш"¹ лозим деб таъкидлаб ўтган.

Иқтисодиётнинг барча тармоқларида илмий-технологик ютуқлар корхоналарда ишлаб чиқариш муносабатларини мураккаблаштиради, бу эса барча ишлаб чиқариш алоқаларининг ўзаро таъсирини ташкил этишда аниқлик ва аниқликни оширишда меҳнат интизоми тўғри ташкил этишни талаб этади.

Корхона, ташкилот ва муассасаларда рақобатбардошликни оширишда, молиявий барқарорлигини таъминлашда, ишлаб чиқариш самарадорлигини ва меҳнат унумдорлигини оширишда меҳнат интизоми муҳим аҳамият касб этади. Аммо бугунги кунда корхона ва ташкилотларда меҳнат интизоми ҳолати, хусусиятлари ва корхоналарнинг фаолиятига иқтисодий самаррадорлигига таъсири етарли даражада ўрганилмаган.

¹ Ш.М.Мирзиёев Танқидий таҳлил, қатъий тартиб-интизом ва шахсий жавобгарлик – ҳар бир раҳбар фаолиятининг кундалик қондаси бўлиши керак: Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёевнинг мамлакатимизни 2016 йилда ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришнинг асосий яқунлари ва 2017 йилга мўлжалланган иқтисодий дастурнинг энг муҳим устувор йўналишларига бағишланган Вазирлар Маҳкамасининг кенгайтирилган мажлисидаги маърузаси. // Ишонч. – 2017. – 17 янв.

Носова Ю.Б.². ўз илмий ишларида Россия Федерацияси давлат хизматчиларининг интизомий жавобгарлигини ҳуқуқий асосларини моҳиятини ўрганган бўлса, Ситникова Е.Г., Сенаторова Н.В.³лар иш берувчининг меҳнат интизоми таъминлашдаги ролини ва ишчининг меҳнат интизоми юзасидан жавобгар бўлиши зарур бўлган масалаларини ўрганган.

Шишко Г.Б. фикрича "меҳнат интизоми таъминлашда биринчи навбатда инсонлар билан ишлашда иш берувчи томонидан мажбурлаш методи билан ишонтириш методини уйғунлаштириш қобилиятига боғлиқ эканлигини таъкидлаган. Агар корхона раҳбари, структура бўйича бўлим раҳбарлари ўзларига ажратилган иш жойларида меҳнат интизоми таъминлай олмасалар яъний ишонтириш методларига эга бўлмасалар, уларнинг фаолиятларини эгаллаб турган лавозимларига муносиб эмас деб баҳолаш керак"⁴ деган фикрни илгари сурган.

Россиялик иқтисодчи олимлар В.С.Гусева, К.В. Сибиккеевлар меҳнат интизоми тушунчасини, меҳнат интизоми классификациясини, ва тартибга солиш методлари, меҳнат интизоми муносабатларини моҳиятларини иқтисодий ва ҳуқуқий жиҳатларини ўрганишганлар. Уларнинг фикрича меҳнат интизоми ташкилотнинг ички меҳнат тартибини таъминловчи тадбирлар ва риоя қилиши зарур бўлган тизимда намоён бўлади⁵.

Меҳнат интизоми мустақкамлашга йўналтирилган муҳимлик ва заруриятни англаш мулк шаклидан қатъи назар турли соҳаларда фаолият юритадиган кўплаб корхоналар учун долзарб масала бўлиб қолади. Инсон омили мураккаб ижтимоий-иқтисодий ҳамкорлик тизимида ҳал қилувчи рол ўйнайди, чунки интеллектуал ва

² Носова Ю.Б. Дисциплинарная ответственность государственных гражданских служащих Российской Федерации: монография. – Воронеж, трудовые 2011. – С. 7.

³ Ситникова Е.Г., Сенаторова Н.В. Дисциплина труда: что нужно знать работнику и дисциплины работодателя. – М., 2015. – С. 32.

⁴ Шишко Г.Б. Трудовая дисциплина (монография) / Г.Б. Шишко, Общественное объединение «Молодежное научное общество», Мн., 2000. – С.126

⁵ В.С.Гусева, К.В. Сибиккеев Дисциплина труда, трудовой распорядок. Практическое пособие 9 с.74 с

Меҳнат интизомини турлари¹

Таъснийфий белгиси	Интизом турлари
1 Таъсир характериға кўра	- мажбурий ёки санкцияларни қўллашга асосланган меҳнат интизоми - жамиятнинг ҳар бир аъзоси томонидан ҳуқуқий белгиланган ёки анъанавий меёр ва ахлоқ қоидаларига асосланган кўнгили ёки онгли интизом - ўз интизоми ёки ички интизом, индивиднинг ички интизом - ўзини-ўзи англайдиган, ўзига юқори талаблар қўядиган интизоми
2 Таъсир муҳтиға кўра	режали, келишилган, молиявий ва бошқалар
3 Интизомий муносабат объектларига кўра	- Ишлаб чиқариши интизоми - ускуналарнинг белгиланган режимларда ишлаш тартибига риоя қилиниши, ускуналарга экиёткорлик билан муносабатда бўлиш, техника хавфсизлигига риоя қилиниши, меҳнат муҳофазаси қоидалари, ёнгин хавфсизлигига, ишлаб чиқариш гигиенасига, лавозим йўриқномаларига риоя қилиниши ва ҳоказолар. - Технологик интизом - ишлаб чиқариш технологияси талаб қиладиган барча талабларнинг қатъий бажарилишидир. - Меҳнат интизоми-ташкilot ишчи-ҳодимлари томонидан белгиланган ички меҳнат тартибига риоя қилиш (меҳнат қилиш жараёнининг ўз вақтида бошланиб, вақтида тугатиш, тушлик танаффус, шахсий зарурият учун бериладиган қисқа муддатли танаффус ва хордиқлар) ташкilotдаги ахлоқ миёрларига риоя этилиши.

жисмоний фаолият натижасида техникани, технологияни ва капитални яратади. Меҳнатни ташкил этишни такомиллаштириш ва меҳнат интизоми кучайтириш, инсон омилининг барча даражаларида ва ходимдан корхона бошлиғига қадар ҳар қандай инвестицияларни талаб қилмайди ва иқтисодий тикланишнинг реал ва муҳим резервини ташкил этади.

Меҳнат интизоми-бу ташкilotнинг барча ходимларининг маҳаллий норматив ҳужжатларга, меҳнат шартномасига мувофиқ белгиланадиган юриш-туриш қоидаларига амал қилиши шарт бўлган меҳнат тўғрисидаги тартибдир.

Хулқ-атвори қоидаларини тартибга солувчи, маҳаллий норматив ҳужжатни ташкил этишда энг муҳим вазибалардан бири ички меҳнат қонунчилиги қоидалари ҳисобланади. Ишчиларнинг умумий вазибаларига эришиш учун ишчиларни бирлаштириши ишда мустаҳкамлик ва ишончни таъминлашни талаб қиладди, бу фақатгина ташкилий қоидалар қатъий амалга оширилиши орқали таъминланиши мумкин.

Корхона учун меҳнат интизомининг аҳамиятини ошириш бир қатор омилларнинг таъсири билан боғлиқ:

- ишлаб чиқариш алоқаларининг мураккаблиги барча ишлаб чиқариш алоқаларининг ўзаро таъсирини ташкил қилишда аниқликни талаб этади;

- меҳнат унумдорлигини оширишнинг объектив талаби иш вақти бирлигининг нархини ошишдадир, шунинг учун уни янада самарали ишлатиш кераклилигига олиб келади.

Корхонадаги интизом ташкilotнинг даражаси, жамоанинг ахлоқий саломатлиги кўрсаткичидир. Шундай қилиб, фикримизча корхонанинг ходимларга нисбатан асосий мақсади - ижро этилмайдиган тартибни ва фаол интизомни эмас, балки ўз-ўзини тартибга солишдир.

Корхоналарда меҳнат интизоми бузилишига ёки паст бўлишига таъсир этувчи омилларга қуйидагиларни келтириш мумкин:

- 1) ходимларнинг иш ҳақи ва иш ҳақини баҳолашда адолатсизлик мавжудлиги;

- 2) Комплекс ишлаб чиқариш ва ташкилий тузилмадаги тафовутлар;

- 3) иш тавсифлари сифатининг паст бўлиши;

- 4) ходимлани ишга ёки лавозимга тайинлаш тизимининг нотўғрилиги ва бошқалар.

Меҳнат интизомининг пастлиги сабабли иқтисодий йўқотишлар қуйидагилардан иборатдир:

- ишга кеч келиш, ишга умуман келмаслик, ишдан вақтли кетиш оқибатида иш вақтини йўқотиш;

- меҳнат интизоми бузилиши туфайли ишчиларнинг ишдан бўшатилиши ва янги ишга ўрганмаган ишчиларни ишга йўллаш, шу билан бирга иш вақтини йўқотилиши;

- ишчиларнинг паст алмашинуви сабабли, коллектив иш натижаларини пасайиши;

¹Манба: Муаллиф томонидан ишлаб чиқилган.

- ишлаб чиқариш технологиясини бузганлиги, асбоб-ускуналарнинг бузилиши сабабли, сифатсиз маҳсулотларни ишлаб чиқариши.

Меҳнат интизоми учта имтиёзга асосланган ва учта шаклга эга:

- Корхонанинг маъмуриятига иқтисодий ва маънавий руҳий тушқунлик усуллари қўллаш орқали мажбурий интизом тартибини белгилаш,

- Ихтиёрий интизом ишчиларнинг ахлоқий меъёрлари ва қоидаларига риоя қилиш зарурияти ҳақида ички тушунча,

- Шахсий интизом ўз-ўзини бошқариш, ўз-ўзини ҳимоя қилиш, юқори талабларнинг тақдироти амалга оширилиши керак.

Меҳнат интизоми мустаҳкамлаш йўллари ва усуллари:

- ишонтириш - маъмурият ва меҳнат жамоаси томонидан таълим тадбирларини кенг қўллаш, мисолнинг кучидан фойдаланиш,

- меҳнатни рағбатлантириш - ходимларнинг маъмурияти томонидан ўз вазифаларини адо этишда рағбатлантириш,

- интизомий жазо - ишни бажармаганлик ёки нотўғри бажарганлик учун, маъмур томонидан қўлланилган интизомий жазо чораси (огоҳлантириш, таъқиб қилиш, ишдан бўшатиш).

Фикримизча меҳнат интизоми ўзида корхона ёки ташкилот ходимларини ва иш берувчиларнинг ўзаро мажбуриятларини сидқидилдан ва аниқ бажаришга йўналтирилган ҳаракатларини ифодалаши зарур деб ҳисоблаймиз.

Агар жамоада меҳнат интизоми юқори бўлмаса, бозор иқтисодиёти шароитида рақобат қилишда корхона муваффақиятга эриша олмаслиги мумкин. Корхонада меҳнат, технологик ва

ишлаб чиқаришда меҳнат интизоми паст бўлиши иқтисодий йўқотишларга олиб келиши мумкин. Ушбу йўқотишлар қуйидагича бўлиши мумкин:

- барча тоифадаги ишчилар меҳнат унумдорлигини ва меҳнат қилиш иштиёқини тушиб кетишига, бу эса ўз навбатида фойданинг камайишига олиб келади;

- сабабсиз ишчининг ўз жойида бўлмаслиги, ишчининг йўқлиги учун иш вақтининг йўқотилишига олиб келади ва кадрлар қўнимсизлиги натижасида ҳам иш вақтининг йўқотилишига сабаб бўлади;

- ишлаб чиқаришда технологик жараён билан боғлиқ хатоликлар, ишлаб чиқариш ускуналарини туриб қолиши, таъмир талаб бўлиб қолиши, маҳсулот ва хизматни сифатини тушиши натижасида корхонанинг имиджи ва рақобатбардошлигини пасайишига олиб келади.

Юқоридагилардан келиб чиқиб хулоса ўрнида таъкидлашимиз мумкинки, меҳнат интизоми тушунчасини назариий жиҳатдан ривожланиши ва босқичлари асосан илмий-технологик ютуқларнинг ривожланиши билан такомиллашиб келган. Бунга мамлакатимиздаги меҳнат қонунчилиги асосан меҳнат интизоми бузган шахсларга нисбатан бериладиган интизомий жавобгарлик масалаларини ҳал қилишда иш берувчилар томонидан мажбуриятларини ўз вақтида ва тўғри бажариши ҳамда ходимларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш учун иш берувчиларнинг ички меҳнат тартиби қоидаларини ишлаб чиқиш ва таъминлаш, хусусан, корхона ва ташкилотларда ички меҳнат тартиби қоидалари билан ўз ходимларини таништирилишига алоҳида қатъий талаб қўйилиши муҳим аҳамият касб этади.

Адабиётлар рўйхати

1. Ш.М.Мирзиёев Танқидий таҳлил, қатъий тартиб-интизом ва шахсий жавобгарлик – ҳар бир раҳбар фаолиятининг кундалиқ қоидаси бўлиши керак: Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёевнинг мамлакатимизни 2016 йилда ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришнинг асосий якунлари ва 2017 йилга мўлжалланган иқтисодий дастурнинг энг муҳим устувор йўналишларига бағишланган Вазирлар Маҳкамасининг кенгайтирилган мажлисидаги маърузаси. // Ишонч. – 2017. – 17 янв.
2. Носова Ю.Б. Дисциплинарная ответственность государственных гражданских служащих Российской Федерации: монография. – Воронеж, трудовые 2011. – С. 7.
3. Ситникова Е.Г., Сенаторова Н.В. Дисциплина труда: что нужно знать работнику и дисциплины работодателю. – М., 2015. – С. 32.
4. Шишко Г.Б. Трудовая дисциплина (монография) / Г.Б. Шишко, Общественное объединение «Молодежное научное общество», Мн., 2000. – С.126
5. В.С.Гусева, К.В. Сибикеев Дисциплина труда, трудовой распорядок. Практическое пособие 74 с