

SH.R. XOLMO'MINOV

90^{yil}
TDIU

MEHNAT BOZORI IQTISODIYOTI



**O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASI
OLYIY VA O‘RTA MAXSUS TA‘LIM VAZIRLIGI
TOSHKENT DAVLAT IQTISODIYOT UNIVERSITETI**

SH.R. XOLMO‘MINOV

MEHNAT BOZORI IQTISODIYOTI

O‘zbekiston Respublikasi Oliy va o‘rta maxsus ta‘lim vazirligi
tomonidan oliy o‘quv yurtlarining iqtisodiy ta‘lim yo‘nalishlari
talabalari uchun darslik sifatida tavsiya etilgan

Toshkent – 2021

UO‘K: 165-053.4
KBK 65.9(2)24
X 58

Sh.R. Xolmo‘minov Mehnat bozori iqtisodiyoti. Darslik.
– T.: «**Innovatsion rivojlanish nashriyot-matbaa uyi**»,
2021 – 160 b.

ISBN 978-9943-7664-0-2

Ushbu darslikda «mehnat bozori» tushunchasi, uning tarkibiy qismlari, elementlari, segmentlari, shakllanishi, tartibga solinishi, rivojlanishi batafsil bayon qilingan; mehnat bozorining shakllanishi va rivojlanishini tahlil etish va istiqbollashtirishda qo‘llaniladigan zamonaviy balans, marketing, sotsiologiya va ekonometrika usullari aks ettirilgan.

Darslik iqtisodiy ta‘lim yo‘nalishidagi oliy o‘quv yurtlarining bakalavrlari, magistrantlari, professor-o‘qituvchilari va ilmiy tadqiqotchilariga mo‘ljallangan.

UO‘K: 165-053.4
KBK 65.9(2)24

Mas‘ul muharrirlar: **akademik S. S. G‘ulomov;**
akademik Q.X. Abdurahmonov.

Taqrizchilar: **N.Arabov** – Samarqand davlat universiteti “Inson resurslarini boshqarish” kafedrasini mudiri, i.f.d., professor;
A.Hayitov – Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti “Inson resurslarini boshqarish” kafedrasini dotsenti, i.f.n.

ISBN 978-9943-7664-0-2

© «**Innovatsion rivojlanish nashriyot-matbaa uyi**», 2021.

KIRISH

Ijtimoiy yo‘naltirilgan bozor iqtisodiyotini raqamlashtirish sharoitida davlatning eng asosiy vazifalari, ijtimoiy-iqtisodiy muammolarning yechimini topish, mavjud davlat dasturlari ijrosini ta‘minlash, kambag‘allikni kamaytirish va aholi turmush darajasini yaxshilash hisoblanadi. Mazkur ustuvor vazifalarni amalga oshirishda aholini ish bilan ta‘minlashning samarali ijtimoiy-iqtisodiy va tashkiliy-huquqiy mexanizmlarini tatbiq etish muhim ahamiyatga ega. Bu esa ayniqsa ishsizlik, norasmiy ish bilan bandlik va kambag‘allik darajasini kamaytirishga bevosita ijobiy ta‘sir ko‘rsatadi.

O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti Sh. Mirziyoyev tomonidan mazkur muammolar va ularning yechimlari aniq ko‘rsatilgan: kambag‘allikni kamaytirish – bu alohida tadbirkorlik ruhini uyg‘otish, insonning ichki kuch-quvvati va salohiyatini to‘liq ro‘yobga chiqarish, yangi ish o‘rinlarini yaratish bo‘yicha kompleks iqtisodiy va ijtimoiy siyosatni amalga oshirish, demakdir”¹.

Bu esa mehnat resurslarining oqilona bandligini ta‘minlashi, ishsizlikni kamaytirishni taqozo etadi. Ularni ijobiy hal qilish aholi turmush darajasini oshirishga olib keladi.

Hozir mamlakat mehnat resurslarining ish bilan band bo‘lmagan qismi ko‘rsatkichi asta-sekin o‘sib borish an‘anasiga – tendensiyasiga ega. Bunday holat sanoat mehnatining tor doirada qo‘llanilishi, yangi ish joylarini yaratishga yo‘naltirilgan investitsiyalar hajmining yetarli emasligi, mehnat resurslari sonining ish joylari miqdoriga nisbatan tezroq o‘sishi, ishchi kuchiga talab va taklif o‘rtasida mutanosiblikning mavjud emasligi, mahalliy kadrlar malakasi va raqobat qobiliyatining pastligi va ularning ish axtarish harakatlari sustligi bilan asoslanadi. Bundan tashqari, mehnat resurslarining oqilona bandligini ta‘minlashga yangi yerlar o‘zlashtirilishining kamayishi, intensiv texnologiya va kam mehnat talab qiladigan

¹ O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti Shavkat Mirziyoyevning Oliy Majlisga Murojaatnomasi. 2020-yil 29-fevral. Kun.uz sayti.

texnikaning yuqori unumsiz qo‘llani-lishi, xo‘jalik yuritish, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil qilishning yangi bozor usullaridan samarasiz foydalanilishi, kichik va o‘rta biznes hamda xususiy tadbirkorlik rivojlanishining past darajasi, ish bilan band bo‘lganlar moddiy manfaatdorligining pasayishi va inflatsiya jarayonlari kabi omillar salbiy ta‘sir ko‘rsatmoqda. Holbuki, sanab o‘tilgan omillar bozor iqtisodiyotiga o‘tish davrining muqarrar belgilaridir.

Aholining ish bilan oqilona bandligini ta‘minlash va ishsizlikni kamaytirishning samarali mexanizmlaridan biri mehnat bozorini maqsadga muvofiq shakllantirish va rivojlantirish hamda uni tartibga solish hisoblanadi. Bu, ishchi kuchiga talab va taklif o‘rtasidagi uzviy aloqalar va ziddiyatlarni, ular hamkorligining samaradordik mezonlarini aniqlashga, qishloq mehnatkashlari kasb malakasini oshirishning asosiy yo‘nalishlarini belgilashga hamda jonli mehnat resurslarini “ortiqcha” va ish joylari “taqchil” sharoitlarda ishchi kuchiga talab va taklifni makroiqtisodiy tartibga solishga, pirovardida ijtimoiy-iqtisodiy va tashkiliy tadbirlarni maqsadga muvofiq ravishda ishlab chiqishga samarali imkon beradi.

Bunday tadbirlarni ishlab chiqish sodir bo‘layotgan jarayonlarni chuqur o‘rganishni, mehnat bozorining shakllantirilishi va rivojlantirilishining eng muhim muammolarini va ularni ijobiy yechish yo‘llarini aniqlashni taqozo qiladi. Bu yo‘llarni to‘g‘ri topish esa “Mehnat bozori iqtisodiyoti” fanining nazariy va amaliy asoslarini mukam-malroq, o‘rganishni talab etadi.

Mazkur fanning maqsadi – talabalarga mehnat resurslari bilan ko‘p ta‘minlangan respublikamiz uchun xarakterli bo‘lgan ishchi kuchiga talabni oshirish va uning taklifini kamaytirish bo‘yicha ilmiy asoslangan tavsiyanomalar ishlab chiqishni o‘rgatishdan iborat. Ushbu maqsaddan kelib chiqqan holda mazkur fanning **asosiy vazifalari** etib quyidagilar belgilanadi:

- “mehnat bozori” tushunchasi va uning tarkibiy qismlarini o‘rganish;
- mehnat bozori shakllanishi va unga ta‘sir etuvcha omillar, shart-sharoitlar, tamoyillar va cheklovchilarni aniqlash;

- mehnat bozori rivojlanishining asosiy bosqichlari va ularning ijtimoiy-iqtisodiy tadbirlarini belgilash;
 - mehnat bozoridagi ishchi kuchiga talab va taklifni tartibga solib, usullarini o‘rganish;
 - mehnat bozorini tahlil qilishning aniq, sotsiologik tadqiqot usulini o‘rganib, uni qo‘llash metodikasi bilan tanitish;
 - ishchi kuchiga talab va taklifning yaqin kelajakdagi holatini istiqbollashtirish asoslarini o‘rganish;
 - mehnat bozori rivojlanishining maqsadli kompleks dasturini tuzishni o‘rgatish.
- «Mehnat bozori iqtisodiyoti» fani «Mehnat iqtisodiyoti», «Xodimlarni boshqarish», «Iqtisodiy nazariya», «Makroiqtisodiyot», «Mikroiqtisodiyot», «Marketing» va «Menejment» kabi iqtisodiy fanlar bilan uzviy bog‘langan.

I BOB

MEHNAT BOZORINING MOHIYATI, IJTIMOIIY IQTISODIY MAZMUNI, ASOSIY VAZIFALARI VA XUSU- SIYATLARI

1.1. Mehnat bozorining mohiyati va tushunchalari

Hozirgi vaqtda o‘tish davri iqtisodiyotining oldida turgan dolzarb muammolardan biri – mehnat bozorini samarali shakllantirish va rivojlantirishdir. Buning uchun, hammadan avval ijtimoiy va iqtisodiy tizimlar rivojlanishining obyektiv qonunlaridan savodli foydalanish zarur.

Ma’lumki, taraqqiyot sohibi bo‘lib xizmat qilgan inson jamiyatning asosiy ishlab chiqarish kuchi hisoblanadi. U bir vaqtning o‘zida moddiy boyliklar va xizmatlarning ishlab chiqaruvchisi va iste’mol qiluvchisi bo‘lganligi tufayligina «Ishlab chiqarish - iste’mol» tizimida muvozanatga erishiladi. Faqat inson ehtiyojini juda muhim deb bilgan va uning samarali takror ishlab chiqarilishini ta’minlagan jamiyatgina eng yuqori taraqqiyotga erishadi. Jamiyatning boshqa barcha vositalari: mulkchilik shakllari, ishlab chiqarish va ilmiy salohiyat, moliya, narxlar va h.k.lar ushbu asosiy maqsadga bo‘ysunishi kerak. Bu degani, bugungi bozorga qarab, iqtisodiy tizim harakatini to‘g‘ri mo‘ljalga olish, o‘tish davrini tezlatish yoxud sekinlashtirishdir.

Mehnat bozori – bozorning boshqa barcha tizimchalari bilan uzviy bog‘langan. Haqiqatan 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‘rsatkichlari ham yaxshilanishini rag‘batlantirib borib, kelajakda qayta ishlab chiqarishga asos solishi kerak. Bundan kelib chiqadiki, mehnat bozorida raqobat xodimning mehnat qobiliyatini takomillashtiruvchi asosiy kuch sifatida mavjud bo‘lishi lozim.

Boshqa tomondan, «mehnatga qobiliyatlar» egasi doimiy qayta ishlab chiqarishga ehtiyojlarni boshidan kechira turib, buning ustiga har

doim yangi, eng yuqori sifat darajasida, shunday ish beruvchini qidiradiki, u bu qobiliyatlardan eng foydali sharoitlarda foydalana olsun.

Shu munosabat bilan ishchi kuchiga talabni shakllantiruvchi tizimchada xuddi shunday o'zgarishlar sodir bo'lishi, ya'ni xaridorlar – mulkdorlar o'rtasida raqobat paydo bo'lishi kerak. Faqat shunday sharoitlarda bir tomondan, xodimning iqtisodiy faolligiga va boshqa tomondan, ishlab chiqarish vositalari egasining bozordagi iqtisodiy faolligiga asoslangan ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishga umid bog'lash mumkin.

Mehnat bozorining boshqa muhim nazariy qoidasi – uni o'z-o'zini hududiy ifodalash haqidagi tasavvuri. Xodim hatto yollanganda ham, o'zining “mehnatga qobiliyatlari”ni qayta ishlab chiqarishga ehtiyojini boshidan doimiy kechira borib, bozor bilan aloqasini uzmaydi.

Bundan tashqari, xodim eng yaxshi sharoitlarni qidira borib, bir yollovchidan boshqasiga o'tishga tabiiy intilishi ham mavjuddir. Amaliyotning ko'rsatishicha, ishlab chiqarish kuchlari darajasi qanchalik yuqori bo'lsa, migratsion faollik ham shunchalik jadaldir. Bunda xodimlarning bir qismi mehnat bozorida vaqti-vaqti bilan paydo bo'lib, vaqtincha ishlab chiqarishda ishtirok etmaydi. Prof. V. Kulakovning hisob-kitoblariga ko'ra, ish bilan band bo'lganlarning katta qismi shunday harakatda bo'ladi: har yili sanoatda 35% gacha, qurilishda 40% , temiryo'l transportlarida 37% ishtirok etadi [5, 15-6]².

Shuning uchun mehnat bozori ijtimoiy bozor iqtisodiyoti va ijtimoiy-mehnat sohasining tarkibiy qismidir. Ilmiy va o'quv adabiyotlarida mehnat bozorining o'nlab ta'riflari keltiriladi. Masalan, yangi sinfiy maktabni yaratuvchilar D. Gilder, A. Laffer, M. Feddstayn, R. Xollar mehnat bozorini ichki bir xil bo'lmagan va g'oyat o'suvchi hamda bozor qonunlariga bo'ysunuvchi tizim sifatida qaraydilar. Narx-navo mexanizmi uning asosiy regulatori bo'lib xizmat qiladi.

Mehnat narxi va ish haqi darajasi ishchi kuchiga talab va taklifga ta'sir qiladi, ular o'rtasidagi munosabatlarni tartibga soladi, kerakli mutanosiblik va muvozanatni saqlaydi. Tabiiy bozor mexanizmlariga ko'ra, ishchi kuchi narx-navo, bozor konyunkturasiga tez va epchillik bilan javob beradi, uning haqiqiy ehtiyojiga muvofiq ko'payadi yoki

² Manba “Asosiy adabiyotlar”dagi tartib raqami bo'yicha ko'rsatilgan.

kamayadi. Jadal mehnat bozori sharoitlarida ishsizlik – mehnatga layoqatli aholining band bo‘lmagan qismi davra aylanishi vazifasini bajaruvchi tabiiy hodisa.

Keynsman maktabining asoschisi J. Keyns o‘z konsepsiyasini «Bandlik, foiz va pullarning umumiy nazariyasi» nomli kitobida bayon qilgan. U mehnat bozorini sustkash, statistik tizim sifatida ko‘rib chiqadi, ishchi kuchi narxi (ish haqi)ni yetarli darajada qat’iy, deb qayd etadi. Majburiy ishsizlikning mavjudligi majmuaviy samarali talab yetishmasligi bilan asoslangan, uni budjet va kredit-pul tartibiga solishning samarali (ekspansiyanistik) choralari yo‘q qilishi mumkin. Talabning yetishmasligi mehnatga pul to‘lashning uning pasayishi tomoniga egiluvchan emasligi oqibatida vujudga keladi, buning natijasida talab pasayganda ishlab chiqarish hajmi va bandlik qisqaradi, ish haqining nominal stavkalari o‘zgarishsiz qoladi. Davlat bozorni tartibga solib boruvchi vazifasini o‘taydi, u majmuaviy talabni oshirib yoki pasaytirib, ushbu tengsizlikni yo‘q qilishi mumkin. Ishchi kuchiga jami talab investitsiya va ishlab chiqarish hajmlari bilan tartibga solinadi.

Prof. V.A. Pavlenkov ta’kidlaydiki, bozor iqtisodiyotida mehnat bozori yollanib ishlashga qodir kishilarning barchasini: ham yollanma mehnat bilan band bo‘lganlar va band bo‘lmaganlarni qamrab oladi [8, 15-6.]. A.A. Nikiforova esa boshqa umumiy ta’rifni taklif etadi: «Mehnat bozori rivojlanishining darajasi va bozorda ishtirok etuvchi kuchlar: tadbirkorlar, mehnatkashlar va davlat o‘rtasida ma’lum davrda erishilgan manfaatlar balansini aks ettiruvchi ijtimoiy munosabatlar tizimi sifatida vujudga kelgan» [7, 15-6.].

Keyingi yillarda mehnat bozori haqida aniqroq tushunchalar paydo bo‘ldi. Ba’zi tadqiqotchilar mehnat bozorini ish haqi va daromadlarning erkin harakati orqali mehnatga talabni va ishchi kuchi taklifini o‘zini o‘zi tartibga soluvchi mexanizm sifatida talqin qiladilar. Boshqa iqtisodchilar tushuntiradilarki, mehnat bozori ish beruvchilar va yollanib ishlashni xohlovchilarning bevosita kelishuvi orqali talab va taklifni qanoatlantirish uchun sharoitlar yaratadi va ishchi kuchining xarid qilish-sotish jarayonlarini bevosita tartibga solmaydi. I.S.Maslovaning ta’rifi bo‘yicha, «Mehnat bozori – o‘svuchi tizim, unda mulkchilik subyektlari ishchi joylari va ishchi kuchi takliflari, xodimga va «yollanma ishga talab hajmi, tarkibi va nisbatini shakllantirib, ishlab

chiqarish omillari (mehnat vositatori va ishchi kuchi)ga o‘zaro ta’sir etadi». Mehnat bozori mavjud, ammo «kesik, shakli o‘zgartirilgan ko‘rinishda, buning ustiga har narsani o‘z ichiga oladigan xarakterga ega bo‘lmay, balki mehnat munosabatlarning faqat bir qismini qamrab oladi» [6, 15-b.].

Q. Abdurahmonovning ta’rifiga ko‘ra, «Mehnat resurslarini taqsimlaydigan va ish bilan bandlik borasida qarorlar qabul qiladigan bozor – mehnat bozori deb ataladi». [8, 72-b.].

Bizning fikrimizcha, **mehnat bozori – 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 shartnomalar 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.**

1.2. Mehnat bozorining ijtimoiy-iqtisodiy mazmuni

Respublikamiz uchun mehnatga qobiliyatli aholining ish bilan bandligini oshirish bo‘yicha muammoni hal qilishning eng samarali vositalaridan biri bo‘lgan mehnat bozorining ijtimoiy-iqtisodiy mazmunini tadqiq qilish katta ilmiy-amaliy ahamiyatga ega. Ularni o‘rganish quyidagi demografik va ijtimoiy-iqtisodiy vaziyatlarning inobatga olinishini taqozo etadi:

– respublikada mehnatga qobiliyatli aholining 60% dan ortig‘i qishloq joylarda yashaydi va yalpi ichki mahsulotning (YaIM) 40% dan ko‘prog‘ini ishlab chiqaradi;

– noqishloq xo‘jaligi ishchi joylari yetishmasligi sababli ish bilan band bo‘lmagan qishloq mehnat resurslari ulushi respublikaning ish bilan band bo‘lmagan butun aholisining 60% dan ortig‘ini tashkil qiladi va ularning soni o‘smoqda;

– mehnatga qobiliyatli, ish bilan band bo‘lmagan qishloq mehnatkashlari malakasi va safarbarligining pastligi ularning yashash joylaridan shaharga va mamlakatning kam mehnat bilan ta’minlangan hududlariga hamda xorijiy davlatlar obyektlariga qarab harakat qilishlariga asosiy to‘siq bo‘lmoqda;

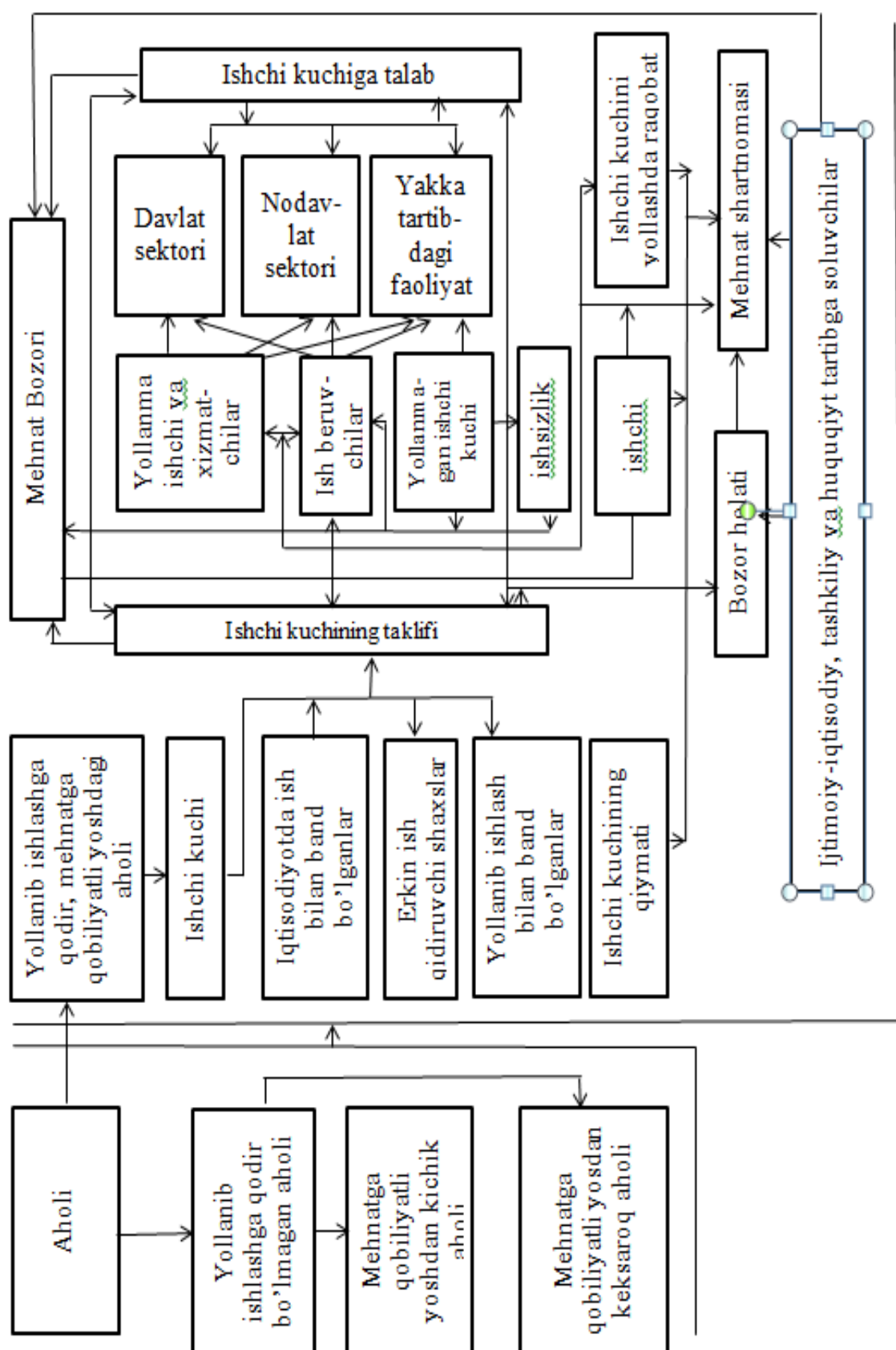
– mehnat resurslari sonining mehnatni tatbiq etish mintaqalarga nisbatan tezroq o‘sishi yashirin ishsizlikni, ayniqsa, qishloq xo‘jaligida ishchi kuchini taklif etish unga talabdan oshib ketadigan darajada ko‘payishiga bevosita yordam beradi;

– qayta ishlash sanoati, qurilish va xizmat ko‘rsatish korxonalari hamda xususiy xo‘jaliklarda yangi ishchi joylarini yaratish yo‘li bilan ishchi kuchi talabi va taklifi o‘rtasidagi ratsional nisbatni ta‘minlash uchun haqiqiy imkoniyatlar mavjud.

Bozor iqtisodiyoti davrida mehnat bozorini «mehnatga qobiliyatli» ishchi kuchini xarid qilish-sotishni amalga oshiruvchi tizim sifatida ko‘rib chiqish o‘rinli. Shuning uchun u ijtimoiy yo‘naltirilgan bozor iqtisodiyoti va ijtimoiy mehnat sohasining ochiq, murakkab, ko‘p aspektli va o‘svuvchi tizimchasi bo‘lib, ishchi kuchiga talab va taklifning hajmi, tarkibi va nisbatini shakllantiruvchidir. Mazkur bozor ishchi kuchiga talab va aholining taklifini tartibga solishda bevosita ishtirok etadi va oqilona bandlikning shakllanishi hamda ishsizlikni kamaytirishga ko‘maklashadi.

Mehnat bozori tarkibiy qismining asosiy elementlariga quyidagilar kiradi: **ishchi kuchiga talab va uning taklifi, qiymati, bahosi va yollashdagi raqobat** (1-rasmga qarang). Talab iqtisodiyot tarmoqlari, ishlab chiqarish – ijtimoiy infratuzilmasi va boshqa sohalar-ning mehnat bozoriga buyurtma bergan, ish haqi fondi, shaxsiy yordamchi xo‘jaliklardan daromadlar va boshqa hayotiy vositalar bilan ta‘minlangan ishchi kuchi ehtiyojining hajmi va tarkibini aks ettiradi. Taklif yollanma sharti bilan ishga ega bo‘lishdan manfaatdor ishchi kuchining miqdor va sifat (soni, jinsi, yoshi, ma‘lumoti, kasbi, malakasi, millati, ishlab chiqishi, daromadi va boshqalar bo‘yicha) tarkibini ifodalaydi.

Mehnat bozoridagi ishchi kuchining taklifi murakkab demografik cho‘zilishga ega. Avvalambor, aholining umumiy sonidan yollanib ish-lashga qodir, ya‘ni mehnat salohiyatiga ega bo‘lib, uning egasi - xodim mehnat bozorida uni taklif qilishdan, tadbirkor esa uni o‘z korxonasida belgilangan vaqt davomida foydalanish uchun yollanishidan manfaat-dor qismini ajratish kerak.



1-rasm. Mehnat bozori tarkibiy qismi asosiy elementlarining o'zaro munosabatlari

Aholining umumiy sonidan ikkita yirik guruhni ajratish mumkin:

1) yollanib ishlashga qodir mehnatga layoqatli va undan yuqori yoshdagi aholi;

2) yollanib ishlashga qodir bo‘lmagan mehnatga layoqatli yoshdan kichik va kattaroq aholi.

Birinchi guruh quyidagi guruhchalarga bo‘linadi:

a) iqtisodiyot sektorlarida yollanish bo‘yicha band bo‘lganlar;

b) yollanish bo‘yicha band bo‘lmaganlar;

d) ish qidirib erkin harakat qiluvchi shaxslar.

Ikkinchi guruh ham guruhchalarga bo‘linadi:

a) mehnatga qobiliyatli yoshdan kichik aholi, ya’ni 16 yoshgacha bo‘lgan o‘smirlar;

b) mehnatga qobiliyatli yoshdan keksarok aholi, ya’ni yoshi va nogironligi tufayli ishlamayotgan nafaqaxo‘rlarning asosiy qismi.

Mehnatga layoqatli aholi, ayniqsa, uning iqtisodiy faol qismi mehnat bozorining shakllanishida asosiy demografik manba hisoblanadi.

Tahlil shuni ko‘rsatadiki, aholining iqtisodiy faol qismi mehnat resurslari umumiy sonining 70% dan ortig‘ini tashkil etib, uning miqdori 1998–2020-yillarda iqtisodiyotning nodavlat sektorida 39,5% o‘sdi. Fermer va dehqon xo‘jaliklari sonining oshishi, kichik va o‘rta biznesning rivojlanishi, yakkahol mehnat tatbiq etilishining kengayishi xususiy sektorda band bo‘lganlar sonining 2 martadan ortiq ko‘payishiga bevosita ko‘maklashdi.

Shunday qilib, shubhasizki, respublika mehnat bozorida ishchi kuchi taklifining o‘sishi ko‘p jihatdan aholining iqtisodiy faol qismi holati bilan belgilanadi. U esa mazkur bozordagi raqobatga ham ko‘p jihatdan bog‘liq.

Yuqori unumli ishchi kuchini yollash, mehnatni ijtimoiy taqsimlash va bo‘sh ish o‘rinlarini egallashda xodimlar o‘rtasidagi hamda mehnat shartnomalari asosida ish haqi shartlari uchun xodimlar bilan yollovchilar o‘rtasidagi raqobat mehnat bozorini harakatlantiruvchi mexanizm hisoblanadi.

Ishchi kuchiga talab va taklifning nisbati mehnat bozori konyunkturasini ifodalaydi. U ko‘p sonli omillar va sharoitlar ta’siri ostida shakllanadi hamda mehnatga layoqatli qishloq aholisi turli xil guruhlarining yollanma xodimlar sifatida teng bo‘lmagan holatini aks

ettiradi. Amalda ishchi kuchiga talab va taklifning umumiy va tarkibiy muvozanatiga erishish qiyin. Mehnat bozorining konyunkturasi ishchi kuchi narxiga bevosita ta'sir ko'rsatadi. U, o'z navbatida, amaldagi bozor narxlariga muvofiq o'zgarib turadi, mehnat resurslarining muomala soxasida shaxsiy va ijtimoiy ehtiyojlarga muvofiq ma'lum yo'nalishini shakllantiradi. O'z navbatida, ishchi kuchi narxini uning qiymatidan farqlanishi ishlab chiqarishning samaradorligiga, taqsimot munosabatlariga, ish haqi va shaxsiy yordamchi xo'jaliklardan daromadlar darajalariga, iste'mol savatining o'sishiga, tovarlar va xizmatlarning amaldagi narxlariga, ularning mavjudligiga, tabiiy boyliklarning holatiga hamda boshqa omillar va sharoitlarga bog'liq.

Fikrimizcha, mehnat bozorining konyunkturasini miqdor va sifat nuqtayi nazaridan tadqiq qilish maqsadga muvofiq. Respublika-mizda mehnat bozorida ishchi kuchiga talabning miqdori uning taklifiga nisbatan 1,4 marta kam.

Ishchi kuchi taklifining miqdori unga ehtiyojning talablariga to'liq mos kelmaydi. Shuning uchun mehnat bozori konyunkturasini ifodalaydigan ikkita o'zaro bog'langan guruhlardagi omillar va shart-sharoitlar holatini ta'riflovchi miqdor va sifat ko'rsatkichlarini ajratish zarur. Birinchi guruhga quyidagilar kiradi: iqtisodiyot sektorining holati; moddiy texnik ta'minotining darajasi; ishlab chiqarish va ijtimoiy infratuzilma, qurilish sanoati, shaxsiy yordamchi xo'jaliklar va uyda ishlovchilar mehnatining holati; ko'p ukladli iqtisodiyot rivojlanishi sharoitlarida jamoa-shirkat, ijara, hissadorlik, xususiy, qo'shma va boshqa xo'jaliklarning isloh qilinishi darajasi; tovarlar va xizmatlar, sarmoyalar, qimmatli qog'ozlar va ilmiy ishlanmalar bozorining shakllanishi darajasi; tabiiy boyliklarning mavjudligi va h. k.lar.

Ikkinchi guruhga esa quyidagilar kiradi: ma'lumot, malaka va kasbni egallaganlik darajasi; yuqori malakali kadrlarni tayyorlash bilan shug'ullanuvchi o'quv yurtlarining holati; mehnatga layoqatli band bo'lgan va band bo'lmagan aholining jinsi va yoshi bo'yicha tuzilishi; ish haqi va boshqa manbalardan, ayniqsa, shaxsiy yordamchi xo'jaliklardan olinadigan mehnat daromadlarining darajasi; ishsizning ijtimoiy va ruhiy holati; yollash bo'yicha ish taklif qiluvchi mehnat jamoasidagi ijtimoiy-ruhiy muhit; millatlararo munosabatlar va siyosiy ahvolning holati; milliy-etnik an'analar va aholining mobilligi (safariylik) va boshqalar.

Yuqorida ta'kidlab o'tilgan, mehnat bozorida ishchi kuchiga talab va taklifning nisbatini aniqlovchi omillar va shart-sharoitlar aholini ish bilan bandligi siyosatining ijtimoiy-iqtisodiy yo'nalishlari va tamoyillari bilan raqobatga (yoxud ziddiyatga) kirishishi mumkin. Bu holda mehnat bozorida salbiy tendensiyalarga qarshi harakat qiluvchi tadbirlarni o'z vaqtida ishlab chiqish va o'tkazish alohida o'ringa ega. Hududiy mehnat bozorlarining omillari va konyunkturasidagi farqlarni hisobga olgan bandlik siyosati davlat tomonidan ishlab chiqiladi. U O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 37-moddasida va «Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida»gi qonunda aks ettirilgan [2].

Davlat tomonidan qo'llaniladigan tartibga soluvchilarning (ijtimoiy-iqtisodiy, tashkiliy va huquqiy) o'рни mehnat bozorida ziddiyatlarni yumshatish, ishchi kuchiga talab va taklif konyunkturasidagi nomuvozanatlikdan va ularni inqiroziy buzilish oqibatlaridan (yalpi ishsizlikning paydo bo'lishi, ijtimoiy xo'jalikda ishga joylashish-ga imkoniyat yo'qligi, daromadlarning pasayishi va boshqalardan) ogohlantirish yo'li bilan belgilanadi. Ba'zida bozor munosabatlarining ijtimoiy oqibatlari natijasida shunday sharoitlar shakllanadiki, unda qishloq aholisining bir qismini mehnat qilish va daromad olish huquqlariga ega bo'lishida jiddiy qiyinchiliklar vujudga kelishi oqibatida turmush darajasi pasayadi. **Iqtisodiy tartibga soluvchilar (soluqlar, mehnat haqi, moliya-kredit vositalari, investitsiyalar (sarmoyalar)ning jalb etilishi, bandlikka ko'maklashish jamg'armasi va boshqalar)** ijtimoiy-iqtisodiy muhitni yaratishga qaratilgan, unda qishloq ishchi kuchining holati talab va taklifga muvofiq har bir mazkur davrda qo'yilgan maqsadlar va vazifalarni amalga oshirishda sodir bo'ladi. Tartibga soluvchilarning eng muhim yo'nalishi shundan iboratki, ularning majmuasi orqali mehnat bozorida nisbiy muvozanatga erishish mumkin.

1.3. Mehnat bozorining asosiy vazifalari va xususiyatlari

Shuni ta'kidlash joizki, «Mehnat bozori» tushunchasining ijtimoiy-iqtisodiy mazmuni va uning tarkibiy qismlarining tizimli tadqiqoti mazkur bozorning **asosiy vazifalarini** ham aniqlashga imkon beradi:

– ishchi kuchiga talab va taklifning hajmi, tarkibi va nisbatini shakllantirish;

- bozor uslubida xo‘jalik yuritishning iqtisodiy, ijtimoiy va huquqiy mexanizmlari yordamida ishchi kuchiga talab va taklifni tartibga solish;
- mehnat resurslarining oqilona bandligini ta‘minlashga bevosita ta‘sir ko‘rsatish;
- ishsizlarni ish topishga yoki bozor va ularning malakasi va raqobat qobiliyatini oshirishga ko‘maklashish;
- ishlab chiqarish xarajatlarini qisqartirish va mehnat taqsimotini o‘zgartirish;
- insonning ham ishlab chiqaruvchi, ham iste‘molchi sifatidagi manfaatlari mos kelishini ta‘minlovchi yuqori unumdor mehnatga qiziqishini tartibga solish;
- taqsimot munosabatlariga bilvosita ta‘sir qilish.

Shunday qishb, mehnat bozorining asosiy vazifalari, hususiyatlari va tarkibiy qismlari mazmunini chuqur o‘rganish uning ratsional shakllanishi va rivojlanishi yo‘lini ravshanroq ko‘rishga va ish kuchiga talab va taklif o‘rtasida nisbatning o‘ziga xos xususiyatlarini topishga imkon beradi.

Respublikamizda mehnat bozori **o‘ziga xos xususiyatlarga** ega.

Demografik xususiyatlari. Shunday qilib, mehnat bozori, umuman, talab va taklif qonunlariga bo‘ysungan holda, o‘z amal qilish mexanizmining ko‘pgina tamoyillariga ko‘ra, boshqa tovar bozorlaridan jiddiy farq qiladigan bozordir.

Bu yerda nafaqat makro va mikroiqtisodiy omillar, balki shular bilan birga ish kuchi bahosi ish haqiga doimo ham regulatorlar hisoblanadilar. Real iqtisodiy hayotda mehnat bozori dinamikasiga ishchi kuchi taklifiga hamda unga bo‘lgan talabga ta‘sir etuvchi bir qator omillar ta‘sir ko‘rsatadi. Binobarin, ishchi kuchi taklifini demografik omillar va uning tug‘ilish darajasi, mehnat qobiliyatiga ega bo‘lgan axolining o‘shish sur‘atlari, uning jinsi, yosh tuzilmasi kabilar belgilab beradi. Masalan, AQSHda aholining o‘rtacha yillik qo‘shimcha o‘shish sur‘atlari o‘tgan asrning 30-yillaridan 90-yillarigacha 1,8 foizdan 1 foizgacha qisqargan. Bu mehnat bozoridagi taklif dinamikasiga sezilarli ta‘sir etadi.

Shunga o‘xshash ta‘sir O‘zbekiston iqtisodida ham seziladi. O‘zbekistonda ishchi kuchining yillik o‘shish sur‘atlari 2,2–2,3 foiz atrofida (ya‘ni ancha yuqori darajada). Bu esa, har yili kamida 4–5 foiz

darajada (amaldagi miqdorga nisbatan) ish joylari yaratishni talab qiladi. Shubhasiz, bu juda mushkul. Buning uchun yiliga bir necha milliard so‘m mablag‘ zarur.

Aholining **iqtisodiy faollik darajasi bilan bog‘liq xususiyatlar**. Demografik omillardan tashqari mehnat qobiliyatiga ega aholining turli demografik va etnik guruhlari iqtisodiy faolligi darajasi ham bozor dinamikasining muhim omili hisoblanadi. Masalan, ayollarning ijtimoiy roli faollashishi ta’siri ostida ularning ishchi kuchi tarkibiga jadal jalb qilinishi ishchi kuchi taklifining o‘shishiga olib keldi. Ayollarning AQSH ishchi kuchlaridagi iqtisodiy ishtiroki darajasi 1950-yildagi 34 foizdan 1992-yilda 60 foizga yetdi (bu ko‘rsatkich O‘zbekistonda 40 foiz atrofida).

Ishchi kuchi dinamikasiga migratsiya jarayonlari ham jiddiy ta’sir ko‘rsatadi. AQSHda u mamlakat aholisi qo‘shimcha usishining 20 foizini tashkil etadi. Ochiq holdagi immigrantlardan tashqari AQSHda bir necha mln. yashirin (nolegal) immigrantlar (asosan Lotin Amerikasi mamlakatlaridan chiqqanlar) yashashadi. Mamlakatda migratsiya jarayoni mehnat bozorida ishchi kuchi umumiy taklifini ko‘paytiradi va undagi raqobatni kuchaytiradi. Immigratsiya jarayonlari (xoh u siyosiy bo‘lsin, xoh mehnat immigratsiyasi) AQSHda maxsus qonunlar bilan tartibga solinadi. Bu qonunlar mamlakatga past darajali ishchi kuchi kirishini cheklashga, tegishli kvotalar o‘rnatgan holda AQSHga oliy malakali kadrlarning ko‘chib kelishini rag‘batlantirishga yo‘naltirilgan.

Talab nuqtayi nazaridan esa iqtisodiy konyunktura holati hamda iqtisodiy sikllar fazalari bandlilik dinamikasining muhim omillari hisoblanadi. Ulardan tashqari, ishchi kuchiga bo‘lgan ehtiyojga ilmiy-texnika taraqqiyoti ham jiddiy ta’sir ko‘rsatadi.

Ijtimoiy taraqqiyot bilan bog‘liq xususiyatlari. Hozirga kelib jamiyat taraqqiyoti bosqichlari ham mehnat bozorining rivojlanishiga sezilarli ta’sir ko‘rsatishi to‘g‘risida xulosa qilsak ham bo‘ladi. Odatda, jamiyat rivojlanishiga hal qiluvchi o‘zgarishlar xuddi shunday ahamiyatli o‘zgarishlarni mehnat bozorining ishchi va tashqi “qiyofasi”da qoldiradi. Chunonchi, jamiyat rivojlanishidagi siyosiy o‘zgarishlar mehnat bozoriga darhol ta’sir ko‘rsatadi. Bunga misol qilib, 1930–40-yillarda Yevropadagi siyosiy o‘zgarishlarni keltirish mumkin. Ma’lumki, natsizm yetakchi siyosiy partiya sifatida Germaniya davlati tepasiga

kelishi bilan mehnat bozorining aksariyat Yevropa va hattoki jahon miqyosida harbiylashuvi yuzaga kelgan edi.

Siyosiy tuzumning almashinishi ham shu xildagi o'zgarishlar uchun zamin hozirlaydi. Bunga misol qilib insoniyat tarixidagi eng yirik siyosiy o'zgarishlar (masalan, demokratik bozor munosabatlarining bunyodga kelishi va h.k.lar)ni keltirish mumkin.

Ijtimoiy-siyosiy o'zgarishlarning mehnat bozori va mehnat munosabatlariga ta'siriga sobiq ittifoqning yemirilishi misol bo'la oladi. Buning natijasida nafaqat uning tarkibiga kiruvchi davlatlarda, balki butun jahon mehnat bozorida jiddiy o'zgarishlar sodir bo'ldi.

Qisqacha xulosalar

Mehnat bozori – ishchi kuchining «mehnatga bo'lgan qobiliyatini» sotish va sotib olish tizimi.

Mehnat bozorining tarkibiy qismlari ishchi kuchiga talab, ishchi kuchining taklifi, qiymati va bahosi hamda uni yollashda raqobat hisoblanadi.

Mehnat bozori asosiy vazifalarining bajarilishi talab va taklif o'rtasidagi farqning kamayishiga va aholining ish bilan bandligi oshishiga olib keladi.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Mehnat bozorining mohiyati nimadan iborat?
2. Mehnat bozori nima?
3. Ishchi kuchining taklifi qanday demografik tuzilishga ega?
4. Mehnat bozorining tarkibiy qismlari nimalardan iborat?
5. Mehnat bozorining qanday asosiy vazifalari bor?
6. Mehnat bozorining o'ziga hos xususiyatlari nimalardan iborat?

Asosiy adabiyotlar

1. Karimova I.A. O'zbekiston: bozor munosabatlariga o'tishning o'ziga xos yo'li. –T.: O'zbekiston», 1993.

2. O'zbekiston Respublikasining «Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida»gi Qonuni // «Mehnat» gazetasi. —T., 1993-yil, 1-oktabr.

3. Abdurahmonov Q.X., Mamarasulov F. Mehnat iqtisodiyoti: nazariya va amaliyot (darslik). –Т.: «Fan», 2019.

4. Дмитриев Й. Рынок труда: предложение и спрособи управление // Проблемы теории и практики управления. . –М.: 1991, №4.

5. Кулаков В. Рынок рабочей силы: основы теории, функционирования и прогнозирования // Экономист. –М., 1992, № 6–50–55 стр.

6. Маслова Н.С. Эффективная занятость и рынок рабочей силы. - М.: «Наука», 1992.

7. Никифорова А.Л. Рынок труда: занятость и безработицы. – М.: Международные отношения, 1991.

8. Павленков В.А. Рынок труда. -М.: Анлик, 1992.

9. Xolmo‘minov Sh. R. Qishloq mehnat bozorining shakllanishi va rivojlanishi hamda ularni modellashtirish – Т.: «Fan va texnologiya», 2014.

II BOB

MEHNAT BOZORINING SHAKLLANISHI

2.1. Mehnat bozori shakllanishining ahamiyati va shart-sharoitlari

Mehnat bozori, bozor tizimining ajralmas qismi sifatida faqat tovar ishlab chiqarish va muomalasi umumiy hukmron bo'lgandagina vujudga keladi. Ishchi kuchi «mehnatga qobiliyati»ning tovarga aylanishi mehnat bozori shakllanishining bosh sharti hisoblanadi. Akademik I.A. Karimov ta'kidlaganidek, «**mehnat bozori bo'lmasa, ishchi kuchi tovarga ayantirilmasa, bozor munosabatlari to'g'risidagi gap-so'zlar og'izda qolib ketadi**». Ishchi kuchi tovarga shunday holda aylanadiki, agap uning egasi – xodim – ishlab chiqarish vositalari va turmush kechirish vositalaridan yuridik erkin shaxs bo'lsa. Shaxsning fuqarolik erkinligi xodimga mehnatni qo'llash sohasi, undan foydalanish sharoitlari va ish haqini erkin tanlash huquqini rasmiy beradi. Erkin subyekt sifatida u shaxsiy mulkchilik va o'zining ishchi kuchiga egalik huquqiga ega bo'ladi. O'zbekiston Respublikasining «Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida»gi Qonunida ta'kidlanganidek, «O'zbekiston Respublikasi fuqarolariga ishlab chiqarish va ijodiy mehnat uchun o'z qobiliyatlariga egalik qilish va qonunchilik man qilmaydigan har qanday faoliyat bilan shug'ullanish huquqi berilgan. Mehnatga har qanday shaklda ma'muriy majbur qilishga yo'l qo'yilmaydi. Kishilarning ixtiyoriy band bo'lmasligi ularni javobgarlikka tortish uchun asos bo'la olmaydi»

Mehnatning erkinligi va ixtiyoriyligi – umuman, respublika bo'yicha mehnat bozori shakllanishining asosiy sharoiti yoxud shartidir.

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

Mehnat bozori 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 subyektlarni o‘zaro almashuv munosabatiga kirishishiga ularning shaxsiy manfaatlari majbur qiladi, uning orqasida shaxsiy iste’molchilik yotadi. Ular ham, o‘z navbatida, qayta takror ishlab chiqarishda qishloq aholisi ijtimoiy-iqtisodiy turmushining faqat kerakli ijtimoiy ehtiyoji ifodalanishida namoyon bo‘ladi.

Mehnat bozorining vujudga kelishi ishchi kuchiga talab va taklif o‘rtasidagi muvozanatga erishish uchun o‘zaro raqobat qilishga tayyor erkin va teng huquqli sheriklarning iqtisodiy munosabatlarda bo‘lishlarini taqozo etadi. Bozorda yollanma xodim va ish beruvchi shaxsiy erkinlik va iqtisodiy zaruriyat nuqtayi 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 mehnat bozorining shakllanishida hal qiluvchi iqtisodiy shartlardan biri hisoblanadi. Ammo bunday muvozanat mavjud emas. Buning asosiy sababi – taklif qilingan mehnatga layoqatli aholi sonining o‘nta talab miqdoriga nisbatan tez o‘sishi.

Iqtisodiyotning barcha sektorlaridagi tarkibiy o‘zgarishlar hozirgi sharoitda mehnat bazorida ishchi kuchiga talab va uning taklifining yangi harakatini belgilovchi eng muhim iqtisodiy shartlardan hisoblanadi. Bular sanoat va xizmat ko‘rsatish tarmoqlarida yangi ish joylarini yaratishni va mamlakatimizning ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishida sifat o‘zgarishlarni asoslab beradi. Bunday sharoitlarda, bir tomondan, mehnat bozorining yangi segmentlari agrosanoat majmuasi va ijtimoiy-ishlab chiqarish, infratuzilmasining ko‘p jonli mehnat talab qiladigan tarmoqlari va ishlab chiqarish bo‘g‘inlarini qamrab olsa, boshqa tomondan, iqtisodiyotning an’anaviy sekgorlarida bozor munosabatlarini vujudga keltiradi va rivojlantiradi.

Ishchi kuchi narxining o‘zgarishi mehnat bozori shakllanishining muhim iqtisodiy sharti hisoblanadi. Bozor iqtisodiyotiga o‘tishni amalga oshirayotgan mamlakatlarda ish haqi haqiqiy darajasining pasayishi tendensiyasi kuzatiladi. Nazariy jihatdan bunday vaziyatda ish haqini ishchi kuchi qiymatidan pastroq belgilash uchun qulay imkoniyatlar yaratiladi. Ammo bunday imkoniyatlardan foydalanishni davlat qonunchilik yo‘li bilan “to‘sib qo‘yish”ga harakat qiladi. Shu maqsadda minimal ish haqi va kun kechirish uchun zarur miqdor darajasi rasmiy ravishda belgilanadi. Bunday holda ijtimoiy yo‘naltirilgan bozor

iqtisodiyoti normal faoliyat ko‘rsatganda minimal ish haqi kun kechirish uchun zarur miqdor darajasidan kam bo‘lmasligi lozim.

Mehnat bozori konyunkturasi shakllanishining ijtimoiy shart-sharoitlari orasida yollanma xodimlar va ish beruvchilar sifat ko‘rsatkichlarining oshishi yetakchi o‘rin egallaydi. Agrosanoat majmuasi va xizmat ko‘rsatish tarmoqlari ko‘lamlarining kengayishi, ularning intensiv rivojlanishi, o‘z vaqtida moddiy-texnik va moliyaviy resurslar bilan ta‘minlanishi ishchi kuchining qayta tayyorgarlikdan o‘tishini va yangi zamonaviy kasblarni (universal ishchi va xizmatchi, tadbirkor, menejer, marketolog va h.k.) o‘zlashtirishni talab qiladi.

Demografik shart-sharoitlar ishchi kuchi taklifining shakllanishiga turlicha ta‘sir ko‘rsatadi. Masalan, yuqori darajadagi tug‘ilish mehnat bozoriga aholining katta oqimi kelishini asoslaydi. Respublikada mehnatga layoqatli aholining yosh bo‘yicha tuzilishida 16–29 yoshdagi yigit-qizlar ulushi 2020-yilida 26,4% ni tashkil qiladi (1-jadvalga darang).

O‘rta maktablarni bitiruvchilarning ko‘pchiligi, dastlabki kasb tayyorgarligiga ega bo‘lmaganlari holda qishloq xo‘jaligiga jalb qilinadilar. Samarqand viloyatida o‘tkazilgan aniq sotsiologik tadqiqot shuni ko‘rsatdiki, ish bilan band bo‘lmagan mehnatga layoqatli aholi o‘rtasida yoshlarning ulushi 34% ni, ba‘zi tumanlarda esa 35–55 % ni tashkil qildi, ularning mutlaq ko‘pchiligi xotin-qizlardir (60–65%). Yoshlarning 89 foizi ishga joylashishni xohlaydilar.

1-jadval

O‘zbekiston Respublikasi aholisining yosh bo‘yicha tuzilishi

Ko‘rsatkichlar	2018-yil	2019-yil	2020-yil
Aholining barchasi	100	100	100
Shu jumladan:			
Mehnatga layoqatli yoshdan kichik yoshdagilar	41,3	40,6	39,7
Mehnatga layoqatli yoshdagilar.	51,2	52,0	53,0
Shu jumladan:			
16–29 yoshdagilar	24,8	25,7	26,4
Mehnatga layoqatli yoshdan kata yoshdagilar	7,5	7,4	7,3

Mehnat bozori shakllanishiga qishloq xo‘jaligi ishlab chiqarishida ish mavsumiy bo‘lganligi uchun ish bilan to‘liq band bo‘lmagan shaxslarning ko‘pchiligi sezilarli ta‘sir ko‘rsatadi. Bizning baholashimizcha, 2020-yilda shu sababga ko‘ra, Samarqand viloyati qishloq xo‘jaligi ishlab chiqarishida 38,4 ming kishi, ya‘ni undagi xodimlarning 18,4 foizi ishtirok etmagan. Mavsumiy mehnat davrining kattaligi ishsizlik xavf-xatari va hajmini oshiradi. Hozircha qishloq xo‘jaligida qo‘l mehnatining ulushi ancha katta. Ammo bu an‘anaviy tarmoqning ekstensiv rivojlanishi va yangi qo‘shimcha ish joylarini yaratish imkoniyatlari kamligi hamda yer va suv resurslari yetishmasligi tufayli cheklangan. Shu bilan birga ilmiy-texnik yangiliklar va mehnatni tashkil qilishning ilg‘or uslublarini tatbiq etish xodimlar qishloq xo‘jaligidan ozod qilinishini tezlashtiradi. Bu esa yuqori malakaga ega bo‘lmagan mehnatga talabni yanada kamaytiradi va ishsizlikni, ayniqsa, ko‘p bolali ayollar va yosh qizlar o‘rtasida ko‘paytiradi.

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

Mehnat huquqi bo‘yicha g‘arb mutaxassislarining ilmiy ishlarida Mehnat shartnomasi «Xodimni ish haqi evaziga mehnat qilish majburiyatini olishi va huquqiy bo‘ysunishi mavjudligi haqidagi kelishuv» sifatida ifodalanadi. Shartnoma xususiy-huquqiy xaridlarning turlicha ko‘rinishi bo‘lib, unga nisbatan fuqarolik huquqiga xos me‘yorlar, qoidalar, konseptual konstruksiyalarni qo‘llash imkoniyatlari va zaruriyatini asoslaydi.

Mehnat shartnomasining bosh xususiyati shundan iboratki, uni tuzish albatta bo‘ysunish va bog‘liqlikka olib keladi, bundan tashqari vujudga kelgan huquqiy munosabatlarga ishonchlilik va uzoq muddatlilik xarakterini ifodalaydi. Ishlovchini yollovchiga bo‘ysunishiga iqtisodiy ma‘noda mehnat shartnomasining asosiy alomati sifatida qaraladi. Bu bo‘ysunish, qoidaga ko‘ra, nafaqat ijtimoiy-iqtisodiy, texnik, tashkiliy, balki O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi va «Mehnat kodeksi»ning barcha talablariga javob beruvchi, shakllantirilgan yuridik xarakterga ega.

Ish kuchiga talab va taklif nisbatining yaxshilanishiga tabiiy-iqlim sharoitlari muhim raqobatlantiruvchi 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 korxonalarini kengaytirish yo'li bilan ishchi kuchiga talab va taklif o'rtasidagi muvozanatni ta'minlashga ma'lum darajada imkoniyatlar vujudga keltiriladi. Bular esa mehnat resurslarining ortiqchalik darajasini, demak, ishsizlik miqyosini ham keskin kamaytirishga bevosita ta'sir etadi.

2.2. Mehnat bozorining shakllanish tamoyillari

Yuqorida qayd etilgan shart-sharoitlar mehnat bozori faoliyat ko'rsatishining quyidagi **asosiy tamoyillarini to'liq amalga tatbiq etgan holda** mazkur bozor shakllanishiga samarali ta'sir ko'rsatadi:

– ishchi kuchining erkin taklifi. Bu mehnatga layoqatli qishloq aholisining ish bilan band bo'lish va bo'lmaslikni ixtiyoriy tanlashini, mehnat qonunlari tomonidan ta'kidlanmaydigan va har bir xodimning shaxsiy va jamoa manfaatlarini hisobga oluvchi kasb va faoliyat turini erkin tanlash uchun sharoitlar mavjudligini anglatadi;

– ish beruvchilarning ishchi kuchiga mustaqil talabi. Bozor iqtisodiyoti xodimlarni barcha ish beruvchilar tomonidan O'zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi va «Mehnat kodeksi» qoidalariga albatta, amal qilgan holda ishga erkin yo'llashlari va ishdan bo'shatishlari hamda bandlik, mehnat sharoitlari va unga haq to'lashni kafolatlash bilan fuqarolarning manfaatlarini himoya qilishlari uchun imkoniyatlar yaratadi;

– yollanma xodimlarning ish beruvchilardan huquqiy va ijtimoiy himoya qilinganligi;

– ish haqi va boshqa qonuniy daromadlar chegarasini O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasida belgilangan «kun kechirish uchun zarur miqdordan kam bo'lmaslik»ka rioya qilgan holda erkin belgilash.

2.3. Mehnat bozori shakllanishining omillari va cheklovchilari

Ortiqcha mehnat resurslariga ega respublikamiz hududlarida ishchi kuchiga talabning ortishi va uning taklifi pasayishiga bevosita ta'sir etuvchi omillarni tadqiq etish eng muhim ijtimoiy-iqtisodiy

ahamiyat kasb etadi. **Ishchi kuchiga talabning oshishini asoslovchi omillarga quyidagilar kiradi:** noqishloq xo‘jaligi tarmoqlarida 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 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, inflatsiya va ishsizlikni pasaytirish, mahalliy kadrlarning raqobatbardoshligi, safarbarligi va 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 texnologiyalarni qo‘llash, mehnat unumdorligini oshirish va h.k.lar.

Bundan tashqari, mazkur hududlarda ishchi kuchi taklifini oshiruvchi omillar, xususan, kadrlarning malakasi va safarbarligi darajasining pastligi, mehnat resurslari soni o‘sish sur‘atining ish joylari miqdoriga nisbatan yuqoriligi, qishloq xo‘jaligida ishlovchilarni ish joyidan ozod etish hollarining ko‘payishi, mehnatni qo‘llash mintaqalarining yetishmasligi va boshqalar mavjud.

Shu bilan birga shunday omillar ham borki, ular kompleks holida 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; yollanma mehnatni tashkil qilishning turli-tuman uslublari; turmush uchun zarur bo‘lgan mablag‘lar jamg‘armasi, yollangan xodimlarning pul daromadlari; nafaqaxo‘rlar va bolali 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'lganlarning soni; qurolli kuchlarda xizmat qiluvchilar soni va ularda xizmat qilish muddati; muqobil va malakali kasbiy xizmatlarni takomillashtirish va h.k.lar.

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; investitsiya salohiyati va uning takror ishlab chiqarish tuzilishi; iqtisodiyotdagi tarkibiy o'zgarishlar; mulkchilik shakllarining turli-tumanligi; korxonalar va tashkilotlarning to'lovga qodir emasligi (bankrotligi) va h.k.lar.

O'zbekiston sharoitida mehnat bozorini samarali shakllantirishga to'siq bo'ladigan bir qator cheklovchilar ham mavjud: mehnatning qo'llanilishining noqishloq xo'jaligi mintaqalari yaxshi rivojlanmaganligi; mehnat haqining past darajasi; iste'mol tovarlarining qimmatlashuvi; yollanma ishchi kuchining malakasi va safarbarligi pastligi; ish beruvchilarning yetarlicha tajribaga ega emasligi va h.k.lar.

Shu bilan birga o'tish davrida noqishloq xo'jaligi mehnat mintaqalarining yetishmasligi, ish haqining past darajasi va iste'mol tovarlarining qimmatlashuvi, xom ashyolar yetishmasligining ko'paygani, mahalliy kadrlar malakasi va mobilligi darajasining pastligi ishchi kuchiga talabning oshishiga asosiy o'siq bo'lmoqda. Xodimlar mehnatining yakuniy natijalari qadrsizlanishi mulkning davlat tasarrufidan chiqarish va xususiylashtirish samaradorligini oshirishga to'siq bo'luvchi asosiy iqtisodiy vositalardan biridir. Bu sohada ijobiy natijalarsiz bozor iqtisodiyotining asosiy harakat qiluvchi kuchlari – tadbirkorlar, ya'ni mehnat bozorida ishchi kuchining xaridorlari paydo bo'lishi mumkin emas.

Ish beruvchilar malakasining pastligi va ularda tadbirkorlikka tajriba ko'nikmalari yetishmasligi mehnat bozorining shakllanishi yo'lida jiddiy to'siq bo'lmoqda. Bu muammolarni ijobiy hal qilish uchun tadbirkor «Biznes», «Marketing», «Menejment», «Bank ishi», «Axborot texnologiyasi» kabi fanlarni, xorijiy tillarni mukammal bilishlari, sanoat mehnatining hal qiluvchilik o'rnini tushunishlari va uni boshqa har qanday mehnatdan yuqori baholay olishlari uchun ma'lum vaqt va sharoitlar kerak.

Shunday qilib, yuqorida qayd etilgan **mehnat bozorining asosiy tarkibiy qismlarni mukammal tadqiq qilish uning shakllanish jarayonini batafsil ifodalabgina qolmasdan, balki bu sohada yechilishi lozim bo'lgan asosiy muammolarning aniqlanishiga ham imkon beradi:** ishchi kuchiga talabni oshirish va uning taklifini kamaytirish, qishloq xo'jaligi ishlab chiqarishidan ortiqcha xodimlar ozod bo'lishini tezlatish; ish bilan band bo'lmagan, mehnatga layoqatli aholining raqobatbardoshligi va malakasini oshirish, turg'unligini kamaytirish va uning ijtimoiy himoyalanganligini ta'minlash. Bu muammolarni mehnatni qo'llashning noqishloq xo'jaligi bo'lgan tarmoqlarini rivojlantirish, o'quv muassasalari va bandlik xizmatlarining faoliyatini yaxshilash va mehnat bozorida ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlarni samarali tartibga solish yo'li bilan muvaffaqiyatli hal qilish mumkin.

Qisqacha xulosalar

Mehnat bozori shakllanishiga ishchi kuchining «mehnatga bo'lgan qobiliyati» tovarga aylanishi, erkin taklifi, ish beruvchilarning ishchi kuchiga mustaqil talabi, iqtisodiyotning tarkibiy o'zgarishi, ko'p mulkchilikning rivojlanishi kabi iqtisodiy, ijtimoiy na huquqiy shart-sharoitlar bevosita ta'sir etadi.

Mehnat bozori shakllanishida asosiy muammo bo'lgan ishchi kuchiga talabning ortishi hamda uning taklifi kamayishi turli omillar, tamoyillar va cheklovchilar ta'sirida amalga oshiriladi.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Mehnat bozorining shakllanishiga qanday shart-sharoitlar ta'sir etadi?
2. Mehnat bozori shakllanishining qanday tamoyillari mavjud?
3. Mazkur bozor shakllanishining qanday omillari bor?
4. Ishchi kuchiga talab va taklifning shakllanishiga nimalar to'siq bo'ladi?

Asosiy adabiyotlar

1. O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi. –T.: «O'zbekiston», 1992.

2. Киселов И.Й. Трудовой договор при капитализме: проблемы найма и увольнения. –М.: «Наука», 1989.

3. Xolmo‘minov Sh. R. Mehnat bozori shakllansa. – «O‘zbekiston qisloq xo‘jaligi» jurnali, 1997, №1.

4. Xolmo‘minov Sh. R. Моделирование сельского рынка труда. –Т.: «Fan», 1996.

III BOB

MEHNAT BOZORINI TARTIBGA SOLISH

3.1. Mehnat bozorini tartibga solishning ahamiyati

Mamlakatimizning Birinchi Prezidenti I.A. Karimov o'zining «O'zbekiston iqtisodiy islohotlarni chuqurlashtirish yo'lida» kitobida mehnat bozorini boshqarish va bandlik siyosatini faol o'tkazish, respublikaning mehnatga yaroqli aholi zich joylashgan tumanlarida kichik va o'rta korxonalarini ustuvor rivojlantirish hisobiga yangi ish joylari bunyod etishni rag'batlantirish masalalariga katta e'tibor bergan. Shu munosabat bilan mehnat bozorida ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlarni tartibga solish alohida ahamiyat kasb etadi.

Mehnat bozorida yuzaga keladigan ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlar tizimida aholining ish bilan bandligi va mehnat sharoitlarini belgilash, u yoki bu ijtimoiy muammolarini 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** (2-rasmga qarang).

Jamoaviy bitimlar tuzilayotganda O'zbekiston Respublikasining «Mehnat kodeksi», Xalqaro mehnat tashkiloti (XMT)ning Konvensiyasi va tavsiyalariga asoslaniladi. XMT Konvensiyasining 54-bandida ta'kidlanganidek, «Jamoaviy muzokaralar, bir tomondan, tadbirkor, tadbirkorlar guruhi bilan, boshqa tomondan esa, mehnatkashlarning bitta yoki bir necha tashkilot 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 muzokaralarini bildiradi».

Mehnat bozorida bunday tartibga solishni qo'llanishining 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.



2-rasm. Mehnat bozorida tartibga soluvchilarning harakatlari chizmasi.

3.2. Mehnat shartnomalarining mehnat bozorini tartibga solishdagi o‘rni

Mehnat bozori munosabatlarini tartibga solish kompleks shartnoma tizimining qayishqoqligi, shuningdek, munosabatlari sohasida tenglik va ijtimoiy adolat tamoyillarini ro‘yobga chiqarish haqidagi keng yoyilgan to‘g‘ri tasavvurlarga ega bo‘lishdir. Ayrim xodim muzokaralarda o‘zidan ancha kuchli sherigi – ish beruvchiga nisbatan yakka tartibda amalga oshiradigan xatti-harakatlari bilan qarshilik ko‘rsata olmaydi. Boz ustiga, jamoaviy shartnomaga ko‘ra, malakasi past hamda yetarli darajada yuqori unum bilan ishlay olmaydigan ishchi kuchining ish joyi muayyan muddatga saqlab turiladi. Jamoaviy shartnoma mehnat munosabatlari barqarorligiga erishish muhim ahamiyatga ega. Jamoaviy shartnoma tizimi mehnat bozoridagi xo‘jalik subyektarining o‘zaro munosabatlaridagi mojarolarni uzicha bartaraf eta olmaydi. Chunki ushbu mojarolar asosini ijtimoiy manfaatlar, maqsadlar, intilishlar, talablardagi farqlar tashkil etadi. Garchi, jamoaviy bitimlar tizimi manfaatlarni kelishib olish, bir qarorga kelish va mojarolarni tezlik bilan bartaraf etish jarayonlarini ko‘zda tutsa-da, muzokaralar jarayoni ancha maqbul natijalarga erishish imkoniyatini ham yaratadi. Ayni paytda bitim shartlari shartnoma shaklini olib, ikki tomonni mazkur shartlar asosida ijtimoiy va iqtisodiy barqarorlikni ta‘minlash maqsadida oxirgi choralarni ko‘rmasdan, ya‘ni ish tashlash yoki ishdan bo‘shatishga yo‘l qo‘ymay, harakat qilishga majbur etadi.

Kelajakda jamoaviy bitimlar, shuningdek, mehnat bozori faoliyatini, kadrlarni o‘qitish va malakalarini oshirish hamda o‘zgartirish, ularning ish haqi va ishsizlarni ish bilan ta‘minlash ko‘rsatkichlarini tartibga solish masalalarini ham qamrab oladi. Shuni qayd etib o‘tish kerakki, asosan, jamoaviy mehnat shartnomasi tizimi va bevosita davlatning tartibga solib borishi amal qilishiga qaramay, xodim bilan ish beruvchi o‘rtasidagi munosabatlar yakka tartibda ham hal etilishi mumkin.

Xodim bilan tuzilgan shaxsiy shartnoma ish beruvchi uchun ancha foydalidir. Shaxsiy shartnoma tizimi yollanuvchining 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 yollanuvchilarni ijtimoiy kafolatlarning kattagina qismidan mahrum etadi.

Mehnat munosabatlarini shaxsiy uslubda tartibga solish va bandlikning qayishqoq shakllarini joriy etish – yollanuvchilar kuchidan foydalanishni (ekspluatatsion xarakterda) kuchaytirish hamda doimiy ishlovchi shaxslar uchun ilgari mavjud bo'lgan ijtimoiy kafolatlardan voz kechilishidan tashqari yana bir qator salbiy oqibatlarga olib kelishi mumkin. Jumladan, rivojlangan mamlakatlardagi mehnat bozorlarida doimiy ishchi kuchlarini vaqtincha yoki to'liqsiz ish vaqtida ishlovchi shaxslar (yoshlar, xotin-qizlar, nogironlar va hokazo) bilan almash-tirish qoida tusiga kirmoqda. Tabiiyki, mazkur ijtimoiy guruhlarning vakillari ijtimoiy jihatdan kam muhofazalangan va jamoaviy shartno-malar 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 respub-likamizda, bir tomondan, tadbirkorlik, ishchilarni yollab ishlatish buyicha xususiy tadbirkorlik va biznes yaxshi rivojlanmagan bo'lsa, ikkinchi tomondan esa, kam ta'minlangan hamda ijtimoiy jihatdan yetarli darajada himoya qilinmagan aholi orasida ishsizlar soni oshib boryapti. Bularning hammasi mehnat bozoridagi ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlarni tartibga solishning yangi, samarali hududiy usullarini, ularni mehnat resurslari ortiqcha va yetishmaydigan hududlarga bolgan holda, tadqiq etishni talab qilmoqda.

3.3. Mehnat bozorini tartibga solishning mintaqaviy usullari

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.

Ishchi kuchiga talabni oshirish usuli. Bozor iqtisodiyotiga o'tish sharoitlarida mulkni xususiylashtirish va davlat tasarrufidan chiqarish, ekinlarni yetishtirishda tarkibiy tuzilmani qayta ko'rish, zarar keltirib ishlayotgan korxonalarni tugatish, fan-texnika taraqqiyoti yutuqlari va intensiv texnologiyalarni joriy etish hisobiga asosan, qishloq xo'jalik ishlab chiqarishidan bo'shatilayotgan xodimlar soni tez ko'paymoqda.

Ishchi kuchiga bo'lgan talabni oshirishni rag'batlantirish usullarini tadqiq etish mehnat resurslarining oqilona bandligini ta'minlashga hamda mazkur hudud uchun samarali tarmoqlarni rivojlantirishga qaratilgandir. Mahsulotlarni qayta ishlash, saqlash va xarid qilish hamda servis 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 investitsiyalar – sarmoyalar hajmini ko'paytirishni rag'batlantirish mazkur uslubning qo'llanishining asosiy yo'nalishlaridir.

Ishchi kuchlariga talabni oshirishni mehnat resurslarini qayta taqsimlashdan manfaatdor iqtisodiyot 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. Dotatsiyalar, subsidiyalar va kreditlarni agro-sanoat majmui korxonalarini, ayniqsa, qayta ishlash korxonalarini qurish, texnik jihatdan qayta qurollantirish va rekonstruksiyalashga, shaxsiy mehnat faoliyatini rivojlantirish yo'li bilan xizmat ko'rsatish soxasini 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 maxsus 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 rivojlantirishni rag'batlantirish – aholi bandligini oshirishning eng muhim yo'nalishlaridan biri. U korxonalarining iqtisodiy manfaatdorligini oshirish, budjet 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-xarajatlarni to'lash kabi chora-tadbirlar yordamida amalga oshiriladi.

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 etsish 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 o'quv o'rinlarini ko'paytirish va kechki hamda sirtqi o'quvdagi talaba o'rinlarini qisqartirish, ishlab chiqarishdan ajralgan holda o'qiyotganlarga stipendiyalar miqdorini oshirish, ayollarga bola parvarishi uchun to'lanadigan nafaqalar va beriladigan ta'til muddatini ko'paytirish, mehnat stajini hisoblashda ularga imtiyoz berish; pensionerlar, nogironlar hamda ularni parvarishlaydigan shaxslarning pensiyalarini oshirish mehnat bozorida 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. Mehnat resurslari ish bilan bandlikning xususiy va vaqtinchalik shakllariga o'tishlarini rag'batlantirishga ularga ham ish bilan to'la band qilingan shaxslarga mo'ljallangan ijtimoiy ta'minotning o'sha turlarini, ta'tillar va boshqa ijtimoiy kafolatlarning miqdorlarini o'rnatish, kafolatlangan eng kam miqdordagi ish haqi bilan ta'minlashi, har yili beriladigan ta'tillarni o'z vaqtida berish, ish kuni va ish haftasi davomiyligini qisqartirish orqali erishish mumkin. Mamlakatimizning mehnat resurslari yetishmaydigan 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.**

Ishchi kuchlariga talabni kamaytirish usuli. Mazkur usulga hududiy hokimiyatlarning u yoki bu mintaqalarda, tarmoqlar yoki kasb-hunarlar bo'yicha ishlab chiqaruvchi kuchlarni joylashtirish va yangi ish joylarini vujudga keltirishni sekinlashtirishga oid quyidagi chora-tadbirlar: ortiqcha ishchi kuchlaridan foydalanganlik uchun qo'shimcha

solliqlarni belgilash; qattiq kredit siyosatini o‘tkazish; korxonaga xodimni ishga olganligi uchun bir martalik to‘lovni joriy etish; ortiqcha ishchi va xizmatchilarni qisqartirishni rag‘batlantirish va hokazolar kiradi. Bundan tashqari, ishchi kuchlariga talabni kamaytirishda mehnat unumdorligini oshirish va tejamkorlikka erishish muhim ahamiyatga egadir.

Ishchi kuchlari taklifini ko‘paytirish usuli. Hozirgi shart-sharoitlarda mehnat bozoriga ishchi kuchlari taklifini mutlaq ko‘paytirish umuman mumkin emas. Ishchi kuchlari taklifini ko‘paytirishga sanoat va xizmat ko‘rsatish tarmoqlari va shaxsiy mehnat faoliyati sohalarining rivoji jiddiy to‘siq bo‘lishi mumkin.

Bundan tashqari, hozirgi paytda ishchi kuchi taklifi na kasb, na malaka tuzilishi bo‘yicha iqtisodiyot tarmoqlaridagi jonli mehnatga talabning o‘shish sur‘atiga javob bermaydi. Shu bois ishchi kuchi taklifining sifat ko‘rsatkichlarini o‘zgartirish hamda ularning mehnat bozoridagi raqobatbardoshligini oshirish lozim. Buning uchun esa, bandlikning davlat xizmati tizimidagi va boshqa o‘quv yurtlaridagi xodimlarning malakalarini oshirishni tashkil etish, korxonalarining o‘zidagi maxsus kurslarda kasb-korga o‘rgatishni yaxshilash va ularga soliq to‘lovida imtiyozlar berish mahalliy kadrlar raqobatbardoshligini oshirishning maqsadli maxsus 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 oqitishga 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 resurslarini qayta taqsimlashning ancha samarali usullari orasida turmush darajasini tartibga solishni alohida ajratib ko‘rsatish mumkin. Mazkur uslublar hududlarning moliyaviy resurslari hisobidan xodimlarning mehnat va uy-joy shart-sharoitlarini hamda madaniy maishiy xizmat ko‘rsatish darajalarini yaxshilash kabi tadbirlarni o‘tkazib, ularni tartibga solish asosida tatbiq etiladi.

Barcha hududlar mehat bozorlaridagi munosabatlarni tartibga solishda ishga yollashda erkin va o‘zaro manfaatli raqobat uslubidan foydalanish muhim ijtimoiy-iqtisodiy ahamiyatga ega.

Mehnat bozorida ishchi kuchlarini yollashda erkin va samarali raqobat – yollanuvchilar bilan ish beruvchilar o‘rtasida ishchi kuchlariga bo‘lgan erkin talab va taklif tamoyillari asosida mehnat-tovarga o‘zaro manfaatli bahoni o‘rnatish. Bunda ishga yollash bozoridagi uning sifat ko‘rsatkichlari va raqobatbardoshligi, mahalliy va xorijiy mehnat birjalari tomonidan turli guruhlar va kasblar bo‘yicha bo‘sh ish joylari, ishchi kuchlarining narxlari haqidagi haqqoniy axborotning berilishi, ish beruvchilarning yollanma ishning muddatlari va xarakteri yuzasidan talablari va shartlari, mehnat shartnomalarini tuzish va bekor qilishning ijobiy hamda salbiy oqibatlari va hokazolar hisobga olinadi.

Mehnat bozoridagi erkin raqobatda ishchi kuchlarigina emas, balki shaxsiy yoki jamoaviy mehnat shartnomasi asosida foydali narxda o‘zining “mehnat qobiliyati”ni sotishga muhtoj kadrlar ham qatnashishi mumkin. Bu yerda mehnat resurslari bilan ish beruvchilar o‘rtasidagi munosabatlarning sifat ko‘rsatkichlari yuzasidan erkin raqobat vujudga keladi.

3.4. Mehnat bozorini davlat tomonidan tartibga solish yo‘nalishlari

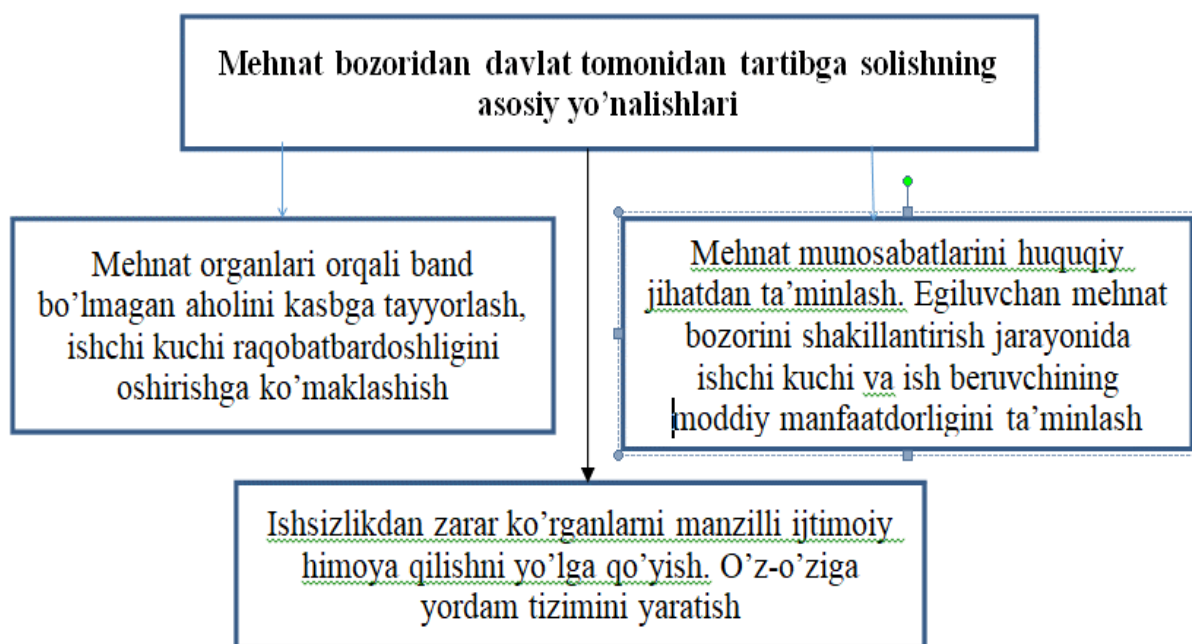
Ishchi kuchi bozori ichki regulyatorlarining turli-tumanligi hamda uning samarali amal qilishi ijtimoiy jihatdan ahamiyatga ega ekanligi tufayli mehnat bozorida uni malakali ravishda tartibga solish talab etiladi. Bandlik sohasida tartibga solishning bunday tizimini yaratish O‘zbekistonda o‘tkazilayotgan islohotlarning asosiy ijtimoiy vazifalaridan biridir. Bu borada hozirda ayrim ishlar qilinganligini aytib o‘tish kerak: mehnat bozori va munosabatlarining yangi qonuniy asoslari (bandlik xizmatlari) tuzildi, ishsizlarni ro‘yxatga olish yo‘lga qo‘yilmoqda. Bugungi kunda Respublikamizda 200 dan ziyod mehnat birjalari (davlat bandlik xizmatlari) faoliyat ko‘rsatmoqda. Ulardan mehnat munosabatlari bo‘yicha 2000 dan ortiqroq mutaxassis aholini ish bilan ta’minlash va faol ijtimoiy muhofaza masalalarini hal qilish

bilan shugʻullanmoqda. Bunda koʻpgina rivojlangan mamlakatlar (AQSH Rossiya va h.k.)ning sinalgan tajribasiga ham suyanilmoqda. Oʻzbekiston hukumati imkoni boʻlgan, huquqiy jihatdan asoslangan barcha dasturlar yordamida respublikada mehnat bozori siyosatini olib bormoqda.

Hozirgi paytda mehnat bozorini davlat tomonidan tartibga solishning toʻrtta asosiy yoʻnalishini ajratib koʻrsatish mumkin. Birinchidan, bu iqtisodiyotning nodavlat sektorida bandlikning oʻsishini ragʻbatlantirish va ish joylari sonini koʻpaytirish dasturlari, **ikkinchidan,** ish kuchini tayyorlash va qayta tayyorlashga yoʻnaltilgan dasturlar va **uchinchidan,** ishchi kuchini yollashga koʻmaklashish dasturlari. Ulardan tashqari, **toʻrtinchidan,** hukumat ishsizlikni ijtimoiy sugʻurta qilish borasida ham dasturlar ishlab chiqishga kirish-moqda, yaʼni ishsizlarga nafaqa berish uchun mablagʻ jamgʻarmasi tuzildi. Shu tarzda dasturlar doirasida, masalan, AQSHda urushdan keyingi yillarda davlat sektorida (ijtimoiy xizmatlar sohasida – maorif, tibbiy xizmat koʻrsatish, kommunal xoʻjalik hamda ijtimoiy binolar qurilishi va taʼmirlash-tiklash ishlarida) yuz minglab ish joylari yaratilgan edi. 2500 dan koʻproq mahalliy agentliklarga (mehnat birja-lariga) ega boʻlgan AQSH ishga joylashtirish xizmati ishsizlarni roʻyxatga olish bilan shugʻullanadi. Ular boʻsh ish joylari topishga harakat qilishadi, malakasini aniqlash maqsadida ishga daʼvogarlarni test sinovidan oʻtkazishadi va boshqa shunga aloqador vazifalar bilan shugʻullanishadi.

Kadrlarni tayyorlash va qayta tayyorlash masalasiga kelganda esa, AQSHda uning asosiy boʻgʻini boʻlib oliy va oʻrta maktab, xususiy korporatsiyalarining oʻquv kurslari va markazlari hisoblanadi. Kasbga tayyorlashning davlat tizimi bu yerda ancha zaif rivojlangan.

Mantiqan olganda uslubiy jihatdan bu yoʻnalishlar quyidagi tamoyillarga suyanadi (3-rasmga qarang):



3-rasm. Mehnat bozorini tartibga solishning mantiqiy yo'nalishlari.

– davlat bandlik xizmatlari vositasida ish bilan ta'minlanmagan aholini yangi kasblarga tayyorlash, qayta tayyorlash va malakasini oshirish;

– mehnat munosabatlarini huquqiy jihatdan uzluksiz tartibga solib borishni yo'lga qo'yish;

– ishsiz qolganlarni yo'naltirilgan ijtimoiy muhofaza qilish.

Tadqiqotlar ko'rsatyaptiki, **mehnat bozorini samarali tartibga solishning yuqorida sanab o'tilgan usullari orasida ishchi kuchlariga talabni ko'paytirish va uning taklifini kamaytirish usuli yetakchi o'rinni egallaydi.** Chunki, respublikamiz hududlarining aksariyat qismi mehnat resurslari bilan ortiqcha ta'minlangan. Bularning hammasi aholining oqilona bandligini shakllantirishga hamda ishsizlikni yo'l qo'yiladigan darajagacha kamaytirishga ko'maklashadi.

Qisqacha xulosalar

Mehnat bozoridagi umumiy ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlar jamoa va shaxsiy shartnomalar asosida tartibga solinadi.

Mehnat resurslari bilan ko‘p ta‘minlangan hududlarda mehnat bozori ishchi kuchiga talabni oshirish va uning taklifini kamaytirish usullari asosida tartibga solinadi.

Mehnat resurslari bilan kam ta‘minlangan hududlarda esa mehnat bozori ishchi kuchiga talabni kamaytirish va uning taklifini oshirish usullari asosida tartibga solinadi.

Mehnat bozori davlat tomonidan o‘tkazalidigan tashkiliy, huquqiy va ijtimoiy chora-tadbirlar asosida tartibga solinadi.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Mehnat bozorini tartibga solishning ahamiyati nimada?
2. Jamoa va shaxsiy mehnat shartnomalarining o‘rni qanday?
3. Mehnat resurslari bilan ko‘p va kam ta‘minlangan hududlarda mehnat bozori qanday usullar asosida tartibga solinadi?
4. Mehnat bozorini davlat tomonidan tartibga solishning asosiy-yo‘nalishlari nimalardan iborat?

Asosiy adabiyotlar

1. O‘zbekiston Respublikasi «Mehnat kodeksi» – T.: “Adolat”, 1996.
2. Karimov I.A. O‘zbekiston iqtisodiy islohotlarni chuqurlashtirish yo‘lida. – T.: «O‘zbekiston», 1995.
3. Конвенции и рекомендации, принятие Международной конфедерацией труда за 1957-1990 гг — Женева.: Международное бюро труда, 1991.
4. Xolmo‘minov SH. R. Mehnat bozori iqtisodiyoti. –T.: O‘zbekiston adabiyot jamg‘armasi,2004.

IV BOB

AHOLINING ISH BILAN OQILONA BANDLIGI

4.1. Aholining ish bilan oqilona bandligi va unga mehnat bozorining ta'siri

Mehnatga qobiliyatli aholi oqilona bandligining shakllanishi faqat mehnat bozorining samarali rivojlanishida va iqtisodiyotning barcha sektorlarida tarkibiy islohotlar o'tkazilishi asosida amalga oshirilishi mumkin. Bular ortiqcha ishchi kuchining ommaviy ozod bo'lishi va ularni sanoat va xizmat ko'rsatish tarmoqlariga va shaxsiy mehnat faoliyati sohalariga hamda shahar xalq xo'jaligiga oqib o'tishi xodimlar zaxiralarining shakllanishi va ularning bozor mexanizmlari asosida safarbar qilinishi va qayta taqsimlanishi jarayonini belgilab beradi.

Iqtisodiy adabiyotlarda «Oqilona bandlik» tushunchasi haqida turli xil nuqtayi nazarlar mavjud. Rus iqtisodchi olimi A.B. Naumovning fikricha, «Oqilona bandlik» tushunchasi samarali to'liq bandlik bilansinonim bo'ladi. Umumiy ko'rinishda to'liq bandlik ijtimoiy ishlab chiqarish sohasida mehnatga qobiliyatli aholining ish joylariga talabini butunlay qanoatlantirganligini bildiradi. Agar aholining ishchi joylariga talabi to'la qanoatlantirilsa va ishchi kuchidan eng katta samara bilan foydalanilsa, unda aholi bandligi oqilona bo'ladi [1, 41-b.]. Ukrain iqtisodchisi V.F. Onishenko ham xuddi shunday nuqtayi nazarni qo'llab-quvvatlab, ta'kidlaydiki, «Oqilona bandlik , to'liq va samarali bandlikning birlashmasidir, ... Oqilona bandlik o'z ichiga quyidagilarni oladi: 1) aholining ijtimoiy foydali mehnatga ehtiyojini to'liq qanoatlantirish; 2) ishlab chiqarish vositalari va jonli mehnatni samarali muvofiqlashtirish; 3) ijtimoiy mehnat unumdorligining eng katta imkondagi darajasi va uning samaradorligi; 4) ishlab chiqarish kuchlari rivojlanishining ma'lum darajasida aholining moddiy, ijtimoiy va ma'naviy ehtiyojlarini imkoni boricha to'liqroq qanoatlantirish» [2,41b.].

Mehnat bozorining rivojlanish sharoitlarida bu olimlarning oqilona bandlik – mehnatga qobiliyatli aholining doimiy ish joylariga talabini to'liq qondiradi, degan fikrlariga qo'shilish qiyin. Mehnat

bozori yoppasiga bandlikni ta'minlamaydi va raqobat asosida soni o'zgarib turgan «doimiy» ishchi joylarini kafolatlamaydi.

Fikrimizcha, **aholining oqilona bandligi ishchi kuchiga talab va taklif o'rtasidagi bozor muvozanatiga erishishni bildiradi.** Bunday holda ishsizlikning yo'l qo'yilishi mumkin (tabiiy) darajasi vujudga keladi. Bunday muvozanat ish beruvchilar va «mehnat qobiliyati» kishilarining iqtisodiy manfaatlari eng muqobil darajada amalga oshirilishini ta'minlaydi. Bunda ishchi kuchiga kasb-malakali tayyorgarligi bo'yicha mos narxlar belgilanadi. Xuddi shular tufayli, aholining oqilona bandligi ijtimoiy takror ishlab chiqarish va ishchi kuchining qiymati asosida "mehnat qilish qobiliyati"ni bozorda sotish uchun taklif qilganlarning turmush darajasi shakllanishi ham ta'minlanadi.

Yuqorida taklif etilgan tushuncha nuqtayi nazaridan qaraganda respublikamizda aholining oqilona bandligini shakllantirishga hali to'la erishilgani yo'q. Bunga quyidagilar asosiy to'siq bo'lmoqda: davlat mulkini xususiylashtirish samaradorligining past darajasi; iqtisodiyotda tubdan tarkibiy islohotlar va ishlovchilar qishloq xo'jaligi ishlab chiqarishidan ozod bo'lishining sekinligi; mehnat haqi uning yakuniy natijalaridan uzilib qolishi; ish joylarining past sifatli moddiy-texnik jihozlar bilan ta'minlanishi; mehnatga qobiliyatli o'smirlar, ko'p bolalik ayollar, pensionerlar va nogironlar faoliyatining yetarlicha rag'batlantirilmaganligi; ishchi kuchi taklifini unga bo'lgan talabga nisbatan ko'proq o'sayotganligi; bo'sh ish joylari haqida ishonchli axborotlarning kamligi va mehnat bozorini samarali tartibga solish mexanizmining takomillashmaganligi. Ular orasida davlat mulkini xususiylashtirish va iqtisodiyot tarmoqlarini tarkibiy isloh qilish yetakchi o'rin egallaydi. Bu jarayonlarni amalga oshirish ko'proq rasmiy xarakterga ega bo'lib qolmoqda.

Vaholanki, ijara, hissadorlik, shirkat, xususiy va qo'shma korxonalarni tashkil qilish aholining oqilona bandligi shakllanishiga ijobiy ta'sir qilib, ishchi kuchiga talabning oshishiga va uning taklifi kamayishiga olib kelishi mumkin.

Ammo respublikamizning ayrim joylarida ishchi kuchiga talabning kamayishi va uning taklifi oshishi kuzatilmoqda. Noqishloq xo'jaligida ish joylari soni yetarli emasligi va ishlovchilarning kasbiy bilimlari pastligi **respublikaning barcha hududlarida mavjud**

bo‘lgan ishchi kuchiga talab va taklif o‘rtasidagi nomutanosiblik ishsizlikning asosiy sabablaridan hisoblanadi.

Masalan, Samarqand viloyatida ishchi kuchiga talab uning taklifiga ko‘ra 2 marta kam va ishsizlik darajasi respublikaning o‘rtacha ko‘rsatkichidan 1,8 marta katta (2-jadval).

2-jadval

Samarqand viloyatida mehnat bozori va ishsizlikning holati, %

Ko‘rsatkichlar	2019 y.	2020-y.	
		2019–2020-yillardagi o‘zgarish	jami
Ishchi kuchi taklifi	66,8	+0,4	67,2
Ishchi kuchiga talab	33,2	-0,4	32,8
Ishchi kuchi taklifining talabdan oshib ketishi	2,0	+0,1	2,1
Ishsizlik darajasi	4,6	+0,2	5,8

Vujudga kelgan holat mehnat resurslari sonining ish joylari miqdoridan oshib ketishi, qishloq xo‘jaligi ishlab chiqarishida ishchi kuchiga ehtiyojning kamayishi, sanoat mehnatini qo‘llash mintaqalarini yaratishning sekinlashuvi va ishlab chiqarish hamda mehnatni tashkil qilishning ilg‘or uslublaridan samarali foydalanmaslik bilan izohlanadi.

Avvalambor, texnik vositalardan samarasiz foydalanish va ishlab chiqarish hamda mehnatni tashkil qilishda ilg‘or usullarni sekinlik bilan tatbiq etish sababli qishloq xo‘jaligi ishlab chiqarishida me‘yordan yuqori jonli mehnat sarflanmoqda va xodimlarning mazkur tarmoqdan ozod bo‘lishlari sekinlashmoqda. Tadqiqot ishlari ko‘rsatadiki, uning hozirgi mavjud texnik jihozlanish darajasida ham kamroq sonli xodimlar bilan yuqori samaradorlikka erishish mumkin. Ishchi kuchining ortiqcha qismidan ijtimoiy ishlab chiqarishning unga talab bo‘lgan tarmoqlarida foydalanish maqsadga muvofiq hisoblanadi.

Mehnat haqi uning yakuniy natijalaridan uzilib qolishi va ishlovchilarning kasbiy bilimlari va ish joylarining unumli texnika bilan ta‘minlanish darajasi pastligi nafaqat ASK korxonalari ishlab chiqarish

quvvatlaridan samarasiz foydalanishga, balki ichki va tashqi bozorlarning talablariga to'liq mos kelmaydigan past sifatli tovarlarni ishlab chiqarishga ham olib keladi. Natijada ko'pgina qishloq mehnatkashlarining mehnati ijtimoiy tan olinmaydi (amalda mehnat haqi orqali tan olingan bo'lsa ham) va xalq xo'jaligi nuqtayi nazaridan ularning bandligi iqtisodiy mazmunga ega bo'lmaydi. Mehnat natijasi ijtimoiy tan olingan bandlikni oqilona deb hisoblash mumkin.

Mehnatga qobiliyatli pensionerlar, nogironlar, o'quvchilar, ko'p bolali ayollar va aholining boshqa kategoriya (toifa)lari bandligini moddiy rag'batlantirish bo'yicha mavjud imkoniyatlardan yetarli darajada foydalanilmaydi. Kvotalashtirilgan yangi ish joylarini yaratish va xususiy tadbirkorlarni rivojlantirish ularning bandligi va mehnat haqlarini ancha oshiradi.

Vakant (bo'sh) lavozimlar va ish joylari mavjudligi haqidagi ishonchli axborotlarning kamligi ish bilan band bo'lmagan aholini ishga joylashtirishni qiyinlashtiradi. Statistika idoralari faqat sanoat korxonalarini va xizmat ko'rsatish obyektlaridagi ish joylarining miqdori va tuzilishi bo'yicha axborotlar to'plash va ularni tahlil qilish bilan shug'ullanadi. Ammo sinalgan metodika yo'qligi tufayli qishloq xo'jaligida ish joylarining soni haqidagi axborotlarni yig'ish amalga oshirilmaydi.

Bularning barchasi va mehnat bozorida munosabatlarni tartibga solishning samarali mexanizmi mavjud emasligi aholining oqilona bandligi shakllanishiga salbiy ta'sir ko'rsatadi. Mavjud mexanizm esa oqilona bandlik shakllanishining asosiy shart-sharoitlarini to'liq hisobga olmaydi. **Takomillashtirilgan yangi mexanizm esa quyidagi asosiy shart-sharoitlarning ta'sirini tartibga solishi lozim:** ishchi kuchiga talabning oshishi va unga taklifning kamayishi; yollanma ishchi kuchiga mehnat haqi (narx) eng past miqdorini aholi jon boshiga to'g'ri keladigan minimal iste'mol budjetidan kam bo'lmagan holda belgilash; mehnatga qobiliyatli o'smirlar, pensionerlar, ko'p bolali ayollar va nogironlar bandligini oshirishni rag'batlantirish; ishsizlarning malakasi, raqobatbardoshligi va safarbarligini oshirish; bandlik xizmati infratuzilmasining samarali rivojlanishini ta'minlash va boshqalar.

Aholi oqilona bandligi shakllanishining muhim shart-sharoitlari – mashg'ulotlar turi, ish va yashash joyini erkin tanlash, aholi safarbarligining turli ma'muriy cheklanishlarini (propiska, viza, asossiz

ishdan bo‘shatishni man qilish va ushlab qolishlar) bekor qilish mehnat haqidagi qonunlarga qat’iy rioya qilgan holda ishga joylashish kafolatini berishdan iborat bo‘ladi. Majburiy mehnat qilishdan voz kechish har bir shaxsning ijtimoiy ishlab chiqarishda ishlash yoki ishlamaslikni haqiqiy tanlashini bildiradi. Bunda mehnat qilishning huquqiy amalga oshirilishi, shubhasiz, xodimlarning mehnat bozorida yollanishning eng yaxshi sharoitlari uchun musobaqalashuvlarini ko‘zda tutadi.

Ammo bunda xodimlarni faqat rasmiy ozod qilishning o‘zigina yetarli emas. Yollanma mehnat uchun iqtisodiy sharoitlar va ijtimoiy kafolat zarur. Ular orasida **kelajakda eng kam ish haqini aholi jon boshiga kun kechirish uchun zarur bo‘lgan eng kam miqdorgacha qonun asosida oshirish va mehnat daromadlarini cheklashni bekor qilish asosiy hisoblanadi.** Bunday holatda xodim iqtisodiy faol bo‘ladi.

Iqtisodiy nuqtayi nazardan oqilona bandlik ishchi kuchidan shunday foydalanishni aks ettiradiki, u yalpi ichki mahsulot (YaIM) va mehnat unumdorligining o‘shishini ta’minlaydi va mulkchilikning turli shakllari, mehnat va ishlab chiqarishni tashkil etishning samarali uslublarning qo‘llanish sohalari kengayishiga ko‘maklashadi. Bu ortiqcha ishchi kuchining ozod bo‘lishiga olib keladiki, u yollangan ishlovchilarni qaytadan taqsimlash va mehnat migratsiyasi kengayishi jarayonining kuchayishiga yordam beradi. Shu bilan birga shunday vaziyat yuzaga keladiki, unda ishlab chiqarishdan ozod bo‘lgan ishlovchilardan bir qismining mehnatga va daromadlarga o‘z huquqini amalga oshirish sharoiti yomonlashadi. Bunday holda ishsizlik paydo bo‘ladi.

Mehnatga qobiliyatli aholining oqilona bandligini shakllantirishning asosiy demografik manbalaridan biri uning iqtisodiy faol qismi kengayishidan iborat. Aholining iqtisodiy faol qismi mulkchilikning turli xil tashkiliy-huquqiy va iqtisodiy shakllariga ega korxonalarda ish bilan band bo‘lgan yollanma xodimlarni, mustaqil shaxslar va tadbirkorlarni, ish qidirayotgan (shu jumladan, ishsiz) mehnatga qobiliyatli, band bo‘lmagan aholini qamrab oladi. Bularning barchasi mehnat salohiyatini tashkil qiladi. U mehnatga qobiliyatli aholining iqtisodiy faol bo‘lmagan qismi – ishlab chiqarishdan ajralgan holda o‘qiyotganlar, harbiy xizmatda bo‘lganlar va subyektiv-obyektiv sabablarga ko‘ra ish bilan band bo‘lmaganlar hisobiga yangilanadi va

to'ldiriladi. Miqdoriy yangilanish xarakteri – iqtisodiy faol aholining kengaytirilgan, oddiy yoki toraytirilgan takror ishlab chiqarilishi uning tarkibidan chiqqan shaxslar (pensiya chiqish, mehnat qobiliyatini yo'qotish va boshqa sabablar bo'yicha) sonini (V_{β}) va mehnat bozorini to'ldiradigan shaxslar (o'quv yurtlarini bitiruvchilar, harbiy yoki majburiy xizmatdan qaytganlar oldin band bo'lmay, hozir mehnat qilishni xohlovchi shaxslar va boshqalar) soni (Π_{β}) o'rtasidagi ayirmani iqtisodiy faol aholi soniga ($A_{\text{faq}\beta}$) nisbati bilan belgilanadi.

Iqtisodiy faol aholining miqdoriy yangilanishi koeffitsiyenti ($K_{\text{mir}\beta}$) quyidagi tartibda aniqlanadi:

$$K_{\text{mir}\beta} = (\Pi_{\beta} - V_{\beta}) / A_{\text{faq}\beta} \times 100\%, \quad (1)$$

bu yerda: $A_{\text{faq}\beta}$ – iqtisodiy faol aholi – b kategoriyasining umumiy soni.

Shunday qilib, iqtisodiy faol aholining bandligi uning o'zaro bog'liq iqtisodiy va ijtimoiy-demografik jarayonlar birligidagi harakatini aks ettiradi.

So'nggi paytlargacha oqilona bo'lmagan bandlikning asosiy sabablaridan biri ish joylari va mehnat resurslari o'rtasidagi nomutanosiblikning mavjudligi hisoblanar edi. Ammo hozirgi vaqtda bu muammoning boshqa jihati – ishchi kuchiga talabning uning taklifiga mos kelmasligi muhim, chunki hozirga hududiy safarbarlik propiska bilan to'xtatib turilgan, uy-joy bozori yaxshi rivojlangan, hududlar bo'yicha turmush darajasi tabaqalashtirilgan vaziyatda tarkibiy mos kelmasliklar – boshqa muammolar vujudga kelishiga olib kslishi mumkin.

Shunday qilib, bozor munosabatlarining vujudga kelishi va ishsizlik fakti uning barcha ko'rinishlarida tan olinishi ishchi kuchiga talab va taklif o'rtasidagi tengsizlikni kamaytirish bo'yicha masala hal qilinishini ko'zda tutadi. Ammo bunda shunga erishilishi kerakki, mehnat har bir ish joyida iqtisodiy maqsadga muvofiq bo'lsin, ya'ni aholi bandligining oqilona tuzilishini ta'minlasin.

Hozirgi vaqtda mehnatga layoqatli aholi bandligining vujudga kelgan tarmoqlardagi tuzilishi iqtisodiyot tarmoqlari ishlab chiqarish tuzilishining aks ettirilishi bo'lib, u iqtisodiy maqsadga muvofiqlik nuqtayi nazaridan oqilona emas, deb ta'riflanadi.

Tadqiqotlar ko‘rsatadiki, bozor iqtisodiyoti rivojlangan xorijiy mamlakatlarda aholining ish bilan bandligi, avvalambor, qishloq xo‘jaligi mahsulotlarini qayta ishlash va sotishga yo‘naltirilgan. O‘zbekistonda esa teskari manzara kuzatiladi: 67% dan ortiq aholi qishloq xo‘jalik mahsulotlarini yetishtirish va xom ashyo sifatida qayta, ishlash sanoatiga tayyorlash bilan shug‘ullanadi (3-jadvalga qarang). Xuddi shunday vaziyat sobiq ittifoq davlatlarida ham hukmron. Masalan, Ukrainada qishloq xo‘jaligida band bo‘lganlar 73% ni, qayta ishlash sanoatida 10% ni, savdo va umumiy ovqatlanishda 7% ni tashkil qiladi [3, 41-6.]. Mehnat resurslarining ishlab chiqarish tomoniga bunday mutanosibligi keyinchalik mahsulotni iste‘molchi tomoniga qarab harakat qilishida ishchi kuchining elementar yetishmasligi oqibatida uzilishlarga olib keladi. 3-jadval O‘zbekiston Respublikasi va bozor iqtisodiyoti rivojlangan mamlakatlar ASKida aholi bandligining tuzilishi.

3-jadval

O‘zbekiston Respublikasi va bozor iqtisodiyoti rivojlangan mamlakatlar ASKida aholi bandligining tuzilishi

Aholining ish bilan band ASK tarmoqlari	O‘zbekiston Respublikasi	Germaniya	Buyuk Britaniya	AQSH
Qishloq xo‘jaliklari	67,2	6,3	2,4	3,0
Qayta ishlash sanoatida	12,2	41,5	30,2	27,4
Ishlab chiqarish-ijtimoiy infratuzilmasida	20,6	57,2	67,4	69,6

Mehnat bozori rivojlanayotgan sharoitlarda qishloq xo‘jaligi ishlab chiqarishidagi ish joylari qisqartirilishi natijasida xodimlarning tez ozod bo‘lishi oddiy hol bo‘ladi.

ASKning barcha sohalarini uzviylashtirish va takomillashtirish, uning moddiy-texnik bazasini mustahkamlash, ishlab chiqarish-ijtimoiy infratuzilmasining yuksalishi bandlikni mehnatning qishloq xo‘jaligi bo‘lmagan turlari bo‘yicha o‘shishiga ko‘maklashadi. Aholi bandligining tarkibiy o‘zgarishlaridagi ko‘rsatilgan tendensiyalar mehnat resurslaridan samarali foydalanish omili sifatida xodimlarning qishloq xo‘jaligi tarmoqlaridan sanoat mehnati jabhalariga ko‘chib o‘tishiga olib keladi. Aholining tarmoqlararo bandligidagi o‘zgarishlar hududlar

mehnat bilan turlicha ta'minlanishiga olib kelsa ham, hamma joyda ijtimoiy mehnatni qayta taqsimlashga erishish zarur. Chunki uni to'xtatib turish kelajakda mehnatni qo'llashning yangidan rivojlana-yotgan tarmoqlarini xodimlar bilan ta'minlashga jiddiy to'siq bo'lishi va ijtimoiy mehnat samaradorligining pasayishiga qattiq ta'sir etishi mumkin. Ushbu jarayonni amalga oshirish uchun xodimlarni o'qitish va qayta tayyorlash, qishloq aholisining kasb egallashdagi samarali tizimini tashkil qilishga alohida ahamiyat berish kerak.

Qishloq xo'jaligi ishlab chiqarishidan ozod bo'lgan xodimlar malakasi darajasini sanoat mehnatining zamonaviy talablariga to'liq moslashtirishdek murakkab ijtimoiy muammoni shoshilinch yechish kerak. Buning uchun esa "Kadrlar tayyorlash milliy dasturi" da qabul qilingan chora-tadbirlarni tez va samarali amalga oshirish lozim.

Qishloq xo'jaligidan ozod bo'lgan past malakali xodimlar orasida mehnatga layoqatli ayollar katta salmoqni (65%) tashkil qiladi. Bozor iqtisodiyotiga o'tish davrida ayollar bandligi muammosi yanada keskinlashadi, iqtisodiy islohotlar ayol ishchi kuchinining marali-zatsiyalashishiga olib keladi. Kamroq malakali ayol ishchi kuchi mehnat bozorida teng raqobat qila olmaydi. Sir emaski, ayollar ishdan bo'shatish uchun birinchi nomzodlardir. 2015–2020-yillar davomida ish joylarini yo'qotganlarning 65% ni ayollar tashkil qiladi. Shunday vaziyat vujudga kelmoqdaki, unda ayollar birinchi ishdan bo'shatiluvchilar safida, ammo bo'sh joyga esa birinchi nomzod emas.

Bozor munosabatlariga o'tishda ayol ishsizligining o'sishi ko'pgina sabablar bilan izohlanadi, ammo ulardan eng muhimlari, birinchidan, ayol mehnatini qo'llash uchun ish joylarining yetishmasligi; ikkinchidan, qishloq xo'jaligi ishlarida qo'l mehnati salmog'ining yuqoriligi; uchinchidan, ularning malakasi darajasi va safarbarligining pastligi. Shuning uchun mehnat bozorida asl ishchi kuchiga talab erkaklarga qaraganda ancha kam.

Ayollarning ish bilan bandlik darajasini oshirishga yo'naltirilgan kompleks tadbirlarni o'tkazish lozim. U ko'p bolali ayollar va yosh qizlar uchun yangi ish joylarini yaratish, ayollarni bolaga qarash davridan keyin kasbiy moslashtirish va ishlab chiqarilshga qaytarish, bolasi bor ayollar malakasini oshirish uchun maxsus kurslar tashkil

qilish, ayolning ish sharoitini yaxshilash uchun sarmoyalar jalb qilishni ragʻbatlantirish kabi tadbirlarni qamrab olishi kerak.

4.2. Aholining oqilona bandligini taʼminlash mezonlari va koʻrsatkichlari

Oqilona bandlik shakllanishining barcha demografik, ijtimoiy, iqtisodiy va boshqa jihatlari quyidagi **asosiy mezonlarda oʻz aksini topadi: ishchi kuchiga talab va taklif oʻrtasida bozor muvozanatiga erishish; ish joylarini koʻpaytirish; iqtisodiy faol aholining mehnatda ishtirokini oshirish; mehnat unumdorligining oʻsishini taʼminlash; aholining mehnat daromadlarini koʻpaytirish; ishsizlikni kamaytirish va boshqalar.**

Mazkur mezonlar quyidagi koʻrsatkichlar yordamida aniqlanadi: mavjud va yangi yaratilgan joylarning soni; bajarilgan ish vaqtining miqdori; aholi jon boshiga ishlab chiqarilgan YaIMning hajmi; mahalliy va jalb etilgan mehnat resurslarining soni; aholining migratsion oqimi; mehnatning fond va energiya bilan qurollanishi; ijtimoiy infratuzilma xizmatlarining miqdori; qishloq xoʻjaligi har bir xodimini yer yuklanmasi; oʻrtacha yillik ish haqi; aholining uy-joy bilan taʼminlanishi; mehnat resurslarining malaka va maʼlumot darajasi; asosiy fondlardan foydalanishning smenali koeffitsiyenti; ijtimoiy ishlab chiqarishda band boʻlmagan shaxslar va ishsizlar soni hamda ularning nafaqa miqdori; mehnatning umumiy natijalaridan va ijtimoiy infratuzilma xizmatlaridan qanoatlanish darajasi; mulkchilikning turli xil shakllari va mehnatni tashkil qilishning samaradorligi va h.k.lar.

Yuqorida qayd etilgan mezonlar va ularning koʻrsatkichlaridan mehnatga layoqatli aholining oqilona bandligini shakllantirishni tartibga solish mexanizmlarini, tegishli maqsadli kompleks dasturini va ekonometrik modellarni hamda kompleks tahlili va istiqbolini belgilashning metodologik asoslarini yaratishda va ularni tatbiq etishda foydalanish mumkin.

4.3. Aholini ish bilan taʼminlashni tartibga solish

Iqtisodiy siyosatning tarkibiy qismi boʻlgan bozorni boshqarish (tartibga solish) siyosati **uch asosiy maqsadga erishishni nazarda tutadi:**

– tarkibiy qayta qurishni rag‘batlantirish va bo‘shab qolgan xodimlarni qayta taqsimlash jarayonini jadallashtirish;

– ishsizlarni mehnat jarayoniga tezlik bilan jalb qilish;

– ish qidirayotganlarning har birini ish bilan ta‘min etish.

Davlatning aholini ish bilan ta‘minlash siyosatining chora-tadbirlari quyidagi sohalar bo‘yicha tabaqalashtirilgan:

– ta‘sir ko‘rsatish obyekti bo‘yicha (umumiy va ixtisoslashgan chora-tadbirlar);

– mablag‘ bilan ta‘minlash bo‘yicha.

Aholini ish bilan ta‘minlash va unga ta‘sir ko‘rsatish usullariga quyidagilarni kiritish mumkin:

– bilvosita (ma‘muriy) usullar: qonun yo‘li bilan tartibga solish;

– mehnat qonunchiligi, jamoa shartnomalari;

– bevosita (iqtisodiy) usullar: moliyaviy, monetar, fiskal (xazina) siyosati.

Aholini ish bilan ta‘minlashga davlatning ta‘sir ko‘rsatish usullari:

– passiv ta‘sir ko‘rsatish – ish bilan band bo‘lmagan aholiga ijtimoiy yordam;

– faol ta‘sir ko‘rsatish – mehnat taklifini rag‘batlantirish, mehnatga bo‘lgan talabni rag‘batlantirish, talab va taklifni muvofiq-
lashtirish chora-tadbirlari (axborot, maslahat xizmati ko‘rsatish, kasbiy sohada maslahatlar berish, aholinng kamroq raqobatbardosh guruhlari uchun bandlik dasturlarini ishlab chiqish va hokazolar).

Davlat bandlik siyosati doirasida mehnat bozorini tartibga solishda bandlikka ko‘maklashish jamg‘armalarining ahamiyatini alohida ta‘kidlab o‘tish kerak. **Bandlikka ko‘maklashish jamg‘armasi xarajatlarini shartli ravishda quyidagi yo‘nalishlar bo‘yicha qismlarga ajratish mumkin:**

– ishsizlik bo‘yicha nafaqaga sarflanadigan mablag‘lar, ishsizlarga moddiy yordam ko‘rsatish, uzoq muddatli peniyalar to‘lash (bularni passiv siyosat deb atash qabul qilingan);

– qayta tayyorlash va jamoat ishlariga sarflanadigan mablag‘lar. Faol siyosatning mazkur shakli amaldagi qonunchilikdan kelib chiqadi, ya‘ni bandlik sohasidagi davlat xizmati uchun majburiy hisoblanadi.

– moliyaviy qo‘llab-quvvatlashga, qimmatli qog‘ozlar sotib olish va boshqa xarajatlarga mo‘ljallangan mablag‘lar. Aytib o‘tilgan bu shakllarni birlashtirib turadigan tomon shuki, ular qonun bilan

kafolatlanmagan. Shu bilan birga «moliyaviy qo‘llab-quvvatlash» moddasiga doir xarajatlarni mehnat bozoridagi faol siyosat shakllariga kiritish qabul qilingan;

– bandlik xizmatlarini rivojlantirish uchun mo‘ljallangan mablag‘lar (ularni ta‘minlash, kapital mablag‘lar, reklama, «Bandlik axborot xizmati»).

Davlatning bandlikka ko‘maklashish jamg‘armasi quyidagi to‘lovlarni amalga oshiradi:

– ishsizlik bo‘yicha nafaqa to‘lash;

– bandlik xizmati yo‘llanmasi bilan ko‘ngilli ravishda boshqa joylarga ko‘chib boruvchining yo‘l chiqimlariga bog‘liq moddiy xarajatlarini qoplash;

– vaqtincha mehnatga layoqatsizlik davri uchun haq to‘lash;

– bandlik xizmati tomonidan kasbiy tayyorgarlik, qayta tayyorlash, malaka oshirish uchun stipendiyalar.

Ishsizlarga uzoq muddatli pensiyalar tayinlash munosabati bilan Pensiya jamg‘armasi xarajatlari bandlikka ko‘maklashish jamg‘armasidan qoplanadi. Aholining bandlikka ko‘maklashish jamg‘armasiga badallar to‘lashi uchun sug‘urta tarifi mehnat haqiga to‘lashga mo‘ljallangan mablag‘larning 1,5% ini tashkil etadi. Badallar to‘lashdan nogironlarning jamoat tashkilotlari, nogironlar va pensionerlarning jamoat tashkilotlari, ularga tegishli bo‘lgan korxonalar, shuningdek, diniy birlashmalar ozod qilinadi. Hozirgi vaqtda O‘zbekistonda mehnat bozorini boshqarishda bir qator yo‘nalishlar mavjud bo‘lib, ular aholi bandligi davlat xizmatiga taalluqlidir. Bu xizmatning asosiy vazifasi mehnat bozori haqidagi axborotni tarqatish hisobiga mehnat bozorining faoliyat ko‘rsatishi samaradorligini oshirishdan iborat.

O‘zbekistonda davlat bandlik xizmati 1991-yilda tashkil etilgan edi. Respublika aholi bandlik xizmati ishining asosiy tamoyillari xalqaro amaliyotga muvofiq keladi. Hozirgi vaqtda O‘zbekiston aholi bandligi xizmati mintaqalarda (viloyatlar, shahar va tumanlarda) ishlab turibdi.

Aholining bandligiga ko‘maklashish bilan bog‘liq xizmatlar bandlik xizmati organlari tomonidan bepul ko‘rsatiladi. Bozor munosabatlarining rivojlanishi bandlikning nodavlat xususiy xarakterdagi tuzilmalari ham tashkil etilishiga imkon bermoqda. Bular xodimni tanlash bo‘yicha tijorat agentliklari, o‘quv yurtlari huzuridagi

muassasalar, diniy idoralar huzuridagi va hokazo muassasalardir. Tajribalarning ko'satishicha, bandlikka ko'maklashish markazlari mehnat bozorining to'la ma'noda tartibga soluvchi ta'sirchan vositasi bo'lib qolishi mumkin.

Bandlikka ko'maklashish markazlari mehnat bozori haqidagi, uning ahvoli va istiqboli to'g'risidagi axborotlarni to'playdi. Bozor tuzilmasi sifatidagi mehnat birjasi xilma-xil vazifalarni bajaradi.

Aholi bandligini nodavlat darajasida tashkil etish sohasidagi tijorat tuzilmalarining boshqa shakllari ham mavjud.

Qisqacha xulosalar

Aholining oqilona bandligi ishchi kuchiga talab va uning taklifi o'rtasidagi muvozanatga erishishni bildiradi.

Aholining ish bilan oqilona bandligiga ishchi kuchi talab va taklifi o'rtasidagi bozor muvozanatiga erishilgan, mulkchilikning turli shakllari rivojlangan, iqtisodiyotda tarkibiy o'zgarishlar yuzaga kelgan, yashash va mehnat qilish joylari erkin tanlangan, mahalliy kadrlar safarbarligining har qanday ma'muriy cheklanishlari bekor qilingan, mehnat haqidagi qonunlarga muvofiq ishga joylashish kafolatlari mavjud bo'lgan, eng kam ish haqi darajasini minimal iste'mol budjetigacha oshirishga muvaffaq bo'lingan va mehnat daromadlaridan soliqlar asta-sekin qisqartirilgan sharoitlardagina erishish mumkin.

Aholining ish bilan ta'minlanishi davlat tomonidan turli iqtisodiy, ijtimoiy, tashkiliy va huquqiy tadbirlarni amalga oshirish asosida tartibga solinadi.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Aholining ish bilan oqilona bandligi nimani anglatadi?
2. Aholining oqilona bandligi bilan mehnat bozori o'rtasida qanday aloqadorligi bor?
3. Oqilona bandlikka erishish uchun qanday tadbirlarni amalga oshirish darkor?
4. Qanday mezonlar va ko'rsatkichlar asosida aholinig ish bilan oqilona bandligi holatini ifodalash mumkin?

5. Aholini ish bilan ta'minlashga davlatning qanday ta'sir ko'rsatish usullari mavjud?

Asosiy adabiyotlar

1. Наумов А.Б. Некоторые проблемн формирования рациональной занятости населения // Механизм обеспечения рациональной занятости и совершенствования распределительных отношений. - М.: ИЕ и П НТП, 1992, с. 10-20.

2. Онищенко В.Ф. Рациональная занятность: методология региональных исследований - Киев: Наукова Думка, 1989.

3. Xolmo'minov Sh.R. Qishloq aholisining oqilona bandligi — «O'zbekiston qishloq xo'jaligi» jurnali, 1993, №3.

V BOB

ISHSIZLIK: MAZMUNI, MEZONLARI VA KO'RSATKICHLARI

5.1. Ishsizlikning ijtimoiy-iqtisodiy mazmuni

Ishsizlik muammolari tadqiqisiz mehnat bozori va ijtimoiy mehnat munosabatlarini to'la tasavvur etib bo'lmaydi. Ishsizlik bozor iqtisodiyotining ajralmas xususiyatidir.

Ishsizlik muammosini o'rganishdan asosiy maqsad aholining ish bilan bandligini oshirish orqali mamlakat ishlab chiqarishi va xizmat ko'rsatishini rivojlantirish va aholi turmush darajasini yanada yaxshilashga aloqador tadbirlar ishlab chiqishdan iborat. Jamiyatdagi ishsizlik darajasini pasaytirish uchun qo'shimcha ish joylarini yaratish, ularni ishga tushirish aholining tabiiy o'sishidan orqada qolmasligi kerak.

Ma'lumki, O'zbekiston dunyo hamjamiyati davlatlari o'rtasida aholining jadal o'sib borayotganligi bilan ajralib turadi. Respublikamiz aholisi soni har yili o'rtacha 550–600 ming kishiga, mehnatga layoqatli aholi soni esa 250–300 ming kishiga ko'paymoqda. Bunday vaziyat, o'z navbatida, aholining ish bilan bandligini oshirish va ishsizlikni kamaytirish borasida uzluksiz tadqiqot olib borishni taqozo etmoqda. Buning uchun esa ishlab chiqarishni kengaytirish, yangi ish joylarini yaratish bo'yicha chora-tadbirlar ishlab chiqish zarur. Aks holda, ishsizlar sonining ortib borishi aholi turmush darajasining pasayishiga olib keladi. Shu nuqtayi nazardan, avvalambor, «ishsizlik» tushunchasi va uning mazmunini chuqurroq o'rganmog'imiz lozim.

Odatda, jahon mamlakatlari «ishsizlik» tushunchasini BMT, Xalqaro Mehnat Tashkiloti (XMT), Iqtisodiy hamkorlik va rivojlanish jamiyati talablariga ko'ra ishlab chiqishadi. Xalqaro mehnat tashkilotining 13-konvensiyasi ta'rifiga binoan «ishsiz shaxslar» deganda, ish joylariga ega bo'lmagan, ishlashga tayyor va ish izlayotgan fuqarolar tushuniladi. Mana shu asosiy shartlarga rioya qilgan holda, turli mamlakatlarda fuqaroni ishsiz shaxs deb e'tirof etish uchun qo'shimcha shartlar talab qilinadi.

Masalan, Amerika Qo'shma Shtatlarida so'nggi bir hafta mobaynida ish bilan band bo'lmagan, so'nggi to'rt hafta davomida

ishga joylashishga (bevosita ish beruvchiga yoki ish bilan ta'minlash davlat xizmatiga murojaat etish orqali) harakat qilgan, mehnat qilish qobiliyatiga ega bo'lgan fuqarolar ishsiz shaxs dsb, e'tirof etiladilar.

Yaponiyada ishsiz shaxs deb, so'nggi bir hafta davomida bir soat ham ishlamagan, Buyuk Britaniyada esa, so'nggi bir hafta mobaynida ishlamagan, shu davr mobaynida ish qidirgan yoki kasalligi tufayli ish qidirish imkoniyatiga ega bo'lmagan fuqarolar tushuniladi.

Ayrim malakatlarning qonun hujjatlariga binoan ishsiz deb, ishdan bo'shatilgan va mehnat stajiga ega bo'lganlar tushuniladi.

O'zbekiston Respublikasining "Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida"gi Qonuniga binoan «... ishsiz shaxs deb, mehnatga qobiliyatli (o'n olti yoshdan boshlab to pensiya bilan ta'minlash huquqini olgunga qadar), ishga va ish haqiga (mehnat daromadiga) ega bo'lmagan, ish qidiruvchi shaxs sifatida mahalliy mehnat organida ro'yxatga olingan, mehnat qilishga, kasbga tayyorlash va qayta tayyorlashdan o'tishga, malakasini oshirishga tayyor mehnatga qobiliyatli shaxslar etirof etiladi».

Ishsiz shaxs deb e'tirof etish uchun quyidagi **to'rtta shart** mavjud bo'lishi lozim.

Birinchi shart - fuqaro mehnatga qobiliyatli bo'lishi va amaldagi qonun hujjatlariga binoan pensiya ta'minoti huquqiga ega bo'lmashligi kerak. Huquqiy jihatdan mehnat qilish qobiliyatining quyi darajasi, "Mehnat kodeksi"ning 77-moddasiga muvofiq 16 yosh deb belgilangan.

Ikkinchi shart — fuqaro ishga va ish haqiga (mehnat daromadiga) ega bo'lmashligi lozim.

Uchinchi shart – fuqaro ishlashga tayyor bo'lishi lozim. Fuqaro ishlashga tayyor ekanligini, uning mahalliy mehnat organiga ish qidirib rasmiy murojaat qilishi, belgilangan muddatlarda mehnat organida qaytadan ro'yxatdan o'tib turishi va mehnat organlari tomonidan taklif qilingan maqbul ishni qabul qilish holatlari tasdiqlaydi.

To'rtinchi shart – fuqaro barcha tegishli hujjatlarni taqdim qilgan holda mahalliy mehnat organida ish qidiruvchi shaxs sifatida ro'yxatdan o'tishi lozim.

"Ishsizlik" tushunchasiga aniqlik kiritib, shuni ta'kidlash kerakki, ishsizlar shunday kishilarki, ular mehnat bozorida o'z xizmatlarini faollik bilan taklif qiladilar, ish qidiradilar, bu narsa ish bilan

bandlikning iqtisodiy munosabatlarini tartibga solishda davlat tomondan hisobga olinishi darkor. Ba'zan «ishsizlar» tushunchasining xalq xo'jaligida ish bilan band bo'lmagan mehnatga qobiliyatli aholi sifatida keng ma'noda talqin qilinishi maqbul emas, chunki u faol ish qidirayotganlarni ham, ish qidirmayotganlarni ham, shuningdek, haq to'lanadigan ish o'rnini egallash uchun da'vogarlik qilayotgan, lekin unga o'zining kasb-malaka jihatidan taalluqli, sog'lig'i, ichki uyushqoqligi bilan mos kelishiga yordam bermayotgan shaxslar ham kiritiladi. XMT standartlariga ko'ra, ishsizlar sirasiga muayyan yoshga yetgan, hisobot davri mobaynida ishsiz bo'lib, darhol ishga tushishga tayyor bo'lib turgan va faollik bilan ish qidirayotganlar kiritiladi. Shunday qilib, bozor iqtisodiyotiga o'tayotgan mamlakatlarda «ishsiz» degan maqomga ega bo'lmoqchi bo'lgan kishi quyidagi mezonlarga mos kelishi lozim:

– ishsizlar bandlik xizmati idoralarida ish qidiruvchi sifatida ro'yxatga olinishlari darkor;

– ishsiz dsb hisoblanish uchun odam faollik bilan ish qidirishi (odatda, bandlik xizmatiga murojaat qilishdan bir – to'rt hafta ilgari) kerak bo'ladi;

– ishsizlar maqomi va ishsizlik bo'yicha nafaqa olish huquqi faqat ilgari ishlagan kishilarga beriladi;

– ishsizlik ixtiyoriy ravishda boshlanmasligi lozim;

– ishsiz odam o'zi uchun bandlik xizmati «mos keladi» deb hisoblagan ishga joylashish taklifini rad qilmasligi lozim;

– ishsizlar boshqa daromad manbalariga ega bo'lmasligi kerak;

– ishsiz odam muayyan oylar mobaynida ishsizlik bo'yicha nafaqa olib turadi, shundan keyin nafaqaning miqdori kamaytiriladi yoki uni to'lash mutlaqo to'xtatiladi.

Ishsizlik darajasi – mehnat bozorining hozirgi paytdagi ahvoli hadida va unda muayyan vaqt mobaynida ro'y bergan o'zgarishlar to'g'risida tasavvur beradigan asosiy ko'rsatkichdir.

Ishsizlik darajasi (I) davrning boshi (yoki oxiri)dagi ahvolga ko'ra, tegishli sanada ishsizlik maqomiga ega bo'lgan kishilar sonining (I) ana shu sanadagi iqtisodiy faol aholi soniga (F) nisbati sifatida aniqlanadi:

$$I=I/F*100\%$$

Ishsizlik darajasi ko'pchilik mamlakatlarda iqtisodiyotni rivojlantirishning eng muhim ijtimoiy omillaridan biri sifatida qaraladi.

5.2. Ishsizlikning sabablari va turlari

Iqtisodchi olimlar o'rtasida ommaviy ishsizlikning haqiqiy sabablari qandayligi to'g'risida turlicha qarashlar mavjud.

Ma'lumki, J.M.Keyns «...ishsizlikning davosi sifatida ish haqini pasaytirgan g'oyasini qat'iy inkor etib, o'ziga investitsiyalar, davlat xarajatlari va sof eksportdan tashqari iste'mol xarajatlarini – bunda ham so'nggi – umumiy talabning asosiy qismini ham qamrab oladigan umumiy talabdan kelib chiqadi».

Fikrimizcha, O'zbekistonda ishsizlikning paydo bo'lishi va o'sish tarixi aynan Keynes qarashlarining to'g'riligini isbotlaydi. Ishsizlar rasmiy ro'yxatga olingandan boshlab, ishsizlik darajasi ma'lum darajada muntazam ortib boradi, ishga joylashtirish qanchalik yuqori bo'lsa, ishsizlik darajasi shunchalik past bo'ladi.

Ish bilan bandlikning keskin kamayishi iqtisodiyotdagi tarkibiy o'zgarishlar (davlat sektorining kamayishi), inflatsiya hamda xo'jalik yuritishning muqobil shakllari (xususiy korxonalar, hissadorlik jamiyatlari) yetarlicha tez o'smaganligi tufayli ko'pgina korxonalarda moliyaviy ahvol yomonlashuvi natijasida yuzaga keladi. Bularning hammasi, tabiiyki, umumiy talab hajmida salbiy aks etadi: davlat ta'siri qisqaradi, investitsiya faoliyati sustlashadi, iste'mol xarajatlari esa inflatsiya ta'sirida turmush darajasining yomonlashuvi tufayli birmuncha kamayadi.

Demak, O'zbekistonda ishsizlik o'sishining asosiy sababi, eng avvalo, ishlab chiqarishning qisqarishidir. Iqtisodiy o'sish dinamikasi bilan ishsizlik o'rtasidagi aloqa uzviy bog'liq ko'rsatkichlardir.

Qoidaga ko'ra, G'arb iqtisodchilari iqtisodiy o'sish sur'atlarini aholi ish bilan bandligining o'sish sur'atlari bilan, tanazzulni esa ishsizlik darajasining o'sishi bilan bog'laydilar. Haqiqatan ham, industrial turdagi normal ishlayotgan bozor iqtisodiyotida iqtisodiy o'sish doimo tarmoqlarning rivojlanishi va kengayishini, demak, ish bilan bandlikning ortishini anglatadi. Shunday bo'lsa-da, rivojlanayotgan mamlakatlarda bunday bog'liqlik ko'zga ochiq tashlanmaydi. Masalan, ko'pgina rivojlanayotgan mamlakatlarda sanoatning tez o'sishi ish bilan bandlikning muvofiq kengayishini keltirib chiqarmadi. Iqtisodchilar bu hodisani sanoatdagi o'sish sur'atlaridan ancha yuqori

bo'lgan urbanizatsiya sur'atlari hamda qishloqdan shaharga ko'chib kelayotgan aholi malakasining pastligida deb izohlaydilar.

Aholining ish bilan bandlik dinamikasi, YaIM bilan ishsizlik o'rtasidagi bevosita aloqaning tasdiqlanmasligi dastlabki qarashda mantiqan zid hodisadir. Ikkita dalil kishini hayratga soladi: birinchidan, ishsizlikning YaIMning o'sishiga qiyosan ilgarilovchi qisqarishi; ikkinchidan, ish bilan bandlikning kamayishi bilan birga ishsizlikning qisqarishi.

Fikrimizcha, bu hodisalarni faqat statistik xatoliklar va ishsizlik maqomini berish shartlarining murakkablashuvi bilan izohlab bo'lmaydi. Ko'rinishidan yaxshi bo'lgan iqtisodiy o'sish ko'rsatkichlaridan ish bilan bandlikning kamayishini ikkita sabab bilan izohlash mumkin. Birinchidan, yashirin ishsizlikning yuqori darajasi saqlanganligi, u o'z potensialini, hatto ayrim barqarorlik sharoitlarida ham ochiq bozorga chiqarib turadi. Ikkinchidan, yashirin ish bilan bandlikning ko'payishi, u ishchi kuchi va ishsizlarning sezilarli qismini ochiq mehnat bozoridan tortib turadi.

Respublikamizda ishsizlikning paydo bo'lish sabablariga ko'ra, quyidagi **asosiy turlari** ko'proq uchraydi:

– **yashirin**, bu asosan, qishloq xo'jaligi ishlab chiqarish tarmoqlari uchun xarakterlidir va bu haqiqiy ish kuchini kamroq miqdorda talab qiladi. Amalda ishsizlikning yashirin shakli faqat iqtisodiy emas, shu bilan birga siyosiy xususiyatga ham egadir. Yashirin ishsizlik ishlab chiqarishning chuqur tanazzuli sharoitida korxonalarda ortiqcha bandlikning saqlanib qolganligidan dalolat beradi;

– **mavsumiy**, ma'lum bir mavsumda ish bilan bandlikni ta'minlovchi, qishloq xo'jaligi mahsulotlarini ishlab chiqarish va ularni qayta ishlash va tayyorlash muddati bilan asoslangan. Uni normal ishsizlik jumlasiga kiritish mumkin. Mavsumiy ishsizlikning hajmi ishchi kuchiga bo'lgan talab va taklif mavsumiy omillarining baravar ta'sir qilishi sifatida namoyon bo'ladi;

– **texnologik o'zgaruvchan**, ishsizlikning bu shakli, masalan, fan-texnika yutuqlari natijasida qo'l mehnati o'rnini mashina egallashi natijasida yuzaga keladi;

– **tarkibiy**, iqtisodiyotning yangi tarmoqlari paydo bo'lishi yoki eskisiga barham berilishi va mulkchilik shakllarining o'zgarishi bilan yuzaga keladi.

Ishsizlikning ijtimoiy-iqtisodiy mazmuni, sabablari va turlari nazariy asoslanishi ishsizlik holatining mezonlari va ko'rsatkichlari ochib berilishini taqozo qiladi. Chunki ishsizlikning asosiy mezonlari va ko'rsatkichlari mehnatga layoqatli aholi oqilona bandligini shakllantirishni tartibga solishda muhim ahamiyatga egadir.

5.3. Ishsizlikning asosiy mezonlari va ko'rsatkichlari

Ishsizlik holatining demografik, ijtimoiy, iqtisodiy va boshqa jihatlari **quyidagi mezonlarda o'z aksini topadi**: ishchi kuchiga talab va taklif o'rtasida bozor muvozanatiga erishish;

ishchi kuchi taklifini kamaytirish; ish joylarini ko'paytirish; iqtisodiy faol aholining mehnatda ishtirokini oshirish; kadrlar malakasi, safarbarligi va raqobatbardoshligini oshirish; aholining mehnat daromadlarini ko'paytirish va boshqalar.

Mazkur mezonlar **quyidagi ishsizlik ko'rsatkichlari yordamida aniqlanadi**: mavjud va yangi yaratilgan ish joylarining soni; bajarilgan ish vaqtining miqdori; aholi jon boshiga ishlab chiqarilgan yalpi ichki mahsulotning hajmi; mahalliy va jalb etilgan mehnat resurslarining soni; aholining migratsion oqimi; mehnatning fond va energiya bilan qurollanishi; ijtimoiy infratuzilma xizmatlarining hajmi; qishloq xo'jaligi har bir xodimining yer yuklanmasi; o'rtacha yillik ish haqi; har bir aholining uy-joy bilan ta'minlanishi; mehnat resurslarining malaka va ma'lumot darajasi; sanoat korxonalaridagi asosiy fondlardan foydalanishining smenali koeffitsiyenti; ijtimoiy ishlab chiqarishda ish bilan band bo'lmagan shaxslar va ishsizlik soni hamda ularning nafaqa miqdori; mehnatning umumiy natijalaridan va ijtimoiy infratuzilma xizmatlaridan qanoatlanish darajasi; mulkchilikning turli shakllari va mehnatni tashkil qilishning samaradorligi va hokazolar.

Yuqorida qayd etilgan mezonlar va ko'rsatkichlardan ishsizlik holatini tahlil qilish va istiqbollashtirishda hamda uning turli ko'rinishlari miqdorlarini aniqlashda foydalanish mumkin.

Bizningcha, ishsizlikning turli shakllari quyidagicha aniqlanadi:

A) yashirin ishsizlik:

$$H_{\text{yashirin}}(t) = R_{\text{yashirin}}(t) - R_{\text{ni}}(t), \quad (1.)$$

bu yerda, $R_{\text{HK}}(t)$ – Haqiqiy band bo‘lgan ishlovchilar soni.
 (HK), ming kishi; $R_{\text{ni}}(t)$ – ish bilan band bo‘lishi zarur bo‘lgan
 normativ ishlovchilar soni (NI), ming kishi.

B) Mavsumiy ishsizlik:

$$I_{\text{MAB}}(t) = R(t) + R_{\text{MAB}}(t), \quad (2.)$$

bu yerda, $R_{\text{oldi}}(t)$ va $R_{\text{keyi}}(t)$ - yangi texnika va intensiv
 texnologiyani qo‘llashdan oldin (oldi) va keyin (key) ish bilan band
 bo‘lgan ishlovchilar soni, ming kishi.

C) tarkibiy ishsizlik

$$I_{\text{TAR}}(t) = (R_{\text{HJ.OLD}}(t) - R_{\text{HJ.KEY}}(t)) + (R_{\text{XX.OLD}}(t) - R_{\text{XX.KEY}}(t)) + \\
 (R_{\text{KK.OLD}}(t) - R_{\text{KK.KEY}}(t)) + R_{\text{KK.OLD}}(t) - R_{\text{KK.KEY}}(t), \quad (4.)$$

bu yerda, $R_{\text{HJ.OLD}}(t)$ va $R_{\text{HJ.KEY}}(t)$ – mulkchilikning ijara
 shaklini qo‘llashdan oldin va keyin ish bilan band bolgan ishlovchilar
 soni, ming kishi;

$R_{\text{XX.OLD}}(t)$ va $R_{\text{XX.KEY}}(t)$ – xususiy xo‘jaliklar paydo
 bo‘lgandan oldin va keyin ish
 bilan band ishlovchilar soni, ming kishi;

$R_{\text{KK.OLD}}(t)$ va $R_{\text{KK.KEY}}(t)$ – hissadorlik korxonalari paydo
 bo‘lgandan oldin va keyin ish bilan
 band ishlovchilar soni, ming kishi;

$R_{\text{KK.OLD}}(t)$ va $R_{\text{KK.KEY}}(t)$ – qo‘shma korxonalar paydo
 bo‘lgandan oldin va keyin ish bilan
 band ishlovchilar soni, ming kishi.

Mehnat potensialidan foydalanishning ijtimoiy-iqtisodiy
 samaradorligi oshishi ko‘proq ishsizlik darajasiga bog‘liq va bu chet el
 va o‘zimizning iqtisodiy adabiyotlarimizda turlicha aniqlanadi.
 Masalan, yapon statistikasida ishsizlik darajasining (N) ikkita usuli amal
 qiladi:

$$1) I = \frac{\text{ёлланма ишчилар} + \text{ишсизлар}}{\text{ёлланма ишчилар} + \text{ишсизлар}} \quad (5)$$

$$2) I = \frac{\text{ишсизлар сони}}{\text{иш билан бандлар} + \text{ишсизлар}} \quad (6)$$

Boshqacha yondashishda esa ishsizlik normasi ishsizlar sonini ($I_{\text{нор}}$) mehnatga layoqatli aholi soniga nisbatan (A) bo'lish orqali aniqlanadi:

$$I_{\text{нор}} = I / A * 100\% \quad (7)$$

Birinchi yondashishning asosiy kamchiligi shundaki, ishsizlik normasining bo'linuvchiysi sifatida barcha ishchi kuchining miqdori emas, balki ish bilan band ishlovchilar soni tanlangan.

Boshqacha yondashishga esa ishsizlik normasini xarakterlashda mehnatga layoqatli aholi soni noto'g'ri foydalanilgan. Chunki mehnatga layoqatli aholining barchasi ish joylarida talabga ega bo'lavermaydi.

Bizningcha, ishsizlik darajasini ishsizlar sonini iqtisodiy faol aholi soniga bo'lish orqali aniqlash lozim:

$$I = \frac{\text{Ishsizlar soni}}{\text{Iqtisodiy faol aholi}} * 100$$

5.4. Ishsizlikning tabiiy darajasi. A. Ouken qonuni

«Ishsizlik darajasining tabiiy miqdori qancha bo'lishi mumkin?» degan masala ustida iqtisodchilar juda ko'p fikr bildirganlar, lekin biror mamlakatda uning aniq miqdori belgilangan emas. Masalan, AQSHda ishsizlar sonining tabiiy darajasi 1960-yillarda 4-0% ga ko'tarildi. Inflatsiya darajasi yuqori bo'lgan davrdagi ishsizlik darajasi tabiiy me'yoriy holat deb ifodalanib, ishlab chiqarishning potensial imkoniyati bilan bog'liqlikda bo'ladi. Agar bandlik yuqori bo'lib, ishlab chiqarishda ham ko'p bo'lsa, spiralsimon insflyatsiya yuzaga keladi.

Ishsizlik darajasi doimo noldan yuqori bo‘ladi, chunki ixtiyoriy va tarkibiy ishsizlik u yoki bu ko‘rinishda mavjud bo‘ladi. Lekin ishsizlikning tabiiy darajasi inflatsiyaning kuchayishini to‘xtatib turadi.

Hozirgi vaqtda rivojlangan mamlakatlarda tabiiy ishsizlik darajasi quyidagi sabablarga ko‘ra ortishi mumkin:

1) mehnatga o‘smirlar, ayollarning jalb etilishi;

2) davlatning iqtisodiy siyosatni ishsizlarga kam maosh to‘laydigan ishlarga yollanmasdan uzoq muddat yuqori ish haqi to‘laydigan ishni qidirish imkonini beradi. Hozirgi vaqtda ko‘pchilik mamlakatlarda ishsizlarga 16 dan 26 haftagacha olayotgan eng so‘nggi ish haqining 50 foizi miqdorida ishsizlik nafaqasi to‘lanadi va soliqlardan ozod etiladi, natijada ular ish haqining 60–70 foizi miqdorida pul ola boshlaydilar;

3) tarkibiy ishsizlikning kuchayishi ishsizlik tabiiy darajasining o‘shishiga olib keladi. Masalan, qishloq xo‘jaligining sust rivojlanishi.

Amalda ishsizlik tabiiy darajasining eng maqbul miqdori yo‘q. Hali hech kim iqtisodiyot uchun eng maqbul ishsizlik darajasini isbotlashga erishgan emas. Aksincha, ayrim hisoblardan ko‘rinadiki, yalpi milliy mahsulotning yuqori darajada o‘shishi ishsizlikning tabiiy darajasini pasaytiradi.

Ammo u maqbul miqdordan yuqori bo‘lib qolaveradi. Chunki, yalpi milliy mahsulot ishlab chiqarish o‘z imkoniyat darajasiga yetmagan bo‘ladi. Yalpi milliy mahsulotni potensial darajasigacha o‘stirish esa haddan tashqari iqtisodiy farovonlikka olib keladi va oqibatda inflatsiya kuchayishi mumkin. **Quyidagi tadbirlar ishsizlik tabiiy darajasiga eriishshga bevosita ta’sir ko‘rsatishi mumkin:**

- aholini mavjud ish o‘rinlari haqida xabardor etishni yaxshilash;
- mutaxassislar tayyorlashni takomillashtirish;
- ishsizlarni davlat tomonidan himoyalash darajasini kuchaytirish.

Xalqaro mehnat tashkiloti standarti bo‘yicha tabiiy ishsizlik darajasi 1,5–2,5% ni tashkil etadi.

Amerikalik iqtisodchi olim Artur Ouken notabiiy yoki davriy ishsizlikning salbiy ta’sirga ega ekanligini matematik holda isbotlab berdi. **A.Ouken qonuniga ko‘ra, ishsizlikning tabiiy darajasi 1 foizga oshganda yalpi milliy mahsulot 2,5 foizga kamayadi.**

5.5. Ishsizlikni himoya qilish borasida davlat tadbirlari

Jiddiy muammolar yuzaga kelishiga yo‘l qo‘ymaslik maqsadida davlat doimiy ravishda fuqarolarni ish bilan ta‘minlash darajasini oshirish siyosatini o‘tkazadi. Birinchidan, ishsizlikning friksion va tarkibiy turlari o‘sganda:

- qaytadan kasb o‘rgatadi;
- ta‘lim berish tizimini kengaytiradi;
- bo‘sh ish joylari haqidagi axborotlarni kengaytiradi;
- mehnat birjalariga investitsiyalarni ko‘paytiradi.

Ikkinchidan, agar ishsizlik davriy xususiyat kasb etsa, davlat budjeti, fiskal, kredit-pul vositalarini ishga soladi, ya‘ni:

- ish bilan ta‘minlashni kuchaytirish uchun ishlab chiqarishga ko‘proq mablag‘ sarflaydi;
- tadbirkorning manfaatdorligini oshirish uchun ssuda hamda kreditorlarning foiz stavkalarini pasaytiradi;
- ishlab chiqaruvchi va iste‘molchilarga solinadigan soliqlarni kamaytiradi.

Uchinchidan, davlat mehnat bozorini tashkil etish va tartibga solish:

- aholi soni, yosh va jinsi salmog‘idagi o‘zgarishlarga;
- ish bilan bandlikdagi tarmoq va hudud o‘zgarishlariga;
- qo‘shimcha ishchi kuchini ishlab chiqarishga jalb etish mezonlari;
- ishlab chiqarishning hajmi va tarkibiga hamda uning o‘sinh sur‘atiga;
- ishlab chiqarish kuchlarining hududiy joylashuvi kabi omillarga alohida e‘tibor beradi.

Ishsizlikni kamaytirishning iqtisodiy tadbirlaridan eng asosiysi iqtisodiyot tarmoqlarida bozor talabiga muvofiq kichik korxonalarini barpo etishdir. Bu esa, ishlab chiqarish va xizmat ko‘rsatish miqyosini oshirishga qaratilgan bo‘lishi darkor. Bunga esa, mehnat unumdorligini oshirish, ish joylarining moddiy-texnikaviy, texnologiya va sarmoya ta‘minotlarini yaxshilash, yangi noqishloq xo‘jaligi mehnati zonalarini tashkil etish, ish vaqtidan unumli foydalanish, ishlovchilarning moddiy manfaatdorligini oshirish va oqilona soliqlar orqali erishish mumkin.

Muhim iqtisodiy tadbirlar majmuasiga qishloq xo‘jaligi va sanoatning asosiy mahsulotlariga talab va taklifga asosan istiqbol ko‘rsatkichlarini belgilash, kichik yoshdagi bolalari bo‘lgan va ko‘p bolali onalarni, nafaqaxo‘r va nogironlarni tabaqalashtirilgan ish joylari bilan ta‘minlash, ularga turli ijtimoiy-iqtisodiy imtiyozlar berish orqali moddiy manfaatdorligini oshirish hamda ish bilan ta‘minlanishini yaxshilashga erishish kiradi.

Qisqacha xulosalar

Ishsizlik darajasi mamlakat iqtisodiyoti qay darajada taraqqiy etganligining hamda iqtisodiyotda sodir bo‘ladigan o‘zgarishlarning muhim ko‘rsatkichlaridan biri hisoblanadi. «Ishsizlik darajasi» deganda ishsizlar sonining iqtisodiy faol aholi tarkibidagi salmog‘i tushuniladi.

Respublikada ishsizlik darajasini bandlik xizmatlarida ro‘yxatdan o‘tgan ishsizlar sonining iqtisodiy faol aholi umumiy soniga nisbatan olib hisoblash mumkin.

Ishsizlik darajasiga bir qancha omillar ta‘sir ko‘rsatadigan mehnat haqining pastligi, mehnat sharoitlari yaxshi emasligi, ish haqining vaqtida berilmasligi, ish joylarini qisqartirishlar va boshqalar.

Bozor iqtisodiyoti munosabatlari barqarorlashayotgan davrda ishsizlikning bo‘lishi tabiiy holatdir. Chunki ishchi kuchiga bo‘lgan talabning taklifiga mos kelishi oqilona bandlikni shakllantirib, jamiyat uchun tabiiy bo‘lgan ishsizlik darajasini tarkib toptiradi.

Ish bilan band bo‘lmagan shaxslarni yangi kasblarga o‘rganish, malakasini oshirish, moddiy yordam borish va ish joylarini tavsiya etish mehnat birjasi tomonidan amalga oshiriladigan ijtimoiy tadbirlarning eng muhimi hisoblanadi.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Ishsizlik nima va uning darajasi qanday aniqlanadi?
2. Ishsiz deb e‘tirof etish uchun qanday shartlar mavjud bo‘lishi lozim?
3. Ishsizlikning asosiy sabablari nimalardan iborat?
4. Ishsizlikning qanday turlarini bilasiz?
5. Ishsizlikning qanday asosiy mezonlari va ko‘rsatkichlari bor?
6. Ishsizlikning tabiiy darajasi nima?

7. Artur Ouken qonunini ta’riflab bering.
8. Ishsizlikni kamaytirish borasida davlat tomonidan qanday tadbirdar o‘tkaziladi?

Asosiy adabiyotlar

1. Abdurahmonov Q.H. Mehnat iqtisodiyoti (darslik). – T.: «Fan», 2001.
2. Abdukanisv A.. Mirzakarimova M. O‘tish davri iqtisodiyotida mehnat bozori. – T.: «Mehnat», 1999.
3. Никифорова А.А. Рынок труда: занятость и безработица. - М.:Международное отношения, 1991.
4. Рнок труда // под рд. В.С.Буланова и Н.А.Волгина (Учебник). -М.: Экзамен, 2000.
5. Холмўминов Ш.Р. Моделирование сельского рынка труда. - Т.: «Фан», 1996.

VI BOB

MEHNAT BOZORI VA AHOLINING ISH BILAN BANDLIGINI TAHLIL QILISHNING BALANS USLUBI

6.1. Mehnat bozori va aholining ish bilan bandligini tahlil qilishda balans uslubining ahamiyati

Balans uslubining asosiy vazifalari mehnat resurslarining bandlik holatiga, aholi tabiiy va mexanik harakatlarining o'zgarishlariga, mehnatga qobiliyatli aholi bandligining soni va tuzilishiga, buyumlashgan va jonli mehnatning sarflanishini taqsimlash va foydalanish darajasiga, ish joylarining miqdori va tuzilishiga, mehnat resurslaridan foydalanishning samaradorligiga, xodimlar kasb-malaka tarkibi shakllanishining manbalari va ko'lamlariga, ijtimoiy-iqtisodiy aloqalarning buzilishi sharoitlarida mehnat unumdorligini oshirish imkoniyatlariga ta'sir qiluvchi omillarni har taraflama hisobga olish va kompleks tahlil qilishdan iborat. Ushbu uslub quyidagi o'zaro bog'liq tizimlardan tashkil topadi: mehnat resurslari balansi, mehnat resurslarining harakati va mehnat sarflarining tarmoqlararo balanslari, mehnat bo'yicha balans hisob-kitoblari hamda ish joylari va mehnat resurslarining yig'ma balanslari.

Mehnat (resurslari balansini tuzish hamda ishga joylashishga muhtoj shaxslarni aniqlash chog'ida asosiy axborot manbalari davlat statistikasi (mehnat bo'yicha, aholi bo'yicha statistika hisobotlari) ma'lumotlari, ma'muriy hisobga olishning (masalan, mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish organlari, uy xo'jaliklari, xodimlar ro'yxatlari) har xil turlari, shuningdek, ish bilan bandlik masalalari yuzasidan ishchi kuchini tanlab tekshirishdan iborat bo'ladi. Ushbu xilma-xil manbalar ulardagi axborotning xususiyati va mazmuni, ma'lumotlarni to'plash shakllari va usullari bo'yicha bir-biridan farq qilishi mumkin.

Ishchi kuchini tahlil qilish – ma'lumot to'plash vositalari orasida eng moslashuvchan usuldir. Ularning natijalariga qarab mehnat resurslarining shakllanishini, ish bilan bandlar, ishsizlar, iqtisodiy nafaol aholi sonini ko'rsatuvchi ma'lumotlarni olish, zaruratga qarab, tushunchalar, ta'riflar va savollarni o'zgartirish mumkin. Bu esa ayrim aholi guruhlari ishchi kuchida ishtirok etishining turli shakllarini

aniqlash imkonini beradi. Bunday moslashuvchanlik ushbu tekshiruvlarni turli iste'molchilar talablarini qondirish uchun ayniqsa yaroqli qiladi, xalqaro qiyoslanadigan natijalarni ta'minlaydi. Ishchi kuchini tahlil qilish faqat ishlayotganlarni emas, balki vaqtincha ish bilan band bo'lmaganlarni ham qamrab olganligidan, u mehnat resurslari va ularning taqsimlanish tuzilmasi haqida to'la-to'kis tasavvur hosil qilishni ta'minlaydi. Mehnat resurslarining hisobot balansi har yilgi yakunlarga qarab, O'zbekiston Respublikasi bo'yicha, Qoraqalpog'iston Respublikasi bo'yicha; viloyatlar va Toshkent shahri bo'yicha tuziladi, shahar va qishloq aholisiga bo'linadi. Uni yiriklash-tirgan holda quyidagi jadval shaklida ko'rsatish mumkin:

Ko'rsatkichlar	Jami	Shu jumladan	
		shahar	qishloq
I.Jami mehnat resurslari			
Shu jumladan:			
Mehnat yoshidagi mehnatga qobiliyatli aholi			
Ishlayotgan o'smirlar va pensionerlar			
II. Mehnat resurslarining taqsimlanishi			
II.1. Iqtisodiy faol aholi			
Shu jumladan:			
1.Ish bilan bandlar			
Shulardan			
Rasmiy sektorda			
Norasmiy sektorda			
2.Ish bilan band bo'lmagan, ishga joylashishga muhtoj shaxslar			
Shulardan			
Rasman ro'yxatdan o'tgan ishchilar			
Mehnat organlarida ish izlayotgan sifatida hisobda turuvchilar			
Mehnat organlarida ro'yxatdan o'tmasdan mustaqil ravishda ish qidirayotganlar			
II.2. Iqtisodiy nafaol aholi			

Hisobot balansi o'z ichiga quyidagi ko'rsatkichlarni oladi:

Mehnat resurslarining miqdori. Bu miqdor mehnat yoshidagi mehnatga qobiliyatli aholi soni bilan mehnat yoshidan kichik va katta bo'lib, ishlayotgan shaxslar sonining yig'indisi sifatida aniqlanadi:

$$MP = M\ddot{E}M + И\ddot{У}П,$$

bunda, MP – mehnat resurslari; M \ddot{E} M – mehnat yoshidagi mehnatga qobiliyatli aholi; И $\ddot{У}$ П – ishlayotgan o‘smirlar va pensionerlar.

MYOM soni mehnat yoshidagi aholi sonidan (16 yoshdan 60 yoshgacha bo‘lgan erkaklar va 16 yoshdan 55 yoshgacha bo‘lgan ayollar sonidan) ikkala jinsga mansub mehnat yoshidagi ishlama-yotgan I va II guruh nogironlari hamda imtiyozli shartlar asosida pensiya olayotgan, ishlamayotgan pensionerlar sonini chegirib tashlash yo‘li bilan aniqlanadi:

$$M\ddot{E}M = \mathcal{E}_{(16-60)} + A_{(16-55)} - \text{Ног},$$

bunda, E (16-60) – 16 yoshdan 60 yoshgacha bo‘lgan erkaklar; A(16-55) – 16 yoshdan 55 yoshgacha bo‘lgan ayollar; Nog – mehnat yoshida bo‘lib, ishlamayotgan I va II guruh nogironlari (16 yoshdan 60 yoshgacha bo‘lgan erkaklar va 16 yoshdan 55 yoshgacha bo‘lgan ayollar) hamda imtiyozli shartlar asosida pensiya olayotgan, ishlamaydigan pensionerlar.

Axborot olish manbayi:

$\mathcal{E}_{(16-60)}$, $A_{(16-55)}$ yuzasidan – aholining jins va yosh tarkibi bo‘yicha statistika ma‘lumotlari;

NOG yuzasidan – Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligining mehnat yoshidagi nogironlar soni hamda imtiyozli shartlar asosida pensiya olayotgan pensionerlar to‘grisidagi ma‘lumotlari;

IO‘P yuzasidan – korxonalarining 16 yoshga to‘lmagan, ishlayotgan o‘smirlar va pensionerlar haqidagi statistika hisobotlari.

Iqtisodiy faol aholi soni. Ushbu aholi soni quyidagi formula bo‘yicha aniqlanadi:

$$ИФ = ИБ - ИИ,$$

bunda, IF - iqtisodiy faol aholi qismi; ИБ – ish bilan bandlar; ИИ – ish bilan band bo‘lmagan, ishga joylashishga muhtoj shaxslar.

Ish bilan bandlar soni. Hisobot davrida ish bilan bandlar soni quyidagi formula bo‘yicha hisoblab chiqariladi:

$$ИБ = I_r + I_{dx} + I_{nr},$$

bunda: I_r – Iqtisodiyotning rasmiy sektorida (korxonalar, tashkilotlar, muassasalarda) ish bilan band bo‘lganlar;

Idx – dehqon xo‘jaliklarida ish bilan band bo‘lganlar;

Inr – iqtisodiyotning norasmiy sektorida ish bilan band bo‘lganlar.

Axborot olish manbayi:

Ir yuzasidan – korxonalar va tashkilotlarning mehnat bo‘yicha statistika hisobotlari, soliq organlarining ma‘lumotlari.

Idx yuzasidan – statistika organlarining hisob-kitoblari va ishchi kuchini tekshirib chiqish ma‘lumotlari;

Inr yuzasidan – ishchi kuchini tekshirib chiqish ma‘lumotlari.

6.2. Mehnat sarflari tarmoqlararo balanslarini ishlab chiqish asoslari

Mehnat resurslari bandligi kompleks tahlilining balans vositalari orasida yetakchi o‘rinni tarmoqlararo balans (TAB) egallaydi. Mehnat sarflarining TABni ishlab chiqish iqtisodiyotning barcha sektorlari va tarmoqlaridagi hisobot va istiqbol davrlarda to‘g‘ri va to‘liq mehnat sarflanishining koeffitsiyentlari yordamida xuddi shunday bandlik koeffitsiyentlarini topishga imkon beradi. Bu balans ishchi kuchiga talabning vujudga kelishini, ish joylari bilan mehnat resurslari o‘rtasidagi ratsional nisbatlarni, ishchi kuchiga talabning va uning taklifiga mosligini, iqtisodiyotning tarkibiy o‘zgarishlarini, ularning bandlik darajasiga va mehnat resurslarini taqsimlash va qayta taqsimlash istiqbollari ta‘sirini hamda mehnat bozori ekonometrik modellari kompleksini axborotlar bilan ta‘minlashni asoslashni kuchaytiradi.

Odatda, TABni ishlab chiqishda tarmoq yondashish uslubi va **«xarajatlar – ishlab chiqarish» tamoyili** qo‘llaniladi, unga muvofiq iqtisodiyot o‘zaro bog‘langan tarmoqlari majmuasidan iborat.

Iqtisodiyotdagi o‘zaro bog‘langan tarmoqlarning eng to‘liq va aniq ta‘rifini funksional yondashish uslubi asosida olish mumkin. Uning xususiyati shundan iboratki, butun hudud o‘zaro bog‘langan ishlab chiqaruvchi va xizmat ko‘rsatuvchi quyidagi sektorlar majmua-sidan tashkil topgan, deb qarash mumkin: qishloq xo‘jaligi, sanoat, xizmat ko‘rsatish, shaxsiy mehnat³.

³ Funksional yondashish asosida mehnat sarflari TAB tuzilishi asosida Samarqand viloyati iqtisodiyotining tarmoqlari o‘zaro bog‘langan to‘rtta ishlab chiqarish (dehqonchilik va chorvachilik tarmoqlari); sanoat (go‘sht-sut, meva-sabzavot va vinochilik, novvoychilik, un-yormalar, oziq-ovqat, paxta tozalash, mahalliy, (yengil) va qurilish materiallari sanoati

Bunday yondashish iqtisodiyotning barcha sektorlarida moddiy, moliyaviy va mehnat resurslaridan foydalanishning tahlili va istiqbolini belgilashni yaxshilaydi. Shuning uchun hududda mehnat sarflari TABini ishlab chiqishda funksional yondashish qo'llaniladi. U bandlik darajasini, iqtisodiyotning barcha sektorlari va tarmoqlarida mehnat resurslaridan foydalanish, taqsimlash hamda ular o'rtasidagi mehnat mutanosibligini to'g'ri aniqlaydi. Uning asosida hududida mehnatga qobiliyatli aholi bandligi sektorlari tarmoqlarida mehnat sarflarining TAB chizmasi ishlab chiqilgan. U to'rtta (I–IV) bo'limdan iborat (4- rasmga qarang).

Birinchi bo'lim oltita bo'limchani o'z ichiga oladi. Ular qishloq xo'jaligi, sanoat, xizmat ko'rsatish va shaxsiy mehnat sektorlarida va hudud tarkibiga kirmagan tarmoqlardagi bandlik darajasi buyumlash-tirilgan mehnat sarflari ko'rsatkichlarini qo'llash yordamida izohlanadi. Balansning bu bo'limchalari gorizontaal yo'nalishda buyumlash-tirilgan mehnat sarflarining tarmoqlararo va sektorlararo taqsimlanishini, vertikal yo'nalish bo'yicha ularning iste'molini aks ettiradi.

Ikkinchi bo'lim mehnat ko'rinishidagi yakuniy mahsulot tarkibini, uchinchi esa, yalpi ichki mahsulot (YaIM) ishlab chiqarishda mahalliy va jalb qilingan mehnat resurslarining jonli mehnati sarflari ko'rsatkichlari asosida to'g'ri bandlik miqdorini ifodalaydi. To'rtinchi bo'lim ijtimoiy infratuzilma tarmoqdarida bandlik darajasi va mehnat resurslaridan foydalanishni aks ettiradi.

Mahsulotlarni ishlab chiqarish va taqsimlash TABining tenglamasi moddiy-buyumlashgan va majmuaviy mehnat taqsimoti proporsiyalarining birligini aks ettiradi. Majmuaviy mehnat sarflari quyidagi tenglama yordamida aniqlanadi:

$$\bar{X}_i^s = \sum_{i=1} \bar{X}_{ij}^s + \sum_{i=1} \hat{X}_{ij} + V_j^s + \hat{V}_j^s, S = \overline{1,5}, j = \overline{1,n} \quad (1)$$

(1) dan kelib chiqqan holda mehnatda ifodalangan oraliq va yalpi ichki mahsulot iste'moli hajmini hisoblash mumkin.

tarmoqlari); xizmat ko'rsatish (suv xo'jaligi qurilishi, mahsulotlarini tayyorlash, avtomobil va yo'lovchi transporti, aloqa, moddiy-tenika ta'minoti, savdo va umumiy ovqatlanish, aholiga maishiy xizmat ko'rsatish, uy-joy va kommunal xo'jalik, sog'liqni saqlash, fizkultura va ijtimoiy ta'minot, boshqaruv va moliya-kredit xizmati, ta'lim-madaniyat va san'at, fan va shaxsiy yordamchi xo'jaliklari, yakka tartibdagi mehnat faoliyati).

Qaysi ish bilan bandlik tarmoqlaridagi mehnat sarflari	Ish bilan bandlik tarmoqlarida mehnat sarflarining ishlab chiqarish iste'moli						
	QXICH (tarmoqlar bo'yicha)	SICH (tarmoqlar bo'yicha)	XK (tarmoqlar bo'yicha)	SHM (tarmoqlar bo'yicha)	Hudud tarkibiga kirmagan tarmoqlar	Jami	Yalpi ichki mahsulot ishlab chiqarishining mehnat sarflari (elementlar bo'yicha)
<p>Mehnat sarflarining turlari</p> <p>A. Buyumlashtirilgan mehnat sarflari- jami <i>Shu jumladan:</i> Qishloq xo'jaligi ishlab chiqarishi (QXICH) (tarmoqlar bo'yicha), sanoat ishlab chiqarishi SICH(tarmoqlar bo'yicha), xizmat ko'rsatish XK (tarmoqlar bo'yicha), shaxsiy mehnat SHM (tarmoqlar bo'yicha) Xudud tarkibiga kiruvchi tarmoqlar</p> <p>B. Jonli mehnat sarflari-jami <i>Shujumladan:</i> Mahalliy mehnat sarflari jalb qilingan mehnat sarflari jami buyumlashtirilgan va jonli mehnat sarflari</p>	<p>I a BO'LINMA I b BO'LINMA I v BO'LINMA I g BO'LINMA I g BO'LINMA</p> <p>II bo'lim</p> <p>III bo'lim</p> <p>IV bo'lim</p>						

4- rasm. Mehnat sarflarining tarmoqlararo balansi sxemasi, ming kishi-soat

$$\bar{X}_{ij}^s = \sum_{i=1} T_i^s X_{ij}^s; \hat{X}_{ij}^s \sum_{i=1} T_j^s \dot{X}_{ij}^s; \bar{X}_j^s = T_j^s X_j^s \quad (2)$$

(1) ga (2) ni qo'yib, quyidagini olamiz

$$T_j^s X_j^s = \sum_{i=1} T_i^s X_{ij}^s + \sum_{i=1} T_j^s \dot{X}_{ij}^s + V_j^s + \bar{V}_j^s, \quad (3)$$

$$X_{ij}^s = a_{ij}^s X_j^s; \dot{X}_{ij}^s = \hat{a}_{ij}^s X_j^s; V_j^s = t_j^s X_j^s \quad (4)$$

bu yerda,

Unda (3) tenglama quyidagi ko'rinishni oladi:

$$T_j^s X_j^s = \sum_{i=1} T_i^s a_{ij}^s X_j^s + \sum_{i=1} T_j^s \hat{a}_{ij}^s X_j^s + t_j^s X_j^s + \hat{t}_j^s X_j^s \quad (5)$$

(5) to'liq qayta o'zgartirib, to'liq mehnat sarflari koeffitsiyentlarini olamiz:

$$T_j^s = \sum_{i=1} T_i^s a_{ij}^s + \sum_{i=1} T_j^s \hat{a}_{ij}^s + t_j^s + \hat{t}_j^s. \quad (6)$$

Balansda yakuniy mahsulotda buyumlashtirilgan majmuaviy mehnat sarflari (II bo'lim) YaIM ishlab chiqarishdagi jonli mehnatning barcha sarflariga (III bo'lim) teng, ya'ni:

$$\sum_{i=1} T_i^s Y_i^s = \sum_{j=1} (t_j^s + \hat{t}_j^s) X_j^s \quad (7)$$

Balansni tuzishda YaIM ishlab chiqarishdagi majmuaviy va buyumlashtirilgan mehnat sarflari (ijtimoiy infratuzilmasining jonli mehnat sarflari bilan birga) o'rtasidagi tenglikka rioya qilish zarur:

$$\sum_{j=1} \bar{X}_j^s = \sum_{i=1} X_i^s \quad (8)$$

bu yerda: i – iste'mol qiluvchi tarmoqlarning indeksi; j – ishlab chiqaruvchi va xizmat ko'rsatuvchi tarmoqlarning indeksi; s – iqtisodiyot sektorlarining indeksi; a_{ij}^s – to'g'ri moddiy xarajatlarning koeffitsientlari; \hat{a}_{ij}^s hudud tarkibiga kirmagan tarmoqlarining to'g'ri moddiy xarajatlari koeffitsientlari; t_j^s – mahalliy mehnat resurslarining to'g'ri mehnat sarflari koeffitsientlari; \hat{t}_j^s – jalb qilingan mehnat resurslarining to'g'ri mehnat sarflari koeffitsientlari; T_j^s – to'liq mehnat sarflari koeffitsientlari; V_j^s – mahalliy mehnat resurslarining ishlagan ish vaqtlari hajmi; \bar{V}_j^s – jalb qilingan mehnat resurslarining ishlagan ish haqlari hajmi; X_{ij}^s va \bar{X}_{ij}^s – oraliq mahsulot iste'molchining qiymat va mehnat ko'rinishidagi tegishli hajmlari; X_i^s va \bar{X}_i^s – hudud tarkibiga kirmagan tarmoqlardagi oraliq mahsulotlar iste'molining qiymat va mehnat ko'rinishidagi tegishli hajmlari; X_i^s va X_j^s – YaIM ishlab

chiqarishning qiymat ko‘rinishidagi hajmlari; \bar{X}_i^s va \bar{X}_j^s . – YaIM ishlab chiqarishning mehnat ko‘rinishidagi hajmlari yoki majmuaviy mehnat sarflari; Y_i^s – yakuniy maxsulot iste‘moli hajmi. Ushbu balansasosida mehnat sarflarini taqsimlash (r_{ij}^s) va foydalanish (q_{ij}^s) koeffitsiyentlarini xisoblab chiqish mumkin:

$$r_{ij}^s = \bar{X}_{ij}^s / \bar{X}_i^s \quad (9)$$

Mehnat sarflarini taqsimlash koeffitsientining iqtisodiy mazmuni shundan iboratki, u belgilangan mehnat sarflari iste‘molining har bir tarmoq va har bir sektordagi salmog‘ini, ya’ni mehnat sarflari birligi hududlarning barcha sektorlari va tarmoqlari bo‘yicha taqsimlanishi tuzilishini aks ettiradi.

Mehnat resurslaridan foydalanish (iste‘mol) koeffitsientlari quyidagi tartibda hisoblanadi va mahsulot ishlab chiqarishda buyumlashtirilgan va jonli mehnat iste‘moli darajasini ifodalaydi:

$$q_{ij}^s = (\bar{X}_{ij}^s + \hat{X}_{ij}^s + V_j^s + \hat{V}_j^s) / \bar{X}_j^s \quad (10)$$

6.3. Mehnat sarflari tarmoqlararo balanslarini ishlab chiqish bosqichlari

Mehnat sarflari hisobot TABini ishlab chiqish murakkab va ko‘p mehnat talab qiladigan jarayon. Uni amalga oshirish uchun TAB tuzishda xalq xo‘jaligi balansi ko‘rsatkichlari tizimidan O‘zbekiston Respublikasi Davlat dasturi bo‘yicha milliy schyotlar tizimiga o‘tishning birinchi bosqichi vazifalariga asoslangan ko‘p bosqichli statistik, iqtisodiy-matematik va tashkiliy ishlarni bajarish zarur.

Birinchi bosqichda ko‘rib chiqilayotgan hudud mehnat resurslari bandligining kompleks tahlili amaliyotda ushbu balansni ishlab chiqishning dolzarbligi va zarurligiga asoslanadi.

Ikkinchi bosqichda mahsulotlarini ishlab chiqarish va taqsimlashning TABi tuziladi. Bunday balansni ishlab chiqish jarayonida, odatda, tanlab olish uslubi qo‘llaniladi. Uning yordamida statistik hisobotning maxsus shakllarini joriy qilish yo‘li bilan ushbu hududning ishlab chiqarish va xizmat ko‘rsatish sohalarining reprezentativ obyektlaridagi moddiy resurslaridan foydalanish haqidagi axborotlarni yig‘ish va tahlil qilish amalga oshiriladi. Ammo, hududiy

darajada har bir kichik va oʻrta korxonada YaIM ishlab chiqarishda sezilarli salmoqqa ega boʻlganligi uchun, fikrimizcha, tanlab olish uslubidan emas, balki yalpi tadqiqot qilish uslubidan foydalanish maqsadga muvofiq, bu esa axborotlarning ishonchliligini oshiradi.

Ushbu balansni ishlab chiqish boʻyicha keyingi ishlar maʼlum va amalda sinalgan metodikaga muvofiq mazkur hududning rivojlanishi xususiyatlarini hisobga olgan holda amalga oshiriladi.

Uchinchi bosqichda toʻgʻri (a^{sj}) va toʻliq (b^{sj}) moddiy xarajatlarning koeffitsiyentlari aniqlanadi:

$$a_{ij}^s = X_{ij}^s / X_j^s, \quad (11)$$

$$b_{ij}^s = B = (E - A)^{-1}. \quad (12)$$

Toʻrtinchi bosqichda jonli va buyumlashgan mehnat sarflari majmuasi boʻlgan YaIM ishlab chiqarishning toʻliq mehnat sarflari koeffitsiyentlari aniqlanadi.

Shu bilan birga, toʻliq mehnat sarflari koʻrsatkichlari mahalliy hisob-kitoblarda ijtimoiy zarur mehnat sarflari bilan bir xil emas va qoidaga koʻra, turli xil murakkablikdagi mehnatning aniq turlari miqdorini namoyon qiladi. Ular tahlil va istiqbolni belgilashning yangi muhim quroli boʻladi. Toʻliq mehnat sarflari koeffitsientlaridan hududning ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishi koʻrsatkichlarini asoslashda, mehnat resurslari bandligi ijtimoiy-iqtisodiy samaradorligini hisoblashda, toʻgʻri, oʻtgan va toʻliq bandlik koeffitsientlarini, mehnat unumdorligini, ishlab chiqarish xarajatlarini va ish vaqtini aniqlashda, asosiy va aylanma mablagʻlar hamda investitsiyalardan foydalanish samaradorligi tahlilida, mahsulotlarni bir-birlarining oʻrnini bosish muamolarini hal qilishda, narxlarni takomillashtirish va inflatsiyani pasaytirishda, ish joylari bilan mehnat resurstari oʻrtasidagi ratsional mutanosiblikni topishda foydalanish mumkin. Toʻliq mehnat sarflari koeffitsiyentlarini aniqlashda S.G.Strumilii [3], I.A.Mashinskiy [5], S.S.Shatalin [6], L.F.Komina [1] kabi mashhur iqtisodchi olimlarning asarlari katta nazariy va amaliy ahamiyatga ega. Mahsulot ishlab chiqarish uchun toʻliq mehnat sarflari koeffitsiyentini hisoblab chiqish muammosini hal qilishda TAB uslubidan foydalanish istiqbolli yoʻnalish hisoblanadi. Bu koeffitsiyentlarni hisoblash uchun mahalliy

va jalb qilingan mehnat resurslarining jonli mehnat sarflari hamda mahsulot ishlab chiqarish moddiy resurslarining to'liq xarajatlari koeffitsiyentlarini aniqlash kerak.

Jonli mehnat sarflari koeffitsiyentlari mahalliy va jalb qilingan mehnat resurslarining ishlagan ish vaqtlari hajmi asosida aniqlanadi:

$$t_j^s = V_j^s / X_j^s, \quad (13)$$

$$\hat{t}_j^s = \hat{V}_j^s / X_j^s. \quad (14)$$

Jonli mehnat sarflarini kishi soatida o'lchash xodimlarning ishlagan ish vaqtlarini aniq ifodalaydi. Shuning uchun ulardan to'liq mehnat sarflari koeffitsiyentlarini aniqlashda foydalaniladi:

$$T_j^s = \sum_{i=1} b_{ij} (t_j^s + \hat{t}_j^s), \quad (15)$$

bu yerda: b_{ij}^s – hudud tarkibiga kirmagan tarmoqlarning xarajatlarini biriktirib oluvchi to'liq moddiy xarajatlar koeffitsiyentlarining matritsasi.

Beshinchi bosqichda tadqiq qilinayotgan hududning mahsulot ishlab chiqarishga jonli, buyumlashtirilgan va majmuaviy mehnat sarflarini aks ettiruvchi, mehnat ko'rinshidagi TAB tuziladi

$$T_i^s X_{ij}^s; T_i^s \hat{X}_{ij}^s; T_i^s Y_i^s; T_i^s X_i^s; T_j^s X_j^s; V_j^s; \hat{V}_j^s. \quad (16)$$

Oltinchi bosqichda tuzilgan balansning muvofiqlashtirilganligi, ya'ni (7) va (8) tangliklarning bajarilishi aniqlanadi. Agar mazkur shartlar bajarilsa, balans tuzishning keyingi bosqichiga o'tiladi, aks holda axborotlarning ishonchliligi va hisob-kitoblarning to'g'riligi tekshiriladi.

Yettinchi bosqichda (13), (14) va (15) yordamida hududning mahalliy va jalb qilingan mehnat resurslarining to'g'ri (h_j^s, \hat{h}_j^s) va to'liq (H_j^s) bandligi koeffitsiyentlari aniqlanadi:

$$h_j^s = V_j^s / O_j^s = (t_j^s / X_j^s) / O_j^s, \quad (17)$$

$$\hat{h}_j^s = \hat{V}_j^s / \hat{O}_j^s = (\hat{t}_j^s / X_j^s) / \hat{O}_j^s, \quad (18)$$

bu yerda: O_j^s va \hat{O}_j^s – hududning mahalliy va jalb qilingan mehnat resurslariga mos keluvchi ish vaqti me'yoriy fondlarining hajmi. Ular quyidagicha aniqlanadi:

$$O_j^s = n_{usj}^s \cdot N_j^s, \quad (19)$$

$$\hat{O}_j^s = \hat{n}_{usj}^s \cdot \hat{N}_j^s, \quad (20)$$

bu yerda: n_{usj}^s va \hat{n}_{usj}^s – mahalliy va jalb qilingan xodimga mo'ljallangan yillik ish vaqti me'yori;

N_j^s va \hat{N}_j^s mahalliy va jalb qilingan mehnat resurslarining o'rtacha yillik soni.

bu vaqtda,

$$H_j^s = T_j^s (h_j^s + \hat{h}_j^s). \quad (21)$$

Yakuniy bosqichda hosil qilingan natijalar tahlil qilinadi, buyumlishtirilgan va jonli mehnat sarflari o'rtasidagi nisbatni yaxshilash yo'li bilan ishchi kuchi bandligini oshirish bo'yicha tavsiyalar ishlab chiqiladi.

Mehnat sarflarining hisobot TABni tuzishda ta'kidlab o'tilgan bosqichlar istiqbol balansiga ham tegishlidir. Bunday turdagi balansni tuzish mahsulotlarni ishlab chiqish va taqsimlashning istiqbol TAB axborotlari va to'g'ri mehnat sarflari koeffitsiyentlari yordamida amalga oshiriladi. Bu jarayonda mehnat sarflarining hisobot TAB ma'lumotlaridan, moddiy, mehnat va moliyaviy resurslardan foydalanish bo'yicha me'yorlardan, hudud rivojlanishining makroiqtisodiy va demosotsial ko'rsatkichlaridan va ishchi kuchiga talab va taklifning belgilangan istiqbol rejalaridan keng foydalaniladi.

Bundan tashqari, mehnatga layoqatli aholi bandligi sektorlarida mehnat sarflarining **istiqbol TABni ishlab chiqishda hisobot davrlaridagi mehnat va moddiy xarajatlar koeffitsiyentlaridan foydalaniladi**. Shuning uchun faqat ko'rilayotgan davrning oraliq

yillari uchun to‘g‘ri mehnat sarflari aniqlangandagina yuqorida ifodalangan uslubdan foydalanish bilan cheklanish mumkin.

Istiqbolga mo‘ljallangan davrdagi to‘g‘ri mehnat sarflari koeffitsientlarini aniqlashda **statistik** va **normativ** uslublardan foydalaniladi.

Statistik uslub yordamida turli yillar uchun to‘g‘ri mehnat sarflari istiqbol koeffitsientlarini aniqlashda bir xil metodikadan foydalanish kerak, chunki metodik farqlar turli davrlardagi koeffitsiyentlarnig miqdorini taqqoslab tahlil qilishni mushkullashtiradi.

Normativ uslub asosida to‘g‘ri mehnat sarflarining istiqbol koeffitsiyentlarini aniqlashda mahsulot birligini ishlab chiqarishga mehnat sarflari me‘yori, shuningdek, obyektlar rivojlanishining texnik-iqtisodiy ko‘rsatkichlari ham qo‘llaniladi.

Mahsulotlarning sermehnatligi hisob-kitobi va istiqbolini yanada takomillashtirish maqsadida uning dinamikasiga (o‘shishiga) ayrim omillar ta‘sirini aniqlash zarur. Omillar ta‘siri bo‘yicha sermehnatlikning tahlili uchun matematik statistika uslubi, xususan, ko‘pomillik modellar uslubidan foydalanish mumkin. Omillarni tanlab olishda, birinchi navbatda, sermehnatlikka jiddiy ta‘sir qiluvchi mehnat unumdorligi ko‘rsatkichlarini tanlash kerak. Tanlab olingan ko‘rsatkichlar miqdoriy o‘lchanishi lozim.

Mahsulot sermehnatligi dinamikasining tahlili uchun omillarning umumiy miqdoridan quyidagilar tanlab olinadi: mehnatning fond bilan ta‘minlanganligi; mehnatning energiya bilan ta‘minlanganligi; ixtisoslashtirish koeffitsiyentlari; yangi texnikani tatbiq etish xarajatlari; kadrlar qo‘nimsizligi; malakali xodimlar ulushi; qo‘l mehnatining ulushi; mehnat resurslari umumiy sonidagi ishlovchilarning ulushi. Ular asosida ishlab chiqarish funksiyasi shakllantiriladi va mahsulot sermehnatligi o‘shishining iqtisodiy-matematik tahlili o‘tkaziladi.

Yuqorida qayd etilgan uslublardan bir vaqtda foydalanish, ya‘ni to‘g‘ri mehnat sarflari koeffitsiyentlarini aniqlash yangi uslubining paydo bo‘lishiga asos bo‘la oladi.

Ushbu uslub asosida to‘g‘ri mehnat sarflari istiqbol koeffitsiyentlarini aniqlashning **asosiy bosqichlarini** ko‘rib chiqamiz:

1. Taqqoslash ma‘lumotlarini olish maqsadida mehnat sarflarining hisobot TAB tarmoqlari mahsulotlarini ishlab chiqarish va taqsimlash istiqbol TAB tarmoqlarining tasnifiga ko‘ra, guruhlanish o‘tkaziladi,

soʻngra toʻgʻri mehnat sarflarining yangi hisobot koeffitsiyentlari hisoblab chiqiladi.

2. Toʻgʻri mehnat sarflarining tuzatish kerak boʻlgan eng muhim koeffitsiyentlari tanlab olinadi. Bundan tashqari, hududning har bir tarmogʻida mehnatni fond va energiya bilan taʼminlanganligiga, ish haqi hamda mahalliy va jalb qilingan mehnat resurslarining ishlagan ish vaqtiga tuzatishlar kiritish zarur boʻladi.

3. Toʻgʻri mehnat sarflari koeffitsiyentlari oʻzgarishining YaIM hajmi va tarkibiga turlicha taʼsiri aniqlanadi.

YaIM hajmi va tarkibi tahlilida korxonalarining reprezentativligini hisobga olish kerak, ular uni ishlab chiqarishda eng katta salmoqqa ega boʻlmogʻi lozim.

Iqtisodiyotning har bir tarmogʻidan vakil korxonalariga tegishli toʻgʻri mehnat sarflarining eng muhim koeffitsiyentlari ajratiladi. Ular oʻrtasidagi hamda toʻgʻri mehnat sarflarining oʻrtacha koeffitsiyentlari orasidagi farqlarni asoslovchi sabablarni aniqlash uchun tadqiq qilinayotgan hudud mehnat resurslarining iqtisodiyoti oʻrganiladi. Ayni bir vaqtda vakil korxonalarda mehnat resurslaridan foydalanish darajasi ham tahlil qilinadi.

Mazkur bosqichda vakil korxonalar uchun toʻgʻri mehnat sarflarining eng muhim koeffitsiyentlari mehnat sarflari ishlab chiqilgan hisobot TAB maʼlumotlari asosida hisoblanadi.

4. Mahsulot birligini ishlab chiqarishga mehnat sarflarining meʼyorlari mahsulot ishlab chiqarishi va taqsimlashning istiqbol TABga muvofiq guruhlariga ajratiladi va tuzatishlar kiritiladi.

5. Koʻpomilli modellar yordamida tanlab olingan omillarni mahsulot sermehnatligining dinamikasiga taʼsiri darajasi aniqlanadi va uning istiqbol koʻrsatkichlari hisoblab chiqiladi.

6. Istiqbolga moʻljallangan davrda toʻgʻri mehnat sarflari koeffitsiyentlarini aniqlash jarayonida yuqorida koʻrsatilgan maʼlumotlardan tashqari tadqiq qilinayotgan vakil korxonalarining iqtisodiy va ijtimoiy rivojlanishi, ishlab chiqarish va xizmat koʻrsatish jarayonlarining texnik va energetik jihozlanishi, qoʻl mehnati ulushi va mehnat unumdorligi koʻrsatkichlaridan ham foydalaniladi.

Shunday qilib, toʻgʻri mehnat sarflarining hisoblab chiqilgan istiqbol koeffitsiyentlarini toʻliq moddiy xarajatlarga koʻpaytirib, toʻliq mehnat sarflarining istiqbol koeffitsiyentlari miqdori aniqlanadi.

Mahsulot ishlab chiqarish va taqsimlash TABning yuqorida bayon etilgan metodologiyasi va ko'rsatkichlari asosida mehnat ko'rinishidagi istiqbol TAB tuziladi. U mahsulot ishlab chiqarishga jonli va buyumlashtirilgan mehnat sarflarini va istiqbolda ko'rilayotgan davrdagi to'g'ri va to'liq bandlik koeffitsiyentlarini aniqlashga imkon beradi.

Mehnat sarflarining tarmoqlararo balanslari mehnat resurslaridan foydalanish va ularni taqsimlash bo'yicha iqtisodiyotning tarmoqlari va sektorlari o'rtasida yaqin aloqa o'rnatishga, ulardagi «tor joylarni» topishga va ularni bartaraf etish yo'llarini belgilashga imkon beradi. Ayni bir vaqtda mavjud nomutanosiblik aniqlanadi, iqtisodiyot va ishchi kuchi bandligi, talabi hamda taklifini istiqbollashtirish takomillashtiriladi.

Qisqacha xulosalar

Mehnat resurslari balansi ishchi kuchining turlari bo'yicha iqtisodiyot sektorlari va tarmoqlariga taqsimlanishining hisobot va istiqbol holatlarini aniqlash imkonini beradi.

Tarmoqlararo balans usuli mehnat bozoridagi ishchiga talab bilan uning taklifi, iqtisodiyot sektorlari va tarmoqlaridagi xodimlar bandligi o'rtasidagi nisbatlarni to'g'ri asoslashga imkon beradi.

Mehnat sarflarining tarmoqlararo balanslari o'zaro uzviy bog'liq bo'lgan bosqichlar asosida ishlab chiqiladi va u balans usulini takomillashtirishga olib keladi.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Mehnat resurslari balansi qanday tuzilish va ko'rsatkichlarga ega?
2. Mehnat bozori va aholi bandligini tahlil qilishda tarmoqlararo balanslar qanday ahamiyatga molik?
3. Mehnat sarflarining tarmoqlararo balanslari nechta bo'limdan iborat va ular qanday mazmunga ega?
4. Mehnat sarflarining tarmoqlararo balanslari qanday bosqichlar asosida ishlab chiqiladi?

5. Istiqbol TABni tuzishda qaysi bir axborot manbalaridan foydalanish mumkin?

Asosiy adabiyotlar

1. Комина Л.Ф. Полные затраты труда –М.: «Наука», 1992.
2. Межотраслевой баланс экономического района. Методика составления –М.: «Наука», 1967.
3. Струмилин Г.С. Проблем1 экономика труда. –М.: «Наука», 1982.
4. Xolmo‘minov Sh.R. Qishloq mehnat bozorining shakllanishi va rivijlanisih1 hamda ularni modellashtirish. –Т.: “Fan va texnologiya”. 2004.
5. Шаталин С.С. О соотношении темпов роста валового общественного продукта и национального дохода. Вопросы экономики - М: 1996, №1.

VII BOB

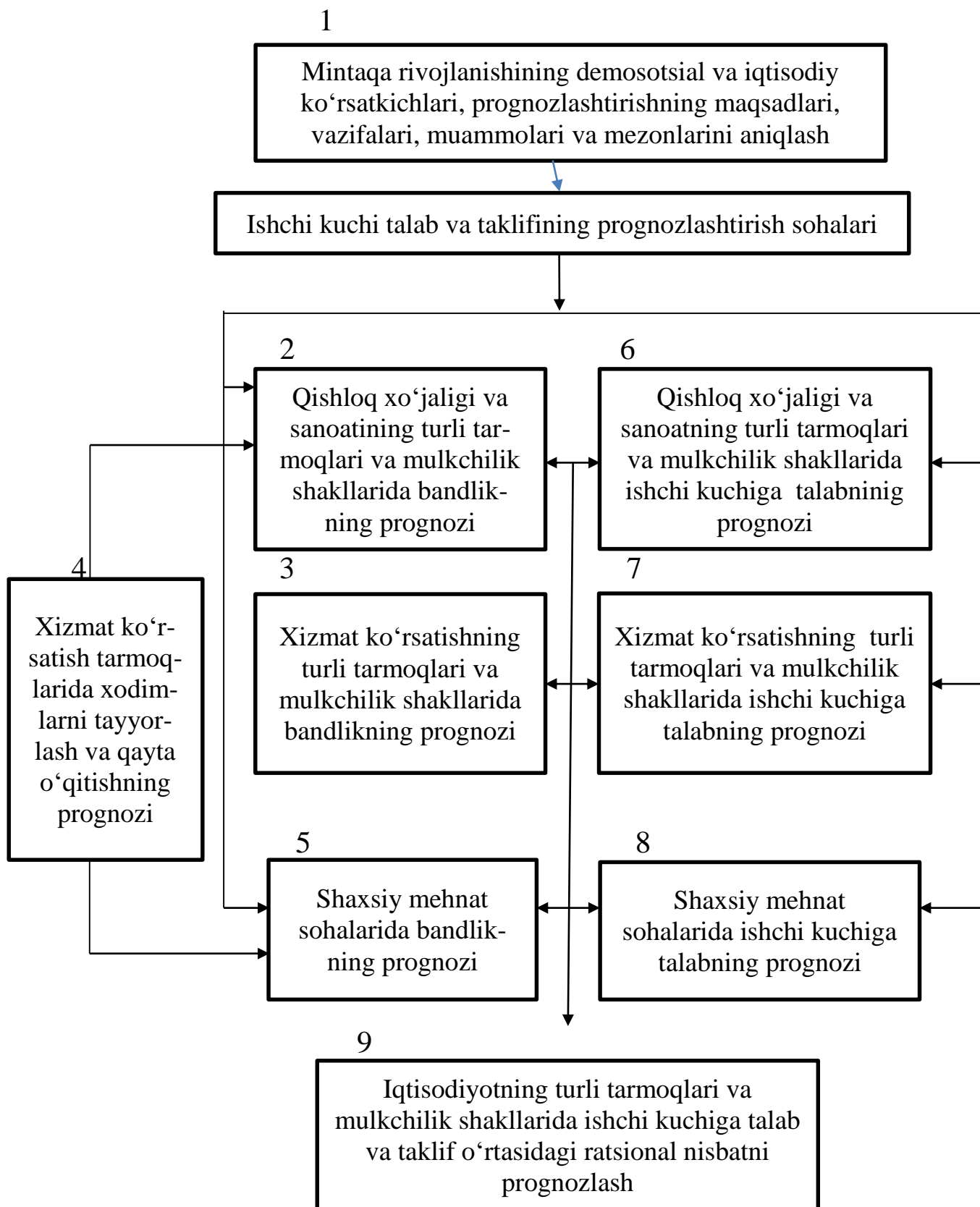
MEHNAT BOZORIDAGI ISHCHI KUCHIGA TALAB VA TAKLIFNI PROGNOZLASHTIRISH ASOSLARI

7.1. Mehnat bozoridagi ishchi kuchiga talab va taklifni prognozlashtirishning ahamiyati

Respublikamiz iqtisodiy va ijtimoiy rivojlanishining bozor modellariga o‘tishi aholi bandligi istiqbolini belgilash sohasida bir qator murakkab va ko‘p aspektli muammolarni yuzaga keltiradi. Ular xo‘jalik yuritishning yangi sharoitlarida jiddiy o‘zgarishlarga duch keladi.

Mehnatga qobiliyatli aholi bandligini prognozlashtirishga bir qator yondashishlar mavjud [1,2,3,5]. Afsuski, ular bandlikning markazlashtirilgan rejalashtirish sharoitlaridan kelib chiqadi. Ishchi kuchi talab va taklifini prognozlashtirishning biz tavsiya etayotgan metodologiyasi ijtimoiy yo‘naltirilgan bozor iqtisodiyotining zamonaviy talablariga ko‘proq darajada javob beradi [4].

Ushbu metodologiya asosan yaqin kelajakdagi ishchi kuchiga tatab va taklifning dinamikasini tadqiq qilish uslublari majmuasi tashkil qiladi. **U prognozlashtirishning o‘zaro bog‘liq quyidagi bloklari yordamida tatbiq etiladi:** maqsadning shakllanishi, tadqiq qilinayotgan jarayon vazifalari, asosiy muammolari va mezonlarini aniqlash; hudud rivojlanshining asosiy iqtisodiy va demosotsial ko‘rsatkichlari istiqboli qiymatlarini belgilash; qishloq xo‘jaligi va sanoat tarmoqlarining turli tarmoqlari va mulkchilik shakllarida aholi bandligini prognozlashtirish imkoniyatlarini tadqiq qilish; xizmat ko‘rsatish tarmoqlarining turli tarmoqlari va mulkchilik shakllarida aholi bandligi rivojlanishining prognozlarini belgilash; xodimlarni tayyorlash va qaytadan o‘qitish masalalarini hal qilish; shaxsiy yordamchi xo‘jaliklar va dehqon xo‘jaliklari, yakka, shaxsiy mehnat faoliyati kabi shaxsiy mehnat sektorining jabhalarida ish bilan band bo‘lganlarning kelajakdagi sonini aniqlash; qishloq xo‘jaligi va sanoatning turli tarmoqlari va mulkchilik shakllarida ishchi kuchiga talabning prognoz bahosini berish; xizmat ko‘rsatishning turli tarmoqlari va mulkchilik shakllarida ishchi kuchiga talabni rejalashtirish; shaxsiy mehnat sohalarida ishchi kuchiga talabni va tadqiq qilinayotgan hudud aholisi ish bilan bandligining barcha tarmoqtarda ishchi kuchiga talab va taklif o‘rtasidagi nisbat holatining istiqbolli ko‘rsatkichlarini aniqlash (5-rasmga qarang). Asosiy bloklar mazmunini mukammal ko‘rib chiqamiz.



5-rasm. Ishchi kuchi talab va taklifni prognozlashtirishning o'zaro bog'langan bloklari.

7.2. Ishchi kuchiga talab va taklifni prognozlashtirish bosqichlari (bloklari)

Birinchi blokda maqsadlar shakllanadi, ishchi kuchiga talab va taklifning asosiy vazifalari, eng muhim muammolari va me'yorlari hamda hudud rivojlanishi demosotsial va iqtisodiy ko'rsatkichlarning istiqboldagi darajalari aniqlanadi. Bandlikning prognozini belgilashda balans va yoshlar o'zgarishi uslublari bo'yicha hisob-kitobdan hosil qilinadigan aholining tabiiy va mexanik harakatlari va bir yoshdan boshqasiga o'tishi asosiy demografik ko'rsatkichlar bo'lib xizmat qiladi.

Hududning iqtisodiy-matematik modellar kompleksi (ayniqsa, ekonometrik) yordamida aniqlanadigan milliy daromadi, yalpi ichki mahsuloti, mehnat unumdorligi, mehnatning fond va energiya bilan ta'minlanganligi, asosiy ishlab chiqarish fondlarining o'rtacha yillik qiymati, asosiy fondlar va ishchi kuchidan foydalanishning smenalik koeffitsiyentlari, yerning ishlovchilarga taqsimlanganligi va ijtimoiy infratuzilma xizmatlari bilan ta'minlanganligi kabi boshqa iqtisodiy va ijtimoiy ko'rsatkichlarning istiqbolda ko'zda tutilgan darajasi tadqiq qilniayotgan obyekt iqtisodiyoti sektorlarining turli tarmoqlari va mulkchilik shakllarida aholining ish bilan bandligi istiqbolining axborot bazasi bo'ladi.

Ikkinchi blokda qishloq xo'jaligi va sanoatning turli tarmoqlari va mulkchilik shakllarida aholining ish bilan bandligi prognozi imkoniyatlari aniqlanadi.

Iqtisodiy adabiyotlarda aholining bandligini prognozlashda bir necha xil yondashish bayon qilingan [1,2,3,5]. Ular orasida eng ko'p yoyilganiga [5] muvofiq xalq xo'jaligida aholi bandligining istiqboli ishchi kuchi taklifining istiqbolidan kelib chiqishi kerak. Ammo u rivojlanishning ma'lum bosqichlarida hal qilinishi lozim bo'lgan ijtimoiy-iqtisodiy va demografik vazifalarni hisobga olmaydi.

Boshqa bir yondashishga [3] muvofiq, bandlik prognozini belgilashda iqtisodiyotning ishchi kuchiga talabini aniqlash birlamchi hisoblandi. Bunda ishlab turgan korxonalaridagi xodimlar soni mehnat unumdorligining loyihalashtirilgan o'sishi haqidagi ma'lumotlar asosida belgilanadi, yangi ishga tushirilgan korxonalarda esa ishlab chiqarish quvvatlarini o'zlashtirishning loyiha ma'lumotlari va grafiklari bo'yicha hisoblanadi.

Bayon etilgan yondashishlar bandlikni prognozlashtirishda keng qo'llaniladi, ammo bozor iqtisodiyoti asosida xo'jalik yuritishga o'tish bu muammoni mehnat unumdorligi o'sishining berilgan foizi emas, balki tovarlarga talab nuqtayi nazaridan o'rganishni taqozo etadi. Bunday yondashishning mohiyati shundan iboratki, qishloq xo'jaligi va sanoat tarmoqlarida xodimlar soni ushbu tarmoqlarda ishlab chiqarilgan tovarlarga bo'lgan talablardan kelib chiqqan holda belgilanadi. Bozor iqtisodiyoti qishloq xo'jaligi va sanoatning har bir tarmog'ida YaIM ni eng ko'p ishlab chiqarishni ta'minlash va yakuniy natijada bandlikni oshirish bo'yicha imkoniyatlarni baholash uchun haqiqiy ishlangan ish vaqtini aniqlash masalasiga alohida munosabatni talab qiladi.

Fikrimizga ko'ra, aholi bandligi prognozini aniqlash uchun qishloq xo'jaligi va sanoatning har bir tarmog'ida YaIMning yillik ishlab chiqarilishi va bir ishlovchining o'rtacha yillik ishlangan kunlar miqdorini baholash talab qilinadi.

Yillik YaIMni prognozlashtirishda iqtisodiy-statistika va ekonometrik tadqiqotlarning turli xil uslublaridan foydalanish mumkin [3,4]. Kobb-Duglasiig ishlab chiqarish funksiyasi ushbu barcha uslublarning asosi bo'ladi. Yondashishlardan biri shundan iboratki, bir yillik YaIM – T vaqti orqali, tarmoq YaIMini ishlab chiqarishi – X yordamida, mehnat sifati sarfining ko'rsatkichi qishloq xo'jaligi va sanoat tarmoqlarida band bo'lganlar ishchilar sonini (S) ularning umumiy soniga (N) nisbati (CFN) sifatida aniqlanadi:

$$O = a_0 + a_1X + a_2T + a_3CFN, \quad (1.)$$

bu yerda, O – bir yildagi YaIMning a_0, a_1, a_2, a_3 – parametrlaridir.

YaIM yillik ishlab chiqarilishining prognozi belgilangandan keyin, tarmoqlarda uning ishlab chiqarishini ta'minlash uchun zarur bo'lgan soatlarning umumiy miqdorini aniqlash mumkin. Keyin bandlikning prognozi uchun qishloq xo'jaligi va sanoat tarmoqlarida bir ishlovchiga ishlangan kunlarning o'rtacha yillik miqdorini baholash zarur. Bunday prognozni o'tgan yillarda ma'lum bo'lgan tendensiyalar asosida, matematik statistikaning yaxshi ishlab chiqilgan uslublarini qo'llab amalga oshirish mumkin.

Shunday qilib, yuqorida ko‘rsatilgan baholarni hosil qilib, band bo‘lganlar miqdorini YaIMni eng ko‘p qishloq xo‘jaligi mahsulotlari ishlab chiqarilishini ta‘minlash uchun zarur kunlarning umumiy sonini prognozda belgilangan o‘rtacha yillik ishlangan kunlar soniga alohida bo‘lish sifatida aniqlash mumkin.

Mazkur tarmoqlardagi bandlikning prognozi mulkchilik shakllari bo‘yicha band bo‘lganlar umumiy soni taqsimlanishini prognozda ko‘zda tutish uchun boshlang‘ich nuqta bo‘ladi. Ushbu prognozlashtirish ko‘p omillik modellardan foydalanishga asoslangan uslublarni qo‘llash bilan amalga oshiriladi. Ko‘p omillik modellarni tuzishning **birinchi bosqichida** o‘rganilayotgan jarayonga ta‘sir etuvchi omillar tanlab olinadi. **Ikkinchi bosqich** ma‘lum ko‘plikdan asosiy omillarni tanlab olish va ularning turlari hamda o‘lchamlarini aniqlashdan iborat bo‘ladi. Korrelyatsion-regression tahlil apparati bu maqsadlar uchun eng yaroqli hisoblanadi, uning yordamida tadqiq qilinayotgan ko‘rsatkichlarning o‘zaro bog‘liqligi aks ettirilishi mumkin. Ammo korrelyatsion-regression tahlil uslublarning kamchiligi shundan iboratki, ular o‘rganilayotgan hodisani bir yoki bir necha omillarning birdan ro‘y beradigan o‘zgarishlari ta‘sirini yetarlicha aniq aks ettirmaydi. Mulchilikning turli shakllari paydo bo‘lishi va ular bo‘yicha axborotlar yetishmasligi qayd etilgan uslublarning imkoniyatlarini yanada kamaytiradi. Shuning uchun evristik prognoz belgilash uslubidan foydalanish maqsadga muvofiq ko‘rinadi. Uning mohiyati ekspertlardan o‘rganilayotgan hodisalar prognozining kelajakdagi baholarini olishdan iborat bo‘ladi.

Uchinchi blokda xizmat ko‘rsatishning turli tarmoqlari va shakllarida aholi bandligi rivojlanishining prognozlari bo‘yicha masalalar hal qilinadi.

Avval xizmatga talabni ta‘minlash uchun zarur bo‘lgan xizmat tarmoqlaridagi bandlikni baholash kerak. Bandlik miqdorini aniqlash omillarni vujudga keltirgan o‘zaro aloqalar tuzilmasi va xizmat ko‘rsatish natijalari asosida o‘tkaziladi. Xizmat ko‘rsatishning zaruriy hajmini topib hamda noishlab chiqarish fondlari ko‘payishining nisbatan o‘shish gipotezasini qabul qilib, bandlikning noma‘lum baholarini olamiz.

Ta‘kidlaymizki, mulchilikning turli shakllari rivojlanishi sharoitlarida xizmat ko‘rsatish omillari va natijalari o‘rtasidagi o‘zaro

aloqalarda kattagina farqlanish bo'lishi mumkin. Shu sababli o'zaro aloqalarni miqdoriy baholash mulkchilikning har bir shakli uchun alohida o'tkazilishi kerak. Xizmat ko'rsatish tarmoqlari mulkchilikning davlat va nodavlat shakllari «xarajatlar-ishlab chiqarish» funksiyalari majmuasiga ega bo'lib, mulkchilikning yuqorida ta'kidlangan shakllari bo'yicha xizmatlarni amalga oshirish hajmlari va ishlab chiqarish fondlar tuzilshilarini hisoblab, xodimlar bandligining mulkchilik shakllari bo'yicha taqsimlanishini aniqlash, ushbu tarmoqlardagi bandlikning tuzilishi haqidagi masalani ham shunga o'xshash hal qilish mumkin.

To'rtinchi blok kadrlarni tayyorlash va qayta o'qitish ko'rsatkichlari prognozlashtirishga bag'ishlangan.

Qishloq xo'jaligi va sanoat, xizmat ko'rsatish va shaxsiy mehnat tarmoqlarida band bo'lgan aholi sonini prognozlashtirish kadrlarni tayyorlashga talabni aniqlashga imkon beradi. Kadrlar tayyorlash hajmini aniqlashda bandlikning har bir ajratilgan tarmog'i uchun ikkita vazifani hal qilish zarur:

– tabiiy sabablarga ko'ra, iqtisodiyot tarmoqlaridan ozod etilgan xodimlar soni;

– xo'jalik yuritishning bozor sharoitlarida qishloq xo'jaligi, sanoat, xizmat ko'rsatish va shaxsiy mehnat tarmoqlarida ilmiy-texnik taraqqiyot yutuqlarini qo'llash natijasida xodimlar sonidagi o'zgarishlar.

Birinchi holda kadrlarni tayyorlash hajmlari xodimlarning jinsi, yoshi tarkibida kelajakda bo'ladigan o'zgarishlarni hisobga olish bilan baholanadi.

Bunday axborot kadrlarni tayyorlash va o'qitishning turli xil darajalarida ishdan ozod etilish xodimlar sonini aniqlashga imkon beradi.

Ikkinchi holda xodimlarni tayyorlash hajmi ekspert baholari va ekonometrik tadqiqotlar yordamida aniqlanadi. Kadrlar tayyorlashning turli xil darajalaridagi xodimlar ulushining ekspert baholari aniq bir tarmoqqa kerakli mutaxassislar sonini, ya'ni o'qiyotganlar sonini aniqlashga imkon beradi. Ekonometrik tadqiqotlar kadrlar tayyorlashning turli darajalarida xodimlar sonidagi ilmiy-texnik taraqqiyot yutuqlarini qo'llash va iqtisodiy islohotlarni o'tkazish sharoitlaridagi o'zgarishlarni ishlab chiqarish funksiyasi sifatida aks ettiradi. Bu holda

turli xil darajadagi ma'lumot va malakaga ega mutaxassislariga qo'shimcha talabni yanada chuqurroq aniqlash va shu bilan kadrlarni tayyorlash tizimida o'qitish hajmini belgilash mumkin.

Xodimlarni ishlab chiqarishdan ajralgan holda qayta tayyorlash ko'lamlarini aniqlash ushbu blokning muhim tarkibiy qismi bo'lishi kerak, bu g'oyatda murakkab, chamasi, ishning birinchi bosqichlarida faqat ekspert baholaridan foydalanish mumkin. Shu bilan birga hududning turli tarmoqlari uchun bunday jarayonlar ko'lamini miqdoriy baholashga imkon beruvchi omillarni aniqlash uchun model tuzish zarur.

Beshinchi blok shaxsiy mehnat sohaslarida band bo'lganlarning prognoz sonini aniqlashga bag'ishlangan. Bu yerda hisob-kitoblar uch soha: yakka tartibdagi mehnat faoliyati, shaxsiy yordamchi xo'jalik va dehqon (fermer) xo'jaligi bo'yicha olib boriladi. Aholi bandligini bunday sohalarda istiqbolashtirish g'oyat murakkab va turli-tuman.

Hammadan avval yakka tartibdagi mehnat faoliyati bilan band bo'lganlarning umumiy sonida ko'p bolali oilalar qanchani tashkil etishini aniqlash muhim. Unga bir yarim yoshgacha bolaga qarash bo'yicha haq to'lanadigan ta'tilda bo'lgan barcha ota-onalarni kiritish kerak. Bu sohadagi bandlikka uch va undan ortiq yoshdagi bolalarni tarbiyalash bo'yicha haq to'lanmaydigan ta'tilda bo'lgan barcha ayollar ham kiradi. Ba'zi bir oilalarda ayollar, hatto, bolasi bo'lmaganda ham ishlamaydilar. Bunday kategoriyadagi aholini istiqbolashtirish g'oyat qiyin. Iqtisodiy va demografik adabiyotlarda bu masala bo'yicha chuqur tadqiqotlar amalda yo'q. Istiqbolashtirishning bu masalasida ekspert baholashni qo'llash yaxshi samara beradi.

Beshinchi blokning tarkibiy qismi – aholining shaxsiy yordamchi va dehqon-fermer xo'jaliklaridagi bandligi prognozini aniqlashdir. Bu yerda istiqbol hisob kitoblari ikkinchi blok metodikasi va aniq sotsiologik tadqiqotlar natijalari bo'yicha o'tkaziladi.

Oltinchi blok qishloq xo'jaligi va sanoatning turli tarmoqlari va mulkchilik shakllarida ishchi kuchiga talabni istiqbolashtirishga bag'ishlangan. U mavjud va yangi yaratilgan ish joylari holatiga ta'sir etuvchi bir guruh omillar ta'sirini hisobga olgan holda amalga oshiriladi: mehnatga rag'batlantiruvchi omillar $\bar{V} = (v_1, \dots, v_n)$ (ish haqi, mukofotlar, qo'shimcha haqlar, maoshdan tashqari daromad va hokazo); mehnatni tashkil qilish va ish tartibiga bog'liq omillar

– $\bar{D} = (d_1, \dots, d_m)$ (ish kunining o‘rtacha davomiyligi, ta’tilning o‘rtacha davomiyligi va hokazo); ma’lum kasb “reytingi”ni ta’riflovchi omillar $\bar{R} = (r_1, \dots, r_g)$; ish joyini yaxshilashga ta’sir etuvchi ijtimoiy omillar $\bar{L} = (l_1, \dots, l_2)$; ijtimoiy infratuzilma obyektlari bilan ta’minlanish, salomatlik va xavf-xatarni ta’riflovchi omillar $\bar{O} = (o_1, \dots, o_h)$ (ishning xatarliligi, kasb kasalliklari bilan xastalanish xavfi va hokazo); ish joylari sonini o‘rganishga ta’sir etuvchi omillar $\bar{W} = (w_1, \dots, w_k)$ (mehnatning fondlar bilan ta’minlanishining oshishi, ishlab chiqarishning kengayishi, kichik, xususiy va qo‘shma korxonalarining tashkil bo‘lishi va hokazo); ish joylari sonining kamayishiga ta’sir etuvchi omillar $\bar{W} = (w_1, \dots, w_n)$ (ishlab chiqarishning qisqarishi, korxonalarining tugatilishi, ilmiy-texnik taraqqiyot yutuqlarining tatbiq etilishi va hokazo); boshqa omillar $\bar{E} = (e_1, \dots, e_m)$.

Qayd etilgan omillarga muvofiq ish joylarining nufuzlilik indeksi quyidagi ko‘rinishga ega deb taxmin qilamiz:

$$H = H(\bar{V}, \bar{D}, \bar{R}, \bar{L}, \bar{O}, \bar{W}, \bar{W}, \dots, \bar{E}) \quad (2)$$

Bu blokda ham ekonometrik tadqiqot va ekspert baholashni qo‘llash mumkin.

Yettinchi blokda oltinchi blok uslubiyoti asosida xizmat ko‘rsatishning turli tarmoqlari va mulkchilik shakllarida ishchi kuchiga talab prognozini belgilash amalga oshiriladi.

Bozor munosabatlarining shakllanishi va rivojlanish sharoitlarida xizmat ko‘rsatish tarmoqlari yangidan tashkil qilingan kichik, xususiy va qo‘shma korxonalar soni ortmoqda. Bunday holda malakali ishchi kuchiga talab o‘sadi va yangi ish joylari sonining oshishiga haqiqiy imkoniyatlar yaratiladi. Istiqbol rejalarini tuzilayotganda bunday ish joylarining nufuzlilik darajasini hisobga olish zarur. U ishchi kuchiga talab va undan foydalanishning raqobat qobiliyati darajasini ma’lum darajada shakllantiradi. Ishchi kuchiga talabni prognozlashtirishda xizmat ko‘rsatish obyektlariga qishloq xo‘jaligi ishlab chiqarishidan ozod etilgan xodimlarning o‘tib ishlashi ehtimolini ham inobatga olish kerak. Bu yerda ekspert baholash eng qulay uslub hisoblanadi.

Sakkizinchi blok shaxsiy mehnat sohalarida ishchi kuchiga talabni aniqlashga bag‘ishlangan. Yakka tartibdagi mehnat faoliyatida ishchi kuchiga talabning istiqbol darajasi avvalo oiladagi bolalar soni,

ayollarning yosh bolalarni tarbiyalash bo'yicha ta'til muddati, maktabgacha ta'lim muassasalari bilan ta'minlanganligi, xususiy tadbirkorlikning rivojlanishi kabi hududi taraqqiyotining demosotsial va iqtisodiy ko'rsatkichlari o'sishi va ko'lamlari bilan asoslanadi.

Shaxsiy yordamchi va dehqon xo'jaliklarida ishchi kuchiga talabning prognoz ko'rsatkichlari ko'proq qishloq xo'jaligi tarmoqlari mahsulotlariga ehtiyojning darajasi va ushbu tarmoqlardagi mavjud iqtisodiy imkoniyatlar ko'lamiga bog'liq. Bu tarmoqlarda statistik hisobot yetarlicha olib borilmasligi prognozlashtirishni murakkablashtiradi. Shuning uchun ekspert baholash va aniq sotsiologik tadqiqotlar vositalaridan foydalanish maqsadga muvofiq.

Eng murakkab va amalda qo'laniladigan hisob-kitoblarning yakuniy qismi **to'qqizinchi blokda** olib boriladi. U iqtisodiyotning turli tarmoqlari va mulkchilik shakllarida ishchi kuchiga talab va taklifning nisbatini prognozlashtirishga bag'ishlangan. Bu yerda ko'p omilli tahlil yordamida jonli mehnatga talab va taklif o'rtasidagi ratsional nisbatga erishishga bevosita ta'sir etuvchi omillarini tanlash zarur. Ularga quyidagilar kiradi: ish joylari miqdorining o'zgarishi, iqtisodiyotning tarkibiy o'zgarishlari, mehnatning fond va energiya bilan ta'minlanishi, mulkchilikning turli xil shakllari rivojlanishi, mehnat resurslarining soni, bandligi, malakasi, safarbarligi va raqobatbardoshligi o'zgarishi va boshqalar.

Ishchi kuchiga talab va taklif o'rtasidagi ratsional nisbatni aniqlash – aholi bandligini ishonchli prognozlashtirishning yakuniy natijasidir. Bunday hisob-kitoblarni faqat iqtisodiy-matematik uslublar va prognoz modellarini to'g'ri ishlab chiqish hamda tatbiq etish yo'li bilan amalga oshirish mumkin.

Qisqacha xulosalar

Prognozlashtirishning mazkur metodologiyasini tatbiq etish mehnatga layoqatli aholi bandligining ishonchli prognoz rejasini taqdim etishga, ishchi kuchi talab va taklifining prognoz holatini aniqlashga va ular o'rtasidagi ratsional nisbatlarni belgilashga, kadrlarni tayyorlash va qayta tayyorlash miqdorini topishga olib keladi.

Prognozlashtirish natijalari mehnat bozori faoliyatining maqsadli kompleks dasturini axborotlar bilan ta'minlashni ham yaxshilaydi.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Mehnat bozorida ishchi kuchiga talab va taklifni prognozlashtirishning ahamiyati nimada?
2. Ishchi kuchiga talab va taklif qanday bloklar asosida prognozlashtiriladi ?
3. Iqtisodiyot tarmoqlari bo'yicha xodimlarning ish bilan bandligi qanday prognozlashtiriladi?
4. Prognozlashtirishda qanday modellar va usullardan foydalanish mumkin?

Asosiy adabiyotlar

1. Мурядан Н.Г. Рынок и занятность: социально - экономический анализ и прогноз. –М: «Луч», 1991.
2. Онищенко В.Ф. Рациональная занятость: методология региональных исследований. – Киев: Наукова Думка, 1989.
3. Чингаруали Г.Б. Экономико-математические методики для изучения занятости и использования рабочей силы. –Тбилиси: ТНУ, 1981.
4. Холмуминов Ш.Р. Прогнозирование занятости трудоспособного населения // «Экономика и статистика», 1997, №7.
5. Шаленко М. Опыт прогнозирования занятости населения и рынка труда в переходной период: утраченные иллюзии и перспективы. «Экономика Украины». – Киев: 1992, №3.

VIII BOB

MEHNAT BOZORI FAOLIYATINING MAQSADLI KOMPLEKS DASTURI

8.1. Mehnat bozori maqsadli kompleks dasturining ahamiyati

Maqsadli kompleks dastur mehnat bozorining kelajakdagi faoliyatida asosiy tadbirlarni ishlab chiqishning samarali vositalaridan biri hisoblanadi. Shuning uchun mehnat bozori faoliyatining maqsadli kompleks dasturini tuzishga alohida e'tibor beramiz. U qishloq xo'jaligi tarmoqlarida ishchi kuchiga talab va taklifni kamaytirish, sanoat, xizmat ko'rsatish va shaxsiy mehnat tarmoqlarida jonli mehnat va ish joylariga o'sib borayotgan talablarni qondirish, ishchi kuchiga talab va taklif o'rtasidagi bozor muvozanatiga erishish, ishsizlikni kamaytirish, yuqori malakali xodimlarni shakllantirish, bandlik infratuzilmasi obyektlarini samarali rivojlantirish, band bo'lmagan shaxslarning ishonchli ijtimoiy himoyalanihini ta'minlash, dasturni amalga oshirishning tashkiliy, iqtisodiy va huquqiy mexanizmlarini takomillashtirish kabi qisqa va uzoq muddatli tadbirlarni ishlab chiqishga imkon beradi. Ushbu dastur bandlikning davlat siyosati, inflatsiya va ishsizlik, bandlik va investitsiyalar, ish joylari va mehnat resurslari o'rtasidagi makroiqtisodiy nisbatlar bilan uzviy bog'langan holda ishlab chiqiladi.

Ushbu dasturning barcha bo'limlari va tadbirlarini ishlab chiqishda quyidagi **asosiy tamoyillarga** asoslaniladi: maqsadga yo'naltirilganlik; komplekslik; bog'langanlik; aniqlik; ko'p variantlik; haqiqiylik; ratsionallik; ustuvorlik; cheklanganlik; muddatlilik; egasiga mo'ljallanganlik; boshqaruvchanlik.

8.2. Maqsadli kompleks dasturning tuzilishi va uni ishlab chiqish bosqichlari

Mazkur dastur tahlillar va muammolar, maqsadlar, ilmiy uslublar, axborotlar, modellar va hisoblash texnikasi, dasturlar, resurslar, yig'ma, tashkiliy-iqtisodiy va huquqiy mexanizmlar kabi o'zaro bog'liq bo'limlardan iborat.

Birinchi bo'lim «Tahlillar» va «Muammolar» deb nom olgan ikkita bo'limchadan tashkil topadi. Tahlillar qismida mehnat bozorining

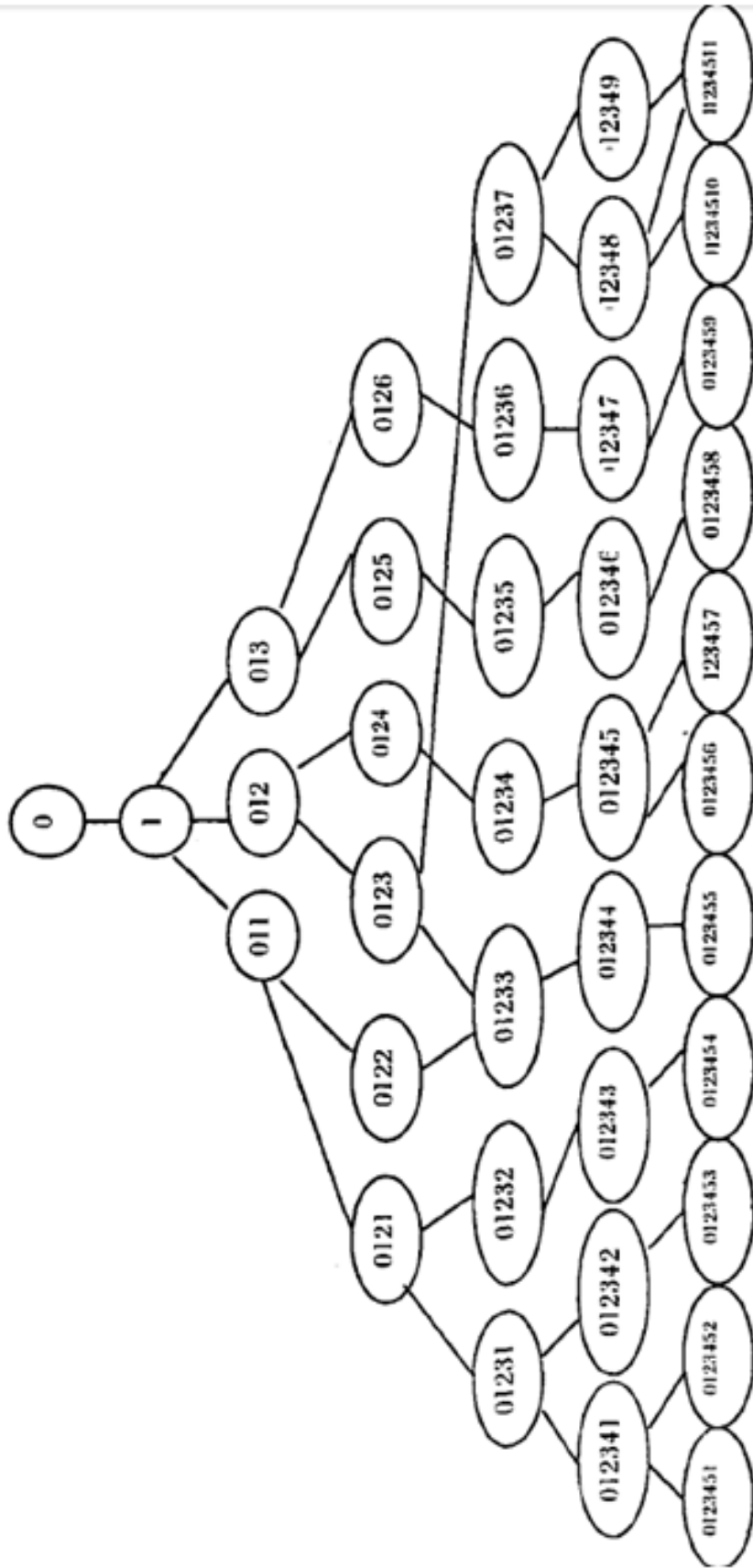
hozirgi vaziyatdagi faoliyatiga hamda ishchi kuchiga talab va taklif hamda ishsizlik ko'rsatkichlari dinamikasiga ta'sir etuvchi omillar va ularning hududni iqtisodiy, ijtimoiy va demografik rivojlanishining turli jihatlari bilan aloqalariga miqdoriy baho beriladi. Mehnat bozoridagi vaziyat, avvalo, ishchi kuchiga talab va taklifning isboti va qishloq xo'jaligi, sanoat, xizmat ko'rsatish va shaxsiy mehnat tarmoqlaridagi o'zgarishlar bilan ifodalanadi. Dasturni ishlab chiqishda mehnatga qobiliyatli ish bilan band bo'lgan va band bo'lmagan (ishsiz) aholining miqdori va sifati tasniflari hamda bandlikka ko'maklashish jamg'armasi shakllanishida ishtirok etuvchi moliyaviy resurslar, korxonalar va tashkilotlarning daromadlari, xodimlar ish haqining darajasi muhim ahamiyatga ega.

Ikkinchi bo'linmada mehnat bozori faoliyati bo'yicha tadbirlar ishlab chiqishda vujudga keladigan asosiy muhim muammolar aniqlanadi. Ularga quyidagilar kiradi: sanoat, xizmat ko'rsatish va shaxsiy mehnat tarmoqlarida ishchi kuchiga talab va taklifning oshishi; xodimlar qishloq xo'jaligidan ozod bo'lishlarining ta'minlanishi; ishchi kuchiga talab va taklif o'rtasidagi o'sib boruvchi nomutanosiblikning qisqarishi; milliy kadrlar malakasi va raqobatbardoshligining oshishi; ishsizlikning yo'l qo'yiladigan (tabiiy) darajagacha kamaytirilishi; ishchi kuchini yollash bo'yicha bozor munosabatlarini tartibga solishda iqtisodiy va huquqiy asoslarning yaratilishi va boshqalar.

Dastur tarkibida mehnat bozori faoliyatining «Maqsadlar daraxti» asosida shakllangan maqsadlar bo'limi yetakchi o'rin egallaydi. Dasturdagi maqsadlar ularni amalga oshirishning ustuvorligi va ularga erishish uchun zarur bo'lgan resurslar va vositalarning mavzusiga qarab, ketma-ketlik tartibida joylashgan bo'ladi (6-rasm).

Asosiy maqsad (O) – aholining moddiy farovonligini yaxshilash.

Birinchi darajali maqsad – mehnat resurslarining oqilona bandligini ta'minlash: 0.1.1 – qishloq xo'jaligi ishlab chiqarish tarmoqlaridagi ekinlarning mavjud tarkibini o'zgartirish va intensiv texnologiyalarni qo'llash yo'li bilan mehnat qilish mintaqasini qisqartirish; 0.1.2 – sanoat, xizmat ko'rsatish va shaxsiy mehnat tarmoqlarida mahalliy va xorijiy investitsiyalar hisobiga yangi ish joylarini yaratish; 0.1.3 – ish joylari bilan mehnat resurslari o'rtasidagi ratsional nisbatlarga erishish.



6- rasm. Mehnat bozori faoliyatining “maqsadlar daraxti”ni aks ettirish chizmasi

Ikkinchi darajali maqsad – ishchi kuchiga talab va taklif o‘rtasidagi bozor muvozanatiga erishish: 0.1.2.1 – qishloq xo‘jaligida ishchi kuchiga talabni kamaytirish; 0.1.2.2 – sanoat, xizmat ko‘rsatish va shaxsiy mehnat tarmoqlariga ishchi kuchiga talabni oshirish; 0.1.2.3 – qishloq xo‘jaligi ishlab chiqarishiga ishchi kuchi taklifini kamaytirish; 0.1.2.4 – sanoat, xizmat ko‘rsatish va shaxsiy mehnat tarmoqlariga ishchi kuchi taklifini oshirish; 0.1.2.5 – yollanma xodimlar va ish beruvchilarning shaxsiy va jamoa manfaatdorligini ta‘minlash; 0.1.2.6 – yollanma xodimlar kasb-malaka darajasi va raqobatbardoshligini oshirish.

Uchinchi darajali maqsad – qishloq xo‘jaligi ishlab chiqarishida ishchi kuchiga talab va taklifni kamaytirish: 0.1.2.3.1 – mehnat unumdorligini oshirish; 0.1.2.3.2 – asosiy ishlab chiqarish fondlaridan foydalanish samaradorligini oshirish; 0.1.2.3.3 – intensiv texnologiyani qo‘llash; 0.1.2.3.4 – mulkchilikning samarali shakllarini tatbiq etish; 0.1.2.3.5 – ushbu tarmoq ichida tarkibiy o‘zgarishlarni ta‘minlash; 0.1.2.3.6 – mazkur tarmoqdan ozod qilingan xodimlarni ish bilan ta‘minlash uchun sanoat, xizmat ko‘rsatish va shaxsiy mehnat tarmoqlarida mehnatni qo‘llash mintaqalarini kengaytirish; 0.1.2.3.7 – qishloq xo‘jaligidan ozod bo‘lgan xodimlar ishchi kuchi yetishmaydigan hududlarga ko‘chishiga ko‘maklashish va rag‘batlantirish.

To‘rtinchi darajali maqsad – ishsizlikni kamaytirish: 0.1.2.3.4.1 – qishloq xo‘jaligi mahsulotlarini tayyorlash va qayta ishlashning mavsumiy davrlarida vaqtinchalik ish joylarini taqdim etish; 0.1.2.3.4.2 – qishloq xo‘jaligi bo‘lmagan yangi ish joylarini yaratish; 0.1.2.3.4.3 – kafolatlashtirilgan (kvotalashtirilgan) yangi ish joylarini yaratishga hamkorlik qilish; 0.1.2.3.4.4 – band bo‘lmagan aholini o‘zini-o‘zi band qilishlariga hamkorlik qilish va rag‘batlantirish; 0.1.2.3.4.5 – ijtimoiy ishlarni tashkil qilish; 0.1.2.3.4.6 – band bo‘lmaganlarning kasb-malaka darajasi bilan ish joylari tuzilishini muvofiqlashtirish; 0.1.2.3.4.7 – qo‘shimcha ish joylarini yaratuvchi xususiy tadbirkorlarni rag‘batlantirish; 0.1.2.3.4.8 – band bo‘lmagan kishilarning ishchi kuchi yetishmaydigan tumanlarga vaqtinchalik ko‘chishiga hamkorlik qilish va rag‘batlantirish; 0.1.2.3.4.9 – band bo‘lmagan ishchi kuchi eksportini tashkil qilish va rag‘batlantirish.

Beshinchi darajali maqsad – mehnat bozori faoliyatini tartibga solishning tashkiliy-iqtisodiy va huquqiy mexanizmlari samaradorligi oshishini ta'minlash: 0.1.2.3.4.5.1 – band bo'lmagan aholi uchun yangi ish joylarini yaratish bo'yicha davlat, mahalliy va xorijiy dasturlarni ishlab chiqish va amalga oshirish; 0.1.2.3.4.5.2 – nodavlat tuzilmalar uchun ishga qabul qilishga kvotalar va iqtisodiy ratbatlantirishning tegishli tadbirlarini belgilash; 0.1.2.3.4.5.3 – dehqon (fermer) xo'jaliklarini tashkil qilish va kichik, o'rta biznes hamda xususiy tadbirkorlikni rivojlantirish uchun imtiyozli kreditlar berish; 0.1.2.3.4.5.4 – ishsizlar uchun yangi ish joylarini tashkil qiluvchi xorijiy tadbirkorlarni vaqtinchalik asosiy soliqlardan ozod qilish; 0.1.2.3.4.5.5 – xodimlarga ish haqi to'lash bo'yicha har qanday ma'muriy cheklashlarni bekor qilish; 0.1.2.3.4.5.6 – ishsizlik nafaqasini oshirish; 0.1.2.3.4.5.7 – mavsumiy jamoa ishlarini tashkil qilish; 0.1.2.3.4.5.8 – doimiy jamoa ishlarini (obodonchilik, iqtisodiy ishlar, ijtimoiy himoya va hokazo) tashkil qilish; 0.1.2.3.4.5.9 – ishsizlarni qaytadan o'qitish va malakasini oshirishni tashkil qilish; 0.1.2.3.4.5.10 – ishchi kuchiga talab, uning taklifi va narxi haqidagi ma'lumotlarning statistik, kadrlar marketingi va sotsiologik bankini yaratish; 0.1.2.3.4.5.11 – yollanma xodimlar va ish beruvchilar o'rtasida bozor munosabatlarning huquqiy asoslarni yaxshilash.

Maqsadlarning mazmuni hududdagi ijtimoiy-iqtisodiy va demografik vaziyatlarga muvofiq o'zgaradi.

Dasturning «**Ilmiy uslublar ta'minoti**» bo'limi mehnat bozori faoliyati sohasidagi siyosatni ishlab chiqish va o'tkazishning ilmiy-amaliy asoslarini yaratishdan boshlanadi. Unga quyidagilarni kiritish maqsadga muvofiq: mehnat bozorini tartibga solishning tamoyillari va yondashishlari: maqsadga erishish usullari; bandlik siyosatining asosiy yo'nalishlari; ishchi kuchi talabi va taklifini tartibga solish sohasidaga ustuvorliklar; tashqi va ichki ijtimoiy-iqtisodiy sharoitlarni o'zgartirish bo'yicha muqobil tadbirlar; mehnat bozori tizimlarini shakllantiruvchi omillar; ijtimoiy-iqtisodiy siyosatning boshqa bloklari bilan o'zaro hamkorliklari. Bundan tashqari bu, bo'limda mehnat bozori faoliyati holatining tahlili va istiqbollashtirishda qo'llaniladigan uslublar, qoidalar va yo'riqnomalar majmuasi ham o'z aksini topadi.

Dasturni ishlab chiqishda «**Axborotlar bilan ta'minlash**» bo'limi muhim ahamiyatga ega. U statistik hisobot, kadrlar marketingi va aniq sotsiologik tadqiqotlarning ma'lumotlari asosida shakllanadi.

Mazkur bo'limda tovarlar, qimmatli qog'ozlar va ilmiy ishlanmalar bozorlari, tadqiq qilinayotgan hudud rivojlanishining demografik, ijtimoiy va iqtisodiy ko'rsatkichlari haqida axborotlar ham bo'ladi.

Dasturning «**Modellar va hisoblash texnikasi ta'minoti**» bo'limi mehnat bozori shakllanishi va rivojlanishining tahlili va prognozini belgilashda hamda ratsional parametrlarini aniqlashda qo'llaniladigan ekonometrik modellar, balans uslublari, amaliy yaratgan dasturlar paketi, hisoblash texnikasi va boshqa vositalar majmuasidan iborat bo'ladi.

«**Dasturlar ta'minoti**» bo'limi turli tadbirlar, ularni bajaruvchi mas'ul shaxslar va bajarish muddatlari ko'rsatilgan, o'zaro bog'langan aniq dasturchalar majmuasidan iborat bo'ladi. Ular mehnat bozori faoliyatining «maqsadlar daraxti» asosida tuziladi. Har bir dastur o'zaro bog'langan bir necha bo'limlardan tashkil topadi (7-rasm).

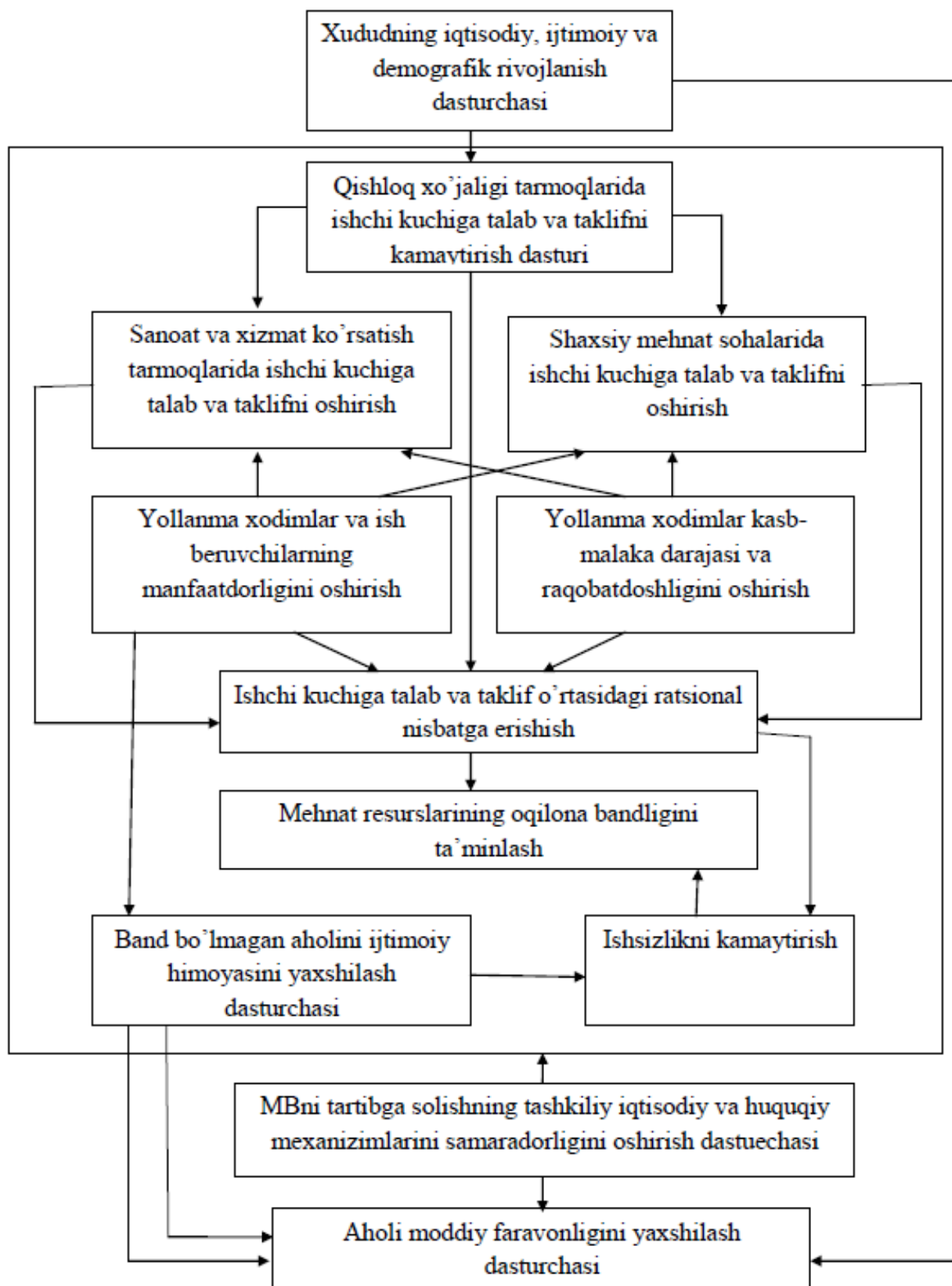
«**Resurslar ta'minoti**» bo'limi dasturni amalga oshirish uchun zarur bo'lgan moddiy-texnik va moliyaviy resurslarni va ularni hosil qilish manbalarini aks ettiradi.

Uning moliyaviy mablag'lari (M) quyidagi asosiy yo'nalishlar bo'yicha sarflanishi ko'zda tutiladi: ishsizlarga nafaqa berish (N); jamoa ishlarini tashkil qilish (J); qisman yoki to'liq bo'lmagan bandlikka ko'maklashish (B); pensiyaga muddatdan ertaroq chiqishga yordam berish (P); xodimlarni qayta tayyorlash va o'qitish (.1); yangi ish joylarini yaratish (I); ishsizlarning o'zini o'zi band qilishiga va tadbirkorligiga ko'maklashish (T); mifadiya (M); kompyuter texnikasi (K), amaliy dasturlar paketlari (P), metodik yo'riqnomalari (I), xarid qilish va boshqa yo'nalishlar (B).

Bu holda kerakli moliyaviy mablag'lar hajmi quyidagi tartibda aniqlanadi:

$$M = a_1H + a_2 \mathcal{K} + a_3Б + a_4\Pi + a_5J + a_6И + a_7T + \\ + a_8M + a_9K + a_{10} \hat{I} + \dots + a_{11}\dot{I} + a_{12}Б, \quad (1)$$

bu yerda, a_n – tuzatish kirituvchi koeffitsiyentlar ($n= 1,12$)



7-rasm. Mehnat bozori faoliyati maqsadli kompleks dasturining o‘zaro bog‘langan dasturchalar chizmasi.

Dasturni mablag'lar bilan ta'minlovchi hududning moliyaviy resurslari (MR) quyidagi manbalar asosida shakllanadi: bandlikka ko'maklashish jamg'armasining mablag'lari (BJ); viloyatlar va tumanlar budjetlarining mablag'lari (MB); yuqori idora va boshqa budjetlarning tushumlari (bevosita bandlik jamg'armasi tushumla-ridan tashqari) (BB); davlatning bandlikka ko'maklashish jamg'armasining maqsadli tushumlari (DBJ); budjetdan tashqari tushumlarning mablag'lari (viloyat, tumanlar) (TT); korxonalar va firmalarning jalb etilgan mablag'lari (KFM); shaxsiy moliyaviy-tijorat faoliyatidan (ShM), lotareya-zayomlar, kreditlar (K), hayriyalar (H) va boshqa mablag'lardan tushumlar (BT). Moliyaviy resurslarning barcha hajmi quyidagi tartibda aniqlanadi:

$$\mathbf{MR=BJ+MB+BB+DBJ+TT+KFM+ShM+LZ+K+X+BT. (2)}$$

Svodiy (yig'ma) bo'limda mehnat bozorining taxmin qilinadigan holati, dastur tadbirlari amalga oshirilgandan keyin aholining ish bilan bandligi va ishsizlik darajasini ta'riflovchi yakuniy ko'rsatkichlar (natijalar) mavjud bo'ladi. Ularga quyidagilar kiradi: mehnatga layoqatli ish bilan band bo'lgan va band bo'lmagan aholi soni; ishchi kuchiga talab, taklif va baho (mehnat haqi); yangi yaratilgan ish joylarimiqdori; ishga (doimiy va vaqtinchalik) joylashgan shaxslar; malakasini oshirayotgan ishchilar soni; ishsizlar soni, jumladan, nafaqa oluvchilar; ixtiyoriy band bo'lmagan shaxslar soni; ishchi kuchini eksport qilishning hajmi va boshqalar.

«Dasturni amalga oshirishning tashkiliy-iqtisodiy boshqaruv mexanizmi» bo'limi o'z ichiga quyidagilarni oladi: birinchidan, dasturni boshqarishning turli darajadagi idoralar tizimini; ikkinchidan, iqtisodiy normativlarni takomillashtirish va muvofiqlashtirish bo'yicha tadbirlar majmuasini; uchinchidan, muammolarni hal qilishga ajratilgan resurslarni taqsimlashni va boshqarishning uslublari hamda shakllarini; to'rtinchidan, dasturiy topshiriqlarni amalga oshirish ustidan nazorat qilish shakllari va uslublarini.

Dasturning **«Huquqiy ta'minot»** bo'limi mehnat bozori faoliyatini tartibga solishga mo'ljallangan yuridik va normativ

hujjatlardan iborat bo‘ladi («Aholini ish bilan ta’minlash to‘g‘risida»gi qonun, «Mehtnat kodeksi» va boshqalar). Yangi huquqiy-normativ hujjatlar qabul qilinganidan keyin ular zudlik bilan dasturni amalga oshiruvchilarga yetkazilishi kerak.

Dasturni ishlab chiqish va boshqarishni tashkil qilishning asosiy bosqichlari bo‘limlarning izchillik bilan joylanishiga asoslanadi: maqsadlar va asosiy vazifalarni aniqlash; tahlil va prognozlash-tirishning metodik va model apparatlarini ishlab chiqish; statistik, marketing va sotsiologik axborotlarni yig‘ish va tahlil qilish; dasturchalar majmuasini tuzish; dasturga aniqlik kiritish va tasdiqlash; dasturni amalga oshirish bo‘yicha boshqaruvning tashkiliy-iqtisodiy va huquqiy mexanizmlarini yaratish.

Mazkur dastur samaradorligining xarajatlar bilan natijatarni taqqoslashning klassik yo‘li orqali baholash mumkin emas. Uni amalga oshirishning samarasini ishchi kuchiga talab va taklif o‘rtasidagi farq dinamikasi, aholining ish bilan bandligi va ishsizlik darajasiga qarab baholash maqsadga muvofiq.

Qisqacha xulosalar

Ushbu dastur mehtnat bozorida ishchi kuchiga talab va taklif o‘rtasidagi bozor muvozanatiga erishish, ishsizlikni kamaytirish, yuqori malakali, kasbga ega xodimlarni shakllantirish, band bo‘lmagan shaxslarning ishonchli ijtimoiy himoyalashni ta’minlash kabi qisqa va uzoq muddatli tadbirlarni ishlab chiqishga imkon beradi.

Mazkur dastur bir-biri bilan o‘zaro bog‘langan bo‘limlardan iborat bo‘lib, unda “maqsadalar daraxti”ni ifodalovchi bo‘lim yetakchi hisoblanadi.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Mehtnat bozorining maqsadli kompleks dasturi qanday ahamiyatga ega?
2. Dastur tuzishning qanday tamoyillari bor?
3. Maqsadli kompleks dastur qanday bo‘limlardan tashkil topgan?
4. Ushbu dastur qanday bosqichlar asosida ishlab chiqiladi?

5. Dastur tadbirlarini amalga oshirish samaradorligi qanday aniqlanadi?

Asosiy adabiyotlar

1. Заславкая Т.И., Ривкина Р.В. Методологические проблем системного изучения деревний. – Новосибирск: «Наука», 1977.

2. Программа – целевое управление воспроизводством трудовых реурсов Отв.ред. ВВ.Опикиенко и др. Киев: науков Думка,1993
3. Холмуминов Ш.Р. Моделирование сельского рынка труда. –Т.: «Fan», 1996.

4. Холмуминов Ш. Р. Основы разработки целевой комплекснй программы функционирования сельского рына труда в переходной период- Т.: Журнал: Обуцественные науки в Узбекистане, 1998,№2.

IX BOB

MEHNAT BOZORINI EKONOMETRIK MODELLASHTIRISH

9.1. Mehnat bozorini ekonometrik modellashtirishning mohiyati

Hozirgi paytda bozor iqtisodiyotiga o'tish jarayonida yuzaga kelayotgan murakkab ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlarni miqdor jihatdan o'rganishda iqtisodiy modellashtirishni rivojlaitirish muhim ahamiyat kasb etmoqda. Bu sohada ekonometrik modellashtirish samarali hisoblanadi [1, 2, 3, 4].

Rejalashtirilgan iqtisodiy sharoitda ekonometrik modellarni qo'llash cheklangan edi. Unga tor mazmunda iqtisodiy jarayonlarning sabab-oqibatlarini o'rganuvchi «Matematik statistika va ehtimollar nazariyasi» fanining bir bo'lagi sifatida qaralardi. Sobiq sovet olimlari ekonometrik uslublarni «Makroiqtisodiy modellashtirish», «Ishlab chiqarish funksiyalari», «Tarmoqlararo balanslar», «Statistika» kabi fanlar sohalarida qo'llab keldi. Ularning ba'zilar esa ekonometrikaning rejali iqtisodiyotga qo'llanishini nazarda tutib, uning «planometriya», deb atalishini taklif etdi [4, 89-bet.].

Ekonometrika bozor iqtisodiyoti nazariyasining rivojiga muhim hissa qo'shdi. Uning uslublari va modellari talab va taklif, iste'mol, iqtisodiy o'sish, umumiy va xususiy barqarorlik kabi bozor iqtisodiy nazariyasining fundamental kategoriyalarini asoslashda salmoqli o'rin tutadi.

Hozirgacha «Ekonometrika» tushunchasini talqin etishda yagona fikr mavjud emas. Bu borada prof. A.A. Rivkin amerikalik mashhur olim D. Jonsonning «Ekonometrik uslublar» kitobiga so'z boshi yozganda quyidagi fikrni bayon etadi: «Ayrim mualliflar ekonometriyani iqtisodiy-matematik yo'nalishdagi barcha ishlar yig'indisi, ba'zilar amaliy statistikani mazmunan boyitish manbayi, boshqalari esa matematik statistikada ishlab chiqilgan uslublarga asoslangan ishlar, deb ta'riflashadi» [3, 89-bet.].

Katta ensiklopediyada «Ekonometrika» keng mazmunda talqin etilib, u voqealarni nazariy modellashtirish, deyiladi. Tor mazmunda esa

u aniq iqtisodiy qonuniyatlarni, kategoriyalarni, jarayonlarni va obyektlarni miqdor jihatdan matematik va statistik uslublar va modellar yordamida o'rganuvchi fan, deb tushuniladi. Ekonometrikaning tor mazmundagi tushunchasi «Qisqacha iqtisodiy-matematik lug'at» kitobida ham yuqoridagi fikrga o'xshash talqin etiladi [4, 307-bet.]. Bu fikrlarga asosan, «Ekonometrika»ning tor mazmundagi tushunchasi keng tushunchasiga nisbatan ko'p qo'llaniladi, degan xulosaga kelish mumkin.

Bu xulosaga asosan, agarda «ekonometrika» so'zi «iqtisodiyotni baholash» deb o'zgartirilsa, unda bu tushunchadan quyidagi tushuncha kelib chiqadi. Ekonometrika -iqtisodiy jarayonlarni va voqyealarni miqdoriy baholashdir. Bu tushuncha bo'yicha barcha iqtisodiy-matematik modellar ekonometrikaga taalluqli bo'ladi. Yuqorida qayd etilgan barcha fikrlar mehnat bozori shakllanishi va rivojlanishining kompleks ekonometrik modellashtirish metodologiyasini yaratishda asos bo'la oladi [14,5-bet.].

Mehnat bozori - kompleks ekonometrik modellashtirishning yangi obyekti. Unda ish bilan band va band bo'lmagan aholining «mehnatga qobiliyatlarini» shartnomalar asosida sotish sotib olish jarayoniga ko'p omillar va sharoitlar ta'sir ko'rsatadi. Mehnat bozori shakllanishi va rivojlanishining ayrim komponentlarini matematik izohlash - ekonometrik modellar ishonchligini oshirishga olib kelaver-maydi. Mehnat bozorining faoliyati talab, taklif, baho, raqobat kabi ishchi kuchini yollash vositalariga bog'liq bo'libgina qolmasdan, balki, mamlakatning iqtisodiy, demografik va ijtimoiy salohiyatlari holati bilan ham belgilanadi. Shuningdek, uning samarali faoliyatida ekonometrik modellar kompleksi yordamida aholining oqilona bandligini shakllantirish va ishsizlikni kamaytirish bo'yicha aniqlan-gan chora-tadbirlar ham muhim o'rin tutadi. Mehnat bozori shakllanishi va rivojlanishiga ta'siretuvchi omillar va sharoitlarni miqdoriy baholash kompleks ekonometrik modellashtirishni qo'llashni taqozo etadi. Bu jarayon esa bosqichma-bosqich olib boriladi.

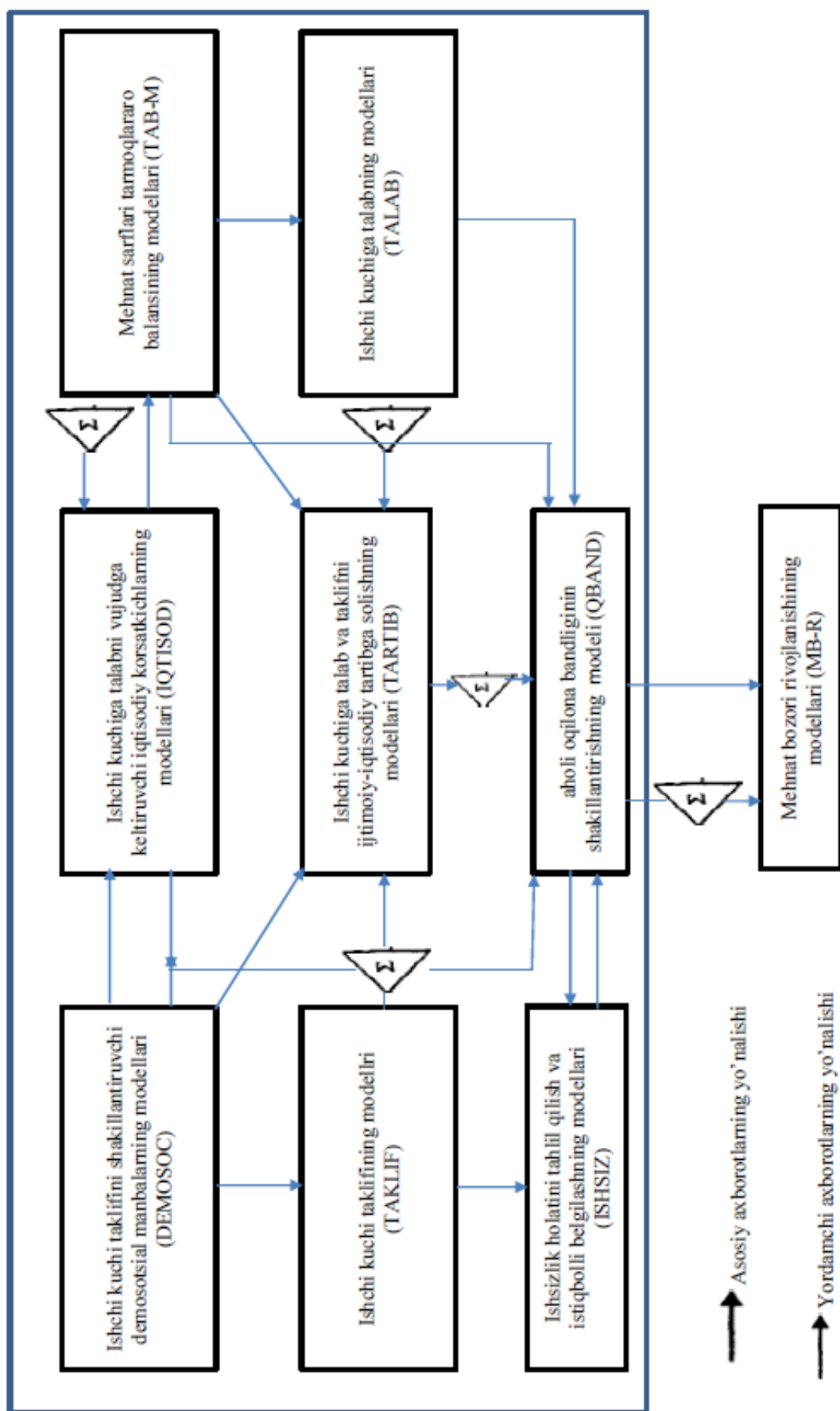
9.2. Mehnat bozorini ekonometrik modellashtirishning bosqichlari

Birinchi bosqichda mehnat bozori faoliyatining «maqsadlar daraxti» yordamida ekonometrik tadqiqotning bosh maqsadi va hal

qilinishi lozim bo'lgan muhim vazifalar aniqlanadi. **Kompleks ekonometrik modellashtirishning bosh maqsadi** – mehnat bozori shakllanishi va rivojlanishi sharoitida aholining moddiy farovonligini yaxshilash bo'yicha ratsional parametrlar ishlab chiqish (Z_0)dir. Muhim vazifalari esa quyidagilardan iborat: ishchi kuchi taklifi shakllanishining demosotsial manbalarini o'rganish ($z_{01} \in Z_0$); ishchi kuchi taklifining miqyosini baholash ($z_{02} \in Z_0$); ishchi kuchiga talabni vujudga keltiruvchi iqtisodiy ko'rsatkichlarni aniqlash ($z_{03} \in Z_0$); ishchi kuchiga talab hajmini topish ($z_{04} \in Z_0$); ishchi kuchiga talab va taklifni tartibga solishning ijtimoiy-iqtisodiy mexanizmlarini o'rganish ($z_{05} \in Z_0$); aholi oqilona bandligining miqdori va tuzilishini aniqlash ($z_{06} \in Z_0$); jonli va buyumlashgan mehnat sarflari o'rtasidagi ratsional nisbatlarni topish ($z_{07} \in Z_0$); ishsizlik holatini tahlil qilish va istiqbolini belgilash ($z_{08} \in Z_0$).

Ikkinchi bosqichda ekonometrik modellarning turlari tanlanadi. Tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, Z_0 uchun imitatsion modellar mos keladi, z_{01} va z_{02} - iqtisodiy-statistik, z_{02} va z_{04} - balans, z_{05} va z_{06} - optimallashtirilgan, z_{07} va z_{08} — tarmoqlararo va z_{08} — ko'pomillik modellar o'rinli bo'ladi.

Uchinchi bosqichda ekonometrik modellar kompleksi tuziladi va uning modellarida o'zaro aloqadorlik aniqlanadi. Uning tarkibiga quyidagilar kiradi: ishchi kuchi taklifi shakllanishining demosotsial manbalarini (DEMOSOC) va unga bo'lgan talabni vujudga keltiruvchi iqtisodiy ko'rsatkichlarning (IQTISOD) iqtisodiy-statistik modellari; mehnat sarflari tarmoqlararo balansining modellari (TAB-M); ishchi kuchiga talab va taklif balans modellari (TALAB va TAKLIF); ishchi kuchiga talab va taklifni ijtimoiy-iqtisodiy tartibga solishning (TARTIB) va aholi oqilona bandligini shakllantirishning (OBAND) optimizatsion modellari; ishsizlik holatini tahlil qilish va istiqbolini belgilashning ko'pomillik modellari (ISHSIZ) va mehnat bozori rivojlanishining imitatsion modellari (MB-R) (8-rasmga qarang). DEMOSOC, IQTISOD, TAB-M, TALAB, TAKLIF, TARTIB, OBAND va ISHSIZ modellari yordamida mehnat bozori shakllanishining kompleks ekonometrik modellari vujudga keladi (QMB-SH).



8- rasm. Mehnat bozori shakllanishi va rivojlanishining kompleks ekonometrik modellari axborotlarining o'zaro aloqadorligi sxemasi

DEMOSOC modellari ishchi kuchi taklifining demosotsial asosiy manbalarini aniqlashga mo'ljallangan. Ular uch qismdan iborat: demografiya (aholining soni va jinsi, yosh tuzilishini aniqlash); ta'lim (mehnatga layoqatli aholining kasb malaka tuzilishini topish); mehnat resurslari balansi (mehnatga layoqatli va layoqatsiz yoshlardagi aholining bandligini aniqlash, ishchi kuchi taklifining iqtisodiyot sektorlari va tarmoqlari bo'yicha taqsimlanishini va uning migratsiyasini miqdoriy baholash).

IQTISOD modellari asosiy ishlab chiqarish fondlarining miqdori va tuzilishini, mavjud va yangi ish joylarning soni hamda qiymatini va investitsiyaning hajmini aniqlash imkoni beradi. Bular ishchi kuchiga talabning iqtisodiy ko'rsatkichlarini to'liq ifodalaydi.

Yalpi ichki mahsuloti (YaIM) va to'g'ri, egri va to'liq mehnat sarflari va aholining bandligi koeffitsiyentlarini TAB-M modellari yordamida aniqlash mumkin.

Agar TALAB modellari yordamida ishchi kuchiga bo'lgan asosiy va qo'shimcha talablarning miqdori topilsa, TAKLIF modellari esa ishchi kuchi taklifining soni, jinsi, yoshi, ma'lumoti, kasbi, daromadi, ish bilan band emaslik sabablari va ijtimoiy himoyaga muhtojligi bo'yicha aniqlanadi.

TARTIB modellari esa ishchi kuchiga talab va taklif o'rtasidagi eng kichik farqlarning variantlarini topishga mo'ljallangan. Ular ikki xil yo'nalishda aniqlanadi: qishloq xo'jaligi ishlab chiqarishi tarmoqlarida ishchi kuchiga talab va taklifni kamaytirish; sanoat, xizmat ko'rsatish va shaxsiy mehnat tarmoqlarida esa ishchi kuchiga talab va taklifni ko'paytirish. Mazkur ikki (yo'nalish bo'yicha ratsional variantlarni topishda mehnat bozori va aholi oqilona bandligi shakllanishining iqtisodiy, ijtimoiy va demografik sharoitlari va omillari ko'rsatkichlari keng qo'llaniladi.

Mehnat bozori shakllanishining ekonometrik modellari kompleksida o'zining ijtimoiy-itisodiy mazmuni jihatdan OBAND modeli yetakchi o'rin tutadi. Chunki unda mehnatga layoqatli aholining ish bilan band va band bo'lmagan guruhlari daromadlarini maksimum bo'lishi asosiy mezon optimalligi qilib olingan. U ishchi kuchining ish bilan band va band bo'lmagan qismlari ratsional miqdori va tuzilishini topishga imkon beradi. Bu esa ishsizlikni kamaytirish uchun asosiy sharoit hisoblanadi.

ISHSIZ modellari ishsizlikning miqdori, ulushi, yo‘l qo‘yish mumkin bo‘lgan darajasini hamda uning yashirin, mavsumiy, texnologik va tarkibiy kabi turlari miqyosini tahlil qilish va istiqbolini belgilashga mo‘ljallangan. Bunda ko‘pomillik modellar yordamida ishsizlik darajasiga ta‘sir etuvchi iqtisodiy, ijtimoiy va demografik omillarning miqyosini aniqlash mumkin.

MB-R imitatsion modellari kompleksini tuzishdan asosiy maqsad – aholining moddiy farovonligini yaxshilashning ratsional variantlarini (yechimlarini) topishdir. Ular esa MB-Rning quyidagi modellar bloklarini yechish orqali aniqlanadi: mehnat bozori ijtimoiy-iqtisodiy tuzilishining rivojlanishi; ishchi kuchi taklifining shakllanishi; ishchi kuchiga talabning vujudga kelishi; ishchi kuchiga talab va taklif o‘rtasidagi ratsional nisbatlarga erishish; mazkur bozor infratuzilmasining rivojlanishi.

Mazkur modellar kompleksi mehnat bozori faoliyatining maqsadli yo‘nalishiga mo‘ljallab yaratilgan. Bunday modellarni ishlab chiqishning boshlang‘ich davridayoq, iqtisodiy va ijtimoiy rivojlanish modellari bilan uzviy aloqa o‘rnatilib, ularning “chiqish” axborotlaridan foydalaniladi.

Mehnat bozorining ekonometrik modellari kompleksini (EMK) tuzishda reflektor yondashish (uslubidan) foydalanish maqsadga muvofiqdir. Uning yordamida mehnat bozori faoliyatiga ta‘sir etuvchi ichki (V_i) va tashqi (W_i) sharoitlarni to‘la o‘rganish mumkin. $V_i W_i$ bo‘yicha yaratilgan EMKda asosiy e‘tibor mehnat bozori bo‘limlari rivojlanishining ichki sharoitlarini hisobga olishga qaratilgan bo‘ladi. Reflektor uslubi yordamida yechilishi lozim bo‘lgan aniq masalalar izohlanadi.

Mehnat bozorining asosiy bo‘limlarini mukammal izohlash reflektor uslubining bosh xususiyati hisoblanadi. Mazkur bozorning bir bo‘limi reflektor modeli yechimlarining boshqa bo‘lim modeli natijalari bilan taqqoslashni talab etmaydi. Aksincha, birining asosiy natijalari boshqa bo‘limlarning reflektor modellarini shakllantirishda “kirish” va “chiqish” axborotlari bo‘lib xizmat qiladi. Turli bo‘limlarni (obyektlarni) izohlovchi bir nechta reflektor modellarning sharoitlarini va yechimlarini matematik izohlash ancha murakkab va kam o‘rganilgan muammodir.

Reflektor uslubi ekonometrik modellar o'rtasida mukammal gorizontal aloqalar bo'lishini ta'minlaydi, ya'ni bir modelning «chiqish» axboroti boshqasi uchun “kirish” axboroti hisoblanadi. Buning natijasida mehnat bozorining rivojlanish modeli (MB-R) shakllanadi.

To'rtinchi bosqichda tuzilgan mehnat bozori shakllanishi va rivojlanishi EMKlarini yechish uslublari aniqlanadi. Bunday uslublar jumlasiga chiziqli va blokli dasturlash, kompyuterda imitatsiyalash, karrelatsion-regression tahlillash kabi iqtisodiy kibernetikaning asosiy vositalari (qurollari) kiradi. Iqtisodiy-matematik masalaning berilishiga qarab, yuqorida qayd etilgan uslublardan biri qo'llaniladi. Masalan, mehnat bozori shakllanishining EMK va o'rganilayotgan obyektning iqtisodiy va ijtimoiy rivojlanishining asosiy ko'rsatkichlari negizida vujudga kelgan MB-R imitatsion modellari kompleksini yechishda kompyuterda imitatsiyalash uslubi ishlatiladi.

Modellashtirishning ushbu bosqichida ishlab chiqilgan modellarni kompyuterda yechish uchun maxsus algoritmlar va dasturlar tuziladi hamda tayyor amaliy dasturlar paketini (TAPP) qo'llash imkoniyatlari aniqlanadi. Mehnat bozorining EMKni tatbiq etishda TSP,LPS888 (AQSH),RUSSIA TAPP va muallif dasturi M-BOZOR qo'llaniladi.

Beshinchi bosqichda mehnat bozorining EMKni tatbiq etish uchun zarur bo'lgan axborotlar to'planadi va tahlil qilinadi hamda ularning ishonchliligi aniqlanadi. Uning axborot ta'minoti mehnat sarflari tarmoqlararo balanslari, statistika ma'lumotlari va kadrlar marketingi hamda aniq sotsiologik tadqiqotlarning natijalari asosida boyitiladi.

Kadrlar marketing tadqiqoti ishchi kuchiga talab taklifni hamda ular o'rtasidagi nisbatlarni baholashni yaxshilaydi.Uning natijalari TALAB, TAKLIF, TARTIB va MB-R modellarini tatbiq etishda qo'llaniladi. Kadrlar marketingi tadqiqoti quyidagi bosqichlarda o'tkaziladi: asosiy maqsadlarni, muhim muammolarni va vazifalarni aniqlash; mehnat bozori konyunkturasiining asosiy elementlari bo'yicha axborotlarni to'plash va tahlil qilish; ishchi kuchi va uning taklifi o'rtasidagi nomutanosiblikni toplash; ishsizlikning miqyosi va sabablarini aniqlash; ishsizlikni kamaytirish bo'yicha tadbirlar ishlab chiqish; zaruriy mutaxassisliklar va ixtisosliklarning miqdori va tarkibini aniqlash; ishchi kuchiga talab va taklif o'rtasidagi nisbatlarni

muvofiqlashtirish; mehnat bozorining asosiy elementlari va marketing koʻlami boʻyicha koʻpvariantli istiqbol rejalarini belgilash; reklama agentliklarining mahsulotlarini ishlab chiqish, tarqatish va sotish; mehnat birjalari kadrlar marketingi faoliyatining strategik dasturlarini tuzish.

Aniq sotsiologik tadqiqotlarni (AST) oʻtkazish O-BAND, ISHSIZ va MB-R modellarining axborot taʼminotini yaxshilaydi va ishga yollangan xodimlar bilan ish beruvchilar oʻrtasidagi ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlarni yanada takomillashtirish va ishsizlikni kamaytirish boʻyicha ustuvor chora-tadbirlar ishlab chiqish imkonini beradi.

Sotsiologik axborotlarni shakllantirish va ularni tuzilgan EMKda qoʻllash quyidagi bosqichlarda olib boriladi: ASTning bosh maqsadini, asosiy vazifalarini, predmeti va obyektini aniqlash; anketalarni tuzish; anketa savollariga javoblarni kodlashtirish; AST obyektlarini tanlash uslublarini aniqlash; tanlangan obyektlarning demosotsial va iqtisodiy rivojlanishi bilan tanishish; AST obyektlaridagi respondentlarni (soʻraluvchilarni) tanlash; sotsiologlarni, iqtisodchilarni, soʻroq oʻtkazuvchilarni (intervyuelarni) va dasturchilarni tanlash va oʻqitish; sotsiologik dastur tuzish; respondentlar bilan soʻrov oʻtkazish va anketalarning toʻgʻri toʻldirilganligini tekshirish; soʻrovning dastlabki axborotlarini kompyuterda qayta ishlash; hosil qilingan sotsiologik axborotlar asosida ilmiy hisobot tuzish va qayd etilgan modellarni qoʻllash.

Oltinchi bosqichda tuzilgan EMK TSP, LPS88, RUSSIA va M-BOZOR dasturlari va ishonchli axborotlar yordamida kompyuterlarga kiritilib, zaruriy natijalar (yechimlar) hosil qilinadi.

Ekonometrik modellashtirishning **soʻnggi bosqichida** esa kompyuterdan olingan natijalar iqtisodiy-matematik baholanadi, ishonchliligi tekshiriladi va mehnat bozori shakllanishi va rivojlanishining ratsional variantlari topiladi.

Mehnat bozorining EMK natijalari ijtimoiy muhofazalangan bozor iqtisodiyotining boshqa modellari axboroti taʼminotini yanada boyitadi. Masalan, O-BAND modellashtirish bilan band va band boʻlmagan aholining daromadlari “chiqish” koʻrsatkichi sifatida turmush tarzi va ijtimoiy rivojlanishining modellari uchu «kirish» axboroti boʻla oladi.

Mazkur EMKning muhim afzalligi uning qulay dastur va matematik ta'minotidir. Uning chiziqsiz dasturlash xarakteriga ega bo'lgan qismi ham yengil algoritmlanadi. Shuning uchun modellarni kompyuterga kiritish ketma-ket olib boriladi. Bu esa masalalarning yechimlarini tezda topish va vaqtni tejash imkonini beradi.

Shu bilan birga, EMK cheklanishlar xususiyatiga ham ega. Bunday xususiyat quyidagi holatlarda ko'rinadi: birinchidan, mazkur modellar kompleksi tarkibida aholining turmush darajasi modeli uchramasligi ijtimoiy iste'mol talabini to'liq asoslay olmaydi; ikkinchidan, shakllanayotgan va rivojlanayotgan bozor iqtisodiyoti munosabatlarining barcha ijtimoiy-iqtisodiy jumboqlarini aniqlash va yechish imkoniyatiga ega emas; uchinchidan, modellarni tatbiq etishda natural ko'rsatkichlarga nisbatan ko'proq qiymat o'lchovlarining ishlatilishi ma'lum darajada natijalar ishonchliligini pasaytiradi. Kompleks ekonometrik modellashtirishdagi qayd etilgan kamchiliklarni ijtimoiy rivojlanish bo'yicha qo'shimcha modellar ishlab chiqish yo'li bilan bartaraf etish mumkin.

9.3. Mehnat bozorining ekonometrik modellari kompleksi

Mehnat bozori shakllanishi va rivojlanishining iqtisodiy-matematik tadqiqotida **kompleks ekonometrik modellashtirish yetakchi o'rin tutadi**. Mehnat bozori shakllanishining EMK tuzishda aholi ish bilan bandligi tahlili va prognozini belgilash masalalarini yechish bo'yicha hamdo'stlik davlatlari olimlarining ko'pgina tadqiqotlari mavjudligini hisobga olish lozim. Lekin ular bozor iqtisodi munosabatlari shakllanishi bilan bog'lanmagan. Holbuki, bu tadqiqotlarda aholining ish bilan bandligi tuzilishida iqtisodiyotning samaralifaoliyat ko'rsatishi tufayli ijobiy o'zgarishlar yaqin kelajakda sodir bo'lishi ta'kidlangan. Aholining ish bilan bandligidagi nomutanosibliklarni kamaytirish ishlovchilarning bir tarmoqdan boshqasiga o'tishi uchun sharoitlar yaratish va ularning malakasini oshirish kabi muammolari fodalangan. Biroq mehnat bozori, ayniqsa, uning shakllanish mexanizmlari analitik nuqtayi nazardan batafsil o'rganilmagan.

Aholining mehnatga bo‘lgan talabi ikki tomonlama ifodalangan: miqdor jihatdan – mehnat resurslarining ko‘payishi yoki kamayishi, sifat jihatdan – ishchi kuchi malaka tarkibining o‘zgarishi.

Ishlab chiqarish va aholi talablarining bir-biriga mos kelish mexanizmi ish joylari sonini ishlovchilar miqdoriga tenglashtirish bo‘yicha tadbirlar yig‘indisi deb izohlangan. Masalan, ba’zi manbalarda [2, 862-bet.] modellar diferensial tenglamalar tizimi ko‘rinishida berilgan bo‘lib, ularda ish joylari va mehnat resurslari mosligining dinamikasi batafsil yoritilgan. Bunda ish joylari sonining o‘sishi asosiy ishlab chiqarish fondlari ko‘payishi va kamayish omillarining ta’siriga bog‘liq bo‘lgan. Shuning uchun bo‘sh ish joylari va ishlovchilar salohiyati markazlashtirilgan boshqarish orqali muvofiqlashtirib turiladi. Iqtisodiyotni tarkibiy o‘zgartirish ma’naviy va jismoniy eskirgan ish joylarini va ishlab chiqarish fondlarini yo‘qotish va to‘g‘ri investitsiya siyosatini olib borish bilan uzviy bog‘liq.

Mehnat bozorining xorijiy modellari tahlili mehnat bozori shakllanishini miqdoriy baholashga boshqacha yondashishni taqozo etadi. Bu yerda bosh masala, mehnat resurslarini taqsimlash va qayta taqsimlash imkoniyatlaridan hamda ular taklifining yangi manbalarini rejalashtirishdan voz kechish emas, balki mehnat bozorining shakllanishiga keyingi yillarda olib borilayotgan iqtisodiy siyosatni, krizis jarayonini, yaqin kelajakda yuz beradigan aholini ish bilan ta’minlash tuzilishini va boshqarish uslublari ta’sirini o‘rganishdan iborat.

Bizga ma’lumki, xorijiy iqtisodchilarning tadqiqotlarida ish haqi mehnat bozorini tartibga soluvchi muhim vositasi sifatida ta’kidlangan. Mehnat bozori shakllanishida esa, ish haqi ishchi kuchi talabi va takliflarini “tenglashtiruvchi” omil bo‘la olmaydi. Shu bilan birga keyingi yillarda mehnat daromadlarining pasayishi, nodavlat korxonalarining paydo bo‘lishi hamda talab va taklif o‘rtasidagi nomunosiblikning kuchayishi ish haqining mehnat bozorida tartibga soluvchi sifatidagi ta’sirini kuchaytirdi. Bu esa mehnat bozori shakllanishining EMKda ish haqini tartibga solish mexanizmlarining asosiy elementi sifatida hisobga olinishi maqsadga muvofiqligini taqozo etadi.

Boshqa tomondan esa, real mehnat haqining kamayishini iqtisodiyotda taqchillik darajasi tezda oshishiga olib kelmoqda. Bu esa, EMKni tuzishdan nobarqarorlik uslubi qo‘llanishini taqozo qilib qo‘yadi. Bunda quyidagi shartlar hisobga olinishi darkor: mehnat

bozoridagi muvozanatsizlikni aniqlashda ishchi kuchi talabi va taklifi o'rtasida minimal farqni ta'minlash mezonining asos bo'lishi; mehnat haqini tartibga solishning samarali mexanizmlari mavjud emasligi.

Odatda, makromodellar tuzilishida xalq xo'jaligi ishlab chiqarish va noishlab chiqarish jabhalariga bo'linadi. Ana shunday yondashish [1] tadqiqot modellarida mavjud. Yoki modellashtirish masalasining qo'yilishi mazmunidan kelib chiqqan holda xalq xo'jaligini tarmoqlarga bo'lish mumkin.

Lekin, mehnat bozori shakllanishi masalasini yechishda iqtisodiyotni tarmoqlarga bo'lish yetarli emas. Holbuki, mehnat bozorini modellashtirishda itisodiyotni mehnatga layoqatli aholining ish bilan bandlik sektorlariga bo'lib, tadqiqot olib borish maqsadga muvofiq hisoblanadi.

Tahlil va prognozda ko'zda tutilgan rejalar bo'yicha amaliy masalalarning xarakteriga qarab, modellarning bloklari aniqlashtiriladi va o'zgartiriladi. Dastlabki modellar bloklardan iborat bo'lib, ularda har bir sektorning ishchi kuchiga talab va taklif tuzilmasi ifodalangan bo'ladi hamda mehnatgalayoqatli aholining yoshi, soni, jinsi, malakasi va ma'lumotiga ekzogen o'zgaruvchilar sifatida qaraladi. Shuningdek, aholining tabiiy va mexanik harakatlari ham DEMOSOC modellar blokini tatbiq etish tufayli aniqlanadi. DEMOSOC, IQTISOD va TAB M modellari bloklarining natijalari ekzogen o'zgaruvchilar sifatida mehnat bozori shakllanishining boshqa modellarini tatbiq etishda ishtirok etadilar. Ushbuni qayd etish lozimki, eksperimental hisoblashlar natijasida mehnat bozori shakllanishida EMKning tuzilishi o'zgarib turadi.

Shuning uchun modellar blokining funksional tuzilishida ekspert-foydalanuvchi muhim o'rin tutadi.

Mehnat bozori shakllanishida EMKni tuzish va hisoblash xususiyatlari quyidagicha bo'ladi:

1. Mehnat bozori shakllanishida mavjud EMK o'zaro bog'langan sakkizta modellar blokidan iborat: ishchi kuchi taklifi shakllanishining demosotsial manbalari (DEMOSOC); ishchikuchiga talab vujudga kelishining iqtisodiy ko'rsatkichlari (IQTISOD) mehnat sarflarining tarmoqlararo balanslari (TAB-M) ishchi kuchining taklifi (TAKLIF); ishchi kuchiga talab (TALAB); ishchi kuchiga talab va taklifni ijtimoiy-iqtisodiy tartibga solish (TARTIB); aholining oqilona bandligini

shakllantirish (O-BAND) va ishsizlik holatining tahlili va istiqboli (ISHSIZ) (8-rasmga qarang).

2. Mehnat bozori shakllanishini kompleks ekonometrik modellashtirish jarayonida dastlab, DEMOSOC (mehnat resurslarining soni, yosh tuzilishi, malakasi, ma'lumoti va mexanik harakatlanishi), TAB-M (jonli, buyumlashgan va jamlangan mehnat sarflari va ular o'rtasidagi nisbatlar) va IQTISOD (yalpi ichki mahsulotning, asosiy ishlab chiqarish fondlari va investitsiyalarning hajmi va tuzilishi, ish joylarining qiymati, iste'mol bozorining holati va boshqalar) modellarining bloklari ishlab chiqiladi. Ularning «chiqish» axborotlari boshqa modellar bloklarini tuzishda «kirish» axborotlari bo'lib xizmat qiladi.

3. Ma'lumki, qishloq xo'jaligi, sanoat va shaxsiy mehnat tarmoqlarining samarali faoliyati IQTISOD modellarida qayd etilganidek, xizmat ko'rsatish tarmoqlarining rivojlanish dinamikasiga bog'liq. Bu tarmoqlar uchun IQTISOD modellarida yaxshi investitsion muhit mavjud.

Mehnat bozori shakllanishining EMK tartibga solish masalalarini yechishga mo'ljallangan bo'lgani uchun, uning modellarida teskari aloqalar ikki yo'l bilan hisobga olinadi. Birinchidan, ular rekursiv tenglamalar ko'ringanida berilgan bo'lib, iste'mol bozoridagi baholar darajasini qishloq xo'jaligi, sanoat va shaxsiy mehnat tarmoqlarining samarali faoliyat ko'rsatish ko'rsatkichlari bilan bog'laydi, ya'ni ular modellar bo'yicha hisob tartibini aniqlaydi. Ikkinchidan, biz ekspert-foydalanuvchilarga teskari aloqa bilan birgalikda EMKning elementi sifatida qaraymiz.

Qisqacha xulosalar

Ekonometrik modellashtirish mehnat bozori faoliyatini miqdoriy kompleks baholashning asosiy vositalarida biri hisoblanadi.

Ekonometrik modellashtirish mehnat bozori shakllanishi va rivojlanishining ratsional parametrlari (o'lchovlari)ni topish imkonini beradi.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. "Ekonometrika" tushunchasi nimani anglatadi?

2. Mehnat bozorini ekonometrik modellashtirishning qanday ahamiyati bor?
3. Mehnat bozori shakllanishi va rivojlantirilishini ekonometrik modellashtirish qanday bosqichlar asosida olib boriladi?
4. Ekonometrik modellar kompleksining tarkibi qanday?
5. Ekonometrik modellar qanday dasturlar va axborotlar yordamida tatbiq etiladi?

Asosiy adabiyotlar

1. Гранберг А.Г., Суспицин С.А. Введение в системное моделирование народного хозяйства. – Новосибирск: «Наука», 1988.
2. Вин Н.Р., Холден К. Введение прикладной экономической анализ –М.: «ФИНАНСЫ И СТАТИСТИКА», 1981.
3. Джонсон Дж. Эконометрические методы. –М.: «Статистика», 1980.
4. Холмуминов Ш. Р. Комплекс эконометрических моделей сельского рынка // доклады академии наук Республики Узбекистан, 1977, №5.
5. Xolmo‘minov SH.R. Qishloq mehnat bozorining shakllanishi va rivojlanishi hamda ularni modellashtirish. –Т.: «Fan», 2016.

X BOB

MEHNAT BOZORINING KADRLAR MARKETINGI TADQIQOTI

10.1. Mehnat bozoriga kadrlar marketingi tadqiqotini qo'llashning ahamiyati

Hozirgi paytda statistik ma'lumotlar mehnat bozoridagi ishchi kuchiga bo'lgan talab va uning taklifini to'liq ifodalay olmayapti. Chunki, ish joylarini hisobga olishning maqbul metodikasi yo'qligidan ishchi kuchiga bo'lgan talabning miqdorini aniqlash murakkabligicha qolmoqda. Aholi bandligini mehnat bozori mexanizmlari asosida oqilona tartibga solish esa ishchi kuchiga bo'lgan talab va taklif miqdori va tarkibini doimiy tahlil qilib borishni taqozo etadiki, iqtisodiy jihatdan mushohada etilgan mulohazalar shu asosda ishlab chiqiladi. Shunday muammolarni yechishda kadrlar marketingi asoslarini keng qo'llash ijobiy natijalar beradi.

Marketing tadqiqoti muammolariga xorijiy va MDH davlatlari olimlarining ko'p ilmiy ishlari bag'ishlangan. Ularda "marketing tahlili" tushunchasi turlicha talqin etiladi. Masalan, amerikalik mashhur iqtisodchi F.Kotler quyidagi aniq tushunchani ilgari suradi: "Marketing tadqiqoti – firma oldida turgan marketing vaziyatlari haqida ma'lumotlar to'plamini sistematik ravishda aniqlash, to'plash va tahlil qilish natijalarining hisoboti" [3,95-bet].

Bozor iqtisodiyoti rivojlangan mamlakatlarda tovarlarga bo'lgan talab va taklifni o'rganishda marketing keng qo'llaniladi. O'zbekistonda esa, marketing fan sifatida shakllanib, tovarlar, qimmatli qog'ozlar va investitsiyalar bozorlari tahlilida o'z ijobiy natijalarini bermoqda. **Lekin mehnat bozorining tarkibiy qismlarini o'rganishda undan yetarlicha foydalanilmayapti.** Buning asosiy sababi esa kadrlar marketingini amaliyotda qo'llash metodikasi yaratilmaganligidir. Holbuki, hozirgi zamon ishbilarmonlari uning asoslarini yaxshi bilmog'i lozim.

Kadrlar marketingi ishchi kuchiga bo'lgan talab va taklifni hamda ular o'rtasidagi nisbatning hozirgi va kelajakdagi holatini o'rganibgina qolmasdan, aholi bandligini tartibga soluvchi asosiy mexanizmlardan biri sifatida ham xizmat qiladi. Uning yordamida zarur axborotlarni

to'plash va tahlil qilish bilan birga, mehnat bozori konyunkturasini o'rganish, zarur mutaxassisliklarga bo'lgan talabni aniqlash va ularni tayyorlash va malakasini oshirish yuzasidan takliflar ishlab chiqish hamda keng miqyosda reklama faoliyatini olib borish imkoniyatlariga ega bo'linadi. **Buning asosiy maqsadi – ishchi kuchiga bo'lgan talab va taklif o'rtasidagi eng maqbul nisbatlarni vujudga keltirish asoslarini o'rganishdan iboratdirki, bu – aholining oqilona bandligini ta'minlashda eng muhim iqtisodiy-ijtimoiy ahamiyat kasb etadi.**

Kadrlar marketingi bandlikka ko'maklashish markazlari faoliyatida, ayniqsa, keng qo'llanishi lozim. Bu masalada kichik va o'rta mehnat birjalari ilmiy-tadqiqot institutlariga, maxsus tashkilotlarga yoki tajribali mutaxassis-iqtisodchi olimlarga murojaat qilishlari mumkin. Yirik bandlikka ko'maklashish markazlari o'z tarkibida kadrlar marketingi bo'limini tuzib, uning xodimlari orasida iqtisodchi, sotsiolog, psixolog, matematik va kibernetiklar hamda boshqa yuqori malakali mutaxassislar bo'lishini ta'minlashi kerak. Ular statistik usullarning va iqtisodiy-matematik modellar to'plamlari (banklari) yordamida mehnat bozorining holati haqida marketing axborotlarini to'plash va baholash bilan shug'illanadilar.

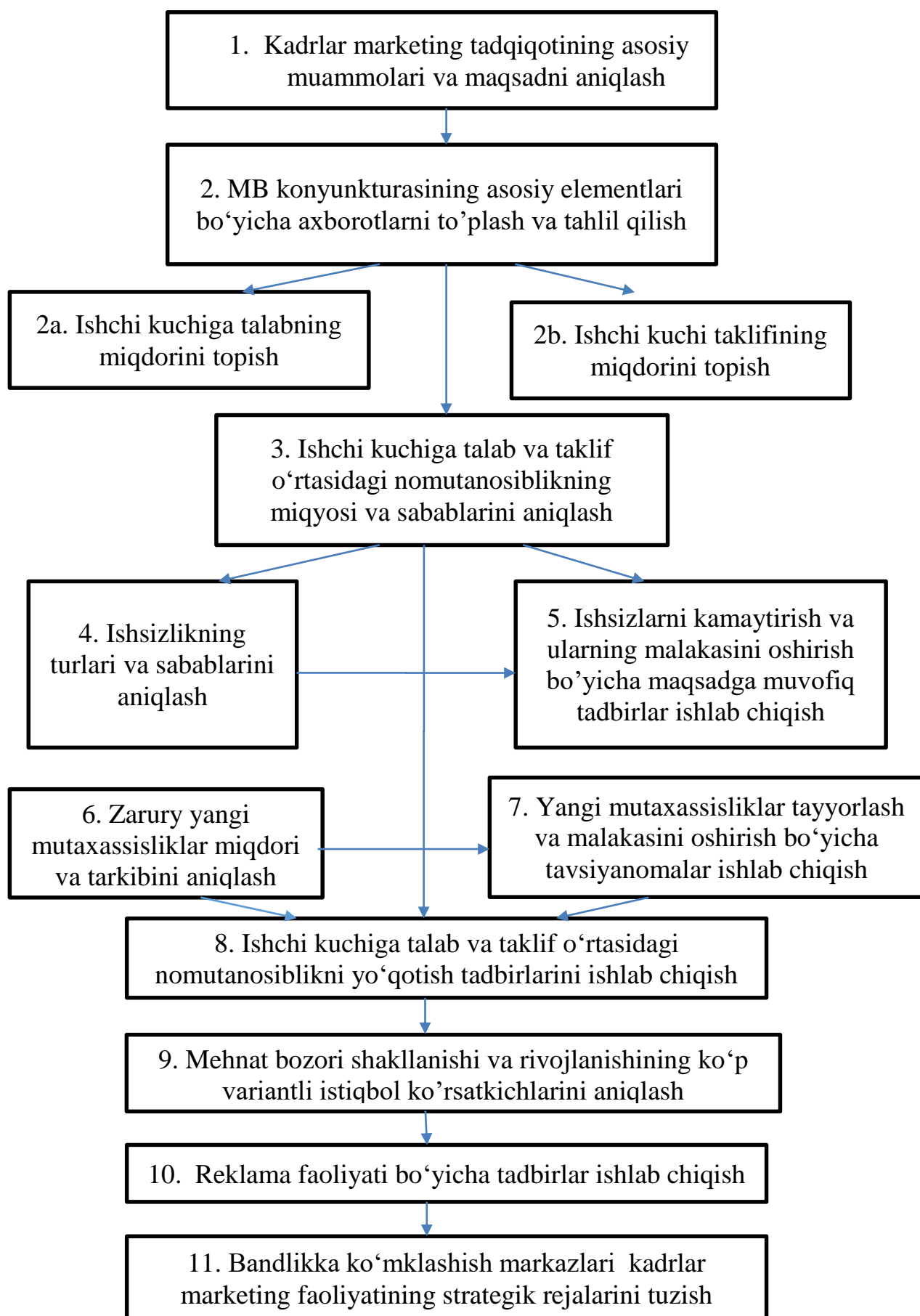
Statistik uslublar bandlik va mehnat bozorining tarkibiy qismlariga doir axborotlarni to'plash, guruhlash, qayta ishlash va ularning ishonchliligini tekshirishga mo'ljallangan vositalar majmuyidan iborat bo'ladi.

Modellar banki esa ekonometrik (iqtisodiy-matematik) modellar yig'indisidan iborat bo'lib, ular asosida ishchi kuchiga bo'lgan talab va taklifni tartibga solishning eng maqbul marketing yechimlari topiladi. Har bir model mehnat bozori shakllanishi va rivojlanishining shart-sharoitlarini va omillarini ifodalaydi.

10.2. Ishchi kuchiga talab va taklifni marketing tadqiq etishning bosqichlari

Ishchi kuchiga bo'lgan talab va taklif haqida ishonchli marketing axboroti hosil qilish uchun quyidagi bosqichlarda ilmiy tadqiqotlar olib borilishi lozim (9-rasmga qarang).

Birinchi bosqichda kadrlar marketingi tadqiqotining asosiy muammolari va maqsadi aniqlanadi. Yechilishi murakkab bo'lgan



9-rasm. Kadrlar marketing tadqiqotlarini o'tkazish bosqichlari.

asosiy muammolar jumlasiga ishchi kuchiga bo‘lgan talab va taklif haqida ishonchli axborotlarning yetishmasligi, ish bilan band bo‘lmagan kishilarni ish joylari bilan ta‘minlash va ularning sonini kamaytirish kiradi.

Tadqiqotning maqsadi – mehnat bozorida ishchi kuchiga talab va taklif o‘rtasidagi nisbatlarni muvofiqlashtirish bo‘yicha strategik tadbirlarni ishlab chiqish.

Ikkinchi bosqichda mehnat bozori konyunkturasi asosiy elementlarining holatlari bo‘yicha axborotlarni to‘plash va tahlil qilish amalga oshiriladi. Tadqiqotchi birlamchi yoki ikkilamchi axborotlarni yoxud u yoki bunisini bir vaqtning o‘zida to‘plashi mumkin. Ikkilamchi axborotlar ichki va tashqi manbalar hisobidan vujudga keladi.

Ichki manbalar bo‘lib, korxonalarining yillik hisobotlari, kadrlar marketingi tadqiqotlarining natijalari, bandlik xizmatining ma‘lumotlari, reklama agentliklarining sharhlari va boshqalar xizmat qiladi. Tashqi manbalar esa iqtisodiyot va mehnat bo‘yicha statistik to‘plamlarning, xalqaro mehnat tashkiloti vaqtli matbuotining, ilmiy tadqiqotlarning va ixtisoslashtirilgan marketing tashkilotlarining ma‘lumotlari hisoblanadi. Bunga bo‘sh ish joylari ko‘rgazmasi va savdosi, mehnat bozori va aholi bandligi bo‘yicha ilmiy anjumanlardan olingan axborotlar ham kiradi.

Agar ikkilamchi ma‘lumotlar tadqiqotning maqsadiga erishish uchun yetarli bo‘lmasa, u holda birlamchi ma‘lumotlarni toplash va **“dala marketingi”** deb atuvchi tadqiqotni o‘tkazish zarur. Bunda quyidagi uslublardan foydalaniladi: sotsiologik so‘rovlar; yakka yoki jamoaviy intervyu, ish beruvchilar (ishbilarmonlar) holatini kuzatish va uni hisobga olish; ekspert baholash.

Ishchi kuchiga talab va taklif holatlari bo‘yicha to‘plangan axborotlar tahlili jarayonida kadrlar marketingi tadqiqotining quyidagi miqdoriy baholash usublari qo‘llaniladi:

1. Ko‘pomillik uslubidan marketing yechimlarini asoslashda foydalaniladi, buning asosida esa ko‘psonli o‘zaro bog‘langan o‘zgaruvchilar yotadi. Masalan, ishchi kuchiga talabni aniqlash taklifga bog‘liqligi, ishchi kuchining bahosi va raqobatbardoshligi, mavjud va yangi yaratiladigan ish joylarining soni, reklama miqyosi va unga xarajatlar, kadrlar marketingining boshqa elementlari.

2. Regression – korrelatsion uslubidan mehnat birjasi kadrlar marketingi faoliyatini izohlovchi o'zgaruvchilarning guruhlari o'rtasidagi o'zaro bog'liqlikni o'rganish uchun foydalaniladi.

3. Imitatsion uslubi shunday holatlarda qo'llaniladiki, qachonki, kadrlar marketingi vaziyatlarga ta'sir etuvchi o'zgaruvchilarni (masalan, ishchi kuchini yollashdagi raqobatni izohlovchi) analitik hisoblab bo'lmaydi.

4. Qaror qabul qiluvchi strategik nazariya uslubi (o'yinlar nazariyasi, yalpi xizmat ko'rsatish nazariyasi, stoxastik dasturlash) mehnat bozoridagi vaziyat o'zgarishiga ish beruvchilarning ta'sirini stoxastik izohlashda qo'llaniladi.

5. Operatsiyalar tadqiqotining diterminant uslubi (birinchi navbatda, chiziqli va chiziqsiz dasturlash) shunday holatlarda qo'llaniladiki, qachonki, o'zaro bog'langan o'zgaruvchilar ko'pligi mavjud bo'lganda va optimal yechimlarni topish zarurligida, masalan, o'sadigan ishsizlikni hisobga olgan holda mehnat resurslarining oqilona bandligi variantlari.

6. Gibridlar uslubi o'zida diterminantlik va ehtimollikni birlashtirib (masalan, mehnat resurslarining stoxastik tavsifi), ko'pincha ishchi kuchini taqsimlash muammolarining tadqiqoti uchun qo'llaniladi.

7. Maqsadli dasturlash uslubi iqtisodiy-matematik tahlil, istiqbollashtirish, sotsiologik tadqiqot va ekspert baholash vositalari to'plamidan iborat bo'lib, mehnat birjalarining kadrlar marketingi faoliyati bo'yicha joriy va uzoqqa mo'ljallangan tadbirlar ishlab chiqishda qo'llaniladi.

Kadrlar marketingi tadqiqotining qayd etilgan miqdoriy baholash uslublarining yetti guruhi ularning turli-tumanligini inkor etmaydi. Bu tadqiqotda 50 dan ortiq uslubdan foydalanish mumkin, lekin kadrlar marketingi tadqiqotining bu bosqichida faqat yetti guruhli uslublarini qo'llash ishchi kuchiga talab va taklif miqyosini aniqlash imkonini beradi.

Uchinchi bosqichda ishchi kuchiga talab bilan taklif o'rtasidagi nomutanosiblikning miqyosi va sabablari aniqlanadi. Bu jarayonda ko'proq balans, ekonometrika va sotsiologik tadqiqot uslublaridan foydalanish o'rinlidir.

To‘rtinchi bosqichda bajariladigan tadqiqotlar yashirin, mavsumiy, tarkibiy, texnologik kabi ishsizlik turlarining miqdorlarini va sabablarini aniqlashga qaratilgan bo‘ladi. Hosil qilingan axborotlar ISHSIZ modellari tatbiqida qo‘llanadi.

Beshinchi bosqichda ishsizlikni kamaytirish malakasini oshirish bo‘yicha har taraflama maqsadli tadbirlar ishlab chiqiladi. Ular BAND modelining axborot bazasini to‘ldiradi.

Oltinchi bosqichda mahalliy va xorijiy ish beruvchilarning talablarini hisobga olgan holda yangi mutaxassislar miqdori va tarkibi aniqlanadi. Ular MB-R modellari uchun «kirish» axboroti bo‘lib xizmat qiladi.

Yettinchi bosqichda mulkchilikning yangi turlari vujudga kelishi sharoitida yangi mutaxassislarni tayyorlash va ular malakasini oshirishning majmuiy tavsiyanomalari ishlab chiqiladi. Ular mehnat bozori rivojlanishining imitatsion modellarini matematik izohlashda qo‘llanadi.

Sakkizinchi bosqich kadrlar marketingi tadqiqotida asosiy o‘rin tutib, unda mehnat bozorida ishchi kuchiga bo‘lgan talab va taklif o‘rtasidagi nomutanosiblikni yo‘qotish chora-tadbirlari belgilanadi. Bunda mehnat bozori konyunkturasini o‘rganishning maqsadli dasturlash uslubini qo‘llash ijobiy natijalar beradi.

To‘qqizinchi bosqichda imitatsion va optimizatsion modellar yordamida mehnat bozori shakllanishi va rivojlanishining ko‘p variantli istiqbol ko‘rsatkichlari aniqlanadi. Bundan tashqari, bandlik xizmati tashkilotlari marketing faoliyatining rivojiga doir eng maqbul yechimlar varianti ham topiladi.

O‘ninchi bosqichda reklama faoliyatini amalga oshirish tadbirlari ishlab chiqiladi va ular mehnat birjalarida tashkil etilgan reklama boshqarmasi tomonidan amalga oshiriladi.

Boshqarmada **to‘rtta bo‘lim** mavjud bo‘ladi: ijodiy bo‘lim – e‘lonlarni ishlab chiqish bilan shug‘ullanadi; reklama vositalari bo‘limi – reklama vositalarini tanlaydi va e‘lonlarni joylashtiradi; tadqiqot bo‘limi – ishchi kuchiga talab va taklifni o‘rganadi va tijorat bo‘limi – ishchi kuchini shartnomalar asosida sotish va sotib olish bilan shug‘ullanadi.

O‘n birinchi bosqichda esa aholi bandligi xizmati organlari kadrlar marketingi faoliyatining strategik rejalari tuziladi. Bunda barcha bosqichlardagi axborotlardan foydalaniladi.

Kadrlar marketingi tadqiqotining bosqichlari statistik hisobotlarda yuqori ishonchga ega bo‘lmagan ishchi kuchiga talab va taklif haqidagi axborotlarni to‘plash va tahlil qilish imkoniyatini beradi hamda ular mehnat bozorining ekonometrik modellari kompleksi tatbiqida ma’lumotlar bazasi bo‘lib xizmat qiladi.

Qisqacha xulosalar

Mehnat bozoriga kadrlar marketingini qo‘llash – statistik axborotlar yetarli bo‘lmagan holda, ishchi kuchiga bo‘lgan talab va taklif o‘rtasidagi eng maqbul nisbatlarni vujudga keltirish asoslarini ishlab chiqish imkonini beradi.

Kadrlar marketingi tadqiqoti o‘tkazishning bir-biri bilan uzviy bog‘langan asosiy bosqichlarini tatbiq etish natijasida mehnat bozori bo‘yicha ishonchli axborotlar hosil qilinadi.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Mehnat bozoriga kadrlar marketingi tadqiqotini qo‘llash qanday ahamiyatga ega?
2. Mazkur tadqiqotning maqsadi nimadan iborat?
3. Kadrlar marketingi tadqiqoti qanday bosqichlarda amalga oshiriladi?
4. Kadrlar marketingi axborotlari mehnat bozorining ekonometrik usullari kompleksini tatbiq etishda qanday tartibda qo‘llaniladi?

Asosiy adabiyotlar

1. Абрамов Г.П. МАРКЕТИНГ: вопросы и ответы. –М.: «Агропромиздат», 1991.
2. Бекмурадов А. Маркетинг основы современного бизнеса (фрмирование, условия функционирования и перспективы развития). –Т.: Мехнат, 1994.
3. Котлер Ф. Основы маркетинга. –М.: Прогресс, 1991.
4. Nosirov P., Abdullayeva Sh. Marketing – bozor iqtisodiyoti asoslari. – Т.: «O‘zbekiston», 1994.
5. Xolmo‘minov Sh. R. Kadrlar marketingi (ma’ruza matnlari). Т.: TDIU, 2000.

XI BOB

MEHNAT BOZORINING SOTSIOLOGIK TADQIQOTI

11.1. Mehnat bozorini o'rganishda sotsiologik tadqiqotning ahamiyati

Hozirgi paytda sotsiologik axborotlardan bozor iqtisodiyotiga o'tishning ijtimoiy-iqtisodiy natijalarini (oqibatlarini) o'rganishda ko'p foydalanilmoqda. Ular mehnat bozori, aholining ish bilan bandligi va ishsizlik holatlarini ekonometrik modellar kompleksi (EMK) va tarmoqlar balansi (TAB) yordamida tahlil qilishda qo'llanadi va ularning axborot ta'minotini yaxshilaydi.

Mehnat sarflari tarmoqlar balansini tuzishda ishlab chiqarishning qizg'in davrida jalb qilingan ishlovchilar va ular bajargan ish vaqti haqida ishonchli axborotlarni to'plash ancha murakkab. Bunday vaziyatda axborotlar yig'ishning samarali uslublaridan biri aniq sotsiologik tadqiqot hisoblanadi. Mazkur tadqiqotlarning natijalari jonli va buyumlashgan mehnat sarflarini, to'g'ri va to'liq mehnat sarflari va aholi bandligi koeffitsentlarini aniqlashda hamda tarmoqlar balansi tuzishda ishlatiladigan boshqa ko'rsatkichlarni asoslashda qo'llaniladi.

Shu bilan birga, **sotsiologik axborotlar shaxsiy yordamchi xo'jaliklarni, individual (yakka tartibda) mehnat faoliyati va ishlab chiqarish vositalariga xususiy mulkchilik holatlarini to'laroq ifodalaydi va ular yordamida shaxsiy mehnat sektoridagi to'liq mehnat sarflarini aniqlash mumkin.** Aniq sotsiologik tadqiqot vositalaridan samarali foydalanish shaxsiy mehnat faoliyati bilan shug'ullanuvchilarning daromadlari va xarajatlari haqida ishonchliroq axborotlar hosil qilish imkoniyatini tug'diradi.

Bundan tashqari, ular yordamida kichik va o'rta biznesni hamda xususiy ishbilarmonlikning rivojlanishi bo'yicha statistik hisobotlarda uchramaydigan ma'lumotlarni yig'ish va tahlil qilish mumkin.

Sotsiologik axborotlar mehnat bozorining ekonometrik modellari kompleksini tuzishda va tatbiq etishda, jumladan, BAND modelining (2) (3), (6), shartlarini, MB-R modelining (6) va (7) chegaralovchilarini shakllantirishda va ishchi kuchiga talab (TALAB) va taklif (TAKLIF) miqdorlarini asoslashda qo'llaniladi. Bundan tashqari, ulardan ISHSIZ

modellar yordamida yashirin, mavsumiy, texnologik, tarkibiy va umumiy ishsizliklarning miqdorini aniqlashda foydalaniladi.

Ta'kidlash lozimki, sotsiologik axborotlardan shunday vaziyatda foydalaniladiki, qachonki ishonchli statistik va marketing axborotlari mavjud bo'lmasa yoki ularni eksport baholash majmuasi yordamida ham hosil qilinmasa, bunday vaziyatda sifatli va o'z vaqtida o'tkazilgan aniq sotsiologik tadqiqot mehnat bozori shakllanishi va rivojlanishining ekonometrik modellari kompleksi axborot ta'minotini sezilarli darajada yaxshilaydi.

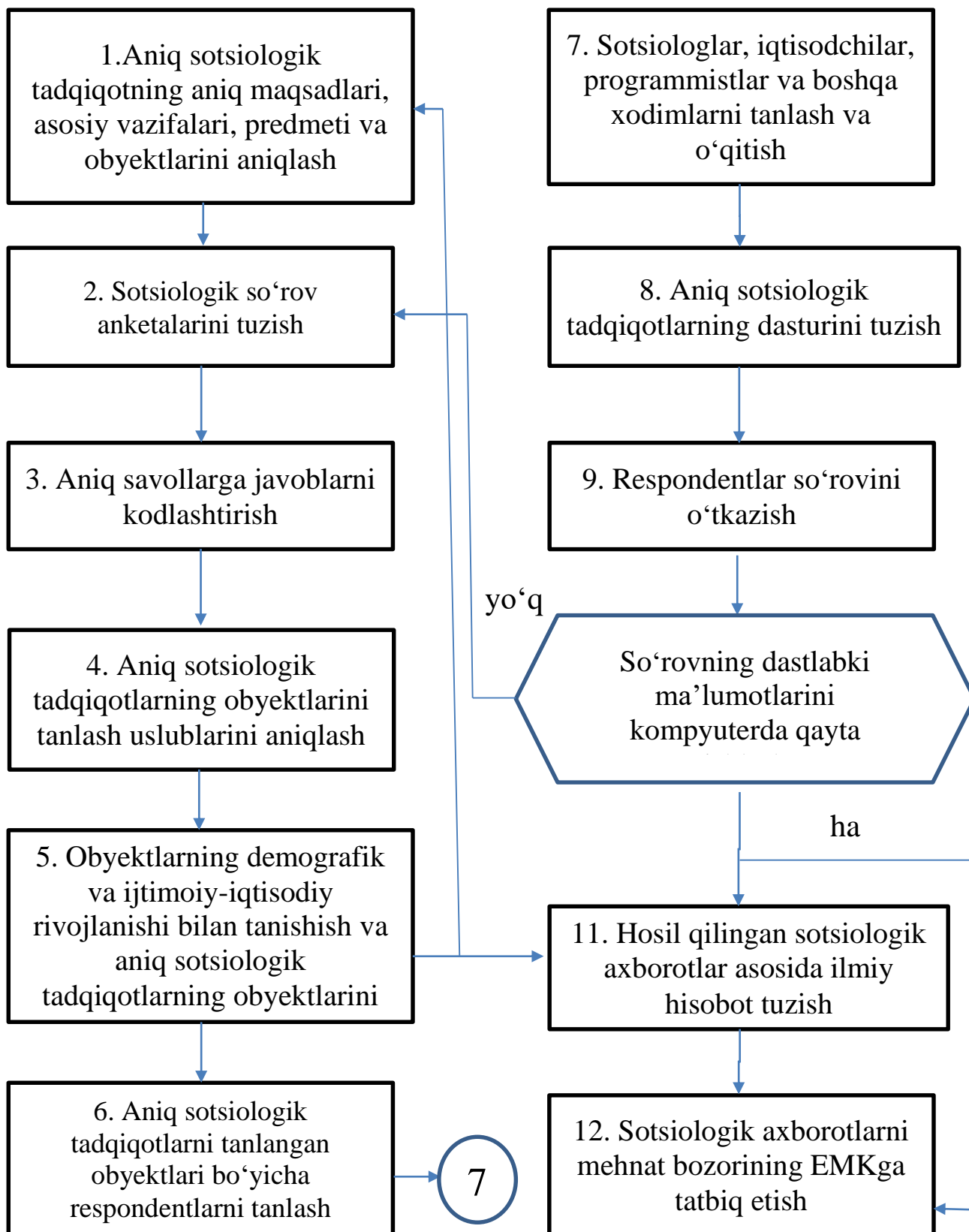
Sobiq ittifoq davlatlarida, jumladan, respublikamizda sotsiologik tadqiqotlar bo'yicha boy tajribalar to'plangan [1,2,3,4,5]. Mazkur tajribalarga tayangan holda, biz metodika ishlab chiqdik. U mehnat bozori shakllanishi va rivojlanishi sharoitida yollangan xodimlar bilan ish beruvchilar o'rtasidagi ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlarni va ishsizlik holatlari va sabablarini aniq sotsiologik tadqiq (AST) qilishda qo'llanildi.

11.2. Mehnat bozorini aniq sotsiologik tadqiq etish bosqichlari

Tavsiya etilgan metodikaga asosan AST bosqichma-bosqich olib boriladi (10-rasmga qarang).

Birinchi bosqichda ASTning asosiy maqsadi, asosiy vazifalari, predmeti va obyektlari aniqlanadi. Ushbu tadqiqotning asosiy maqsadi – bozor iqtisodi munosabatlarining shakllanishi va rivojlanishi sharoitida aholining ish bilan bandligini oshirish va ishsizlikni kamaytirish bo'yicha ilmiy asoslangan tavsiyanomalar ishlab chiqish va mehnat bozorining ekonometrik modellari kompleksini tatbiq etishda qo'llanadigan sotsiologik axborotlar fondini vujudga keltirish.

Tadqiqotning asosiy vazifalariga quyidagilar taalluqli: ish bilan band bo'lgan va bo'lmagan mehnatga layoqatli aholining ijtimoiy holati va uning mehnat daromadlarini oshirish maqsadida ish joylarini o'zgartirish istaklarini o'rganish; xodimlarni yollash shartlarini aniqlash; ish beruvchilarning yollangan xodimlarni ish bilan bandligi va malaka darajalarini oshirish bo'yicha imkoniyatlari va istaklarini bilish; ish beruvchilar va yollanma xodimlarni bozor iqtisodiyoti talablariga javob beradigan yangi kasblarni egallash istaklarini aniqlash; yerga xususiy mulkchilik va yangi ish joylarini yaratishga to'siq bo'ladigan



10- rasm. Sotsiologik axborotlarning vujudga kelish bosqichlari.

asosiy sabablarni topish; ishlovchilarni o‘z mehnati yakuniy natijalaridan va ijtimoiy infratuzilma obyektlari va mahalliy mehnat birjalari xizmatlaridan qoniqish darajasini aniqlash; to‘liq, qisman, vaqtinchalik va mavsumiy ishsizliklar sabablarini axtarib topish; ishsizlarning ishga joylashishi, malakasining oshishi, yangi ixtisosliklarni egallashi va ish beruvchilarning xodimlarni yol-lash shartlari bo‘yicha istaklarini aniqlash; shaxsiy mehnat faoliyatini tashkil etishga va xususiy tadbirkorlikni rivojlantirishga salbiy ta’sir etuvchi asosiy sabablarni topish; mehnat birjalarining ish faoliyatini yaxshilash yuzasidan takliflarni o‘rganish; mehnat bozorining ekonometrik modellari kompleksini ishlab chiqish va tatbiq etish uchun zarur bo‘lgan sotsiologik ma’lumotlar fondini vujudga keltirish.

Tadqiqotning predmeti – tanlangan mintaqa mehnat bozori shakllanishi va rivojlanishi sharoitida yollangan xodimlar va ish beruvchilar o‘rtasidagi ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlar va ishsizlikning holatlari.

Ushbu tadqiqotlarning ob’yektlari tanlangan mintaqa iqtisodiyoti tarmoqlari korxonalarini va ishsizlar mavjud bo‘lgan yashash joylari hisoblanadi.

Aniq sotsiologik tadqiqotlar o‘tkazishning **ikkinchi bosqichi asosiy natijasi – dolzarb muammolar bo‘yicha ikki xil yozma so‘rovlar (anketalar)ni tuzish:** “Yollangan xodimlar va ish beruvchilar o‘rtasidagi ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlarni o‘rganish” va “ishsizlik holati va sabablarini o‘rganish”.

Birinchi anketa 32 savol va ularga taalluqli ko‘p variantli javoblardan iborat bo‘lib, o‘zbek va rus tillarida tuzilgan bo‘ladi. Uning kirish qismi respondentlarni tadqiqotning maqsadi va asosiy vazifalari bilan tanishtirishga bag‘ishlanadi. Savollar tarkibiga respondentlarning ijtimoiy holati, ma’lumot darajasi va iqtisodiyotning turli tarmoqlariga ishga joylashish maqsadida ish joylarini o‘zgartirish istaklari kiritilib, ko‘p variantli javoblar bilan birga berilgan bo‘ladi (anketaning 1–6-savollari).

Ushbu anketaning keyingi savollarida quyidagi muammolar o‘rganiladi: mehnat shartnomalarining maqbul turini tanlash (7); ish beruvchilarning xodimlarni tanlash shartlari (8); ish beruvchilarning yollangan xodimlarni ish bilan bandligini va malakasini oshirish imkoniyatlarini va istaklarini aniqlash (9-14); ish beruvchilar va

yollangan xodimlarning bozor iqtisodiyoti talablariga javob beradigan yangi kasblarni egallash borasidagi istaklarini oʻrganish (5–17); yerga xususiy mulkchilikning rivojlanishi va yangi ish joylarining yaratilishiga toʻsiq boʻladigan asosiy sabablarini aniqlash (18–21); mehnat daromadi shakllanishining asosiy manbalarini topish (22); ishlovchilarning oʻz mehnatining yakuniy natijalaridan va ijtimoiy infratuzilma obyektlari va mahalliy mehnat birjalari xizmatlaridan qoniqish darajasini aniqlash (23–30); respondentlarning bandlik xizmati tashki-lotlari amaliy faoliyatni yaxshilash (31) hamda yollangan xodimlar va ish beruvchilar oʻrtasidagi ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlarni takomil-lashtirish boʻyicha takliflarni oʻrganish (32).

Ikkinchi anketa ham oʻzbek va rus tillarida tuzilgan boʻlib, u aniq sotsiologik tadqiqotning maqsadi va vazifalarini va respondentlarning majburiyatlarini tushuntirish bilan boshlanadi. U quyidagi muhim muammolar tadqiqotiga moʻljallanadi: toʻliq, qisman, vaqtinchalik va mavsumiy ishsizliklarning sabablari (3–7); ishsizlarning ishga joylashish, malakasini oshirish, yangi kasbni egallash va ish beruvchilarga yollanish shartlari boʻyicha istaklari (8–16); shaxsiy-mehnat faoliyatini tashkil etishga va xususiy tadbirkorlikni rivojlantirishga salbiy taʼsir koʻrsatuvchi asosiy sabablar (17–19); ish bilan band boʻlmagan shaxslarning ishga yollanish shartlari (20–21); mahalliy mehnat birjalarining amaliy faoliyati va uni yaxshilash boʻyicha respondentlarning takliflari (22–26).

Anketa savollariga javoblarni kodlashtirish aniq sotsiologik tadqiqotlarning **uchinchi bosqichi** natijasi hisoblanadi.

Anketalardagi savollarning barcha javoblari pozitsion kodlashtiriladi.

Aniq sotsiologik tadqiqotlarning **toʻrtinchi bosqichida** obyektlarni tanlash uslublari aniqlanadi. Tahlil koʻrsatadiki, yollangan xodimlar va ish beruvchilar oʻrtasidagi ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlarni oʻrganish yuzasidan anketalar uchun ishlash joylari boʻyicha tanlash uslubini qoʻllash maqsadga muvofiq hisoblanadi.

Bunday tanlash uslubida korxonalar, firmalar, tashkilotlar va xususiy xoʻjaliklar haqidagi maʼlumotlarga asoslanib, tadqiqotning reprezentativ (eng maqbul) obyektlari aniqlanadi. Reprezentativ obyektlar boʻlib, aholining ish bilan bandlik koeffitsiyenti hududiy oʻrtacha qiymatidan eng yuqori va eng past boʻlgan korxonalar,

tashkilotlar va xususiy xo‘jaliklar xizmat qiladi. Bu jarayonda tanlanayotgan obyektlarning iqtisodiyotning asosiy tarmoqlaridagi mahsulot ishlab chiqarish yoki xizmat ko‘rsatish salmog‘i hisobga olinishi lozim.

Lekin mazkur tanlash uslubi yordamida ishsizlik holati va sabablarini o‘rganish anketalari uchun tadqiqot obyektlarini tanlab bo‘lmaydi. Bunday vaziyatda yashash joylari bo‘yicha tanlash uslubini qo‘llash maqsadga muvofiq [5]. Unga binoan ishsizlik darajasi eng yuqori bo‘lgan yashash joylari tadqiqot obyektlari qilib tanlanadi. Avvalambor, mazkur uslub ishsizlar ijtimoiy-iqtisodiy holatini ijtimoiy guruhlarga bo‘lib o‘rganish imkoniyatini beradi.

Mintaqa va turar joylari rivojlanishining demografik va ijtimoiy-iqtisodiy ko‘rsatkichlarini o‘rganish bilan tadqiqotning **beshingi bosqichi** boshlanib, so‘ngra aniq sotsiologik tadqiqotlarning obyektlari tanlanadi. Ular **dastlab**, yollangan xodimlar va ish beruvchilar o‘rtasidagi ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlarni o‘rganuvchi anketalar bo‘yicha tanlanadi.

Aniq sotsiologik tadqiqot obyektlarining asosiy mezonlari bo‘lib, mehnat resurslarining bandlik koeffitsiyentlari va mintaqalar hamda xo‘jaliklarda bir ishlovchiga to‘g‘ri keladigan ekin maydoni va chorva mollari xizmat qiladi. Shunday obyektlar tanlanadiki, qaysiki u yerda yuqoridagi asosiy mezonlarning miqdori mintaqaga o‘rtacha yillik ko‘rsatkichidan eng yuqori va eng past.

Aniq sotsiologik tadqiqotning ikkinchi anketasi uchun obyektlar tanlashda mintaqalar va yashash joylarida ishsizlik darajasi asosiy mezon bo‘lib xizmat qiladi va hisoblash yuqorida qayd etilgan tamoyil bo‘yicha olib boriladi. Obyektlarni tanlashda ularning reprezentativligi hisobga olinadi.

Tadqiqotning **oltinchi bosqichi** vazifasi – aniqlangan obyektlardan respondentlarni tanlash. Birinchi sotsiologik so‘rov bo‘yicha respondentlar jinsi, yoshi, ma‘lumoti, ixtisosligi va ish stajiga ko‘ra mehnatdagi ishtiroki (bandlik) koeffitsiyentlari asosida tanlanadi. Respondentlar tarkibiga mehnatga layoqatli ko‘p bolali ayollar, pensionerlar, nogironlar va kunduzgi bo‘lim talabalari va o‘quvchilar ham kirishi lozim.

Ikkinchi anketa bo‘yicha respondentlar tanlashda ishsizlik darajasi asosiy mezon bo‘lib xizmat qiladi.

Aniq sotsiologik tadqiqotlarning **yettinchi bosqichida** sotsiologlar, iqsodchilar, dasturchilar va boshqa xodimlar tanlanadi. Holbuki, ularga hosil qilinadigan sotsiologik axborotlarning ishonchli-lik darajasi ko'p jihatdan bog'liq. Shuning uchun sotsiologik tadqiqot o'tkazadigan shaxslar yuqori ma'lumotli va madaniyatli, vijdonli va yaxshi muomalali bo'lishi lozim. Tanlangan xodimlar bir hafta davomida o'qitilib, tadqiqot o'tkazish metodik yo'riqnomalari va dasturlari bilan tanishtiriladi.

Sakkizinchi bosqichda aniq sotsiologik tadqiqotlarning iqtisodiy asoslangan dasturi tuziladi. Ular prof. V. G. Grechixin ta'kidlaganidek, ikki qismdan (metodologiya va amaliyot) emas (1, 102-bet.), balki to'rta bo'limdan iborat bo'ladi: metodologiya, metodika, amaliyot va moliya.

Dasturning metodologik bo'limida aniq sotsiologik tadqiqotlarning maqsadlari, asosiy vazifalari, obyektlari va predmetlari aniqlanadi. Tanlangan obyektlarning ijtimoiy-iqtisodiy va demografik rivojlanishi bo'yicha dastlabki kompleks tahlil o'tkaziladi.

Dasturning metodik bo'limida og'zaki va yozma so'rovlar asosida aniq sotsiologik tadqiqotlar o'tkazishning nazariy yo'riqnomalari ishlab chiqiladi. Anketalarning matnlari tuziladi va savollarning javoblari kodlashtiriladi.

Sotsiologik so'rovni o'tkazish, ya'ni anketalarni to'ldirish qoidalari va ishtirokchilarning majburiyatlari dasturning amaliyot bo'limida joylashgan bo'ladi. Bu bo'limda dastlabki sotsiologik axborotlarni to'plash va kompyuterda qayta ishlash muddatlari belgilanadi.

Dasturning moliya bo'limida quyidagi asosiy ko'rsatkichlar mavjud: ish haqi; moddiy resurslarga xarajatlar; transport xarajatlari; nashr sarflari; kompyuterda qayta ishlash xarajatlari; boshqa sarflar. Ularsiz har qanday aniq sotsiologik tadqiqotni o'tkazish mumkin emas.

Aniq sotsiologik tadqiqot natijalaridan manfaatdor bo'lgan mehnat birjasi organlari, yuridik shaxslar va ayrim ishbilanmonlarning mablag'lari hisobidan dastur bajarilishini sarmoyalar bilan ta'minlash maqsadga muvofiq hisoblanadi.

Aniq sotsiologik tadqiqotlarning **to‘qqizinchi bosqichida** respondentlar so‘rovi uch fazada o‘tkaziladi: moslashish (ko‘nikma hosil qilish); maqsadlarga erishish, bartaraf etish.

Tadqiqotlarning o‘ninchi bosqichida dastlabki ma‘lumotlar kompyuterlarda quyidagi ketma-ketlik asosida qayta ishlanadi: ma‘lumotlarni kiritish va dastlabki tahlil qilish; ma‘lumotlarni nazorat qilish va xatolarini to‘g‘rilash; o‘zgaruvchilar qatorini tuzish; mashina algoritmlari va dasturlarini tuzish; tadqiqot natijalarini tahlil qilish. Kompyuterda dastlabki ma‘lumotlarni qayta ishlash bo‘yicha metodika Rossiya fanlar akademiyasi Sotsiologik tadqiqotlar instituti nashr etgan “Рабочая книга социолога” (“Sotsiologning ish kitobi”) nomli kitobda batafsil yoritilgan [3]. Dastlabki ma‘lumotlar kompyuterda qayta ishlangandan so‘ng, ularning ishonchliligi tekshiriladi. Agar, ular yuqori ishonchli bo‘lsa, tadqiqotning keyingi bosqichiga o‘tiladi. Aks holda axborotlar tahlili yangidan boshlanib, tadqiqotning ikkinchi bosqichidan o‘ninchisigacha bajarilgan ishlar qaytadan bajariladi.

Tadqiqotning **o‘n birinchi bosqichida** yollangan xodimlar va ish beruvchilar o‘rtasidagi ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlar va turli shakldagi ishsizlikning vujudga kelish sabablarini o‘rganish bo‘yicha hosil qilingan sotsiologik axborotlar asosida ilmiy hisobot tuziladi.

Tadqiqotning **so‘nggi bosqichida** hosil qilingan sotsiologik axborotlarni mehnat bozorining ekonometrik modellari kompleksiga tatbiq etish amalga oshiriladi.

Qisqacha xulosalar

Sotsiologik tadqiqotlar mehnat bozorining holati bo‘yicha ishonchli statistik ma‘lumotlar yetarli bo‘lmagan taqdirda o‘tkaziladi. Ularni o‘tkazishda muammolar, maqsadlar va asosiy vazifalarni to‘g‘ri belgilab olish asosiy o‘rinni egallaydi.

Mazkur tadqiqotlarning asosiy maqsadi – aholining ish bilan bandligini oshirish va ishsizlikni kamaytirish bo‘yicha ilmiy asoslangan tavsiyanomalarni ishlab chiqish.

Mehnat bozorining aniq sotsiologik tadqiqotlari o‘zaro bog‘liq bo‘lgan bosqichlar asosida o‘tkazilib, ulardan hosil qilingan

axborotlar ish beruvchlar bilan yollanuvchilar o'rtasidagi ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlarni va ishsizlik sabablarini to'la ifodalaydi.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Mehnat bozorini sotsiologik tadqiq qilishning ahamiyati nimada?
2. Mazkur tadqiqotning maqsadi va asosiy vazifalari nimalardan iborat?
3. Aniq sotsiologik tadqiqotlar qanday bosqichlar asosida o'tkaziladi?
4. Anketalarda qanday savollar tuzilgan bo'ladi?
5. Aniq sotsiologik tadqiqotlarni o'tkazish yordamida nimalar aniqlanadi?
6. Birlamchi sotsiologik axborotlar qanday metodik asosda kompyuterda qayta ishlanadi?

Asosiy adabiyotlar

1. Гречихин В.Г. Лекции по методике и технике социологических исследований (учебное пособие). –М: МГУ, 1988.
2. Логика социологического исследования / Отв.ред. В.Г.Осипов –М.: “Наука”, 1987.
3. Рабочая книга социолога. 2-е изд. Преработанное и дополненное. /Отв.ред. В.Г. Осипов –М.: “Наука”, 1983.
4. Радаев В. Социологический подход к анализу рынка труда: предложение труда. / Российский экономический журнал –М.: 1995, № 5.
5. Территориальная выборка в социологических исследованиях. Отв.ред. Т.В. Рябушкин. – М.: “Наука”, 1980.
6. Xolmo'minov Sh. R. Mehnat bozori iqtisodiyoti (o'quv qo'llanma). – T.: Adabiyot jamg'armasi nashriyoti, 2004.

XII BOB.

MEHNAT BOZORI INFRATUZILMASI⁴

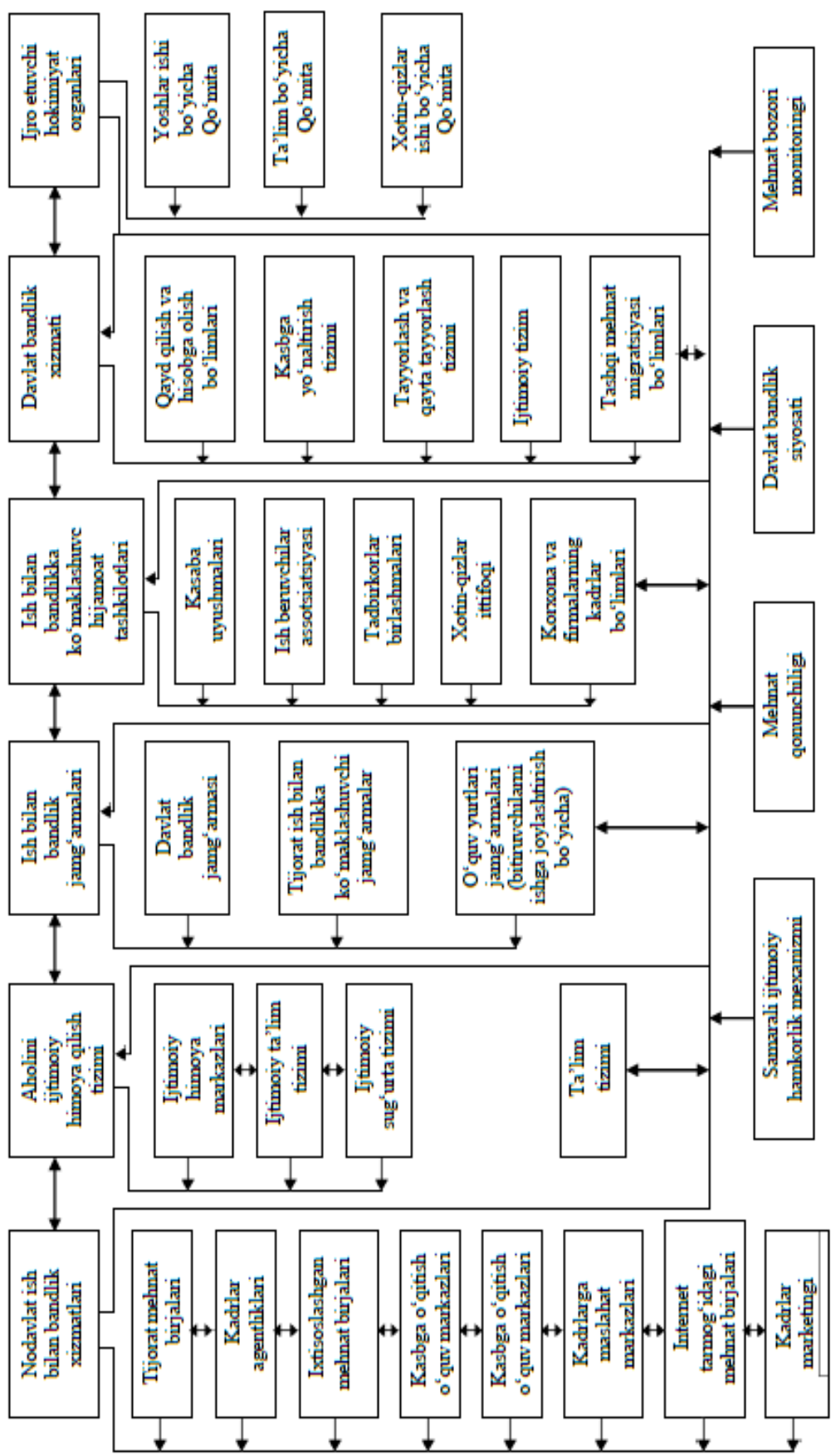
12.1. Mehnat bozori infratuzilmasi mehnat sohasidagi ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlarni tartibga soluvchi mexanizm sifatida

Mehnat bozori ham har qanday tizim singari o‘z rivojlanish darajasi, tashqi va ichki muhitning ta’sir ko‘rsatishi bilan bog‘liq ravishda muayyan aniq maqsadli yo‘l-yo‘riqlarga ega bo‘lishi lozim. Mehnat bozori – mehnat bozori subyektlari va ularning muayyan tuzilmaga ta’sir ko‘rsatishining (axborot, ijtimoiy va iqtisodiy ta’sir ko‘rsatishining) ijtimoiy-iqtisodiy tizimidir. Mazkur tizim ko‘p o‘lchovlidir. Undan turli ijtimoiy-iqtisodiy jarayonlar, chunonchi, kasbiy tayyorgarlik, kasbiy tanlash, moddiy rag‘batlantirish va natijalarga baho berish, qayta o‘qitish va yollash, chora belgilash va marketing singari jarayonlar o‘z ifodasini topadi. Bundan tashqari, mehnat bozori tizimi o‘zaro bog‘langan ko‘pgina kichik tizimlardan (natijadorlik va unumdorlik, mehnatga haq to‘lash va uni normalash kabilardan) iborat bo‘ladi va ularning har biri bir qator vazifalarni ado etadi.[4,12 b]

Bozor iqtisodiyotiga o‘tish davri sharoitlarida mehnat bozorini “mehnatga qobiliyatli” ishchi kuchini xarid qilish – sotishni amalga oshiruvchi tizim sifatida ko‘rib chiqish o‘rinli emas. Shuning uchun u ijtimoiy yo‘naltirilgan bozor iqtisodiyoti va ijtimoiy mehnat sohasining ochiq, murakkab, ko‘p aspektli va o‘suvchi tizimchasi bo‘lib, ishchi kuchiga talab-taklifning hajmi, tarkibi va nisbatini shakllantiruvchidir. Mazkur bozor ishchi kuchi talab va taklifini tartibga solishda bevosita ishtirok etadi va aholining oqilona ish bilan bandligining shakllanishi hamda ishsizlikni kamaytirishga ko‘maklashadi.

Mehnat bozori infratuzilmasining tarkibiy qismi asosiy elementlariga quyidagilar kiradi: davlat muassasalari, ish bilan bandlikka ko‘maklashuvchi nodavlat tuzilmalar, korxonalar va firmalarga kadrlar bilan xizmat ko‘rsatish, xususiyy vositachi firmalar, samarali ish bilan bandlikni ta’minlaydigan jamoat tashkilotlari va jamg‘armalar kabilar (11-rasm).

⁴ Mazkur bob muallifning shogirdi prof. N. Arabov bilan hamkorlikda yozilgan.



11-rasm. Mehnat bozori infratuzilmasi rivojlanishi tarkibiy qismining asosiy elementlari va ularningo'zaro bog'lanish chizmasi

O‘zbekiston Respublikasining “Aholini ish bilan ta’minlash to‘g‘risida”gi Qonuni Respublika hududida doimiy istiqomat qiluvchi fuqarolarning mehnatga bo‘lgan huquqini amalga oshirishning huquqiy, iqtisodiy va tashkiliy shart-sharoitlarini, shuningdek, bu huquqni ro‘yobga chiqarish bo‘yicha davlat kafolatini belgilab berdi. Ana shu qonunga muvofiq rivojlangan mehnat bozori infratuzilmasi tarkibiy qismlari elementlari 11-rasmda keltirilgan.

Ishlab chiqarish moddiy bazasining jiddiy tarkibiy qayta qurilishi va uning uzliksiz yangilab borilishi, uning o‘shish sur‘atlarining pasayishi jonli mehnatni siqib chiqarish jarayonini muqarrar qilib qo‘yadi va ish bilan bandlik muammosini keskinlashtiradi. Rivojlangan mamlakatlarda 80-yillarda shu narsa yaqqol ko‘zga tashlandiki, aholining ish bilan bandligini bevosita rag‘batlantirish (milliy bo‘limni, davlat idorasini, jamoat ishlarini kengaytirish) chora-tadbirlari ham, shuningdek, ish bilan bandlikni bilvosita rag‘batlantirish (investitsiyalarni rag‘batlantirish, davlat xaridlarini ko‘paytirish va shu kabilar) chora-tadbirlari ham o‘zini oqlamadi.

Xo‘jalik yuritishning o‘zgarib borayotgan shart-sharoitlari ishga joylashish va ish kuchidan foydalanishning tobora ko‘proq moslashuvchan shakllarini talab qilmoqda.

Moslashuvchan mehnat bozorining tarkibiy qismi bo‘lib, o‘ziga quyidagilarni qamrab oladi: moslashuvchan ish bilan bandlik (mehnat faoliyati hamda yollash tashkiliy shakllarining harakatchanligi va o‘zgaruvchanligi); ish bilan bandlikning funksional moslashuvchanligi (keng malaka va kasbiy ko‘nikmalarga ega bo‘lgan xodimlarning o‘zaro harakati); moslashuvchan ish tartiblari. Bu holat aholini mehnatda bandlikka nisbatan yangicha yondashuvlar shakllanishi hamda keng qamrovli bandlikning yangi konsepsiyasida o‘z ifodasini topadi. Mehnat bozorida moslashuvchan munosabatlarning shakllanib borishi mazkur bozor infratuzilmasi rivojlanishida egiluvchanlikni mustahkamlaydi.

Har bir mamlakatda mehnat, aholining ish bilan bandligi va ijtimoiy siyosat masalalari yuzasidan davlat va mintaqaviy idoralar tizimi mavjuddir. Bu idoralarning tuzilishi o‘zgarishi mumkin, lekin har qanday ma’rifatli davlat sohalari bo‘yicha normativ hujjatlar ishlab chiqadi: barcha korxonalaridagi mehnat sharoitlari bo‘yicha; davlat korxonalarida va davlat muassasalarida (budget sohasidagi) mehnatga

haq to'lashdagi nisbatlar bo'yicha; aholining ish bilan bandligini boshqarish bo'yicha; nafaqa ta'minoti bo'yicha; ishsizlarga, nogironlarga, aholining kam ta'minlangan qatlamlariga yordam ko'rsatish bo'yicha; ish beruvchilar va ish oluvchilar vakillarining o'zaro munosabatlarini yo'lga qo'yish bo'yicha.

Mintaqalardagi mehnatni boshqarish idoralari asosiy diqqat-e'tiborini ish bilan bandlik, ijtimoiy siyosat, ish beruvchilar bilan ish oluvchilar o'zaro munosabatlarini tartibga solish masalalariga qaratadilar.

Mehnat bozori infratuzilmasining takomillashganligi jamiyatning iqtisodiy va ijtimoiy jihatdan rivojlanish darajasini ko'rsatadi. Rivojlangan mamlakatlarda mehnat bozori infratuzilmasiga mehnat sohasidagi ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlarni tartibga soluvchi mexanizm sifatida qaraladi. Mehnat bozori infratuzilmasi tarkibiy qismi elementlarining mehnat munosabatlarini tartibga solish va mehnat bozorini boshqarishdagi ahamiyati mazkur bozordagi davlat siyosatining maqsadidan kelib chiqadi.

Mehnat bozorida davlat siyosatining maqsadi bo'shab qolgan potensial ishchilarning samarali ish bilan bandligini shakllantirish, yoppasiga ishsiz bo'lib qolishga yo'l qo'yimaslik va ochiq ishsizlikning o'sishini to'xtatib turish sifatida ta'riflanishi mumkin.

Ana shu maqsadga erishish ish o'rinlari egasi bo'lgan ish beruvchiga muayyan sifatiga ega bo'lgan ish kuchini sotib olish, bu bilan ishlab chiqarish omillarining qo'shilishini ta'minlash, ish qidirayotgan kishilarga esa, kasb-malakasiga, demografik va boshqa tavsiflariga muvofiq mos keladigan ish o'rnini tanlash imkonini beradi. Ishsizlarga ta'lim olish sohasida (kasbiy qayta tayyorlash va malaka oshirish) xizmatlar ko'rsatiladi, ularni ta'minlash (jamoat ishlari va boshqa vaqtincha ishlar) va ishsizlik darajasini nazorat qilish yuzasidan chora-tadbirlar ko'riladi va hokazo.

Tashkiliy jihatdan respublikamizda mehnat bozori ijtimoiy institutlar tizimi sifatida maydonga chiqmoqda, ulardan har biri qisman yoki to'la ravishda mehnatni rivojlantirishga doir qandaydir vazifani bajaradi, ya'ni tayyorgarlik, foydalanish, rag'batlantirishni ado etadi.

Shulardan davlatning ish bilan bandlik xizmati mehnat bozorini tartibga solishda asosiy ahamiyatga ega. Davlatning ish bilan bandlik xizmati ishchi kuchini takror ishlab chiqarishni tartibga solishning yangi

instrumentlarini amalga oshirish, ya'ni ijtimoiy institutni tashkil etish zaruriyatini keltirib chiqaradi, usiz bozor to'liq faoliyat yurita olmaydi.

Davlat ish bilan bandlik xizmati – bu ishchi kuchining uyushgan bozoridir. U mehnat resurslari qo'llanishining bir sohadan boshqasiga erkin o'tishini ta'minlab, quyidagilarning yuzaga kelishiga imkoniyat yaratadi:

- jamiyatning har bir a'zosini erkin mehnat va shaxsiy daromadining o'sishi asosida – o'z hayotiy imkoniyatlarini amalga oshirishga keng imkoniyatlar, ya'ni mehnatga samarali ishtiyoq mexanizmini yaratadi;

- yuqori mehnat unumdorligiga iqtisodiy majburlash shakli sifatida ishchi kuchini tashuvchilar o'rtasida uni yanada foydaliroq sohalarga qo'llash bo'yicha raqobatni rivojlantirish;

- ishlab chiqarishni boshqarish subyektlari, ishlovchining shaxsi va uning mehnat potensialidan yanada samarali foydalanish yuzasidan raqobatni kuchaytirish.

Ish bilan bandlik xizmatining oyoqqa turish sharoitida barcha ixtisoslashgan ishchi kuchining shakllanish usuli bo'lib kasbga yo'llash ishtirok etadi.

Kadrlar bozorini o'rganuvchi chet el mutaxassis-marketologlarning fikricha, qachonki hozirgi zamon sharoitida mos ilmiy-amaliy tajribaga ega bo'lganlar jami xodimlar salohiyatining 20–30 foizini tashkil etsagina, bozor iqtisodiyoti ijobiy samara berishi mumkin.[9,10 b] Iqtisodiyotdagi mehnatda bandlarning qaror topgan tarmoq va kasbiy tuzilishi mehnat resurslaridan foydalanish samaradorligi darajasini, iqtisodiyot rivojlanishining ijtimoiy yo'nalish darajasini tavsiflab beradi.

12.2. Mehnat bozori infratuzilmasi tarkibiy qismlarining o'zaro bog'liqligi

Aholining ish bilan bandligini tartibga solish va mehnat bozorini boshqarishda mazkur bozor infratuzilmasi tarkibiy qismining obyektlari ish bilan bandlik sohasidagi o'zaro aloqadorligi va bog'liqligi quyidagi shart-sharoitlar asosida yuzaga keladi:

- mehnat qonunchiligi;

– ish bilan bandlik sohasidagi ijtimoiy hamkorlik mexanizmining yaratilishi;

– respublika miqyosida yagona ish bilan bandlik siyosatining yuritilishi;

Jahon tajribasining ko‘rsatishicha, bozor iqtisodiyoti sharoitlarida ijtimoiy mehnat munosabatlari tobora ko‘proq uch tomonlama bitimlar (hukumat, kasaba uyushmalari vakillari va tadbirkorlar vakillari) asosida yoki kasaba uyushmalari bilan tadbirkorlar o‘rtasidagi ikki tomonlama bitimlar asosida hal etilmoqda.

Ijtimoiy mehnat munosabatlarining bu tizimi bozor iqtisodiyoti mamlakatlarida jahon urushidan va Rossiya hamda Yevropadagi bir qator mamlakatlarda bo‘lib o‘tgan revolutsiyalardan keyin keng rivoj topdi. Ijtimoiy totuvlikka erishish va uni saqlash inson huquqlarini himoya qilish, uch tomonlama muzokoralar o‘tkazish, ijtimoiy mehnat munosabatlarini tartibga solish maqsadlari yo‘lida xalqaro mehnat tashkiloti (XMT) barpo etilgan edi. Bu tashkilot o‘z faoliyati davomida muzokoralar jarayonini rivojlantirish va yuzaga keladigan ijtimoiy-mehnat muammolarini va nizolarini uch tomonlama muzokoralar va bitimlar asosida tartibga solish (tripartizm) bo‘yicha katta tajriba to‘pladi hamda amaliy ishlarni bajardi [7,64 b.].

O‘zbekiston XMTga a‘zo bo‘lganidan keyin uning asosiy Konvensiyalarini imzolagan va ijtimoiy mehnat siyosati sohasida muhim xalqaro majburiyatlar olgan.

Tripartizm va ijtimoiy hamjihatlik ijtimoiy sherikchilikning eng samarali shaklidir. Bu tamoyillar iqtisodiy taraqqiyot va ijtimoiy adolat talablarini hisobga olgan holda, o‘zaro maqbul qarorlar qabul qilish asosida, davlat tadbirkorlar va xodimlarning manfaatlarini muvofiq- lashtirishni ta‘minlaydi. Shuningdek, ish bilan bandlik sohasida ijtimoiy hamkorlik mexanizmining takomillashib borishi mehnat munosabatla- rida jamoa shartnomasi (mehnat shartnomasi) bilan tartibga solish tizimida qatnashmaydigan ish beruvchilar va xodimlar tashkilotlarini muzokoralarga tegishli darajalardagi bitimlarni tayyorlash va tuzish ishlariga jalb etishni ta‘minlaydigan tadbirlar ishlab chiqish imkonini beradi.

Bugungi kunda ish bilan bandlik siyosatining asosiy vazifasi mehnatga qobiliyatli fuqarolarning mehnat bozoridagi raqobatbar- doshligini butun choralar bilan rivojlantirish orqali to‘liq va erkin

tanlangan ish bilan bandlikka yordam ko'rsatish, ommaviy ishsizlikni to'xtatib qolish va ayni vaqtda korxonalariga muvaffaqiyatli ishlab chiqarish uchun xodimlarni erkin yollash imkonini ta'minlashdir.

Shu tariqa, ish bilan bandlik siyosatining asosiy maqsadlari mehnatdan foydalanish muammolari, uning samaradorligini oshirish bilan bog'liqdir. Bunga aholini ish bilan bandlik tizimlaridagi siljishlar yordam berishi lozim (tarmoq tuzilmasi, ilg'or texnologiyalar ulushining ortishi hisobiga kasb malaka tuzilmasi – malakali mehnat va zamonaviy kasblar salmog'ining ko'payishi hisobiga, demografik tuzilma – ancha ma'lumotli yoshlar hisobiga).

Ish bilan bandlik siyosatini shakllantirishning asosiy tamoyillariga rioya qilish zarur bo'lib, ular quyidagilardan iborat:

Ish bilan bandlik muammolarini hal etishga har tomonlama yondashish. U mazkur muammolarni hal etishda davlat hokimiyati ijroiya organlari bilan mamlakat subyektlari hokimiyat organlari, tadbirkorlar va jamoat birlashmalarining davlat, mintaqaviy va tarmoq dasturlari tizimi doirasida o'zaro yordam ko'rsatishlarini nazarda tutadi.

Ish bilan bandlik siyosatini mablag' bilan ta'minlashning ustuvorligi, bunda barcha darajadagi budjetlarning tegishli imkoniyatlarini, davlatning budjetdan tashqari ijtimoiy jamg'armalarini, korxonalar va mehnatkashlarning o'zlari, ularning jamoat birlashma mablag'larini bir joyga to'plashga e'tibor berilishi.

Mehnat bozorining barcha elementlarini muvozanatli tartibga solish, bunda faqat ishchi kuchiga, ish o'rinlariga bo'lgan talabni qondirish va ish bilan bandlik hamda ishsizlikning muayyan, istalgan darajasiga erishish nazarda tutilmasdan, shu bilan birga ish kuchini taklif etish, uning sifati va qiymati (narxi), ish o'rinlari dinamikasi ko'rsatkichlariga, iqtisodiy jihatdan faol aholining mehnat qilish sabablariga ta'sir ko'rsatish ham hisobga olinishi kerak.

Davlatning aholini mehnatda bandlik siyosati doirasida ishlab chiqariladigan va joriy etiladigan dasturlar hamda tadbirlarni iqtisodiy samaradorligi [2, 52 b.].

Aholini ish bilan ta'minlashga ko'maklashish jamg'armasi mablag'larini faol va nofaol yo'nalishlarga sarflash bo'yicha jamoat ishlarini tashkil etishda mahalliy hokimiyat organlari mehnat organlari bilan aloqadorlikda amalga oshiradilar.

O‘zbekiston Respublikasining “Aholini ish bilan ta’minlash to‘g‘risida”gi Qonunining 22-moddasiga muvofiq “Mahalliy davlat hokimiyati organlari mehnat organlarining taklifiga ko‘ra va ularning ishtirokida aholini ish bilan ta’minlash maqsadida o‘z mulkidagi korxonalar, muassasalar va tashkilotlarda hamda shartnomalar asosida boshqa korxonalar, muassasalar va tashkilotlarda haq to‘lanadigan jamoat ishlarining amalga oshirilishini tashkil etadilar” [1, 264 b.].

Haq to‘lanadigan jamoat ishlari – fuqarolarning mehnat qilish borasidagi davlat tomonidan kafolatlanadigan huquqlaridan biridir. Jamoat ishlari qoida tariqasida, mehnat organlari tomonidan belgilangan tartibda ishsiz shaxs deb e’tirof etilgan fuqarolar uchun dastlabki kasb tayyorgarligini talab qilmaydigan, ijtimoiy foydali yo‘nalishga ega bo‘lgan vaqtinchalik mehnat faoliyati hisoblanadi.

12.3. Ishga joylashtirish bo‘yicha xususiy vositachi agentliklar va firmalar

O‘zbekiston xalq xo‘jaligida aholining mehnatda bandlik tuzilmasining o‘zgarish istiqbollari, birinchi navbatda, ishlab chiqarish tuzilmalarida ro‘y berayotgan o‘zgarishlarga bog‘liqdir. Ana shu tarmoq guruhlaridagi ish bilan bandlar soni bir xilda o‘sayotgani yo‘q – eng past sur‘atlar moddiy buyumlashgan ishlab chiqarish tarmoqlarida, eng yuqori sur‘atlar ishlab chiqarish infratuzilmasi tarmoqlaridadir. Industrial tarmoqlarning rivojlanishidagi uzoq davom etadigan yo‘nalishlar shunga olib keladiki, mehnatda bandlarning kasbiy tarkibi ana shu tarmoqlar ta’siri ostida vujudga keldi [4, 54 b.].

2006–2009-yillarda mamlakat mehnat resurslari 17,5% ga o‘ydi, yiliga o‘rtacha o‘sish 3,1% ga teng bo‘ldi. Mehnat salohiyatining tez sur‘atlar bilan o‘sishi ish bilan bandlikni ta’minlash muammosini ko‘ndalang qilib qo‘ymoqda.

Mamlakatda 2009 yilda 900 mingdan ziyod ish joyi yaratildi, ulardan 70–75% i qishloq joylarda. Kichik va xususiy biznes ish joylari yaratilishining sezilarli manbayi bo‘lib qolmoqda. Hozirgi kunda faqatgina kichik korxonalar va mikrofirmalarda 900 mingdan ortiq kishi ishlamoqda. Qishloq xo‘jaligi ishchi kuchlarining kamayishi va boshqa faoliyat turlariga – xizmatlar sohasi, kichik biznesga – qayta taqsimla-

nishi ko‘lamlari sezilarli o‘sdi. Iqtisodiyotdagi tuzilmaviy o‘zgarishlarga mos ravishda va aholining mehnat tanlovining o‘zgarganligi sababli, ish bilan bandlikning tarmoqlararo tarkibi o‘zgarmoqda.

Qishloq xo‘jaligida ish bilan bandlik ulushi qisqarmoqda (so‘nggi 7 yil mobaynida 38,0% gacha), ijtimoiy soha, axborot ta‘minotida ishlovchilar sonining nisbatan ko‘payishi aniqlangan.

Ish o‘rinlari tarkibida malakasiz, kam malakali mehnatni talab qiladigan o‘rinlar ulushi yuqori darajada saqlanib qolishi yuksak kasb mahorati va bilimning qadrini pasaytiradi, buning oqibatida ta‘lim sifatining nufuzi tushib ketadi.

Malakali kadrlarni tayyorlash va qayta tayyorlashda rivojlanayotgan industrial tarmoqlar bilan ta‘lim (oliy) muassasalari o‘rtasida kadrlarni yetkazib berish bo‘yicha aloqadorlik va uzviylikni ta‘minlash zarur.

Mehnat bozorining hududlararo va tarmoqlararo ahvoli haqida ishonchli va to‘liq ma‘lumotning yo‘qligi ishchi kuchi safarbarligiga salbiy ta‘sir ko‘rsatadi. Respublikamiz ish bilan bandlik xizmati organlari oldida turgan asosiy vazifalardan biri – mehnat bozori subyektlari o‘rtasida ish bilan bandlik masalalari bo‘yicha axborot tizimini vujudga keltirishdan iborat [8, 61 b.].

Ish bilan bandlik xizmatining ish samaradorligini oshirish va mijozlarga xizmat ko‘rsatish sifatini yaxshilashning asosiy shartlaridan biri **axborot markazini** tashkil qilishdan iborat.

Vaqtincha ish bilan bandlik. Vaqtincha ish bilan bandlik ishga joylashtirilganlarning soni to‘liq darajada ham davlat, ham tijorat tuzilmalari hamda bir martalik xizmatlarga (masalan, dala hovlilari ishlari, vositachilik xizmatlari va boshqalarga) muhtoj aholining ayrim qatlamlari uchun ish beruvchilar tomonidan tashkil qilinayotgan ish joylarining soniga bog‘liq. Vaqtincha ishga joylashtirishning asosiy vazifasi ishsizlarni nafaqaga nisbatan daromadning yuqoriroq darajasini ta‘minlashdan iborat. Shuni ta‘kidlash joyizki, vaqtinchalik ishlar o‘zining mehnat imkoniyatlarini baholash, mehnat salohiyatini rivojlantirish va amalga oshirishga ehtiyoj sifatida, bir tomondan, kamroq kasbiy tajribaga va boshqa tomondan esa, o‘zlarining mehnat salohiyatlarini rivojlantirishning qulayroq obyektiv sharoitlariga ega odamlarda kuchliroq aks ettirilishi kerak. Ish bilan bandlikning bunday

nostandart shakli yaqin vaqtlarda o‘z malakasini oshirish yoki boshqa kasbni olishni mo‘ljallagan odamlarni ham jalb qilishi mumkin.

G‘arbiy Yevropa mamlakatlaridagi mehnatkashlar tarkibida vaqtincha xodimlarning salmog‘i 3 dan 10 % gacha doirasida o‘zgarib turadi.

Mamlakatimiz iqtisodiy rivojlanishining hozirgi holatida ish bilan bandlik munosabatlarini davlat tomonidan tartibga solishning samarali tizimi, aholining har xil guruhlari bo‘yicha ularning ehtiyojlari rivojlanishini hisobga olmasdan nostandart ish bilan bandlik shakllarini yaratish mumkin emas. Shubhasiz, aholining har xil guruhlari uchun nostandart ish bilan bandlikning u yoki bu shakllarida ishtirok etish darajasi har xildir, buning ustiga uning o‘zgarishi qandaydir ijtimoiy-kasbiy guruhga tegishliliga qaraganda jinsiy va yosh guruhiga ko‘proq bog‘liqdir.

Ish bilan bandlikning nostandart shakllarini rivojlantirish dasturlarini ishlab chiqishda quyidagilarni amalga oshirish zarur:

- ish bilan bandlikning nostandart shakllarining ish bilan bandlikning umumiy muammolarini hal qilishdagi o‘rnini belgilash;

- ish bilan bandlikning ushbu shakllari qo‘llanilishi mumkin bo‘lgan iqtisodiyot sohalari, ish turlari, ishni tashkil qilish shakllarini aniqlash;

- ish bilan bandlikning ushbu shakllari sharoitlarida ish beruvchilar tomonidan ish joylarini tashkil qilishga ta’sir ko‘rsatuvchi omillarni aniqlash;

- aholi uchun ish bilan bandlikning nostandart shakllari afzal bo‘lgan guruhlarini aniqlash.

Ish bilan bandlikning egiluvchan shakllari ishsizlik muammolarini hal qilishda muhim rol o‘ynaydi. Bir tomondan, ular mehnatga qobiliyatli aholiga xodimlarning shaxsiy ehtiyojlarini hisobga olish bilan ish bilan bandlikning eng qulay shakllarini yoki ishlash tartiblarini beradi, boshqa tomondan, ular tadbirkorlarga ishlab chiqarishning rivojlanish ehtiyojlari va vujudga kelgan ehtiyojlaridan kelib chiqqan holda, mehnat resurslarining miqdori va sifati bilan manipulatsiya qilishda yordam beradi. Shunday qilib, egiluvchan ish bilan bandlikning oshishi zamonaviy mehnat bozori shakllanishining eng muhim istiqbolli yo‘nalishlaridan biri hisoblanadi. Ammo faqat ishlab chiqaruvchilarning hamkorligini oshirishga mo‘ljallangan egiluvchan mehnat bozorini

oshirishning bunday jarayoni tarixan o‘zini oqlaydi, bu faqat xodimning manfaatlarini har tomonlama rivojlanishida qanoatlantirishi mumkin.

Ma’lumki, mehnat bilan vaqtincha bandlikning muddati bir kundan (kunbay ishlash) tortib ikki yilgacha yoki aniq belgilangan muddatgacha davom etishi mumkin. Keyingi yillarda muayyan muddatga mo‘ljallangan mehnat bilan vaqtincha bandlik va vositachi firmalar orqali vaqtincha ish bilan bandlik shakllari ancha kengroq yoyilmoqda. Hozirgi sharoitda rivojlangan mamlakatlarda ko‘pchilik fuqarolar ish bilan bandlikka ko‘maklashish xizmatlari orqali emas, balki korxonalar va tashkilotlarning bevosita kadrlar xizmatiga murojaat qilib yoki xususiy vositachi agentliklar yordamida ishga joylashmoqdalar. Korxonalar mazkur firmalar orqali muayyan kategoriyadagi va mutaxassislikdagi ish kuchini vaqtincha yollashga buyurtmalarini rasmiylashtiradilar. Firmalar kontrakt shartlariga muvofiq o‘z xodimlariga ish haqi to‘laydilar. Ma’lum miqdordagi ijtimoiy to‘lovlar va imtiyozlar bilan ta’minlaydilar, oraliq kasblar bo‘yicha tayyorgarlik ishlarini amalga oshiradilar.

Mehnatkashlarni **vositachilik firmalari** orqali ishga yollash ish qidirishni osonlashtiradi, ishsizlik davrini qisqartirish sohasida mehnatda bandlikka muayyan kafolatlar beradi, kasbiy tayyorgarlikning muayyan turlarini olish imkoni yaratiladi.

Vositachi firmalar bilan tuziladigan ish bo‘yicha vaqtincha ish kuchidan foydalnuvchi korxonalar o‘z faoliyatlarining samaradorligini oshirish imkoniga ega bo‘ladilar, buning uchun:

- ular ishlab chiqarishning mazkur bosqichida iqtisodiy o‘zgarishlar tufayli talab qilinadigan ish kuchi miqdoridangina foydalanishlari mumkin, bunda ular o‘zlarini ish bilan bandlik kafoltilari bilan bog‘lamaydilar;

- vaqtincha xodimlardan ko‘pincha nufuzli ish o‘rinlarida foydalanilmaydi;

- betobligi sababli ishda bo‘lmagan, ta’til muddatini, kasbga tayyorlash va qayta tayyorlashdan o‘tayotgan doimiy xodimlar vazifalarini bajarib turishni korxonalaridagi vaqtincha xodimlar zimmasiga yuklaydilar.

Shuni ham ta’kidlash kerakki, vositachi firmalar orqali ishga yuqori malakali xodimlarga nisbatan ham tobora kengroq tatbiq etilmoqda. Bu hol, masalan, ishlab chiqarish yuqori unumli,

avtomatlashgan texnika va texnologiya bilan ta'min etilgan hollarda yuz bermoqda. Asbob-uskunalarni sozlash, joriy ta'mirlash uchun malakali ishchilar, dasturiy xodimlar, ishchi kuchining maxsus bilim va ko'nikmalarga ega bo'lgan boshqa toifalari kerak bo'ladi. Muammoni hal etishning yagona yo'li kadrlarni firma ichida tayyorlash va qayta tayyorlashdan iborat bo'lib, u ma'lum darajada chiqimlar qilinishini talab etadi. Muammoni hal etishning ko'pgina korxonalar uchun ancha qulay ikkinchi yo'li – malakali xodimlarni vositachilar orqali vaqtincha yollashdir.

O'zbekistonda **tashqi mehnat migratsiyasi agentligi** oldida mehnat bozori infratuzilmasini rivojlantirishda tashqi mehnat migratsiyasi va ish kuchi eksporti mehnat bozorining rivojlanishida muhim ahamiyatga ega. Ishchi kuchi eksporti – bu ishchi kuchining biror mamlakatga ma'lum muddatga shartnoma asosida foydalanish sharti bilan sotilishidir. U boshqa eksport tovarlaridan ma'lum muddatga foydalanishi bilan farq qiladi. Ishchi kuchi eksporti talaygina foydalilik jihatlarga ega:

ya'ni, mamlakatimizda ishchi kuchi taklifiga talab yetarli darajada emas. Ishchi kuchi eksporti esa, bu muammoni hal etishga yordam beradi. Eksport natijasida ishsizlar ma'lum muddatga ish bilan ta'minlanadilar;

ishchi kuchi jahon bozoriga chiqarilgach, raqobatchilik muhiti unga sifatlilik, mukammallik, ishonchlilik kabi bir qancha talablarni qo'yadi. Bozordagi mavjud shiddatli raqobatga bardosh bergan har qanday tovar, tabiiyki, ichki bozorda ham yuqori sifatga va yuqori qiymatga ega bo'ladi. Shu bilan birga jahon mehnat bozoriga chiqqan tovar – ishchi kuchi ilg'or mamlakatlar tajribasini, zamonaviy, mukammal texnologiyalar sirini o'zlashtirib yanada yuqori sifatga erishadi, o'z kasbi bo'yicha zarur axborotlar hajmini kengaytirib, malakaviy samaradorlik darajasini mustahkamlaydi;

– xorijiy mamlakatda malaka oshirayotgan ishchi kuchi egasida til o'rganish imkoniyati paydo bo'ladi;

– ishchi kuchi eksportidan kelgan tushum YaMMning tarkibiy qismi bo'lmish milliy daromadning o'sishiga olib keladi;

– ishchi kuchi eksporti, o‘z navbatida, malakali ishchi kuchi importining kamayishiga olib keladi. Buning natijasida respublikamizning malakali ishchi kuchiga bo‘lgan talabi o‘z ishchi kuchi hisobiga qondiriladi va ortiqcha xarajatga hojat qolmaydi;

– eksport qilingan ishchi kuchi mamlakatga chet el valutasini tushumini ko‘paytiradi.

Qisqacha xulosalar

Rivojlangan mamlakatlarda mehnat bozori infratuzilmasiga mehnat sohasidagi ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlarni tartibga soluvchi mexanizm sifatida qaraladi. Mehnat bozori infratuzilmasi tarkibiy qismi elementlarining mehnat munosabatlarini tartibga solish va mehnat bozorini boshqarishdagi ahamiyati mazkur bozordagi davlat siyosatining maqsadidan kelib chiqadi.

Mehnat bozori infratuzilmasining tarkibiy qismi asosiy elementlariga quyidagilar kiradi: davlat muassasalari, ish bilan bandlikka ko‘maklashuvchi nodavlat tuzilmalar, korxonalar va firmalarga kadrlar bilan xizmat ko‘rsatish, xususiy vositachi firmalar, samarali ish bilan bandlikni ta‘minlaydigan jamoat tashkilotlari va jamg‘armalar kabilar.

Mehnat bozorida barcha qatnashchilarning iqtisodiy manfaatlarini muvofiqlashtiruvchi rivojlangan tuzilmaviy tarkiblarning mavjudligi jamiyatda xodimlar uchun konyunktura o‘zgarishlarining ta‘sirini yumshatish, ishlab chiqarishni oqilona tashkil etish va foydani ko‘paytirish imkonini beradigan shart-sharoitlar yaratishga qodir bo‘ladigan mehnat bozorini shakllantirish imkonini beradi.

Mehnatkashlarni vositachilik firmalari orqali ishga yollash ish qidirishni osonlashtiradi, ishsizlik davrini qisqartirish sohasida mehnatda bandlikka muayyan kafolatlar beradi, kasbiy tayyorgarlikning muayyan turlarini olish imkonini yaratiladi.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Mehnat bozori infratuzilmasi tarkibiy qismlarining o‘zaro bog‘liqligi qanday shart-sharoitlar asosida yuzaga keladi?
2. Moslashuvchan mehnat bozori qanday tarkibiy qismlardan

tashkilotlari?

3. Mehnat bozoridagi davlat siyosatining maqsadi qanday chora-tadbirlarni o'z ichiga oladi?

4. Ish bilan bandlik siyosatini shakllantirishning asosiy tamoyillari nimalardan iborat?

5. Mehnat bozorida ijtimoiy hamkorlik mexanizmi deganda nimani tushunasiz?

6. Haq to'lanadigan jamoat ishlariga qanday tadbirlar kiradi?

7. Ish bilan bandlik xizmatining ish samaradorligini oshirish uchun nimalarga e'tibor berish kerak?

8. Mehnatkashlarni vositachilik firmalari orqali ishga yollashning afzalliklari nimalardan iborat?

Asosiy adabiyotlar:

1. O'zbekiston Respublikasining «Aholining ish bilan bandligi to'g'risida»gi Qonuni. (yangi tahrirda). – T.; 1998.

2. O'zbekiston Respublikasining «Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida»gi Qonuniga sharhlar, – T.: «Sharq», 2000.

3. Abdurahmonov Q.X., Xolmo'minov Sh.R. Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi (o'quv qo'llanma). – T.: «O'zbekiston yozuvchilar uyushmasi Adabiyot jamg'armasi nashriyoti», 2004.-207 b.

4. Abdurahmonov Q.X., Murtazoyev B. Mehnat bozori (o'quv qo'llanma). – T.: «Fan», 1999.

5. Варфоломеева О.А. Становление инфраструктуры рынка труда в переходной экономике.– СПб., Издательство СПбУЭФ. 2001.

6. Генкин Б.М. Экономика и социология труда (учебник). М.: Издательство «Норма», 2003.

7. Рахмонова Д. Н. Ijtimoiy totuvlik va uch tomonlama hamkorlik. – T.: «Iqtisodiyot va hisobot jurnli», 1997, 5-son.

8. Xolmo'minov Sh. R. Arabov N. U. Mehnat bozori infratuzilmasi (o'quv qo'llanma) – T.: «Fan va texnologiya», 2016.

9. Xolmo'minov Sh. R. Xomitov K. Z. Malakali agrar mehnat bozorining shakllanishi – T.: «Fan», 2003.

XIII BOB

YAQIN KELAJAKDA MEHNAT BOZORINING RIVOJLANISHI

13.1. Mehnat bozori rivojlanishi konsepsiyasining strategik maqsadlari

Mehnat resurslari bilan ko‘p ta‘minlangan respublikamiz mehnat bozori rivojlanish konsepsiyasining **asosiy maqsadi** – mehnatga layoqatli aholi ish bilan bandligining kamayishi, ishsizlikning o‘shishi, yangi ish joylarining kam yaratilishi, mehnat unumdorligining pasayishi, inflatsiyaning mavjudligi, mulkchilikning turli shakllari sekinlik bilan rivojlanishi, iqtisodiyotdagi tarkibiy o‘zgarishlarning sustligi, haqiqiy mehnat daromadlarining kamayishi kabi sharoitlarda ishchi kuchiga talabni oshirish va uning taklifini kamaytirish bo‘yicha kompleks tadbirlar ishlab chiqishdan iborat. Ular o‘tish davri O‘zbekiston milliy iqtisodiyotini chuqur tarkibiy isloh qilish va erkinlashtirishning strategik maqsadlariga asoslanib ishlab chiqiladi.

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

- ijtimoiy yo‘naltirilgan mehnat bozorini bosqichma bosqich shakllantirish;

- mehnatga layoqatli ish bilan band bo‘lmagan aholini ish joylari bilan ta‘minlovchi hamda ishchi kuchiga talab va taklifni tartibga soluvchi mustahkam rivojlangan mahalliy va xorijiy bandlik xizmati tashkilotlari tizimini takomillashtirish;

- iqtisodiyotda oqilona bandlikni shakllantiruvchi chuqur tarkibiy islohotlarni amalga oshirish va ishlab chiqarish salohiyatidan samarali foydalanish;

- sanoat, xizmat ko‘rsatish va shaxsiy mehnat tarmoqlarida yangi ish joylari va o‘smirlar, ko‘p bolali ayollar, pensinorlar va nogironlar uchun mehnatning kafolatlantirilgan mintaqalarini tashkil qilish;

- ishchi kuchiga talabning oshishi va ishsizlikning kamayishini ta‘minlovchi kichik biznes hamda xususiy tadbirkorlikni rivojlantirish;

- mulkchilikning shirkat, ijara, hissadorlik va xususiy shakllari va shaxsiy yordamchi xo‘jaliklarni rivojlantirish;

– qishloq xo‘jaligi ishlab chiqarishidan ortiqcha ishchi kuchini ozod qilish va uning talab va taklifini kamaytirishga ko‘maklashuvchi ijtimoiy infratuzilma obyektlarining miqdorini oshirish;

– mahalliy xodimlarning raqobatbardoshligi, safarbarligi va eksport qobiliyatini oshirish, yuqori malakali mutaxassislar sinfi va aholida yangi iqtisodiy fikrlashni shakllantirish, erkin va mustaqil ish joylarini tanlash imkoniyatlarini yaratish;

– mehnat bozori va aholi bandligini tartibga solishning tashkiliy-iqtisodiy va huquqiy mexanizmlarini takomillashtirish.

Ushbu strategik maqsadlarga izchillik bilan erishish uchun mehnat bozori rivojlanishining asosiy bosqichlari va vazifalarini aniq belgilash zarur.

13.2. Mehnat bozorining rivojlanish bosqichlari

Mehnat bozori rivojlanishining **birinchi bosqichida** (1991–2000-y.y.) quyidagi vazifalar bajarilgan: mehnat birjasi va bandlik xizmatining boshlang‘ich tashkilotlari tashkil qilinib, ular ishsizlik va bo‘sh o‘rinlar miqdori va tuzilishining hisob-kitobi, tahlili va prognozi, band bo‘lmagan aholini ishga joylashtirish va qayta o‘qitish, bandlikka ko‘maklashish jamg‘armasini tashkil qilish va uning mablag‘larini sarflash bilan shug‘ullandi; kichik va o‘rta biznes hamda xususiy tadbirkorlik doirasida imtiyozli kreditlarni ajratish yo‘li bilan yangi ish joylarini yaratishga uncha katta bo‘lmagan moliyaviy yordam ko‘rsatildi; iqtisodiyot tarmoqlarida, ayniqsa, qishloq xo‘jaligi tarkibiy islohotlar amalga oshirilib, “paxta yakka hukmronligi”ni tugatish uchun shart-sharoitlar yaratildi; yollanma xodimlar va ish beruvchilar o‘rtasida ijtimoiy mehnat munosabatlarini tartibga solishning huquqiy asoslari yaratildi va boshqalar.

Bu davrda aholi ish bilan bandlik darajasining pasayishi, ishsizlikning oshishi, ishchi kuchiga talab va uning taklifi o‘rtasida nomutanosiblikning ortishi sodir bo‘ldi.

Ushbu bosqichning yakuniy natijasi mehnat bozorini shakllantirish uchun ijtimoiy-iqtisodiy va tashkiliy-huquqiy shart-sharoitlar yaratildi.

Ikkinchi bosqichda (2001–2010-y.y.) quyidagi vazifalarni bajarish zarur: mahalliy investitsiyalar va xorijiy kreditlarni jalb qilish

asosida qishloq xo‘jaligi 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 qilish va ularning iqtisodiy rag‘batlantirilishi darajasini oshirish; band bo‘lmagan shaxslarga yangi ish joylarini yaratish bilan shug‘ullanuvchi ish beruvchilarga doimiy moliyaviy yordamlarni ko‘rsatish; ishchi kuchi taklifini uning malakasini, raqobatbardoshligini va eksportini oshirish yo‘li bilan kamaytirish; mulkchilikning turli shakllarini shakllantirish va milliy iqtisodiyotda chuqur islohot-larni o‘tkazish asosida aholining ish bilan bandligi sohasida tarkibiy o‘zgarishlarni amalga oshirish; ish haqi va boshqa mehnat daromadlarining manbalari darajasidan soliq stavkasini keskin kamaytirish; bandlik xizmatining bozor infratuzilmasini tashkil qilish; mehnat shartnomalarini tuzishni takomillashtirish va boshqalar. Bularning hammasi bandlikning sezilarli o‘sishi va ishsizlikning kamayishiga hamda ishchi kuchiga talab va uning taklifi o‘rtasidagi farq qisqarishiga ko‘maklashadi.

Uchinchi bosqichda (2011–2020-y.y.) quyidagi vazifalarni amalga oshirish ko‘zda tutiladi: ishchi kuchiga talab oshishi va uning taklifi kamayishiga yo‘naltirilgan tadbirlarni amalga oshirishni kuchaytirish; bandlik xizmati va bu xizmat infratuzilmasining qudratli va tez rivojlanuvchi tizimini yaratish; oqilona bandlikni shakllantirish; ishsizlikni yo‘l qo‘yiladigan darajasigacha qisqartirish; ish bilan band bo‘lmagan mahalliy xodimlarning malakasi, raqobatbardoshligi, ijtimoiy himoyasi va eksportini oshirish; mehnat bozori, bandlik va ishsizlikni tartibga solishning samarali tashkiliy-iqtisodiy va huquqiy mexanizmlarini yaratish.

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

Mazkur bozor rivojlanishining **keyingi bosqichida** ishchi kuchi talab va taklifi o‘rtasidagi bozor muvozanatiga erishish mumkin.

Bularning hammasi mehnat bozori samarali rivojlanishiga yo‘naltirilgan ishchi kuchiga talabning oshishi va uning taklifi kamayishi bo‘yicha ijtimoiy-iqtisodiy va tashkiliy tadbirlar majmuasini ishlab chiqish zarurligini taqozo etadi.

13.3. Mehnat bozorining samarali rivojlanish tadbirlari

Ishchi kuchiga talab oshishi bo'yicha **asosiy iqtisodiy tadbirlar** orasida yalpi ichki mahsulot (YaIM) hajmining oshishiga yo'naltirilgan chuqur iqtisodiy islohotlarni o'tkazish yetakchi o'rin egallaydi. YaIM hajmini ko'paytirishning hal qiluvchi shartlaridan biri mehnat unumdorligini oshirish. Unga ish joylarini zamonaviy moddiy texnik va texnologik ta'minlash, ish vaqtidan oqilona foydalanish, xodimlar doimiy manfaatdorligini yaxshilash, oqilona moliya-soliq siyosatini olib borish kabi yo'llar bilan erishish mumkin.

Muhim iqtisodiy tadbirlarga quyidagilar kiradi: sanoat va xizmat ko'rsatish korxonalarida yangi ish joylarini yaratish; ishlab chiqarishni kengaytirishga davlat tomonidan mablag'ni ko'proq ajratish; xizmat ko'rsatishni yaxshilash va ilg'or texnologiyalarni tatbiq etish; yangi shirkat, ijara, xususiy va qo'shma korxonalarni tashkil qilish; o'tish iqtisodiyoti davrida qishloq xo'jaligi va sanoat tarmoqlarining asosiy mahsulotlariga davlat buyurtmalarini saqlash; kichik va o'rta biznes hamda xususiy tadbirkorlarni rivojlantirish; ijtimoiy ishlarni tashkil qilish va h.k.lar.

Ular orasida qo'shimcha ish joylarini yaratuvchi va eng kam sarmoya talab qiladigan kichik va o'rta biznesni rivojlantirish hamda ijtimoiy ishlarni tashkil qilish ishchi kuchiga talabni oshirishda muhim o'rin tutadi. Kichik va o'rta biznesning rivojlanishini mablag' bilan ta'minlash manbai bo'lib mahalliy budjet, Bandlikka ko'maklashish jomg'armasi va Biznss-fond mablag'lari hamda xususiy tadbirkorlarning sarmoyalari xizmat qiladi. Kichik va o'rta biznes vakillariga foizsiz yoki kichik foizlar bilan imtiyozli kreditlar ajratish maqsadga muvofiq.

Tadqiqotlar ko'rsatadiki, kichik va o'rta biznesni xizmat ko'rsatish va shaxsiy mehnat tarmoqlarida rivojlantirish zarur. Bu tarmoqlarda ish joylarning qiymati katta emas. Shuning uchun ko'plab yangi ish joylarini yaratish mumkin. Bu tadbirlarni amalga oshirishda birinchi navbatda, xususiy tadbirkorlar xizmatidan foydalanish kerak.

Har bir o'ziga xos tabiiy-ekologik, ijtimoiy-demografik va iqtisodiy rivojlangan xususiyatlari mavjudligini hisobga olib, «yuqoridan pastga» tamoyili bo'yicha xususiy tadbirkorlikni rivojlantirish maqsadli kompleks dasturini tuzish zarur. Bunday dastur

aholi bandligini oshirish maqsadida tuzilib, xususiy tadbirkorlikni rivojlantirishni rag'batlantirish bo'yicha chora-tadbirlarni to'g'ri amalga oshirishga imkon beradi.

Mustaqil kichik va o'rta biznes va xususiy tadbirkorlikni rivojlantirishni, shu jumladan, xususiy xorijiy investitsiyalarni jalb qilishni doimiy rag'batlantirish zarur. Bunday investitsiyalar oqimi iqtisodiyotdagi tarkibiy o'zgarishlar ancha tezlashishi mumkin. Xususiy tadbirkorlarning rivojlanish istiqbollari amalda cheklan-magan. Bundan tashqari, respublikada o'z ko'lamlari va sifati bo'yicha yetarlicha katta bo'lgan tadbirkorlar qatlami vujudga keldi. Ularning qonun va hukumat qarorlari doirasida davlat tomonidan qo'llab-quvvatlanishi va himoya qilinishi xususiy tadbirkorlikni yanada samarali rivojlantirishga imkoniyat yaratadi.

Mehnatga layoqatli yoshdagi va ko'p bolali ayollar, o'smirlar, pensionerlar va nogironlarning faoliyatini turli xil iqtisodiy va ijtimoiy imtiyozlar va kvotalangan ish joylarini taqdim qilish yo'li bilan rag'batlantirish tizimini yanada takomillashtirish ishchi kuchiga talabni o'stiruvchi iqtisodiy tadbirlarning ajralmas qismi hisoblanadi.

Bola tarbiyalash vaqtini (kelajakda bola yetti yoshga yetgunga qadar) va unga beriladigan nafaqa miqdorini doimiy oshirib borish mehnat bozorida va iqtisodiyotning tarmoqlaridan yosh bolali ayollarni ixtiyoriy ravishda "tortib olishga" imkoniyat yaratadi. Ular oilaviy ishlar bilan ko'p shug'ullanganliklari sababli ish joylarida yuqori ishlab chiqarishni ta'minlay olmaydilar. Kichik yosh bolali ayollarning "sun'iy" ishsizligini kamaytirishning muhim usuli - ularni bolani tarbiyalash bo'yicha haqiqiy faoliyatini rag'batlantirish va uni rasmiy tan olish. Buning uchun, bandlikka ko'maklashish jamg'armasi-ning ishsizlik bo'yicha nafaqasiga sarflanuvchi mablag'larini ijtimoiy sug'urta jamg'armasiga qayta taqsimlash va ularni ayollarga tegishli ijtimoiy to'lovlar sifatida berish lozim.

Ko'p bolali ayollar faoliyatini iqtisodiy rag'batlantirish qishloq xo'jaligi mahsulotlarini qayta ishlash va tayyorlash bilan shug'ullanuvchi korxonalarda, ijtimoiy-ishlab chiqarish infratuzilma tashkilotlarida, xususiy xo'jaliklarda kvotalangan ish joylarini yaratishni ko'paytirish va uyda mehnat qilish ko'lamlarini kengaytirish orqali amalga oshirilishi mumkin.

Yoshlar ishsizligi muammosini maktablarda o‘smirlarni kasbga yo‘naltirishni yaxshilash va daromadlar keltiradigan ishlarning turlarini ko‘paytirish yo‘llari bilan hal qilish mumkin.

Mehnatga qobiliyatli pensionerlar va nogironlar uchun kvotalangan ish joylarini tashkil qiluvchilarga imtiyozli kreditlar berish va ularning daromadlariga pasaytirilgan soliq stavkalarini belgilash kerak.

Ishchi kuchi taklifini rag‘batlantiruvchi soliq stavkalari muhim iqtisodiy tadbirlar guruhiga kiradi. Daromad solig‘i stavkasining o‘shishi yollangan xodimlarning yangi ish joylariga taklif kamayishiga olib keladi. Shu bilan birga yuqori malakali mutaxassislarning qo‘shimcha ishga qiziqishlari susayadi. Soliq stavkasi oshishi ko‘pchilik aholining ish bilan bandligiga salbiy ta‘sir qiladi. Shuning uchun bunday tadbirlarni amalga oshirishdan avval uning oqibatlarini kompleks tahlil qilish kerak.

Ishchi kuchi taklifi kamayishiga olib keluvchi **ijtimoiy-iqtisodiy tadbirlarga quyidagilar taalluqli:** shaxsiy yordamchi xo‘jaliklar, shaxsiy mehnat faoliyati va o‘z-o‘zini ish bilan band qilishning boshqa usullarini rivojlantirish; bandlikning egiluvchan va nostandart shakllarini ko‘proq qo‘llash; ishlab chiqarish va mehnatni tashkil qilishning bozor usullarini tatbiq etish; inflatsiyani pasaytirish; ishsizlikni kamaytirish; ishsizlarning malakasi, raqobatbardoshligi va chetga chiqishi darajasini oshirish. Shu bilan birga yollangan ishchi kuchining malakasi, safarbarligi, eksport qobiliyati va ijtimoiy himoyasi darajasini oshirish ijtimoiy tadbirlarning tarkibiy qismi hisoblanadi. Hozirgi vaqtda bozor uslubida xo‘jalik yuritish talablariga mos keluvchi yuqori malakali xodimlarni tayyorlashga jiddiy zaruriyat tug‘ildi. Buning uchun o‘quv yurtlarining moddiy-texnik va moliyaviy ta‘minotini yaxshilash va professor-o‘qituvchilarning moddiy manfaat-dorligi, ijtimoiy himoyalaniishi va kasb-malaka darajasini oshirish zarur.

Xorijda o‘qishni, eng avvalo, yuqori malakali mutaxassislarga talabi mavjud bo‘lgan korxonalar, tashkilotlar va xususiy tadbirkorlar hisobidan mablag‘lar bilan ta‘minlash kerak.

Shu orqali ishchi kuchining raqobatbardoshligi, safarbarligi va eksport qobiliyatini oshiruvchi qulay shart-sharoitlar yaratiladi. Bular esa ishchi kuchining taklifi kamayishiga bevosita ta‘sir etadi.

Ish haqini tartibga solish bo‘yicha tadbirlarni ishchi kuchi talab va taklifiga ta‘sir qilishining umumiy iqtisodiy va ijtimoiy uslubi sifatida qarash mumkin. U ko‘proq ishchi kuchining taklifiga ta‘sir etadi. Chunki ish haqining miqdori mehnatni tatbiq qilish sohasini tuzishni

va bir necha ish joylarida ishlashga harakat qilish miqyosini belgilaydi. Shuning uchun, davlat ish haqi sohasida belgilangan siyosatini o'tkazib, ishchi kuchiga talabning miqdori va tuzilishiga ta'sir ko'rsatishi mumkin. U ish haqining barcha ko'rsat-kichlarini tartibga soluvchi. Davlatning aralashuvi ma'muriy va iqtisodiy bo'lishi mumkin. Uning ish vaqtining davomiyligi va ish vaqti birligiga ish haqi to'lashga ta'siri, odatda, ma'muriy xarakterga ega. Ko'pgina rivojlangan mamlakatlarda davlat ish haftasining eng ko'p davomiyligi va eng kam ish haqini tartibga soladi. Ish haqining aniq miqdorini belgilashda to'rtta subyekt o'zaro hamkorlik qiladi: davlat, kasaba uyushmasi, tadbirkorlar va mehnat bozori. Davlat ish haqini belgilash bo'yicha ma'suliyatni kasaba uyushmalari va tadbirkorlarga yuklashi mumkin bo'lsa ham, bu jarayonda faol ishtirok etadi. Bozor sharoitlarida davlat ish haqi darajasini ma'muriy belgilashdan voz kechishi lozim. Uning miqdori ish beruvchilar bilan yollanma xodimlar o'rtasida tuziladigan mehnat shartnomasi (kontrakt) asosida kasaba uyushmasi vakilining ishtirokida belgilanishi kerak.

Tashkiliy tadbirlar orasida davlat tomonidan aholining ish bilan bandligini oshirish bo'yicha o'tkazayotgan siyosat yetakchi o'rinni egallaydi. U aholining ish bilan bandligini va ishchi kuchiga talab va taklif tuzilishidagi o'zgarishlarni va ish joyini yo'qotgan, ammo mehnat qilishni xohlovchi va faoliyatning boshqa turlarini faol izlovchi shaxslarni qo'llab-quvvatlashning bozor mexanizmlarini uzviy birlash-tirishdan iborat bo'lishi lozim. Yaqin kelajakda respublika mintaq va hududiy dasturlari bilan bir qatorda ma'lum **tarmoqlarda aholi bandligini oshirishning maqsadli kompleks dasturlarini ishlab chiqish zarur**. Bunday dasturlarda quyidagi tadbirlar aks ettirilishi lozim: mulk egasining almashuvi, xususiylashtirilishi, korxonalarining iqtisodiy nochorligi va ularning ixtisoslashishidagi o'zgarishlar kabi sharoitlarda ishlovchilarning (ayniqsa, malakali xodimlarning) bandligini saqlash va barqarorlashtirish (ish joylarini mablag'lar bilan ta'minlash va kvotalashtirish); xodimlarning raqobatbardoshligini oshirish; ish bilan band bo'lmagan shaxslarni qayta tayyorlash, qo'shimcha kasblar va mutaxassisliklar olishga sharoitlar va ruhiy kayfiyatlar yaratish; o'z-o'zini ish bilan band qilishning turli shakllarini rag'batlantirish; noqishloq xo'jaligi ish joylarini yaratish uchun bandlikka ko'maklashish jamg'armasi mablag'laridan samarali foydalanish (qarzlar, imtiyozli kreditlar); o'smirlar, ko'p bolali ayollar, mehnatga qobiliyatli pensionerlar va nogironlar uchun kvotalangan ish joylarini tashkil qiluvchi korxonalarini,

firmalarni iqtisodiy rag'batlantirish; oliy o'quv yurtlarini bitirib, mutaxassisliklari bo'yicha ish topa olmagan yosh kadrlarni bandlik xizmati tashkilotlari bilan shartnoma asosida ish haqiga Bandlikka ko'maklashish jamg'armasi hisobidan mablag'larni o'tkazish sharti bilan ishga qabul qilish tajribasini kengaytirish; yangi ish joylari yaratishni investitsiyalar bilan ta'minlash; ijtimoiy infratuzilma obyektlarini rivojlantirish va h.k.lar.

Bundan tashqari, ijro hokimiyati respublika va mintaqaviy idoralarning mehnat bozori va aholi ish bilan bandligini tahlil va prognoz qilishdagi o'zaro metodik va axborot almashuvi bo'yicha hamkorliklarini yaxshilash va bandlik jarayonini tartibga solish bo'yicha tadbirlar tashkiliy xarakterga ega. Xususan, manfaatdor idoralar mintaqaviy mehnat bozoridagi vaziyatlarning doimiy tahlili (monitoringi) va prognozining maxsus shakllari va ko'rsatkichlarini ishlab chiqishlari lozim.

Ular asosida Iqtisodiy rivojlanish va kambag'allikni qisqartirish vazirligi, Statistika davlat qo'mitasi va uning mintaqaviy idoralari bilan hamkorlikda bandlikni tartibga solish va mehnat bozoridagi keskin vaziyatlarning oldini olish bo'yicha tegishli chora-tadbirlar ishlab chiqishlari hamda ularni mablag' bilan ta'minlash va amalga oshirish muammolarini hal qilishlari mumkin. Aholining ish bilan bandligi va mehnat bozori tahlili va prognozi Statistika davlat qo'mitasi tashkilotlarining ishini takomillashtirishni talab etadi. Hozir nodavlat korxonalar va tashkilotlarda ishchi kuchiga talab va undan foydalanish, ular uchun kadrlarni tayyorlash va qayta tayyorlash, mehnat sharoitlari va ish haqi bo'yicha axborotlarning kamchiligi keskin sezilmoqda.

Shu bilan birga mulkchilikning turli xil shakllari ish joylarining harakati, ishchi kuchi talab va taklifining o'zgarishi, ishsizlikning holati, kadrlarni tayyorlash va qayta tayyorlash kabi masalalar bo'yicha statistik tadqiqotlar o'tkazishni yaxshilash darkor.

Aynan shunday statistik tadqiqotlar, xususan, mulkchilikning yangi shakllari vujudga kelishi aholining ish bilan bandligi tarkibi o'zgarishiga, mehnat faoliyati va o'z-o'zini ish bilan band qilishning turli yo'nalishlari rivojlanishiga va ishchi kuchiga talab va taklif o'rtasidagi nisbatga ta'sirini aniqlash imkonini beradi.

Shu munosabat bilan aholining ish bilan bandligi va mehnat bozori sohasida statistikani takomillashtirish bo'yicha tadbirlar majmuasini ishlab chiqish kerak.

Yaqin kelajakda mehnat bozorining rivojlanish konsepsiyasini amalga oshirish ishchi kuchiga talab va uning taklifi o‘rtasida zaruriy muvozanatga erishish va mehnat resurslarining oqilona bandligini ta’minlashga olib keladi.

Qisqacha xulosalar

Mehnat bozori yaqin kelajakda rivojlanishining asosiy maqsadi – mehnat resurslari bilan ko‘p ta’minlangan mintaqalarda ishchi kuchiga talabni oshirish va uning taklifini kamaytirish.

Mehnat bozori rivojlanishi bosqichlarida qayd etilgan tadbirlarning amalga oshirilishi yaqin kelajakda ishchi kuchiga talab va taklif o‘rtasidagi bozor muvozanatiga erishish, pirovardida, mehnat resurslarining oqilona bandligini ta’minlash va ishsizlikni keskin kamaytirishga olib keladi.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Mehnat bozori rivojlanishining asosiy maqsadi nima?
2. Mehnat bozori rivojlanishining birinchi bosqichida qanday tadbirlar amalga oshirildi?
3. Mehnat bozori rivojlanishining ikkinchi bosqichida qanday tadbirlar amalga oshirildi?
4. Mehnat bozori rivojlanishining uchinchi bosqichida qanday tadbirlar amalga oshirildi?
5. Mehnat bozori rivojlanishining to‘rtinchi bosqichida qanday tadbirlar amalga oshirildi?
6. Mehnat bozorining yaqin kelajakda rivojlanish konsepsiyasi tadbirlarini amalga oshirish qanday natijalar beradi?

Asosiy adabiyotlar

1. Убайдуллаева Р.А. Занятость и рынок труда: спорные вопросы и нерешенные проблемы// «Общественные науки в Узбекистане» – Т.: 1992, №2.
2. Xolmo‘minov Sh.R. Qishloq mehnat bozorining shakllanishi va rivojlanishi hamda ularni modellashtirish// – Т.: «Fan va texnologiya», 2014.
3. Xolmo‘minov Sh.R. va boshqalar. Mehnat bozorining samarali rivojlanish istiqbollari (monografiya) – Т.: «Fan va texnologiya», 2017.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

1. O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi – T.: «O‘zbekiston», 2017.
2. O‘zbekiston Respublikasining “Aholi bandligi to‘g‘risida”gi Qonuni.T.: «O‘zbekiston», 2020 (yangi tahrir).
3. O‘zbekiston Respublikasining “Mehnat kodeksi” – T.: «Adolat», 1996.
4. Karimov I.A. O‘zbekiston XX asr bo‘sag‘asida: [xavfsizlikka tahdid, barqarorlik shartlari va taraqqiyot kafolatlari. – T.: «O‘zbekiston», 1997.
5. Karimov I. A. O‘zbekiston islohotlarni chuqurlashtirish yo‘lida. –T.: «O‘zbekiston»,1995.
6. Karimov I.A. O‘zbekiston iqtisodiy siyosatning ustuvor yo‘nalishlari. –T.: «O‘zbekiston», 1993
7. Mirziyoyev SH.M. O‘zbekiston Respublikasi Oliy Majlisiga murojaatnomasi, 2020-yil, 29-fevral. – T.: «xalq so‘zi gazetasi», 2020.
8. Abduraxmonov Q.X., Volgin N., Xolmo‘minov Sh. R. va boshqalar. Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi (darslik). – T.: «O‘zbekiston», 2001.
9. Abduraxmonov Q. X., Mehnat iqtisodiyoti. (darslik) T.: «Fan», 2019
10. Адамчук В.В. Ромашов О.В., Sorokina M. E. Экономика и социология труда (учебное пособие). – М.: 1999
11. Гречихин В.Г Лекции по методике и технике социологических исследований (учебное пособие). – М.: МГУ, 1988.
12. Кейнс Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег. – М.: прогресс, 1978
13. Никифорова А.А. Рынок труда: занятность и безработица. -М.: 1999.
14. Павленков В.А. Рынок труда. – М.: Общества Анкил, 1992.

15. Рынок труда (учебное пособие) / Под ред. А.Волгина. –М.: Экзамен, 2000.
16. Убайдуллаева Р.А. Занятость и рынок труда: сиорнме вопросм и нерешенные проблемы // «Общественные науки в Узбекистане». –Т.: 1992, №2.
17. Холмуминов Ш.Р. Моделирование сельского рынок труда. - Т.:Фан, 1996.
18. Холмуминов Ш.Р., Балаханова Д.К., Муртазоев Б.Ч. Рынок труда; проблемы формирования и регулирования. – Т: Фан, 1996.
19. Xolmo‘minov Sh.R. Qishloq mehnat bozorining shakillanishi va rivojlanishi hamda ularni modellashtirish – Т.: «Fan va texnologiya», 2014
20. Шодиев Р.Х. Рынок труда: вопросы теории и практики // Материали семинара Всемирного банка по социальному проекту. – М.: МГУ,1995.
21. Kholmuminov Sh.R. Arranging labor migration by applying efficient mechanisms inrural areas of Uzbekistan— Электронный научный журнал “Вестник современных исследований”с последующей загрузкой в систему РИНЦ..№ 4-7 (34)Август 2020 г.
22. Kholmuminov Sh.R. Basics of developing a complex models of digital technologies for regulation of relationships in the rural labor market — Екатеринбург: Сборник научных статей II международной научно-практической конференции по цифровой экономике (ISCDE 2020) ” с последующей загрузкой в системах РИНЦ и Web of Scince, 2020

MUNDARIJA

KIRISH	2
I BOB. MEHNAT BOZORINING MOHIYATI, IJTIMOIIY-IQTISODIY MAZMUNI, ASOSIY VAZIFALARI VA XUSUSIYATLARI	
1.1. Mehnat bozorining mohiyati va tushunchalari.....	6
1.2. Mehnat bozorining ijtimoiy – iqtisodiy mazmuni.....	9
1.3. Mehnat bozorining asosiy vazifalari va xususiyatlari.....	14
Qisqacha xulosalar.....	17
Nazorat va muhokama uchun savollar.....	17
Asosiy adabiyotlar.....	17
II BOB. MEHNAT BOZORINING SHAKLLANISHI	
2.1. Mehnat bozori shakllanishining ahamiyati va shart-sharoitlari.....	19
2.2. Mehnat bozorining shakllanish tamoyillari.....	23
2.3. Mehnat bozori shakllanishining omillari va cheklovchilari.....	23
Qisqacha xulosalar.....	26
Nazorat va muhokama uchun savollar.....	26
Asosiy adabiyotlar.....	26
III BOB. MEHNAT BOZORINI TARTIBGA SOLISH	
3.1. Mehnat bozorini tartibga solishning ahamiyati.....	28
3.2. Mehnat shartnomalarining mehnat bozorini tartibga solishdagi o‘rni.....	30
3.3. Mehnat bozorini tartibga solishning mintaqaviy usullari.....	31
3.4. Mehnat bozorini davlat tomonidan tartibga solish yo‘nalishlari.....	35
Qisqacha xulosalar.....	37
Nazorat va muxokama uchun savollar.....	38
Asosiy adabiyotlar.....	38
IV BOB. AHOLINING ISH BILAN OQILONA BANDLIGI	
4.1. Aholining ish bilan oqilona bandligi va unga mehnatbozorining ta’siri.....	39
4.2. Aholining oqilona bandligini ta’minlash mezonlari va ko‘rsatkichlari.....	47
4.3. Aholini ish bilan ta’minlashni tartibga solish.....	47
Qisqacha xulosalar.....	50
Nazorat va muhokama uchun savollar.....	50

Asosiy adabiyotlar.....	51
V BOB ISHSIZLIK: MAZMUNI, MEZONLARI VA KO‘RSATKICHLARI	
5.1. Ishsizlikning ijtimoiy-iqtisodiy mazmuni.....	52
5.2. Ishsizlikning sabablari va turlari.....	55
5.3. Ishsizlikning asosiy mezonlari va ko‘rsatkichlari.....	57
5.4. Ishsizlikning tabiiy darajasi. A. Ouken qonuni.....	59
5.5. Ishsizlikni himoya qilish borasida davlat tadbirlari.....	61
Qisqacha xulosalar.....	62
Nazorat va muhokama uchun savollar.....	63
Asosiy adabiyotlar.....	64
VI BOB. MEHNAT BOZORI VA AHOLI ISH BILAN BANDLIGINI TAHLIL QILISHNING BALANS USLUBI	
6.1. Mehnat bozori va aholining ish bilan bandligini tahlil qilishda balans uslubining ahamiyati.....	64
6.2. Mehnat sarflari tarmoqlarari balanslarini ishlab chiqish asoslari.....	67
6.3. Mehnat sarflari tarmoqlararo balanslarini ishlab chiqish bosqichlari.....	71
Qisqacha xulosalar.....	77
Nazorat va muhokama uchun savollar.....	77
Asosiy adabiyotlar.....	78
VII BOB. MEHNAT BOZORIDAGI ISHCHI KUCHIGA TALAB VA TAKLIFNI PROGNOZLASHTIRISH ASOSLARI	
7.1. Mehnat bozoridagi ishchi kuchiga talab va taklifni prognozashtirishning ahamiyati.....	79
7.2. Ishchi kuchiga talab va taklifni prognozashtirish bosqichlari bloklari.....	81
Qisqacha xulosalar.....	87
Nazorat va muhokama uchun savollar.....	88
Asosiy adabiyotlar.....	88
VIII BOB. MEHNAT BOZORI FAOLIYATINING MAQSADLI KOMPLEKS DASTURI	
8.1. Mehnat bozori maqsadli kompleks dasturining ahamiyati.....	89
8.2. Maqsadli kompleks dasturning tuzilishi va uni ishlab chiqish bosqichlari.....	89
Qisqacha xulosalar.....	97
Nazorat va muhokama uchun savollar.....	97
Asosiy adabiyotlar.....	98

IX BOB. MEHNAT BOZORINI EKONOMETRIK MODELLASHTIRISH	
9.1. Mehnat bozorini ekonometrik modellashtirishning mohiyati.....	99
9.2. Mehnat bozorini ekonometrik modellashtirishning bosqichlari.....	100
9.3. Mehnat bozorining ekonometrik modellari kompleksi.....	107
Qisqacha xulosalar.....	110
Nazorat va muhokama uchun savollar.....	110
Asosiy adabiyotlar.....	111
X BOB. MEHNAT BOZORINING KADRLAR MARKETINGI TADQIQOTI	
10.1. Mehnat bozoriga kadrlar marketingi tadqiqotini qo‘llashning ahamiyati.....	132
10.2. Ishchi kuchiga talab va taklifni marketing tadqiq etishning bosqichlari.....	133
Qisqacha xulosalar.....	118
Nazorat va muhokama uchun savollar.....	118
Asosiy adabiyotlar.....	118
XI BOB. MEHNAT BOZORINING SOTSIOLOGIK TADQIQOTI	
11.1. Mehnat bozorini o‘rganishda sotsiologik tadqiqotning ahamiyati.....	119
11.2. Mehnat bozorini aniq sotsiologik tadqiq etish bosqichlari.....	120
Qisqacha xulosalar.....	126
Nazorat va muhokama uchun savollar.....	127
Asosiy adabiyotlar.....	127
XII BOB. MEHNAT BOZORI INFRATUZILMASI	
12.1. Mehnat bozori infratuzilmasi mehnat sohasidagi ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlarni tartibga soluvchi mexanizm sifatida.....	128
12.2. Mehnat bozori infratuzilmasi tarkibiy qismlarining o‘zaro bog‘liqligi.....	132
12.3. Ishga joylashtirish bo‘yicha xususiy vositachi agentliklar va firmalar.....	135
Qisqacha xulosalar.....	140
Nazorat va muhokama uchun savollar.....	140
Asosiy adabiyotlar.....	141
XIII BOB. YAQIN KELAJAKDA MEHNAT BOZORINING RIVOJLANISHI	

13.1. Mehnat bozori rivojlanishi konsepsiyasining strategik maqsadlari.....	142
13.2. Mehnat bozorining rivojlanish bosqichlari.....	143
13.3. Mehnat bozorining samarali rivojlanish tadbirlari.....	145
Qisqacha xulosalar.....	150
Nazorat va muhokama uchun savollar.....	150
Asosiy adabiyotlar.....	150
FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR.....	151

CONTENTS

Introduction.....	2
PART-I. ESSENCE, SOCIAL-ECONOMICAL MEANING, MAIN TASKS AND CHARACTERISTICS OF LABOR MARKET	
1.1. Definition and essence of labor market.....	6
1.2. Social-economical meaning of labor market.....	9
1.3. Main tasks and characteristics of labor market.....	14
Brief conclusions.....	17
Questions for discussion and control.....	17
Main literature.....	17
PART-II. THE DEVELOPMENT OF LABOR MARKET	
2.1. Essence and conditions of labor market development.....	19
2.2. Principles of labor market development.....	23
2.3. Factors and limits for the development of labor market.....	23
Brief conclusions.....	26
Questions for discussion and control.....	26
Main literature.....	26
PART-III. REGULATION OF LABOR MARKET	
3.1 .Essence of labor market-regulation.....	28
3.2. Role of labor contracts for regulation of the labor market.....	30
3.3. Regional ways of establishing regulations of labor market..	31
3.4. Arranging labor market with governmental assistance.....	35
Brief conclusions.....	37
Questions for discussion and control.....	38
Main literature.....	38
PART-IV. RATIONAL EMPLOYMENT OF THE POPULATION	
4.1. Employment of the population and the effect of labor marketon it.....	39
4.2. The factors and indicators for rational employment ofpopulation.....	47
4.3. Regulation of employment of population.....	47
Brief conclusions.....	50
Questions for discussion and control.....	50
Main literature.....	51

PART-V. UNEMPLOYMENT: ESSENCE, METHODS AND INDICATORS	
5.1. Social-economical essence of unemployment.....	52
5.2. Types and reasons for unemployment.....	55
5.3. Main factors and indicators for unemployment.....	57
5.4. Natural level of unemployment. The law of A. Ouken.....	59
5.5. Governmental measures for prevention of unemployment...	61
Brief conclusions.....	62
Questions for discussion and control.....	63
Main literature.....	64
PART-VI. LABOR MARKET AND BALANCE WAY OF ANALYZING THE EMPLOYMENT OF POPULATION	
6.1. The essence of balance method in analyzing labor market and employment of population.....	64
6.2. Production basis of balances of labor costs branches.....	67
6.3. Production stages of balances of inter branch labor costs...	71
Brief conclusions.....	77
Questions for discussion and control.....	77
Main literature.....	78
PART-VII. BASES OF DEMAND AND SUPPLY OF LABOR FORCE FORECASTING IN LABOR MARKET	
7.1. Essence of demand and supply of labor force forecasting in labor market.....	79
7.2. Forecast stages of demand and supply for labor force.....	81
Brief conclusions.....	87
Questions for discussion and control.....	88
Main literature.....	88
PART-VIII. INTENTIONAL GOALED-COMPLEX PROGRAM OF LABOR MARKET ACTIVITY	
8.1. Essence of intentional goaled-complex program of labor market.....	89
8.2. Structure and production stages of intentional goaled-complex program.....	89
Brief conclusions.....	97
Questions for discussion and control.....	97
Main literature.....	98
PART-IX. ECONOMETRIC MODELING OF LABOR MARKET	
9.1. Essence of econometric modeling of labor market.....	99

9.2. Stages of econometric modeling of labor market.....	100
9.3. Complexity of econometric modeling of labor market.....	107
Brief conclusions.....	110
Questions for discussion and control.....	110
Main literature.....	111
PART-X. RESEARCH OF SPECIALISTS MARKETING IN LABORMARKET	
10.1. Essence of usage of research of specialists marketing in labor market.....	132
10.2. Stages of market usage of demand and supply of labor force.....	133
Brief conclusions.....	118
Questions for discussion and control.....	118
Main literature.....	118
PART-XI. SOCIAL RESEARCH OF LABOR MARKET	
11.1. Essence of social researches in the study of labor market....	119
11.2. Exact social researching stages of labor market.....	120
Brief conclusions.....	126
Questions for discussion and control.....	127
Main literature.....	127
PART-XII. LABOR MARKET INFRASTRUCTURE	
12.1. The labor market infrastructure is based on a structure that affects socio-economic relations in the field of labor.....	128
12.2. The interdependence of building parts of the labor market infrastructure.....	132
12.3. Intermediary agencies and firms intended for work processing.....	135
PART-XIII. DEVELOPMENT OF LABOR MARKET IN NEARFUTURE	
13.1. Strategic goals of labor market conception.....	142
13.2. Development stages of labor market.....	143
13.3. Measures for development of an effective labor market....	145
Brief conclusions.....	150
Questions for discussion and control.....	150
Main literature.....	150
LIST OF BIBLIOGRPHY.....	151

XOLMO‘MINOV SHAYZOQ RAXMATOVICH

MEHNAT BOZORI IQTISODIYOTI

**Toshkent – «INNOVATSION RIVOJLANISH
NASHRIYOT-MATBAA UYI» – 2021**

Muharrir:	N. Ibragimova
Tex. muharrir:	A. Moydinov
Musavvir:	A. Shushunov
Musahhih:	L. Ibragimov
Kompyuterda sahifalovchi:	M. Zoyirova

E-mail: nashr2019@inbox.ru Tel: +99899920-90-35

№ 3226-275f-3128-7d30-5c28-4094-7907, 10.08.2020.

Bosishga ruxsat etildi 23.06.2021.

Bichimi 60x84 ¹/₁₆. «Timez Uz» garniturası.

Ofset bosma usulida bosildi.

Shartli bosma tabog‘i: 10,5. Nashriyot bosma tabog‘i 10,0.

Tiraji: 100. Buyurtma № 241

«INNOVATSION RIVOJLANISH NASHRIYOT-MATBAA UYI»

bosmaxonasida chop etildi.

100174, Toshkent sh, Olmazor tumani,

Universitet ko‘chasi, 7-uy.



ISBN 978-9943-7664-0-2



9 789943 766402