

МЕХНАТ БОЗОРИ ИҚТИСОДИЁТИ



ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ
ОЛИЙ ВА ЎРТА МАХСУС ТАЪЛИМ ВАЗИРЛИГИ
ТОШКЕНТ ДАВЛАТ ИҚТИСОДИЁТ УНИВЕРСИТЕТИ

ХОЛМЎМИНОВ Ш.Р.

МЕҲНАТ БОЗОРИ
ИҚТИСОДИЁТИ

Ўзбекистон Республикаси
Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги
олий ўқув юртлариаро илмий-услубий бирлашмалар
фаолиятини мувофиқлаштирувчи кенгаши томонидан
олий ўқув юртларининг иқтисодий таълим
йўналишлари талабалари учун ўқув қўлланма
сифатида тавсия этилган

Ўзбекистон ёзувчилар уюшмаси Адабиёт жамғармаси нашриёти,
Тошкент 2004.

THE MINISTRY OF HIGHER AND SECONDARY
SPECIAL EDUCATION OF THE REPUBLIC OF
UZBEKISTAN

TASHKENT STATE ECONOMIC UNIVERSITY

HOLMUMINOV Sh.R.

THE ECONOMY OF LABOR MARKET

This manual is recommended by the group of "regulating the activities of scientific organizations of higher education" of the Ministry of higher and secondary special education, for the students of higher education establishments majoring in economy

©Ўзбекистон ёзувчилар улоҳмаси Адабиёт жамғармаси нашриёти,
Тошқент 2004.

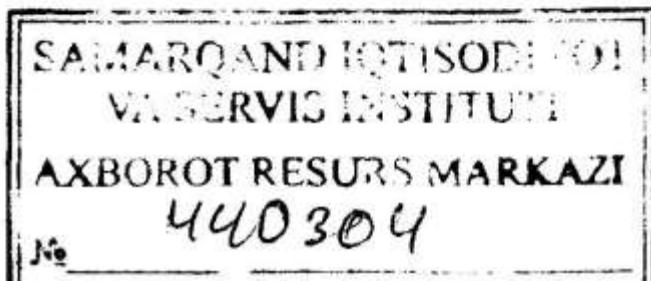
Холмўминов Ш.Р. Мехнат бозори иқтисодиёти (ўқув қўлланма) – Т.: ТДИУ, 2004 – 144 бет.

Ушбу ўқув қўлланмада «мехнат бозори» тушунчаси, унинг таркибий қисмлари, элементлари, сегментлари, шаклланиши, тартибга солиниши, ривожланиши батафсил баён қилинган; меҳнат бозорининг шаклланиши ва ривожланишини таҳлил этиш ва истиқболлаштиришда қўлланиладиган замонавий баланс, маркетинг, социология ва эконометрика усуллари акс эттирилган.

Ўқув қўлланма иқтисодий таълим йўналишидаги олий ўқув юртларининг бакалаврлари, магистрлари, профессор-ўқитувчилари ва илмий-тадқиқотчиларига мўлжалланган.

Маъсул муҳарир: Академик Фуломов С.С.;
и.ф.д., профессор Абдураҳмонов Қ.Х.

Тақризчилар: Академик Убайдуллаева Р.А.;
и.ф.н., доцент Шоюсупова Н.Т.;
и.ф.н., доцент Жабборова Ж.Н.



Holmuminov Sh.R. The economy of labor market.
(manual) – T.: TSEU, 2004 – 144 pages.

The manual is about the essence, structure, elements, segments, development, regulation and development of “ Labor market”. It also provides the analysis and development of labor market, balances for their future development, marketing, psychology and econometrics.

The manual is recommended for the bachelor and masters students and professor-lecturers and researches of higher education establishments majoring in the direction of “Economics”

Responsible editors: academician Gulomov S.S.;
doctor of economic science, prof. Abdurahmanov Q.H.

References: academician Ubaydullaeva R.A.;
Candidate of economic science,
senior lecturer Shoyusupova N.T.;
Candidate of economic science,
senior lecturer Jabborova J.N.

КИРИШ

Ижтимоий йўналтирилган бозор иқтисодиётига ўтиш даврида Ўзбекистон Республикаси Президенти И.А.Каримов таъкидлаб ўтганидек, «... ҳал қилинаётган энг долзарб муаммолардан бири ишлашни хоҳлов-чиларнинг ҳаммасини иш билан таъминлаш ҳисобланмайди, балки энг мақбул, ижтимоий йўналтирилган иш билан бандликни вужудга келтиришдан иборатдир»¹.

Бу эса меҳнат ресурсларининг оқилона бандлигини таъминлашни, ишсизликни камайтиришни тақозо этади. Уларни ижобий ҳал қилиш аҳоли турмуш даражасини оширишга олиб келади.

Ҳозир мамлакат меҳнат ресурсларининг иш билан банд бўлмаган қисми кўрсаткичи аста-секин ўсиб бориш анъанасига – тенденциясига эга. Бундай ҳолат саноат меҳнатининг тор доирада қўлланилиши, янги иш жойларини яратишга йўналтирилган инвестициялар ҳажмининг етарли эмаслиги, меҳнат ресурслари сонининг иш жойлари микдорига нисбатан тезроқ ўсиши, ишчи кучига талаб ва таклиф ўртасида мутаносибликнинг мавжуд эмаслиги, маҳаллий кадрлар малакаси ва рақобат қобилиятигининг пастлиги ва уларнинг иш ахтариш ҳаракатлари сустлиги билан асосланади. Бундан ташқари, меҳнат ресурсларининг оқилона бандлигини таъминлашга янги ерлар ўзлаштирилишининг камайиши, интенсив технология ва кам меҳнат талаб қиласидан техниканинг юқори унумсиз қўлланилиши, хўжалик юритиш, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил қилининг янги бозор усуllibаридан самарасиз фойдаланилиши, кичик ва ўрта бизнес ҳамда хусусий тадбиркорлик ривожланишининг наст даражаси, иш билан банд бўлганлар моддий манфаатдорлигининг пасайиши ва инфляция жараёнлари каби омиллар салбий таъсир кўрсатмоқда. Ҳолбуки, санаб ўтилган омиллар - бозор иқтисодиётига ўтиш даврининг муқаррар белгилариdir.

Аҳолининг иш билан оқилона бандлигини таъминлаш ва ишсизликни камайтиришнинг самарали механизмларидан бири меҳнат бозорини мақсадга мувофиқ шакллантириш ва ривожлантириш ҳамда уни тартибга солиши ҳисобланади. Бу, ишчи кучига талаб ва таклиф ўртасидаги узвий алоқалар ва зиддиятлар

¹ Каримов И.А. Ўзбекистон XXI аср бўсағасида: хавфсизликка таҳдид, барқарорлик шартлари ва тараққиёт кафолатлари. – Т.: «Ўзбекистон», 1997, 326-бет.

ни, улар ҳамкорлигининг самарадорлик мезонларини аниқлашга, қишлоқ меҳнаткашлари касб малакасини оширишининг асосий йўналишларини белгилашга ҳамда жонли меҳнат ресурсларини «ортиқча» ва иш жойлари «тақчил» шароитларда ишчи кучига талаб ва таклифни макроиктисодий тартибга солишга, пировардида ижтимоий-иктисодий ва ташкилий тадбирларни мақсадга мувофиқ равишда ишлаб чиқишига самарали имкон беради.

Бундай тадбирларни ишлаб чиқиши содир бўлаётган жараёнларни чукур ўрганишни, меҳнат бозори шакллантирилиши ва ривожлантирилишининг энг муҳим муаммоларини ва уларни ижобий ечиш йўлларини аниқлашни тақозо қиласди. Бу йўлларни тўғри топиш эса “Меҳнат бозори иқтисодиёти” фанининг назарий ва амалий асосларини мукаммалроқ ўрганишни талаб этади.

Мазкур фаннинг мақсади – талабаларга меҳнат ресурслари билан кўп таъминланган республикамиз учун характерли бўлган ишчи кучига талабни ошириши ва унинг таклифини камайтириш бўйича илмий асосланган тавсияномалар ишлаб чиқиши ўргатищдан иборат. Ушбу мақсаддан келиб чиқсан ҳолда мазкур фаннинг асосий вазифалари этиб қуидагилар белгиланади:

- «меҳнат бозори» тушунчаси ва унинг таркибий қисмларини ўрганиш;

- меҳнат бозори шаклланиши ва унга таъсир этувчи омиллар, шарт-шароитлар, тамойиллар ва чекловчиларни аниқлаш;

- меҳнат бозори ривожланишининг асосий босқичлари ва уларнинг ижтимоий-иктисодий тадбирларини белгилаш;

- меҳнат бозоридаги ишчи кучига талаб ва таклифнинг тартибга солиш усуllibарини ўрганиш;

- меҳнат бозорини таҳлил қилишининг аниқ социологик тадқиқот усулини ўрганиб, уни қўллаш методикаси билан танишиш;

- ишчи кучига талаб ва таклифнинг яқин келажакдаги ҳолатини истиқболлаштириш асосларини ўрганиш;

- меҳнат бозори ривожланишининг мақсадли комплекс дастурини тузишини ўргатиши.

«Меҳнат бозори иқтисодиёти» фани «Меҳнат иқтисодиёти», «Ходимларни бошқариш», «Иқтисодий назария», «Макроиктисодиёт», «Микроиктисодиёт», «Маркетинг» ва «Менежмент» каби иқтисодий фанлар билан узвий боғланган.

I боб

МЕҲНАТ БОЗОРИНИНГ МОҲИЯТИ, ИЖТИМОЙ-ИҚТИСОДИЙ МАЗМУНИ, АСОСИЙ ВАЗИФАЛАРИ ВА ХУСУСИЯТЛАРИ

1.1. Меҳнат бозорининг моҳияти ва тушунчалари

Хозирги вақтда ўтиш даври иқтисодиётининг олдида турган долзарб муаммолардан бири меҳнат бозорини самарали шакллантириш ва ривожлантиришдир. Бунинг учун, ҳаммадан аввал ижтимоий ва иқтисодий тизимлар ривожланишининг объектив қонунларидан саводли фойдаланиш зарур.

Маълумки, тараққиёт соҳиби бўлиб хизмат қилган инсон жамиятнинг асосий ишлаб чиқариш кучи ҳисобланади. У бир вақтнинг ўзида моддий бойликлар ва хизматларнинг ишлаб чиқарувчиси ва истеъмол қилувчиси бўлганлиги туфайлигина «Ишлаб чиқариш - истеъмол» тизимида мувозанатга эришилади. Фақат инсон эҳтиёжини жуда муҳим деб билган ва унинг самарали такрор ишлаб чиқарилишини таъминлаган жамиятгина энг юқори тараққиётта эришади. Жамиятнинг бошқа барча воситалари: мулкчилик шакллари, ишлаб чиқариш ва илмий салоҳият, молия, нархлар ва ҳ. к.лар ушбу асосий мақсадга бўйсуниши керак. Бу дегани, бутунги бозорга қараб, иқтисодий тизим ҳаракатини тўғри мўлжалга олмоқ, ўтиш даврини тезлатмоқ ёхуд секинлаштирумокдир.

Меҳнат бозори, бозорнинг бошқа барча тизимчалари билан узвий боғланган. Ҳақиқатдан ҳам, талабга эга бўлиш учун ишчи кучи жисмоний, ақлий ва касбий қобилияtlарнинг белгиланган мажмуасига эга бўлиши керак. Ишлаб чиқариш жараёнига бу қобилияtlарни татбиқ эта туриб, у ўз истеъмол сифатларини йўқотмаслиги учун доимо қайта ишлаб чиқарилиши лозим. Нафақат ўзини қайта ишлаб чиқариш, балки меҳнат ресурслари ва бутун аҳолининг сифат кўрсаткичлари ҳам яхшиланишини рағбатлантириб бориб, келажакда қайта ишлаб чиқаришга асос солиши керак. Бундан келиб чиқадики, меҳнат бозорида рақобат ходимнинг меҳнат қобилиятини такомиллаштирувчи асосий куч сифатида мавжуд бўлиши лозим.

Бошқа томондан, «меҳнатга қобилияtlар» эгаси доимий қайта ишлаб чиқаришга эҳтиёжларни бошидан кечира туриб,

бунинг устига ҳар доим янги, энг юқори сифат даражасида, шундай иш берувчини қидирадики, у бу қобилиятлардан энг фойдали шароитларда фойдалана олсин.

Шу муносабат билан ишчи кучига талабни шакллантирувчи тизимчада худди шундай ўзгаришлар содир бўлиши, яъни харидорлар-мулкдорлар ўртасида рақобат пайдо бўлиши керак. Фақат шундай шароитларда бир томондан, ходимнинг иқтисодий фаоллигига ва бошқа томондан, ишлаб чиқариш воситалари эгасининг бозордаги иқтисодий фаоллигига асосланган ижтимоий-иктисодий ривожланишга умид боғлаш мумкин.

Меҳнат бозорининг бошқа муҳим назарий қоидаси – уни ўз-ўзини ҳудудий ифодалаш ҳақидаги тассавури. Ходим ҳатто ёллангандаям, ўзининг «меҳнатга қобилиятлари»ини қайта ишлаб чиқаришга эҳтиёжини бошидан доимий кечира бориб, бозор билан алоқасини узмайди.

Бундан таинқари, ходим энг яхши шароитларни қидира бориб, бир ёлловчидан бошқасига ўтишга табиий интилиши ҳам мавжуддир. Амалиётнинг кўрсатишича, ишлаб чиқариш кучлари даражаси қанчалик юқори бўлса, миграцион фаоллик ҳам шунчалик жадалдир. Бунда ходимларнинг бир қисми меҳнат бозорида вақти-вақти билан пайдо бўлиб, вақтинча ишлаб чиқаришда иштирок этмайди. Проф. В. Кулаковнинг ҳисоб-китобларига кўра, иш билан банд бўлганларнинг катта қисми шундай ҳаракатда бўлади: ҳар йили саноатда - 35% гача, қурилишда - 40%, темир йўл транспортларида -37% иштирок этади [5, 15-б.]¹.

Шунинг учун меҳнат бозори ижтимоий бозор иқтисодиёти ва ижтимоий-меҳнат соҳасининг таркибий қисмидир. Илмий ва ўкув адабиётларида меҳнат бозорининг ўнлаб таърифлари келтирилади. Масалан, янги синфий мактабни яратувчилар Д. Гилдер, А. Лаффер, М. Федстайн, Р. Холлар меҳнат бозорини ички бир хил бўлмаган ва ғоят ўсувлари ҳамда бозор қонунларига бўйсунувчи тизим сифатида қарайдилар. Нарх-наво механизми унинг асосий регулятори бўлиб хизмат қиласи.

Меҳнат нархи ва иш ҳақи даражаси ишчи кучига талаб ва таклифга таъсир қиласи, улар ўртасидаги муносабатларни тартибга солади, керакли мутаносиблик ва мувозанатни саклайди. Табиий бозор механизmlарига кўра, ишчи кучи нарх-наво, бозор конъюнктурасига тез ва эгчиллик билан жавоб беради, унинг ҳақиқий эҳтиёжига

¹Манба «Асосий адабиётлар»даги тартиб рақами бўйича кўрсатилган.

мувофиқ кўпаяди ёки камаяди. Жадал меҳнат бозори шароитларида ишсизлик - меҳнатта лаёқатли аҳолининг банд бўлмаган қисми давра айланиши вазифасини бажарувчи табиий ҳодиса.

Кейнсман мактабининг асосчиси Ж. Кейнс ўз концепциясини «Бандлик, фоиз ва пулларнинг умумий назарияси» номли китобида баён қилган. У меҳнат бозорини сусткаш, статистик тизим сифатида кўриб чиқади, ишчи кучи нархи (иш ҳақи)ни старли даражада қатъий, деб қайд этади. Мажбурий ишсизликнинг мавжудлиги мажмуавий самарали талаб етишмаслиги билан асосланган, уни бюджет ва кредит-пул тартибига солишининг самарали (экспансиянистик) чоралари йўқ қилиши мумкин. Талабнинг етишмаслиги меҳнатта пул тўлашнинг уни пасайиши томонига эгилувчан эмаслиги оқибатида вужудга келади, бунинг натижасида талаб пасайганда ишлаб чиқариш ҳажми ва бандлик қисқаради, иш ҳақининг номинал ставкалари ўзгаришсиз қолади. Давлат бозорни тартибига солиб борувчи вазифасини ўтайди, у мажмуавий талабни ошириб ёки пасайтириб, ушбу тенгсизликни йўқ қилиши мумкин. Ишчи кучига жами талаб - инвестиция ва ишлаб чиқариш ҳажмлари билан тартибига солинади.

Проф. В.А. Павленков таъкидлайдики, бозор иқтисодиётида меҳнат бозори ёлланиб ишлашга қодир кишиларнинг барчасини: ҳам ёлланма меҳнат билан банд бўлганлар ва ҳам банд бўлмаганларни қамраб олади [8, 15-б.]. А.А. Никифорова эса бошқа умумий таърифни таклиф этади: «Меҳнат бозори ривожланишининг даражаси ва бозорда иштирок этувчи кучлар: тадбиркорлар, меҳнаткашлар ва давлат ўртасида маълум даврда эришилган манфаатлар балансини акс эттирувчи ижтимоий муносабатлар тизими сифатида вужудга келган» [7, 15-б.].

Кейинги йилларда меҳнат бозори ҳақида аниқроқ тушунчалар пайдо бўлди. Бальзи тадқиқотчилар меҳнат бозорини иш ҳақи ва даромадларнинг эркин ҳаракати орқали меҳнатта талабни ва ишчи кучи таклифини ўзини-ўзи тартибиға солувчи механизм сифатида талқин қиласидилар. Бошқа иқтисодчилар тушунтирадиларки, меҳнат бозори иш берувчилар ва ёлланиб ишлашни хоҳловчиларни бевосита келишуви орқали талаб ва таклифни қаноатлантириш учун шароитлар яратади ва ишчи кучини харид қилиш-сотиш жараснларини бевосита тартибиға солмайди. И.С.Маслованинг таърифи бўйича «Меҳнат бозори – ўсуви тизим, унда мулкчилик субъектлари ишчи жойлари ва ишчи кучи таклифлари, ходимга ва ёлланма ишга талаб ҳажми, таркиби ва нисбатини шакллантириб,

ишилаб чиқарип омиллари (мехнат воситалари ва ишчи кучи)га ўзаро таъсир этади». Мехнат бозори мавжуд, аммо «кесик, шакли ўзгаририлган кўринишда, бунинг устига ҳар нарсани ўз ичига оладиган характерга эга бўлмай, балки меҳнат муносабатлари-нинг факат бир қисмини қамраб олади» [6, 15-б.].

Қ.Абдураҳмонов ва Ф.Мамараҳимовнинг таърифига кўра, «Мехнат бозори дейилганда ишчи кучини сотиши, сотиб олиши ва ундан фойдаланиш билан боғлик бўлган ижтимоий-иктисодий муносабатлар мажмуаси тушунилади». [3, 15-б.].

Бизнинг фикримизча, меҳнат бозори – меҳнатта қобилиятли аҳолининг иш билан банд бўлган ва банд бўлмаган қисмлари ва иш берувчилар ўртасидаги муносабатларни ҳамда уларнинг шахсий манфаатларини ҳисобга олувчи шартномалар асосида «мехнатта қобилиятларини» харид қилиш - сотиши амалга оширувчи ҳамда ишчи кучига талаб ва таклиф ўртасидаги нисбатларни бевосита тартибга солувчи, бозор иктисодиётининг мураккаб, кўп аспектли, ўсуви ва очиқ ижтимоий-иктисодий тизимчасидир.

1.2. Мехнат бозорининг ижтимоий-иктисодий мазмуни

Республикамиз учун меҳнатта қобилиятли аҳолининг иш билан бандлигини ошириши бўйича муаммони ҳал қилишининг энг самарали воситаларидан бири бўлган меҳнат бозорининг ижтимоий-иктисодий мазмунини тадқиқ қилиш катта илмий-амалий аҳамиятта эга. Уларни ўрганиш қуидаги демографик ва ижтимоий-иктисодий вазиятларнинг инобатга олинишини тақозо этади:

- республикада меҳнатта қобилиятли аҳолининг 60% дан ортиғи қишлоқ жойларда яшайди ва ялпи ички маҳсулотнинг (ЯИМ) 40% дан кўпроғини ишилаб чиқаради;

- ноқишлоқ хўжалиги ишчи жойлари етишмаслиги сабабли иш билан банд бўлмаган қишлоқ меҳнат ресурслари улуси республиканинг иш билан банд бўлмаган бутун аҳолисининг 60% дан ортиғини ташкил қиласди ва уларнинг сони ўсмоқда;

- меҳнатта қобилиятли, иш билан банд бўлмаган қишлоқ меҳнаткашлари малакаси ва сафарбарлигининг пастлиги уларнинг яшаш жойларидан шаҳарга ва мамлакатнинг кам меҳнат билан таъминланган худудларига ҳамда хорижий давлатлар объектларига қараб ҳаракат қилишларига асосий тўсиқ бўлмоқда;

- меҳнат ресурсларининг сонини меҳнатни татбиқ этиш минтақаларга нисбатан тезроқ ўсиши яширин ишсизликни, айниқса,

қыллоқ хўжалигида ишчи кучини таклиф этиш унга талабдан ошиб кетадиган даражада кўпайишига бевосита ёрдам беради;

- қайта ишлаш саноати, қурилиш ва хизмат кўрсатиш корхоналари ҳамда хусусий хўжаликларда янги ишчи жойларини яратиш йўли билан ишчи кучи талаби ва таклифи ўргасидаги рационал нисбатни таъминлаш учун ҳақиқий имкониятлар мавжуд.

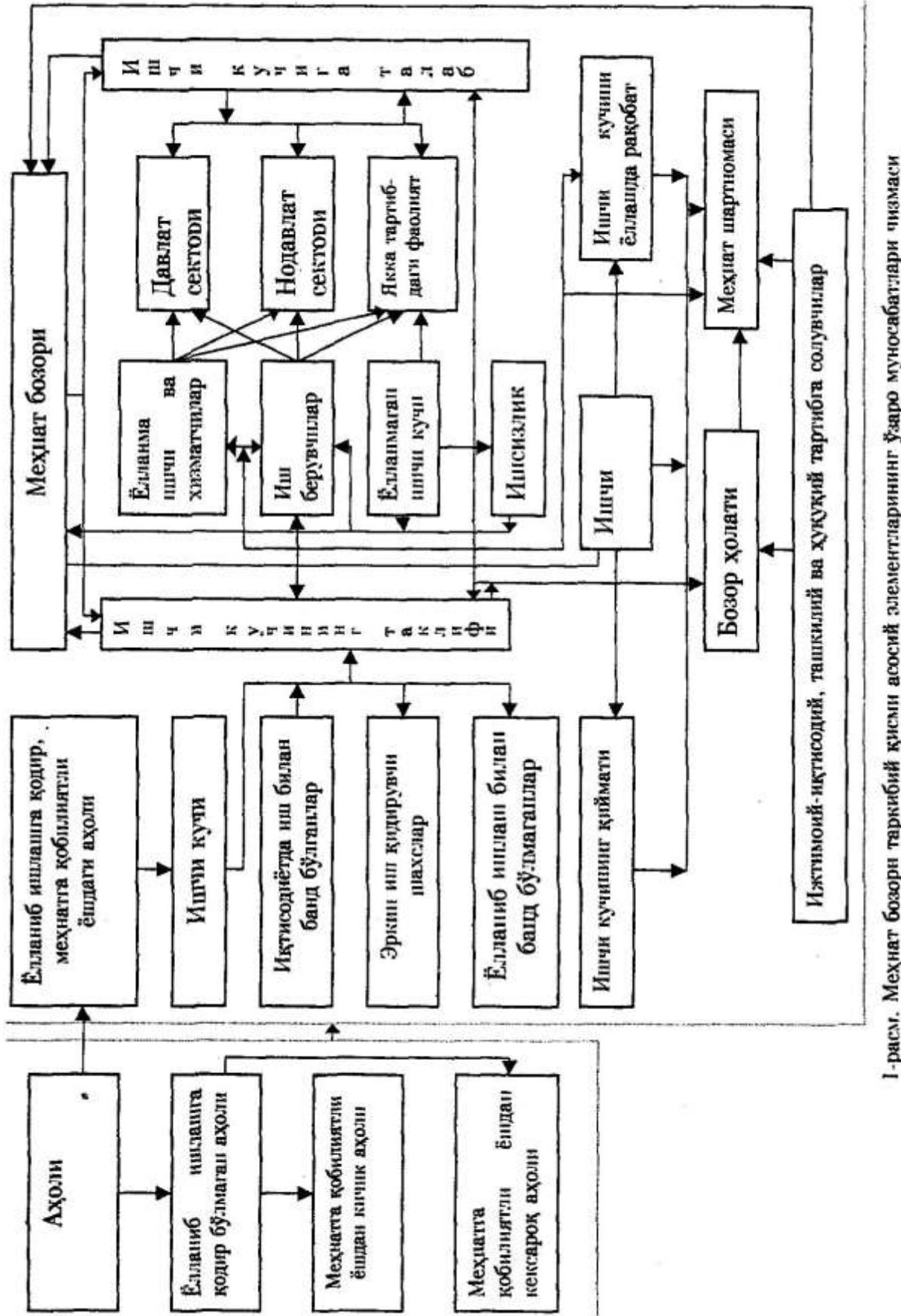
Бозор иқтисодиётига ўтиш даври шароитларида меҳнат бозорини «меҳнатга қобилиятли» ишчи кучини харид қилиш-сотишни амалга оширувчи тизим сифатида кўриб чиқиш ўринли эмас. Шунинг учун у ижтимоий йўналтирилган бозор иқтисодиёти ва ижтимоий меҳнат соҳасининг очиқ, мураккаб, кўп аспектли ва ўсуви тизимчаси бўлиб, ишчи кучига талаб ва тақлифнинг ҳажми, таркиби ва нисбатини шакллантирувчиидир. Мазкур бозор ишчи кучига талаб ва аҳолининг тақлифини тартибга солища бевосита иштирок этади ва оқилона бандликнинг шаклланиши ҳамда ишсизликни камайтиришга кўмаклашади.

Меҳнат бозори таркибий қисмининг асосий элементларига қуйидагилар киради: ишчи кучига талаб ва унинг тақлифи, қиймати, баҳоси ва ёллашдаги рақобат (1-расмга қарант). Талаб иқтисодиёт тармоқлари, ишлаб чиқариш - ижтимоий инфратузилмаси ва бошқа соҳаларнинг меҳнат бозорига буюртма берган, иш ҳақи фонди, шахсий ёрдамчи хўжаликлардан даромадлар ва бошқа ҳаётий воситалар билан таъминланган ишчи кучи эҳтиёжининг ҳажми ва таркибини акс эттиради. Тақлиф ёлланма шарти билан ишга эга бўлишдан манфаатдор ишчи кучининг микдор ва сифат (сони, жинси, ёши, маълумоти, касби, малакаси, миллати, ишлаб чиқиши, даромади ва бошқалар бўйича) таркибини ифодалайди.

Меҳнат бозоридаги ишчи кучининг тақлифи мураккаб демографик тузилишга эга. Аввалламбор аҳолининг умумий сонидан ёлланниб ишлашга қодир, яъни меҳнат қобилиятига эга бўлиб, унинг эгаси - ходим меҳнат бозорида уни тақлиф қилишдан, тадбиркор эса уни ўз корхонасида белгиланган вақт давомида фойдаланиш учун ёлланнишдан манфаатдор қисмини ажратиш керак.

Аҳолининг умумий сонидан иккита йирик гурухни ажратиш мумкин:

- 1) ёлланниб ишлашга қодир меҳнатга лаёқатли ва ундан юқори ёшдаги аҳоли;
- 2) ёлланниб ишлашга қодир бўлмаган меҳнатга лаёқатли ёндан кичик ва каттароқ аҳоли.



1-расм. Мехнат бозори таркибий кисми асосий элементтерининг ўзаро муносабаттары чизмаси

Биринчи гурух қуйидаги гурухчаларга бўлинади:

- а) иқтисодиёт секторларида ёлланиш бўйича банд бўлганлар;
- б) ёлланиш бўйича банд бўлмаганлар;
- в) иш қидириб эркин ҳаракат қилувчи шахслар.

Иккинчи гурух ҳам гурухчаларга бўлинади:

- а) меҳнатта қобилиятли ёшдан кичик аҳоли, яъни 16 ёшгача бўлган ўсмирлар;

б) меҳнатта қобилиятли ёшдан кессанароқ аҳоли, яъни ёши ва ногиронлиги туфайли ишламаётган нафақаҳўрларнинг асосий қисми.

Меҳнатга лаёқатли аҳоли, айниқса унинг иқтисодий фаол қисми меҳнат бозорининг шаклланишида асосий демографик манба ҳисобланади.

Таҳдил шуни кўрсатадики, аҳолининг иқтисодий фаол қисми меҳнат ресурслари умумий сонининг 70% дан ортигини ташкил этиб, унинг микдори 1998-2000 йилларда иқтисодиётнинг нодавлат секторида 29,3% ўеди. Фермер ва дехқон хўжаликлари сонининг ошиши, кичик ва ўрта бизнеснинг ривожланиши, яккаҳол меҳнат татбиқ этилишининг кенгайиши хусусий секторда банд бўлганлар сонининг 2 мартадан ортиқ кўпайишига бевосита кўмаклашди.

Шундай қилиб, шубҳасизки, республика меҳнат бозорида ишчи кучи тақлифининг ўсиши кўп жиҳатдан аҳолининг иқтисодий фаол қисми ҳолати билан белгиланади. У эса мазкур бозордаги ракобатта ҳам кўп жиҳатдан боғлиқ.

Юқори унумли ишчи кучини ёллаш, меҳнатни ижтимоий тақсимлаш ва бўш иш ўринларни эгаллашда ходимлар ўргасидаги ҳамда меҳнат шартномалари асосида иш ҳақи шартлари учун ходимлар билан ёлловчилар ўргасидаги ракобат меҳнат бозорини ҳаракатлантирувчи механизм ҳисобланади.

Ишчи кучига талаб ва тақлифининг нисбати меҳнат бозори конъюнктурасини ифодалайди. У кўп сонли омиллар ва шароитлар таъсири остида шаклланади ҳамда меҳнатта лаёқатли қишлоқ аҳолиси турли хил гурухларининг ёлланма ходимлар сифатида тенг бўлмаган ҳолатини акс эттиради. Амалда ишчи кучига талаб ва тақлифининг умумий ва таркибий мувозанатига эришиш қийин. Меҳнат бозорининг конъюнктураси ишчи кучи нархига бевосита таъсир кўрсатади. У ўз навбатида, амалдаги бозор нархларига мувофиқ ўзгариб туради, меҳнат ресурларининг муомала соҳасида шахсий ва ижтимоий эҳтиёкларга мувофиқ маълум йўналишини шакллантиради. Ўз навбатида ишчи кучи нархини унинг қийматидан фарқланиши ишлаб чиқарининг самараадорлигига, тақсимот муносабатларига, иш ҳақи ва шахсий ёрдамчи хўжаликлардан даромадлар даражаларига, истеммол

саватининг ўсишига, товарлар ва хизматларнинг амалдаги нархлари-га, уларнинг мавжудлигига, табиий бойликларнинг ҳолатига ҳамда бошқа омиллар ва шароитларга боғлиқ.

Бизнинг фикримизча, меҳнат бозорининг конъюнктурасини микдор ва сифат нуқтаи назардан тадқиқ қилиш мақсадга муво-фиқ. Республикаизда меҳнат бозорида ишчи кучига талабнинг микдори унинг таклифига нисбатан 1,6 марта кам.

Ишчи кучи таклифининг микдори унга эҳтиёжнинг талабла-рига тўлиқ мос келмайди. Шунинг учун меҳнат бозори конъюнк-турасини ифодалайдиган иккита ўзаро боғланган групхлардаги омиллар ва шарт-шароитлар ҳолатини таърифловчи микдор ва си-фат кўрсаткичларини ажратиш зарур. Биринчи групхга қўйидаги-лар киради: иқтисодиёт секторининг ҳолати; моддий-техник таъ-минотининг даражаси; ишлаб чиқариш ва ижтимоий инфратузил-ма, қурилиш саноати, шахсий ёрдамчи хўжаликлар ва уйда ишлов-чилар меҳнатининг ҳолати; кўп укладли иқтисодиёт ривожланиши шароитларида жамоа-ширкат, ижара, ҳиссадорлик, хусусий, қўшма ва бошқа хўжаликларнинг ислоҳ қилиниши даражаси; товарлар ва хизматлар, сармоялар, қумматли қофозлар ва илмий ишланмалар бозорининг шаклланиши даражаси; табиий бойликларнинг мавжуд-лиги ва ҳ.к.лар.

Иккингчи групхга эса қўйидагилар киради: маълумот, малака ва қасбни эгаллаганлик даражаси; юқори малакали кадрларни тайёр-лаш билан шуғулланувчи ўкув юргарининг ҳолати; меҳнатга лаё-қатли банд бўлган ва банд бўлмаган аҳолининг жинси ва ёши бўйича тузилиши; иш ҳақи ва бошқа манбалардан, айниқса, шахсий ёрдамчи хўжаликлардан олинадиган меҳнат даромадларининг даражаси; ишсизнинг ижтимоий ва руҳий ҳолати; ёллаш бўйича иш таклиф қилувчи меҳнат жамоасидаги ижтимоий-руҳий мухит; миллатлараро муносабатлар ва сиёсий аҳволнинг ҳолати; миллий-этник анъаналар ва аҳолининг мобиллиги (сафарбарлиги) ва бошқалар.

Юқорида таъкидлаб ўтилган, меҳнат бозорида ишчи кучига талаб ва таклифнинг нисбатини аниқловчи омиллар ва шарт-шаро-итлар аҳолини иш билан бандлиги сиёсатининг ижтимоий-иқтисодий йўналишлари ва тамойиллари билан рақобатга (ёхуд зиддиятга) киришиши мумкин. Бу ҳолда меҳнат бозорида салбий тенденция-ларга қарши харакат қилувчи тадбирларни ўз вақтида ишлаб чи-киши ва ўтказиш алоҳида ўринга эга. Ҳудудий меҳнат бозорилари-нинг омиллари ва конъюнктурасидаги фарқларни хисобга олган бандлик сиёсати давлат томонидан ишлаб чиқлади. У Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг 37-моддасида ва «Аҳолини иш

билин таъминлаш тўғрисида»ги Конунда акс эттирилган [2].

Давлат томонидан қўлланиладиган тартибга солувчиларниң (ижтимоий-иқтисодий, ташкилий ва хукукий) ўрни меҳнат бозорида зиддиятларни юмшатиш, ишчи кучига талаб ва таклиф конъюнктурасидаги номувозанатликдан ва уларни инқирозий бузилиш оқибатларидан (ялпи ишсизликнинг пайдо бўлиши, ижтимоий хўжаликда ишга жойлашишга имконият йўқлиги, даромадларниң пасайиши ва бошқалардан) огоҳлантириш йўли билан белгиланади. Бигъизда бозор муносабатларининг ижтимоий оқибатлари натижасида шундай шароитлар шаклланадики, унда қиплоқ аҳолисининг бир қисмини меҳнат қилиш ва даромад олиш хукуқларига эга бўлишида жиддий қийинчиликлар вужудга келиши оқибатида турмуш даражаси пасаяди. Иқтисодий тартибга солувчилар (соликлар, меҳнат ҳаки, молия-кредит воситалари, инвестициялар (сармоялар)нинг жалб этилиши, бандликка кўмаклашиш жамғармаси ва бошқалар) ижтимоий-иқтисодий мухитни яратишга қаратилган, унда қиплоқ ишчи кучининг ҳаракати талаб ва таклифга мувофиқ ҳар бир мазкур даврда қуйилган мақсадлар ва вазифаларни амалга оширишда содир бўлади. Тартибга солувчиларниң энг муҳим йўналлиши шундан иборатки, уларниң мажмуаси орқали меҳнат бозорида нисбий мувозанатга эришиш мумкин.

1.3. Меҳнат бозорининг асосий вазифалари ва хусусиятлари

Шуни таъкидлаш жоизки, «Меҳнат бозори» тушунчасининг ижтимоий-иқтисодий мазмuni ва уни таркибий қисмларининг систематик тадқиқоти мазкур бозорниң ўтиш даврида бажариладиган асосий вазифаларини ҳам аниқлашга имкон беради:

- ишчи кучига талаб ва таклифнинг ҳажми, таркиби ва нисбатини шакллантириш;
- бозор услубида хўжалик юритишнинг иқтисодий, ижтимоий ва хукукий механизмлари ёрдамида ишчи кучига талаб ва таклифни таъригиба солиш;
- меҳнат ресурсларининг оқилона бандлигини таъминлашга бўюсита таъсир кўрсатиш;
- ишсизларни иш топишга ёки бозор ва уларниң малакаси ва рақобат қобилиятини оширишга кўмаклашиш;
- ишлаб чиқариш харажатларини кисқартириш ва меҳнат тақсимотини ўзгартириш;
- инсонниң ҳам ишлаб чиқарувчи ва ҳам истеъмолчи сифатидаги манфаатлари мос келишини таъминловчи юқори унумдор меҳ-

натта қизиқишини тартибга солиши;

- тақсимот муносабатларига билвосита таъсир қилиш.

Шундай қилиб, меҳнат бозорининг асосий вазифалари, хусусиятлари ва таркибий қисмлари мазмунини чуқур ўрганиш унинг рационал шаклланиши ва ривожланиши йўлини равшанроқ кўришига ва иш кучига талаб ва таклиф ўртасидаги нисбатнинг ўзига хос хусусиятларини топишга имкон беради.

Республикамизда меҳнат бозори ўзига хос хусусиятларга эга.

Демографик хусусиятлари. Шундай қилиб, меҳнат бозори, умуман, талаб ва таклиф қонунларига бўйсунган ҳолда, ўз амал қилиш механизмининг кўпгина тамойилларига кўра, бошқа товар бозорларидан жиддий фарқ қиласидаги бозордир.

Бу ерда нафақат макро ва микроиктисодий омиллар, балки шулар билан бирга иш кучи баҳоси иш ҳақига доимо ҳам регуляторлар ҳисобланадилар. Реал иқтисодий ҳаётда меҳнат бозори динамикасига ишчи кучи тақлифига ҳамда унга бўлган талабга таъсир этувчи бир қатор омиллар таъсир кўрсатади. Бинобарин, ишчи кучи тақлифини демографик омиллар ва унинг туғилиши даражаси, меҳнат қобилиятига эга бўлган аҳолининг ўсиш суръатлари, унинг жинси, ёш тузилмаси кабилар белгилаб беради. Масалан, АҚШда аҳолининг ўртacha йиллик кўшимча ўсиш суръатлари ўтган асрнинг 30-йилларидан 90-йилларигача 1,8 фоиздан 1 фоизгача қисқарган. Бу меҳнат бозоридаги таклиф динамикасига сезиларли таъсир этади.

Шунга ўхшаш таъсир Ўзбекистон иқтисодида ҳам сезилади. Ўзбекистонда ишчи кучининг йиллик ўсиш суръатлари 2,2-2,3 фоиз атрофида (яъни анча юқори даражада). Бу эса ҳар йили камиде 4-5 фоиз даражада (амалдаги миқдорга нисбатан) иш жойлари яратишни талаб қиласиди. Шубҳасиз, бу жуда мушкул. Бунинг учун йилига бир неча миллиард сўм маблағ зарур.

Аҳолининг иқтисодий фаоллик даражаси билан боғлиқ хусусиятлар. Демографик омиллардан ташқари меҳнат қобилиятига эга аҳолининг турли демографик ва этник групкалари иқтисодий фаоллиги даражаси ҳам бозор динамикасининг муҳим омили ҳисобланади. Масалан, аёлларнинг ижтимоий роли фаоллашиши таъсири остида уларнинг ишчи кучи таркибига жадал жалб қилиниши ишчи кучи тақлифининг ўсишига олиб келди. Аёлларнинг АҚШ иши кучларидаги иқтисодий иштироки даражаси 1950 йилдаги 34 фоиздан 1992 йилда 60 фоизга етди (бу кўрсаткич Ўзбекистонда 40 фоиз атрофида).

Ишчи кучи динамикасига миграция жараёнлари ҳам жиддий таъсир кўрсатади. АҚШда у мамлакат аҳолиси кўшимча ўшили-

нинг 20 фоизини ташкил этади. Очиқ ҳолдаги иммигрантлардан ташқари АҚШда бир неча млн. яширин (нолегал) иммигрантлар (асосан Лотин Америкаси мамлакатларидан чиққанлар) яшашади. Мамлакатда миграция жараёни меҳнат бозорида ишчи кучи умумий таклифини кўпайтиради ва ундаги рақобатни кучайтиради. Иммиграция жараёнлари (хоҳ у сиёсий бўлсин, хоҳ меҳнат иммиграцияси) АҚШда маҳсус қонунлар билан тартибга солинади. Бу қонунлар мамлакатта паст дараражали ишчи кучи киришини чеклашга, тегишли квоталар ўрнатган ҳолда АҚШга олий малакали кадрларнинг кўчиб келишини рағбатлантиришга йўналтирилган.

Талаб нутқи назаридан эса иқтисодий конъюнктура ҳолати ҳамда иқтисодий цикллар фазалари бандилик динамикасининг муҳим омиллари ҳисобланади. Улардан ташқари ишчи кучига бўлган эҳтиёжга илмий-техника таракқиёти ҳам жиддий таъсир кўрсатади.

Ижтимоий таракқиёт билан боғлиқ хусусиятлари. Ҳозирга келиб жамият таракқиёти босқичлари ҳам меҳнат бозорининг ривожланишига сезиларли таъсир кўрсатиши тўғрисида хулоса қиласак ҳам бўлади. Одатда, жамият ривожланишига ҳал қитувчи ўзгаришлар худди шундай ахамиятли ўзгаришларни меҳнат бозорининг инччи ва ташки «қиёфаси»да қолдиради. Чунончи, жамият ривожланишидаги сиёсий ўзгаришлар меҳнат бозорига дарҳол таъсир кўрсатади. Бунга мисол қилиб, 1930-40 йилларда Европадаги сиёсий ўзгаришларни келтириш мумкин. Маълумки, нацизм етакчи сиёсий партия сифатида Германия давлати тепасига келиши билан меҳнат бозорининг аксарият Европа ва ҳаттоқи жаҳон миқиёсида ҳарбийлашуви юзага келган эди.

Сиёсий тузумнинг алмашибиши ҳам шу хилдаги ўзгаришлар учун замин ҳозирлайди. Бунга мисол қилиб инсоният тарихидаги энг йирик сиёсий ўзгаришларни (масалан, демократик бозор муносабатларининг бунёдга келиши ва ҳ.к.) келтириш мумкин.

Ижтимоий-сиёсий ўзгаришларнинг меҳнат бозори ва меҳнат муносабатларига таъсирига сабиқ Совет Иттифоқининг смирилиши мисол бўла олади. Бунинг натижасида нафақат унинг таркибига киравчии давлатларда, балки бутун жаҳон меҳнат бозорида жиддий ўзгаришлар содир бўлди.

Қисқача хуросалар

Меҳнат бозори – ишчи кучининг «меҳнатга бўлган қобилиятини» сотиш ва сотиб олиш тизимиdir.

Меҳнат бозорининг таркибий қисмлари ишчи кучига талаб, ишчи кучининг таклифи, қиймати ва баҳоси ҳамда уни ёлашда рақобат ҳисобланади.

Меҳнат бозори асосий вазифаларининг бажарилиши талаб ва таклиф ўртасидаги фарқнинг камайишига ва аҳолининг иш билан бандлиги ошишига олиб келади.

Назорат ва муҳокама учун саволлар

1. Меҳнат бозорининг моҳияти нимадан иборат?
2. Меҳнат бозори нима?
3. Ишчи кучининг таклифи қандай демографик тузилишига эга?
4. Меҳнат бозорининг таркибий қисмлари нималардан иборат?
5. Меҳнат бозорининг қандай асосий вазифалари бор?
6. Меҳнат бозорининг ўзига хос хусусиятлари нималардан иборат?

Асосий адабиётлар

1. Каримов И.А. Ўзбекистон: бозор муносабатларига ўтишнинг ўзига хос йўли. -Т.:«Ўзбекистон», 1993.
2. Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан тъминлаш тўғрисида»ги Қонуни // «Меҳнат» газетаси. –Т., 1993 йил, 1 октябрь.
3. Абдураҳмонов Қ.Х., Мамарасулов Ф. Меҳнат иқтисоди (ўқув-услубий қўлланма). -Т.: ТДИУ, 1996.
4. Дмитриев Ю. Рынок труда: предложение, спрос, управление. // Проблемы теории и практики управления. -М.:1991, №4.
5. Кулаков В. Рынок рабочей силы: основы теории, функционирования и прогнозирования // Экономист. -М., 1992, № 6, ст. 50-55.
6. Маслова Н.С. Эффективная занятость и рынок рабочей силы. -М.:Наука, 1992.
7. Никифорова А.А. Рынок труда: занятность и безработицы. -М.: Международные отношения, 1991.
8. Павленков В.А. Рынок труда. -М.: Анилик, 1992.

II боб

МЕҲНАТ БОЗОРИНИНГ ШАКЛЛАНИШИ

2.1. Мехнат бозори шаклланишининг аҳамияти ва шарт-шароитлари

Мехнат бозори, бозор тизимининг ажралмас қисми сифатиди фақат товар ишлаб чиқариш ва муомаласи умумий ҳукмрон бўлгандагина вужудга келади. Ишчи кучи «мехнатта қобилияти»нинг товарга айланиси мехнат бозори шаклланишининг бош шарти ҳисобланади. Академик И.А. Каримов таъкидлаганидек, «мехнат бўюри бўлмаса, ишчи кучи товарга айлантирилмаса, бозор муносабатлари тўғрисидаги гап-сўзлар оғизда қолиб кетади». Ишчи кучи товарга шундай ҳолда айланадики, агар унинг эгаси - ходим - ишлаб чиқариш воситалари ва турмуш кечириш воситаларидан юридик эркин шахс бўлса. Шахснинг фуқаролик эркинлиги ходимга меҳнатни кўллаш соҳаси, ундан фойдаланиш шароитлари ва иш ҳинқини эркин таъланаш ҳукуқини расмий беради. Эркин субъект сифатида у шахсий мулкчилик ва ўзининг ишчи кучига эгалик ҳукуқига эга бўлади. Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги қонунида таъкидланганидек, «Ўзбекистон Республикаси фуқароларига ишлаб чиқариш ва ижодий меҳнат учун ўз қобилиятларига эгалик қилиш ва қонунчилик манқулмайдиган ҳар қандай фаолият билан шугулланиш ҳукуки берилиган. Меҳнатта ҳар қандай шаклда маъмурий мажбур қилишга йўл қўйилмайди. Кипиларнинг ихтиёрий банд бўлмаслиги уларни ишнобгарликка тортиш учун асос бўла олмайди».

Мехнатнинг эркинлиги ва ихтиёрийлиги – умуман, республика бўйича меҳнат бозори шаклланишининг асосий шароити ёхуд шартидир.

Шу билан бир қаторда меҳнат бозорининг шаклланишини бевосита таъсир кўрсатаётган бир қатор иқтисодий, ижтимоий, демографик, табиий-икълимий ва ҳукукий шарт-шароитлар мавжудки, уларни биз қўйида батафсилроқ кўриб чиқамиз.

Мехнат бозори шаклланишининг асосий иқтисодий шарт-шароити бўлиб, ёлланма ходимларни ўз ишчи кучларига нисбатин шахсий мулкчиликлари ва иш берувчиларнинг иш жойларига жамоа ёки хусусий мулкчилиги хизмат қиласи.

шуни назарда тутиш керакки, мазкур субъектларни ўзаро алмашув муносабатига киришишига уларнинг шахсий манфаатлари мажбур қиласи, унинг орқасида шахсий истеъмолчилик ётади. Улар ҳам, ўз навбатида, қайта такрор ишлаб чиқаришда қишлоқ аҳолиси ижтимоий-иқтисодий турмушининг фақат керакли ижтимоий эҳтиёжи ифодаланишида намоён бўлади.

Мехнат бозорининг вужудга келиши ишчи кучига талаб ва таклиф ўртасидаги мувозанатга эришиш учун ўзаро рақобат қилишга тайёр эркин ва тенг ҳукуқли шерикларнинг иқтисодий муносабатларда бўлишларини тақозо этади. Бозорда ёлланма ходим ва иш берувчи шахсий эркинлик ва иқтисодий зарурят нуқтаи назаридан ўзаро боғланган ҳамда бир-бирларига қарам бўлсалар ҳам бир-бирларига қарши турадилар.

Ишчи кучи талаб ва таклифи ўртасида бозор мувозанатига эришиш меҳнат бозорининг шаклланишида ҳал қилувчи иқтисодий шартлардан бири ҳисобланади. Аммо бундай мувозанат мавжуд эмас. Бунинг асосий сабаби - таклиф қилинган меҳнатга лаёқатли аҳоли сонининг унга талаб миқдорига нисбатан тез ўсиши.

Иқтисодиётнинг барча секторларидаги таркибий ўзгаришлар ҳозирги шароитда меҳнат бозорида ишчи кучига талаб ва унинг таклифи янги ҳаракатини белгиловчи энг муҳим иқтисодий шартлардан ҳисобланади. Булар саноат ва хизмат кўрсатиш тармоқларида янги иш жойларини яратишни ва мамлакатимизнинг ижтимоий-иқтисодий ривожланишида сифат ўзгаришларини асослаб беради. Бундай шароитларда бир томондан, меҳнат бозорининг янги сегментлари агросаноат мажмуаси ва ижтимоий-ишлаб чиқариш инфратузилмасининг кўп жонли меҳнат талаб қиласидан тармоқлари ва ишлаб чиқариш бўгинларини қамраб олса, бoshка томондан, иқтисодиётнинг анъанавий секторларида бозор муносабатларини вужудга келтиради ва ривожлантиради.

Ишчи кучи нархининг ўзгариши меҳнат бозори шаклланишининг муҳим иқтисодий шарти ҳисобланади. Бозор иқтисодиётига ўтишни амалга ошираётган мамлакатларда иш ҳақи ҳақиқий даражасининг пасайиши тенденцияси кузатилади. Назарий жиҳатдан бундай вазиятда иш ҳақини ишчи кучи қийматидан пастроқ белгилаш учун қулай имкониятлар яратилади. Аммо бундай имкониятлардан фойдаланиши давлат қонунчилик йўли билан «тўсиб қўйиш»га ҳаракат қиласи. Шу мақсад-

да минимал иш ҳақи ва кун кечириш учун зарур микдор даражаси расмий равишда белгиланади. Бундай ҳолда ижтимоий йўналтирилган бозор иқтисодиёти нормал фаолият кўрсатганда минимал иш ҳақи кун кечириш учун зарур микдор даражасидан кам бўлмаслиги лозим.

Мехнат бозори конъюнктурасини шаклланишининг ижтимоий шарт-шароитлари орасида ёлланма ходимлар ва иш берувчилар сифат кўрсаткичларининг ошиши стакчи ўрин эгаллайди. Агросаноат мажмуаси ва хизмат кўрсатиш тармоқлари кўламларининг кенгайиши, уларнинг интенсив ривожланиши, ўз вақтида моддий-техник ва молиявий ресурслар билан таъминланиши ишчи кучининг қайта тайёргарликдан ўтишини ва янги замонавий касбларни (универсал ишчи ва хизматчи, тадбиркор, менежер, маркетолог ва ҳ.к.) ўзлаштиришни талаб қиласди.

Демографик шарт-шароитлар ишчи кучи таклифининг шаклланишига турлича таъсир кўрсатади. Масалан, юқори дарражадаги туғилиш меҳнат бозорига аҳолининг катта оқими келишини асослайди. Республикада меҳнатта лаёқатли аҳолининг ёш бўйича тузилишида 16-29 ёшдаги ўигит-қизлар улуши 2001 йилда 26,4 %ни ташкил қиласди (1-жадвалга қаранг).

Ўрта мактабларни битирувчиларнинг кўпчилиги, дастлабки касб тайёргарлигига эга бўлмаганлари ҳолда қишлоқ хўжалигига жалб қилинадилар. Самарқанд вилоятида ўтказилган социалогик тадқиқот шуни кўрсатдики, иш билан банд бўлмаган меҳнатта лаёқатли аҳоли ўртасида ёшларнинг улуши 34%ни, бальзи туманларда эса 35-55 %ни ташкил қиласди, уларнинг мутлақ кўпчилиги хотин-қизлардир(60-65%). Ёшларнинг 89 фойзи ишга жойлашишини хоҳлайдилар.

I-жадвал

Ўзбекистон Республикаси аҳолисининг ёш бўйича тузилиши

Кўрсаткичлар	1999 йил	2000 йил	2001 йил
Аҳолининг барчаси	100	100	100
<u>Шу жумладан:</u>			
Меҳнатта лаёқатли ёшдан кичик ёнидигилар	41,3	40,6	39,7
Меҳнатта лаёқатли ёшдагилар.	51,2	52,0	53,0
<u>Шу жумладан:</u>			
16-29 ёшдагилар	24,8	25,7	26,4
Меҳнатта лаёқатли ёшдан катта ёнидигилар	7,5	7,4	7,3

Мехнат бозори шаклланишига қишлоқ хўжалиги ишлаб чиқаришида иш мавсумий бўлганлиги учун иш билан тўлиқ банд бўлмаган шахсларнинг кўпчилиги сезиларли таъсир кўрсатади. Бизнинг баҳолашимизча, 2000 йилда шу сабабга кўра, Самарқанд вилояти қишлоқ хўжалиги ишлаб чиқаришида 38,4 минг киши, яъни ундаги ходимларнинг 18,4 фоизи иштирок этмаган. Мавсумий меҳнат даврининг катталиги ишсизлик хавф-хатари ва ҳажмини оширади. Ҳозирча қишлоқ хўжалигига қўл меҳнатининг улуши анча катта. Аммо бу анъанавий тармоқнинг экстенсив ривожланиши ва янги қўшимча иш жойларини яратиш имкониятлари камлиги ҳамда ер ва сув ресурслари етиш маслиги туфайли чекланган. Шу билан бирга илмий-техник янгиликлар ва меҳнатни ташкил қилишнинг илғор услубларини татбиқ этиш ходимлар қишлоқ хўжалигидан озод қилинишини тезлаштиради. Бу эса юқори малакага эга бўлмаган меҳнатга талабни янада камайтиради ва ишсизликни, айниқса, кўп болали аёллар ва ёш қизлар ўртасида кўпайтиради.

Иш берувчи ва ёлланма ходим ўртасида тузилган меҳнат шартномаси (контракт) меҳнат бозорида ишчи кучини сотиши сотиб олишнинг ҳал қилувчи хукуқий шарт-шароити ҳисобланади.

Меҳнат ҳукуқи бўйича гарб мутахассисларининг илмий ишларида меҳнат шартномаси «Ходимни иш ҳақи эвазига меҳнат қилиш мажбуриятини олиши ва ҳукуқий бўйсуниши мавжудлиги ҳақидаги келишув» сифатида ифодаланади. Шартнома хусусий-ҳукуқий харидларнинг турлича кўриниши бўлиб, унга нисбатан фуқаролик ҳукуқига хос меъёрлар, қоидалар, концептуал конструкцияларни қўллаш имкониятлари ва заруриятини асослайди.

Меҳнат шартномасининг бош хусусияти шундан иборатки, уни тузиш албатта бўйсуниш ва боғлиқликка олиб келади, бундан ташқари вужудга келган ҳукуқий муносабатларга ишончилик ва узок муддатлилик характеристини ифодалайди. Ишловчини ёлловчига бўйсунишига иқтисодий маънода меҳнат шартномасининг асосий аломати сифатида қаралади. Бу бўйсуниш, қоидага кўра, нафақат ижтимоий-иқтисодий, техник, ташкилий - балки, Ўзбекистон Республикаси Конституцияси ва «Меҳнат кодекси»нинг барча талабларига жавоб берувчи, шакллантирилган юридик характерга эга.

Иш кучига талаб ва таклиф нисбатининг яхшиланишига табиий-икълим шароитлари муҳим рағбатлантирувчи омил бўлиб хизмат

қылға. Юқори унумдор қишлоқ хўжалиги ерларида ва етарлича сув билан тъминланган яшаш жойларида ишчи кучи кўпроқ жамланади юн ишчи жойлари нормал фаолият кўрсатади. Янги иш жойларини иратиш ва ишлаб турган корхоналарни кенгайтириш йўли билан ишчи кучига талаб ва таклиф ўргасидаги мувозанатни тъминлашга мигълум даражада имкониятлар вужудга келтирилади. Булар эса меҳнат ресурсларининг ортиқчалик даражасини, демак, ишсизлик миқёсими ҳам кескин камайтиришга бевосита таъсир этади.

2.2. Меҳнат бозорининг шаклланиш тамойиллари

Юқорида қайд этилган шарт-шароитлар меҳнат бозори фиолият кўрсатишининг қуидаги асосий тамойилларини тўлиқ ималга татбиқ этган ҳолда мазкур бозор шаклланишига самарали таъсир кўрсатади:

- ишчи кучининг эркин таклифи. Бу меҳнатга лаёқатли қишлоқ аҳолисининг иш билан банд бўлиш ва бўлмасликни ихтирий танлашини, меҳнат қонунлари томонидан тақиқланмайдиган ва ҳар бир ходимнинг шахсий ва жамоа манфаатларини ҳисобга олувчи касб ва фаолият турини эркин танлаш учун шароитлар мавжудлигини англаради;

- иш берувчиларнинг ишчи кучига мустақил талаби. Бозор иқтисодиёти ходимларни барча иш берувчилар томонидан Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси ва «Меҳнат кодекси» қоидаларига албатта амал қилган ҳолда ишга эркин ёлланилари ва ишдан бўшатишлари ҳамда бандлик, меҳнат шароитлари ва унга ҳақ тўлашни кафолатлаш билан фуқороларнинг манфаатларини ҳимоя қилишлари учун имкониятлар яратади;

- ёлланма ходимларнинг иш берувчилардан ҳуқуқий ва ижтимоий ҳимоя қилинганлиги;

- иш ҳақи ва бошқа қонуний даромадлар чегарасини Ўзбекистон Республикаси Конституциясида белгиланган «кун кечириши учун зарур микдордан кам бўлмаслик»ка риоя қилган ҳолди эркин белгилаш.

2.3. Меҳнат бозори шаклланишининг омиллари ва чекловчилари

Ортиқча меҳнат ресурсларига эга республикамиз худудлар-

да ишчи кучига талабнинг ошиши ва унинг таклифи пасайишига бевосита таъсир этувчи омилларни тадқиқ қилиш энг муҳим ижтимоий-иктисодий аҳамият касб этади. Ишчи кучига талабнинг ошишини асословчи омилларга қўйидагилар киради: нокишлоқ хўжалиги тармоқларида янги иш жойларини яратиш, меҳнат қўлланиладиган амалдаги миңтақаларни техник қайта жиҳозлаш, модернизациялаш, қайта таъмирлаш, хорижий сармояларни жалб қилиш, янги ерларни ўзлаштириш, қайта ишлаш саноати, хизматлар кўрсатиш ва шахсий меҳнат фаолияти қўламини кенгайтириш, кичик ва ўрта бизнес ҳамда хусусий тадбиркорликни ривожлантириш ва бошқалар. Шу билан бир вақтда ишчи кучи таклифини пасайтирувчи омиллар вужудга келади ва улар таъсир қила бошлайди: шахсий ёрдамчи хўжалик, якка меҳнат фаолияти, хусусий тадбиркорлик ва ўз-ўзини банд қилишнинг бошқа соҳаларини ривожлантириш, бандликнинг эгилувчан ва ностандарт шаклларини кенгайтириш, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил қилишнинг бозор усулларини татбиқ этиш, инфляция ва ишсизликни пасайтириш, маҳаллий кадрларнинг рақобатбардошлиги, сафарбарлиги ва малакасини ошириш ва бошқалар.

Меҳнат ресурслари билан кам таъминланган худудларда эса бир қатор омиллар ишчи кучига талабнинг пасайишига кўмаклашади. Хусусан, бу ижара ва хусусий мулкчиликни ривожлантириш, тўлаш қобилиятига эга бўлмаган ёки экологик зарарли корхоналарни ёпиш, янги ерларни ўзлаштириш қўламини қисқартириш, моддий-техникавий ва молиявий ресурслар таъминотини яхшилаш, интенсив технологияни қўллаш, меҳнат унумдорлигини ошириш ва ҳ.к.лар.

Бундан ташқари, мазкур худудларда ишчи кучи таклифи ни оширувчи омиллар, хусусан, кадрларнинг малакаси ва сафарбарлиги даражасининг пастлиги, меҳнат ресурслари сони ўсиш суръатининг иш жойлари микдорига нисбатан юқорилиги, қишлоқ хўжалигида ишловчиларни иш жойидан озод этиш ҳолларининг кўпайиши, меҳнатни қўллаш миңтақаларининг етишмаслиги ва бошқалар мавжуд.

Шу билан бирга шундай омиллар ҳам борки, улар комплекс ҳолида ишчи кучи таклифининг шакланиши ҳолатига сезиларли даражада таъсир кўрсатади. Уларга қўйидагилар киради: ишлашни хоҳловчилар, ёлланган ходимлар ва иш берувчиларнинг табиий ва механик ҳаракатлари; ёлланма меҳнатни ташкил қилишнинг

турли-туман услублари; турмуш учун зарур бўлган маблағлар икимғармаси, ёлланган ходимларнинг пул даромадлари; нафақа-хўрлар ва болалик аёлларнинг меҳнат ва ижтимоий пенсиялари, имтиёзлари ва кафолатлари; касбий тайёрлаш ёки қайта тайёрланиш ва малакасини оширишга зарурияти бўлган шахсларни мабланғлар билан таъминловчи давлат, корхона ва оиланинг молиявий имкониятлари; шахсий ёрдамчи хўжалигида ва ёлланмасдан «ўй меҳнати»да банд бўлганларнинг сони; қуролли кучларда хизмат қилувчилар сони ва уларда хизмат қилиш муддати; мукобил ва малакали касбий хизматларни такомиллаштириш ва ҳ.к.лар.

Ишчи кучига талабнинг ўсиши ёки камайиши (динамикаси) қуйидаги микдор ва сифат кўрсаткичларининг ўзгариши билан аниқланади: мавжуд бўлган ва янгидан яратиладиган ишчи жойлари; инвестиция салоҳияти ва унинг такрор ишлаб чиқариш тузилиши; иқтисодиётдаги таркибий ўзгаришлар; мулкчилик шаклларининг турли-туманлиги; корхоналар ва ташкилотларнинг тўловга қодир эмаслиги (банкротлиги) ва ҳ.к.лар.

Ўзбекистон шароитида меҳнат бозорини самарали шакллантиришга тўсиқ бўладиган бир қатор чекловчилар ҳам мавжуд: меҳнатни қўлланишининг ноқишлоқ хўжалиги минтақалари яхши ривожланмаганлиги; меҳнат ҳақининг паст даражаси; истеъмол товарларининг қимматлашуви; ёлланма ишчи кучининг малакаси ва сафарбарлиги пастлиги; иш берувчиларнинг етарлича тажрибага эга эмаслиги ва ҳ.к.лар.

Шу билан бирга ўтиш даврида ноқишлоқ хўжалиги меҳнат минтақаларининг етишмаслиги, иш ҳақининг паст даражаси ва истеъмол товарларининг қимматлашуви, хом ашёлар стишмаслигининг кўпайгани, маҳаллий кадрлар малакаси ва мобиллиги даражасининг пастлиги ишчи кучига талабнинг ошишига асосий тўсиқ бўлмоқда. Ходимлар меҳнатининг якуний натижалари қадрсизланиши мулкнинг давлат тасарруфидан чиқариш ва хусусийлаштириш самараదорлигини оширишга тўсиқ бўлувчи асосий иқтисодий воситалардан биридир. Бу соҳада ижобий натижаларсиз бозор иқтисодиётининг асосий ҳаракат қилувчи кучлари - тадбиркорлар, яъни меҳнат бозорида ишчи кучининг харидорлари пайдо бўлиши мумкин эмас.

Иш берувчилар малакасининг пастлиги ва уларда тадбиркорликка тажриба кўникмалари етишмаслиги меҳнат бозорининг шаклланиши йўлида жиддий тўсиқ бўлмоқда. Бу муаммо-

ларни ижобий ҳал қилиш учун тадбиркор «Бизнес», «Маркетинг», «Менежмент», «Банк иши», «Ахборотлар технологияси» каби фанларни, хорижий тилларни мукаммал билишлари, саноат меҳнатининг ҳал қилувчилик ўрнини тушунишлари ва уни бошқа ҳар қандай меҳнатдан юқори баҳолай олишлари учун мальум вақт ва шароитлар керак.

Шундай қилиб, юқорида қайд этилган меҳнат бозорининг асосий таркибий қисмларини мукаммал тадқик қилиш унинг шаклланиш жараёнини батафсил ифодалабгина қолмасдан, балки бу соҳада ечилиши лозим бўлган асосий муаммоларнинг аниқланишига ҳам имкон беради: ишчи кучига талабни ўстириш ва унинг таклифини камайтириш, қишлоқ хўжалиги ишлаб чиқаришидан ортиқча ходимлар озод бўлишини тезлатиш; иш билан банд бўлмаган меҳнаттага лаёқатли аҳолининг рақобатбардошлиги ва малакасини ошириш, турғунлигини камайтириш ва унинг ижтимоий ҳимояланганлигини таъминлаш. Бу муаммоларни меҳнатни қўллашнинг ноқишлоқ хўжалиги бўлган тармоқларини ривожлантириш, ўқув муассасалари ва бандлик хизматларининг фаолиятини яхшилаш ва меҳнат бозорида ижтимоий-иктисодий муносабатларни самарали тартибга солиш йўли билан муваффақиятли ҳал қилиш мумкин.

Қисқача хуросалар

Меҳнат бозори шаклланишига ишчи кучининг «меҳнатта бўлган қобилияти» товарга айланиши, эркин таклифи, иш берувчиларнинг ишчи кучига мустақил талаби, иқтисодиётнинг таркибий ўзгариши, кўп мулкчиликнинг ривожланиши каби иқтисодий, ижтимоий ва ҳуқуқий шарт-шароитлар бевосита таъсир этади.

Меҳнат бозори шаклланишида асосий муаммо бўлган ишчи кучига талабнинг ортиши ва унинг таклифи камайиши турли омиллар, тамойиллар ва чекловчилар таъсирида амалга оширилади.

Назорат ва муҳокама учун саволлар

1. Меҳнат бозорининг шаклланишига қандай шарт-шароитлар таъсир этади?
2. Меҳнат бозори шаклланишининг қандай тамойиллари мавжуд?
3. Мазкур бозор шаклланишининг қандай омиллари бор?
4. Ишчи кучига талаб ва таклифнинг шаклланишига нималар тўсиқ бўлади?

Асосий адабиётлар

1. Ўзбекистон Республикаси Конституцияси. –Т.: Ўзбекистон, 1992.
2. Киселев И.Я. Трудовой договор при капитализме: проблемы найма и увольнения. –М.: Наука, 1989.
3. Холмўминов Ш.Р. Меҳнат бозори шаклланса – «Ўзбекистон қишлоқ хўжалиги» журнали, 1997, №1.
4. Холмуминов Ш.Р. Моделирование сельского рынка труда. -Т.: Фан, 1996.

III боб

МЕҲНАТ БОЗОРИНИ ТАРТИБГА СОЛИШ

3.1. Мехнат бозорини тартибга солишнинг аҳамияти

Мамлакатимиз Президенти И.А. Каримов ўзининг «Ўзбекистон иқтисодий ислоҳотларни чуқурлаштириш йўлида» китобида меҳнат бозорини бошқариш ва бандлик сиёсатини фаол ўtkазиши, республиканинг меҳнаттага ярокли аҳоли зич жойлашган туманларида кичик ва ўрта корхоналарни устувор ривожлантириши ҳисобига янги иш жойлари бунёд этишни рағбатлантириши масалаларига катта эътибор берган. Шу муносабат билан меҳнат бозорида ижтимоий-иқтисодий муносабатларни тартибга солиш алоҳида аҳамият касб этади.

Мехнат бозорида юзага келадиган ижтимоий-иқтисодий муносабатлар тизимида аҳолининг иш билан бандлиги ва меҳнат шароитларини белгилаш, у ёки бу ижтимоий муаммоларни ҳал қилиш, ижтимоий-меҳнат можороларини бартараф этиш бўйича иш берувчилар билан ёлланма ходимлар ўртасидаги муносабатлар марказий ўрин эгаллайди. Мехнат бозорида мазкур муносабатлар жамоавий, шахсий ва ҳудудий усуллар асосида тартибга солинади (2-расмга қаранг).

Жамоавий битимлар тузилаётганда Ўзбекистон Республикасининг «Мехнат кодекси», Халқаро меҳнат ташкилоти (ХМТ) нинг Конвенцияси ва тавсияларига асосланилади. ХМТ конвенциясининг 54-бандида таъкидланганидек, «Жамоавий музокаралар, бир томондан, тадбиркор, тадбиркорлар групни билан, бошқа томондан эса, меҳнаткашларнинг битта ёки бир неча ташкилоти ўртасида: а) меҳнат шароити ва бандликни белгилаш; б) тадбиркорлар ва меҳнаткашлар ўртасидаги муносабатларни тартибга солиш; в) тадбиркорлар ёки уларнинг ташкилотлари ва меҳнат-кашларнинг ташкилоти ёки ташкилотлари ўртасидаги муносабатларни тартибга солиш мақсадларида олиб бориладиган барча музокараларни билдиради».

Мехнат бозорида бундай тартибга солишни қўлланишининг энг муҳим афзаллиги шундаки, унда қабул қилинадиган қарорлар ниҳоятда қайишқоқ (эгилувчан, мослашувчан) бўлади, уларни нақонунчилик, на суд ва на маъмурий усулларга қиёслаб бўлмайди.

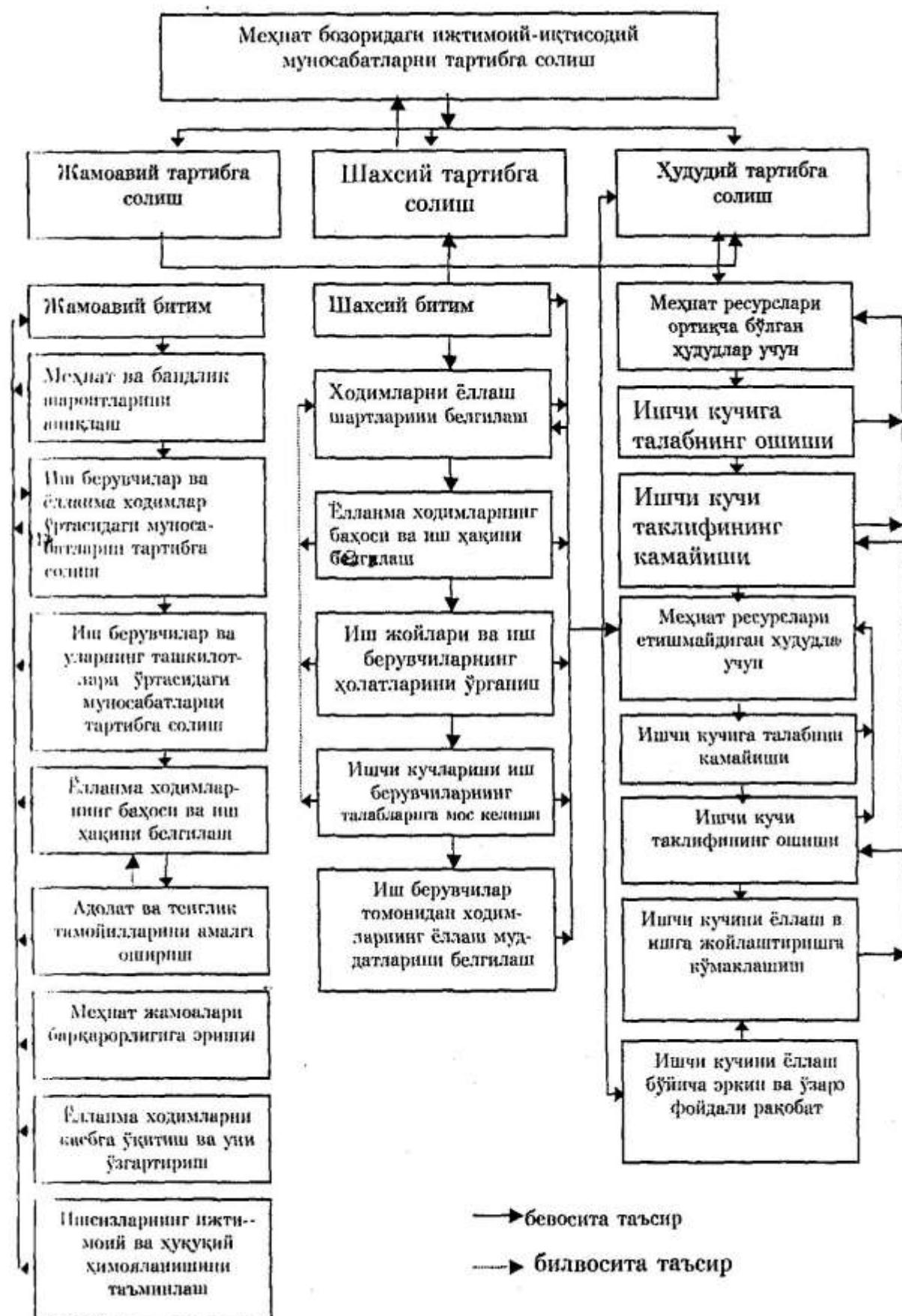


Рис. Меҳнат бозорида тартибга солувчиларнинг ҳаракатлари чизмаси.

3.2. Мехнат шартномаларининг меҳнат бозорини тартибга солишдаги ўрни

Меҳнат бозори муносабатларини тартибга солиш комплекс – шартнома тизимининг қайизликкаги, шунингдек, муносабатлари соҳасида тенглик ва ижтимоий адолат тамойилларини рўёбга чиқариш ҳақидаги кенг ёйилган тўғри тасаввурларга эга бўлишидир. Айрим ходим музокараларда ўзидан анча кучли шериги – иш берувчига нисбатан якка тартибда амалга оширадиган хатти-харакатлари билан қаршилик кўрсата олмайди Боз устига, жамоавий шартномага кўра, малакаси паст ҳамда етарли даражада юқори унум билан ишлай олмайдиган ишчи кучининг иш жойи муайян муддатта сақлаб турилади. Жамоавий шартнома меҳнат муносабатлари барқарорлигига эришишда мухим аҳамиятта эга. Жамоавий шартнома тизими меҳнат бозоридаги хўжаллик субъектларининг ўзаро муносабатларида можароларни ўзича бартараф эта олмайди. Чунки, ушбу можаролар асосини ижтимоий манфаатлар, мақсадлар, интилишлар, талаблардаги фарқлар ташкил этади. Гарчи, жамоавий битимлар тизими манфаатларни келишиб олиш, ўзаро бир қарорга келиш ва можароларни тезлик билан бартараф этиш жараёнларини кўзда тутсада, музокаралар жараёни анча мақбул натижаларга эришиш имкониятини ҳам яратади. Айни пайтда битим шартлари шартнома шаклини олиб, икки томонни мазкур шартлар асосида ижтимоий ва иқтисодий барқарорликни таъминлаш мақсадида охирги чораларни кўрмасдан, яъни, иш ташлаш ёки ишдан бўшатишга йўл қўймай, ҳаракат қилишга мажбур этади.

Келажакда жамоавий битимлар, шунингдек, меҳнат бозори фаолиятини, кадрларни ўқитиши ва малакаларини ошириши ҳамда ўзгартириши, уларнинг иш ҳақи ва ишсизларни иш билан таъминлаш кўрсаткичларини тартибга солиш масалаларини ҳам қамраб олади. Шуни қайд этиб ўтиши керакки, асосан жамоавий меҳнат шартномаси тизими ва бевосита давлатнинг тартибга солиб бориши амал қилишига қарамай, ходим билан иш берувчи ўртасидаги муносабатлар якка тартибда ҳам ҳал этилиши мумкин.

Ходим билан тузилган шахсий шартнома иш берувчи учун анча фойдалидир. Шахсий шартнома тизими ёлланувчининг меҳнат шароити ва унга тўланадиган иш ҳақини шу одамга қараб белгилаш имконини беради. Жамоавий битимларга кўра

иен, бундай қилиб бўлмайди. Шу билан бирга, тузиладиган шахсий битим кўп ҳолларда ёлланувларни ижтимоий кафолатларнинг каттагина қисмидан маҳрум этади.

Мехнат муносабатларини шахсий услубда тартибга солишни бандликнинг қайишиқоқ шаклларини жорий этиш - ёлланувлар кучидан фойдаланишни (эксплуатацион характерда) кучайтириш ҳамда доимий ишловчи шахслар учун илгари мавжуд бўлган ижтимоий кафолатлардан воз кечилишидан ташқари яна бир қатор салбий оқибатларга олиб келиши мумкин. Жўмладан, ривожланган мамлакатлардаги меҳнат бозорларида доимий ишчи кучларини вақтинча ёки тўлиқсиз иш вақтида ишловчи шахслар (ёплар, хотин-қизлар, ногиронлар ва ҳоказо) билан алмаштириши қоида тусига кирмокда. Табиийки, мазкур ижтимоий гурӯҳларнинг вакиллари ижтимоий жиҳатдан кам муҳофазалангани ва жамоавий шартномалар билан қамраб олинмаган. Шу бене давлат, айниқса, хўжалик юритишнинг бозор муносабатларига ўтиш шароитларида ёллашнинг шахсий шартнома шакллари ривожини назорат қилиб бориши керак. Акс ҳолда, норозиллик кучайиши натижасида давлат ишсизлик бўйича ижтимоий тўловларни анча кўпайтиришга мажбур бўлиб қолади.

Сўнгти ҳолатни алоҳида ҳисобга олишимиз лозим. Чунки, республикамиизда, бир томондан, тадбиркорлик, ишчиларни ёллиб ишлатиш бўйича ҳусусий тадбиркорлик ва бизнес яхши ривожланмаган бўлса, иккинчи томондан эса, кам таъминланган ҳамда ижтимоий жиҳатдан етарли даражада ҳимоя қилинмаган иҳоли орасида ишсизлар сони ошиб боряпти. Буларнинг ҳаммаси меҳнат бозоридаги ижтимоий-иқтисодий муносабатларни тириғига солишнинг янги, самарали худудий усулларини, уларни меҳнат ресурслари ортиқча ва етишмайдиган худудларга бўлгани ҳолда, тадқиқ этишни талаб қилмоқда.

3.3. Мехнат бозорини тартибга солишнинг минтақавий усуллари

Республиканинг меҳнат ресурслари ортиқча худудлари, аввалио, Андижон, Фарғона, Наманган, Тошкент, Самарқанд, Қашқадарё, Сурхондарё, Бухоро ва Хоразм вилоятлари учун мазкур бозорни тартибга солишнинг анча самарали усуллари деб, ишчи кучига бўлган тилабнинг опшиши ва унинг таклифи камайишини ҳисоблаш зарур.

Мазкур усуллар нималарда ифодаланишини батафсил күриб чықайлик.

Ишчи кучига талабни ошириш усули. Бозор иқтисодиётiga ўтиш шароитларида мулкни хусусийлаштириш ва давлат тасаруфидан чиқариш, экинларни стиштиришда таркибий тузилмани қайта куриш, зарар келтириб ишләётган корхоналарни тугатиш, фан-техника тараққиёти ютуқлари ва интенсив технологияларни жорий этиш ҳисобига асосан қишлоқ хўжалиги ишлаб чиқаришидан бўшатилаётган ходимлар сони тез кўпаймокда.

Ишчи кучига бўлган талабни оширишини рағбатлантириш усулларини тадқиқ этиш меҳнат ресурсларининг оқилона бандлигини таъминлашга ҳамда мазкур ҳудуд учун самарали тармоқларни ривожлантиришга қаратилгандир. Махсулотларни қайта ишлаш, саклаш ва харид қилиш ҳамда сервис хизмати кўрсатиш ва шахсий меҳнат фаолияти бўйича иш жойларини яратиш, ишлаб чиқариш кучлари ва бандликнинг ноанъанавий шаклларини ривожлантириш, аграр сектордаги ишдан вақтинча бўшатилаётган шахслар учун мавжуд корхоналарни кенгайтириш ва қайта таъмирлаш ҳамда янги иш жойларини яратиш мақсадида тўғридан-тўғри инвестициялар - сармоялар ҳажмини кўпайтиришини рағбатлантириш мазкур услубни кўлланишининг асосий йўналишларицир.

Ишчи кучларига талабни оширишини меҳнат ресурслари ни қайта тақсимлашдан манфаатдор иқтисодиёт тармоқларида иш жойларини яратиш ҳамда мавжудларини қайта таъмирлаш ва янги, замонавий касбларни эгаллашга сармояларни тўғридан-тўғри жалб қилиш орқали тартибга солиш мумкин. Дотациялар, субсидиялар ва кредитларни агросаноат мажмуи корхоналарини, айниқса, қайта ишлаш корхоналарини куриш, техник жиҳатдан қайта қуроллантириш ва реконструкциялашга, шахсий меҳнат фаолиятини ривожлантириш йўли билан хизмат кўрсатиш соҳасини кенгайтиришга, шунингдек, кўп болали аёллар, меҳнатга лаёқатли пенсионерлар, ногиронлар, ўсмирлар ва ҳоказоларга мос иш жойларини вужудга келтиришга йуналтириш мақсадга мувофиқдир. Шу тариқа ортиқча меҳнат ресурсларини юқорида айтиб ўтилган тармоқларга ва айрим махсус иш жойларига жалб этиш, айни пайтда ишчи кучларининг касбий ва малака таркибига бевосита таъсир ўтказиш мумкин.

Мувакқат иш жойларини яратиш ва мулкчиликнинг турли шаклларини ривожлантиришни рағбатлантириш — аҳоли

бандлигини оширишнинг энг мухим йўналишларидан бири. У иорхоналарнинг иқтисодий манфаатдорлигини ошириш, бюджет тўловлари ва ходимларнинг вақтинча ва қисман бандлиги учун ижтимоий сугурта бадалларини камайтириш, уларни ишга қабул қилиш жараёнини снгиллатиш, бандликнинг ноанаънавий шаклларини ташкил этиш билан боғлиқ сарф-харажатларни тўлаш ибни чора-тадбирлар ёрдамида амалга оширилади.

Ишчи кучларига таклифни камайтириш усули. Ишчи кучларига бўлган таклифни камайтиришга, шунингдек, уларнинг меҳнат бикорига оқиб келишини қисқартириш ва бошқа жойга кетишини ўтишларни ҳамда иш вақти ва мавжуд иш жойларини ижтимоий ишлаб чиқаришда банд бўлганлар ўртасида қайта тақсимлаш орқали самарали таъсир этиш мумкин. Республикаизда «Кадрлар тийёрлаш миллий дастури» асосида умумтаълим дастурларини кенингтириш ва ўқиши муддатини узайтириш билан касбий тайёргарликини яхшилаш, ўкув юртларида кундузги таълим олинадиган ўкув ўриниларини кўпайтириш ва кечки ҳамда сиртқи ўкувдаги талаба ўриниларини қисқартириш, ишлаб чиқаришдан ажralган ҳолда ўқиётнингларга стипендиялар миқдорини ошириш, аёлларга бола парвариши учун тўланадиган нафақалар ва бериладиган таътил муддатини кўпайтириш, меҳнат стажини ҳисоблашда уларга имтиёз бериш; пенсионерлар, ногиронлар ҳамда уларни парваришлайдиган шахсларининг пенсияларини ошириш меҳнат бозорида ишчи кучларининг оқиб келишини камайтириш чора-тадбирлари ҳисобланади.

Иш билан бандлар орасида иш вақти ва иш жойлари ишчи кучларига бўлган таклифни камайтириш мақсадларида қайта тақсимланади. Меҳнат ресурслари иш билан бандлигининг хусусий ва вақтинчалик шаклларига ўтишларини рағбатлантиришти уларга ҳам иш билан тўла банд қилинган шахсларга мўлжаллиниг ижтимоий таъминотнинг ўша турларини, таътиллар ва бошқа ижтимоий кафолатларнинг миқдорларини ўрнатиш, кафолитланган энг кам миқдордаги иш ҳақи билан таъминлаш, ҳар йили бериладиган таътилларни ўз вақтида бериш, иш куни ва иш ҳифтаси давомийлигини қисқартириш орқали эришиш мумкин.

Мамлакатимизнинг меҳнат ресурслари етишмайдиган минтақалари (Жizzах, Сирдарё вилоятлари ва Қорақалпоғистон Республикаси)да ишчи кучларига талабни камайтириш ҳамда улар таклифини кўпайтириш меҳнат бозорини тартибга солишнинг мақсадга мувофиқ усулларидир.

Ишчи кучларига талабни камайтириш усули. Мазкур усулга худудий ҳокимиятларнинг у ёки бу минтақаларда, тармоқлар ёки касб-хунарлар бўйича ишлаб чиқарувчи кучларни жойлаштириш ва янги иш жойларини вужудга келтиришни секинлаштиришга оид қўйидаги чора-тадбирлар: ортиқча ишчи кучларидан фойдаланганлик учун кўшимча солиқларни белгилаш; қаттиқ кредит сиёсатини ўтказиш; корхонага ходимни ишга олганлиги учун бир марталик тўловни жорий этиш; ортиқча ишчи ва хизматчиларни қисқартиришни рағбатлантириш ва ҳоказолар киради. Бундан ташқари, ишчи кучларига талабни камайтиришда меҳнат унумдорлигини ошириш ва тежамкорликка эришиш муҳим аҳамиятга эгадир.

Ишчи кучлари таклифини кўпайтириш усули. Ҳозирги шарт-шароитларда меҳнат бозорига ишчи кучлари таклифини мутлақ кўпайтириш, умуман, мумкин эмас. Ишчи кучлари таклифини кўпайтиришга саноат ва хизмат кўрсатиш тармоқлари ва шахсий меҳнат фаолияти соҳаларининг ривожи жиддий тўсиқ бўлиши мумкин.

Бундан ташқари, ҳозирги пайтда ишчи кучи таклифи на касб, на малака тузилиши бўйича иқтисодиёт тармоқларидағи жонли меҳнатта талабнинг ўсиш суръатига жавоб бермайди. Шу боис ишчи кучи таклифининг сифат кўрсаткичларини ўзгартириш ҳамда уларнинг меҳнат бозоридаги рақобатбардошлигини ошириш лозим. Бунинг учун эса, бандликнинг давлат хизмати тизимидағи ва бошқа ўкув юртларидағи ходимларнинг малакаларини оширишни ташкил этиш, корхоналарнинг ўзидағи маҳсус курсларда касб-корга ўргатишини яхшилаш ва уларга солик тўловида имтиёзлар бериш маҳаллий кадрлар рақобатбардошлигини оширишнинг мақсадли маҳсус дастурини ишлаб чиқиш керак.

Ишчи кучлари таклифини рағбатлантириш ходимларни ишга ёллаш ва жойлаштиришга ёрдамлашиш усулларини қўлланиш орқали ҳам амалга оширилади. Бу усуллар ташкилий тусда бўлиб, бўш иш жойлари ва ишга жойлашиш ҳамда қайта ўқитишга муҳтож фуқароларнинг сони ҳакидаги маълумотлар банкини ташкил этишини, аҳолини ишга жойлашиш имкониятлари ҳакидаги ахборотлар билан таъминлашини, ишсизларни рўйхатга ва ҳисобга олишини, касбга йўналтиришга оид чора-тадбирларни ишлаб чиқиш ва ўтказиш каби йўналишларни қамраб олади.

Меҳнат ресурсларини қайта тақсимлашнинг анча сама-

риши усуллари орасида турмуш даражасини тартибга солишини илоҳида ажратиб кўрсатиш мумкин. Мазкур услублар ҳудудларнинг молиявий ресурслари ҳисобидан ходимларнинг меҳнатни уй-жой шарт-шароитларини ҳамда маданий-маиший хизмат кўрсатиш даражаларини яхшилаш каби тадбирларни ўтказиб, унларни тартибга солиши асосида татбиқ этилади.

Барча ҳудудлар меҳнат бозорларидағи муносабатларни таътибга солишда ишга ёллашда эркин ва ўзаро манфаатли риқобат услубидан фойдаланиш мухим ижтимоий-иктисодий иҳамиятга эга.

Меҳнат бозорида ишчи кучларини ёллашда эркин ва самарали рақобат – ёлланувчилар билан иш берувчилар ўртасиди ишчи кучларига бўлган эркин талаб ва таклиф тамойилари асосида меҳнат-товарга ўзаро манфаатли баҳони ўрнатиш. Бунда ишга ёллаш бозоридаги унинг сифат кўрсаткичлари ва рақобатбардошлиги, маҳаллий ва хорижий меҳнат биржалари томонидан турли гуруҳлар ва касблар бўйича бўш иш жойлари, ишчи кучларининг нархлари ҳақидаги ҳаққоний ахборотнинг берилиши, иш берувчиларнинг ёлланма ишнинг муддатлари ва характеристики юзасидан талаблари ва шартлари, меҳнат шартномаларини тузиш ва бекор қилишнинг ижобий ҳамда салбий оқибатларини ҳоказолар ҳисобга олинади.

Меҳнат бозоридаги эркин рақобатда ишчи кучларигина змис, балки шахсий ёки жамоавий меҳнат шартномаси асосида фойдали нархда ўзининг «меҳнат қобилияти»ни сотишга муҳтож кадрлар ҳам қатнашиши мумкин. Бу ерда меҳнат ресурслари билан иш берувчилар ўртасидаги муносабатларнинг сифат кўрсаткичлари юзасидан эркин рақобат вужудга келади.

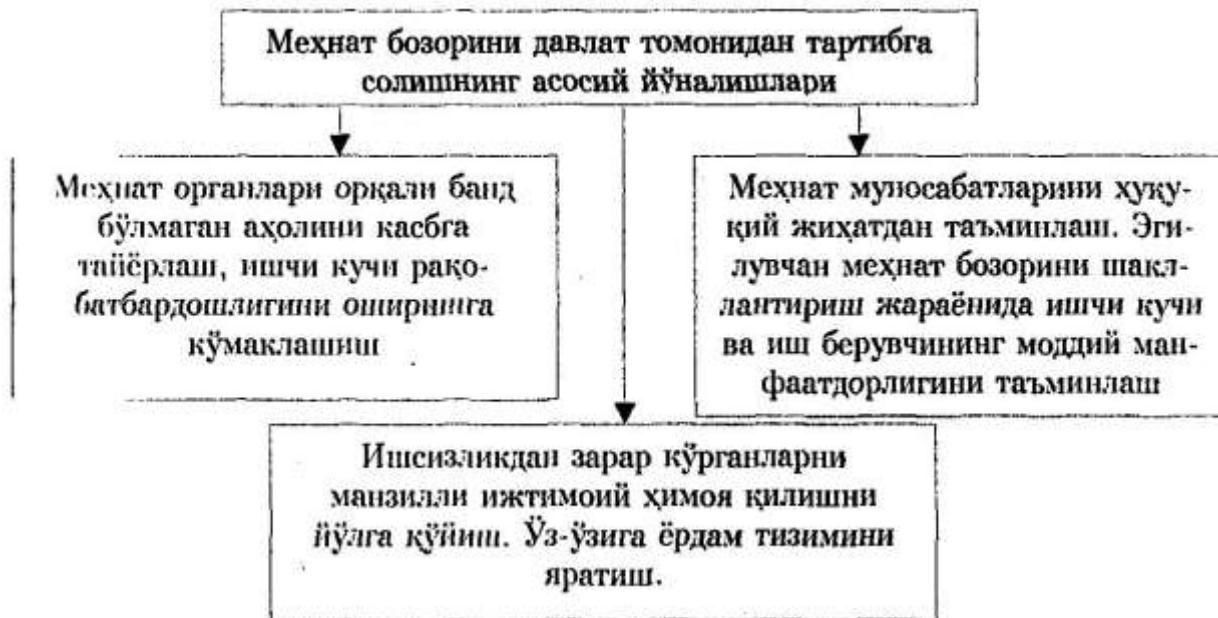
3.4. Меҳнат бозорини давлат томонидан тартибга солиши йўналишлари

Ишчи кучи бозори ички регуляторларининг турли-туманилиги ҳамда унинг самарали амал қилиши ижтимоий жиҳатдан иҳамиятга эга эканлиги туфайли меҳнат бозорида уни малакали равишда таритбга солиши талаб этилади. Бандлик соҳасида тартибга солишининг бундай тизимини яратиш Ўзбекистонда ўтказилаётган ислоҳотларнинг асосий ижтимоий вазифаларини биридир. Бу борада ҳозирда айрим ишлар қилингандигини

айтиб ўтиш керак: меҳнат бозори ва муносабатларининг янги қонуний асослари (бандлик хизматлари) тузилди, ишсизларни рўйхатга олиш йўлга кўйилмоқда. Бугунги кунда жумҳурияти-мизда 200дан зиёд меҳнат биржалари (давлат бандлик хизматлари) фаолият кўрсатмокда. Улардан меҳнат муносабатлари бўйича 2000 дан ортиқроқ мутахасис аҳолини иш билан таъминлаш ва фаол ижтимоий муҳофаза масалаларини ҳал қилиш билан шуғулланмокда. Бунда кўпгина ривожланган мамлакатлар (АҚШ, Россия ва х.к.)нинг синалган тажрибасига ҳам суюнилмоқ. Ўзбекистон ҳукумати имкони бўлган, ҳукуқий жиҳатдан асосланган барча дастурлар ёрдамида республикада меҳнат бозори сиёсатини олиб бормокда.

Ҳозирги пайтда меҳнат бозорини давлат томонидан тартибга солишнинг тўртта асосий йўналишини ажратиб кўрсатиш мумкин. Биринчидан, бу иқтисодиётнинг нодавлат секторида бандликнинг ўсишини рафбатлантириш ва иш жойлари сонини кўплайтириш дастурлари, иккинчидан, иш кучини тайёрлаш ва қайта тайёрлашга йўналтирилган дастурлар ва учинчидан, ишчи кучини ёллашга кўмаклашиш дастурлари. Улардан ташқари, тўртинчидан, ҳукумат ишсизликни ижтимоий сугурта қилиш борасида ҳам дастурлар ишлаб чиқишига киришмоқда, яъни ишсизларга нафака бериш учун маблағ жамғармаси тузилди. Шу тарздаги дастурлар доирасида, масалан, АҚШда урушдан кейинги йилларда давлат секторида (ижтимоий хизматлар соҳасида – маориф, тибиий хизмат кўрсатиш, коммунал ҳўжалик ҳамда ижтимоий бинолар қурилиши ва таъмирлаш-тиклаш ишларида) юз минглаб иш жойлари яратилган эди. 2500 дан кўпроқ маҳаллий агентликларга (меҳнат биржаларига) эга бўлган АҚШ ишга жойлаштириш хизмати ишсизларни рўйхатга олиш билан шуғулланади. Улар бўш иш жойлари топишга ҳаракат қилишади, малакасини аниқлаш мақсадида ишга даъвогарларни тест синовидан ўтказишади ва бошқа шунга алоқадор вазифалар билан шуғулланишади.

Кадрларни тайрлаш ва қайта тайёрлаш масаласига келгандა эса, АҚШда унинг асосий бўғини бўлиб олий ва ўрта мактаб, хусусий корпорацияларнинг ўқув курслари ва марказлари ҳисобланади. Касбга тайёрлашнинг давлат тизими бу срда анча заиф ривожланган.



З рисем. Мехнат бозорини тартибга солишининг мантиқий йўналишлари.

Мантиқан олганда услубий жиҳатдан бу йўналишлар кўйидиги тамойилларга суюнади (З-расмга қаранг):

- давлат бандлик хизматлари воситасида иш билан таъминланмаган аҳолини янги касбларга тайёрлаш, қайта тайёрлини ва малакасини ошириш;
- меҳнат муносабатларини хукуқий жиҳатдан узлуксиз тирадига солиб боришни йўлга қўйиш;
- ишсиз қолганларни йўналтирилган ижтимоий муҳофаза қилиш.

Тадқиқотлар кўрсатяптики, меҳнат бозорини самарали тирадига солишининг юқорида санаб ўтилган усуллари орасида ишчи кучларига талабни кўпайтириш ва унинг таклифини камайтириш усули етакчи ўринни эгаллайди. Чунки, республика миз худудларининг 'аксарият қисми меҳнат ресурслари билан оғигиҷча таъминланган. Буларнинг ҳаммаси аҳолининг оқилона бинидлигини шакллантиришга ҳамда ишсизликни йўл кўйиладиги даражагача камайтиришга кўмаклашади.

Қисқача холосалар

Меҳнат бозоридаги умумий ижтимоий - иқтисодий муносабатлар жамоа ва шахсий шартномалар асосида тартибга солинади.

Меҳнат ресурслари билан кўп таъминланган худудларда меҳнат бозори ишчи кучига талабни ошириш ва унинг таклифини камайтириш усуллари асосида тартибга солинади.

Меҳнат ресурслари билан кам таъминланган худудларда эса меҳнат бозори ишчи кучига талабни камайтириш ва унинг таклифини ошириш усуллари асосида тартибга солинади.

Меҳнат бозори давлат томонидан ўтказалидиган ташкилий, хукуқий ва ижтимоий чора-тадбирлар асосида тартибга солинади.

Назорат ва мұхокама учун саволлар

1. Меҳнат бозорини тартибга солишнинг аҳамияти нимада?
2. Жамоа ва шахсий меҳнат шартномаларининг ўрни қандай?
3. Меҳнат ресурслари билан кўп ва кам таъминланган худудларда меҳнат бозори қандай усулар асосида тартибга солинади?
4. Меҳнат бозорини давлат томонидан тартибга солишнинг асосий йўналишлари нималардан иборат?

Асосий адабиётлар

1. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси – Т.: «Адолат», 1996.
2. Каримов И.А. Ўзбекистон иқтисодий ислоҳотларни чукурлаштириш йўлида – Т.: «Ўзбекистон», 1995.
3. Конвенции и рекомендации, принятие Международной конфедерацией труда за 1957-1990гг. – Женева.: Международное бюро труда, 1991.

IV боб

АХОЛИНИНГ ИШ БИЛАН ОҚИЛОНА БАНДЛИГИ

4.1. Ахолининг иш билан оқилона бандлиги ва унга меҳнат бозорининг таъсири

Меҳнатта қобилиятли аҳоли оқилона бандлигининг шаклларини факат меҳнат бозорининг самарали ривожланиши ва иқтиёсийнинг барча секторларида таркибий ислоҳотлар ўтказилиши ишсида амалга оширилиши мумкин. Булар ортиқча ишчи кучининг оммавий озод бўлиши ва уларни саноат ва хизмат кўрсатиш тијроқларига ва шахсий меҳнат фаолияти соҳаларига ҳамда шахар ҳалқ хўжалигига оқиб ўтиши ходимлар заҳираларининг шакллариниши ва уларни бозор механизмлари асосида сафарбар қилинини ва қайта тақсимланиши жараёнини белгилаб беради.

Иқтисодий адабиётларда «Оқилона бандлик» тушунчаси ҳисобида турли ҳил нуқтаи назарлар мавжуд. Рус иқтисодчи олим А.Б.Наумовнинг фикрича, «Оқилона бандлик» тушунчаси самарали тўлиқ бандлик билан синоним бўлади. Умумий кўринишда тўлиқ бандлик ижтимоий ишлаб чиқариш соҳасида меҳнатта қобилиятли ахолининг иш жойларига талабини бутунлай қаноатланирганligини билдиради. Агар ахолининг ишчи жойларига талаби тўла қаноатлантирилса ва ишчи кучидан энг катта самара билин фойдаланилса, унда аҳоли бандлиги оқилона бўлади [1, 41-6]. Украян иқтисодчиси В.Ф.Онишенко ҳам худди шундай нуқтани назарни қўллаб-куватлаб, таъкидлайдики, «Оқилона бандлик тўлиқ ва самарали бандликнинг бирлашмасидир . . . Оқилона бандлик ўз ичига қуидагиларни олади: 1) ахолининг ижтимоий фойдали меҳнатта эҳтиёжини тўлиқ қаноатлантириш; 2) ишлаб чиқариш воситалари ва жонли меҳнатни самарали мувоғиқдантириш; 3) ижтимоий меҳнат унумдорлигининг энг катта имкондаги даражаси ва унинг самарадорлиги; 4) ишлаб чиқарини кучлари ривожланишининг маълум даражасида ахолининг мөддий, ижтимоий ва маънавий эҳтиёжларини имкони борича тўлиқроқ қаноатлантириш» [2,41-6].

Меҳнат бозорининг ривожланиши шароитларида бу олимнинг оқилона бандлик - меҳнатта қобилиятли ахолининг яхимий иш жойларига талабини тўлиқ қондиради, деган фикр-

ларига қўшилиш қийин. Мехнат бозори ёппасига бандликни таъминламайди ва рақобат асосида сони ўзгариб турган «доимий» ишчи жойларини кафолатламайди.

Бизнинг фикримизча, аҳолининг оқилона бандлиги ишчи кучига талаб ва таклиф ўртасидаги бозор мувозанатига эришишни билдиради. Бундай ҳолда ишсизликнинг йўл қўйилиши мумкин (табиий) даражаси вужудга келади. Бундай мувозанат иш берувчилар ва «мехнат қобилияти» кишиларининг иқтисодий манфаатлари энг муқобил даражада амалга оширилишини таъминлайди. Бунда ишчи кучига касб-малакали тайёргарлиги бўйича мос нархлар белгиланади. Худди шулар туфайли, аҳолининг оқилона бандлиги, ижтимоий такрор ишлаб чиқариш ва ишчи кучининг қиймати асосида «мехнат қилиш қобилияти»ни бозорда сотиш учун таклиф қилганларнинг турмуш даражаси шаклланиши ҳам таъминланади.

Юқорида таклиф этилган тушунча нұқтаи назаридан қарангда республикамизда аҳолининг оқилона бандлиги шаклланишига ҳали тўла эришилгани йўқ. Бунга куйидагилар асосий тўсиқ бўлмоқда: давлат мулкини хусусийлаштириш самарадорлигининг паст даражаси; иқтисодиётда тубдан таркибий ислоҳотлар ва ишловчилар қишлоқ хўжалиги ишлаб чиқаришидан озод бўлишининг сенилиги; меҳнат ҳақи унинг яқуний натижаларидан узилиб қолиши; иш жойларининг паст сифатли моддий-техник жиҳозлар билан таъминланиши; меҳнатта қобилиятли ўсмирлар, кўп болалик аёллар, пенсионерлар ва ногиронлар фаолиятининг етарлича рафбатлантирилмаганлиги; ишчи кучи таклифини унга бўлган талабга нисбатан кўпроқ ўсаётганлиги; бўш иш жойлари ҳақида ишончли ахборотларнинг камлиги ва меҳнат бозорини самарали тартибга солиши механизмининг такомиллашмаганлиги. Улар орасида давлат мулкини хусусийлаштириш ва иқтисодиёт тармоқларини таркибий ислоҳ қилиш етакчи ўрин әгаллайди. Бу жараёнларни амалга ошириш кўпроқ расмий характерга эга бўлиб қолмоқда.

Ваҳоланки, ижара, ҳиссадорлик, ширкат, хусусий ва қўшма корҳоналарни ташкил қилиш аҳолининг оқилона бандлиги шаклланишига ижобий таъсир қилиб, ишчи кучига талабнинг ошишига ва унинг таклифи камайишига олиб келиши мумкин.

Аммо республикамизнинг айрим жойларида ишчи кучига талабнинг камайиши ва унинг таклифи ошиши кузатилмоқда. Но қишлоқ хўжалигида иш жойлари сони старли эмаслиги ва ишловчи-

лирининг касбий билимлари пастлиги республиканинг барча худудлари мавжуд бўлган ишчи кучига талаб ва таклиф ўртасидаги номумосиблик ва ишсизликнинг асосий сабабларидан ҳисобланади.

Масалан, Самарқанд вилоятида ишчи кучига талаб унинг тиклифига кўра 2 марта кам ва ишсизлик даражаси республиканинг ўртача кўрсаткичидан 1,8 марта катта (2-жадвал).

2-жадвал

Самарқанд вилоятида меҳнат бозори ва ишсизликнинг ҳолати, %

Кўрсаткичлар	1999 й.	2000 й.	
		1999-2000 йиллардаги Ўзгариш	жами
Ишчи кучи таклифи	66,8	+0,4	67,2
Ишчи кучига талаб	33,2	-0,4	32,8
Ишчи кучи таклифининг талабдан ошиб кетиши	2,0	+0,1	2,1
Ишсизлик даражаси	4,6	+0,2	5,8

Вужудга келган ҳолат меҳнат ресурслари сонининг иш икёллари микдоридан ошиб кетиши, қишлоқ хўжалиги ишлаб чиқаришида ишчи кучига эҳтиёжнинг камайиши, саноат меҳнатини қўллаш минтақаларини яратишнинг секинлашуви ва ишлаб чиқариш ҳамда меҳнатни ташкил қилишнинг илғор устубларидан самарали фойдаланмаслик билан изоҳланади.

Авалламбор, техник воситалардан самарасиз фойдаланиш ва ишлаб чиқариш ҳамда меҳнатни ташкил қилишда илғор усувларни секинлик билан татбиқ этиш сабабли қишлоқ хўжалиги ишлаб чиқаришида меъёрдан юқори жонли меҳнат сарфланмоқда ва ходимларнинг мазкур тармоқдан озод бўлишлари секинлашмоқда. Гаидкот ишлари кўрсатадики, унинг ҳозирги мавжуд техник жиҳозланиш даражасида ҳам камроқ сонли ходимлар билан юқори самарадорликка эришиш мумкин. Ишчи кучининг ортиқча қисмидан ижтимоий ишлаб чиқаришнинг унга талаб бўлган тармоқнида фойдаланиш мақсадга мувофиқ ҳисобланади.

Меҳнат ҳақи унинг якуний натижаларидан узилиб қолиш ва ишловчиларнинг касбий билимлари ва иш жойларининг үнумли техника билан таъминланиш даражаси пастлиги нафакат АСК корхоналари ишлаб чиқариш қувватларидан самара-

сиз фойдаланишга, балки ички ва ташқи бозорларнинг талабларига тўлиқ мос келмайдиган паст сифатли товарларни ишлаб чиқаришга ҳам олиб келади. Натижада кўпгина қишлоқ меҳнаткашларининг меҳнати ижтимоий тан олинмайди (амалда меҳнат ҳаки орқали тан олинган бўлса ҳам) ва халқ хўжалиги нуқтаи назаридан уларнинг бандлиги иқтисодий мазмунга эга бўлмайди. Меҳнат натижаси ижтимоий тан олинган бандликни оқилона деб ҳисоблаш мумкин.

Меҳнатта қобилиятли пенсионерлар, ногиронлар, ўқувчилар, кўп болали аёллар ва аҳолининг бошقا категория (тоифа)лари бандлигини моддий рағбатлантириш бўйича мавжуд имкониятлардан етарли даражада фойдаланилмайди. Квоталаштирилган янги иш жойларини яратиш ва хусусий тадбиркорларни ривожлантириш уларнинг бандлиги ва меҳнат ҳақларини анча оширади.

Вакант (бўш) лавозимлар ва иш жойлари мавжудлиги ҳақидаги ишончли ахборотларнинг камлиги иш билан банд бўлмаган аҳолини ишга жойлаштиришни қийинлаштиради. Статистика идоралари факат саноат корхоналари ва хизмат кўрсатиш объектларидаги иш жойларининг микдори ва тузилиши бўйича ахборотлар тўплаш ва уларни таҳлил қилиш билан шуғулланади. Аммо синалган методика йўқлиги туфайли қишлоқ хўжалигига иш жойларининг сони ҳақидаги ахборотларни йиғиши амалга оширилмайди.

Буларнинг барчаси ва меҳнат бозорида муносабатларни тартибга солишининг самарали механизми мавжуд эмаслиги аҳолининг оқилона бандлиги шаклланишига салбий таъсир кўрсатади. Мавжуд механизм эса оқилона бандлик шаклланишининг асосий шарт-шароитларини тўлиқ ҳисобга олмайди. Такомилланиширилган янги механизм эса қуйидаги асосий шарт-шароитларнинг таъсирини тартибга солиши лозим: ишчи кучига талабнинг ошиши ва унга таклифнинг камайиши; ёлланма ишчи кучига меҳнат ҳаки (нарх) энг паст микдорини аҳоли жон бошига тўғри келадиган минимал истеъмол бюджетидан кам бўлмаган ҳолда белгилаш; меҳнатта қобилиятли ўсмирлар, пенсионерлар, кўп болали аёллар ва ногиронлар бандлигини оширишни рағбатлантириш; ишсизларнинг малакаси, рақобатбардошлиги ва сафарбарлигини ошириш; бандлик хизмати инфратузилмасининг самарали ривожланишини таъминлаш ва бошқалар.

Аҳоли оқилона бандлиги шаклланишининг муҳим шарт-

шароитлари – машғулотлар тури, иш ва яшаш жойини әркин түйлаш, аҳоли сафарбарлигининг турли маъмурий чекланишларини (прописка, виза, асоссиз ишдан бўшатишни ман қилиш ва ушлаб қолишлар) бекор қилиш, меҳнат ҳақидаги қонунларга қитъий риоя қилган ҳолда ишга жойлашиш кафолатини берипидан иборат бўлади. Мажбурий меҳнат қилишдан воз кечини ҳар бир шахснинг ижтимоий ишлаб чиқаришда ишлаш ёки ишламасликни ҳақиқий танлашини билдиради. Бунда меҳнат қилишнинг хукуқий амалга оширилиши, шубҳасиз, ходимтарни меҳнат бозорида ёлланишнинг энг яхши шароитлари учун мусобақалашувларини кўзда тутади.

Аммо бунда ходимларни фақат расмий озод қилишнинг ўзиниа старли эмас. Ёлланма меҳнат учун иқтисодий шароитлар ва ижтимоий кафолат зарур. Улар орасида келажакда энг ким ин ҳақини аҳоли жон бошига кун кечириш учун зарур бўлган энг кам микдоргача қонун асосида ошириш ва меҳнат даромадларини чеклашни бекор қилиш асоғий ҳисобланади. Ушингдагина ходим иқтисодий фаол бўлади.

Иқтисодий нуқтаи назардан оқилона бандлик ишчи кучидан шундай фойдаланишни акс эттирадики, у ялпи ички маҳсулот (ИИМ) ва меҳнат унумдорлигининг ўсишини таъминлайди ва мулкчиликнинг турли шакллари, меҳнат ва ишлаб чиқаришни ташкил қилишнинг самарали услубларини кўлланиш соҳалари кенгайинига кўмаклашади. Бу ортиқча ишчи кучининг озод бўлишиги олиб келадики, у ёлланган ишловчиларни қайтадан тақсимлаши меҳнат миграцияси кенгайиши жараёнининг кучайишига ёрдим беради. Шу билан бирга шундай вазият юзага келадики, унда ишлаб чиқаришдан озод бўлган ишловчилардан бир қисмининг меҳнатга ва даромадларга ўз хукуқини амалга ошириш шароити съмонлашади. Бундай ҳолда ишсизлик пайдо бўлади.

Меҳнатга қобилиятли аҳолининг оқилона бандлигини шаклиниришининг асосий демографик манбаларидан бири унинг иқтисодий фаол қисми кенгайишидан иборат. Аҳолининг иқтисодий фаол қисми мулкчиликнинг турли хил ташкилий-хукуқий ва иқтисодий шаклларига эга корхоналарда иш билан банд бўланган ёлланма ходимларни, мустақил шахслар ва тадбиркорларни, иш қидираётган (шу жумладан, ишсиз) меҳнатта қобилиятли, банд бўлмаган аҳолини қамраб олади. Буларнинг барчиси меҳнат салоҳиятини ташкил қиласди. У меҳнатта қобили-

ятли аҳолининг иқтисодий фаол бўлмаган қисми - ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда ўқиётганлар, ҳарбий хизматда бўлганлар ва субъектив-объектив сабабларга кўра иш билан банд бўлмаганлар ҳисобига янгила^{нади} ва тўлдирилади. Микдорий янгиланиш характери - иқтисодий фаол аҳолининг кенгайтирилган, оддий ёки торайтирилган такрор ишлаб чиқарилиши унинг таркибидан чиқсан шахслар (пенсияга чиқиш, меҳнат қобилиятини йўқотиш ва бошқа сабаблар бўйича) сонини (V_b) ва меҳнат бозорини тўлдирадиган шахслар (ўкув юртларни битирувчилар, ҳарбий ёки мажбурий хизматдан қайтганлар, олдин банд бўлмай, ҳозир меҳнат қилишни хоҳловчи шахслар ва бошқалар) сони (Π_b) ўртасидаги айирмани иқтисодий фаол аҳоли сонига ($A_{\text{ҳак}} b$) нисбати билан белгиланади.

Иқтисодий фаол аҳолининг микдорий янгиланиши коэффициенти ($K_{\text{янг}} b$) қуидаги тартибда аниқланди:

$$K_{\text{янг}} b = (\Pi_b - V_b) / A_{\text{фак}} b \times 100\%, \quad (1)$$

Бу ерда: $A_{\text{фак}} b$ - иқтисодий фаол аҳоли b -категориясининг умумий сони.

Шундай қилиб, иқтисодий фаол аҳолининг бандлиги унинг ўзаро боғлиқ-иқтисодий ва ижтимоий-демографик жараёнлар бирлигидаги ҳаракатини акс эттиради.

Сўнгги пайтларгача оқилона бўлмаган бандликнинг асосий сабабларидан бири иш жойлари ва меҳнат ресурслари ўртасидаги номутаносибликтининг мавжудлиги ҳисобланар эди. Аммо ҳозирги вақтда бу муаммонинг бошқа жиҳати - ишчи кучига талабни унинг таклифига мос келмаслиги муҳим, чунки ҳозирги ҳудудий сафарбарлик, прописка билан тўхтатиб турилган, уйжой бозори яхши ривожланган, ҳудудлар бўйича турмуш даражаси табақалаштирилган вазиятда таркибий мос келмасликлар - бошқа муаммолар вужудга келишига олиб келиши мумкин.

Шундай қилиб, бозор муносабатларининг вужудга келиши ва ишсизлик факти унинг барча кўринишларида тан олиниши ишчи кучига талаб ва таклиф ўртасидаги тенгсизликни камайтириш бўйича масала ҳал қилинишини кўзда тутади. Аммо бунда шунга эришилиши керакки, меҳнат ҳар бир иш жойида иқтисодий мақсадга мувофиқ бўлсин, яъни аҳоли бандлигининг оқилона тузилишини таъминласин.

Ҳозирги вақтда меҳнатта лаёқатли аҳоли бандлигининг нујудга келган тармоқлардаги тузилиши иқтисодиёт тармоқлари ишлаб чиқариш тузилишининг акс эттирилиши бўлиб, у иқтисодий мақсадга мувофиқлик нуқтаи назаридан оқилона эмас, деб таърифланади.

Тадқиқотлар кўрсатадики, бозор иқтисодиёти ривожланган хорижий мамлакатларда аҳолининг иш билан бандлиги аввалинбор қишлоқ хўжалиги маҳсулотларини қайта ишлаш ва сотишга йўналтирилган. Ўзбекистонда эса тескари манзара кунгитилади: 67%дан ортиқ аҳоли қишлоқ хўжалик маҳсулотларини стиштириш ва хом ашё сифатида қайта ишлаш саноатига тийёрлаш билан шуғулланади (3-жадвалга қаранг). Худди шундий вазият собиқ иттифоқ давлатларида ҳам хукмрон. Масалан, Украинада қишлоқ хўжалигига банд бўлганлар 73 %ни, қайта ишлаш саноатига 10%ни, савдо ва умумий овқатланишда - 7%ни ташкил қиласди [3, 41-б.]. Меҳнат ресурсларининг ишлаб чиқариши томонига бундай мутаносиблиги кейинчалик маҳсулотни истеъмолчи томонига қараб ҳаракат қилишида ишчи кучининг мөмнентар етишмаслиги оқибатига узилишларга олиб келади.

3-жадвал

Ўзбекистон Республикаси ва бозор иқтисодиёти ривожланган мамлакатлар АСКида аҳоли бандлигининг тузилиши

Аҳолининг иш билан банд АСК тармоқлари	Ўзбекистон Республикаси	Германия	Буюк Британия	АҚШ
Кишлоқ хўжалигига	67,2	6,3	2,4	3,0
Қийта ишлаш саноатига	12,2	41,5	30,2	27,4
Ишлаб чиқариш - ижтимоий шифратузилмасига	20,6	54,2	67,4	69,6

Меҳнат бозори ривожланаётган шароитларда қишлоқ хўжалиги ишлаб чиқаришидаги иш жойлари қисқартирилиши натижасида ходимларнинг тез озод бўлиши оддий ҳол бўлади. Бу муаммони тўғри ҳал қилишнинг мухим йўналишларини Президент И.А. Каримов қўйидагича изоҳлайди: «Ҳозир барча ижтимоий ишлаб чиқариш ходимларининг учдан бир қисмидан кўнроғи қишлоқ хўжалигига банд. Уларни бўшатиб олиш ва иқтисодиётнинг бошқа соҳаларига, энг аввало, саноатга ва хизмат кўрсатиш соҳасига йўналтириш иқтисодиётда таркибий

ўзгаришлар қилиш ҳамда уни жадал ривожлантириш учун кенг имкониятлар очиб беради».

АСКнинг барча соҳаларини узвийлаштириш ва такомиллаштириш, унинг моддий-техник базасини мустаҳкамлаш, ишлаб чиқариш-ижтимоий инфратузилмасининг юксалиши бандликни меҳнатнинг қишлоқ хўжалиги бўлмаган турлари бўйича ўсишига кўмаклашади. Аҳоли бандлигининг таркибий ўзгаришларидағи кўрсатилган тенденциялар меҳнат ресурсларидан самарали фойдаланиш омили сифатида ходимларнинг қишлоқ хўжалиги тармоқларидан саноат меҳнати жабҳаларига кўчиб ўтишига олиб келади. Аҳолининг тармоқлараро бандлигидаги ўзгаришлар худудлар меҳнат билан турлича таъминланишига олиб келса ҳам, ҳамма жойда ижтимоий меҳнатни қайта тақсимлашга эришиш зарур. Чунки, уни тўхтатиб туриш келажакда меҳнатни кўллашнинг янгидан ривожланаётган тармоқларини ходимлар билан таъминлашга жиддий тўсик бўлиши ва ижтимоий меҳнат самарорлигининг пасайишига катта таъсир этиши мумкин. Ушбу жараённи амалга ошириш учун ходимларни ўқитиш ва қайта тайёрлаш, қишлоқ аҳолисининг касб эгаллашдаги самарали тизимини ташкил қилишга алоҳида аҳамият бериш керак.

Қишлоқ хўжалиги ишлаб чиқаришидан озод бўлган ходимлар малакаси даражасини саноат меҳнатининг замонавий талабларига тўлиқ мослаштиришдек мураккаб ижтимоий муаммони шошилинч ечиш керак. Бунинг учун эса “Кадрлар тайёрлаш миллий дастури” да қабул қилинган чора-тадбирларни тез ва самарали амалга ошириш лозим.

Қишлоқ хўжалигидан озод бўлган паст малакали ходимлар орасида меҳнатта лаёқатли аёллар катта салмоқни (65%) ташкил қилади. Бозор иқтисодиётига ўтиш даврида аёллар бандлиги муаммоси янада кескинлашади, иқтисодий ислоҳотлар аёл ишчи кучининг марганизациялашишига олиб келади. Камроқ малакали аёл ишчи кучи меҳнат бозорида teng рақобат қила олмайди. Сир эмаски, аёллар ишдан бўшатиш учун биринчи номзодлардир. 1995-2000 йиллар давомида иш жойларини ўқотганларнинг 65%ини аёллар ташкил қилади. Шундай вазият вужудга келмокдаки, унда аёл биринчи ишдан бўшатилувчилар сафида, аммо бўш жойга эса биринчи номзод эмас.

Бозор муносабатларига ўтишда аёл ишсизлигининг ўсиши кўпгина сабаблар билан изоҳланади, аммо улардан энг муҳимла-

ри, биринчидан, аёл меҳнатини қўллаш учун иш жойларининг стишиналиги; иккинчидан, қишлоқ хўжалиги ишларида қўл меҳнати салмоғининг юқорилиғи; учинчидан, уларнинг малакаси даражаси ва сафарбарлигининг пастлиги. Шунинг учун меҳнат бикорида аёл ишчи кучига талаб эркакларга қараганда анча кам.

Аёлларнинг иш билан бандлик даражасини оширишга йўналтирилган комплекс тадбирларни ўтказиш лозим. У кўп болали аёллар ва ёш қизлар учун янги иш жойларини яратиш, нёлларни болага қараш давридан кейин касбий мослаштиришни ишлаб чиқаришга қайтариш, боласи бор аёллар малакасини оптириш учун маҳсус курслар ташкил қилиш, аёлнинг иш шароитини яхшилаш учун сармоялар жалб қилишни рағбатлантириш каби тадбирларни қамраб олиши керак.

4.2. Аҳолининг оқилона бандлигини таъминлаш мезонлари ва кўрсаткичлари

Оқилона бандлик шаклланишининг барча демографик, ижтимоий, иқтисодий ва бошقا жиҳатлари қўйидаги мезонларда ўз аксини топади: ишчи кучига талаб ва таклиф ўртасида бозор мувозанатига эришиш; иш жойларини кўпайтириш; иқтисодий фиол аҳолининг меҳнатда иштирокини ошириш; меҳнат унумдорлигининг ўсишини таъминлаш; аҳолининг меҳнат даромадларини кўпайтириш; ишсизликни камайтириш ва бошқалар.

Мазкур мезонлар қўйидаги кўрсаткичлар ёрдамида аниқлашиди: мавжуд ва янги яратилган иш жойларининг сони; бажарилгани иш вақтининг микдори; аҳоли жон бошига ишлаб чиқарилгани ЯИМнинг ҳажми; маҳаллий ва жалб этилган меҳнат ресурсларининг сони; аҳолининг миграцион оқими; меҳнатнинг фонд ва инфраструктура билан қуролланиши; ижтимоий инфратузилма хизматларининг микдори; қишлоқ хўжалиги ҳар бир ходимини ер юкланиши; ўртача йиллик иш ҳақи; аҳолининг уй-жой билан таъминланиши; меҳнат ресурсларининг малака ва маълумот даражаси; ижтимоий ишлаб чиқаришда банд бўлмаган шахслар ва ишсизлар сони ҳамда уларнинг нафақа микдори; меҳнатнинг умумий натижаларидан ва ижтимоий инфратузилма хизматларидан қаноатланши даражаси; мулкчиликнинг турли хил шакллари ва меҳнатни тишиклил қилишининг самарадорлиги ва ҳ.к.лар.

Давлат бандлик сиёсати доирасида меҳнат бозорини тартибга солишида бандликка кўмаклашиш жамғармаларининг иҳимиятини алоҳида таъкидлаб ўтиш керак. Бандликка кўмаклашиш жамғармаси харажатларини шартли равиша қўйидаги Ўчиалишлар бўйича қисмларга ажратиш мумкин:

- ишсизлик бўйича нафакага сарфланадиган маблағлар, ишсизларга моддий ёрдам кўрсатиш, узоқ муддатли пенсиялар тўлиш (Буларни пассив сиёсат деб аташ қабул қилинган);

- қайта тайёрлап ва жамоат ишларига сарфланадиган маблағлар. Фаол сиёсатнинг мазкур шакли амалдаги қонунчиликдан келиб чиқади, яъни бандлик соҳасидаги давлат хизмти учун мажбурий ҳисобланади.

- молиявий қўллаб-куватлашга, қимматли қофозлар сотиб олиш ва бошқа харажатларга мўлжалланган маблағлар. Айтиб ўтилган бу шаклларни бирлаштириб турадиган томон шуки, улар қонун билан кафолатланмаган. Шу билан бирга «молиявий қўллаб - қувватлаш» моддасига доир харажатларни меҳнат бозоридаги фаол сиёсат шаклларига киритиш қабул қилинган;

- бандлик хизматларини ривожлантириш учун мўлжалланган маблағлар (уларни таъминлаш, капитал маблағлар, реклама, «Бандлик» ахборот хизмати).

Давлатнинг бандликка кўмаклашиш жамғармаси қўйидаги тўловларни амалга оширади:

- ишсизлик бўйича нафака тўлаш;

- бандлик хизмати йўлланмаси билан кўнгилли равиша боника жойларга кўчиб борувчининг йўл чиқимларига боғлиқ моддий харажатларини қоплаш;

- вақтингча меҳнатга лаёқатсизлик даври учун ҳақ тўлаш;

- бандлик хизмати томонидан касбий тайёргарлик, қайта тайёрлаш, малака ошириш учун стипендиялар.

Ишсизларга узоқ муддатли пенсиялар тайинлаш муносабиги билан Пенсия жамғармаси харажатлари бандликка кўмаклашиш жамғармасидан қопланади. Аҳолининг бандликка кўмаклашиш жамғармасига бадаллар тўлаши учун сугурта тарифи меҳнат ҳақига тўлашга мўлжалланган маблағларнинг 1,5%ини ташкил этади. Бадаллар тўлашдан ногиронларнинг жамоат ташкилотлари, ногиронлар ва пенсионарларнинг жамоат ташкилотлари, уларга тегишли бўлган корхоналар, шунингдек, диний бирлашмалар озод қилинади. Ҳозирги вақтда

Ўзбекистонда меҳнат бозорини бошқаришда бир қатор йўналишлар мавжуд бўлиб, улар ахоли бандлиги давлат хизматига тааллукладир. Бу хизматнинг асосий вазифаси меҳнат бозори ҳақидаги ахборотни тарқатиш ҳисобига меҳнат бозорининг фаолият кўрсатиши самарадорлигини оширишдан иборат.

Ўзбекистонда давлат бандлик хизмати 1991 йилда ташкил этилган эди. Республика ахоли бандлик хизмати ишининг асосий тамойиллари халқаро амалиётга мувофиқ келади. Ҳозирги вақтда Ўзбекистон ахоли бандлиги хизмати минтақаларда (вилоятлар, шаҳар ва туманларда) ишлаб турибди.

Аҳолининг бандлигига кўмаклашиш билан боғлиқ хизматлар бандлик хизмати органлари томонидан бепул кўрсатилади. Бозор муносабатларининг ривожланиши бандликнинг нодавлат хусусий характердаги тузилмалари ҳам ташкил этилишига имкон бермоқда. Булар ходимни танлаш бўйича тижорат агентликлари, ўкув юртлари хузуридаги муассасалар, диний идоралар хузуридаги ва ҳоказо муассасалардир. Меҳнат биржалари ҳам ишлаб турибди. Тажрибаларнинг кўсатишича, меҳнат биржалари меҳнат бозорининг тўла маънода тартибга солувчи таъсирчан воситаси бўлиб қолиши мумкин.

Меҳнат биржалари меҳнат бозори ҳақидаги, унинг аҳволи ва истиқболи тўғрисидаги ахборотларни тўплайди. Бозор тузилмаси сифатидаги меҳнат биржаси хилма-хил вазифаларни бажаради.

Ахоли бандлигини нодавлат даражасида ташкил этиш соҳасидаги тижорат тузилмаларининг бошқа шакллари ҳам мавжуд.

Қисқача хуросалар

Аҳолининг оқилона бандлиги ишчи кучига талаб ва унинг тиклифи ўртасидаги мувозанатга эришишни билдиради.

Аҳолининг иш билан оқилона бандлигига ишчи кучи талаб шундаклифи ўртасидаги бозор мувозанатига эришилган, мулкчиликнинг турли шакллари ривожланган, иқтисодиётда таркибий ўзғарышлар юзага келган, яшаш ва меҳнат қилиш жойлари эркин тишилган, маҳаллий кадрлар сафарбарлигининг ҳар қандай мавжуд муроҷаи чекланишлари бекор қилинган, меҳнат ҳақидаги қонунларни мувофиқ ишга жойлашиши кафолатлари мавжуд бўлган, энг кам шундаклиги даражасини минимал истеъмол бюджетигача оширишга муниффақ бўлинган ва меҳнат даромадларидан солиқлар асташкин қисқартирилган шароитлардагина эришиш мумкин.

Аҳолининг иш билан таъминланиши давлат томонидан турли иқтисодий, ижтимоий, ташкилий ва ҳукукий тадбирларни имилга ошириш асосида тартибга солинади.

Назорат ва мухокама учун саволлар

1. Аҳолининг иш билан оқилона бандлиги нимани англатади?
2. Аҳолининг оқилона бандлиги билан меҳнат бозори ўртасида қандай алоқадорлик бор?
3. Оқилона бандликка эришиш учун қандай тадбирларни имилга ошириш даркор?
4. Қандай мезонлар ва кўрсаткичлар асосида аҳолининг иш билан оқилона бандлиги ҳолатини ифодалаш мумкин?
5. Аҳолини иш билан таъминлашга давлатнинг қандай таъсир кўрсатиш усуллари мавжуд?

Асосий адабиётлар

1. Наумов А.Б. Некоторые проблемы формирования рациональной занятности населения // Механизм обеспечения рациональной занятности и совершенствования распределительных отношений. – М.: ИЭ и П НТП, 1992, с.10-20.
2. Онищенко В.Ф. Рациональная занятность: методология региональных исследований – Киев: Наукова Думка, 1989.
3. Холмүминов Ш.Р. Қишлоқ аҳолисининг оқилона бандлиги – «Ўзбекистон қишлоқ хўжалиги» журнали, 1993, №3.

ИШСИЗЛИК: МАЗМУНИ, МЕЗОНЛАРИ ВА КҮРСАТКИЧЛАРИ

5.1. Ишсизликнинг ижтимоий - иқтисодий мазмуни

Ишсизлик муаммолари тадқиқисиз меҳнат бозори ва ижтимоий-меҳнат муносабатларини тўла тасаввур этиб бўлмайди. Ишсизлик – бозор иқтисодиётининг ажралмас хусусиятидир.

Ишсизлик муаммосини ўрганишдан асосий мақсад аҳолининг иш билан бандлигини ошириш орқали мамлакат ишлаб чиқаришини кенгайтириш ва аҳоли турмуш даражасини янада яхшилашга алоқадор тадбирлар ишлаб чиқишдан иборат. Жамиятдаги ишсизлик даражасини пасайтириш учун қўшимча иш жойларини яратиш, уларни ишга тушириш аҳолининг табиий ўсишидан орқада қолмаслиги керак.

Маълумки, Ўзбекистон дунё ҳамжамияти давлатлари ўртасида аҳолисининг жадал ўсиб бораётганлиги билан ажралиб турди. Республикамиз аҳолиси сони ҳар йили ўртача 550-600 минг кишига, меҳнатта лаёқатли аҳоли сони эса 250-300 минг кишига кўпаймоқда. Бундай вазият ўз навбатида аҳолининг иш билан бандлигини ошириш ва ишсизликни камайтириш борасида узлуксиз тадқиқот олиб боришни тақозо этмоқда. Бунинг учун эса ишлаб чиқаришини кенгайтириш, янги иш жойларини яратиш бўйича чоратадбирлар ишлаб чиқиши зарур. Акс ҳолда, ишсизлар сонининг ортиб бориши аҳоли турмуш даражасининг пасайишига олиб келади. Шу нуқтаи назардан авваламбор, «ишсизлик» тушунчаси ва унинг мазмунини чукурроқ ўрганмоғимиз лозим.

Одатда, жаҳон мамлакатлари «ишсизлик» тушунчасини БМТ, Халқаро Меҳнат Ташкилоти (ХМТ), Иқтисодий ҳамкорлик ва ривожланиш жамияти талабларига кўра ишлаб чиқишидади. Халқаро меҳнат ташкилотининг 13-конвенцияси таърифига биноан «ишсиз шахслар» деганда, иш жойларига эга бўлмаган, ишлашга тайёр ва иш излаётган фуқаролар тушунилади. Мана шу асосий шартларга риоя қилган ҳолда, турли мамлакатларда фуқарони ишсиз шахс деб эътироф этиш учун қўшимча шартлар талаб қилинади.

Масалан, Америка Кўшма Штатларида сўнгти бир ҳафта мобайнида иш билан банд бўлмаган, сўнгги тўрт ҳафта давомида ишга жойлашишга (бевосита иш берувчига ёки иш билан

таъминлаш давлат хизматига мурожат этиш орқали) ҳаракат қилган, меҳнат қилиш қобилиятига эга бўлган фуқаролар ишсиз шахс деб, эътироф этиладилар.

Японияда ишсиз шахс деб, сўнгти бир ҳафта давомида бир соат ҳам ишламаган, Буюк Британияда эса, сўнгти бир ҳафта мобайнида ишламаган, шу давр мобайнида иш қидирган ёки касаллиги туфайли иш қидириш имкониятига эга бўлмаган фуқаролар тушинилади.

Айрим малакатларнинг қонун хужжатларига биноан ишсиз деб, ишдан бўшатилган ва меҳнат стажига эга бўлганлар тушунилади.

Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлиши тўғрисида»ги Қонунига биноан «... ишсиз шахс деб, меҳнатта қобилиятли (ўн олти ёшдан бошлаб то пенсия билан таъминлаш ҳуқуқини олгунга қадар), ишга ва иш ҳақига (меҳнат даромадиги) эга бўлмаган, иш қидириувчи шахс сифатида маҳаллий меҳнаттага рўйхатга олинган, меҳнат қилишга, касбга тайёрланиш ва қайта тайёрлашдан ўтишга, малакасини оширишга тайёр меҳнатга қобилиятли шахслар этироф этилади».

Ишсиз шахс деб эътироф этиш учун куйидаги тўртта шарт мавжуд бўлиши лозим.

Биринчи шарт – фуқаро меҳнатга қобилиятли бўлиши ва ималдаги қонун хужжатларига биноан пенсия таъминоти ҳукуқига эга бўлмаслиги керак. Ҳукуқий жиҳатдан меҳнат қилиши қобилиятининг қуи даражаси, «Меҳнат кодекси»нинг 77-моддасига мувофиқ 16 ёш деб белгиланган.

Иккинчи шарт – фуқаро ишга ва иш ҳақига (меҳнат даромадига) эга бўлмаслиги лозим.

Учинчи шарт – фуқаро ишлашга тайёр бўлиши лозим. Фуқаронинг ишлашга тайёр эканлигини, унинг маҳаллий меҳнаттага органига иш қидириб расмий мурожаат қилиши, белгиланган муддатларда меҳнат органига қайтадан рўйхатдан ўтиб туриши ва меҳнат органлари томонидан таклиф қилинган мақбул ишни қабул қилиш ҳолатлари тасдиқлайди.

Тўртинчи шарт – фуқаро барча тегишли ҳужжатларни тақдим қилган ҳолда маҳаллий меҳнат органига иш қидириувчи шахс сифатида рўйхатдан ўтиши лозим.

«Ишсизлик» тушунчасига аниқлик киритиб, шуни таъкидлаш көракки, ишсизлар шундай кишиларки, улар меҳнат бозорида ўз хизматларини фаоллик билан таклиф қиласидилар, иш қидирадилар,

бу нарса иш билан бандликнинг иқтисодий муносабатларини тартибга солишида давлат томонидан ҳисобга олиниши даркор. Баъзан «ишсизлар» тушунчасининг халқ хўжалигига иш билан банд бўлмаган меҳнатга қобилиятли аҳоли сифатида кенг маънода талиқин қилиниши мақбул эмас, чунки у фаол иш қиридаётганларни ҳам, иш қидирмаётганларни ҳам, шунингдек, ҳақ тўланадиган иш ўрнини эгаллаш учун даъвогарлик қилаётган, лекин унга ўзининг касб-малака жиҳатидан ярокли, соғлиғи, ички уюшқоқлиги билан мос келишига ёрдам бермаётган шахслар ҳам киритилади. ХМТ сандартларига кўра, ишсизлар сирасига муайян ёшга етган, ҳисобот даври мобайнида ишсиз бўлиб, дарҳол ишга тушишга тайёр бўлиб турган ва фаоллик билан иш қидираётганлар киритилади. Шундай қилиб, бозор иқтисодиётига ўтаётган мамлакатларда «ишсиз» деган мақомга эга бўлмоқчи бўлган киши кўйидаги мезонларга мос келиши лозим:

- ишсизлар бандлик хизмати идораларида иш қидирувчи сифатида рўйхатга олинишлари даркор;
- ишсиз деб ҳисобланиш учун одам фаоллик билан иш қидириши (одатда, бандлик хизматига мурожаат қилишдан бир - тўрт ҳафта илгари) керак бўлади;
- ишсизлар мақоми ва ишсизлик бўйича нафақа олиш ҳуқуқи фақат илгари ишлаган кишиларга берилади;
- ишсизлик ихтиёрий равишда бошланмаслиги лозим;
- ишсиз одам ўзи учун бандлик хизмати «мос келади» деб ҳисоблаган ишга жойлашиш таклифини рад қиласлиги лозим;
- ишсизлар бошқа даромад манбаларига эга бўлмаслиги керак;
- ишсиз одам муайян ойлар мобайнида ишсизлик бўйича нафақа олиб турди, шундан кейин нафақанинг микдори камайтирилди ёки уни тўлаш мутлақо тўхтатилади.

Ишсизлик даражаси – меҳнат бозорининг ҳозирги пайтдаги аҳволи ҳақида ва унда муайян вакт мобайнида рўй берган ўзгаришлар тўғрисида тасаввур берадиган асосий кўрсаткичdir.

Ишсизлик даражаси (N) даврнинг боши (ёки охири)даги аҳволга кўра, тегишли санада ишсизлик мақомига эга бўлган кишилар сонининг (I) ана шу санадаги иқтисодий фаол аҳоли сонига (Φ) нисбати сифатида аниқланади:

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

Ишсизлик даражаси кўпчилик мамлакатларда иқтисодиётни ривожлантиришнинг энг муҳим ижтимоий омилларидан бири сифатида қаралади.

5.2. Ишсизликнинг сабаблари ва турлари

Иқтисодчи олимлар ўртасида оммавий ишсизликнинг ҳақиқати сабаблари қандайлиги тўғрисида турлича қарашлар мавжуд.

Маътумки, Ж.М.Кейнс «...ишсизликнинг давоси сифатида иш ҳақини пасайтириш ғоясини қатъий инкор этиб, ўзига инвестициялар, давлат харажатлари ва соф экспортдан ташқари истеъмол киришкагатларини – бунда ҳам сўнгти – умумий талабнинг асосий мигминни ҳам қамраб оладиган умумий талабдан келиб чиқади».

Фикримизча, Ўзбекистонда ишсизликнинг пайдо бўлиши иш ўсиш тарихи айнан Кейнс қарашларининг тўғрилигини исбатлашибди. Ишсизлар расмий рўйхатга олингандан бошлаб, ишга ишойлаштириш қанчалик юқори бўлса, ишсизлик даражаси шунчалик паст бўлади.

Иш билан бандликнинг кескин камайиши иқтисодиётдаги тарнибий ўзгаришлар (давлат секторининг камайиши), инфляция ҳамда ҳуқуқиқиқ юритишнинг муқобил шакллари (хусусий корхоналар, хисобдорлик жамиятлари) старлича тез ўсмаганлиги туфайли кўпгина корхоналарда молиявий аҳвол ёмонлашуви натижасида юзага келади. Буларнинг ҳаммаси, табиийки, умумий талаб ҳажмида салбий иштагади: давлат таъсири қисқаради, инвестиция фаолияти сустланади, истеъмол харажатлари эса инфляция таъсирида турмуш даражасининг ёмонлашуви туфайли бирмунча камаяди.

Демак, Ўзбекистонда ишсизлик ўсишининг асосий сабаби ишинг аввало, ишлаб чиқаришнинг қисқаришидир. Иқтисодий ўсими динамикаси билан ишсизлик ўртасидаги алоқа узвий боғлиқ кўрсаткичлардир.

Қоидага кўра, гарб иқтисодчилари иқтисодий ўсиш суръатларини аҳоли иш билан бандлигининг ўсиш суръатлари билан, таназалуни эса ишсизлик даражасининг ўсиши билан боғлайдилар. Ҳаракатдан ҳам, индустрIAL турдаги нормал ишлаётган бозир иқтиётиётгидаги иқтисодий ўсиш доимо тармоқларнинг ривожланиши ва кенгайишини, демак, иш билан бандликнинг ортишини англаради. Шундай бўлсада, ривожланаётган мамлакатларда бундай боғлиқлик кўзга очиқ ташланмайди. Масалан, кўпгина ривожланаётган мимлакатларда саноатнинг тез ўсиши иш билан бандликнинг муноғиқ кенгайишини келтириб чиқармади. Иқтисодчилар бу ҳодигини саноатдаги ўсиш суръатларидан анча юқори бўлган урбанизацияни суръатлари ҳамда қишлоқдан шаҳарга кўчиб келаётган аҳоли

малакасининг пастлигига деб изоҳлайдилар.

Аҳолининг иш билан бандлик динамикаси, ЯИМ билан ишсизлик ўртасидаги бевосита алоқанинг тасдиқланмаслиги дастлабки қарашда мантиқан зид ҳодисадир. Иккита далил кишини ҳайратга солади: биринчидан, ишсизликни ЯИМнинг ўсишига қиёсан илгариловчи қисқариши; иккинчидан, иш билан бандликнинг камайиши билан бирга ишсизликнинг қисқариши.

Фикримизча, бу ҳодисаларни фақат статистик хатоликлар ва ишсизлик мақомини бериш шартларининг мураккаблашуви билан изоҳлаб бўлмайди. Кўринишидан яхши бўлган иқтисодий ўсиш қўрсақчиларидан иш билан бандликнинг камайшини иккита сабаб билан изоҳлаш мумкин. Биринчидан, яширин ишсизликнинг юқори даражаси сақланганлиги, у ўз потенциалини ҳатто айрим барқарорлик шароитларида ҳам очиқ бозорга чиқариб туради. Йиккинчидан, яширин иш билан бандликнинг кўпайиши, у ишчи кучи ва ишсизларнинг сезиларли қисмини очиқ меҳнат бозоридан тортиб туради.

Республикамизда ишсизликнинг пайдо бўлиш сабабларига кўра, қуйидаги асосий турлари кўпроқ учрайди:

- **яширин**, бу асосан қишлоқ хўжалиги ишлаб чиқариш тармоқлари учун характерлидир ва бу ҳақиқий иш кучини камроқ миқдорда талаб қиласди. Амалда ишсизликнинг яширин шакли фақат иқтисодий эмас, шу билан бирга сиёсий хусусиятга ҳам эгадир. Яширин ишсизлик ишлаб чиқаришнинг чукур таназзули шароитида корхоналарда ортиқча бандликнинг сакланиб қолганлигидан далолат беради;

- **мавсумий**, маълум бир мавсумда иш билан бандликни таъмилловчи, қишлоқ хўжалиги маҳсулотларини ишлаб чиқариш ва уларни қайта ишлани ва тайёрлаш муддати билан асосланган. Уни нормал ишсизлик жумласига киритиш мумкин. Мавсумий ишсизликнинг ҳажми ишчи кучига бўлган талаб ва таклиф мавсумий омилларининг баравар таъсир қилиши сифатида намоён бўлади;

- **технологик ўзгарувчан**, ишсизликнинг бу шакли, масалан, фан - техника ютуқлари натижасида қўл меҳнати ўрнини машина эгаллаши натижасида юзага келади;

- **таркибий**, иқтисодиётнинг янги тармоқлари пайдо бўлиши ёки эскисига барҳам берилиши ва мулкчилик шаклларининг ўзгариши билан юзага келади.

Ишсизликнинг ижтимоий - иқтисодий мазмуни, сабаблари ва турлари назарий асосланиши ишсизлик ҳолатининг мезонла-

ри ва кўрсакичлари очиб берилишини тақозо қиласди. Чунки ишсизликнинг асосий мезонлари ва кўрсаткичлари меҳнатга либқатли аҳоли оқилона бандлигини шакллантириши тартибга чулишда муҳим аҳамиятта эгадир.

5.3. Ишсизликнинг асосий мезонлари ва кўрсаткичлари

Ишсизлик ҳолатининг демографик, ижтимоий, иқтисодий юнити жиҳатлари қўйидаги мезонларда ўз аксини топади: ишчи ичига талаб ва тақлиф ўргасида бозор мувозанатига эришиш; ишчи кучи тақлифини камайтириш; иш жойларини кўпайтириш; иқтисодий фаол аҳолининг меҳнатда иштирокини ошириш; каджимир малакаси, сафарбарлиги ва рақобатбардошлигини ошириш; иҳолининг меҳнат даромадларини кўпайтириш ва бошқалар.

Мазкур мезонлар қўйидаги ишсизлик кўрсаткичлари ёрдимида аниқланади: мавжуд ва янги яратилган иш жойларининг сони; бажарилган иш вақтининг микдори; аҳоли жон бошинга ишлаб чиқарилган ялпи ички маҳсулотнинг ҳажми; маҳаллий ва жалб этилган меҳнат ресурсларининг сони; аҳолининг миграцион оқими; меҳнатнинг фонд ва энергия билан қуролланиши; ижтимоий инфратузилма хизматларининг ҳажми; қишлоқ хўжалиги ҳар бир ходимининг ер юкланмаси; ўртича йиллик иш ҳақи; ҳар бир аҳолининг уй-жой билан тъминланиши; меҳнат ресурсларининг малака ва маълумот даражаси; саноат корхоналаридағи асосий фондлардан фойдаланишининг сменалик коэффициенти; ижтимоий ишлаб чиқариши иш билан банд бўлмаган шахслар ва ишсизлик сони ҳамда уларнинг нафака микдори; меҳнатнинг умумий натижаларидан иштимоий инфратузилма хизматларидан қаноатланиш дараси; мулкчиликнинг турли шакллари ва меҳнатни ташкил қилишнинг самарадорлиги ва ҳоказолар.

Юқорида қайд этилган мезонлар ва кўрсаткичлардан ишсизлик ҳолатини таҳлил қилиш ва истиқболлаштиришида ҳамда унинг турли кўринишлари микдорларини аниқлашда фойдаланиши мумкин.

Бизнингча, ишсизликнинг турли шакллари қўйидагича аниқланади:

А) Яширин ишсизлик:

$$I_{\text{яш}}(t) = R_{\text{хк}}(t) - R_{\text{ни}}(t), \quad (1.)$$

Бу с尔да: $R_{\text{хк}}(t)$ – ҳақиқий банд бўлган ишловчилар сони

(хқ), минг киши; R ни – (t) – иш билан банд бўлиши зарур бўлган норматив ишловчилар сони(ни), минг киши.

Б) Мавсумий ишсизлик:

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

Бу ерда: $R_{\text{мав}}(t)$ - қишлоқ хўжалиги маҳсулотларини етишириш ва қайта ишлаш ва аҳолига хизмат кўрсатишнинг қизғин даврида мавсумий иш билан банд, меҳнатга лаёқатли шахслар сони, минг киши.

В) Технологик ишсизлик:

$$I_{\text{тех}}(t) = R_{\text{олд}}(t) - R_{\text{кей}}(t), \quad (3.)$$

Бу ерда: $R_{\text{олд}}(t)$ ва $R_{\text{кей}}(t)$ – янги техника ва интенсив технологияни қўллашдан олдин (олди) ва кейин (кей) иш билан банд бўлган ишловчилар сони, минг киши;

Г) Таркибий ишсизлик:

$$I_{\text{тар}}(t) = (R_{\text{иж.олд.}}(t) - R_{\text{иж.кей.}}(t)) + (R_{\text{хх.олд.}}(t) - R_{\text{хх.кей.}}(t)) + (R_{\text{хх.олд.}}(t) - R_{\text{хх.кей.}}(t)) + R_{\text{кк.олд.}}(t) - R_{\text{кк.кей.}}(t), \quad (4.)$$

Бу ерда: $R_{\text{иж.олд.}}(t)$ ва $R_{\text{иж.кей.}}(t)$ – мулқчиликнинг ижара шаклини қўллашдан олдин ва кейин иш билан банд бўлган ишловчилар сони, минг киши;

$R_{\text{хх.олд.}}(t)$ ва $R_{\text{хх.кей.}}(t)$ – хусусий хўжаликлар пайдо бўлгандан олдин ва кейин иш билан банд ишловчилар сони, минг киши;

$R_{\text{хх.олд.}}(t)$ ва $R_{\text{хх.кей.}}(t)$ – хиссадорлик корхоналари пайдо бўлгандан олдин ва кейин иш билан банд ишловчилар сони, минг киши;

$R_{\text{кк.олд.}}(t)$ ва $R_{\text{кк.кей.}}(t)$ - кўшма корхоналар пайдо бўлгандан олдин ва кейин иш билан банд ишловчилар сони, минг киши.

Меҳнат потенциалидан фойдаланишининг ижтимоий-иктисодий самарадорлиги ошиши кўпроқ ишсизлик даражасига боғлиқ ва бу чет эл ва ўзимизнинг иқтисодий адабиётларимизда турлича аниқланади. Масалан, япон статистикасида ишсизлик даражасининг (I) иккита усули амал қиласи:

ишсизлар сони

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

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

Бошқача ёндашишда эса ишсизлик нормаси ишсизлар союни ($I_{\text{нор}}$) меҳнатга лаёқатли аҳоли сонига нисбатан (A) бўлиши орқали аниқланади:

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

Биринчи ёндашишнинг асосий камчилиги шундаки, ишсизлик нормасининг бўлинувчиси сифатида барча ишчи кучининг миқдори эмас, балки иш билан банд ишловчилар сони танланган.

Бошқача ёндашишда эса ишсизлик нормасини характерлашда меҳнатга лаёқатли аҳоли сони нотўғри фойдаланилган. Чунки меҳнатта лиёқатли аҳолининг барчаси иш жойларида талабга эга бўлавермайди.

Бизнингча, ишсизлик даражасини ишсизлар сонини иқтисодий фаол аҳоли сонига бўлиши орқали аниқлаш лозим:

$$I = \frac{\text{ишсизлар сони}}{\text{иктисодий фаол аҳоли сони}} * 100\% \quad (8)$$

5.4. Ишсизликнинг табиий даражаси.

A. Оукен қонуни

«Ишсизлик даражасининг табиий миқдори қанча бўлиши мумкин?», деган масала устида иқтисодчилар жуда кўп фикр билдирганлар, лекин бирор мамлакатда унинг аниқ миқдори бсланган эмас. Масалан, АҚШда ишсизлар сонининг табиий даражаси 1960 йилларда 4-6% га кўтарилиди. Инфляция даражаси юқори бўлган даврдаги ишсизлик даражаси табиий меъёрий ҳолит деб ифодаланиб, ишлаб чиқаришнинг потенциал имконияти билан боғлиқликда бўлади. Агар бандлик юқори бўлиб, ишлаб чиқаришда ҳам кўп бўлса, спиралсимон инфляция юзага келади.

Ишсизлик даражаси доимо нолдан юқори бўлади, чунки иктиёрий ва таркибий ишсизлик у ёки бу кўринишида мавжуд бўлади. Лекин ишсизликнинг табиий даражаси инфляциянинг кучайишини тўхтатиб туради.

Ҳозирга вақтда ривожланган мамлакатларда табиий ишсизлик даражаси қўйидаги сабабларга кўра ортиши мумкин:

1. Меҳнатга ўсмирлар, аёлларнинг жалб этилиши;
2. Давлатнинг иқтисодий сиёсати ишсизларга кам маош тўлайдиган ишларга ёлланмасдан узоқ муддат юқори иш ҳақи тўлайдиган ишни қидириш имконини беради. Ҳозирги вақтди кўншилик мамлактларда ишсизларга 16 дан 26 ҳафтагача ола-

ётган энг сўнгти иш ҳақининг 50 фоизи миқдорида ишсизли нафақаси тўланади ва солиқлардан озод этилади, натижада ула иш ҳақининг 60-70 фоизи миқдорида пул ола бошлайдилар;

3. Таркибий ишсизликнинг кучайиши ишсизлик табии даражасининг ўсишига олиб келади. Масалан, қишлоқ хўжалигининг суст ривожланиши.

Амалда ишсизлик табиий даражасининг энг мақбул миқдори йўқ. Ҳали ҳеч ким иқтисодист учун энг мақбул ишсизлик даражасини исботлашга эришган эмас. Аксинча, айрим ҳисоблардан кўринадики, ялпи миллӣ маҳсулотнинг юқори даражада ўсиши ишсизликнинг табиий даражасини пасайтиради.

Аммо у мақбул миқдордан юқори бўлиб қолаверади. Чунки, ялпи миллӣ маҳсулот ишлаб чиқариш ўз имконият дарајасига етмаган бўлади. Ялпи миллӣ маҳсулотни потенциалдаражасигача ўстириш эса ҳаддан ташқари иқтисодий фаровонликка олиб келади ва оқибатда инфляция кучайиши мумкин. Куйидаги тадбирлар ишсизлик табиий даражасига эришишга бевосита таъсир кўрсатиши мумкин:

- аҳолини мавжуд иш ўринлари ҳақида хабардор этишини яхшилаш;
- мутахасислар тайёрлашни такомиллаштириш;
- ишсизларни давлат томонидан ҳамоялаш даражасини кучайтириш.

Халқаро меҳнат ташкилоти стандарти бўйича табиии ишсизлик даражаси 1,5 – 2,5% ни ташкил этади.

Америкалик иқтисодчи олим Артур Оукен нотабиий ёки даврий ишсизликнинг салбий таъсирга эга эканлигини математик ҳолда исботлаб берди. А.Оукен қонунига кўра, ишсизликнинг табиий даражаси 1 фоизга ошгаида ялпи миллӣ маҳсулот 2,5 фоизга камаяди.

5.5. Ишсизликни ҳимоя қилиш борасида давлат тадбирлари

Жиддий муаммолар юзага келишига йўл кўймаслик мақсадида давлат доимий равишда фуқароларни иш билан таъминлаш даражасини ошириш сиёсатини ўтказади. Биринчидан ишсизликнинг фрикцион ва таркибий турлари ўсганда:

- қайтадан касб ўргатади;
- таълим бериш тизимини кенгайтиради;

- бўш иш жойлари ҳақидаги ахборотларни кенг тарқатади;
- меҳнат биржаларига инвестицияларни кўпайтиради.

Иккинчидан, агар ишсизлик даврий хусусият касб этса, давлат бюджет, фискалъ, кредит - пул воситаларини ишга солади, яъни:

- иш билан таъминлашни кучайтириш учун ишлаб чиқаришига кўпроқ маблағ сарфлайди;
- тадбиркорнинг манфаатдорлигини ошириш учун ссуда ҳамда кредиторларнинг фоиз ставкаларини пасайтиради;
- ишлаб чиқарувчи ва истеъмолчиларга солинадиган солишларни камайтиради.

Учинчидан, давлат меҳнат бозорини ташкил этиш ва тартибга солиши:

- аҳоли сони, ёш ва жинси салмоғидаги ўзгаришларга;
- иш билан бандликдаги тармоқ ва ҳудуд ўзгаришларига;
- қўшимча ишчи кучини ишлаб чиқаришига жалб этиш мезонлари;
- ишлаб чиқаришнинг ҳажми ва таркибиغا ҳамда унинг ўчиш суръатига;
- ишлаб чиқариш кучларининг ҳудудий жойлапшуви каби омилларга алоҳида эътибор беради.

Ишсизликни камайтиришнинг иқтисодий тадбирларидан энг асосийси ҳалқ хўжалиги тармоқларида бозор талабига муноғиқ кичик корхоналарни барпо этишdir. Бу эса, ишлаб чиқариш ва хизмат кўрсатиш миқёсини оширишга қаратиласган бўлиши даркор. Бунга эса, меҳнат унумдорлигини ошириш, иш жойларининг моддий-техникикӣ, технология ва сармоя таъминотларини яхшилаш, янги ноқишлиқ хўжалиги меҳнати зоналарини ташкил этиш, иш вактидан унумли фойдаланиш, ишловчиларнинг моддий манфаатдорлигини ошириш ва оқилона солиқлар орқали эришиш мумкин.

Муҳим иқтисодий тадбирлар мажмуасига қишлоқ хўжалиги ва саноатнинг асосий маҳсулотларига талаб ва таклифга шоссан истиқбол кўрсаткичларини белгилаш, кичик ёшдаги бомилари бўлган ва кўп болали оналарни, нафақаҳур ва ногирончарни кафолатлаштирилган иш жойлари билан таъминлаш, уларга турли ижтимоий-иктисодий имтиёзлар бериш орқали моддий минифаатдорлигини ошириш ҳамда иш билан таъминланишини яхшилашга эришиш киради.

Қисқача холосалар

Ишсизлик даражаси мамлакат иқтисодиёти қай даражада тараққий этганлигининг ҳамда иқтисодиётда содир бўлаётган ўзгаришлар нинг муҳим кўрсаткичларидан бири ҳисобланади. «Ишсизлик даражаси» деганда ишсизлар сонининг иқтисодий фаол аҳоли таркибида ги салмоғи тушунилди.

Республикада ишсизлик даражасини бандлик хизматларида рўйхатдан ўтган ишсизлар сонининг иқтисодий фаол аҳоли умумий сонига нисбатан олиб ҳисоблаш мумкин.

Ишсизлик даражасига бир қанча омилилар таъсир кўрсатади: меҳнат хақининг пастлиги, меҳнат шароитлари яхши эмаслиги, иш ҳакининг вактида берилмаслиги, иш жойларини қисқартиришлар ва бошқалар.

Бозор иқтисодиёти муносабатлари барқарорлашаётган даврда ишсизликнинг бўлиши табиий ҳолатdir. Чунки ишчи кучига бўлгани талабнинг таклифига мос келиши оқилона бандликни шакллантириб жамият учун табиий бўлган ишсизлик даражасини таркиб топтиради.

Иш билан банд бўлмаган шахсларни янги касбларга ўргатиш, малакасини ошириш, моддий ёрдам бериш ва иш жойларини тавсия этиши меҳнат биржаси томонидан амалга ошириладиган ижтимоий тадбирларнинг энг муҳими ҳисобланади.

Назорат ва муҳокама учун саволлар

1. Ишсизлик нима ва унинг даражаси қандай аниқланади?
2. Ишсиз деб эътироф этиш учун қандай шартлар мавжуд бўлиши лозим?
3. Ишсизликнинг асосий сабаблари нималардан иборат?
4. Ишсизликнинг қандай турларини биласиз?
5. Ишсизликнинг қандай асосий мезонлари ва кўрсаткичлари бор?
6. Ишсизликнинг табиий даражаси нима?
7. Артур Оукен қонунини таърифлаб беринг.
8. Ишсизликни камайтириш борасида давлат томонидан қандай тадбирлар ўtkaziladi?

Асосий адабиётлар

1. Абдураҳмонов Қ.Ҳ., Холмўминов Ш.Р. ва бошқалар. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси (дарслик). –Т.: Ўқитувчи, 2001.
2. Абдуғаниев А., Мирзакаримова М. Ўтиш даври иқтисодиётида меҳнат бозори. –Т.: Меҳнат, 1999.
3. Никифорова А.А. Рынок труда: занятость и безработица. -М.: Международные отношения, 1991.
4. Рынок труда // под ред. В.С.Буланова и Н.А.Волгина (Учебник). -М.: Экзамен, 2000.
5. Холмуминов Ш.Р. Моделирование сельского рынка труда. – Т.: Фан, 1996.

МЕҲНАТ БОЗОРИ ВА АҲОЛИ ИШ БИЛАН БАНДЛИГИНИ ТАҲЛИЛ ҚИЛИШНИНГ БАЛАНС УСЛУБИ

6.1. Мехнат бозори ва аҳолининг иш билан бандлигини таҳлил қилишда баланс услубининг аҳамияти

Баланс услубининг асосий вазифалари меҳнат ресурсларининг бандлик ҳолатига, аҳоли табиий ва механик ҳаракатларининг ўзгаришларига, меҳнатга қобилиятли аҳоли бандлигининг сони ва тузилишига, буюмлашган ва жонли меҳнатнинг сарфланишини тақсимлаш ва фойдаланиш даражасига, иш жойлирининг миқдори ва тузилишига, меҳнат ресурсларидан фойдаланишинг самарадорлигига, ходимлар касб-малака таркиби шаклланишининг манбалари ва кўламларига, ижтимоий-иқтисодий алоқаларнинг бузилиши шароитларида меҳнат унумдорлигини ошириш имкониятларига таъсир қилувчи омилларни ҳар тирафлама ҳисобга олиш ва комплекс таҳлил қилишдан иборат. Ушбу услуг қўйидаги ўзаро боғлиқ тизимлардан ташкил топади: меҳнат ресурслари баланси, меҳнат ресурсларининг ҳаракати ва меҳнат сарфларининг тармоқлараро баланслари, меҳнат бўйича баланс ҳисоб-китoblari ҳамда иш жойлари ва меҳнат ресурсларининг йиғма баланслари.

Меҳнат ресурслари балансини тузиш ҳамда ишга жойлашишга муҳтоҷ шахсларни аниқлаш чоғида асосий ахборот манбалари давлат статистикаси (меҳнат бўйича, аҳоли бўйича статистика ҳисоблари) маълумотлари, маъмурий ҳисобга олишнинг (масалан, меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш органлари, уй-хўжаликлари, ходимлар рўйхатлари) ҳар хил турлари, шунингдек, иш билан бандлик масалалари юзасидан ишчи кучини танлаб текширишидан иборат бўлади. Ушбу хилма-хил манбалар улардаги ахборотнинг хусусияти ва мазмuni, маълумотларни тўплаш шакллари ва усуллари бўйича бир-биридан фарқ қилиши мумкин.

Ишчи кучини таҳлил қилиш - маълумот тўплаш воситалари орасида энг мослашувчан усулдир. Уларнинг натижаларига қараб меҳнат ресурсларининг шаклланишини, иш билан бандлиги, ишсизлар, иқтисодий нофаол аҳоли сонини кўрсатувчи маълумотларни олиш, заруратга қараб, тушунчалар, таърифлар ва

саволларни ўзгартириш мумкин. Бу эса айрим аҳоли гурӯҳлари ишчи кучида иштирок этишининг турли шаклларини аниқлаш имконини беради. Бундай мослашувчанлик ушбу текширувларни турли истеъмолчилар талабларини қондириш учун айниқса яроқли қиласи, халқаро қиёсланадиган натижаларни таъминлайди. Ишчи кучини таҳлил қилиш фақат ишлаётганларни эмас, балки вақтингча иш билан банд бўлмаганларни ҳам қамраб олганлиги дан, у меҳнат ресурслари ва уларнинг тақсимланиш тузилмаси ҳақида тўла-тўкис тасаввур ҳосил қилишни таъминлайди.

Меҳнат ресурсларининг ҳисобот баланси ҳар йил якунларига қараб, Ўзбекистон Республикаси бўйича, Қорақалпоғистон Республикаси бўйича, вилоятлар ва Тошкент шаҳри бўйича ту зилади, шаҳар ва қишлоқ аҳолисига бўлинади. Уни йириклиштирилган ҳолда қуйидаги- жадвал шаклида кўрсатиш мумкин:

Кўрсаткичлар	Жами	Шу жумладан	
		шаҳар	қишлоқ
I. Жами меҳнат ресурслари			
Шу жумладан:			
Меҳнат ёшидаги меҳнатта қобилиятли аҳоли			
Ишлаётган ўсмирлар ва пенсионерлар			
II. Меҳнат ресурсларининг тақсимланиши			
II.1. Иқтисодий фаол аҳоли			
Шу жумладан:			
1. Иш билан бандлар			
Шулардан			
Расмий секторда			
Норасмий секторда			
2. Иш билан банд бўлмаган, ишга жойлашишга муҳтоҷ шахслар			
Шулардан:			
Расман рўйхатдан ўтган ишчилар			
Меҳнат органларида иш излаётган сифатида ҳисобда турувчилар			
Меҳнат органларида рўйхатдан ўтмасдан мустақил равишда иш қидираётганлар			
II.2. Иқтисодий нофаол аҳоли			

Ҳисобот баланси ўз ичига қуйидаги кўрсаткичларни олади:

Меҳнат ресурсларининг микдори. Бу микдор меҳнат ёшидаги меҳнатта қобилиятли аҳоли сони билан меҳнат ёши-

Дип кичик ва катта бўлиб, ишлаётган шахслар сонининг йифиндиси сифатида аниқланади:

$$MP = M\ddot{E}M + I\ddot{U}P,$$

Бунда: MP - меҳнат ресурслари; M\ddot{E}M - меҳнат ёшидаги меҳнатга қобилиятли аҳоли; I\ddot{U}P - ишлаётган ўсмирлар ва пенсионерлар.

M\ddot{E}M сони меҳнат ёшидаги аҳоли сонидан (16 ёшдан 60 ёшгача бўлган эркаклар ва 16 ёшдан 55 ёшгача бўлган аёллар сонидан) иккала жинсга мансуб меҳнат ёшидаги ишламаётган I ва II грух ногиронлари ҳамда имтиёзли шартлар асосида пенсия олаётган, ишламаётган пенсионерлар сонини чегириб ташлаш йўли билан аниқланади:

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

Бунда: $\mathcal{E}_{(16-60)}$ - 16 ёшдан 60 ёшгача бўлган эркаклар; A₍₁₆₋₅₅₎ - 16 ёшдан 55 ёшгача бўлган аёллар; Hog - меҳнат ёшида бўлиб, ишламаётган I ва II грух ногиронлари (16 ёшдан 60 ёшгача бўлган эркаклар ва 16 ёшдан 55 ёшгача бўлган аёллар) ҳамда имтиёзли шартлар асосида пенсия олаётган, ишламайдигин пенсионерлар.

Ахборот олиш манбай:

Э₍₁₆₋₆₀₎, A₍₁₆₋₅₅₎ юзасидан - аҳолининг жинс ва ёш таркиби бўйича статистика маълумотлари;

Hog юзасидан - Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигининг меҳнат ёшидаги ногиронлар сони ҳамда имтиёзли шартлар асосида пенсия олаётган пенсионерлар тўғрисидаги маълумотлари;

I\ddot{U}P юзасидан - корхоналарнинг 16 ёшга тўлмаган, ишлаётган ўсмирлар ва пенсионерлар ҳақидаги статистика ҳисоботлари.

Иқтисодий фаол аҳоли сони. Ушбу аҳоли сони қуйидаги формула бўйича аниқланади:

$$IF = IB - II,$$

Бунда: IF - иқтисодий фаол аҳоли қисми; IB - иш билиш бандлар; II - иш билан банд бўлмаган, ишга жойлашишга муҳтоҷ шахслар.

Иш билан бандлар сони. Ҳисобот даврида иш билан бандлар сони қўйидаги формула бўйича ҳисоблаб чиқарилади:

$$\text{ИБ} = \text{Ир} + \text{Идх} + \text{Инр},$$

Бунда: Ир – Иқтисодиётнинг расмий секторида (корхоналар, ташкилотлар, муассасаларда) иш билан банд бўлганлар

Идх - дехқон хўжаликларида иш билан банд бўлганлар;

Инр - иқтисодиётнинг норасмий секторида иш билан банд бўлганлар.

Ахборот олиш манбай:

Ир юзасидан - корхоналар ва ташкилотларнинг меҳнат бўйича статистика ҳисоботлари, солик органларининг маълумотлари.

Идх юзасидан - статистика органларининг ҳисоб-китоблари ва ишчи кучини текшириб чиқиш маълумотлари;

Инр юзасидан - ишчи кучини текшириб чиқиш маълумотлари.

6.2. Меҳнат сарфлари тармоқлараро балансларини ишлаб чиқиши асослари

Меҳнат ресурслари бандлиги комплекс таҳдилининг баланс воситалари орасида етакчи ўринни тармоқлараро баланс (ТАБ) эгаллайди. Меҳнат сарфларининг ТАБини ишлаб чиқиши иқтисодиётнинг барча секторлари ва тармоқларидағи ҳисобот ва истиқбол даврларда тўғри ва тўлик меҳнат сарфланишининг коэффициентлари ёрдамида худди шундай бандлик коэффициентларини топишга имкон беради. Бу баланс ишчи кучига талабнинг вужудга келишини, иш жойлари билан меҳнат ресурслари ўртасидаги рационал нисбатларни, ишчи кучига талабнинг ва унинг таклифига мослигини, иқтисодиётнинг таркибий ўзгаришларини, уларнинг бандлик даражасига ва меҳнат ресурсларини тақсимлаш ва қайта тақсимлаш истиқболларига таъсирини ҳамда меҳнат бозори эконометрик моделлари комплексини ахборотлар билан таъминлашини асослашни кучайтиради.

Одатда, ТАБни ишлаб чиқишида тармоқ ёндашибиши услуби ва «хара-жатлар - ишлаб чиқариш» тамойили қўлланилади, унга мувоғиқ иқтисодиёт ўзаро боғланган тармоқлари мажмуасидан иборат.

Иқтисодиётдаги ўзаро боғланган тармоқларнинг энг тўлиқ иш аниқ таърифини функционал ёндашиш услуги асосида олиш мумкин. Унинг хусусияти шундан иборатки, бутун худуд ўзаро боғланган ишлаб чиқарувчи ва хизмат кўрсатувчи қуидаги секторлар мажмуасидан ташкил топган, деб қараш мумкин: қишлоқ хўжалиги, саноат, хизмат кўрсатиш, шахсий меҳнат.¹

Бундай ёндашиш иқтисодиётнинг барча секторларида моддий, молиявий ва меҳнат ресурсларидан фойдаланишининг таҳлили ва истиқболини белгилашни яхшилайди. Шунинг учун худудда меҳнат сирхлари ТАБини ишлаб чиқишида функционал ёндашиш қўлланишиди. У бандлик даражасини, иқтисодиётнинг барча секторлари ва тармоқларида меҳнат ресурсларидан фойдаланиши, тақсимлаш ҳамда улар ўртасидаги меҳнат мутаносиблигини тўғри аниқлайди. Унинг асосида худудида меҳнаттага қобилиятли аҳоли бандлиги секторлари тармоқларида меҳнат сарфларининг ТАБ чизмаси ишлаб чиқилган. У тўртта (I-IV) бўлимдан иборат (4- расмга қаранг).

Биринчи бўлим олтита бўлимчани ўз ичига олади. Улар қишлоқ хўжалиги, саноат, хизмат кўрсатиш ва шахсий меҳнат секторларида ва худуд таркибига кирмаган тармоқлардаги бандлик даражаси буюмлаштирилган меҳнат сарфлари кўрсаткичларини қўллаш ёрдамида изоҳланади. Баланснинг бу бўлимчалири горизонтал йўналишида буюмлаштирилган меҳнат сарфларининг тармоқлараро ва секторлараро тақсимланишини, вертикал йўналиши бўйича уларнинг истеъмолини акс эттиради.

Иккинчи бўлим меҳнат кўринишидаги якуний маҳсулот таркибини, учинчиси эса, ялпи ички маҳсулот (ЯИМ) ишлаб чиқаришида маҳаллий ва жалб қилинган меҳнат ресурсларининг жонли меҳнати сирхлари кўрсаткичлари асосида тўғри бандлик микдорини ифодалай-

¹ Функционал ёндашиш асосида меҳнат сарфлари ТАБ тузилиши асосида Самарқанд вилояти иқтисодиётининг тармоқлари ўзаро боғланган тўртта ишлаб чиқарувчи ва хизмат кўрсатувчи секторга ажратилди: қишлоқ хўжалиги ишлаб чиқариши (дехқончилик ва чорвачилик тармоқлари); саноат (гўшт-сут, мева-сабзавот ва виночилик, новвойчилик, ун-ёрмалар, озиқониҳат, пахта тозалаш, маҳаллий (енгил) ва курилиш материаллари саноати тармоқлари); хизмат кўрсатиш (сув хўжалиги қурилиши, маҳсулотларни тийёрлаш, автомобиль ва йўловчи транспорти, алоқа, моддий-техника таъминоти, савдо ва умумий овқатланиш, аҳолига майший хизмат кўрсатиш, уйжой ва коммунал хўжалик, соғлиқни сақлаш, физкультура ва ижтимоий таъминот, бошқарув ва молия-кредит хизмати, таълим, маданият ва санъат, фили ва илмий хизмат кўрсатиш тармоқлари; шахсий меҳнат (дехқон, фермер ва шахсий ёрдамчи хўжаликлари, якка тартибдаги меҳнат фаолияти).

ди. Тўртинчи бўлим ижтимоий инфратузилма тармокларида банди даражаси ва меҳнат ресурсларидан фойдаланишни акс эттиради.

Маҳсулотларни ишлаб чиқариш ва тақсимлаш ТАБининг тенгламаси моддий-буомлашган ва мажмуавий меҳнат тақси моти пропорцияларининг бирлигини акс эттиради. Мажмуави меҳнат сарфлари кўйидаги тенглама ёрдамида аниқланади:

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

(1) дан келиб чиқсан ҳолда меҳнатда ифодаланган орали ва ялпи ички маҳсулот истеъмоли ҳажмини ҳисоблаш мумкин

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

(1) га (2) ни қўйиб, қўйидагини оламиз:

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

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

Унда (3) тенглама қўйидаги кўринишни олади:

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

(5) тўлиқ қайта ўзгартириб, тўлиқ меҳнат сарфлари коэффициентларини оламиз:

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

Балансда якуний маҳсулотда буюмлаштирилган мажмуавий меҳнат сарфлари (II бўлим) ЯИМ ишлаб чиқаришдаги жонли меҳнатнинг барча сарфларига (III бўлим) тенг, яъни:

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

Балансни тузишда ЯИМ ишлаб чиқаришдаги мажмуавий ва буюмлаштирилган меҳнат сарфлари (ижтимоий инфратузилмасининг жонли меҳнат сарфлари билан бирга) ўртасидаги тенгликка риоя қилиш зарур:

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

Иш билин бәнделк тармоқтарының тармоқларыда мөннат сарғыларының күйдөрү						
Көзөн ти билдиң берген күй	СИЧ (тармоқ-лар бүйнече)	ХК (тармоқ-лар бүйнече)	ШМ (тармоқ-лар бүйнече)	ХҮД таркибига кирмажы тармоқлар	ЖКМ	Или ичи максулот индаб чыгарыннан мөннат сарғылары (бөлмелектар бүйнече)
Көзөн ти билдиң берген күй	Мөннат сарғыларының тармоқтарының тармоқларыда мөннат сарғыларының күйдөрү	Мөннат сарғыларының тармоқларыда мөннат сарғыларының күйдөрү	Мөннат сарғыларының тармоқларыда мөннат сарғыларының күйдөрү	Мөннат сарғыларының тармоқларыда мөннат сарғыларының күйдөрү	Мөннат сарғыларының тармоқларыда мөннат сарғыларының күйдөрү	Мөннат сарғыларының тармоқларыда мөннат сарғыларының күйдөрү
А. Бүкемлештирилгандай мөннат сарғылары – жалын	III ₁ жүмілдерин:	Күннөөк күжалыты индаб чыгарылыш (ХК) (тармоқтар бүйнече)	Сапынастайылбай чыгарылыш (СИЧ) (тармоқтар бүйнече)	I а БҮЛІНМА	I б БҮЛІНМА	II БҮЛІНМ
		Сапынастайылбай чыгарылыш (ХК) (тармоқтар бүйнече)	Сапынастайылбай чыгарылыш (ХК) (тармоқтар бүйнече)	I а БҮЛІНМА	I б БҮЛІНМА	I в БҮЛІНМА
		Халыктың мөннат (ШМ)	Халыктың мөннат (ШМ)	I а БҮЛІНМА	I б БҮЛІНМА	I в БҮЛІНМА
		(тармоқтар бүйнече)	(тармоқтар бүйнече)	Халыктың мөннат (ШМ)		
		Халыктың мөннат (ШМ)	Халыктың мөннат (ШМ)	Халыктың мөннат (ШМ)		
		тәрімоктар	тәрімоктар	тәрімоктар		
Б. Жеке мөннат сарғылары – жалын	III ₂ жүмілдерин:	Маддәллік мөннат сарғылары жалб қылышты мөннат сарғылары жалын буюмшаштырылған да жолдан мөннат сарғылары		III БҮЛІМ		IV БҮЛІМ

4-расм. Мөннат сарғыларының тармоқтараро баланси схемаси, минг киши-соат

Бу срда i -истеъмол қилувчи тармоқларниң индекси; j - ишлаб чиқарувчи ва хизмат кўрсатувчи тармоқларниң индекси; s - иқтисодиёт секторларининг индекси; a_{ij}^s - тўғри модди харажатларниң коэффициентлари; \hat{a}_{ij}^s - ҳудуд таркибига кирмаган тармоқларниң тўғри моддий харажатлари коэффициентлари; t_j^s - маҳаллий меҳнат ресурсларининг тўғри меҳнат сарфлари коэффициентлари; t_j^s - жалб қилинган меҳнат ресурсларининг тўғри меҳнат сарфлари коэффициентлари; T_j^s - тўлиқ меҳнат сарфлари коэффициентлари; V_j^s - маҳаллий меҳнат ресурсларининг ишлаган иш вақтлари ҳажми; \bar{V}_j^s - жалб қилинган меҳнат ресурсларининг ишлаган иш вақтлари ҳажми; X_{ij}^s ва \bar{X}_{ij}^s - оралиқ маҳсулот истеъмолининг қиймат ва меҳнат кўринишидаги тегишли ҳажмлари; \hat{X}_{ij}^s ва $\bar{\hat{X}}_{ij}^s$ - ҳудуд таркибига кирмаган тармоқлардаги оралиқ маҳсулотлар истеъмолининг қиймат ва меҳнат кўринишидаги тегишли ҳажмлари; X_i^s ва X_j^s - ЯИМ ишлаб чиқаришнинг қиймат кўринишидаги ҳажмлари; \bar{X}_i^s ва \bar{X}_j^s - ЯИМ ишлаб чиқаришнинг меҳнат кўринишидаги ҳажмлари ёки мажмуавий меҳнат сарфлари; Y_i^s - якуний маҳсулот истеъмоли ҳажми. Ушбу баланс асосида меҳнат сарфларини тақсимлаш (r_{ij}^s) ва фойдаланиш (q_{ij}^s) коэффициентларини ҳисоблаб чиқиш мумкин:

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

Меҳнат сарфларини тақсимлаш коэффициентининг иқтисодий мазмуни шундан иборатки, у белгиланган меҳнат сарфлари истеъмолининг ҳар бир тармоқ ва ҳар бир сектордаги салмоғини, яъни меҳнат сарфлари бирлиги ҳудудларниң барча секторлари ва тармоқлари бўйича тақсимланиши тузилишини акс эттиради.

Меҳнат ресурсларидан фойдаланиш (истеъмол) коэффициентлари қўйидаги тартибда ҳисобланади ва маҳсулот ишлаб чиқаришда буюмлаштирилган ва жонли меҳнат истеъмоли дарражасини ифодалайди:

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

6.3. Меҳнат сарфлари тармоқлараро балансларини ишлаб чиқиш босқичлари

Меҳнат сарфлари ҳисбот ТАБини ишлаб чиқиш мураккаб ва кўп меҳнат талаб қиласидиган жараён. Уни амалга ошириш учун ТАБ тузишда халқ хўжалиги баланси кўрсаткичлари

тизимидан Ўзбекистон Республикаси Давлат дастури бўйича мажллий счёtlар тизимига ўтишнинг биринчи босқичи вазифала-рига асосланган кўп босқичли статистик, иқтисодий-математик ва ташкилий ишларни бажариш зарур.

Биринчи босқичда кўриб чиқилайтган худуд меҳнат ресурслари бандлигининг комплекс таҳлили амалиётда ушбу балансни ишлаб чиқишнинг долзарблиги ва зарурлигига асосланади.

Иккинчи босқичда маҳсулотларини ишлаб чиқариш ва тақсимлашнинг ТАБи тузилади. Бундай балансни ишлаб чиқиш жаряёнида, одатда, танлаб олиш услуги қўлланилади. Унинг ёрдамида статистик хисоботнинг маҳсус шаклларини жорий қилиш йўли билан ушбу худуднинг ишлаб чиқариш ва хизмат кўrsatiш соҳаларининг репрезентатив объектларидағи моддий ресурсларидан фойдаланиш ҳақидаги ахборотларни йигиши таҳлил қилиш амалга оширилади. Аммо, худудий даражада ҳар бир кичик ва ўрга корхона ЯИМ ишлаб чиқаришда сезиларли салмоқча эга бўлганлиги учун, бизнинг фикримизча, танлаб олиш услугидан эмас, балки илпи тадқиқот қилиш услугидан фойдаланиш мақсадга мувофиқ, бу эса ахборотларнинг ишончлилигини оширади.

Ушбу балансни ишлаб чиқиши бўйича кейинги ишлар маълум ва амалда синалган методикага мувофиқ мазкур худуднинг ривожланиши хусусиятларини ҳисобга олган ҳолда амалга оширилади.

Учинчи босқичда тўғри (a_{ij}^s) ва тўлиқ (b_{ij}^s) моддий харатларнинг коэффициентлари аниқланади:

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

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

Тўртинчи босқичда жонли ва буюмлашган меҳнат сарфлари мажмуаси бўлган ЯИМ ишлаб чиқаришнинг тўлиқ меҳнат сарфлари коэффициентлари аниқланади.

Шунинг билан бирга тўлиқ меҳнат сарфлари кўrsatкичлари маҳаллий ҳисоб-китобларда ижтимоий зурур меҳнат сарфлари билан бир хил эмас ва қоидага кўра, турли хил мураккабликдаги меҳнатнинг аниқ турлари миқдорини намоён қилали. Улар таҳлил ва истиқболни белгилашнинг янги муҳим қуроли бўладилар. Тўлиқ меҳнат сарфлари коэффициентларидан худуднинг ижтимоий-иктисодий ривожланиши қўrsatкичларини асослашда, меҳнат ресурслари бандлиги ижтимоий-иктисо-

дий самарадорлигини ҳисоблашда, тўғри, ўтган ва тўлиқ бандлик коэффициентларини, меҳнат унумдорлигини, ишлаб чиқариш харажатларини ва иш вақтини аниқлашда, асосий ва айланма маблағлар ҳамда инвестициялардан фойдаланиш самарадорлиги таҳлилида, маҳсулотларни бир-бирларининг ўрнини босиш муамоларини ҳал қилишда, нархларни такомиллаштириш ва инфляцияни пасайтиришда, иш жойлари билан меҳнат ресурслари ўртасидаги рационал мутаносибликни топишда фойдаланиш мумкин. Тўлиқ меҳнат сарфлари коэффициентларини аниқлашда С.Г.Струмилин [3], И.А.Машинский [5], С.С.Шаталин [6], Л.Ф.Комина [1] каби машҳур иқтисодчи олимларнинг асарлари катта назарий ва амалий аҳамиятга эга.

Маҳсулот ишлаб чиқариш учун тўлиқ меҳнат сарфлари коэффициентини ҳисоблаб чиқиши муаммолини ҳал қилишда ТАБ услубидан фойдаланиш истиқболли йўналиш ҳисобланади. Бу коэффициентларни ҳисоблаш учун маҳаллий ва жалб қилинган меҳнат ресурсларининг жонли меҳнат сарфлари ҳамда маҳсулот ишлаб чиқариш моддий ресурсларининг тўлиқ харажатлари коэффициентларини аниқлаш керак.

Жонли меҳнат сарфлари коэффициентлари маҳаллий ва жалб қилинган меҳнат ресурсларининг ишлаган иш вақтлари ҳажми асосида аниқланади:

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

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

Жонли меҳнат сарфларини киши соатида ўлчаш ходимларнинг ишлаган иш вақтларини аниқ ифодалайди. Шунинг учун улардан тўлиқ меҳнат сарфлари коэффициентларини аниқлашда фойдаланилади:

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

Бу ерда: b_{ij}^s - худуд таркибига кирмаган тармоқларнинг харажатларини бириттириб олувчи тўлиқ моддий харажатлар коэффициентларининг матрицаси.

Бешинчи босқичда тадқиқ қилинаётган худуднинг маҳсулот ишлаб чиқаришга жонли, буюмлаштирилган ва мажмуавий меҳнат сарфларини акс эттирувчи, меҳнат кўринишидаги

ТАБ тузилади:

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

Олтинчи босқичда тузилган баланснинг мувофиқлаштирилганлиги, яъни (7) ва (8) тенгликларни бажирилиши аниқланади. Агар мазкур шартлар бажарилса, баланс тузишнинг кейинги босқичига ўтилади, акс ҳолда ахборотларнинг ишончлилиги ва хисоб-китобларнинг тўғрилиги текширилади.

Еттинчи босқичда (13), (14) ва (15) ёрдамида ҳудуднинг маҳаллий ва жалб қилинган меҳнат ресурсларининг тўғри (h_j^s, \hat{h}_j^s) ва тўлиқ (H_j^s) бандлиги коэффицентлари аниқланади;

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

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

Бу ерда: O_j^s ва \hat{O}_j^s – ҳудуднинг маҳаллий ва жалб қилинган меҳнат ресурсларига мос келувчи иш вақти меъёрий фонdlарининг ҳажми. Улар қуйидагича аниқланадилар:

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

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

Бу ерда: $n_{ns_j}^s$ – маҳаллий ва жалб қилинган ходимга мўлжалданган йиллик иш вақти меъёри;

N_j^s ва \hat{N}_j^s – маҳаллий ва жалб қилинган меҳнат ресурсларининг ўртача йиллик сони.

Бу вақтда

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

Якуний босқичда ҳосил қилинган натижалар таҳлил қилинади, буюмлаштирилган ва жонли меҳнат сарфлари ўртасидаги ишбатни яхшилаш йўли билан ишчи кучи бандлигини ошириш бўйича тавсиялар ишлаб чиқилади.

Меҳнат сарфларининг ҳисобот ТАБини тузишда таъкидлаб ўтилган босқичлар истиқбол балансига ҳам тегишлидир. Бундай турдаги балансни тузиш маҳсулотларни ишлаб чиқиш ва тақсимлашнинг истиқбол ТАБ ахборотлари ва тўғри меҳнат сарфлари коэффицентлари ёрдамида амалга оширилади. Бу жарангда меҳнат сарфларининг ҳисобот ТАБ маълумотларидан, мод-

дий, меҳнат ва молиявий ресурслардан фойдаланиш бўйича меёлардан, худуд ривожланишининг макроиктисодий ва демосоцал кўрсаткичларидан ва ишчи кучига талаб ва таклифнинг беғиланган истиқбол режаларидан кенг фойдаланилади.

Бундан ташқари, меҳнатга лаёқатли аҳоли бандлиги сеаторларида меҳнат сарфларининг истиқбол ТАБини ишлаб чишида ҳисобот даврларидағи меҳнат ва моддий харажатла коэффициентларидан фойдаланилади. Шунинг учун факт кўрилаётган даврнинг оралиқ йиллари учун тўғри меҳнат сарфлари аниқланганда гина юқорида ифодаланган услубдан фойдаланиш билан чекланиш мумкин.

Истиқболга мўлжалланган даврдаги тўғри меҳнат сарфлари коэффициентларини аниқлашда статистик ва норматив услублардан фойдаланилади.

Статистик услуг ёрдамида турли йиллар учун тўғри меҳнат сарфлари истиқбол коэффициентларини аниқлашда биш, хил методикадан фойдаланиш керак, чунки методик фарқлај турли даврлардаги коэффициентларнинг микдорини таққосла таҳлил қилишни муникуллаштиради.

Норматив услуг асосида тўғри меҳнат сарфларининг истиқбол коэффициентларини аниқлашда маҳсулот бирлигини ишлап чиқаришга меҳнат сарфлари меъёри, шунингдек, объектлар ривожланишининг техник-иктисодий кўрсаткичлари ҳам кўлланилади.

Маҳсулотларнинг сермеҳнатлиги ҳисоб-китоби ва истиқболини янада такомиллаштириш мақсадида унинг динамикасига (ўсишига) айрим омиллар таъсирини аниқлаш зарур. Омиллар таъсири бўйича сермеҳнатликнинг таҳлили учун математик статистика услуги, хусусан, кўпомиллик моделлар услубида фойдаланиш мумкин. Омилларни танлаб олишда биринчи на вбатда, сермеҳнатликка жиддий таъсир қилувчи меҳнат унумдорлиги кўрсаткичларини танлаш керак. Танлаб олинган кўрсаткичлар микдорий ўлчаниши лозим.

Маҳсулот сермеҳнатлиги динамикасининг таҳлили учун омилларнинг умумий микдоридан куйидагилар танлаб олинади: меҳнатнинг фонд билан таъминланганлиги; меҳнатнинг энергия билан таъминланганлиги; ихтисослаштириш коэффициентлари; янги техникани татбиқ этиш харажатлари; кадрлар кўнимсизлиги; малакали ходимлар улуши; қўл меҳнатининг улуши; меҳнат ресурслари умумий сонидаги ишловчиларнинг

улуни. Улар асосида ишлаб чиқариш функцияси шакллантирилади ва маҳсулот сермехнатлиги ўсишининг иқтисодий-математик таҳлили ўтказилади.

Юқорида қайд этилган услублардан бир вактда фойдаланиши, яъни тўғри меҳнат сарфлари коэффициентларини аниқлани янги услубнинг пайдо бўлишига асос бўла олади.

Ушбу услугуб асосида тўғри меҳнат сарфлари истиқбол коэффициентларини аниқлашнинг асосий босқичларини кўриб чиқамиз:

1. Такқослаш маълумотларини олиш мақсадида меҳнат сарфларининг ҳисобот ТАБи тармоқлари маҳсулотларини ишлаб чиқариш ва тақсимлаш истиқбол ТАБи тармоқларининг таснифига кўра, гурухланиш ўтказилади, сўнгра тўғри меҳнат сарфларининг янги ҳисобот коэффициентлари ҳисоблаб чиқилади.

2. Тўғри меҳнат сарфларининг тузатиш керак бўлган энг муҳим коэффициентлари танлаб олинади. Бундан ташқари худуднинг ҳар бир тармоғида меҳнатни фонд ва энергия билан таъминланганлигига, иш ҳақи ҳамда маҳаллий ва жалб қилингани меҳнат ресурсларининг ишлаган иш вақтига тузатишлар киритиш зарур бўлади.

3. Тўғри меҳнат сарфлари коэффициентлари ўзгаришишнинг ЯИМ ҳажми ва таркиби турлича таъсири аниқланади.

ЯИМ ҳажми ва таркиби таҳлилида корхоналарнинг репрезентативигини ҳисобга олиш керак, улар уни ишлаб чиқаришида энг катта салмоққа эга бўлмоғи лозим.

Иқтисодиётнинг ҳар бир тармоғидан вакил-корхоналарга тегишли тўғри меҳнат сарфларининг энг муҳим коэффициентлари ажратилади. Улар ўртасидаги ҳамда тўғри меҳнат сарфларининг ўртача коэффициентлари орасидаги фарқларни асословчи сабабларни аниқлаш учун тадқиқ қилинаётган ҳудуд меҳнат ресурсларининг иқтисодиёти ўрганилади. Айни бир вактда вакил корхоналарда меҳнат ресурсларидан фойдаланиш даражаси ҳам таҳлил қилинади.

Мазкур босқичда вакил корхоналар учун тўғри меҳнат сарфларининг энг муҳим коэффициентлари меҳнат сарфлари ишлаб чиқилган ҳисобот ТАБи маълумотлари асосида ҳисобланади.

4. Маҳсулот бирлигини ишлаб чиқаришга меҳнат сарфларининг месъёрлари маҳсулот ишлаб чиқариши ва тақсимлашнинг истиқбол ТАБига мувоғиқ гурухларга ажратилади ва ту-

затишлар киритилади.

5. Кўпомилли модсллар ёрдамида танлаб олинган омилларни маҳсулот сермеҳнатлигининг динамикасига таъсири даражаси аниқланади ва унинг истиқбол кўрсаткичлари ҳисоблаб чиқилади.

6. Истиқболга мўлжалланган даврда тўғри меҳнат сарфлари коэффициентларини аниқлаш жараёнида юқорида кўрсатилган маълумотлардан ташқари тадқиқ қилинаётган вакил корхоналарнинг иқтисодий ва ижтимоий ривожланиши, ишлаб чиқариш ва хизмат кўрсатиш жараёнларининг техник ва энергетик жиҳозланиши, кўл меҳнати улуши ва меҳнат унумдорлиги кўрсаткичларидан ҳам фойдаланилади.

Шундай қилиб, тўғри меҳнат сарфларининг ҳисоблаб чиқилган истиқбол коэффициентларини тўлиқ моддий харажатларга кўпайтириб, тўлиқ меҳнат сарфларининг истиқбол коэффициентлари миқдори аниқланади.

Маҳсулот ишлаб чиқариш ва тақсимлаш ТАБининг юқорида баён этилган методологияси ва кўрсаткичлари асосида меҳнат кўринишидаги истиқбол ТАБи тузилади. У маҳсулот ишлаб чиқаришга жонли ва буюмлаштирилган меҳнат сарфларини ва истиқболда кўрилаётган даврдаги тўғри ва тўлиқ бандлик коэффициентларини аниқлашга имкон беради.

Меҳнат сарфларининг тармоқлараро баланслари меҳнат ресурсларидан фойдаланиш ва уларни тақсимлаш бўйича иқтисодиётнинг тармоқлари ва секторлари ўртасида яқин алоқа ўрнатишга, улардаги «тор жойларни» топишга ва уларни йўқотиш йўлларини белгилашга имкон беради. Айни бир вақтда мавжуд номутаносиблик аниқланади, иқтисодиёт ва ишчи кучи бандлиги, талаби ҳамда таклифини истиқболлаштириш такомиллаштирилади.

Қисқача хуосалар

Меҳнат ресурслари баланси ишчи кучининг турлари бўйича иқтисодиёт секторлари ва тармоқларига тақсимланишининг ҳисобот ва истиқбол ҳолатларини аниқлаш имкони беради.

Тармоқлараро баланс усули меҳнат бозоридаги ишчига талаб билан унинг таклифи, иқтисодиёт секторлари ва тармоқларидаги ходимлар бандлиги ўртасидаги нисбатларни тўғри асослашга имкон беради.

Меҳнат сарфларининг тармоқлараро баланслари ўзаро узвий боғлик бўлган босқичлар асосида ишлаб чиқилади ва у биланс усулини такомиллаштиришга олиб келади.

Назорат ва муҳокама учун саволлар

1. Меҳнат ресурслари баланси қандай тузилиш ва кўрсаткичларга эга?
2. Меҳнат бозори ва аҳоли бандлигини таҳлил қилишда тармоқлараро баланслар қандай аҳамиятга молик?
3. Меҳнат сарфларининг тармоқлараро баланслари исчта бўлимдан иборат ва улар қандай мазмунга эга?
4. Меҳнат сарфларининг тармоқлараро баланслари қандай босқичлар асосида ишлаб чиқилади?
5. Истиқбол ТАБни тузишида қайси бир ахборот манбаларидан фойдаланиш мумкин?

Асосий адабиётлар

1. Комина Л.Ф. Полные затраты труда – М.: «Наука», 1992.
2. Межотраслевой баланс экономического района. Методика составления – М.: «Наука», 1967.
3. Струмилин Г.С. Проблемы экономики труда – М.: «Наука», 1982.
4. Холмуминов Ш.Р. Моделирование селского рынка труда – Т.: «Фан», 1996.
5. Федоренко Н.П., Машинский Н.А. Проблемы трудоемкости. Планирование и экономико – математические методы – М.: «Наука», 1964.
6. Шаталин С.С. О соотношении темпов роста валового общественного продукта и национального дохода. Вопросы экономики – М.: 1996, №1.

VII боб

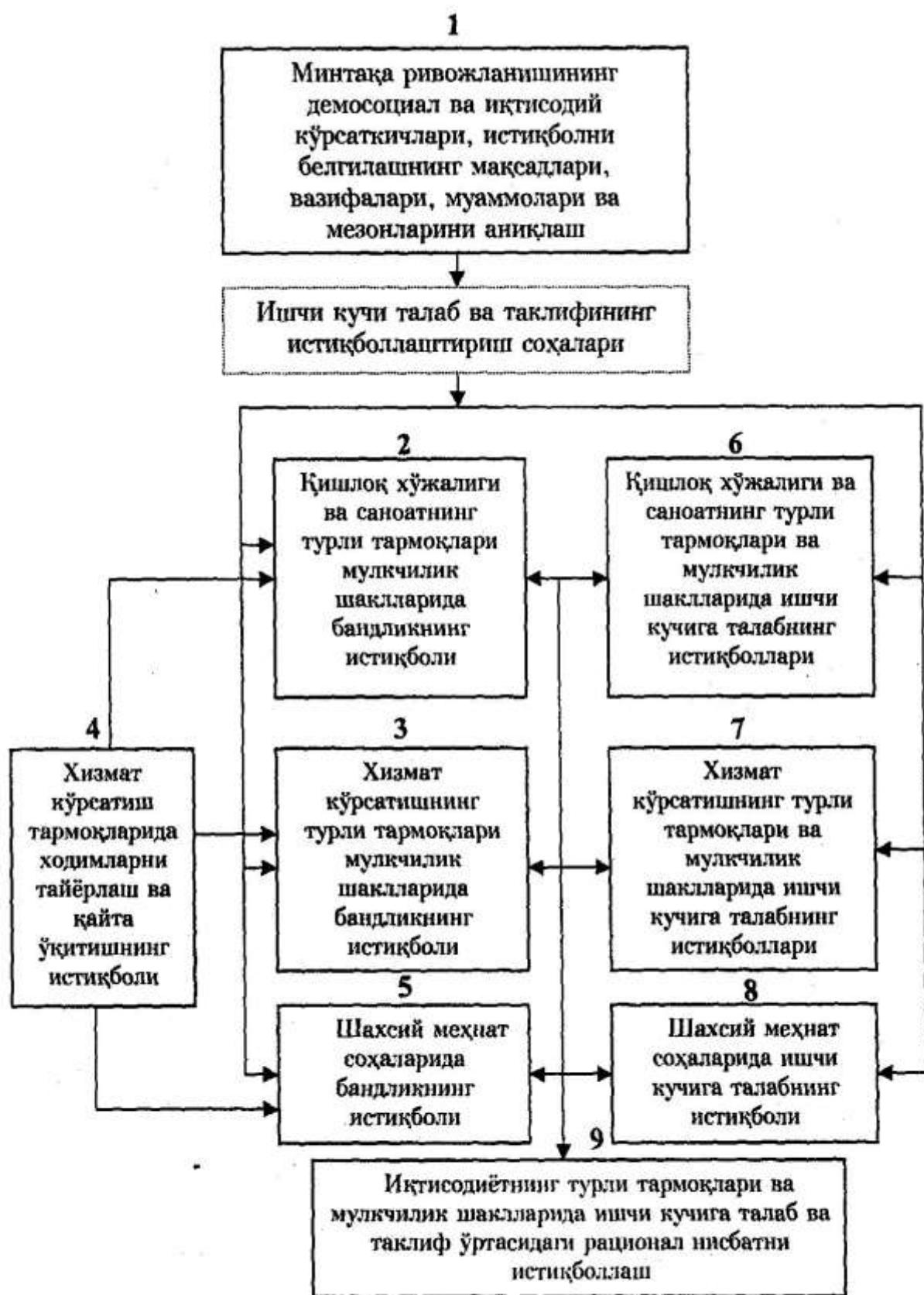
МЕҲНАТ БОЗОРИДАГИ ИШЧИ КУЧИГА ТАЛАБ ВА ТАКЛИФНИ ИСТИҚБОЛЛАШТИРИШ АСОСЛАРИ

7.1. Меҳнат бозоридаги ишчи кучига талаб ва таклифни истиқболлаштиришнинг аҳамияти

Республикамиз иқтисодий ва ижтимоий ривожланишининг бозор моделларига ўтиши аҳоли бандлиги истиқболини белгилаш соҳасида бир қатор мураккаб ва кўп аспектли муаммоларни юзага келтиради. Улар хўжалик юритишининг янги шароитларида жиддий ўзгаришларга дуч келади.

Меҳнатга қобилиятли аҳоли бандлигини истиқболлаштиришга бир қатор ёндашишлар мавжуд [1,2,3,5]. Афсуски, улар бандликнинг марказлаштирилган режалаштириш шароитларидан келиб чиқади. Ишчи кучи талаб ва таклифини истиқболлаштиришнинг биз тавсия әтәётган методологияси ижтимоий йўналтирилган бозор иқтисодиётининг замонавий талабларига кўпроқ даражада жавоб беради [4].

Уибу методология асосини яқин келажакдаги ишчи кучига талаб ва таклифнинг динамикасини тадқиқ қилиш услублари мажмуаси ташкил қиласди. У истиқболни белгилашнинг ўзаро боғлиқ куйидаги блоклари ёрдамида татбиқ этилади: мақсаднинг шаклланиши, тадқиқ қилинаётган жараён вазифалари, асосий муаммолари ва мезонларини аниқлаш; худуд ривожланишининг асосий иқтисодий ва демосоциал кўрсаткичлари истиқболи қийматларини белгилаш; қишлоқ хўжалиги ва саноат тармоқларининг турли тармоқлари ва мулкчилик шаклларида аҳоли бандлигини истиқболлаштириш имкониятларини тадқиқ қилиш; хизмат кўрсатиш тармоқларининг турли тармоқлари ва мулкчилик шаклларида аҳоли бандлиги ривожланишининг истиқболларини белгилаш; ходимларни тайёрлаш ва қайтадан ўқитиши масалаларини ҳал қилиш; шахсий ёрдамчи хўжаликлар ва дехқон хўжаликлари, якка, шахсий меҳнат фаолияти каби шахсий меҳнат секторининг жабҳаларида иш билан банд бўлганларнинг келажакдаги сонини аниқлаш; қишлоқ хўжалиги ва саноатнинг турли тармоқлари ва мулкчилик шаклларида ишчи кучига талабнинг истиқбол баҳосини бериш; хизмат кўрсатишнинг турли тармоқлари ва мулкчилик шаклларида ишчи кучига талабни режалаштириш; шахсий меҳнат соҳаларида ишчи кучига талабни ва тадқиқ қилинаётган худуд аҳолиси иш билан бандлигининг барча тармоқларда ишчи кучига талаб ва таклиф ўргасидаги нисбат ҳолатининг истиқболли кўрсаткичларини аниқлаш (5-расмга қаранг). Асосий блоклар мазмунини мукаммал кўриб чиқамиз.



5-расм. Ишчи кучи талаб ва таклифини истиқболлаштиришнинг ўзаро боғланган блоклари.

7.2. Ишчи кучига талаб ва таклифни истиқболлаштириш босқичлари (блоклари)

Биринчи блокда мақсадлар шаклланади, ишчи кучига талаб ва таклифнинг асосий вазифалари, энг муҳим муаммолари 1 месъёрлари ҳамда ҳудуд ривожланиши демосоциал ва иқтисоди кўрсаткичларининг истиқболдаги даражалари аниқланади. Балдиликнинг истиқболини белгилашда баланс ва ёшлар ўзгариш услублари бўйича ҳисоб-китобдан ҳосил қилинадиган аҳолиниң табиий ва механик ҳаракатлари ва бир ёшдан бошқасига ўтиш асосий демографик кўрсаткичлар бўлиб хизмат қиласиди.

Худуднинг иқтисодий-математик моделлар комплекси (адиқса, эконометрик) ёрдамида аниқланадиган миллий даромади, ялпи ички маҳсулоти, меҳнат унумдорлиги, меҳнатнинг фоен ва энергия билан таъминланганлиги, асосий ишлаб чиқариш фондларининг ўртача йиллик қиймати, асосий фондлар ва ишчи кучидан фойдаланишининг сменалик коэффициентлари, ерниш ишловчиларга тақсимланганлиги ва ижтимоий инфратузилма хизматлари билан таъминланганлиги каби бошқа иқтисодий ва ижтимоий кўрсаткичларнинг истиқболда кўзда тутилган дараҷаси тадқиқ қилинаётган объект иқтисодиёти секторларининг турли тармоқлари ва мулкчилик шаклларида аҳолини иш билан бандлиги истиқболининг ахборот базаси бўлади.

Иккинчи блокда қишлоқ хўжалиги ва саноатнинг турли тармоқлари ва мулкчилик шаклларида аҳолининг иш билан бандлиги истиқболи имкониятлари аниқланади.

Иқтисодий адабиётларда аҳолининг бандлиги истиқболини белгилашда бир неча хил ёндашиб баён қилинган [1,2,3,5]. Улар орасида энг кўп ёйилганига [5] мувоғиқ ҳалқ хўжалигида аҳоли бандлигининг истиқболи ишчи кучи таклифининг истиқболидан келиб чиқиши керак. Аммо у ривожланишининг маълум босқичларида ҳал қилиниши лозим бўлган ижтимоий-иқтисодий ва демографик вазифаларни ҳисобга олмайди.

Бошқа бир ёндашибга [3] мувоғиқ, бандлик истиқболини белгилашда ҳалқ хўжалигининг ишчи кучига талабини аниқлаш бирламчи ҳисобланди. Бунда ишлаб турган корхоналардаги ходимлар сони меҳнат унумдорлигининг лойиҳалаштирилган ўсиши ҳақидаги маълумотлар асосида белгиланади, янги ишга туширилган корхоналарда эса ишлаб чиқариш қувватларини ўзлаштиришининг лойиҳа маълумотлари ва графиклари бўйича ҳисобланади.

Баён этилган ёндашишлар бандликни истиқболлаштиришда кенг кўлланилади, аммо бозор иқтисодиёти асосида хўжалик юритишга ўтиш бу муаммони меҳнат унумдорлиги ўсишининг берилган фоизи эмас, балки товарларга талаб нуқтаи назаридан ўрганишни тақоза этади. Бундай ёндашишнинг моҳияти шундан иборатки, қишлоқ хўжалиги ва саноат тармоқларида ходимлар сони ушбу тармоқларда ишлаб чиқарилган товарларга бўлган талаблардан келиб чиқсан ҳолда белгиланади. Бозор иқтисодиёти қишлоқ хўжалиги ва саноатнинг ҳар бир тармоғида ЯИМ ни энг кўп ишлаб чиқаришни таъминлаш ва якуний интижада бандликни ошириш бўйича имкониятларни баҳолаш учун ҳақиқий ишланган иш вақтини аниқлаш масаласига алоҳида муносабатни талаб қиласиди.

Бизнинг фикримизга кўра, аҳоли бандлиги истиқболини аниқлаш учун қишлоқ хўжалиги ва саноатнинг ҳар бир тармоғида ЯИМнинг йиллик ишлаб чиқарилиши ва бир ишловчининг ўртача йиллик ишланган кунлар микдорини баҳолаш талаб қилинади.

Йиллик ЯИМни истиқболлаштиришда иқтисодий статистика ва эконометрик тадқиқотларнинг турли хил услубларидан фойдаланиш мумкин [3,4]. Кобб-Дугласнинг ишлаб чиқариш функцияси ушбу барча услубларнинг асоси бўлади. Ёндашишлардан бири шундан иборатки, бир йиллик ЯИМ - Т вақти орқали, тармоқ ЯИМини ишлаб чиқариши - X ёрдамида, меҳнат сифати сарфининг кўрсаткичи қишлоқ хўжалиги ва саноат тармоқларида банд бўлганлар ишчилар сонини (С) уларнинг умумий сонига (N) нисбати (CFN) сифатида аниқланади:

$$O = a_0 + a_1 X + a_2 T + a_3 CFN, \quad (1.)$$

Бу ерда: O - бир йилдаги ЯИМнинг a_0 , a_1 , a_2 , a_3 - параметрларидир.

ЯИМ йиллик ишлаб чиқарилишининг истиқболи белгилангандан кейин, тармоқларда унинг ишлаб чиқаришини таъминлаш учун зарур бўлган соатларнинг умумий микдорини аниқлаш мумкин. Кейин бандликнинг истиқболи учун қишлоқ хўжалиги ва саноат тармоқларида бир ишловчига ишланган кунларнинг ўртача йиллик микдорини баҳолаш зарур. Бундай истиқболни ўтган йилларда маълум бўлган тенденциялар асосида, математик статистиканинг яхши ишлаб чиқилган услубларини кўплаб амалга ошириш мумкин.

Шундай қилиб, юқорида кўрсатилган баҳоларни ҳосил қилиб банд бўлғанлар микдорини ЯИМни энг кўп қишлоқ хўжалиги маъсулотлари ишлаб чиқарилишини таъминлаш учун зарур кунлаф нинг умумий сонини истиқболда белгиланган ўртacha йиллик ишланган кунлар сонига алоҳида бўлиш сифатида аниқлаш мумкин.

Мазкур тармоқлардаги бандликнинг истиқболи мулкчили шакллари бўйича банд бўлғанлар умумий сони тақсимланишинг истиқболда кўзда тутиш учун бошланғич нуқта бўлади. Ушбу истиқболлаштириш кўп омиллик моделлардан фойдаланишиг асосланган услубларни қўллаш билан амалга оширилади. Кўп омиллик моделларни тузишнинг биринчи босқичида ўрганилаётган жараёнга таъсир этувчи омилар танлаб олинади. Иккинчи босқич маълум кўпликдан асосий омилларни танлаб олиш ва уларнинг турлари ҳамда ўлчамларини аниқлашдан иборат бўлади. Корреляцион-регрессион таҳлил аппарати бу мақсадлар учун энг яроқли ҳисобланади, унинг ёрдамида тадқиқ қилинаётган кўрсаткичларнинг ўзаро боғлиқлиги акс эттирилиши мумкин. Аммо корреляцион-регрессион таҳлил услубларининг камчилиги шундан иборатки, улар ўрганилаётган ҳодисани бир ёки бир неча омилларнинг бирдан рўй берадиган ўзгаришлари таъсирини етарлича аниқ акс эттирмайди. Мулкчиликнинг турли шакллари пайдо бўлиши ва улар бўйича ахборотлар етишмаслиги қайд этилган услубларнинг имкониятларини янада камайтиради. Шунинг учун эвристик истиқболни белгилаш услубидан фойдаланиш мақсадга мувофиқ кўринади. Унинг моҳияти эксперталардан ўрганилаётган ҳодисалар истиқболининг келаҗакдаги баҳоларини олишдан иборат бўлади.

Учинчи блокда хизмат кўрсатиш турли тармоқлари ва шаклларида аҳоли бандлиги ривожланишининг истиқболлари бўйича масалалар ҳал қилинади.

Аввал хизматта талабни таъминлаш учун зарур бўлган хизмат тармоқларидаги бандликни баҳолаш керак. Бандлик микдорини аниқлаш омилларни вужудга келтирган ўзаро алоқалар тузилмаси ва хизмат кўрсатиш натижалари асосида ўтказилади. Хизмат кўрсатишнинг зарурий ҳажмини топиб ҳамда ноишлаб чиқариш фонdlари кўпайишининг нисбатан ўсиш гипотезасини қабул қилиб бандликнинг номаълум баҳоларини оламиз.

Таъкидлаймизки, мулкчиликнинг турли шакллари ривожланиши шароитларида хизмат кўрсатиш омиллари ва натижага

лари ўртасидаги ўзаро алоқаларда каттагина фарқланиш бўлиши мумкин. Шу сабабли ўзаро алоқаларни миқдорий баҳолаш мулкчиликнинг ҳар бир шакли учун алоҳида ўтказилиши керак. Хизмат кўрсатиш тармоқлари мулкчиликнинг давлат ва подавлат шакллари «харажатлар-ищлаб чиқариш» функциялари мажмуасига эга бўлиб, мулкчиликнинг юкорида таъкидланган шакллари бўйича хизматларни амалга ошириш ҳажмлари ва ноишлаб чиқариш фондлар тузилишларини ҳисоблаб, ходимлар бандлигининг мулкчилик шакллари бўйича тақсимланишини аниқлаш, ушбу тармоқлардаги бандликнинг тузилиши ҳақидаги масалани ҳам шунга ўхшаш ҳал қилиш мумкин.

Тўртинчи блок кадрларни тайёрлаш ва қайта ўқитиш кўрсаткичларини истиқболлаштиришга бағицланган.

Қишлоқ ҳўжалиги ва саноат, хизмат кўрсатиш ва шахсий меҳнат тармоқларида банд бўлган аҳоли сонини истиқболлаштириш кадрларни тайёрлашга талабни аниқлашга имкон беради. Кадрлар тайёрлаш ҳажмини аниқлашда бандликнинг ҳар бир ажратилган тармоғи учун иккита вазифани ҳал қилиш зарур:

- табиий сабабларга кўра, иқтисодиёт тармоқларидан озод этилган ходимлар сони;

- хўжалик юритишининг бозор шароитларида қишлоқ ҳўжалиги, саноат, хизмат кўрсатиш ва шахсий меҳнат тармоқларида илмий-техник тараққиёт ютуқларини қўллаш натижасида ходимлар сонидаги ўзгаришлар.

Биринчи ҳолда кадрларни тайёрлаш ҳажмлари ходимларнинг жинси, ёши таркибида келажақда бўладиган ўзгаришларни ҳисобга олиш билан баҳоланади.

Бундай ахборот кадрларни тайёрлаш ва ўқитишнинг турли хил даражаларида ишдан озод этилган ходимлар сонини аниқлашга имкон беради.

Иккинчи ҳолда ходимларни тайёрлаш ҳажми эксперт баҳолари ва эконометрик тадқиқотлар ёрдамида аниқланади. Кадрлар тайёрлашнинг турли хил даражаларида ходимлар улушининг эксперт баҳолари аниқ бир тармоқга керакли мутахассислар сонини, яъни ўқистганлар сонини аниқлашга имкон беради. Эконометрик тадқиқотлар кадрлар тайёрлашнинг турли даражаларида ходимлар сонидаги илмий-техник тараққиёт ютуқларини қўллаш ва иқтисодий ислоҳотларни ўтказиш шароитларидаги ўзгаришларни ишлаб чиқариш функцияси сифати-

да акс эттиради. Бу ҳолда турли хил даражадаги маълумот 1 малакага эга мутахассисларга қўшимча талабни янада чуқуроқ аниқлаш ва шунинг билан кадрларни тайёрлаш тизимиш ўқитиш ҳажмини белгилаш мумкин.

Ходимларни ишлаб чиқаришдан ажralган ҳолда қайт тайёрлаш кўламларини аниқлаш ушбу блокнинг муҳим тарқи бий қисми бўлиши керак, бу ғоятда мураккаб, чамаси, ишни биринчи босқичларида фақат эксперт баҳоларидан фойдаланиш мумкин. Шу билан бирга худуднинг турли тармоқлари учун бундай жараёнлар кўламини миқдорий баҳолашга имкон берувчи омилларни аниқлаш учун модель тузиш зарур.

Бешинчи блок шахсий меҳнат соҳаларида банд бўлганларнинг истиқболли сонини аниқлашга бағищланган. Бу ерда ҳисоб-китоблар уч соҳа: якка тартибдаги меҳнат фаолияти, шахсий ёрдамчи хўжалик ва деҳқон (фермер) хўжалиги бўйича олиб борилади. Аҳоли бандлигини бундай соҳаларда истиқболлаштириш ғоят мураккаб ва турли-туман.

Ҳаммадан аввал якка тартибдаги меҳнат фаолияти билан банд бўлганларнинг умумий сонида кўп болали оиласалар қанчани ташкил этишини аниқлаш муҳим. Унга бир ярим ёшгача болага қараш бўйича ҳақ тўланадиган таътилда бўлган барча ота-оналарни киритиш керак. Бу соҳадаги бандликка уч ва ундан ортиқ ёшдаги болаларни тарбиялаш бўйича ҳақ тўланмайдиган таътилда бўлган барча аёллар ҳам кирадилар. Баъзи бир оиласаларда аёллар, ҳатто, боласи бўлмаганда ҳам ишламайдилар. Бундай категориядаги аҳолини истиқболлаштириш ғоят қийин. Иқтисодий ва демографик адабиётларда бу масала бўйича чукур тадқиқотлар амалда йўқ. Истиқболлаштиришнинг бу масаласида эксперт баҳолашни қўллаш яхши самара беради.

Бешинчи блокнинг таркибий қисми - аҳолининг шахсий ёрдамчи ва деҳқон-фермер хўжаликларидағи бандлиги истиқболини аниқлашадир. Бу ерда истиқбол ҳисоб-китоблари иккинчи блок методикаси ва аниқ социологик тадқиқотлар натижалари бўйича ўтказилади.

Олтинчи блок қишлоқ хўжалиги ва саноатнинг турли тармоқлари ва мулкчилик шаклларида ишчи кучига талабни истиқболлаштиришга бағищланган. У мавжуд ва янги яратилган иш жойлари ҳолатига таъсир этувчи бир гурӯҳ омиллар таъсирини ҳисобга олган ҳолда амалга оширилади: меҳнатга рағбат-

лантирувчи омиллар $\bar{V} = (v_1, \dots, v_n)$ (иш ҳақи, мукофотлар, қўшимча ҳақлар, окладдан ташқари даромад ва ҳоказо); меҳнатни ташкил қилиш ва иш тартибига боғлиқ омиллар – \bar{D} қ (d_1, \dots, d_m) (иш кунининг ўртача давомийлиги, таътилнинг ўртача давомийлиги ва ҳоказо); маълум касб «рейтинги»ни таърифловчи омиллар – $\bar{R} = (r_1, \dots, r_g)$; иш жойини яхшилашга таъсир этувчи ижтимоий омиллар – $\bar{L} = (l_1, \dots, l_z)$; ижтимоий инфратузилма объектлари билан таъминланиш, саломатлик ва хавф-хатарни таърифловчи омиллар – $\bar{O} = (o_1, \dots, o_h)$ (ишининг хатарлилиги, касб касалларни билан хасталаниш хавфи ва ҳоказо); иш жойлари сонининг ошишига таъсир этувчи омиллар – $\bar{W} = (w_1, \dots, w_k)$ (меҳнатни фондлар билан таъминланишинг ошиши, ишлаб чиқаришнинг кенгайиши, кичик, хусусий ва қўшма корхоналарнинг ташкил бўлиши ва ҳоказо); иш жойлари сонининг камайишига таъсир этувчи омиллар – $\bar{W} = (w_1, \dots, w_\lambda)$ (ишлаб чиқаришнинг қисқариши, корхоналарнинг тутатилиши, илмий-техник тараққиёт ютуқларининг татбиқ этилиши ва ҳоказо); бошқа омиллар – $\bar{E} = (e_1, \dots, e_M)$.

Қайд этилган омилларга мувофиқ иш жойларининг нуфузлилик индекси қўйидаги кўринишга эга деб тахмин қиласиз:

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

Бу блокда ҳам эконометрик тадқиқот ва эксперт баҳолашни кўллаш мумкин.

Еттинчи блокда олтинчи блок услубиёти асосида хизмат кўрсатишнинг турли тармоқлари ва мулкчилик шаклларида ишчи кучига талаб истиқболини белгилаш амалга оширилади.

Бозор мунособатларининг шаклланиши ва ривожланиши шароитларида хизмат кўрсатиш тармоқлари янгидан ташкил қилинган кичик, хусусий ва қўшма корхоналар сони ортмоқда. Бундай ҳолда малакали ишчи кучига талаб ўсади ва янги иш жойлари сонининг ошишига ҳақиқий имкониятлар яратилади. Истиқбол режалари тузилётганда бундай иш жойларининг нуфузлилик даражасини ҳисобга олиш зарур. У ишчи кучига талаб ва ундан фойдаланишинг рақобат қобилияти даражасини маълум даражада шакллантиради. Ишчи кучига талабни истиқболлаштиришда хизмат кўрсатиш объектларига қишлоқ хўжалиги ишлаб чиқаришидан озод этилган ходимларнинг ўтиб ишлапши эҳтимолини ҳам инобатга олиш керак. Бу ерда эксперт баҳолаш энг қулай услуг ҳисобланади.

Саккизинчи блок шахсий меҳнат соҳаларида ишчи кучига талабни аниқлашга бағишиланган.

Якка тартибдаги меҳнат фаолиятида ишчи кучига талабни истиқбол даражаси аввало оиласидаги болалар сони, аёлларнинг ёз болаларни тарбиялаш бўйича таътил муддати, мактабгача болала муассасалари билан таъминланганлиги, хусусий тадбиркорликни ривожланиши каби худуди тараққиётининг демосоциал ва иқтисодий кўрсаткичлари ўсиши ва кўламлари билан асосланади.

Шахсий ёрдамчи ва дехқон хўжаликларида ишчи кучига талабнинг истиқбол кўрсаткичлари кўпроқ қишлоқ хўжалиги тармоқлари маҳсулотларига эҳтиёжнинг даражаси ва ушбу тармоқлардаги мавжуд иқтисодий имкониятлар кўламига боғлиқ. Бу тармоқларда статистик ҳисобот етарлича олиб борилмаслиги истиқболлаштиришни мураккаблаштиради. Шунинг учун эксперт баҳолаш ва аниқ социологик тадқиқотлар воситаларидан фойдаланиш мақсаддага мувофиқ.

Энг мураккаб ва амалда қўланиладиган ҳисоб-китобларнинг якуний қисми тўққизинчи блокда олиб борилади. У иқтисодиётнинг турли тармоқлари ва мулкчилик шаклларида ишчи кучига талаб ва таклифнинг нисбатини истиқболлаштиришга бағишиланган. Бу ерда кўп омилли таҳлил ёрдамида жонли меҳнатга талаб ва таклиф ўртасидаги рационал нисбатга эришишга бевосита таъсир этувчи омилларни танлаш зарур. Уларга қўйдагилар киради: иш жойлари миқдорининг ўзгариши, иқтисодиётнинг таркибий ўзгаришлари, меҳнатнинг фонд ва энергия билан таъминланиши, мулкчиликнинг турли хил шакллари ривожланиши, меҳнат ресурсларининг сони, бандлиги, малакаси, сафарбарлиги ва ракобатбардошлиги ўзгариши ва бошқалар.

Ишчи кучига талаб ва таклиф ўртасидаги рационал нисбатни аниқлаш – аҳоли бандлигини ишончли истиқболлаштиришнинг якуний натижасидир. Бундай ҳисоб-китобларни факат иқтисодий - математик услублар ва истиқбол моделларини тўғри ишдаб чиқиш ҳамда татбиқ этиш йўли билан амалга ошириш мумкин.

Қисқача холосалар

Истиқболлаштиришнинг мазкур методологиясини татбик ютиши меҳнатга лаёқатли аҳоли бандлигининг ишончли истиқбол ўржасини тақдим этишга, ишчи кучи талаб ва таклифининг истиқболли ҳолатини аниқлашга ва улар ўргасидаги рационал нисбатларни белгилашга, кадрларни тайёрлаш ва қайта тайёрлаш микдорини топишга олиб келади.

Истиқболлаштириш натижалари меҳнат бозори фаолиятнинг мақсадли комплекс дастурини ахборотлар билан тъминлашни ҳам яхшилайди.

Назорат ва муҳокама учун саволлар

1. Меҳнат бозоридаги ишчи кучига талаб ва таклифни истиқболлаштиришнинг аҳамияти нимада?
2. Ишчи кучига талаб ва таклиф қандай блоклар асосида истиқболлаштирилади?
3. Иқтисодиёт тармоқлари бўйича ходимларнинг иш билан бандлиги қандай истиқболлаштирилади?
4. Истиқболни белгилашда қандай моделлар ва усуллардан фойдаланиш мумкин?

Асосий адабиётлар

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 методы для изучения занятости и использования рабочей силы. – Тбилиси: ТНУ, 1981.
4. Холмуминов Ш.Р. Прогнозирование занятости трудопособного населения // «Экономика и статистика», 1997, №7.
5. Шаленко М. Опыт прогнозирования занятости населения и рынка труда в преходной период: утраченные иллюзии и перспективы // «Экономика Украины» – Киев: 1992, №3

VIII боб

МЕҲНАТ БОЗОРИ ФАОЛИЯТИНИНГ МАҚСАДЛИ КОМПЛЕКС ДАСТУРИ

8.1. Мехнат бозори мақсадли комплекс дастурининг аҳамияти

Мақсадли комплекс дастур меҳнат бозорининг келажак даги фаолиятида асосий тадбирларни ишлаб чиқишининг самаравали воситаларидан бири ҳисобланади. Шунинг учун меҳнат бозори фаолиятининг мақсадли комплекс дастурини тузишті алоҳида эътибор берамиз. У қишлоқ хўжалиги тармоқларида ишчи кучига талаб ва таклифни камайтириш, саноат, хизмат кўрсатиш ва шахсий меҳнат тармоқларида жонли меҳнат ва иш жойларига ўсиб бораётган талабларни қаноатлантириш, ишчи кучига талаб ва таклиф ўртасидаги бозор мувозанатига эришиш, ишсизликни камайтириш, юқори малакали ходимларни шакллантириш, бандлик инфратузилмаси обьектларини самаравали ривожлантириш, банд бўлмаган шахсларнинг ишончли ижтимоий ҳимояланишини таъминлаш, дастурни амалга оширишнинг ташкилий, иқтисодий ва хукукий механизмларини тақомиллаштириш каби қисқа ва узоқ муддатли тадбирларни ишлаб чиқишига имкон беради. Ушбу дастур бандликнинг давлат сиёсати, инфляция ва ишсизлик, бандлик ва инвестициялар, иш жойлари ва меҳнат ресурслари ўртасидаги макроиктисодий нисбатлар билан узвий боғланган ҳолда ишлаб чиқилади.

Ушбу дастурнинг барча бўлимлари ва тадбирларини ишлаб чиқишида қўйидаги асосий тамойилларга асосланилади: мақсадга йўналтирилганлик; комплекслик; боғланганлик; аниқлик; кўп вариантлик; ҳақиқийлик; рационаллик; устуворлик; чекланганлик; муддатлилик; эгасига мўлжалланганлик; бошқарувчанлик.

8.2. Мақсадли комплекс дастурнинг тузилиши ва уни ишлаб чиқиши босқичлари

Мазкур дастур таҳлиллар ва муаммолар, мақсадлар, илмий услублар, ахборотлар, моделлар ва ҳисоблаш техникаси, дастурлар, ресурслар, йиғма, тапкилий-иктисодий ва хукукий механизмлар каби ўзаро боғлиқ бўлимлардан иборат.

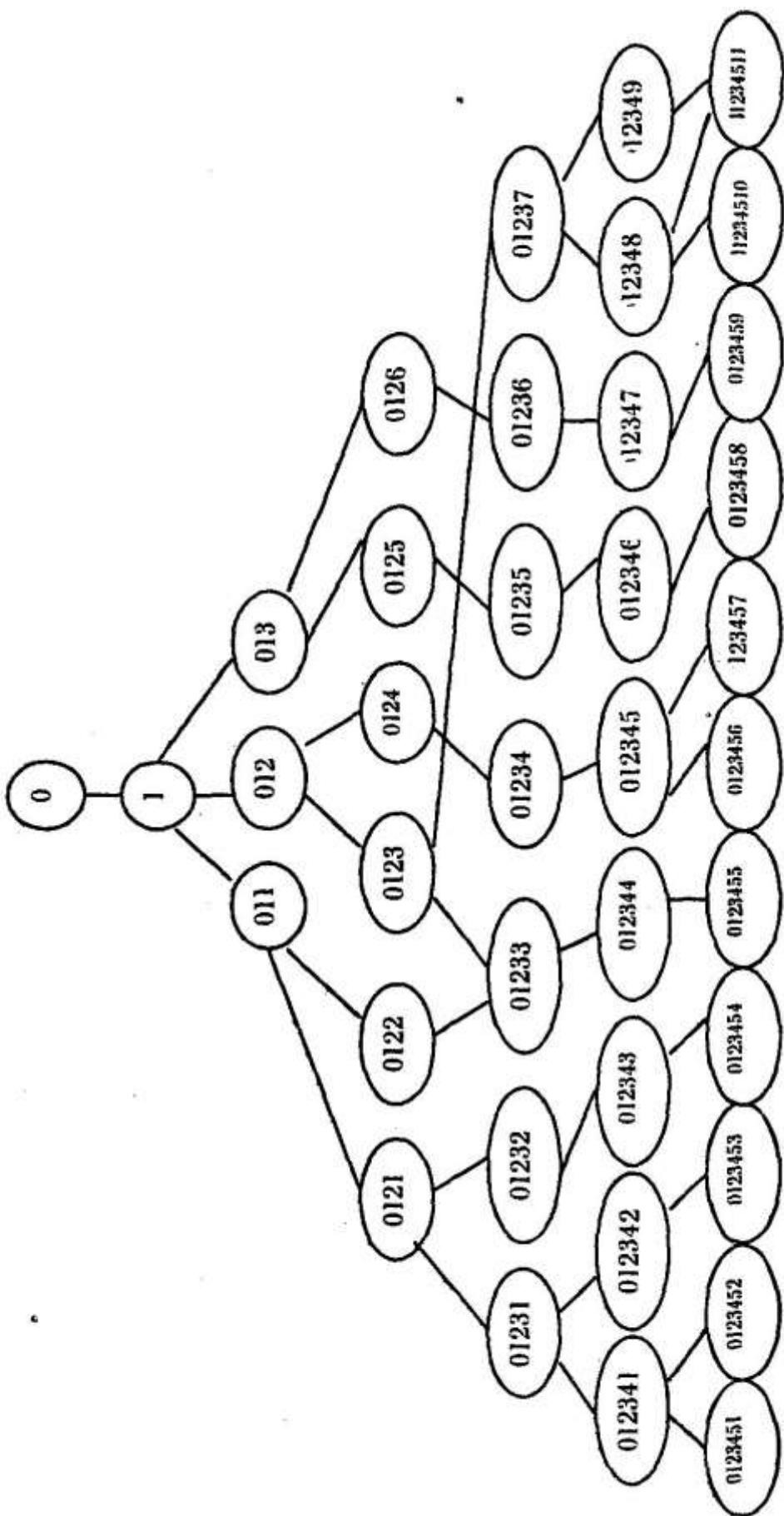
Биринчи бўлим «Таҳлиллар» ва «Муаммолар» деб ном олган иккита бўлимчадан ташкил топади. Таҳлиллар қисмида меҳнат бозорининг ҳозирги вазиятдаги фаолиятига ҳамда ишчи кучига талаб ва таклиф ҳамда ишсизлик кўрсаткичлари динамикасига таъсир этувчи омиллар ва уларнинг худудни иқтисодий, ижтимоий ва демографик ривожланишининг турли жиҳатлари билан алоқаларига микдорий баҳо берилади. Меҳнат бозоридаги вазият, аввало, ишчи кучига талаб ва таклифнинг нисбати ва қишлоқ хўжалиги, саноат, хизмат кўрсатиш ва шахсий меҳнат тармоқлардаги ўзгаришлар билан ифодаланади. Дастурни ишлаб чиқишида меҳнатта қобилиятли иш билан банд бўлган ва банд бўлмаган (ишсиз) аҳолининг микдори ва сифати таснифлари ҳамда бандликка кўмаклашиш жамғармаси шаклланишида иштирок этувчи молиявий ресурслар, корхона ва ташкилотларнинг даромадлари, ходимлар иш ҳақининг даражаси муҳим аҳамиятга эга.

Иккинчи бўлинмада меҳнат бозори фаолияти бўйича тадбирлар ишлаб чиқишида вужудга келадиган асосий муҳим муаммолар аниқланади. Уларга куйидагилар киради: саноат, хизмат кўрсатиш ва шахсий меҳнат тармоқларида ишчи кучига талаб ва таклифнинг ошиши; ходимлар қишлоқ хўжалигидан озод бўлишларининг таъминланиши; ишчи кучига талаб ва таклиф ўртасидаги ўсиб борувчи номутаносибликтининг қисқариши; миллий кадрлар малакаси ва рақобатбардошлигининг ошиши; ишсизликнинг йўл қўйиладиган (табиий) даражагача камайтирилиши; ишчи кучини ёллаш бўйича бозор мунособатларини тартибга солишида иқтисодий ва хукуқий асосларнинг яратилиши ва бошқалар.

Дастур таркибида меҳнат бозори фаолиятининг «Мақсадлар дараҳти» асосида шаклланган мақсадлар бўлими етакчи ўрин жаллади. Дастурдаги мақсадлар уларни амалга оширишнинг устуворлиги ва уларга эришиш учун зарур бўлган ресурслар ва воситаларнинг мавзусига қараб, кетма-кетлик таркибида жойлашган бўлади (6-расм).

Асосий мақсад (О) - аҳолининг моддий фаровонлигини иҳшилаш.

Биринчи даражалик мақсад – меҳнат ресурсларининг оқилона бандлигини таъминлаш: 0.1.1 – қишлоқ хўжалиги ишлаб чиқариш тармоқларидағи экинларнинг мавжуд таркибини ўзgartириш ва интенсив технологияларни қўллаш йўли би-



6-тасм. Мехнат бозори фадолиттинг «Македилар дарахтын» акс эттериш чизмасы.

лан меҳнат қилиш минтақасини қисқартириш; 0.1.2 - саноат, хизмат кўрсатиш ва шахсий меҳнат тармоқларида маҳаллий ва хорижий инвестициялар ҳисобига янги иш жойларини яратиш; 0.1.3 - иш жойлари билан меҳнат ресурслари ўртасидаги рационал нисбатларга эришиш.

Иккинчи даражали мақсад – ишчи кучига талаб ва таклиф ўртасидаги бозор мувозанатига эришиш: 0.1.2.1 - қишлоқ хўжалигида ишчи кучига талабни камайтириш; 0.1.2.2 - саноат, хизмат кўрсатиш ва шахсий меҳнат тармоқларига ишчи кучига талабни ошириш; 0.1.2.3 - қишлоқ хўжалиги ишлаб чиқаришига ишчи кучи таклифини камайтириш; 0.1.2.4 - саноат, хизмат кўрсатиш ва шахсий меҳнат тармоқларига ишчи кучи таклифини ошириш; 0.1.2.5 - ёлланма ходимлар ва иш берувчиларнинг шахсий ва жамоа манфаатдорлигини таъминлаш; 0.1.2.6 - ёлланма ходимлар касб-малака даражаси ва рақобатбардошлигини ошириш.

Учинчи даражали мақсад – қишлоқ хўжалиги ишлаб чиқаришида ишчи кучига талаб ва таклифни камайтириш: 0.1.2.3.1- меҳнат унумдорлигини ошириш; 0.1.2.3.2-асосий ишлаб чиқариш фондларидан фойдаланиш самарадорлигини ошириш; 0.1.2.3.3-интенсив технологияни кўллаш; 0.1.2.3.4 - мулкчиликнинг самарали шаклларини татбиқ этиш; 0.1.2.3.5 - ушбу тармоқ ичida таркибий ўзгаришларни таъминлаш; 0.1.2.3.6 - мазкур тармоқдан озод қилинган ходимларни иш билан таъминлаш учун саноат, хизмат кўрсатиш ва шахсий меҳнат тармоқларида меҳнатни кўллаш минтақаларини кенгайтириш; 0.1.2.3.7-қишлоқ хўжалигидан озод бўлган ходимлар ишчи кучи етишмайдиган худудларга кўчишига кўмаклашиш ва рағбатлантириш.

Тўртинчи даражали мақсад – ишсизликни камайтириш: 0.1.2.3.4.1 - қишлоқ хўжалиги маҳсулотларни тайёрлаш ва қайта ишлапшнинг мавсумий даврларида вақтингчалик иш жойларини тақдим этиш; 0.1.2.3.4.2 - қишлоқ хўжалиги бўлмаган янги иш жойларини яратиш; 0.1.2.3.4.3 - кафолатлаштирилган (квоталаштирилган) янги иш жойларини яратишга ҳамкорлик қилиш; 0.1.2.3.4.4 - банд бўлмаган аҳолини ўзини-ўзи банд қилишларига ҳамкорлик қилиш ва рағбатлантириш; 0.1.2.3.4.5 - ижтимоий ишларни ташкил қилиш; 0.1.2.3.4.6 - банд бўлмаганларнинг касб - малака дараҷаси билан иш жойлари тузилишини мувофиқлаштириш; 0.1.2.3.4.7 - кўшимча иш жойларини яратувчи хусусий тадбиркорларни рағбат-

лантириш; 0.1.2.3.4.8 - банд бўлмаган кишиларнинг ишчи кучи этишамайдиган туманларга вақтингчалик кўчишига ҳамкорлик қилиш ва рағбатлантириш; 0.1.2.3.4.9 - банд бўлмаган ишчи кучи экспортини ташкил қилиш ва рағбатлантириш.

Бешинчи даражали мақсад – меҳнат бозори фаолиятини тартибга солишнинг ташкилий-иктисодий ва ҳукуқий механизмлари самарадорлиги ошишини таъминлаш: 0.1.2.3.4.5.1 - банд бўлмаган аҳоли учун янги иш жойларини яратиш бўйича давлат, маҳаллий ва хорижий дастурларни ишлаб чиқиши ва амалга ошириш; 0.1.2.3.4.5.2 - нодавлат тузилмалар учун ишга қабул қилишига квоталар ва иктисодий рағбатлантиришнинг тегишли тадбирларини белгилаш; 0.1.2.3.4.5.3 - дехқон (фермер) хўжаликларини ташкил қилиш ва кичик, ўрта бизнес ҳамда хусусий тадбиркорликни ривожлантириш учун имтиёзли кредитлар бериш; 0.1.2.3.4.5.4 - ишсизлар учун янги иш жойларини ташкил қилувчи хорижий тадбиркорларни вақтингчалик асосий солиқлардан озод қилиш; 0.1.2.3.4.5.5 - ходимларга иш ҳақи тўлаш бўйича ҳар қандай маъмурий чеклашларни бекор қилиш; 0.1.2.3.4.5.6 - ишсизлик нафақасини ошириш; 0.1.2.3.4.5.7 - мавсумий жамоа ишларини ташкил қилиш; 0.1.2.3.4.5.8 - доимий жамоа ишларини (ободончилик, иктисодий ишлар, ижтимоий ҳимоя ва ҳоказо) ташкил қилиш; 0.1.2.3.4.5.9 - ишсизларни қайтадан ўқитиш ва малакасини оширишни ташкил қилиш; 0.1.2.3.4.5.10 - ишчи кучига талаб, унинг таклифи ва нархи ҳақидаги маълумотларнинг статистик, кадрлар маркетинги ва социологик банкини яратиш; 0.1.2.3.4.5.11 - ёлланма ходимлар ва иш берувчилар ўртасида бозор мунособатларининг ҳукуқий асосларни яхшилаш.

Мақсадларнинг мазмуни худуддаги ижтимоий-иктисодий ва демографик вазиятларга мувофиқ ўзгаради. Юқорида қайд этилган мақсадлар республикамизнинг бозор иктисодиётига ўтиш даври учун мўлжалланган.

Дастурнинг «Илмий услублар таъминоти» бўлими меҳнат бозори фаолияти соҳасидаги сиёsatни ишлаб чиқиши ва ўтказишининг илмий-амалий асосларини яратишдан бошланади. Унга куйидагиларни киритиш мақсадга мувофиқ: меҳнат бозорини тартибга солишнинг тамойиллари ва ёндашишлари; мақсадга эришиш усуллари; бандлик сиёsatининг асосий йўналишлари; ишчи кучи талаби ва таклифини тартибга солиш соҳасидаги устуворликлар; ташкии ва ички ижтимоий-иктисодий шароитлар-

иши ўзгартериш бўйича муқобил тадбирлар; меҳнат бозори тизимчаларини шакллантирувчи омиллар; ижтимоий-иқтисодий сиёсатнинг бошқа блоклари билан ўзаро ҳамкорликлари.

Бундан ташқари бу бўлимида меҳнат бозори фаолияти ҳолатининг таҳлили ва истиқболлаштиришда қўлланиладиган услублар, қоидалар ва йўриқномалар мажмуаси ҳам ўз аксини топади.

Дастурни ишлаб чиқишида «Ахборотлар билан таъминлаш» бўлими муҳим аҳамиятга эга. У статистик ҳисбот, кадрлар маркетинги ва аниқ социологик тадқиқотларнинг маълумотлари асосида шаклланади.

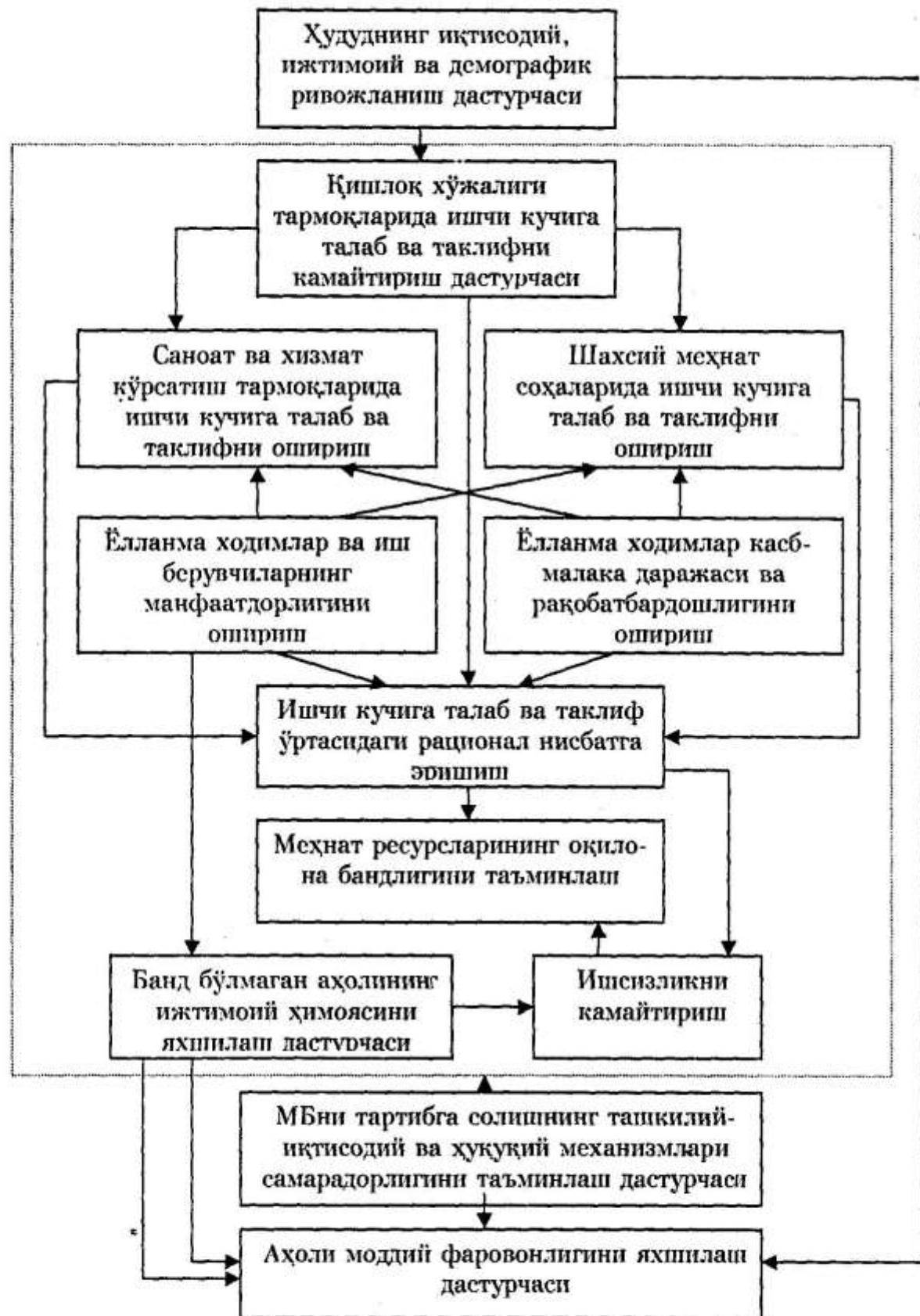
Мазкур бўлимда товарлар, қимматли қоғозлар ва илмий ишламалар бозорлари, тадқиқ қилинаётган ҳудуд ривожланишининг демографик, ижтимоий ва иқтисодий кўрсаткичлари ҳақида ахборотлар ҳам бўлади.

Дастурнинг «Моделлар ва ҳисоблаш техникаси таъминоти» бўлими меҳнат бозори шаклланиши ва ривожланишининг таҳлили ва истиқболини белгилашда ҳамда рационал параметрарини аниқлашда қўлланиладиган эконометрик моделлар, баланс услублари, амалий яратган дастурлар пакети, ҳисоблаш техникаси ва бошқа воситалар мажмуасидан иборат бўлади.

«Дастурлар таъминоти» бўлими турли тадбирлар, уларни бажарувчи масъул шахслар ва бажариш муддатлари кўрсатилган, ўзаро боғланган аниқ дастурчалар мажмуасидан иборат бўлади. Улар меҳнат бозори фаолиятининг «мақсадлар дарахти» асосида тузилади. Ҳар бир дастур ўзаро боғланган бир неча бўлимлардан ташкил топади (7-расм).

«Ресурслар таъминоти» бўлими дастурни амалга ошириш учун зарур бўлган моддий-техник ва молиявий ресурсларни ва уларни ҳосил қилиш манбаларини акс эттиради.

Унинг молиявий маблағлари (M) қўйидаги асосий йўналишлар бўйича сарфланиши кўзда тутилади: ишсизларга нафака бериш (H); жамоа ишларини ташкил қилиш (J); қисман ёки тўлиқ бўлмаган бандликка кўмаклашиш (B); пенсияга муддатдан эртароқ чиқишига ёрдам бериш (P); ходимларни қайта тайёрлаш ва ўқитиш (I); янги иш жойларини яратиш (T); ишсизларнинг ўзини-ўзи банд қилишига ва тадбиркорлигига кўмаклашиш (M); миграция (M); компьютер техникаси (K), амалий дастурлар пакетлари (N), методик йўриқномалари (Y), харид қилиш ва бошқа йўналишлар (B).



7-расм. Меҳнат бозори фаолияти мақсадли комплекс дастурининг ўзаро боғланган дастурчалар чизмаси.

Бу ҳолда керакли молиявий маблағлар ҳажми қўйидаги тартибда аниқланади:

$$M = a_1H + a_2J + a_3B + a_4P + a_5J + a_6I + a_7T + \\ + a_8M + a_9K + a_{10} \hat{P} + \dots + a_{11} \hat{J} + a_{12}B, \quad (1)$$

Бу ерда: a_n - тузатиш киритувчи коэффициентлар ($n = \overline{1,12}$).

Дастурни маблағлар билан таъминловчи ҳудуднинг молиявий ресурслари (МР) қўйидаги манбалар асосида шакланади: бандликка кўмаклашиш жамғармасининг маблағлари (БЖ); вилоятлар ва туманлар бюджетларининг маблағлари (МБ); юқори идора ва бошқа бюджетларнинг тушумлари (бевосита бандлик жамғармаси тушумларидан ташқари) (ББ); давлатни бандликка кўмаклашиш жамғармасининг мақсадли тушумлари (ДБЖ); бюджетдан ташқари тушумларнинг маблағлари (вилоят, туманлар) (ТТ); корхона ва фирмаларнинг жалб этилган маблағлари (КФМ); шахсий молиявий-тижорат фаолиятидан (ШМ), лотарея-заёмлар, кредитлар (К), хайриялар (Х) ва бошқа маблағлардан тушумлар (БТ).

Молиявий ресурсларнинг барча ҳажми қўйидаги тартибда аниқланади:

$$MP = B_J + M_B + B_B + D_B J + T_T + K_F M + S_M + L_Z + K + X + B_T, \quad (2)$$

Сводн й (йигма) бўлимда меҳнат бозорининг таҳмин қилинадиган ҳолати, дастур тадбирлари амалга оширилгандан кейин аҳолининг иш билан бандлиги ва ишсизлик даражасини таърифловчи якуний кўрсаткичлар (натижалар) мавжуд бўлади. Уларга қўйидагилар киради: меҳнатга лаёқатли иш билан банд бўлган ва банд бўлмаган аҳоли сони; ишчи кучига талаб, таклиф ва баҳо (меҳнат ҳаки); янги яратилган иш жойлари микдори; ишга (доимий ва вақтингчалик) жойлашган шахслар; малакасини ошираётган ишчилар сони; ишсизлар сони, жумладан, нафака олувчиляр; ихтиёрий банд бўлмаган шахслар сони; ишчи кучини экспорт қилишнинг ҳажми ва бошқалар.

«Дастурни амалга оширишнинг ташкилий-иктисодий бошқарув механизми» бўлими ўз ичига қўйидагиларни олади: биринчидан, дастурни бошқаришнинг турли даражадаги идоралар тизимини; иккинчидан, иктисодий нормативларни такомиллаштириш ва мувофиқлаштириш бўйича тадбирлар мажмуасини;

учинчидан, муаммоларни ҳал қилишга ажратилган ресурслари тақсимлашини ва бошқаришининг услублари ҳамда шаклларини тўртингидан, дастурий топшириқларни амалга ошириш устиди назорат қилиш шакллари ва услубларини.

Дастурнинг «Хукукий таъминот» бўлими меҳнат бозој фаолиятини тартибга солишга мўлжалланган юридик ва но матив хужжатлардан иборат бўлади («Аҳолини иш билан та минлаш тўғрисида»ги қонун, «Меҳнат Кодекси» ва бошқалар Янги хукукий-норматив хужжатлар қабул қилинганидан кей улар зудлик билан дастурни амалга оширувчиларга стказилиши керак.

Дастурни ишлаб чиқиш ва бошқаришни ташкил қилиш нинг асосий босқичлари бўлимларнинг изчиллик билан жойла нишига асосланади: мақсадлар ва асосий вазифаларни аниқлаш; таҳлил ва истиқболлаштиришнинг методик ва модел ап паратларини ишлаб чиқиш; статистик, маркетинг ва социологик ахборотларни йиғиш ва таҳлил қилиш; дастурчалар мажмуасини тузиш; дастурга аниқлик киритиш ва тасдиқлаш; дастурни амалга ошириш бўйича бошқарувнинг ташкилий-иктисодий ва хукукий механизмларини яратиш.

Мазкур дастур самарадорлигини харажатлар билан натижаларни таққослашнинг классик йўли орқали баҳолаш мумкин эмас. Уни амалга оширишининг самарасини ишчи кучига талаб ва таклиф ўртасидаги фарқ динамикаси, аҳолининг иш билан бандлиги ва ишсизлик даражасига қараб баҳолаш мақсадга мувофиқ.

Қисқача хуосалар

Ушбу дастур меҳнат бозорида ишчи кучига талаб ва таклиф ўртасидаги бозор мувозанатига эришиш, ишсизликни камайтириш, юқори малакали, касбга эга ходимларни шакллантириш, банд бўлмаган шахсларнинг ишончли ижтимоий ҳимоялишини таъминлаш каби қисқа ва узок муддатли тадбирларни ишлаб чиқишга имкон беради.

Мазкур дастур бир-бири билан ўзаро боғланган бўлимлардан иборат бўлиб, унда «мақсадалар дарахти»ни ифодаловчи бўлим стакчи ҳисобланади.

Назорат ва муҳокама учун саволлар

1. Меҳнат бозорининг мақсадли комплекс дастури қандай ахамиятта эга?
2. Дастур тузишнинг қандай тамойиллари бор?
3. Мақсадли комплекс дастур қандай бўлимлардан ташкил топган?
4. Ушбу дастур қандай босқичлар асосида ишлаб чиқилади?
5. Дастур тадбирларини амалга ошириш самарадорлиги қандай аниқланади?

Асосий адабиётлар

1. Заславская Т.И. Ривкина Р.В. Методологические проблемы системного изучения деревни. – Новосибирск: Наука, 1977.
2. Программа – целевое управление воспроизведством трудовых ресурсов // Отв.ред. В.В.Опикиенко и др. – Киев: Науков. Думка, 1983.
3. Холмуминов Ш.Р. Моделирование сельского рынка труда. – Т.: Фан, 1996.

IX боб

МЕХНАТ БОЗОРИНИ ЭКОНОМЕТРИК МОДЕЛЛАШТИРИШ

9.1. Мехнат бозорини эконометрик моделлаштиришнинг моҳияти

Ҳозирги пайтда бозор иқтисодиётига ўтиш жараёнида юзага келаётган мураккаб ижтимоий-иктисодий муносабатларни миқдор жиҳатдан ўрганишда иқтисодий кибернетикани ривожлантириш муҳим аҳамият касб этмоқда. Бу соҳада эконометрик моделлаштириш самарали ҳисобланади [1, 2, 3, 4].

Режалаштирилган иқтисодий шароитда эконометрик моделларни қўллаш чекланган эди. Унга тор мазмунда иқтисодий жараёнларнинг сабаб-оқибатларини ўрганувчи «Математик статистика ва эҳтимоллар назарияси» фанининг бир бўлғи сифатида қараларди. Совет олимлари эконометрик услубларни «Макроиктисодий моделлаштириш», «Ишлаб чиқариш функциялари», «Тармоқлараро баланслар», «Статистика» каби фанлар соҳаларида қўллаб келдилар. Уларнинг баъзилари эса эконометрикнинг режали иқтисодиётга қўлланишини назарда тутиб, унинг «планометрия», деб аталишини таклиф этдилар [4, 89-бет.].

Эконометрика бозор иқтисодиёти назариясининг ривожига муҳим ҳисса қўшиди. Унинг услублари ва моделлари талаб ва таклиф, истеъмол, иқтисодий ўсиш, умумий ва хусусий барқарорлик каби бозор иқтисодий назариясининг фундаментал категорияларини асослашда салмоқли ўрин тутади.

Ҳозиргача «Эконометрика» тушунчасини талқин этишда ягона фикр мавжуд эмас. Бу борада проф. А.А. Ривкин американлик машҳур олим Д. Жонсоннинг «Эконометрик услублар» китобига сўз боши ёзганда қуйидаги фикрни баён этади: «Айрим муаллифлар эконометрияни иқтисодий-математик йўналишдаги барча ишлар йиғиёдиси, баъзилари амалий статистикани мазмунан бойитиш манбаи, бошқалари эса математик статистикада ишлаб чиқилган услубларга асосланган ишлар, деб таърифлашади» [3, 89-бет.].

Катта энциклопедияда «Эконометрика» кенг мазмунда талқин этилиб, у воқсаларни назарий моделлаштириш, дейилади. Тор мазмунда эса у аниқ иқтисодий қонуниятларни, категорияларни,

жараёнларни ва объектларни миқдор жиҳатдан математик ва статистик услублар ва моделлар ёрдамида ўрганувчи фан, деб тушунилади. Эконометриканинг тор мазмундаги тушунчаси «Қисқача иқтисодий-математик лугат» китобида ҳам юқоридаги фикрға ўхшаш талқин этилади [4, 307-бет.]. Бу фикрларга асосан, «эконометрика»нинг тор мазмундаги тушунчаси кенг тушунчасига нисбатан күп қўлланилади, деган холосага келиш мумкин.

Бу холосага асосан, агарда «эконометрика» сўзи «иқтисодиётни баҳолаш» деб ўзгартирилса, унда бу тушунчадан қуйидаги тушунча келиб чиқади. Эконометрика - иқтисодий жараёнларни ва воқеаларни миқдорий баҳолашдир. Бу тушунча бўйича барча иқтисодий-математик моделлар эконометрикага тааллукли бўлади.

Юқорида қайд этилган барча фикрлар меҳнат бозори шаклланиши ва ривожланишининг комплекс эконометрик моделлаштириш методологиясини яратишда асос бўла олади [4, 5-бет.].

Меҳнат бозори - комплекс эконометрик моделлаштиришнинг янги обьекти. Унда иш билан банд ва банд бўлмаган аҳолининг «меҳнатга қобилиятларини» шартномалар асосида сотишсотиб олиш жараёнига кўп омиллар ва шароитлар таъсир кўрсатади. Меҳнат бозори шаклланиши ва ривожланишининг айrim компонентларини математик изоҳлаш - эконометрик моделлар ишончлигини оширишга олиб келавермайди. Меҳнат бозорининг фаолияти талаб, таклиф, баҳо, рақобат каби ишчи кучини ёллаш воситаларига боғлиқгина бўлиб қолмасдан, балки, мамлакатнинг иқтисодий, демографик ва ижтимоий салоҳиятлари ҳолати билан ҳам белгиланади. Шунингдек, унинг самарали фаолиятида эконометрик моделлар комплекси ёрдамида аҳолининг оқилона бандлигини шакллантириш ва ишсизликни камайтириш бўйича аниқланган чора-тадбирлар ҳам муҳим ўрин тутади.

Меҳнат бозори шаклланиши ва ривожланишига таъсир этувчи омиллар ва шароитларни миқдорий баҳолаш комплекс эконометрик моделлаштиришни қўллашни тақозо этади. Бу жараён эса босқичма-босқич олиб борилади.

9.2. Меҳнат бозорини эконометрик моделлаштиришнинг босқичлари

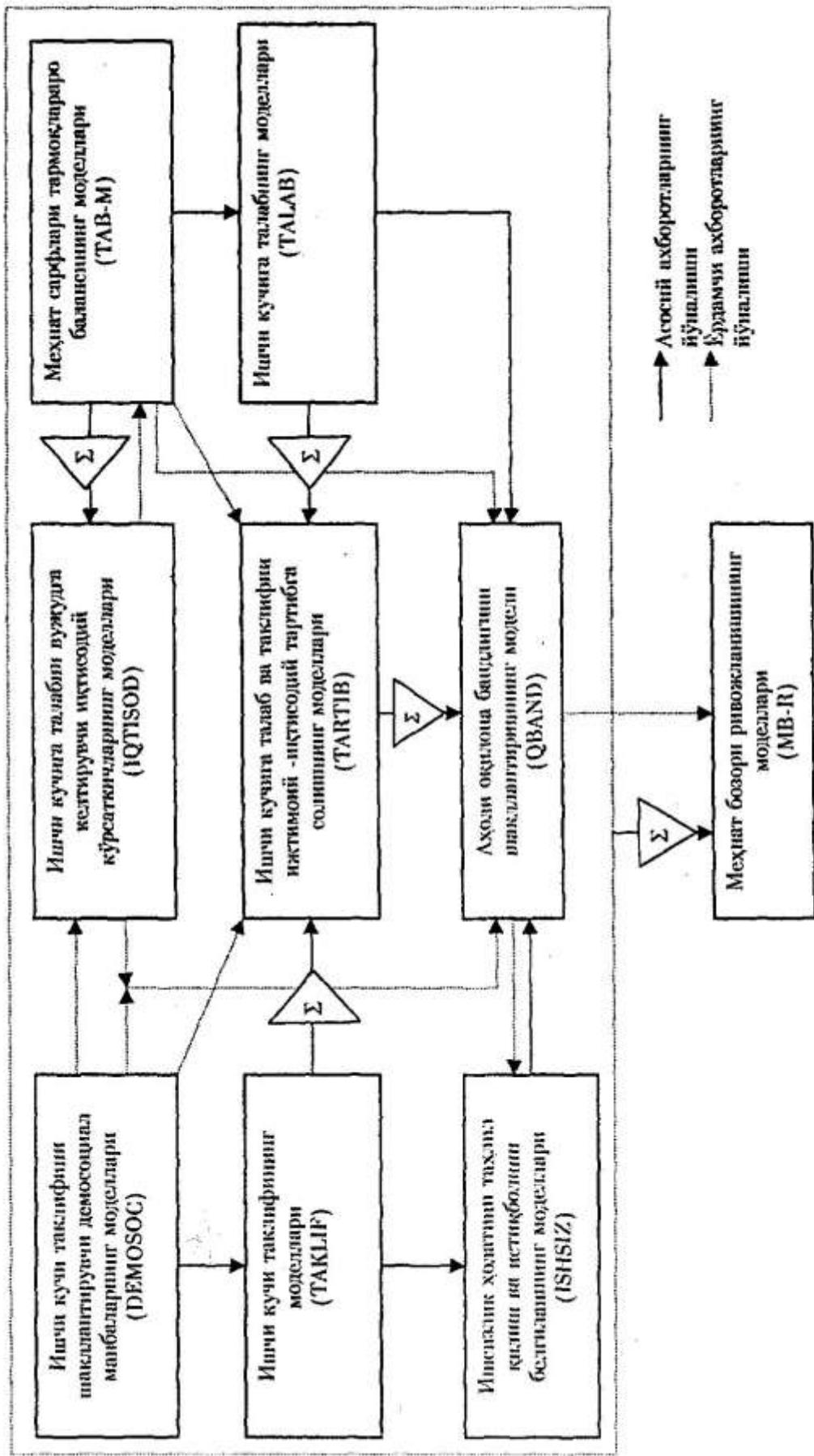
Биринчи босқичда меҳнат бозори фаолиятининг «мақсадлар дарахти» ёрдамида эконометрик тадқиқотнинг бош мақсади

ва ҳал қилиниши лозим бўлган муҳим вазифалар аниқланади. Комплекс эконометрик моделлаштиришнинг бош мақсади – меҳнат бозори шаклланиши ва ривожланиши шароитида аҳолининг моддий фаровонлигини яхшилаш бўйича рационал параметрлар ишлаб чиқиш (Z_0) дир. Муҳим вазифалари эса қуйидагиларда иборат: ишчи кучи таклифи шаклланишининг демосоциал манбаларини ўрганиш ($z_{01} \in Z_0$); ишчи кучи таклифининг миқёсига баҳолаш ($z_{02} \in Z_0$); ишчи кучига талабни вужудга келтирувчи иқтисодий кўрсаткичларни аниқлаш ($z_{03} \in Z_0$); ишчи кучига талаб ҳажмини топиш ($z_{04} \in Z_0$); ишчи кучига талаб ва таклифни тартибга солишининг ижтимоий-иктисодий механизмларини ўрганиш ($z_{05} \in Z_0$); аҳоли оқилона бандлигининг миқдори ва тузилишини аниқлаш ($z_{06} \in Z_0$); жонли ва буюмлашган меҳнат сарфлари ўртасидаги рационал нисбатларни топиш ($z_{07} \in Z_0$); ишсизлик ҳолатини таҳлил қилиш ва истиқболини белгилаш ($z_{08} \in Z_0$).

Иккинчи босқичда эконометрик моделларнинг турлари танланилади. Тадқиқотлар шуни кўрсатадики, Z_0 учун имитацион моделлар мос келади, z_{01} ва z_{03} – иқтисодий-статистик, z_{02} ва z_{04} – баланс, z_{05} ва z_{06} – оптимальлаштирилган, z_{07} ва z_{08} – тармоқлараро ва z_{08} – кўпомиллик моделлар ўринли бўлади.

Учинчи босқичда эконометрик моделлар комплекси тузилади ва унинг моделларида ўзаро алоқадорлик аниқланади. Унинг таркибига қуйидагилар киради: ишчи кучи таклифи шаклланишининг демосоциал манбаларини (DEMOSOC) ва унга бўлган талабни вужудга келтирувчи иқтисодий кўрсаткичларнинг (IQTISOD) иқтисодий - статистик моделлари; меҳнат сарфлари тармоқлараро балансининг моделлари (TAB-M); ишчи кучига талаб ва таклиф баланс моделлари (TALAB ва TAKLIF); ишчи кучига талаб ва таклифни ижтимоий-иктисодий тартибга солишининг (TARTIB) ва аҳоли оқилона бандлигини шакллантиришнинг (OBAND) оптимизацион моделлари; ишсизлик ҳолатини таҳлил қилиш ва истиқболини белгилашнинг кўпомиллик моделлари (ISHSIZ) ва меҳнат бозори ривожланишининг имитацион моделлари (MB-R) (8-расмга қаранг). DEMOSOC, IQTISOD, TAB-M, TALAB, TAKLIF, TARTIB, OBAND ва ISHSIZ моделлари ёрдамида меҳнат бозори шаклланишининг комплекс эконометрик моделлари вужудга келади (QMB-SH).

DEMOSOC моделлари ишчи кучи таклифининг демосоциал асосий манбаларини аниқлашга мўлжалланган. Улар уч қис-



8-расм. Мехнат базори шаклланиши за ривожланишининг комплекс эконометрик модельлари ахборотларини үзаро алоқацдорлиги схемаси.

мдан иборат: демография (аҳолининг сони ва жинси, ёш тузилишини аниқлаш); таълим (мехнатга лаёқатли аҳолининг касб малака тузилишини топиш); меҳнат ресурслари баланси (мехнатга лаёқатли ва лаёқатсиз ёшлардаги аҳолининг бандлигини аниқлаш, ишчи кучи тақлифининг иқтисодиёт секторлари ва тармоқлари бўйича тақсимланишини ва унинг миграциясини миқдорий баҳолаш).

IQTISOD моделлари асосий ишлаб чиқариш фондлари нинг миқдори ва тузилишини, мавжуд ва янги иш жойларининг сони ва қийматини ва инвестициянинг ҳажмини аниқлаш имконини беради. Булар ишчи кучига талабнинг иқтисодий кўрсаткичларини тўлиқ ифодалайди.

Ялпи ички маҳсулоти (ЯИМ) ва тўғри, эгри ва тўлиқ меҳнат сарфлари ва аҳолининг бандлиги коэффицентларини TAB-M моделлари ёрдамида аниқлаш мумкин.

Агарда TALAB моделлари ёрдамида ишчи кучига бўлган асосий ва қўшимча талабларнинг миқдори топилса, TAKLIF моделлари эса ишчи кучи тақлифининг сони, жинси, ёши, мальумоти, касби, даромади, иш билан банд эмаслик сабаблари ва ижтимоий ҳимояга муҳтожлиги бўйича аниқланади.

TARTIB моделлари эса ишчи кучига талаб ва тақлиф ўртасидаги энг кичик фарқларнинг вариантларини топишга мўлжалланган. Улар икки хил йўналишда аниқланади: қишлоқ хўжалиги ишлаб чиқариши тармоқларида ишчи кучига талаб ва тақлифни камайтириш; саноат, хизмат кўрсатиш ва шахсий меҳнат тармоқларида эса ишчи кучига талаб ва тақлифни кўпайтириш. Мазкур икки йўналиш бўйича рационал вариантларни топишда меҳнат бозори ва аҳоли оқилона бандлиги шаклланишининг иқтисодий, ижтимоий ва демографик шароитлари ва омиллари кўрсаткичлари кенг қўлланилади.

Меҳнат бозори шаклланишининг эконометрик моделлари комплексида ўзининг ижтимоий-иқтисодий мазмуни жиҳатдан OBAND модели стакчи ўрин тутади. Чунки, унда меҳнатта лаёқатли аҳолининг иш билан банд ва банд бўлмаган гурухлари даромадларини максимум бўлиши асосий мезон оптимальлиги қилиб олинган. У ишчи кучининг иш билан банд ва банд бўлмаган қисмлари рационал миқдори ва тузилишини топишга имкон беради. Бу эса ишсизликни камайтириш учун асосий шароит ҳисобланади.

ISHSIZ моделлари ишсизликнинг микдори, улуши, йўл қўйиш мумкин бўлган даражасини ҳамда унинг яширин, мавсумий, технологик ва таркибий каби турлари миқёсини таҳлил қилиш ва истиқболини белгилашга мўлжалланган. Бунда кўпомиллик моделлар ёрдамида ишсизлик даражасига таъсир этувчи иқтисодий, ижтимоий ва демографик омилларнинг миқёсини аниқлаш мумкин.

МВ-Р имитацион моделлари комплексини тузишдан асосий мақсад – аҳолининг моддий фаровонлигини яхшилашнинг рационал вариантларини (ечимларини) топишдир. Улар эса МВ-Р нинг қуйидаги моделлар блокларини ечиш орқали аниқланади: меҳнат бозори ижтимоий-иқтисодий тузилишининг ривожланиши; ишчи кучи таклифининг шаклланиши; ишчи кучига талабнинг вужудга келиши; ишчи кучига талаб ва таклиф ўртасидаги рационал нисбатларга эришиши; мазкур бозор инфратузилмасининг ривожланиши.

Мазкур моделлар комплекси меҳнат бозори фаолиятининг мақсадли йўналишига мўлжаллаб яратилган. Бундай моделларни ишлаб чиқишининг бошланғич давридаёқ, иқтисодий ва ижтимоий ривожланиш моделлари билан узвий алоқа ўрнатилиб, уларнинг «чиқиши» ахборотларидан фойдаланилади.

Меҳнат бозорининг эконометрик моделлари комплексини (ЭМК) тузишда рефлектор ёндашиш (услуби)дан фойдаланиш мақсадга мувофиқдир. Унинг ёрдамида меҳнат бозори фаолиятига таъсир этувчи ички (V_i) ва ташқи (W_i) шароитларни тўла ўрганиш мумкин. $V_i W_i$ бўйича яратилган ЭМК да асосий эътибор меҳнат бозори бўлимлари ривожланишининг ички шароитларини ҳисобга олишга қаратилган бўлади. Рефлектор услуби ёрдамида ечилиши лозим бўлган аниқ масалалар изоҳланади.

Меҳнат бозорининг асосий бўлимларини мукаммал изоҳлаш рефлектор услубининг бош ҳусусияти ҳисобланади. Мазкур бозорнинг бир бўлими рефлектор модели ечимларинг бошқа бўлим модели натижалари билан таққослашни талаб этмайди. Аксинча, бирининг асосий натижалари бошқа бўлимларнинг рефлектор моделларини шакллантиришда «кириш» ва «чиқиши» ахборотлари бўлиб хизмат қиласиди. Турли бўлимларни (объектларни) изоҳловчи бир нечта рефлектор моделларнинг шароитларини ва ечимларини математик изоҳлаш анча мураккаб ва кам ўрганилган муаммодир.

Рефлектор услуби эконометрик моделлар ўртасида мукам-

мал-горизонтал алоқалар бўлишини таъминлайди, яъни бир модельнинг «чиқиши» ахбороти бошқаси учун «кириш» ахбороти хисобланади. Бунинг натижасида меҳнат бозорининг ривожланишиш моделни (MB-R) шаклланади.

Тўргинчи босқичда тузилган меҳнат бозори шаклланишиш ва ривожланиши ЭМК ларини счиш услублари аниқланади. Бундай услублар жумласига чизиқли ва блокли дастурлаш, компьютерда имитациялаш, карреляцион-регрессион таҳлиллаш каби иқтисодий кибернетиканинг асосий воситалари (куроллари) киради. Иқтисодий-математик масаланинг берилишига қараб, юқорида қайд этилган услублардан бири қўлланилади. Масалан, меҳнат бозори шаклланишининг ЭМК ва ўрганилаётган объектнинг иқтисодий ва ижтимоий ривожланиши асосий кўрсаткичлари негизида вужудга келган MB-R имитацион моделлари комплексини счишда компьютерда имитациялаш услуби ишлатилади.

Моделлаштиришнинг ушбу босқичида ишлаб чиқилган моделларни компьютерда ечиш учун маҳсус алгоритмлар ва дастурлар тузилади ҳамда тайёр амалий дастурлар пакетини (ТАПП) қўллаш имкониятлари аниқланади. Меҳнат бозорининг ЭМК ни татбиқ этишда TSP, LPS88 (АҚШ), RUSSIA ТАПП ва муаллиф дастури M-BOZOR қўлланилади.

Бешинчи босқичда меҳнат бозорининг ЭМКни татбиқ этиш учун зарур бўлган ахборотлар тўпланади ва таҳлил қилинади ҳамда уларнинг ишончлиги аниқланади. Унинг ахборот таъминоти меҳнат сарфлари тармоқлараро баланслари, статистика маълумотлари ва кадрлар маркетинги ва аниқ социологик тадқиқотларнинг натижалари асосида бойитилади.

Кадрлар маркетинг тадқиқоти ишчи кучига талаб ва таклифни ва улар ўртасидаги нисбатларни баҳолашни яхшилайди. Унинг натижалари TALAB, TAKLIF, TARTIB ва MB-R моделларини татбиқ этишда қўлланилади. Кадрлар маркетинги тадқиқоти қуйидаги босқичларда ўтказилади: асосий мақсадларни, муҳим муаммоларни ва вазифаларни аниқлаш; меҳнат бозори конъюнктурасининг асосий элементлари бўйича ахборотларни тўплаш ва таҳлил қилиш; ишчи кучи ва унинг таклифи ўртасидаги номутаносибликни топиш; ишсизликнинг миқёси ва сабабларини аниқлаш; ишсизликни камайтириш бўйича тадбирлар ишлаб чиқиш; зарурий мутахассисликлар ва ихтиносликларнинг микдори ва таркибини аниқлаш; ишчи кучига талаб ва таклиф ўртасидаги нис-

батларни мувофиқлаштириш; меҳнат бозорининг асосий элементлари ва маркетинг кўлами бўйича кўнвариантли истиқбол рејаларини белгилаш; реклама агентлигининг маҳсулотларини ишлаб чиқиш, тарқатиши ва сотиши; меҳнат биржалари кадрлар маркетинги фаолиятининг стратегик дастурларини тузиш.

Аниқ социологик тадқиқотларни (ACT) ўтказиши O-BAND, ISHSIZ ва MB-R моделларининг ахборот таъминотини яхшилайди ва ишга ёлланган ходимлар билан иш берувчилар ўтасидаги ижтимоий-иқтисодий муносабатларни янада такомиллаштириш ва ищизлики камайтириш бўйича устувор чора-тадбирлар ишлаб чиқиш имконини беради.

Социологик ахборотларни шакллантириш ва уларни тузилган ЭМК да кўллаш қуидаги босқичларда олиб борилади: ACT нинг бош мақсадини, асосий вазифаларини, предмети ва обьектини аниқлаш; анкеталарни тузиш; анкета саволларига жавобларни кодлаштириш; ACT обьектларини танлаш услубларини аниқлаш; танланган обьектларнинг демосоциал ва иқтисодий ривожланиши билан танишиш; ACT обьектларидаги респондентларни (сўралувчиларни) танлаш; социологларни, иқтисодчиларни, сўрок ўтказувчиларни (интервьюерларни) ва дастурчиларни танлаш ва ўқитиш; социологик дастур тузиш; респондентлар билан сўров ўтказиши ва анкеталарнинг тўғри тўлдирилганлигини текшириш; сўровнинг дастлабки ахборотларини компьютерда қайта ишлаш; ҳосил қилинган социологик ахборотлар асосида илмий ҳисобот тузиш ва қайд этилган моделларни кўллаш.

Олтинчи босқичда тузилган ЭМК TSP, LPS88, RUSSIA ва M-BOZOR дастурлари ва ишончли ахборотлар ёрдамида компьютерларга киритилиб, зарурий натижалар (ечимлар) ҳосил қилинади.

Эконометрик моделлаштиришнинг сўнгти босқичида эса компьютердан олинган натижалар иқтисодий-математик баҳоланади, ишончлилиги текширилади ва меҳнат бозори шаклланиши ва ривожланишининг рационал варианлари топилади.

Меҳнат бозорининг ЭМК натижалари ижтимоий муҳофазаланган бозор иқтисодиётининг бошқа моделлари ахбороти таъминотини янада бойитади. Масалан, O-BAND моделидаги иш билан банд ва банд бўлмаган аҳолининг даромадлари «чиқиши» кўрсаткичи сифатида турмуш тарзи ва ижтимоий ривожланиши моделлари учун «кириши» ахбороти бўла олади.

Мазкур ЭМКнинг муҳим афзаллиги унинг қулай дастур ва ма-

тематик таъминотидир. Унинг чизиқсиз дастурлаш характеристига зўйлган қисми ҳам сингил алгоритмланади. Шунинг учун моделлар ё компьютерга киритиш кетма-кет олиб борилади. Бу эса масалала ё нинг ечимларини тезда топиш ва вақтни тежаш имконини беради.

Шу билан бирга ЭМК чекланишлар хусусиятига ҳам эт ё Бундай хусусият қуйидаги ҳолатларда кўринади: биринчидан мазкур моделлар комплекси таркибида аҳолининг турмуш даржаси модели учрамаслиги ижтимоий истеъмол талабини тўли асослай олмайди; иккинчидан, шаклланётган ва ривожланётган бозор иқтисодиёти муносабатларининг барча ижтимоий иқтисодий жумбокларини аниқлаш ва ечиш имкониятига эт эмас; учинчидан, моделларни татбиқ этишда натурал кўрсан кичларга нисбатан кўпроқ қиймат ўлчовларининг ишлатилиши маълум даражада натижалар ишончлилигини пасайтиради. Комплекс эконометрик моделлаштиришдаги қайд этилган камчиликларни ижтимоий ривожланиш бўйича қўшимча моделлашлаб чиқиши йўли билан бартараф этиш мумкин.

9.3. Мехнат бозорининг эконометрик моделлари комплекси

Мехнат бозори шаклланиши ва ривожланишининг иқтисадий-математик тадқиқотида комплекс эконометрик моделлаштириш стакчи ўрин тутади. Мехнат бозори шаклланишининг ЭМК тузишда аҳоли иш билан бандлиги таҳлили ва истиқболи ни белгилаш масалаларини ечиш бўйича ҳамдўстлик давлатлари олимларининг кўпгина тадқиқотлари мавжудлигини ҳисобга олиш лозим. Лекин улар бозор иқтисоди муносабатлари шаклланиши билан боғланмаган. Ҳолбуки, бу тадқиқотларда аҳолининг иш билан бандлиги тузилишида иқтисодиётнинг самарали фаолият кўрсатиши туфайли ижобий ўзгаришлар яқин келажакда содир бўлиши таъкидланган. Аҳолининг иш билан бандлигидаги номутаносибликларни камайтириш ишловчиларнинг бир тармоқдан бошқасига ўтиши учун шароитлар яратиш ва уларнинг малакасини ошириш каби муаммолар ифодаланган. Бироқ, меҳнат бозори, айниқса, унинг шаклланиш механизмилари аналитик нуқтаи назардан батафсил ўрганилмаган.

Аҳолининг меҳнатга бўлган талаби икки томонлама ифодаланган: миқдор жиҳатдан - меҳнат ресурсларининг кўпайи-

ши ёки камайиши, сифат жиҳатдан - ишчи кучи малака таркибининг ўзгариши.

Ишлаб чиқариш ва аҳоли талабларини бир-бирига мос келиш механизми иш жойлари сонини ишловчилар микдорига тенглаштириш бўйича тадбирлар йиғиндиси деб изоҳланган. Масалан, баъзи манбаларда [2,862-бет.] моделлар диференциал тенгламалар тизими кўринишида берилган бўлиб, уларда иш жойлари ва меҳнат ресурслари мослигининг динамикаси баттафсил ёритилган. Бунда иш жойлари сонининг ўсиши асосий ишлаб чиқариш фондлари кўпайиши ва камайиш омиллари нинг таъсирига боғлиқ бўлган. Шунинг учун бўш иш жойлари ва ишловчилар салоҳияти марказлаштирилган бошқариш орқали мувофиқлаштириб турилади. Иқтисодиётни таркибий ўзгартериш маънавий ва жисмоний эскирган иш жойларини ва ишлаб чиқариш фондларини йўқотиш ва тўғри инвестиция сиёсатини олиб бориш билан узвий боғлиқ.

Меҳнат бозорининг хорижий моделлари таҳлили меҳнат бозори шаклланишини микдорий баҳолашга бошқача ёндашиши тақозо этади. Бу ерда бош масала, меҳнат ресурсларини тақсимлаш ва қайта тақсимлаш имкониятларидан ҳамда улар таклифининг янги манбаларини режалаштиришдан воз кечиш эмас, балки меҳнат бозорининг шаклланишига кейинги йилларда олиб борилаётган иқтисодий сиёсатни, кризис жараёнини, яқин келаҗакда юз берадиган аҳолини иш билан таъминлаш тузилишини ва бошқариш услублари таъсирини ўрганишдан иборат.

Бизга маълумки, хорижий иқтисодчиларнинг тадқиқотларида иш ҳақи меҳнат бозорини тартибга солувчи мухим восита сифатида таъкидланган. Меҳнат бозори шаклланишида эса, иш ҳақи ишчи кучи талаби ва таклифларини «тенглаштирувчи» омил бўла олмайди. Шу билан бирга кейинги йилларда меҳнат даромадларининг пасайиши, нодавлат корхоналарининг пайдо бўлиши ва талаб ва таклиф ўртасидаги номуносибликнинг кучайиши иш ҳақининг меҳнат бозорида тартибга солувчи сифатидаги таъсирини кучайтирди. Бу эса меҳнат бозори шаклланишининг ЭМКда иш ҳақини тартибга солиш механизmlари нинг асосий элементи сифатида ҳисобга олиниши мақсадга мувофиқлигини тақозо этади.

Бошқа томондан эса, реал меҳнат ҳақининг камайиши иқтисодиётда тақчиллик даражаси тезда ошишига олиб кел-

мокда. Бу эса, ЭМКни тузишдан нобарқарорлик услуги кўлла нишини тақозо қилиб қўяди. Бунда қуйидаги шартлар ҳисоби олиниши даркор: меҳнат бозоридаги мувозанатсизликни аниқлаша ишчи кучи талаби ва таклифи ўртасида минимал фарқни таъминлаш мезонининг асос бўлиши; меҳнат ҳақини тартиби солишнинг самарали механизмлари мавжуд эмаслиги.

Одатда, макромоделлар тузилишида халқ хўжалиги ишлаб чиқариш ва ноишлаб чиқариш жабхаларига бўлинади. Ана шундай ёндашиш [1] тадқиқот моделларида мавжуд. Ёки моделлаштириш масаласининг қўйилиши мазмунидан келиб чиқкан ҳолда халқ хўжалигини тармоқларга бўлиш мумкин.

Лекин, меҳнат бозори шаклланиши масаласини ечишда иқтисодиётни тармоқларга бўлиш етарли эмас. Ҳолбуки, меҳнат бозорини моделлаштиришда иқтисодиётни меҳнатта лаёқатли аҳолининг иш билан бандлик секторларига бўлиб, тадқиқот олиб бориш мақсадга мувофиқ ҳисобланади.

Таҳлил ва истиқболда кўзда тутилган режалар бўйича амалий масалаларнинг характеристига қараб, моделларнинг блоклари аниқлаштирилади ва ўзгартирилади. Дастлабки моделлар блоклардан иборат бўлиб, уларда ҳар бир секторнинг ишчи кучига талаб ва таклиф тузилмаси ифодаланган бўлади ҳамда меҳнатта лаёқатли аҳолининг ёши, сони, жинси, малакаси ва маълумотига экзоген ўзгарувчилар сифатида қаралади. Шунингдек, аҳолининг табиий ва механик ҳаракатлари ҳам DEMOSOC моделлар блокини татбиқ этиш туфайли аниқланади. DEMOSOC, IQTISOD ва TAB-M моделлари блокларининг натижалари экзоген ўзгарувчилар сифатида меҳнат бозори шаклланишининг бошқа моделларини татбиқ этишда иштирок этадилар. Ушбуни қайд этиш лозимки, экспериментал ҳисоблашлар натижасида меҳнат бозори шаклланишида ЭМКнинг тузилиши ўзгариб туради.

Шунинг учун моделлар блокининг функционал тузилишида эксперт-фойдаланувчи муҳим ўрин тутади.

Меҳнат бозори шаклланишида ЭМКни тузиш ва ҳисоблаш хусусиятлари қуйидагича бўлади:

1. Меҳнат бозори шаклланишида мавжуд ЭМК ўзаро боғланган саккизта моделлар блокидан иборат: ишчи кучи таклифи шаклланишининг демосоциал манбалари (DEMOSOC); ишчи кучига талаб вужудга келишининг иқтисодий кўрсаткичлари (IQTISOD); меҳнат сарфларининг тармоқлараро баланслари

(ТАВ-М) ишчи кучининг таклифи (ТАКЛИФ); ишчи кучига талаб (ТАЛАБ); ишчи кучига талаб ва таклифни ижтимоий-иқтисадий тартибга солиш (ТАРТИВ); аҳолининг оқилона бандлигини шакллантириш (О-ВАНД) ва ишсизлик ҳолатининг таҳлили ва истиқболи (ИШСИЗ) (8-расмга қаранг).

2. Мехнат бозори шаклланишини комплекс эконометрик моделлаштириш жараёнида дастлаб, DEMOSOC (мехнат ресурсларининг сони, ёш тузилиши, малакаси, маълумоти ва механик ҳаракатланиши), ТАВ-М (жонли, буюмлашган ва жамланган меҳнат сарфлари ва улар ўргасидаги нисбатлар) ва IQTISOD (ялпи ички маҳсулотнинг, асосий ишлаб чиқариш фондлари ва инвестицияларнинг ҳажми ва тузилиши, иш жойларининг қиймати, истеъмол бозорининг ҳолати, ва бошқалар) моделлари нинг блоклари ишлаб чиқилади. Уларнинг «чиқиши» ахборотлари бошқа моделлар блокларини тузишда «кириши» ахборотлари бўлиб хизмат қиласди.

3. Маълумки, қишлоқ хўжалиги, саноат ва шахсий меҳнат тармоқларининг самарали фаолияти IQTISOD моделларида қайд этилганидек, хизмат кўрсатиш тармоқларининг ривожланиш динамикасига боғлиқ. Бу тармоқлар учун IQTISOD моделларида яхши инвестицион мухит мавжуд.

Мехнат бозори шаклланишининг ЭМК тартибга солиш масалаларини ечишга мўлжалланган бўлгани учун, унинг моделларида тескари алоқалар икки йўл билан ҳисобга олинади. Биринчидан, улар рекурсив тенгламалар кўринишида берилган бўлиб, истеъмол бозоридаги баҳолар даражасини қишлоқ хўжалиги, саноат ва шахсий меҳнат тармоқларининг самарали фаолият кўрсатиш кўрсаткичлари билан боғлайди, яъни улар моделлар бўйича ҳисоб тартибини аниқлайди. Иккинчидан, биз эксперт - фойдаланувчиларга тескари алоқа билан биргаликда ЭМКнинг элементи сифатида қараймиз.

Қисқача холосалар

Эконометрик моделлаштириш меҳнат бозори фаолиятини микдорий комплекс баҳолашнинг асосий воситалардан бири ҳисобланади.

Эконометрик моделлаштириш меҳнат бозори шаклланиши ва ривожланишининг рационал параметрлари (ўлчовлари)-ни топиш имконини беради.

Назорат ва муҳокама учун саволлар

1. «Эконометрика» тушунчаси нимани англатади?
2. Меҳнат бозорини эконометрик моделлаштиришнинг қандай аҳамияти бор?
3. Меҳнат бозори шаклланиши ва ривожлантирилишини эконометрик моделлаштириши қандай босқичлар асосида олиб борилади?
4. Эконометрик моделлар комплексининг таркиби қандай?
5. Эконометрик моделлар қандай дастурлар ва ахборотлар ёрдамида татбиқ этилади?

Асосий адабиётлар

1. Гранберг А.Г., Суспицин С.А. Введение в системное моделирование народного хозяйства. – Новосибирск: Наука, 1988.
2. Вин Н.Р., Холден К. Введение в прикладной экономический анализ. -М.: Финансы и статистика, 1981.
3. Джонсон Дж. Эконометрические методы. -М.: Статистика, 1980.
4. Лопатников Л.И. Краткий экономико – математический словарь. -М.: Наука, 1979.
5. Холмуминов Ш.Р. Комплекс экономических моделей сельского рынка труда // Доклады академии наук Республики Узбекистан, 1977, № 5.

X боб

МЕҲНАТ БОЗОРИНИНГ КАДРЛАР МАРКЕТИНГИ ТАДҚИҚОТИ

10.1. Мехнат бозорига кадрлар маркетинги тадқиқотини қўллашнинг аҳамияти

Ҳозирги пайтда статистик маълумотлар меҳнат бозоридаги ишчи кучига бўлган талаб ва унинг таклифини тўлиқ ифодалай олмаяпти. Чунки, иш жойларини ҳисобга олишининг мақбул методикаси йўқлигидан ишчи кучига бўлган талабнинг миқдорини аниқлаш мураккаблигича қолмокда. Аҳоли бандлигини меҳнат бозори механизмлари асосида оқилона тартибга солиш эса ишчи кучига бўлган талаб ва таклиф миқдори ва таркибини доимий таҳлил қилиб боришни тақозо этадики, иқтисодий жиҳатдан мушоҳада этилган муроҳазалар шу асосда ишлаб чиқлади. Шундай муаммоларни ечишда кадрлар маркетинги асосларини кенг қўллаш ижобий натижалар беради.

Маркетинг тадқиқоти муаммоларига хорижий ва МДҲ давлатлари олимларининг кўп илмий ишлари бағишиланган. Уларда «маркетинг таҳлили» тушунчаси турлича талқин этилади. Масалан, америкалик машхур иқтисодчи Ф.Котлер қўйидағи аниқ тушунчани илгари суради: “Маркетинг тадқиқоти – фирма олдида турган маркетинг вазиятлари ҳақида маълумотлар тўпламини систематик равишда аниқлаш, тўплаш ва таҳлил қилиш натижаларининг ҳисботи” [3,95-бет].

Бозор иқтисодиёти ривожланган мамлакатларда товарларга бўлган талаб ва таклифни ўрганишда маркетинг кенг қўлланилади. Ўзбекистонда эса, маркетинг фан сифатида шаклланиб, товарлар, қимматли қоғозлар ва инвестициялар бозорлари таҳлилида ўз ижобий натижаларини бермокда. Лекин меҳнат бозорининг таркибий қисмларини ўрганишда ундан старлича фойдаланилмаяпти. Бунинг асосий сабаби эса кадрлар маркетингини амалиётда қўллаш методикаси яратилмаганлигидир. Холбуки, ҳозирги замон ишбилармонлари унинг асосларини яхши билмоғи лозим.

Кадрлар маркетинги ишчи кучига бўлган талаб ва таклифни ҳамда улар ўргасидаги нисбатнинг ҳозирги ва келажакдаги ҳолатини ўрганибгина қолмасдан, аҳоли бандлигини тар-

тибга солувчи асосий механизмлардан бири сифатида ҳам хизмат қиласи. Унинг ёрдамида зарур ахборотларни тўплаш ва таҳлил қилиши билан бирга, меҳнат бозори конъюнктурасини ўрганиш, зарур мутахассисликларга бўлган талабни аниқлаш ва уларни тайёрлаш ва малакасини ошириш юзасидан таклифлар ишлаб чиқиш ҳамда кенг миқёсда реклама фаолиятини олиб бориш имкониятларига эга бўлинади. Бунинг асосий мақсади - ишчи кучига бўлган талаб ва таклиф ўртасидаги энг мақбул нисбатларни вужудга келтириш асосларини ўрганишдан иборатdirки, бу аҳолининг оқилона бандлигини таъминлашда энг муҳим иқтисодий-ижтимоий аҳамият касб этади.

Кадрлар маркетинги меҳнат биржалари фаолиятида, айниқса, кенг қўлланиши лозим. Бу масалада кичик ва ўрта меҳнат биржалари илмий-тадқиқот институтларига, маҳсус ташкилотларга ёки тажрибали мутахассис-иқтисодчи олимларга мурожаат қилишлари мумкин. Йирик меҳнат биржалари ўз таркибида кадрлар маркетинги бўлимини тушиб, унинг ходимлари орасида иқтисодчи, социолог, психолог, математик ва кибернетиклар ҳамда бошқа юқори малакали мутахассислар бўлишини таъминлаши керак. Улар статистик усулларнинг ва иқтисодий-математик моделлар тўпламлари (банклари) ёрдамида меҳнат бозорининг ҳолати ҳақида маркетинг ахборотларини тўплаш ва баҳолаш билан шуғулланадилар.

Статистик услублар бандлик ва меҳнат бозорининг таркибий қисмларига доир ахборотларни тўплаш, гурухлаш, қайта ишлаш ва уларнинг ишончлилигини текширишга мўжалланган воситалар мажмуудан иборат бўлади.

Моделлар банки эса эконометрик (иқтисодий-математик) моделлар йиғиндисидан иборат бўлиб, улар асосида ишчи кучига бўлган талаб ва таклифни тартибга солишнинг энг мақбул маркетинг ечимлари топилади. Ҳар бир модель меҳнат бозори шаклланиши ва ривожланишининг шарт-шароитларини ва омилларини ифодалайди.

10.2.Ишчи кучига талаб ва таклифни маркетинг тадқиқ этишининг босқичлари

Ишчи кучига бўлган талаб ва таклиф ҳақида ишончли маркетинг ахбороти ҳосил қилиш учун қуйидаги босқичларда илмий-тадқиқотлар олиб борилиши лозим (9-расмга қаранг).

Биринчи босқичда кадрлар маркетинги тадқиқотининг



9-расм. Кадрлар маркетинги тадқиқотларини ўтказып босқичлари.

асосий муаммолари ва мақсади аниқланади. Ечилиши муракка бўлган асосий муаммолар жумласига ишчи кучига бўлган талаб ва таклиф ҳақида ишончли ахборотларнинг стишмаслиги, иш билан банд бўлмаган кишиларни иш жойлари билан таъмийлаш ва уларнинг сонини камайтириш киради.

Тадқиқотнинг мақсади - меҳнат бозорида ишчи кучига талаб ва таклиф ўртасидаги нисбатларни мувофиқлаштириш бўйича стратегик тадбирларни ишлаб чиқиши.

Иккинчи босқичда меҳнат бозори коњюктураси асосий элементларининг ҳолатлари бўйича ахборотларни тўплаш ва таҳлил қилиш амалга оширилади. Тадқиқотчи бирламчи ёки иккиламчи ахборотларни ёхуд у ёки бунисини бир вақтнинг ўзида тўплаши мумкин. Иккиламчи ахборотлар ички ва ташқи манбалар ҳисобидан вужудга келади.

Ички манбалар бўлиб, корхоналарнинг йиллик ҳисботлари, кадрлар маркетинги тадқиқотларининг натижалари, бандлик хизмати ва меҳнат биржаларининг маълумотлари, реклама агентликларининг шарҳлари ва бошқалар хизмат қиласи. Ташқи манбалар эса иқтисодиёт ва меҳнат бўйича статистик тўпламларининг, халқаро меҳнат ташкилоти вақтли матбуотининг, илмий тадқиқотларнинг ва ихтисослаштирилган маркетинг ташкилотларининг маълумотлари ҳисобланади. Бунга бўш иш жойлари кўргазмаси ва савдоси, меҳнат бозори ва аҳоли бандлиги бўйича илмий анжуманлардан олинган ахборотлар ҳам киради.

Агар иккиламчи маълумотлар тадқиқотнинг мақсадига эришиш учун старли бўлмаса, у ҳолда бирламчи маълумотларни тўплаш ва «дала маркетинги» деб аталувчи тадқиқотни ўтказиш зарур. Бунда куйидаги услублардан фойдаланилади: социологик сўровлар; якка ёки жамоавий интервью; иш берувчилар (ишбилармонлар) ҳолатини кузатиш ва уни ҳисобга олиш; эксперт баҳолаш.

Ишчи кучига талаб ва таклиф ҳолатлари бўйича тўплangan ахборотлар таҳлили жараёнида кадрлар маркетинги тадқиқотининг куйидаги микдорий баҳолаш услублари қўлланилади:

1. Кўпомиллик услубидан маркетинг ечимларини асослашда фойдаланилади, бунинг асосида эса кўпсонли ўзаро боғланган ўзгарувчилар ётади. Масалан, ишчи кучига талабни аниқлаш таклифга боғлиқлиги, ишчи кучининг баҳоси ва рақобатбардошлиги, мавжуд ва янги яратиладиган иш жойларининг сони, реклама микёси ва унга харажатлар, кадрлар маркетингининг бошига элементлари.

2. Регрессион - корреляцион услугидан меҳнат биржаси кадрлар маркетинги фаолиятини изоҳловчи ўзгарувчиларнинг гурухлари ўртасидаги ўзаро боғлиқликни ўрганиш учун фойдаланилади.

3. Имитацион услуги шундай ҳолатларда қўлланиладики, қачонки, кадрлар маркетинги вазиятларга таъсир этувчи ўзгарувчиларни (масалан, ишчи кучини ёллашдаги рақобатни изоҳловчи) аналитик ҳисоблаб бўлмайди.

4. Қарор қабул қилувчи стратегик назария услуги (ўйинлар назарияси, ялпи хизмат кўрсатиш назарияси, стохастик дастурлаш) меҳнат бозоридаги вазият ўзгаришига иш берувчиларнинг таъсирини стохастик изоҳлашда қўлланилади.

5. Операциялар тадқиқотининг дитерминант услуги (биринчи навбатда чизиқли ва чизиқсиз дастурлаш) шундай ҳолатларда қўлланадики, қачонки, ўзаро боғланган ўзгарувчилар кўплиги мавжуд бўлганда ва оптимал ечимларни топиш зарурлигига, масалан, ўсадиган ишсизликни ҳисобга олган ҳолда меҳнат ресурсларининг оқилона бандлиги варианлари.

6. Гибридлар услуги ўзида дитерминантлик ва эҳтимолликни бирлаштириб (масалан, меҳнат ресурсларининг стохастик тавсифи), кўпинча ишчи кучини тақсимлаш муаммоларининг тадқиқоти учун қўлланилади.

7. Мақсадли дастурлаш услуги иқтисодий-математик таҳлил, истиқболлаштириш, социологик тадқиқот ва эксперт баҳолаш воситалари тўпламидан иборат бўлиб, меҳнат биржаларининг кадрлар маркетинги фаолияти бўйича жорий ва узокқа мўлжалланган тадбирлар ишлаб чиқишида қўлланилади.

Кадрлар маркетинги тадқиқотининг қайд этилган миқдорий баҳолаш услубларини етти гуруҳи уларнинг турли-туманигини инкор этмайди. Бу тадқиқотда 50дан ортиқ услугдан фойдаланиш мумкин, лекин кадрлар маркетинги тадқиқотининг бу босқичида факат етти гуруҳли услубларни қўллаш ишчи кучига талаб ва таклиф миқёсини аниқлаш имконини беради.

Учинчи босқичда ишчи кучига талаб билан таклиф ўртасидаги номутаносибликтининг миқёси ва сабаблари аниқланади. Бу жараёнда кўпроқ баланс, эконометрика ва социологик тадқиқот услубларидан фойдаланиш ўринлидир.

Тўртингчи босқичда бажариладиган тадқиқотлар яширин, мавсумий, таркибий, технологик каби ишсизлик турларининг миқдорларини ва сабабларини аниқлашга қаратилган бўлади. Ҳосил қилинган ахборотлар ISHSIZ моделлари татбиқида қўлланади.

Бешинчи босқичда ишсизликни камайтириш ва уларнинг малақасини ошириш бўйича ҳар тарафлама мақсадли тадбирлар ишлаб чиқлади. Улар BAND моделининг ахборот базасини тўлдиради.

Олтинчи босқичда маҳаллий ва хорижий иш берувчиларнинг талабларини ҳисобга олган ҳолда янги мутахассислар миқдори ва таркиби аниқланади. Улар MB-R моделлари учун «кириш» ахбороти бўлиб хизмат қиласди.

Еттинчи босқичда мулкчиликнинг янги турлари вужудга келиши шароитида янги мутахассисларни тайёрлаш ва улар малакасини оширишнинг мажмуйй тавсияномалари ишлаб чиқлади. Улар меҳнат бозори ривожланишининг имитацион моделларини математик изоҳлашда қўлланади.

Саккизинчи босқич кадрлар маркетинги тадқиқотида асосий ўрин тутиб, унда меҳнат бозорида ишчи кучига бўлган талаб ва таклиф ўртасидаги номуганосибликни йўқотиш чора-тадбирлари белгиланади. Бунда меҳнат бозори конъюнктурасини ўрганишининг мақсадли дастурлаш услугини қўллаш изжобий натижалар беради.

Тўққизинчи босқичда имитацион ва оптимизацион моделлар ёрдамида меҳнат бозори шаклланиши ва ривожланишининг кўп вариантили истиқбол кўрсаткичлари аниқланади. Бундан ташқари, бандлик хизмати ташкилотлари маркетинг фаолиятининг ривожига доир энг мақбул счимлар варианти ҳам топилади.

Ўнинчи босқичда реклама фаолиятини амалга ошириш тадбирлари ишлаб чиқлади ва улар меҳнат биржаларида ташкил этилган реклама бошқармаси томонидан амалга оширилади.

Бошқармада тўртта бўлим мавжуд бўлади: изходий бўлим - эълонларни ишлаб чиқиш билан шуғулланади; реклама воситалари бўлими - реклама воситаларини танлайди ва эълонларни жойлаштиради; тадқиқот бўлими - ишчи кучига талаб ва таклифни ўрганади ва тижорат бўлими - ишчи кучини шартномалар асосида сотиш ва сотиб олиш билан шуғулланади.

Ўн биринчи босқичда эса аҳоли бандлиги хизмати организари кадрлар маркетинги фаолиятининг стратегик режалари тузилади. Бунда барча босқичлардаги ахборотлардан фойдаланилади.

Кадрлар маркетинги тадқиқотининг босқичлари статистик ҳисоботларда юқори ишончга эга бўлмаган ишчи кучига талаб ва таклиф ҳақидаги ахборотларни тўплаш ва таҳлил қилиш имкониятини беради ҳамда улар меҳнат бозорининг эконометрик моделлари комплекси татбиқида маълумотлар базаси бўлиб хизмат қиласди.

Қисқача хуосалар

Мехнат бозорига кадрлар маркетингини қўллаш – статистик ахборотлар етарли бўлмаган ҳолда, ишчи кучига бўлган талаб ва таклиф ўртасидаги энг мақбул нисбатларни вужудга келтириши асосларини ишлаб чиқиш имконини беради.

Кадрлар маркетинги тадқиқоти ўтказишнинг бир-бири билан узвий боғланган асосий босқичларини татбиқ этиш натижасида меҳнат бозори бўйича ишончли ахборотлар ҳосил қилинади.

Назорат ва муҳокама учун саволлар

1. Мехнат бозорига кадрлар маркетинги тадқиқотини қўллаш қандай аҳмиятта эга?
2. Мазкур тадқиқотнинг мақсади нимадан иборат?
3. Кадрлар маркетинги тадқиқоти қандай босқичларда амалга оширилади?
4. Кадрлар маркетинги ахборотлари меҳнат бозорининг эконометрик усуллари комплексини татбиқ этишда қандай тартибда қўлланилади?

Асосий адабиётлар

1. Абрамов Г.П. Маркетинг: вопросы и ответы. -М.: Агропромиздат, 1991.
2. Бекмурадов А. Маркетинг: основы современного бизнеса (формирование, условия функционирования и перспективы развития. -Т: Мехнат, 1994.
3. Котлер Ф. Основы маркетинга. -М.: Прогресс, 1991.
4. Новиков Б.Т., Мухитдинов Д.М., Панич С.Н. Теория и практика маркетинга. -Т: Мехнат, 1990.
5. Носиров П., Абдуллаева Ш. Маркетинг – бозор иқтисодиёти асослари – Тошкент: «Ўзбекистон», 1994.

МЕҲНАТ БОЗОРИНИНГ СОЦИОЛОГИК ТАДҚИҚОТИ

11.1. Мехнат бозорини ўрганишда социологик тадқиқотнинг аҳамияти

Хозирги пайтда социологик ахборотлардан бозор иқтисодиётига ўтишининг ижтимоий-иктисодий натижаларини (оқибатларини) ўрганишда кўп фойдаланилмоқда. Улар меҳнат бозори, аҳолининг иш билан бандлиги ва ишсизлик ҳолатларини эконометрик моделлар комплекси (ЭМК) ва тармоқлар баланси (ТАБ) ёрдамида таҳлил қилишда кўлланади ва уларнинг ахборот таъминотини яхшилади.

Мехнат сарфлари тармоқлар балансини тузишда ишлаб чиқаришнинг қизғин даврида жалб қилинган ишловчилар ва улар бажарган иш вақти ҳақида ишончли ахборотларни тўплаш анча мураккаб. Бундай вазиятда ахборотлар йиғишининг самарали услубларидан бири аниқ социологик тадқиқот ҳисобланади. Мазкур тадқиқотларнинг натижалари жонли ва буюмлашган меҳнат сарфларини, тўғри ва тўлиқ меҳнат сарфлари ва аҳоли бандлиги коэффицентларини аниқлашда ҳамда тармоқлар баланси тузишда ишлатиладиган бошқа кўрсаткичларни асослашда кўлланилади.

Шу билан бирга, социологик ахборотлар шахсий ёрдамчи хўжаликларни, индивидуал (якка тартибда) меҳнат фаолияти ва ишлаб чиқариш воситаларига хусусий мулкчилик ҳолатларини тўлароқ ифодалайди ва улар ёрдамида шахсий меҳнат секторидаги тўлиқ меҳнат сарфларини аниқлаш мумкин. Аниқ социологик тадқиқот воситаларидан самарали фойдаланиш шахсий меҳнат фаолияти билан шуғулланувчиларнинг даромадлари ва харажатлари ҳақида ишончлироқ ахборотлар ҳосил қилиш имкониятини тугдиради.

Бундан ташқари улар ёрдамида кичик ва ўрта бизнесни ҳамда хусусий ишビルармонликнинг ривожланиши бўйича статистик ҳисботларда учрамайдиган маълумотларни йиғиш ва таҳлил қилиш мумкин.

Социологик ахборотлар меҳнат бозорининг эконометрик моделлари комплексини тузишда ва татбиқ этишда, жумладан,

BAND моделининг (2) (3), (6), шартларини, MB-R моделининг (6) ва (7) чегараловчиларини шакллантиришда ва ишчи кучига талаб (TALAB) ва таклиф (TAKLIF) миқдорларини асослашда қўлланилади. Бундан ташқари, улардан ISHSIZ моделлар ёрдамида яширин, мавсумий, технологик, таркибий ва умумий ишсизликларнинг миқдорини аниқлашда фойдаланилади.

Таъкидлаш лозимки, социологик ахборотлардан шундай вазиятда фойдаланиладики, қачонки ишончли статистик ва маркетинг ахборотлари мавжуд бўлмаса ёки уларни эксперт баҳолаш мажмуси ёрдамида ҳам ҳосил қилинмаса. Бундай вазиятда сифатли ва ўз вақтида ўтказилган аниқ социологик тадқиқот меҳнат бозори шаклланиши ва ривожланишини эконометрик моделлари комплекси ахборот таъминотини сезиларли даражада яхшилайди.

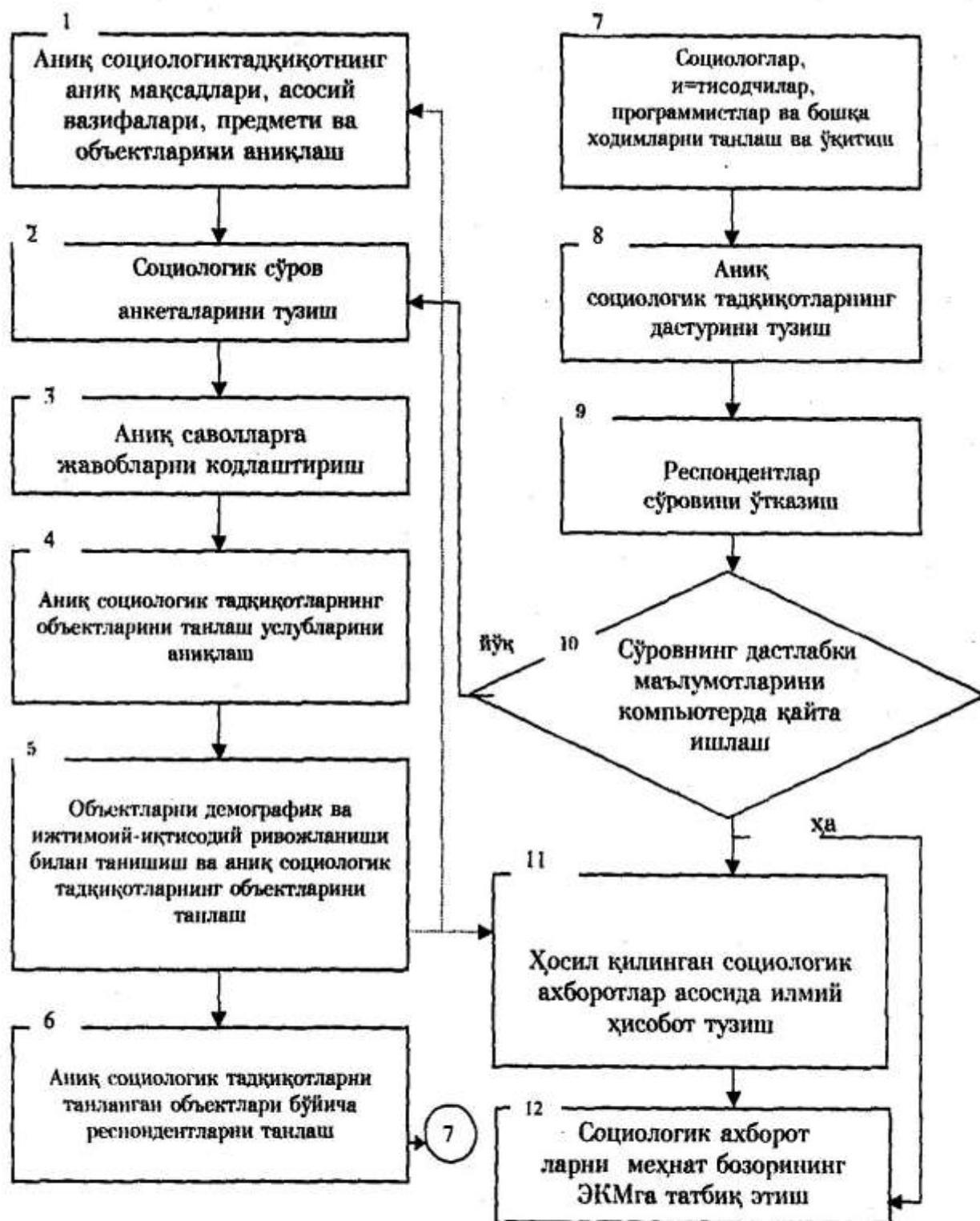
Собиқ иттифоқ давлатларида, жумладан, республикамизда социологик тадқиқотлар бўйича бой тажрибалар тўпланган [1,2,3,4,5]. Мазкур тажрибаларга таянган ҳолда, биз методика ишлаб чиқдик. У меҳнат бозори шаклланиши ва ривожланиши шароитида ёлланган ходимлар билан иш берувчилар ўртасидаги ижтимоий-иктисодий муносабатларни ва ишсизлик ҳолатлари ва сабабларини аниқ социологик тадқиқ (ACT) қилишда қўлланилди.

11.2. Меҳнат бозорини аниқ социологик тадқиқ этиш босқичлари

Тавсия этилган методикага асосан ACT босқичма-босқич олиб борилади (10-расмга қаранг).

Биринчи босқичда ACTнинг асосий мақсади, асосий вазифалари, предмети ва обьектлари аниқланади. Ушбу тадқиқотнинг асосий мақсади - бозор иктисоди муносабатларининг шаклланиши ва ривожланиши шароитида аҳолининг иш билан бандлигини ошириш ва ишсизликни камайтириш бўйича илмий асосланган тавсияномалар ишлаб чиқиш ва меҳнат бозорининг эконометрик моделлари комплексини татбиқ этишда қўлланадиган социологик ахборотлар фондини вужудга келтириш.

Тадқиқотнинг асосий вазифаларига қуйидагилар тааллукли: иш билан банд бўлган ва бўлмаган меҳнатта лаёқатли аҳолининг ижтимоий ҳолати ва унинг меҳнат даромадларини ошириш мақсадида иш жойларини ўзгартириш истакларини ўрганиш; ходимларни ёллаш шартларини аниқлаш; иш берувчиларнинг ёлланган ходим-



10-расм. Социологик ахборотларнинг вужудга келиш босқичлари.

ларни иш билан бандлиги ва малака даражаларини ошириди бўйича имкониятлари ва истакларини билиш; иш берувчилар ва ёлланма ходимларни бозор иқтисодиёти талабларига жавоб берадиган янги касбларни эгаллаш истакларини аниқлаш; ерга хусусий мулкчилик ва янги иш жойларини яратишга тўсик бўладиган асосий сабабларни топиш; ишловчиларни ўз меҳнати якуний натижаларидан ва ижтимоий инфратузилма обьектлари ва маҳаллий меҳнат биржалари хизматларидан қоникиш даражасини аниқлаш; тўлиқ, қисман, вақтингчалик ва мавсумий ишсизликлар сабабларини ахтариб топиш; ишсизларнинг ишга жойлашиши, малакасининг ошиши, янги ихтисосликларни эгаллаши ва иш берувчиларнинг ходимларни ёллаш шартлари бўйича истакларини аниқлаш; шахсий меҳнат фаолиятини ташкил этишга ва хусусий тадбиркорликни ривожлантиришга салбий таъсир этувчи асосий сабабларни топиш; меҳнат биржаларининг иш фаолиятини яхшилаш юзасидан таклифларни ўрганиш; меҳнат бозорининг эконометрик моделлари комплексини ишлаб чиқиши ва татбиқ этиш учун зарур бўлган социологик маълумотлар фондини вужудга келтириши.

Тадқиқотнинг предмети – таинланган минтаقا меҳнат бозори шаклланиши ва ривожланиши шароитида ёлланган ходимлар ва иш берувчилар ўртасидаги ижтимоий-иқтисодий муносабатлар ва ишсизликнинг ҳолатлари.

Ушбу тадқиқотларнинг обьектлари таинланган минтаقا иқтисодиёти тармоқлари корхоналари ва ишсизлар мавжуд бўлган яшаш жойлари ҳисобланади.

Аниқ социологик тадқиқотлар ўтказишнинг иккинчи босқичи асосий натижаси – долзарб муаммолар бўйича икки хил ёзма сўровлар (анкеталар)ни тузиши: «Ёлланган ходимлар ва иш берувчилар ўртасидаги ижтимоий-иқтисодий муносабатларни ўрганиш» ва «ишсизлик ҳолати ва сабабларини ўрганиш».

Биринчи анкета 32 савол ва уларга тааллукли кўп вариантили жавоблардан иборат бўлиб, ўзбек ва рус тилларида тузилган бўлади. Унинг кириш қисми респондентларни тадқиқотнинг мақсади ва асосий вазифалари билан таништиришга бағишиланади. Саволлар таркибига респондентларнинг ижтимоий ҳолати, маълумот даражаси ва иқтисодиётнинг турли тармоқларига ишга жойлашиш мақсадида иш жойларини ўзгартириш истаклари киритилиб, кўп вариантили жавоблар билан бирга берилиган бўлади (анкетанинг 1-6-саволлари).

Ушбу анкетанинг кейинги саволларида қўйидаги муаммолар ўрганилади: меҳнат шартномаларининг мақбул турини танлаш (7); иш берувчиларнинг ходимларни танлаш шартлари (8); иш берувчиларнинг ёлланган ходимларни иш билан бандлигини ва малакасини ошириш имкониятларини ва истакларини аниқлаш (9-14); иш берувчилар ва ёлланган ходимларнинг бозор иқтисодиёти талабларига жавоб берадиган янги касбларни эгаллаш борасидаги истакларини ўрганиш (5-17); ерга хусусий мулкчиликнинг ривожланиши ва янги иш жойларининг яратилишига тўсиқ бўладиган асосий сабабларни аниқлаш (18-21); меҳнат даромади шаклланишининг асосий манбаларини топиш (22); ишловчиларнинг ўз меҳнатини якуний натижаларидан ва ижтимоий инфратузилма обьектлари ва маҳаллий меҳнат биржалари хизматларидан қониқиши даражасини аниқлаш (23-30); респондентларнинг бандлик хизмати ташкилотлари амалий фаолиятини яхшилаш (31) ва ёлланган ходимлар ва иш берувчилар ўртасидаги ижтимоий-иктисодий муносабатларни такомиллаштириш бўйича таклифларини ўрганиш (32).

Иккинчи анкета ҳам ўзбек ва рус тилларида тузилган бўлиб, у аниқ социологик тадқиқотнинг мақсади ва вазифаларини ва респондентларнинг мажбуриятларини тушунтириш билан бошланади. У қўйидаги муҳим муаммолар тадқиқотига мўлжалланади: тўлиқ, қисман, вақтингчалик ва мавсумий ишсизликларнинг сабаблари (3-7); ишсизларнинг ишга жойлашиш, малакасини ошириш, янги касбни эгаллаш ва иш берувчиларга ёлланиш шартлари бўйича истаклари (8-16); шахсий-меҳнат фаолиятини ташкил этишга ва хусусий тадбиркорликни ривожлантиришга салбий таъсир кўрсатувчи асосий сабаблар (17-19); иш билан банд бўлмаган шахсларнинг ишга ёлланиш шартлари (20-21); маҳаллий меҳнат биржаларининг амалий фаолияти ва уни яхшилаш бўйича респондентларнинг таклифлари (22-26).

Анкета саволларига жавобларни кодлаштириш аниқ социологик тадқиқотларнинг учинчи босқичи натижаси ҳисобланади.

Анкеталардаги саволларнинг барча жавоблари позицион код-лаштирилади.

Аниқ социологик тадқиқотларнинг тўртинчи босқичида обьектларни танлаш услублари аниқланади. Таҳлил кўрсатадики, ёлланган ходимлар ва иш берувчилар ўртасидаги ижтимо-

ий-иктисодий муносабатларни ўрганиш юзасидан анкеталар учун ишлаш жойлари бўйича танлаш услубини кўллаш мақсадга мувофиқ ҳисобланади.

Бундай танлаш услубида корхоналар, фирмалар, ташкилотлар ва хусусий хўжаликлар ҳақидаги маълумотларга асосланиб, тадқиқотнинг репрезентатив (энг мақбул) объектлари аниқланади. Репрезентатив объектлар бўлиб, аҳолининг иш билан бандлик коэффициенти худудий ўртача қийматидан энг юқори ва энг паст бўлган корхоналар, ташкилотлар ва хусусий хўжаликлар хизмат қиласди. Бу жараёнда танлананаётган объектларнинг иктиносидётнинг асосий тармоқларидағи маҳсулот ишлаб чиқариш ёки хизмат кўрсатиш салмоғи ҳисобга олиниши лозим.

Лекин, мазкур танлаш услуги ёрдамида ишсизлик ҳолати ва сабабларини ўрганиш анкеталари учун тадқиқот объектларини танлаб бўлмайди. Бундай вазиятда яшаш жойлари бўйича танлаш услубини кўллаш мақсадга мувофиқ [5]. Унга биноан ишсизлик даражаси энг юқори бўлган яшаш жойлари тадқиқот объектлари қилиб танланади. Авваломбор, мазкур услуг ишсизлар ижтимоий-иктисодий ҳолатини ижтимоий групҳарга бўлиб ўрганиш имкониятини беради.

Минтақа ва тураржойлари ривожланишининг демографик ва ижтимоий-иктисодий кўрсаткичларини ўрганиш билан тадқиқотнинг бешинчи босқичи бошланиб, сўнгра аниқ социологик тадқиқотларнинг объектлари танланади. Улар дастлаб, ёлланган ходимлар ва иш берувчилар ўртасидаги ижтимоий-иктисодий муносабатларни ўрганувчи анкеталар бўйича танланади.

Аниқ социологик тадқиқот объектларининг асосий мезонлари бўлиб, меҳнат ресурсларининг бандлик коэффицентлари ва минтақалар ҳамда хўжаликларда бир ишловчига тўғри келадиган экин майдони ва чорва моллари сони хизмат қиласди. Шундай объектлар танланадики, қайсики у ерда юқоридаги асосий мезонларнинг миқдори минтақа ўртача йиллик кўрсаткичидан энг юқори ва энг паст.

Аниқ социологик тадқиқотнинг иккинчи анкетаси учун объектлар танлашда минтақалар ва яшаш жойларида ишсизлик даражаси асосий мезон бўлиб хизмат қиласди ва ҳисоблаш юқорида қайд этилган тамойил бўйича олиб борилади. Объектларни танлашда уларни репрезентативлиги ҳисобга олинади.

Тадқиқотнинг олтинчи босқичи вазифаси - аниқланган объектлардан респондентларни танлаш. Биринчи социологик

сўров бўйича респондентлар жинси, ёши, маълумоти, ихтисослиги ва иш стажига кўра меҳнатдаги иштироки (бандлик) коэффицентлари асосида танланади. Респондентлар таркибига меҳнатта лаёқатли кўп болали аёллар, пенсионерлар, ногиронлар ва кундузги бўлим студентлари ва ўқувчилар ҳам кириши лозим.

Иккинчи анкета бўйича респондентлар танлашда ишсизлик даражаси асосий мезон бўлиб хизмат қиласи.

Аниқ социологик тадқиқотларнинг еттинчи босқичида социологлар, иқтисодчилар, дастурчилар ва бошқа ходимлар танланади. Холбуки, уларга ҳосил қилинадиган социологик ахборотларнинг ишончлилик даражаси кўп жиҳатдан боғлиқ. Шунинг учун социологик тадқиқот ўтказадиган шахслар юқори маълумотли ва маданиятли, вижданли ва яхши муомалали бўлиши лозим. Танланган ходимлар бир ҳафта давомида ўқитилиб, тадқиқот ўтказиш методик йўриқномалари ва дастурлари билан таништирилади.

Саккизинчи босқичда аниқ социологик тадқиқотларнинг иқтисодий асосланган дастури тузилади. Улар проф. В. Г. Гречихин таъкидлаганидек, икки қисмдан (методология ва амалиёт) эмас [1, 102-бет.], балки тўртта бўлимдан иборат бўлади: методология, методика, амалиёт ва молия.

Дастурнинг методологик бўлимида аниқ социологик тадқиқотларнинг мақсадлари, асосий вазифалари, объектлари ва предметлари аниқланади. Танлаган объектларнинг ижтимоий-иктисолий ва демографик ривожланиши бўйича дастлабки комплекс таҳлил ўтказилади.

Дастурнинг методик бўлимида оғзаки ва ёзма сўровлар асосида аниқ социологик тадқиқотлар ўтказишнинг назарий йўриқномалари ишлаб чиқилади. Анкеталарнинг матнлари тузилади ва саволларнинг жавоблари кодлаштирилади.

Социологик сўровни ўтказиш, яъни анкеталарни тўлдириши қоидалари ва иштирокчиларнинг мажбуриятлари дастурнинг амалиёт бўлимида жойлашган бўлади. Бу бўлимда дастлабки социологик ахборотларни тўплаш ва компьютерда қайта ишлаш муддатлари белгиланади.

Дастурнинг молия бўлимида куйидаги асосий кўрсаткичлар мавжуд: иш ҳақи; моддий ресурсларга харажатлар; транспорт харажатлари; нашр сарфлари; компьютерда қайта ишлаш харажатлари; бошқа сарфлар. Уларсиз ҳар қандай аниқ социологик тадқиқотни ўтказиш мумкин эмас.

Аниқ социологик тадқиқот натижаларидан манфаатдор бўлган меҳнат биржаси органлари, юридик шахслар ва айрим ишбилармонларнинг маблағлари ҳисобидан дастур бажарилишини сармоялар билан таъминлаш мақсадга мувофиқ ҳисобланади.

Аниқ социологик тадқиқотларнинг тўққизинчи босқичида респондентлар сўрови уч фазада ўтказилади: мослашиш (кўникма ҳосил қилиш); мақсадларга эришиш, бартараф этиш.

Тадқиқотларнинг ўнинчи босқичида дастлабки маълумотлар компьютерларда қўйидаги кетма-кетлик асосида қайта ишланади: маълумотларни киритиш ва дастлабки таҳлил қилиш; маълумотларни назорат қилиш ва хатоларини тўғрилаш; ўзгарувчилар қаторини тузиш; машина алгоритмлари ва дастурларини тузиш; тадқиқот натижаларини таҳлил қилиш. Компьютерда дастлабки маълумотларни қайта ишлаш бўйича методика Россия фанлар академияси Социологик тадқиқотлар институти нашр этган «Рабочая книга социолога» («Социологнинг иш китоби») номли китобда батафсил ёритилган [3]. Дастлабки маълумотлар компьютерда қайта ишлангандан сўнг, уларнинг ишончлилиги текширилади. Агар, улар юқори ишончли бўлса тадқиқотнинг кейинги босқичига ўтилади. Акс ҳолда ахборотлар таҳлили янгидан бошланиб, тадқиқотнинг иккинчи босқичидан ўнинчисигача бажарилган ишлар қайтадан бажарилади.

Тадқиқотнинг ўн биринчи босқичида ёлланган ходимлар ва иш берувчилар ўргасидаги ижтимоий-иктисодий муносабатлар ва турли шаклдаги ишсизликнинг вужудга келиш сабабларини ўрганиш бўйича ҳосил қилинган социологик ахборотлар асосида илмий ҳисобот тузилади.

Тадқиқотнинг сўнгги босқичида ҳосил қилинган социологик ахборотларни меҳнат бозорининг эконометрик моделлари комплексига татбиқ этиш амалга оширилади.

Қисқача холосалар

Социологик тадқиқотлар меҳнат бозорининг ҳолати бўйича ишончли статистик маълумотлар етарли бўлмаган тақдирда ўтказилади. Уларни ўтказишда муаммолар, мақсадлар ва асосий вазифаларни тўғри белгилаб олиш асосий ўринни эгаллайди.

Мазкур тадқиқотларнинг асосий мақсади – аҳолининг иш билан бандлигини ошириш ва ишсизликни камайтириш бўйича илмий асосланган тавсияномалар ишлаб чиқиши.

Меҳнат бозорининг аниқ социологик тадқиқотлари ўзаро боғлиқ бўлган босқичлар асосида ўтказилиб, улардан ҳосил қилинган ахборотлар иш берувчлар билан ёлланувчилар ўртасидаги ижтимоий-иктисодий муносабатларни ва ишсизлик сабабларини тўла ифодалайди.

Назорат ва муҳокама учун саволлар

1. Меҳнат бозорини социологик тадқиқ қилишнинг аҳамияти нимада?
2. Мазкур тадқиқотнинг мақсади ва асосий вазифалари нималардан иборат?
3. Аниқ социологик тадқиқотлар қандай босқичлар асосида ўтказилади?
4. Анкеталарда қандай саволлар тузилган бўлади?
5. Аниқ социологик тадқиқотларни ўтказиш ёрдамида нималар аниқланади?
6. Бирламчи социологик ахборотлар қандай методик асосда компьютерда қайта ишланади?

Асосий адабиётлар

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 – Мю: «Наука», 1980.

ЯҚИН КЕЛАЖАҚДА МЕХНАТ БОЗОРИНИНГ РИВОЖЛАНИШИ

12.1. Мехнат бозори ривожланиши концепциясининг стратегик мақсадлари

Мехнат ресурслари билан кўп таъминланган республикализм меҳнат бозори ривожланиши концепциясининг асосий мақсади – меҳнатта лаёқатли аҳоли иш билан бандлигининг камайиши, ишсизликнинг ўсиши, янги иш жойларининг кам яратилиши, меҳнат унумдорлигининг пасайиши, инфляциянинг мавжудлиги, мулкчиликнинг турли шакллари секинлик билан ривожланиши, иқтисодиётдаги таркибий ўзгаришларнинг сустлиги, ҳақиқий меҳнат даромадларининг камайиши каби шароитларда ишчи кучига талабни ошириш ва унинг таклифини камайтириш бўйича комплекс тадбирлар ишлаб чиқишидан иборат. Улар ўтиш даври Ўзбекистон миллий иқтисодиётини чукур таркибий ислоҳ қилиш ва эркинлаштиришнинг стратегик мақсадларига асосланиб ишлаб чиқилади.

Буни ҳисобга олган ҳолда мазкур концепциянинг стратегик мақсадлари қилиб қўйидагиларни белгилаш мумкин:

- ижтимоий йўналтирилган меҳнат бозорини босқичмабосқич шакллантириш;
- меҳнатта лаёқатли иш билан банд бўлмаган аҳолини иш жойлари билан таъминловчи ҳамда ишчи кучига талаб ва таклифи тартибга соловчи мустаҳкам ривожланган маҳаллий ва хорижий бандлик хизмати ташкилотлари тизимини такомиллаштириш;
- иқтисодиётда оқилона бандликни шакллантирувчи чукур таркибий ислоҳотларни амалга ошириш ва ишлаб чиқариш салоҳиятидан самарали фойдаланиш;
- саноат, хизмат кўрсатиш ва шахсий меҳнат тармоқларида янги иш жойлари ва ўсмирлар, кўп болалик аёллар, пенсionерлар ва ногиронлар учун меҳнатнинг кафолатлаштирилган минтақаларини ташкил қилиш;
- ишчи кучига талабнинг ошиши ва ишсизликнинг камайишини таъминловчи кичик ва ўрта бизнес ҳамда хусусий тадбиркорликни ривожлантириш;

- мулкчиликнинг ширкат, ижара, ҳиссадорлик ва хусусий шакллари ва шахсий ёрдамчи хўжаликлари ривожлантириш;

- қишлоқ хўжалиги ишлаб чиқаришидан ортиқча ишчи кучини озод қилиш ва унинг талаб ва таклифини камайтиришга кўмаклашувчи ижтимоий инфратузилма объектларининг миқдорини ошириш;

- маҳаллий ходимларнинг рақобатбардошлиги, сафарбарлиги ва экспорт қобилиятини ошириш, юқори касбли мутахассислар синфи ва аҳолида янги иқтисодий фикрлашни шакллантириш, эркин ва мустақил иш жойларини танлаш имкониятларини яратиш;

- меҳнат бозори ва аҳоли бандлигини тартибга солишининг ташкилий-иқтисодий ва хукукий механизмларини такомиллаштириш.

Ушбу стратегик мақсадларга изчиллик билан эришиш учун меҳнат бозори ривожланишининг асосий босқичлари ва вазифаларини аниқ белгилаш зарур.

12.2. Меҳнат бозорининг ривожланиш босқичлари

Меҳнат бозори ривожланишининг биринчи босқичида (1991-2000 й.й.) куйидаги вазифалар бажарилган: меҳнат биржаси ва бандлик хизматининг бошланғич ташкилотлари ташкил қилиниб, улар ишсизлик ва бўш ўринлар миқдори ва тузилишининг ҳисоб-китоби, таҳлили ва прогнози, банд бўлмаган аҳолини ишга жойлаштириш ва қайта ўқитиш, бандликка кўмаклашиш жамғармасини ташкил қилиш ва унинг маблағларини сарфлаш билан шуғулландилар; кичик ва ўрта бизнес ва хусусий тадбиркорлик доирасида имтиёзли кредитларни ажратиш йўли билан янги иш жойларини яратишга унча катта бўлмаган молиявий ёрдам кўрсатилди; иқтисодиёт тармоқларида, айниқса, қишлоқ хўжалигига таркибий ислоҳотлар амалга оширилиб, «пахта якка-хукмронлиги»ни тугатиш учун шарт-шароитлар яратилди; ёлланма ходимлар ва иш берувчилар ўртасида ижтимоий-меҳнат муносабатларини тартибга солишининг хукукий асослари яратилди ва бошқалар.

Бу даврда аҳоли иш билан бандлик даражасининг пасайиши, ишсизликнинг ошиши, ишчи кучига талаб ва унинг таклифи ўртасида номутаносибликтининг ортиши содир бўлди.

Ушбу босқичнинг якуний натижаси – меҳнат бозорини

шакллантириш учун ижтимоий-иктисодий ва ташкилий-хукукий шарт-шароитлар яратилди.

Иккинчи босқичда (2001-2010й.й.) қуйидаги вазифаларни бажариш зарур: маҳаллий инвестициялар ва хорижий кредитларни жалб қилиш асосида қишлоқ хўжалиги бўлмаган янги иш жойларини яратиш йўли билан ишчи кучига талабни ошириш; меҳнатга лаёқатли ўсмирлар, кўп болалик аёллар, пенсионерлар ва ногиронлар учун квоталангандан иш жойларини ташкил қилиш ва улар иктисодий рағбатлантирилишини даражасини ошириш; банд бўлмаган шахсларга янги иш жойларини яратиш билан шугулланувчи иш берувчиларга доимий молиявий ёрдамларни кўрсатиш; ишчи кучи таклифини унинг малакасини, рақобатбардошлигини ва экспортини ошириш йўли билан камайтириш; мулкчиликнинг турли шаклларини шакллантириш ва миллий иктисодиётда чукур ислохотларни ўtkазиши асосида аҳолининг иш билан бандлиги соҳасида таркибий ўзгаришларни амалга ошириш; иш ҳаки ва бошқа меҳнат даромадларининг манбалари даражасидан солиқ ставкасини кескин камайтириш; бандлик хизматининг бозор инфратузилмасини ташкил қилиш; меҳнат шартномаларини тузишни такомиллаштириш ва бошқалар. Буларнинг ҳаммаси бандликнинг сезиларли ўсиши ва ишсизликнинг камайишига ҳамда ишчи кучига талаб ва унинг таклифи ўртасидаги фарқ қисқаришига кўмаклашади.

Учинчи босқичда (2011-2020й.й.) қуйидаги вазифаларни амалга ошириш кўзда тутилади: ишчи кучига талаб ошиши ва унинг таклифи камайишига йўналтирилган тадбирларни амалга оширишни кучайтириш; бандлик хизмати ва бу хизмат инфратузилмасининг кудратли ва тез ривожланувчи тизимини яратиш; оқилона бандликни шакллантириш; ишсизликни йўл қўйиладиган даражасигача қисқартириш; иш билан банд бўлмаган маҳаллий ходимларнинг малакаси, рақобатбардошлиги, ижтимоий ҳимояси ва экспортини ошириш; меҳнат бозори, бандлик ва ишсизликни тартибга солишнинг самарали ташкилий-иктисодий ва хукукий механизмларини яратиш.

Қайд этилган вазифаларни бажариш ижтимоий йўналтирилган меҳнат бозорининг самарали шаклланишига олиб келади.

Мазкур бозор ривожланишининг кейинги босқичида ишчи кучи талаб ва таклифи ўртасидаги бозор мувозанатига эришиш мумкин.

Буларнинг ҳаммаси меҳнат бозори самарали ривожланишига йўналтирилган ишчи кучига талабнинг ошиши ва унинг таклифи камайиши бўйича ижтимоий-иктисодий ва ташкилий тадбирлар мажмуасини ишлаб чиқиш зарурлигини тақозо этади.

12.3. Меҳнат бозорининг самарали ривожланиши тадбирлари

Ишчи кучига талаб ошиши бўйича асосий иктиносидий тадбирлар орасида ялпи ички маҳсулот (ЯИМ) ҳажмининг ошишига йўналтирилган чуқур иктиносидий ислоҳотларни ўтказиш стакчи ўрин эгаллайди. ЯИМ ҳажмини кўпайтиришнинг ҳал қилувчи шартларидан бири – меҳнат унумдорлигини ошириш. Унга иш жойларини замонавий моддий-техник ва технологик таъминлаш, иш вақтидан оқилона фойдаланиш, ходимлар моддий манфаатдорлигини яхшилаш, оқилона молия-солиқ сиёсатини олиб бориш каби йўллар билан эришиш мумкин.

Муҳим иктиносидий тадбирларга қуйидагилар киради: саноат ва хизмат кўрсатиш корхоналарида янги иш жойларини яратиш; ишлаб чиқаришни кенгайтиришга давлат томонидан маблағни кўпроқ ажратиш; хизмат кўрсатишни яхшилаш ва илфор технологияларни татбиқ этиш; янги ширкат, ижара, хусусий ва қўшма корхоналарни ташкил қилиш; ўтиш иктиносидиёти даврида қишлоқ хўжалиги ва саноат тармоқларининг асосий маҳсулотларига давлат буюртмаларини сақлаш; кичик ва ўрта бизнес ҳамда хусусий тадбиркорликни ривожлантириш; ижтимоий ишларни ташкил қилиш ва ҳ.к.лар.

Улар орасида қўшимча иш жойларини яратувчи ва энг кам сармоя талаб қиласиган кичик ва ўрта бизнесни ривожлантириш ҳамда ижтимоий ишларни ташкил қилиш ишчи кучига талабни оширишда муҳим ўрин тутади. Кичик ва ўрта бизнеснинг ривожланишини маблағ билан таъминлаш манбаи бўлиб маҳаллий бюджет, Бандликка кўмаклашиш жамғармаси ва Бизнес-фонд маблағлари ҳамда хусусий тадбиркорларнинг сармоялари хизмат қиласиди. Кичик ва ўрта бизнес вакилларига фоизсиз ёки кичик фоизлар билан имтиёзли кредитлар ажратиш мақсадга мувофиқ.

Тадқиқотлар кўрсатадики, кичик ва ўрта бизнесни хизмат кўрсатиш ва шахсий меҳнат тармоқларида ривожлантириш зарур. Бу тармоқларда иш жойларининг қиймати катта эмас.

Шунинг учун кўплаб янги иш жойларини яратиш мумкин. Бу тадбирларни амалга оширишда биринчи навбатда хусусий тадбиркорлар хизматидан фойдаланиш керак.

Ҳар бир ўзига хос табий-экологик, ижтимоий-демографик ва иқтисодий ривожланиш хусусиятлари мавжудлигини ҳисобга олиб, «юқоридан пастга» тамойили бўйича хусусий тадбиркорликни ривожлантириш мақсадли комплекс дастурини тузиш зарур. Бундай дастур аҳоли бандлигини ошириш мақсадида тузилиб, хусусий тадбиркорликни ривожлантиришни рағбатлантириш бўйича чора-тадбирларни тўғри амалга оширишга имкон беради.

Мустақил кичик ва ўрта бизнес ва хусусий тадбиркорликни ривожлантиришни, шу жумладан, хусусий хорижий инвестицияларни жалб қилишни доимий рағбатлантириш зарур. Бундай инвестициялар оқими иқтисодиётдаги таркибий ўзгаришларни анча тезлатиши мумкин. Хусусий тадбиркорликнинг ривожланиш истиқболлари амалда чекланмаган. Бундан ташқари, республикада ўз кўламлари ва сифати бўйича етарлича катта бўлган тадбиркорлар қатлами вужудга келди. Уларнинг қонун ва ҳукумат қарорлари доирасида давлат томонидан қўллаб-куватланиши ва ҳимоя қилиниши хусусий тадбиркорликни янада самарали ривожлантиришга имконият яратади.

Меҳнатга лаёқатли ёшдаги ва кўп болалик аёллар, ўсмирлар, пенсионерлар ва ногиронларнинг фаолиятини турли хил иқтисодий ва ижтимоий имтиёзлар ва квоталанган иш жойларини тақдим қилиш йўли билан рағбатлантириш тизимини янада такомиллаштириш ишчи кучига талабни ўстирувчи иқтисодий тадбирларнинг ажралмас қисми ҳисобланади.

Бола тарбиялаш вақтини (келажакда бола етти ёшга етгунга қадар) ва унга бериладиган нафақа миқдорини доимо ошира бориши меҳнат бозоридан ва иқтисодиётнинг тармокларидан ёш болалик аёлларни ихтиёрий равища “тортиб олишга” имконият яратади. Улар оиласиий ишлар билан кўп шуғулланганликлари сабабли иш жойларида юқори ишлаб чиқаришни таъминлай олмайдилар. Кичик ёш болалик аёлларнинг “сұнний” ишсизлигини камайтиришнинг мухим усули - уларни болани тарбиялаш бўйича ҳақиқий фаолиятини рағбатлантириш ва уни расмий тан олиш. Бунинг учун бандликка кўмаклашиш жамғармасининг ишсизлик бўйича нафақасига сарфланувчи маблағларини ижтимоий сугурта жамғармасига қайта тақсимлаш ва уларни аёллар-

га тегишли ижтимоий тўловлар сифатида бериш лозим.

Кўн болалик аёллар фаолиятини иқтисодий рағбатлантириш қишлоқ хўжалиги маҳсулотларини қайта ишлаш ва тайёрлаш билан шуғулланувчи корхоналарда, ижтимоий-ишлаб чиқариш инфратузилма ташкилотларида, хусусий хўжаликларда квоталанган иш жойларини яратишни кўпайтириш ва уйда меҳнат қилиши кўламларини кенгайтириш орқали амалга оширилиши мумкин.

Ёшлар ишсизлиги муаммолини мактабларда ўсмиirlарни касобга йўналтиришни яхшилаш ва даромадлар келтирадиган ишларнинг турларини кўпайтириш йўллари билан ҳал қилиши мумкин.

Меҳнатга қобилиятли пенсионерлар ва ногиронлар учун квоталанган иш жойларини ташкил қилувчиларга имтиёзли кредитлар бериш ва уларнинг даромадларига пасайтирилган солиқ ставкаларини белгилаш керак.

Ишчи кучи таклифини рағбатлантирувчи солиқ ставкалари мухим иқтисодий тадбирлар гурухига киради. Даромад солиғи ставкасининг ўсиши ёлланган ходимларнинг янги иш жойларига таклиф камайишига олиб келади. Шу билан бирга юқори малакали мутахассисларнинг кўшимча ишга қизиқишилари сусаяди. Солиқ ставкаси ошиши кўпчилик аҳолининг иш билан бандлигига салбий таъсир қиласиди. Шунинг учун бундай тадбирларни амалга оширишдан аввал унинг оқибатларини комплекс таҳлил қилиш керак.

Ишчи кучи таклифи камайишига олиб келувчи ижтимоий-иктисодий тадбирларга қуйидагилар таалукли: шахсий ёрдамчи хўжаликлар, шахсий меҳнат фаолияти ва ўз-ўзини иш билан банд қилишининг бошқа усусларини ривожлантириш; бандликнинг эгилувчан ва ностандарт шаклларини кўпроқ қўллаш; ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил қилишининг бозор усусларини татбиқ этиш; инфляцияни пасайтириш; ишсизликни камайтириш; ишсизларнинг малакаси, рақобатбардошлиги ва четга чиқиши даражасини ошириш. Шу билан бирга ёлланган ишчи кучининг малакаси, сафарбарлиги, экспорт қобилияти ва ижтимоий ҳимояси даражасини ошириш ижтимоий тадбирларнинг таркибий қисми ҳисоблашади. Ҳозирги вақтда бозор услубида хўжалик юритиш талабларига мос келувчи юқори малакали ходимларни тайёрлашга жиддий зарурият туғилди. Бунинг учун ўкув юртларининг моддий-техник ва молиявий таъминотини яхшилаш ва профессор-ўқитувчиларнинг моддий манфаатдорлиги, ижтимоий ҳимояланниши ва касб-малака даражасини ошириш зарур.

Хорижда ўқиши, энг аввало, юқори малакали мутахассисларга талаби мавжуд бўлган корхоналар, ташкилотлар ва хусусий тадбиркорлар ҳисобидан маблағлар билан таъминлаш керак.

Шу орқали ишчи кучининг рақобатбардошлиги, сафарбарлиги ва экспорт қобилиятини оширувчи қулай шарт-шароитлар яратилади. Булар эса ишчи кучининг таклифи камайишига бевосита таъсир этади.

Иш ҳақини тартибга солиш бўйича тадбирларни ишчи кучи талаб ва таклифига таъсир қилишининг умумий иқтисодий ва ижтимоий услуги сифатида қарашиб мумкин. У кўпроқ ишчи кучининг таклифига таъсир этади. Чунки иш ҳақининг микдори меҳнатни татбиқ қилиш соҳасини тузишни ва бир неча иш жойларида ишлашга ҳаракат қилиш миқёсини белгилайди. Шунинг учун, давлат иш ҳақи соҳасида белгиланган сиёсатини ўтказиб, ишчи кучига талабнинг микдори ва тузилишига таъсир кўрсатиши мумкин. У иш ҳақининг барча кўрсаткичларини тартибга солувчи. Давлатнинг аралашуви маъмурий ва иқтисодий бўлиши мумкин. Унинг иш вақтининг давомийлиги ва иш вақти бирлигига иш ҳақи тўлашга таъсири, одатда, маъмурий характерга эга. Кўпгина ривожланган мамлакатларда давлат иш ҳафтасининг энг кўп давомийлиги ва энг кам иш ҳақини тартибга солади. Иш ҳақининг аниқ микдорини белгилашда тўртта субъект ўзаро ҳамкорлик қиласи: давлат, касаба уюшмаси, тадбиркорлар ва меҳнат бозори. Давлат иш ҳақини белгилаш бўйича маъсулиятни касаба уюшмалари ва тадбиркорларга юклashi мумкин бўлса ҳам, бу жараёнда фаол иштирок этади. Бозор шароитларида давлат иш ҳақи даражасини маъмурий белгилашдан воз кечиши лозим. Унинг микдори иш берувчилар билан ёлланма ходимлар ўргасида тузиладиган меҳнат шартномаси (контракт) асосида касаба уюшмаси вакилининг иштироқида белгиланиши керак.

Ташкилий тадбирлар орасида давлат томонидан аҳолининг иш билан бандлигини ошириш бўйича ўтказаётган сиёсат етакчи ўринни эгаллайди. У аҳолининг иш билан бандлигини ва ишчи кучига талаб ва тақлиф тузилишидаги ўзгаришларни ва иш жойини йўқотган, аммо меҳнат қилишини хоҳловчи ва фаолиятнинг бошқа турларини фаол изловчи шахсларни қўллаб-куватлашнинг бозор механизмларини узвий бирлаштиришдан иборат бўлиши лозим. Яқин келажакда республика минтаقا ва худудий дастурла-

ри билан бир қаторда маълум тармоқларда аҳоли бандлигигини оширишнинг мақсадли комплекс дастурларини ишлаб чиқиш зарур. Бундай дастурларда қуидаги тадбирлар акс эттирилиши лозим: мулк эгасининг алмашуви, хусусийлаштирилиш, корхоналарнинг иқтисодий начорлиги ва уларнинг ихтисослашишидаги ўзгаришлар каби шароитларда ишловчиларнинг (айниқса, малакали ходимларнинг) бандлигини сақлаш ва барқарорлаштириш (иш жойларини маблағлар билан таъминлаш ва квоталаштириш); ходимларнинг рақобатбардошлигини ошириш; иш билан банд бўлмаган шахсларни қайта тайёрлаш, қўшимча касблар ва мутахассисликлар олишга шароитлар ва руҳий кайфиятлар яратиш; ўзўзини иш билан банд қилишнинг турли шаклларини рағбатлантириш; ноқишлоқ хўжалиги иш жойларини яратиш учун бандликка кўмаклашиш жамғармаси маблағларидан самарали фойдаланиш (қарзлар, имтиёзли кредитлар); ўсмиrlар, кўп болалик аёллар, меҳнатга қобилиятли пенсионерлар ва ногиронлар учун квоталанган иш жойларини ташкил қилувчи корхоналарни, фирмаларни иқтисодий рағбатлантириш; олий ўқув юртларини битириб, мутахассисликлари бўйича иш топа олмаган ёш кадрларни бандлик хизмати ташкилотлари билан шартнома асосида иш ҳақига бандликка кўмаклашиш жамғармасидан маблағларни ўтказиш шарти билан ишга қабул қилиш тажрибасини кенгайтириш; янги иш жойлари яратишни инвестициялар билан таъминлаш; ижтимоий инфратузилма объектларини ривожлантириш ва ҳ.к.лар.

Бундан ташқари, ижро ҳокимияти республика ва минтақавий идораларининг меҳнат бозори ва аҳоли иш билан бандлигини таҳлил ва прогноз қилишдаги ўзаро методик ва ахборот алмашуви бўйича ҳамкорликларини яхшилаш ва бандлик жараёнини тартибга солиш бўйича тадбирлар ташкилий характерга эга. Хусусан, манфаатдор идоралар минтақавий меҳнат бозоридаги вазиятларни доимий таҳлили (моноторинги) ва прогнозининг маҳсус шакллари ва кўрсаткичларини ишлаб чиқишилари лозим.

Улар асосида Иқтисодиёт вазирлиги, Статистика давлат кўмитаси ва унинг минтақавий идоралари билан ҳамкорликда бандликни тартибга солиш ва меҳнат бозоридаги кескин вазиятларнинг олдини олиш бўйича тегишли чора-тадбирлар ишлаб чиқишилари ва уларни маблағ билан таъминлаш ва амалга ошириш муаммоларини ҳал қилишилари мумкин. Аҳолининг иш билан бандлиги ва меҳнат бозори таҳлили ва прогнози Статистика

давлат қўмитаси ташкилотларининг ишини такомиллаштиришини талаб этади. Ҳозир нодавлат корхоналар ва ташкилотларда ишчи кучига талаб ва ундан фойдаланиш, улар учун кадрларни тайёрлаш ва қайта тайёрлаш, меҳнат шароитлари ва иш ҳақи бўйича ахборотларнинг камчилиги кескин сезилмокда.

Шу билан бирга мулкчиликнинг турли хил шакллари иш жойларининг ҳаракати, ишчи кучи талаб ва таклифининг ўзгариши, ишсизликнинг ҳолати, кадрларни тайёрлаш ва қайта тайёрлаш каби масалалар бўйича статистик тадқиқотлар ўтказишни яхшилаш даркор.

Айнан шундай статистик тадқиқотлар, хусусан, мулкчиликнинг янги шакллари вужудга келиши аҳолининг иш билан бандлиги таркиби ўзгаришига, меҳнат фаолияти ва ўз-ўзини иш билан банд қилишнинг турли йўналишлари ривожланишига ва ишчи кучига талаб ва таклиф ўртасидаги нисбатга таъсирини аниқлаш имконини беради.

Шу муносабат билан аҳолининг иш билан бандлиги ва меҳнат бозори соҳасида статистикани такомиллаштириш бўйича тадбирлар мажмуасини ишлаб чиқиш керак.

Яқин келажакда меҳнат бозорининг ривожланиш концепциясини амалга ошириш ишчи кучига талаб ва унинг таклифи ўртасида зарурӣ мувозанатга эришиш ва меҳнат ресурсларининг оқилона бандлигини таъминлашга олиб келади.

Қисқача хуосалар

Меҳнат бозори яқин келажакда ривожланишининг асосий мақсади — меҳнат ресурслари билан кўп таъминланган минтақаларда ишчи кучига талабни ошириш ва унинг таклифини камайтириш.

Меҳнат бозори ривожланиши босқичларида қайд этилган тадбирларниң амалга оширилиши яқин келажакда ишчи кучига талаб ва таклиф ўртасидаги бозор мувозанатига эришиш, пировардида, меҳнат ресурсларининг оқилона бандлигини таъминлаш ва ишсизликни кескин камайтиришга олиб келади.

Назорат ва муҳокама учун саволлар

1. Меҳнат бозори ривожланишининг асосий мақсади нима?
2. Меҳнат бозори ривожланишининг биринчи босқичида қандай тадбирлар амалга оширилди?
3. Меҳнат бозори ривожланишининг иккинчи босқичида қандай тадбирлар амалга оширилди?
4. Меҳнат бозори ривожланишининг учинчи босқичида қандай тадбирлар амалга оширилди?
5. Меҳнат бозори ривожланишининг тўртинчи босқичида қандай тадбирлар амалга оширилди?
6. Меҳнат бозорининг яқин келажакда ривожланиш концепцияси тадбирларини амалга ошириш қандай натижалар беради?

Асосий адабиётлар

1. Ўзбекистон Республикасининг «Кадрлар тайёрлаш миллий дастури». - Т.: Ўзбекистон, 1997.
2. Убайдуллаева Р.А. Занятость и рынок труда: спорные вопросы и нерешенные проблемы // «Общественные науки в Узбекистане». -Т., 1992, №2.
3. Холмуминов Ш.Р. Моделирование сельского рынка труда. -Т.: Фан, 1996.
4. Шодиев Р.Х. Рынок труда: вопросы теории и практики / / Материалы семинара Всемирного банка по социальному проекту. - М.: МГУ, 1995.

АДАБИЁТЛАР РЎЙХАТИ

1. Ўзбекистон Республикаси Конституцияси. -Т.: Ўзбекистон, 1992.
2. Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонуни. -Т.: Ўзбекистон 1998 (яңги таҳрир).
3. Ўзбекистон Республикасининг «Меҳнат кодекси». -Т.: Адолат, 1996.
4. Ўзбекистон Республикасининг «Кадрлар тайёрлаш миллий дастури». - Т.: Ўзбекистон, 1997.
5. Каримов И.А. Ўзбекистон XXI аср бўсағасида: хавфсизликка таҳдид, барқарорлик шартлари ва тараққиёт кафолатлари. -Т.: Ўзбекистон, 1997.
6. Каримов И.А. Ўзбекистон ислоҳотларни чуқурлаштириш йўлида. -Т.: Ўзбекистон, 1995.
7. Каримов И.А. Ўзбекистон иқтисодий сиёсатнинг устивор йўналишлари. -Т.: Ўзбекистон, 1993.
8. Абдураҳмонов Қ.Х., Волгин Н., Холмўминов Ш.Р., Ҳайитов А.Б. ва бошақалар. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси (дарслик). -Т.: Ўзбекистон, 2001.
9. Абдураҳмонов Қ.Х. Муртозаев Б.Ч. Меҳнат бозори (ўқув кўлланма). -Т.: ТДЦИУ, 1999.
10. Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. 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. Обшая теория занятости, процента и денег. -М.: Прогресс, 1978.
13. Никифорова А.А. Рынок труда: занятость и безработица. -М., 1999.
14. Павленков В.А. Рынок труда. -М.: Общество Анкил, 1992.
15. Труд и занятость в Республике Узбекистан в 2000 г. -Т.: Макроэкономстат Республики Узбекистан, 2001.
16. Рынок труда (учебное пособие) / Под ред. А.Волгина. - М.: Экзамен, 2000.
17. Убайдуллаева Р.А. Занятость и рынок труда: спорные вопросы и нерешенные проблемы // «Общественные науки в Узбекистане». -Т., 1992, №2.
18. Холмуминов Ш.Р. Моделирование сельского рынок труда. -Т.: Фан, 1996.
19. Холмуминов Ш.Р., Балаханова Д.К., Муртазоев Б.Ч. Рынок труда: проблемы формирования и регулирования. -Т.: Фан, 1996.
20. Шодиев Р.Х. Рынок труда: вопросы теории и практики // Материалы семинара Всемирного банка по социальному проекту. -М.: МГУ, 1995.

МУНДАРИЖА

КИРИШ	5
I БОБ. МЕҲНАТ БОЗОРИНИНГ МОҲИЯТИ, ИЖТИМОЙ-ИҚТИСОДИЙ МАЗМУНИ, АСОСИЙ ВАЗИФАЛАРИ ВА ХУСУСИЯТЛАРИ.....	7
1.1. Мехнат бозорининг моҳияти ва тушунчалари.....	7
1.2. Мехнат бозорининг ижтимоий – иқтисодий мазмуни....	10
1.3. Мехнат бозорининг асосий вазифалари ва хусусиятлари...	15
Қисқача хulosалар.....	18
Назорат ва муҳокама учун саволлар.....	18
Асосий адабиётлар.....	18
II БОБ. МЕҲНАТ БОЗОРИНИНГ ШАКЛЛАНИШИ.....	19
2.1. Мехнат бозори шаклланишининг аҳамияти ва шарт-шароитлари.....	19
2.2. Мехнат бозорининг шаклланиш тамойиллари.....	23
2.3. Мехнат бозори шаклланишининг омиллари ва чекловчи-лари.....	23
Қисқача хulosалар.....	27
Назорат ва муҳокама учун саволлар.....	27
Асосий адабиётлар.....	27
III БОБ. МЕҲНАТ БОЗОРИНИ ТАРТИБГА СОЛИШ.....	28
3.1. Мехнат бозорини тартибга солишнинг аҳамияти.....	28
3.2. Мехнат шартномаларининг меҳнат бозорини тартибга солишдаги ўрни.....	30
3.3. Мехнат бозорини тартибга солишнинг минтақавий усулла-ри.....	31
3.4. Мехнат бозорини давлат томонидан тартибга солиш йў-налишлари.....	35
Қисқача хulosалар.....	38
Назорат ва муҳокама учун саволлар.....	38
Асосий адабиётлар.....	38
IV БОБ. АҲОЛИНИНГ ИШ БИЛАН ОҚИЛОНА БАНДЛИ-ГИ.....	39
4.1. Аҳолининг иш билан оқилона бандлиги ва унга меҳнат бозорининг таъсири.....	39
4.2. Аҳолининг оқилона бандлигини таъминлаш мезонлари ва кўрсаткичлари.....	47
4.3. Аҳолини иш билан таъминлашни тартибга солиш.....	48
Қисқача хulosалар.....	51

Назорат ва муҳокама учун саволлар.....	51
Асосий адабиётлар.....	51
V БОБ. ИШСИЗЛИК: МАЗМУНИ, МЕЗОНЛАРИ ВА КҮРСАТКИЧЛАРИ.....	52
5.1. Ишсизликнинг ижтимоий - иқтисодий мазмуни.....	52
5.2. Ишсизликнинг сабаблари ва турлари.....	52
5.3. Ишсизликнинг асосий мезонлари ва кўрсаткичлари.....	57
5.4. Ишсизликнинг табиий даражаси. А. Оукен қонуни.....	59
5.5. Ишсизликни ҳимоя қилиши борасида давлат таҷбирлари...	60
Қисқача хуносалар.....	62
Назорат ва муҳокама учун саволлар.....	62
Асосий адабиётлар.....	62
VI БОБ. МЕҲНАТ БОЗОРИ ВА АҲОЛИ ИШ БИЛАН БАНДЛИГИНИ ТАҲЛИЛ ҚИЛИШНИНГ БАЛАНС УСЛУБИ....	63
6.1. Меҳнат бозори ва аҳолининг иш билан бандлигини таҳлил қилишда баланс услубининг аҳамияти.....	63
6.2. Меҳнат сарфлари тармоқлар балансларини ишлаб чиқиш асослари.....	66
6.3. Меҳнат сарфлари тармоқлараро балансларини ишлаб чиқиш босқичлари.....	70
Қисқача хуносалар.....	77
Назорат ва муҳокама учун саволлар.....	77
Асосий адабиётлар.....	77
VII БОБ. МЕҲНАТ БОЗОРИДАГИ ИШЧИ КУЧИГА ТАЛАБ ВА ТАКЛИФНИ ИСТИҚБОЛЛАШТИРИШ АСОСЛАРИ....	78
7.1. Меҳнат бозоридаги ишчи кучига талаб ва таклифни истиқболлаштиришининг аҳамияти.....	78
7.2. Ишчи кучига талаб ва таклифни истиқболлаштириш босқичлари (блоклари).....	80
Қисқача хуносалар.....	87
Назорат ва муҳокама учун саволлар.....	87
Асосий адабиётлар.....	87
VIII БОБ. МЕҲНАТ БОЗОРИ ФАОЛИЯТИНИНГ МАҶСАДЛИ КОМПЛЕКС ҶАСТУРИ.....	88
8.1. Меҳнат бозори маҷсадли комплекс дастурининг аҳамияти...	88
8.2. Маҷсадли комплексе дастурнинг тузилиши ва уни ишлаб чиқиш босқичлари.....	88
Қисқача хуносалар.....	97
Назорат ва муҳокама учун саволлар.....	97

Асосий адабиётлар.....	97
IX БОБ. МЕҲНАТ БОЗОРИНИ ЭКОНОМЕТРИК МОДЕЛЛАШТИРИШ.....	98
9.1. Мехнат бозорини эконометрик моделлаштиришнинг мөҳияти.....	98
9.2. Мехнат бозорини эконометрик моделлаштиришнинг босқичлари.....	99
9.3. Мехнат бозорининг эконометрик моделлари комплекси...	106
Қисқача хуносалар.....	110
Назорат ва муҳокама учун саволлар.....	110
Асосий адабиётлар.....	110
X БОБ. МЕҲНАТ БОЗОРИНИНГ КАДРЛАР МАРКЕТИНГИ ТАДҚИҚОТИ.....	111
10.1. Мехнат бозорига кадрлар маркетинги тадқиқотини қўллашнинг аҳамияти.....	111
10.2. Ишчи кучига талаб ва таклифни маркетинг тадқиқ этишнинг босқичлари.....	112
Қисқача хуносалар.....	117
Назорат ва муҳокама учун саволлар.....	117
Асосий адабиётлар.....	117
XI БОБ. МЕҲНАТ БОЗОРИНИНГ СОЦИОЛОГИК ТАДҚИҚОТИ.....	118
11.1. Мехнат бозорини ўрганишда социологик тадқиқотнинг аҳамияти.....	118
11.2. Мехнат бозорини аниқ социологик тадқиқ этиши босқичлари.....	119
Қисқача хуносалар.....	126
Назорат ва муҳокама учун саволлар.....	126
Асосий адабиётлар.....	126
XII БОБ. ЯҚИН КЕЛАЖАКДА МЕҲНАТ БОЗОРИНИНГ РИВОЖЛАНИШИ.....	127
12.1. Мехнат бозори ривожланиши концепциясининг стратегик мақсадлари.....	127
12.2. Мёҳнат бозорининг ривожланиш босқичлари.....	128
12.3. Мехнат бозорининг самарали ривожланиш тадбирлари...	130
Қисқача хуносалар.....	136
Назорат ва муҳокама учун саволлар.....	136
Асосий адабиётлар.....	136
Адабиётлар рўйхати.....	137

CONTENTS

Introduction.....	5
PART-I. ESSENCE, SOCIAL-ECONOMICAL MEANING, MAIN TASKS AND CHARACTERISTICS OF LABOR MARKET.....	7
1.1.Definition and essence of labor market.....	7
1.2. Social-economical meaning of labor market.....	10
1.3. Main tasks and characteristics of labor market.....	15
Brief conclusions.....	18
Questions for discussion and control.....	18
Main literature.....	18
PART-II. THE DEVELOPMENT OF LABOR MARKET.....	19
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.....	27
Questions for discussion and control.....	27
Main literature.....	27
PART-III. REGULATION OF LABOR MARKET.....	28
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.....	38
Questions for discussion and control.....	38
Main literature.....	38
PART-IV. RATIONAL EMPLOYMENT OF THE POPULATION... 39	
4.1.Employment of the population and the effect of labor market on it.....	39
4.2. The factors and indicators for rational employment of population.....	47
4.3. Regulation of employment of population.....	48
Brief conclusions.....	51
Questions for discussion and control.....	51
Main literature.....	51
PART-V. UNEMPLOYMENT: ESSENCE, METHODS AND INDICATORS.....	52
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...	60
Brief conclusions.....	62
Questions for discussion and control.....	62
Main literature.....	62
PART-VI. LABOR MARKET AND BALANCE WAY OF ANALYZING THE EMPLOYMENT OF POPULATION.....	63
6.1.The essence of balance method in analyzing labor market and employment of population.....	63
6.2. Production basis of balances of labor costs branches....	66
6.3. Production stages of balances of inter branch labor costs...	70
Brief conclusions.....	77
Questions for discussion and control.....	77
Main literature.....	77
PART-VII. BASES OF DEMAND AND SUPPLY OF LABOR FORCE DEVELOPMENT IN LABOR MARKET.....	78
7.1.Essence of demand and supply of labor force development in labor market.....	78
7.2.Development stages of demand and supply for labor force...	80
Brief conclusions.....	87
Questions for discussion and control.....	87
Main literature.....	87
PART-VIII. INTENTIONAL GOALED-COMPLEX PROGRAM OF LABOR MARKET ACTIVITY.....	88
8.1.Essence of intentional goaled-complex program of labor market...	88
8.2.Structure and production stages of intentional goaled-complex program.....	88
Brief conclusions.....	97
Questions for discussion and control.....	97
Main literature.....	97
PART-IX. ECONOMETRIC MODELING OF LABOR MARKET...	98
9.1.Essence of econometric modeling of labor market.....	98
9.2. Stages of econometric modeling of labor market.....	99
9.3. Complexity of econometric modeling of labor market.....	106
Brief conclusions.....	110
Questions for discussion and control.....	110
Main literature.....	110
PART-X. RESEARCH OF SPECIALISTS MARKETING IN LABOR MARKET.....	111

10.1. Essence of usage of research of specialists marketing in labor market.....	111
10.2. Stages of market usage of demand and supply of labor force... ..	112
Brief conclusions.....	117
Questions for discussion and control.....	117
Main literature.....	117
PART-XI. SOCIAL RESEARCH OF LABOR MARKET.....	118
11.1.Essence of social researches in the study of labor market... ..	118
11.2.Exact social researching stages of labor market.....	119
Brief conclusions.....	126
Questions for discussion and control.....	126
Main literature.....	126
PART-XII. DEVELOPMENT OF LABOR MARKET IN NEAR FUTURE.....	127
12.1. Strategic goals of labor market conception.....	127
12.2. Development stages of labor market	128
12.3. Measures for development of an effective labor market... ..	130
Brief conclusions.....	136
Questions for discussion and control.....	136
Main literature.....	136
LIST OF BIBLIOGRAPHY.....	137

**ХОЛМҮМИНОВ ШАЙЗОҚ
РАҲМАТОВИЧ**

**МЕҲНАТ БОЗОРИ
ИҚТИСОДИЁТИ**
(Ўкув қўлланма)

Нашр учун маъсул:
Ўзбекистон Ёзувчилар уюшмаси
Адабиёт жамғармаси директори
Курбонмурод Жумаев
Мусаввир: Акбарили Мамасолиев.
Муҳаррир: З. Йўлдошев
Техник муҳаррир: Ш. Таджиев
Мусахҳих: Ж. Йўлдошев
Компьютерда саҳифаловчи: М. Фойиназаров

Интернетдаги расмий сайтимиз: www.lsue.uz
Электрон почта манзили: info@lsue.uz

Теришга берилиди 04.11.2003 й. Босишга рухсат этилди 20.01.2004 й.
Қоғоз формати 60x84 $\frac{1}{32}$. Офсет босма усулида босилди. Нашр босма
тобоги 9. Нусхаси 500 Буюртма № 159

Ўзбекистон Ёзувчилар уюшмаси Адабиёт Жамғармаси нашриёти.
700000, Тошкент, Ж.-Неру, 1.

«Тагаффуот ПСН» матбаа бўлимида чоп этилди.
Тошкент шаҳри, Белтепа мавзеси, 18-6.

3259-00

63. 3(2)24
X 324



ХОЛМҮМИНОВ
Шайзор Рахматович

“Иқтисодиёт ва статистика”
факультети декани, иқтисод
фанлари доктори, профессор,
Халқаро меҳнат ва бандлик
академияси академиги. У 4 та
монография, 8 та рисола, 2 та
дарслик, 4 та ўқув қўлланма, 60
тадан ортиқ илмий мақолалар
муаллифи ва 72 та фан бўйича
ўқув адабиётларининг масъул
муҳаррири. Илмий ишларининг
асосий мавзуси - меҳнат
бозорини шаклланиши ва
ривоҷлантириши, ҳамда уларни
моделлаштириши муаммолари.

