Ilmiy tadqiqotlar va ularning yechimlari jurnali
Aoka guvohnoma № 323759 ISSN: 3060-4818

G’ARB ILMIY MAKTABLARIDA MEHNAT MUNOSABATLARI

Bekniyazova Sevinch
Alisher Navoiy nomidagi Toshkent
davlat o’zbek tili va adbiyoti universiteti
Sotsiologiya yo’nalishi talabasi
https://doi.org/10.5281/zenodo.24348248

Annotatsiya. Maqolada mehnat munosabatlarini o'rganuvchi G'arb ilmiy maktablarining shakllanishi va rivojlanishi tahlil qilinadi. Klassik siyosiy iqtisod, ilmiy boshqaruv va "inson munosabatlari" maktabi, institutsional va sanoat munosabatlari (industrial relations) maktabi, radikal-tanqidiy yondashuv hamda zamonaviy postindustrial nazariyalar qiyosiy ko'rib chiqiladi. Har bir maktabning asosiy farazlari, mehnat munosabatlari sub'ektlariga qarashi va ularning zamonaviy tadqiqotlardagi o'rni ochib beriladi. Xulosada G'arb nazariyalarini milliy sharoitga tatbiq etishning imkoniyat va cheklovlari ko'rsatiladi.
Kalit so’zlar: mehnat munosabatlari, mehnat sotsiologiyasi, industrial relations, ilmiy boshqaruv, plyuralizm, ijtimoiy sheriklik, prekariat.

Kirish. Mehnat munosabatlari jamiyatning iqtisodiy va ijtimoiy tuzilmasini belgilovchi asosiy munosabatlardan biridir. Ular ishchi va ish beruvchi o'rtasidagi shartnomaviy aloqalar bilan cheklanmay, hokimiyat, manfaatlar, tengsizlik va hamkorlik masalalarini ham o'z ichiga oladi. XVIII asrda sanoat inqilobi bilan boshlangan mehnat jarayonini ilmiy anglash urinishlari G'arbda bir necha nazariy maktablarning vujudga kelishiga olib keldi. Maqolaning maqsadi G'arb ilmiy maktablarida mehnat munosabatlariga yondashuvlarni tizimlashtirish va ularning o'zaro farqini aniqlashdir. Vazifalar: klassik asoslarni ko'rib chiqish; boshqaruv va xulq-atvor maktablarini tahlil qilish; institutsional va tanqidiy yondashuvlarni solishtirish; zamonaviy tendensiyalarni baholash. Tadqiqotda qiyosiy-tarixiy, tizimli tahlil va nazariy umumlashtirish usullaridan foydalanildi.

Klassik asoslar:siyosiy iqtisod va dastlabki sotsiologiya. Mehnat munosabatlari nazariyasining ildizlari klassik siyosiy iqtisodga borib taqaladi. A. Smit mehnat taqsimotini boylik manbai deb ko'rsatdi va mehnatni qiymatning asosiy omili sifatida talqin qildi. Uning yondashuvida bozor mehnat va kapital manfaatlarini muvofiqlashtiruvchi mexanizm sifatida qaraladi.

K. Marks bu qarashni tubdan qayta ko'rib chiqdi. Uning fikricha, mehnat munosabatlari asosida ishchi va kapital egasi o'rtasidagi tarkibiy ziddiyat yotadi: ishchi o'z mehnat kuchini sotadi, ortiqcha qiymat esa kapitalistga o'zlashtiriladi. Begonalashuv tushunchasi mehnat jarayonida insonning o'z faoliyati mahsulotidan, jarayonidan va boshqa odamlardan ajralishini ifodalaydi. [1]

E. Dyurkgeym mehnat taqsimotini ijtimoiy birdamlikning manbai sifatida ko'rdi. U "organik birdamlik" tushunchasini ilgari surib, mehnat taqsimoti anomiya holatiga olib kelganda ham, to'g'ri tashkil etilganda jamiyatni mustahkamlashi mumkinligini ta'kidladi. M. Veber esa mehnatni ratsionallashtirish,

[1] Smith A. An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations. London, 1776. Book I, ch. 1 (mehnat taqsimoti)

byurokratiya va kasbiy odob masalalariga e'tibor qaratdi; uning "protestant etikasi" tadqiqoti mehnatga qadriyatli munosabatning iqtisodiy xulq-atvorga ta'sirini ko'rsatd[2]

Ilmiy boshqaruv va "inson munosabatlari" maktabi. XIX asr oxiri - XX asr boshida F. Teylor ilmiy boshqaruv tamoyillarini ishlab chiqdi. Mehnat operatsiyalarini vaqt va harakat bo'yicha o'lchash, ish haqini unumdorlikka bog'lash, rejalashtirish va ijroni ajratish - bu yondashuvning asosi edi. A. Fayol ma'muriy boshqaruv tamoyillarini tizimlashtirdi. Bu maktab mehnat munosabatlariga texnik-ratsional nuqtayi nazardan qaradi: ishchi asosan iqtisodiy rag'bat orqali harakatga keladigan unsur sifatida talqin qilindi. E. Meyoning Xotorn tajribalari (1920–30-yillar) bu qarashni o'zgartirdi. Tadqiqotlar mehnat unumdorligiga nafaqat jismoniy sharoitlar, balki norasmiy guruhlar, e'tibor va ijtimoiy aloqalar ham kuchli ta'sir qilishini ko'rsatdi. "Inson munosabatlari" maktabi ishchini ijtimoiy mavjudot sifatida ko'rib, rahbar va xodim o'rtasidagi muloqotni, motivatsiyani va guruh normalarini o'rganishni boshladi. Keyinchalik A. Maslou, F. Gersberg, D. Makgregor ishlarida bu yondashuv ehtiyojlar va motivatsiya nazariyalari bilan boyitildi. To'qnashuvini asosan kommunikatsiya muammosi deb talqin qilgani uchun tanqid qilindi: tarkibiy tengsizlik va hokimiyat masalalari e'tibordan chetda qoldi.

Institutsional va sanoat munosabatlari maktabi. S. va B. Vebb "Sanoat demokratiyasi" (1897) asarida kasaba uyushmalari va jamoaviy kelishuvni ishchilarning bozordagi zaif mavqeini tenglashtiruvchi vosita sifatida asosladi. AQShda J. Kommons boshchiligidagi Viskonsin maktabi mehnat munosabatlarini institutlar, qonunlar va amaliyot orqali o'rganishni boshladi. J. Danlop (1958) "sanoat munosabatlari tizimi" konsepsiyasini ilgari surdi. Unga ko'ra tizim uch sub'ektdan iborat: ishchilar va ularning tashkilotlari, ish beruvchilar va ularning tashkilotlari hamda davlat idoralari.[3]

Tizim texnologiya, bozor va hokimiyat taqsimoti sharoitida faoliyat yuritib, ma'lum mafkura bilan birlashtirilgan va mehnat sharoitlarini tartibga soluvchi qoidalar majmuini yaratadi. Bu yondashuv mehnat munosabatlarini mustaqil o'rganish sohasi sifatida mustahkamladi. A. Flenders va A. Foks bu maktabning ta'sirli rivojlantiruvchilari bo'ldi. Foks korxonaga nisbatan uch "qarash doirasi"ni ajratdi:[4]

• unitar qarash - korxona yagona maqsadli jamoa, nizo esa istisno hodisa;

• plyuralistik qarash -korxona turli manfaatli guruhlar yig'indisi, nizo tabiiy va uni muzokaralar orqali boshqarish zarur;

• radikal qarash - nizo kapitalistik tuzumning tarkibiy xususiyati.

Xulosa. G'arb ilmiy maktablarida mehnat munosabatlari bozor muvozanatidan boshlab tarkibiy ziddiyat, ijtimoiy integratsiya, institutsional tartibga solish va zamonaviy xavf-xatar konsepsiyalarigacha rivojlandi. Har bir maktab mehnat munosabatlarining muayyan jihatini yoritib, o'z davrining ijtimoiy-iqtisodiy sharoitini aks ettirdi. Asosiy xulosalar: mehnat munosabatlari iqtisodiy, ijtimoiy va siyosiy omillarning kesishmasida shakllanadi; nizo va hamkorlik bir-birini inkor etmaydi, balki bir tizimning ikki

[2] Durkheim É. De la division du travail social. Paris, 1893. I kitob (organik birdamlik) va III kitob, 1-bob (anomik mehnat taqsimoti).

[3] Taylor F. W. The Principles of Scientific Management. New York: Harper, 1911.

[4] Fayol H. Administration industrielle et générale. Paris, 1916

tomonidir; globallashuv va raqamlashuv sharoitida mehnat munosabatlari yanada murakkablashmoqda va bunga mos yangi nazariy yondashuvlar talab etiladi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI

1. Beck U. Risk Society: Towards a New Modernity. London: Sage, 1992.
2. Dunlop J. T. Industrial Relations Systems. New York: Henry Holt, 1958.
3. Durkheim É. De la division du travail social. Paris, 1893.
4. Fox A. Beyond Contract: Work, Power and Trust Relations. London: Faber, 1974.
5. Hall P. A., Soskice D. (eds.) Varieties of Capitalism. Oxford: Oxford University Press, 2001.
6. Kochan T., Katz H., McKersie R. The Transformation of American Industrial Relations. New York: Basic Books, 1986.
7. Marx K. Das Kapital. Bd. 1. Hamburg, 1867.
8. Mayo E. The Human Problems of an Industrial Civilization. New York: Macmillan, 1933.
9. Piore M., Sabel Ch. The Second Industrial Divide. New York: Basic Books, 1984.
10. Smith A. An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations. London, 1776.
11. Standing G. The Precariat: The New Dangerous Class. London: Bloomsbury, 2011.
12. Taylor F. W. The Principles of Scientific Management. New York: Harper, 1911.