

МЕҲНАТ БОЗОРИ ИҚТИСОДИЁТИ



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

ХОЛМУМИНОВ 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.

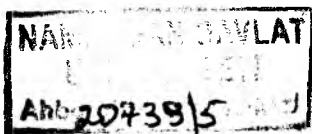
THE MINISTRY OF HIGHER AND SECONDARY
SPECIAL EDUCATION OF THE REPUBLIC OF
UZBEKISTAN

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



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; мехнат бозорининг шаклланиши ва ривожланишини таҳлил этиш ва истиқболлаштиришда қўлланиладиган замонавий баланс, маркетинг, социология ва эконометрика усуллари аёс эттирилган.

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

Маъсул муҳарир: Академик Фуломов С.С.;
и.ф.д., профессор Абдурахмонов 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 миқдорига нисбатан тезроқ ўсиши, ишчи кучига талаб ва таклиф ўртасида мутаносибликнинг мавжуд эмаслиги, маҳаллий кадрлар малакаси ва рақобат қобилиятининг пастлиги ва уларнинг иш ахтариш ҳаракатлари сустлиги билан асосланади. Бундан ташқари, меҳнат ресурсларининг оқилона бандлигини таъминлашга янги ерлар ўзлаштирилишининг камайиши, интенсиф технология ва кам меҳнат талаб қиладиган техниканинг юқори унумсиз қўлланилиши, хўжалик юритиш, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил қилишнинг янги бозор усулларидан самарасиз фойдаланилиши, кичик ва ўрта бизнес ҳамда хусусий тадбиркорлик ривожланишининг паст 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 белгиларидир.

Аҳолининг иш билан оқилона бандлигини таъминлаш ва ишсизликни камайтиришнинг самарали механизмларидан бири меҳнат бозорини мақсадга мувофиқ шакллантириш ва ривожлантириш ҳамда уни тартибга солиш 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 меҳнатқашлари касб малакасини оширишнинг асосий йўналишларини белгилашга ҳамда жонли меҳнат ресурсларини «ортиқча» ва иш жойлари «тақчил» шароитларда ишчи кучига талаб ва таклифни макроиқтисодий тартибга солишга, широва-рдида ижтимоий-иқтисодий ва ташкилий тадбирларни мақсадга мувофиқ равишда ишлаб чиқишга самарали имкон беради.

Бундай тадбирларни ишлаб чиқиш содир бўлаётган жараёнларни чуқур ўрганишни, меҳнат бозори шакллантирилиши ва ривожлантирилишининг энг муҳим муаммоларини ва уларни ижобий ечиш йўллари аниқлашни тақозо қилади. Бу йўлларни тўғри топиш эса “Меҳнат бозори иқтисодиёти” фанининг назарий ва амалий асосларини мукамалроқ ўрганишни талаб этади.

Мазкур фаннинг мақсади — талабаларга меҳнат ресурслари билан кўп таъминланган республикамиз учун характерли бўлган ишчи кучига талабни ошириш ва унинг таклифини камайтириш бўйича илмий асосланган тавсияномалар ишлаб чиқишни ўргатишдан иборат. Ушбу мақсаддан келиб чиққан ҳолда мазкур фаннинг асосий вазифалари этиб қуйидагилар 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-иқтисодий тадбирларини белгилаш;

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

- меҳнат бозорини таҳлил қилишнинг 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 тузишни ўргатиш.

«Меҳнат бозори иқтисодиёти» фани «Меҳнат иқтисодиёти», «Ходимларни бошқариш», «Иқтисодий назария», «Макроиқтисодиёт», «Микроиқтисодиёт», «Маркетинг» ва «Менеджмент» каби иқтисодий фанлар билан узвий боғланган.

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

1.1. Мехнат бозорининг моҳияти ва тушунчалари

Ҳозирги вақтда ўтиш даври иқтисодиётининг олдида турган долзарб муаммолардан бири мехнат 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 тараққиётга эришади. Жамиятнинг бошқа барча воситалари: мулкчилик шакллари, ишлаб чиқариш ва илмий салоҳият, молия, нархлар ва ҳ. к.лар ушбу асосий мақсадга бўйсунishi керак. Бу дегани, бутунги бозорга қараб, иқтисодий тизим ҳаракатини тўғри мўлжалга олмақ, ўтиш даврини тезлатмоқ ёхуд секинлаштирмоқдир.

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

Бошқа томондан, «мехнатга қобилиятлар» 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 фойдаланиш шароитларида 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-иқтисодий ривожланишга умид боғлаш мумкин.

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

Бундан ташқари, 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, 15-6.]¹.

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

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

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

мувофиқ қўпаяди ёки камаяди. Жадал меҳнат бозори шароитларида ишсизлик - меҳнатга 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 етарли даражада қатъий, деб қайд этади. Мажбурий ишсизликнинг мавжудлиги мажмуавий самарали талаб етишмаслиги билан асосланган, уни бюджет ва кредит-пул тартибига солишнинг самарали (экспансиянистик) чоралари йўқ қилиши мумкин. Талабнинг етишмаслиги меҳнатга 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 тартибга 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 тартибга 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. Баъзи тадқиқотчилар меҳнат бозорини иш ҳақи ва даромадларнинг эркин ҳаракати орқали меҳнатга талабни ва ишчи кучи таклифини ўзини-ўзи тартибга солувчи механизм сифатида талқин қиладилар. 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 жараёнларини бевосита тартибга солмайди. И.С.Маслованинг таърифи бўйича «Меҳнат бозори — ўсувчи тизим, унда мулкчилик субъектлари ишчи жойлари ва ишчи кучи таклифлари, ходимга ва «ёлланма ишга талаб ҳажми, таркиби ва нисбатини шакллантириб,

ишлаб чиқариш омиллари (меҳнат воситалари ва ишчи кучи)га ўзаро таъсир этади». Меҳнат бозори мавжуд, ammo «кесик, шакли ўзгартирилган кўринишда, бунинг устига ҳар нарсани ўз ичига оладиган характерга эга бўлмай, балки меҳнат муносабатларининг фақат бир қисмини қамраб олади» [6, 15-б.].

Қ.Абдурахмонов ва Ф.Мамарахимовнинг таърифига кўра, «Меҳнат бозори дейилганда ишчи кучини сотиш, сотиб олиш ва ундан фойдаланиш билан боғлиқ бўлган ижтимоий-иқтисодий муносабатлар мажмуаси тушунилади». [3, 15-б.].

Бизнинг фикримизча, меҳнат бозори — меҳнатга қобилиятли аҳолининг иш билан банд бўлган ва банд бўлмаган қисмлари ва иш берувчилар ўртасидаги муносабатларни ҳамда уларнинг шахсий манфаатларини ҳисобга олувчи шартномалар асосида «меҳнатга қобилиятларини» харид қилиш - сотишни амалга оширувчи ҳамда ишчи кучига талаб ва таклиф ўртасидаги нисбатларни бевосита тартибга солувчи, бозор иқтисодиётининг мураккаб, кўп аспектли, ўсувчи ва очиқ ижтимоий-иқтисодий тизимчасидир.

1.2. Меҳнат бозорининг ижтимоий-иқтисодий мазмуни

Республикамиз учун меҳнатга қобилиятли аҳолининг иш билан бандлигини ошириш бўйича муаммони ҳал қилишнинг энг самарали воситаларидан бири бўлган меҳнат бозорининг ижтимоий-иқтисодий мазмунини тадқиқ қилиш катта илмий-амалий аҳамиятга эга. Уларни ўрганиш қуйидаги демографик ва ижтимоий-иқтисодий вазиятларнинг инобатга олиншини тақозо этади:

- республикада меҳнатга қобилиятли аҳолининг 60% дан ортиғи қишлоқ жойларда яшайди ва ялпи ички маҳсулотнинг (ҲИМ) 40% дан кўпроғини ишлаб чиқаради;

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

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

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

қишлоқ хўжалигида ишчи кучини таклиф этиш унга талабдан ошиб кетадиган даражада қўпайишига 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 ўртасидаги 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 очик, мураккаб, қўп аспекти ва ўсувчи тизимчаси бўлиб, ишчи кучига талаб ва таклифнинг ҳажми, таркиби ва нисбатини шакллантирувчидир. Мазкур бозор ишчи кучига талаб ва аҳолининг таклифини тартибга солишда бевосита иштирок этади ва оқилона бандликнинг шаклланиши ҳамда ишсизликни камайтиришга кўмаклашади.

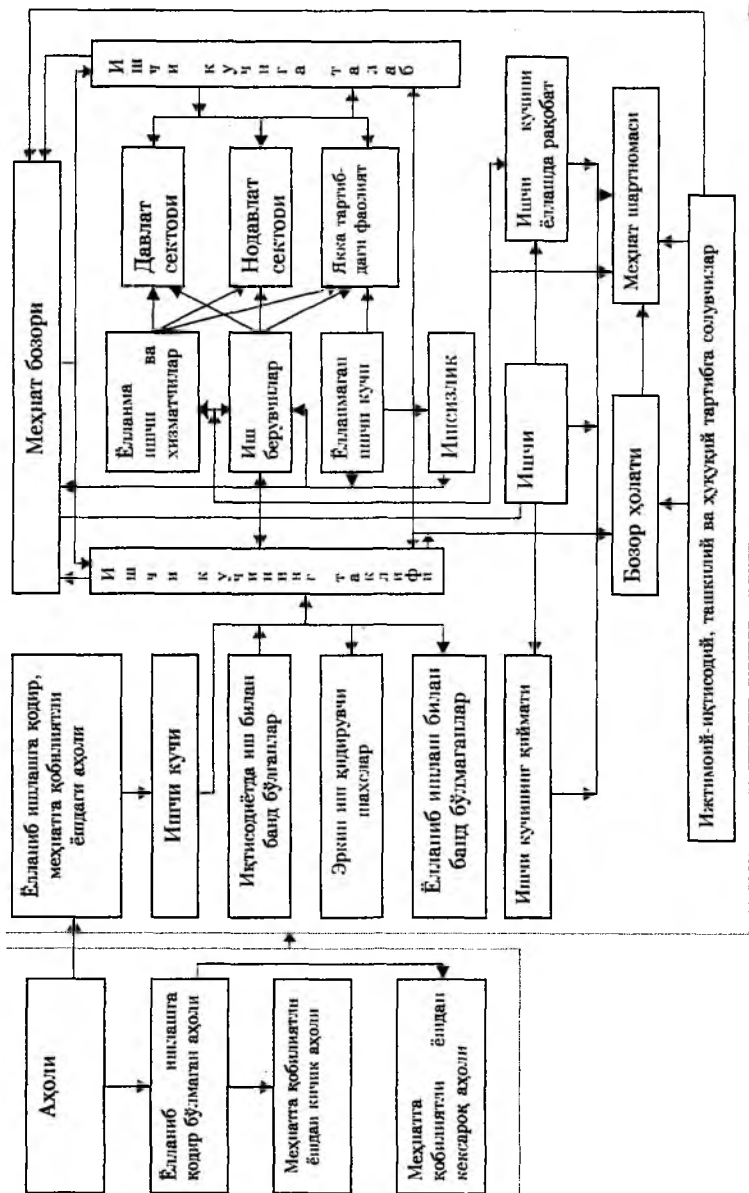
Меҳнат бозори таркибий қисмининг асосий элементларига қўйидагилар киради: ишчи кучига талаб ва унинг таклифи, қиймати, баҳоси ва ёлландаги рақобат (1-расмга қаранг). Талаб иқтисодиёт тармоқлари, ишлаб чиқариш - ижтимоий инфратузилмаси ва бошқа соҳаларнинг меҳнат бозорига буюртма берган, иш ҳақи фонди,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

Меҳнат бозоридаги ишчи кучининг таклифи мураккаб демографияк тузилишга эга. Аввалламбор аҳолининг умумий сонидан ёлланиб ишлашга қодир, яъни меҳнат қобилиятига эга бўлиб, унинг эгаси - ходим меҳнат бозорида уни таклиф қилишдан, тadbиркор эса уни ўз корхонасида белгиланган вақт давомида фойдаланиш учун ёлланишидан манфаатдор қисмини ажратиш керак.

Аҳолининг умумий сонидан иккита йирик гуруҳни ажратиш мумкин:

1) ёлланиб ишлашга қодир меҳнатга лаёқатли ва ундан юқори ёшдаги аҳоли;

2) ёлланиб ишлашга қодир бўлмаган меҳнатга лаёқатли ёшдан кичик ва катгароқ аҳоли.



1-расм. Меҳнат бозори таркибий қисми асосий элементларнинг ўзаро муносабатлари чизмаси

Биринчи гуруҳ куйидаги гуруҳчаларга бўлинади:

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

Иккинчи гуруҳ ҳам гуруҳчаларга бўлинади:

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

б) меҳнатга қобилиятли ёшдан кексароқ аҳоли, яъни ёши ва ногиронлиги туфайли ишламаётган нафақахўрларнинг асосий қисми.

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

Таҳлил шуни кўрсатадики, аҳолининг иқтисодий фаол қисми меҳнат ресурслари умумий сонининг 70% дан ортиғини ташкил этиб, унинг миқдори 1998-2000 йилларда иқтисодийнинг нодавлат секторида 29,3% ўсди. Фермер ва деҳқон хўжаликлари сонининг ошиши, кичик ва ўрта бизнеснинг ривожланиши, яққаҳол меҳнат татбиқ этилишининг кенгайиши хусусий секторда банд бўлганлар сонининг 2 мартадан ортиқ кўпайишига бевосита кўмаклашди.

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

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

Ишчи кучига талаб ва таклифнинг нисбати меҳнат бозори конъюнктурасини ифодалайди. У кўп сонли омиллар ва шароитлар таъсири остида шаклланади ҳамда меҳнатта лаёқатли қишлоқ аҳолиси турли хил гуруҳларининг ёлланма ходимлар сифатида тенг бўлмаган ҳолатини акс эттиради. Амалда ишчи кучига талаб ва таклифнинг 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 ресурсларининг муомала соҳасида шахсий ва ижтимоий эҳтиёжларга мувофиқ маълум йўналишини шакллантиради. Ўз навбатида ишчи кучи нархини унинг қийматидан фарқланиши ишлаб чиқаришнинг самарадорлигига, тақсимот муносабатларига, иш ҳақи ва шахсий ёрдамчи хўжаликлардан даромадлар даражаларига, истеъмол

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

Бизнинг фикримизча, меҳнат бозорининг конъюнктурасини миқдор ва сифат нуқтаи назардан тадқиқ қилиш мақсадга мувофиқ. Республикамизда меҳнат бозорида ишчи кучига талабнинг миқдори унинг таклифига нисбатан 1,6 марта кам.

Ишчи кучи таклифининг миқдори унга эҳтиёжнинг талабларига тўлиқ мос келмайди. Шунинг учун меҳнат бозори конъюнктурасини ифодалайдиган иккита ўзаро боғланган гуруҳлардаги омиллар ва шарт-шароитлар ҳолатини таърифловчи миқдор ва сифат кўрсаткичларини ажратиш зарур. Биринчи гуруҳга қуйидагилар киради: иқтисодиёт секторининг ҳолати; моддий-техник таъминотининг даражаси; ишлаб чиқариш ва ижтимоий инфратузилма, қурилиш саноати, шахсий ёрдамчи хўжаликлар ва уйда ишловчилар меҳнатининг ҳолати; кўп укладли иқтисодиёт ривожланиши шароитларида жамоа-ширкат, ижара, ҳиссадорлик, хусусий, қўшма ва бошқа хўжаликларнинг ислоҳ қилиниши даражаси; товарлар ва хизматлар, сармоялар, қимматли қоғозлар ва илмий ишланмалар бозорининг шаклланиши даражаси; табиий бойликларнинг мавжудлиги ва ҳ.к.лар.

Иккинчи гуруҳга эса қуйидагилар киради: маълумот, малака ва касбни эгаллаганлик даражаси; юқори малакали кадрларни тайёрлаш билан шуғулланувчи ўқув юртларининг ҳолати; меҳнатга лаёқатли 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 муҳит; миллатлараро муносабатлар ва сиёсий аҳволининг 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-шароитлар аҳолини иш билан бандлиги сиёсатининг ижтимоий-иқтисодий йўналишлари ва тамойиллари билан рақобатта (ёхуд зиддиятта) киришиши мумкин. Бу ҳолда меҳнат бозорида салбий тенденцияларга қарши ҳаракат қилувчи тадбирларни ўз вақтида ишлаб чиқиш ва ўтказиш алоҳида ўринга эга. Худудий меҳнат бозорларининг омиллари ва конъюнктурасидаги фарқларни ҳисобга олган бандлик сиёсати давлат томонидан ишлаб чиқилади. У Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг 37-моддасида ва «Аҳолини иш

билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонунда акс этирилган [2].

Давлат томонидан қўлланиладиган тартибга солувчиларнинг (ижтимоий-иқтисодий, ташкилий ва ҳуқуқий) ўрни меҳнат бозорида зиддиятларни юмшатиш, ишчи кучига талаб ва таклиф конъюнктурасидаги номувозанатликдан ва уларни инқирозий бузилиш оқибатларидан (яъни ишсизликнинг пайдо бўлиши, ижтимоий хўжаликда ишга жойлашишга имконият йўқлиги, даромадларнинг пасайиши ва бошқалардан) оғоҳлантириш йўли билан белгиланади. Баъзида бозор муносабатларининг ижтимоий оқибатлари натижасида шундай шароитлар шаклланадики, унда қишлоқ аҳолисининг бир қисмини меҳнат қилиш ва даромад олиш ҳуқуқларига эга бўлишида жиддий қийинчиликлар вужудга келиши оқибатида турмуш даражаси пасаяди. Иқтисодий тартибга солувчилар (солиқлар, меҳнат ҳақи, молия-кредит воситалари, инвестициялар (сармоиялар)нинг жалб этилиши, бандликка кўмаклашиш жамғармаси ва бошқалар) ижтимоий-иқтисодий муҳитни яратишга қаратилган, унда қишлоқ ишчи кучининг ҳаракати талаб ва таклифга мувофиқ ҳар бир мазкур даврда қўйилган мақсадлар ва вазифаларни амалга оширишда содир бўлади. Тартибга солувчиларнинг энг муҳим йўналиши шундан иборатки, уларнинг мажмуаси орқали меҳнат бозорида нисбий мувозанатга эришиш мумкин.

1.3. Меҳнат бозорининг асосий вазифалари ва хусусиятлари

Шуни таъкидлаш жоизки, «Меҳнат бозори» тушунчасининг ижтимоий-иқтисодий мазмуни ва уни таркибий қисмларининг систематик тадқиқоти мазкур бозорнинг 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 ҳуқуқий механизмлари ёрдамида ишчи кучига талаб ва таклифни тартибга солиш;
- меҳнат ресурсларининг оқилона бандлигини таъминлашга бевосита таъсир кўрсатиш;
- ишсизларни иш топишга ёки бозор ва уларнинг малакаси ва рақобат қобилиятини оширишга кўмаклашиш;
- ишлаб чиқариш харажатларини қисқартириш ва меҳнат тақсимотини ўзгартириш;
- инсоннинг ҳам ишлаб чиқарувчи ва ҳам истеъмолчи сифатидаги манфаатлари мос келишини таъминловчи юқори унумдор меҳ-

натта қизиқишини тартибга солиш;

- тақсимоат муносабатларига билвосита таъсир қилиш.

Шундай қилиб, меҳнат бозорининг асосий вазибалари, 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 қонунарига бўйсунган ҳолда, ўз амал қилиш механизмининг кўпгина тамойилларига кўра, бошқа товар бозорларидан жиддий фарқ қиладиган бозордир.

Бу ерда нафақат макро ва микроиқтисодий омиллар, балки шулар билан бирга иш кучи баҳоси иш ҳақиға доимо ҳам регуляторлар ҳисобланадилар. Реал иқтисодий ҳаётда меҳнат бозори динамикасиға ишчи кучи таклифига ҳамда унга бўлган талабға таъсир этувчи бир қатор омиллар таъсир кўрсатади. Бинобарин, ишчи кучи таклифини демографик омиллар ва унинг туғилиш даражаси, меҳнат қобилиятига эга бўлган аҳолининг ўсиш суръатлари, унинг жинси, ёш тузилмаси кабилар белгилаб беради. Масалан, АҚШда аҳолининг ўргача йиллик кўшимча ўсиш суръатлари ўтган асрнинг 30-йилларидан 90-йилларигача 1,8 фоиздан 1 фоизгача қисқарган. Бу меҳнат бозоридаги таклиф динамикасиға 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 камида 4-5 фоиз даражада (амалдаги миқдорға нисбатан) иш жойлари яратишни талаб қилади. Шубҳасиз, бу жуда мушкул. Бунинг учун йилиға бир неча миллиард сўм маблағ зарур.

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

Ишчи кучи динамикасиға миграция жараёнлари ҳам жиддий таъсир кўрсатади. АҚШда у мамлакат аҳолиси кўшимча ўсишли-

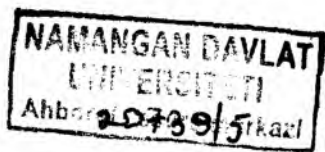
нинг 20 фоизини ташкил этади. Очиқ ҳолдаги иммигрантлардан ташқари АҚШда бир неча млн. яширин (нолегал) иммигрантлар (асосан Лотин Америкаси мамлакатларидан чиққанлар) яшашиди. Мамлакатда миграция жараёни меҳнат бозорида ишчи кучи умумий таклифини кўпайтиради ва ундаги рақобатни кучайтиради. Иммиграция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

Талаб нуқтаи назаридан эса иқтисодий конъюнктура ҳолати ҳамда иқтисодий циклар фазалари бандлилик динамикасининг муҳим омиллари ҳисобланади. Улардан ташқари ишчи кучига бўлган эҳтиёжга илмий-техника тараққиёти ҳам жиддий таъсир кўрсатади.

Ижтимоий тараққиёт билан боғлиқ хусусиятлари. Ҳозирга келиб жамият тараққиёти босқичлари ҳам меҳнат бозорининг ривожланишига сезиларли таъсир кўрсатиши тўғрисида хулоса қилсак ҳам бўлади. Одатда, жамият ривожланишига ҳал қилувчи ўзгаришлар худди шундай ахамиятли ўзгаришларни меҳнат бозорининг ишчи ва ташқи «кўлефаси»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 ҳаттоки жаҳон миқёсида ҳарбийлашуви юзага келган эди.

Сиёсий тузумнинг алмашиши ҳам шу хилдаги ўзгаришлар учун замиң 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 солиқ Совет Иттифоқининг смирилиши мисол бўла олади. Бунинг натижасида нафақат унинг таркибига кирувчи давлатларда, балки бутун жаҳон меҳнат бозорида жиддий ўзгаришлар содир бўлди.



Қисқача хулосалар

Меҳнат бозори — ишчи кучининг «меҳнатга бўлган қобилиятини» сотиш ва сотиб олиш тизимидир.

Меҳнат бозорининг таркибий қисмлари ишчи кучига талаб, ишчи кучининг таклифи, қиймати ва баҳоси ҳамда уни ёллашда 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 тузилишга 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 таъминлаш тўғрисида»ги Қонуни // «Меҳнат» газетаси. —Т., 1993 йил, 1 октябрь.

3. Абдурахмонов 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: занятость и безработицы. —М.: Международные отношения, 1991.

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

МЕХНАТ БОЗОРИНИНГ ШАКЛЛАНИШИ

2.1. Мехнат бозори шаклланишининг аҳамияти ва шарт-шароитлари

Мехнат бозори, бозор тизимининг ажралмас қисми сифатида фақат товар ишлаб чиқариш ва муомаласи умумий ҳукмрон бўлгандагина вужудга келади. Ишчи кучи «мехнатга қобилияти»нинг товарга айланиши мехнат бозори шаклланишининг бош шартли ҳисобланади. Академик И.А. Каримов таъкидлаганидек, «мехнат бозори бўлмаса, ишчи кучи товарга айлангирилмаса, 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 мехнатни қўллаш соҳаси, ундан фойдаланиш шароитлари ва иш ҳақини эркин танлаш ҳуқуқини расмий беради. Эркин субъект сифатида у шахсий мулкчилик ва ўзининг ишчи кучига эғалик ҳуқуқига эга бўлади. Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги қонунда таъкидланганидек, «Ўзбекистон Республикаси фуқароларига ишлаб чиқариш ва ижодий мехнат учун ўз қобилиятларига эғалик қилиш ва қонунчилик ман қилмайдиган ҳар қандай фаолият билан шуғулланиш ҳуқуқи берилган. Мехнатга ҳар қандай шаклда маъмурий мажбур қилишга йўл қўйилмайди. Кишиларнинг ихтиёрий банд бўлмаслиги уларни жавобгарликка тортиш учун асос бўла олмайди».

Мехнатнинг эркинлиги ва ихтиёрийлиги — умуман, республика бўйича мехнат бозори шаклланишининг асосий шароити ёхуд шартидир.

Шу билан бир қаторда мехнат бозорининг шаклланишига бевосита таъсир кўрсатаётган бир қатор иқтисодий, ижтимоий, демографик, табиий-иқлимий ва ҳуқуқий шарт-шароитлар мавжудки, уларни биз қуйида батафсилроқ кўриб чиқамиз.

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

шуни назарда тутиш керакки, мазкур субъектларни ўзаро алмашув муносабатига киришишига уларнинг шахсий манфаатлари мажбур қилади, 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.

Меҳнат бозорининг вужудга келиши ишчи кучига талаб ва таклиф ўртасидаги мувозанатга эришиш учун ўзаро рақобат қилишга тайёр эркин ва тенг ҳуқуқли шерикларнинг иқтисодий муносабатларда бўлишларини тақозо этади. Бозорда ёлланма ходим ва иш берувчи шахсий эркинлик ва иқтисодий зарурият 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 қиладиган тармоқлари ва ишлаб чиқариш бўғинларини қамраб олса, бошқа томондан, иқтисодиётнинг анъанавий секторларида бозор муносабатларини вужудга келтиради ва ривожлантиради.

Ишчи кучи нархининг ўзгариши меҳнат бозори шаклланишининг муҳим иқтисодий шarti 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 фойдаланишни давлат қонунчилик йўли билан «тўсиб қўйиш»га ҳаракат қилади. Шу мақсад-

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

Меҳнат бозори конъюнктурасини шаклланишининг ижтимоий шарт-шароитлари орасида ёлланма ходимлар ва иш берувчилар сифат кўрсаткичларининг ошиши етакчи 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, маркетинг ва ҳ.к.) ўзлаштиришни талаб қилади.

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

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 меҳнатга лаёқатли аҳоли ўртасида ёшларнинг улуши 34%ни, баъзи туманларда эса 35-55 %ни ташкил қилди, уларнинг мутлақ кўпчилиги хотин-қизлардир (60-65%). Ёшларнинг 89 фоизи ишга жойлашишни хоҳлайдилар.

1-жадвал

Ўзбекистон Республикаси аҳолисининг ёш бўйича тузилиши

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

Меҳнат 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 хўжалигида қўл меҳнатининг улуши анча катта. Аммо бу анъанавий тармокнинг экстенсив ривожланиши ва янги қўшимча иш жойларини яратиш имкониятлари камлиги ҳамда ер ва сув ресурслари етишмаслиги 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 сотиш-сотиб олишнинг ҳал қилувчи ҳуқуқий шарт-шароити ҳисобланади.

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

Меҳнат шартномасининг бош хусусияти шундан иборатки, уни тузиш албатта бўйсунishi ва боғлиқликка олиб келади, бундан ташқари вужудга келган ҳуқуқий муносабатларга ишонччилик ва узоқ муддатлилик характерини ифодалайди. Ишловчине ёлловчига бўйсунishiга иқтисодий маънода меҳнат шартномасининг асосий аломати сифатида қаралади. Бу бўйсунishi, 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-иқлим шароитлари муҳим рағбатлантирувчи омил бўлиб хизмат

қилади. Юқори унумдор қишлоқ хўжалиги ерларида ва старлича сув билан таъминланган яшаш жойларида ишчи кучи кўпроқ жамланади ва ишчи жойлари нормал фаолият кўрсатади. Янги иш жойларини яратиш ва ишлаб турган корхоналарни кенгайтириш йўли билан ишчи кучига талаб ва таклиф ўртасидаги мувозанатни таъминлашга маълум даражада имкониятлар вужудга келтирилади. Булар эса меҳнат ресурсларининг ортиқчалик даражасини, демак, ишсизлик миқдосини ҳам кескин камайитиришга бевосита таъсир этади.

2.2. Меҳнат бозорининг шаклланиш тамойиллари

Юқорида қайд этилган шарт-шароитлар меҳнат бозори фаолият кўрсатишининг қуйидаги асосий тамойилларини тўлиқ амалга татиқ 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 аниқлатади;

- 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 ёллашлари 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 кечирish учун зарур миқдордан кам бўлмаслик»ка риоя қилган ҳолда эркин белгилаш.

2.3. Меҳнат бозори шаклланишининг омиллари ва чекловчилари

Ортиқча меҳнат ресурсларига эга республикамиз ҳудудлар-

да ишчи кучига талабнинг ошиши ва унинг таклифи пасайишига бевосита таъсир этувчи омилларни тадқиқ қилиш энг муҳим ижтимоий-иқтисодий аҳамият касб этади. Ишчи кучига талабнинг ошишини асословчи омилларга қуйидагилар киради: ноқишлоқ хўжалиги тармоқларида янги иш жойларини яратиш, меҳнат қўлланиладиган амалдаги минтақаларни техник қайта жиҳозлаш, модернизациялаш, қайта таъмирлаш, хорижий сармояларни жалб қилиш, янги ерларни ўзлаштириш, қайта ишлаш саноати, хизматлар кўрсатиш ва шахсий меҳнат фаолияти кўламини 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 шакллари кенгайтириш, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил қилишнинг бозор усуллари татбиқ этиш, инфляция ва ишсизликни пасайтириш, маҳаллий кадрларнинг рақобатбардошлиги, сафарбарлиги ва малакасини ошириш ва бошқалар.

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

Бундан ташқари, мазкур ҳудудларда ишчи кучи таклифини оширувчи омиллар, хусусан, кадрларнинг малакаси ва сафарбарлиги даражасининг пастиги, меҳнат ресурслари сони ўсиш суръатининг иш жойлари миқдорига нисбатан юқорилиги, қишлоқ хўжалигида ишловчиларни иш жойидан озод этиш ҳолларининг кўпайиши, меҳнатни қўллаш минтақаларининг етишмаслиги ва бошқалар мавжуд.

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

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

Ишчи кучига талабнинг ўсиши ёки камайиши (динамикаси) қуйидаги миқдор 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 шакллариининг 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 қўлланишнинг 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 етишмаслигининг 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 самарадорлигини 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 қўникмалари 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 мукамал билишлари, саноат меҳнатининг ҳал қилувчилик ўрнини тушунишлари ва уни бошқа ҳар қандай меҳнатдан юқори баҳолай олишлари учун маълум вақт ва шароитлар керак.

Шундай қилиб, юқорида қайд этилган меҳнат бозорининг асосий таркибий қисмларини мукамал тадқиқ қилиш унинг шаклланиш жараёнини батафсил ифодалагина 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 меҳнатга 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-иқтисодий муносабатларни самарали тартибга солиш йўли билан муваффақиятли ҳал қилиш мумкин.

Қисқача хулосалар

Меҳнат бозори шаклланишига ишчи кучининг «меҳнатга бўлган қобилияти» товарга айланиши, эркин таклифи, иш берувчиларнинг ишчи кучига мустақил талаби, иқтисодийнинг таркибий ўзгариши, кўп муддatchиликнинг 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. Холмуминов Ш.Р. Меҳнат бозори шаклланса – «Ўзбекистон қишлоқ хўжалиги» журнали, 1997, №1.
4. Холмуминов Ш.Р. Моделирование сельского рынка труда. -Т.: Фан, 1996.

МЕҲНАТ БОЗОРИНИ ТАРТИБГА СОЛИШ

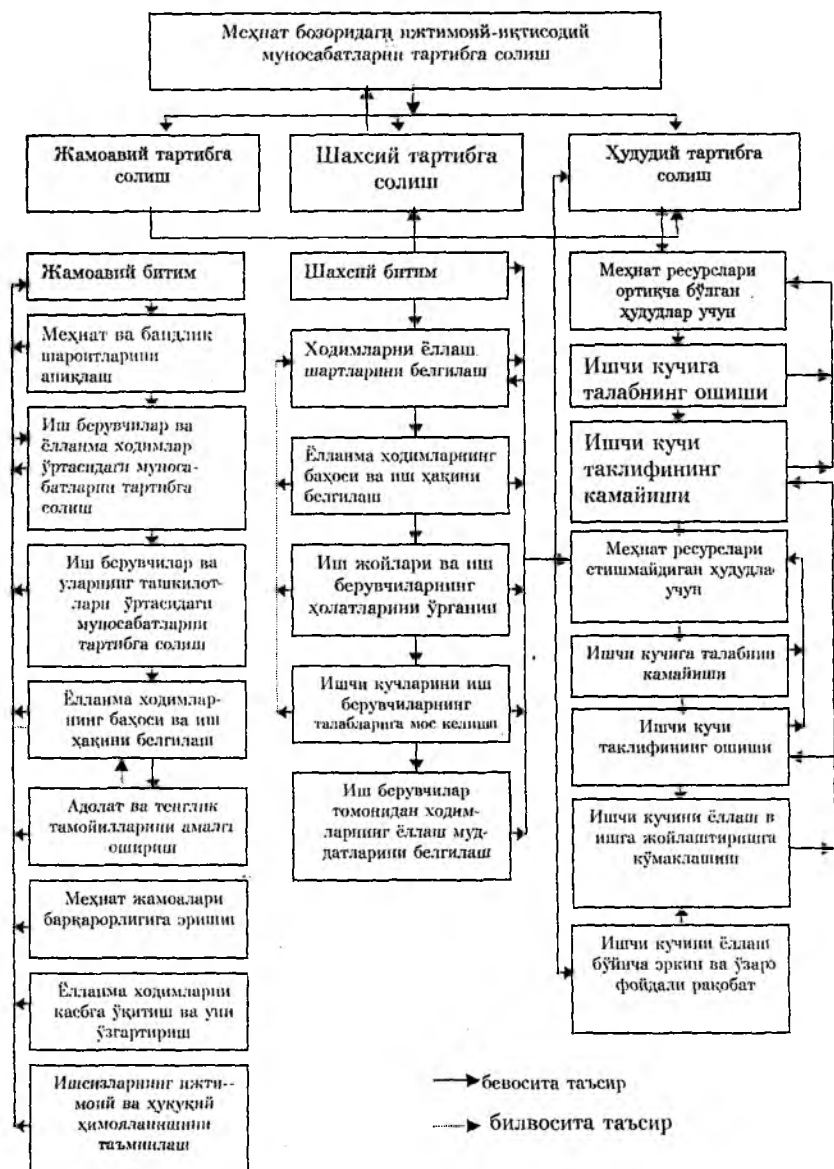
3.1. Меҳнат бозорини тартибга солишнинг аҳамияти

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

Меҳнат 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. Меҳнат бозорида мазкур муносабатлар жамоавий, шахсий ва ҳудудий усуллар асосида тартибга солинади (2-расмга қаранг).

Жамоавий битимлар тузилаётганда Ўзбекистон Республикасининг «Меҳнат кодекси», Халқаро меҳнат ташкилоти (ХМТ)нинг Конвенцияси ва тавсияларига асосланилади. ХМТ конвенциясининг 54-бандида таъкидланганидек, «Жамоавий музокаралар, бир томондан, тадбиркор, тадбиркорлар гуруҳи 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».

Меҳнат бозорида бундай тартибга солишни қўлланишнинг энг муҳим афзаллиги шундаки, унда қабул қилинадиган қарорлар ниҳоятда қайишқоқ (эгиловчан, мослашувчан) бўлади, уларни на қонунчилик, на суд ва на маъмурий усулларга қийслаб бўлмайди.



2-расм. Меҳнат бозорида тартибга солувчиларнинг ҳаракатлари чизмаси.

3.2. Меҳнат шартномаларининг меҳнат бозорини тартибга солишдаги ўрни

Меҳнат бозори муносабатларини тартибга солиш комплекс – шартнома тизимининг қайиғиқоқлиги, шунингдек, муносабатлари соҳасида тенглик ва ижтимоий адолат тамойилларини рўёбга чиқариш ҳақидаги кенг ёйилган тўғри тасаввурларга эга бўлишдир. Айрим ходим музокараларда ўзидан анча кучли шериги – иш берувчига нисбатан яқка тартибда амалга оширадиган хатти-ҳаракатлари билан қаршилиқ кўрсата олмайди Боз устига, жамоавий шартномага кўра, малакаси паст ҳамда етарли даражада юқори унум билан ишлай олмайдиган ишчи кучининг иш жойи муайян муддатга сақлаб турилади. Жамоавий шартнома меҳнат муносабатлари барқарорлигига эришишда муҳим аҳамиятга эга. Жамоавий шартнома тизими меҳнат бозоридаги хўжалик субъектларининг ўзаро муносабатларидаги 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 охириги чораларни кўрмасдан, яъни, иш ташлаш ёки ишдан бўшатишга йўл қўймай, ҳаракат қилишга мажбур этади.

Келажақда жамоавий битимлар, шунингдек, меҳнат бозори фаолиятини, кадрларни ўқитиш ва малакаларини ошириш ҳамда ўзгартириш, уларнинг иш ҳақи ва ишсизларни иш билан таъминлаш кўрсаткичларини тартибга солиш масалаларини ҳам қамраб олади. Шунини қайд этиб ўтиш керакки, асосан жамоавий меҳнат шартномаси тизими ва бевосита давлатнинг тартибга солиб бориши амал қилишига қарамай, ходим билан иш берувчи ўртасидаги муносабатлар яқка 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

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

Меҳнат муносабатларини шахсий услубда тартибга солиш ва бандликнинг қайишқоқ шакллари 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. Жумладан, ривожланган мамлакатлардаги меҳнат бозорларида доимий ишчи кучларини вақтинча ёки тўлиқсиз иш вақтида ишловчи шахслар (ёшлар, хотин-қизлар, ногиронлар ва ҳоказо) билан алмаштириш қоида тусига кирмоқда. Табиийки, мазкур ижтимоий гуруҳларнинг вакиллари ижтимоий жиҳатдан кам муҳофазаланган ва жамоавий шартномалар билан қамраб олинмаган. Шу боис давлат, айниқса, хўжалик юритишнинг бозор муносабатларига ўтиш шароитларида ёллашнинг шахсий шартнома шакллари ривожини назорат қилиб бориши керак. Акс ҳолда, норозилик кучайиши натижасида давлат ишсизлик бўйича ижтимоий тўловларни анча кўпайтиришга мажбур бўлиб қолади.

Сўнги ҳолатни алоҳида ҳисобга олишимиз лозим. Чунки, республикамизда, бир томондан, тадбиркорлик, ишчиларни ёллаб ишлатиш бўйича хусусий тадбиркорлик ва бизнес яхши ривожланмаган бўлса, иккинчи томондан эса, кам таъминланган ҳамда ижтимоий жиҳатдан етарли даражада ҳимоя қилинмаган аҳоли орасида ишсизлар сони ошиб борапти. Буларнинг ҳаммаси меҳнат бозоридаги ижтимоий-иқтисодий муносабатларни тартибга солишнинг янги, самарали ҳудудий усулларини, уларни меҳнат ресурслари ортиқча ва етишмайдиган ҳудудларга бўлган ҳолда, тадқиқ этишни талаб қилмоқда.

3.3. Меҳнат бозорини тартибга солишнинг минтақавий усуллари

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

Мазкур усуллар нималарда ифодаланишини батафсил кўриб чиқайлик.

Ишчи кучига талабни ошириш усули. Бозор иқтисодиётига ўтиш шароитларида мулкни хусусийлаштириш ва давлат тасарруфидан чиқариш, экинларни етиштиришда таркибий тузилмани қайта қуриш, зарар келтириб ишлаётган корхоналарни тугатиш, фан-техника тараққиёти ютуқлари ва интенсив технологияларни жорий этиш ҳисобига асосан қишлоқ хўжалиги ишлаб чиқаришидан бўшатилаётган ходимлар сони тез кўпаймоқда.

Ишчи кучига бўлган талабни оширишни рағбатлантириш усуллари тадқиқ этиш меҳнат ресурсларининг оқилона бандлигини таъминлашга ҳамда мазкур ҳудуд учун самарали тармоқларни ривожлантиришга қаратилгандир. Маҳсулотларни қайта ишлаш, сақлаш ва харид қилиш ҳамда сервис хизмати кўрсатиш ва шахсий меҳнат фаолияти бўйича иш жойларини яратиш, ишлаб чиқариш кучлари ва бандликнинг ноанъанавий шакллари 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 кўпайтиришни рағбатлантириш мазкур услубни қўлланишнинг асосий йўналишларидир.

Ишчи кучларига талабни оширишни меҳнат ресурсларини 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 қуриш, техник жиҳатдан қайта қурулантириш 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 маҳсул иш жойларига жалб этиш, айти пайтда ишчи кучларининг касбий ва малака таркибига бевосита таъсир ўтказиш мумкин.

Муваққат иш жойларини яратиш ва мулкчиликнинг турли шакллари ривожлантиришни рағбатлантириш — аҳоли

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

Ишчи кучларига таклифни камайтириш усули. Ишчи кучларига бўлган таклифни камайтиришга, шунингдек, уларнинг меҳнат бозорига оқиб келишини қисқартириш ва бошқа жойга кетишини рағбатлантириш ҳамда иш вақти ва мавжуд иш жойларини ижтимоий ишлаб чиқаришда банд бўлганлар ўртасида қайта тақсимлаш орқали самарали таъсир этиш мумкин. Республикамизда «Кадрлар тайёрлаш миллий дастури» асосида умумтаълим дастурларини кенгайтириш ва ўқиш муддатини узайтириш билан касбий тайёргарликни яхшилаш, ўқув юрғларида кундузги таълим олиннадиган ўқув ўринларини кўпайтириш ва кечки ҳамда сиртқи ўқувдаги талаба ўринларини қисқартириш, ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда ўқиётганларга стипендиялар миқдорини ошириш, аёлларга бола парварishi учун тўланадиган нафақалар ва бериладиган таътил муддатини кўпайтириш, меҳнат стажини ҳисоблашда уларга имтиёз бериш; пенсионерлар, ногиронлар ҳамда уларни парварishлайдиган шахсларнинг 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 рағбатлантиришга уларга ҳам иш билан тўла банд қилинган шахсларга мўлжалланган ижтимоий таъминотнинг ўша турларини, таътилар ва бошқа ижтимоий кафолатларнинг миқдорларини ўрнатиш, кафолатланган энг кам миқдордаги иш ҳақи билан таъминлаш, ҳар йили бериладиган таътилларни ўз вақтида бериш, иш куни ва иш ҳафтаси давомийлигини қисқартириш орқали эришиш мумкин.

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

Ишчи кучларига талабни камайтириш усули. Мазкур усулга ҳудудий ҳокимиятларнинг у ёки бу минтақаларда, тармоқлар ёки касб-ҳунарлар бўйича ишлаб чиқарувчи кучларни жойлаштириш ва янги иш жойларини вужудга келтиришни секинлаштиришга оид қуйидаги чора-тадбирлар: ортиқча ишчи кучларидан фойдаланганлик учун кўшимча солиқларни белгилаш; қаттиқ кредит сийёсатини 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 ривожини жиддий тўсиқ бўлиши мумкин.

Бундан ташқари, ҳозирги пайтда ишчи кучи таклифи на касб, на малака тузилиши бўйича иқтисодиёт тармоқларидаги жонли меҳнатга 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 тизимидаги ва бошқа ўқув юртларидаги ходимларнинг малакаларини оширишни ташкил этиш, корхоналарнинг ўзидаги махсус курсларда касб-корга ўргатишни яхшилаш ва уларга солиқ тўловида имтиёзлар бериш маҳаллий кадрлар рақобатбардошлигини оширишнинг мақсадли махсус дастурини ишлаб чиқиш керак.

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

Меҳнат ресурсларини қайта тақсимлашнинг анча сама-

рали усуллари орасида турмуш даражасини тартибга солишни алоҳида ажратиб кўрсатиш мумкин. Мазкур услублар ҳудудларнинг молиявий ресурслари ҳисобидан ходимларнинг меҳнат ва уй-жой шарт-шароитларини ҳамда маданий-маиший хизмат кўрсатиш даражаларини яхшилаш каби тадбирларни ўтказиб, уларни тартибга солиш асосида татбиқ этилади.

Барча ҳудудлар меҳнат бозорларидаги муносабатларни тартибга солишда ишга ёллашда эркин ва ўзаро манфаатли рақобат услубидан фойдаланиш муҳим ижтимоий-иқтисодий аҳамиятга эга.

Меҳнат бозорида ишчи кучларини ёллашда эркин ва самарали рақобат — ёлланувчилар билан иш берувчилар ўртасида 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 характери юзасидан талаблари ва шартлари, меҳнат шартномаларини тузиш ва бекор қилишнинг ижобий ҳамда салбий оқибатлари ва ҳоказолар ҳисобга олинади.

Меҳнат бозоридаги эркин рақобатда ишчи кучларигина эмас, 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.

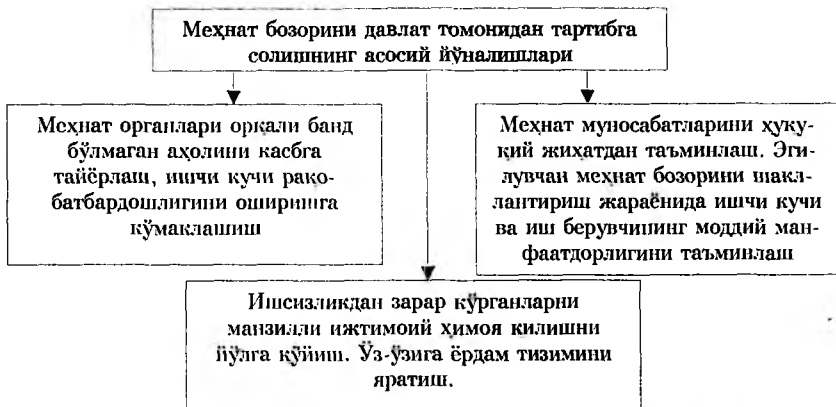
3.4. Меҳнат бозорини давлат томонидан тартибга солиш йўналишлари

Ишчи кучи бозори ички регуляторларининг турли-туманлиги ҳамда унинг самарали амал қилиши ижтимоий жиҳатдан аҳамиятга эга эканлиги туфайли меҳнат бозорида уни малакали равишда тартибга солиш талаб этилади. Бандлик соҳасида тартибга солишнинг бундай тизимини яратиш Ўзбекистонда ўтказилаётган ислохотларнинг асосий ижтимоий вазифаларидан биридир. Бу борада ҳозирда айрим ишлар қилинганлигини

айтиб ўтиш керак: меҳнат бозори ва муносабатларининг янги қонуний асослари (бандлик хизматлари) тузилди, ишсизларни рўйхатга олиш йўлга қўйилмоқда. Бутунги кунда жумҳуриятимизда 200дан зиёд меҳнат биржалари (давлат бандлик хизматлари) фаолият кўрсатмоқда. Улардан меҳнат муносабатлари бўйича 2000 дан ортиқроқ мутахасис аҳолини иш билан таъминлаш ва фаол ижтимоий муҳофаза масалаларини ҳал қилиш билан шуғулланмоқда. Бунда кўпгина ривожланган мамлакатлар (АҚШ, Россия ва ҳ.к.)нинг синалган тажрибасига ҳам суянилмоқ. Ўзбекистон ҳукумати имкони бўлган, ҳуқуқий жиҳатдан асосланган барча дастурлар ёрдамида республикада меҳнат бозори сиёсатини олиб бормоқда.

Ҳозирги пайтда меҳнат бозорини давлат томонидан тартибга солишнинг тўртта асосий йўналишини ажратиб кўрсатиш мумкин. Биринчидан, бу иқтисодиётнинг нодавлат секторида бандликнинг ўсишини рағбатлантириш ва иш жойлари сонини кўпайтириш дастурлари, иккинчидан, иш кучини тайёрлаш ва қайта тайёрлашга йўналтирилган дастурлар ва учинчидан, ишчи кучини ёллашга қўмаклашиш дастурлари. Улардан ташқари, тўртинчидан, ҳукумат ишсизликни ижтимоий суғурта қилиш борасида ҳам дастурлар ишлаб чиқишга киришмоқда, яъни ишсизларга нафақа бериш учун маблағ жамғармаси тузилди. Шу тарздаги дастурлар доирасида, масалан, АҚШда урушдан кейинги йилларда давлат секторида (ижтимоий хизматлар соҳасида – маориф, тиббий хизмат кўрсатиш, коммунал хўжалик 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 келганда эса, АҚШда унинг асосий бўғини бўлиб олий ва ўрта мактаб, хусусий корпорацияларнинг ўқув курслари ва марказлари ҳисобланади. Касбга тайёрлашнинг давлат тизими бу ерда анча заиф ривожланган.



3-расм. Меҳнат бозорини тартибга солишнинг мантиқий йўналишлари.

Мантиқан олганда услубий жиҳатдан бу йўналишлар қуйидаги тамойилларга суянади (3-расмга қаранг):

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

Тадқиқотлар кўрсатяптики, меҳнат бозорини самарали тартибга солишнинг юқорида санаб ўтилган усуллари орасида ишчи кучларига талабни кўпайтириш ва унинг таклифини камайтириш усули стакчи ўринни эгаллайди. Чунки, республика-миз ҳудудларининг аксарият қисми меҳнат ресурслари билан ортиқча таъминланган. Буларнинг ҳаммаси аҳолининг оқилона бандлигини шакллантиришга ҳамда ишсизликни йўл қўйиладиган даражагача камайитиришга кўмаклашади.

Қисқача хулосалар

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

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

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

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

Назорат ва муҳокама 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 ҳудудларда 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 ислохотларни чуқурлаштириш йўлида — Т.: «Ўзбекистон», 1995.
3. Конвенции и рекомендации, принятие Международной конфедерацией труда за 1957-1990гг. — Женева.: Международное бюро труда, 1991.

АҲОЛИНИНГ ИШ БИЛАН ОҚИЛОНА БАНДЛИГИ

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

Меҳнатга қобилиятли аҳоли оқилона бандлигининг шаклланиши фақат меҳнат бозорининг самарали ривожланиши ва иқтисодийнинг барча секторларида таркибий ислохотлар ўтказилиши асосида амалга оширилиши мумкин. Булар ортқича ишчи кучининг оммавий озод бўлиши ва уларни саноат ва хизмат кўрсатиш тармоқларига ва шахсий меҳнат фаолияти соҳаларига ҳамда шаҳар халқ хўжалигига оқиб ўтиши ходимлар заҳираларининг шаклланиши ва уларни бозор механизмлари асосида сафарбар қилиниши ва қайта тақсимланиши жараёнини белгилаб беради.

Иқтисодий адабиётларда «Оқилона бандлик» тушунчаси ҳақида турли ҳил нуқтаи назарлар мавжуд. Рус иқтисодчи олими А.Б.Наумовнинг фикрича, «Оқилона бандлик» тушунчаси самарали тўлиқ бандлик билан синоним бўлади. Умумий кўринишда тўлиқ бандлик ижтимоий ишлаб чиқариш соҳасида меҳнатга қобилиятли аҳолининг иш жойларига талабини бутунлай қаноатлантирганлигини билдиради. Агар аҳолининг ишчи жойларига талаби тўла қаноатлантирилса ва ишчи кучидан энг катта самара билан фойдаланилса, унда аҳоли бандлиги оқилона бўлади [1, 41-б.]. Украин иқтисодчиси В.Ф.Онищенко ҳам худди шундай нуқтаи назарни қўллаб-қувватлаб, таъкидлайдики, «Оқилона бандлик . . . тўлиқ ва самарали бандликнинг бирлашмасидир . . . Оқилона бандлик ўз ичига қуйидагиларни олади: 1) аҳолининг ижтимоий фойдали меҳнатга эҳтиёжини тўлиқ қаноатлантириш; 2) ишлаб чиқариш воситалари ва жонли меҳнатни самарали мувофиқлаштириш; 3) ижтимоий меҳнат унумдорлигининг энг катта имкондаги даражаси ва унинг самарадорлиги; 4) ишлаб чиқариш кучлари ривожланишининг маълум даражасида аҳолининг моддий, ижтимоий ва маънавий эҳтиёжларини имкони борича тўлиқроқ қаноатлантириш» [2,41-б.].

Меҳнат бозорининг ривожланиш шароитларида бу олимларнинг оқилона бандлик - меҳнатга қобилиятли аҳолининг доимий иш жойларига талабини тўлиқ қондиради, деган фикр-

ларига қўшилиш қийин. Меҳнат 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 (табiiй) даражаси вужудга келади. Бундай мувозанат иш берувчилар ва «меҳнат 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 «меҳнат қилиш қобилияти»ни бозорда сотиш учун таклиф қилганларнинг турмуш даражаси шаклланиши ҳам таъминланади.

Юқорида таклиф этилган тушунча нуқтаи назаридан қараганда республикамизда аҳолининг оқилона бандлиги шаклланишига ҳали тўла эришилгани йўқ. Бунга қуйидагилар асосий тўсиқ бўлмоқда: давлат мулкани хусусийлаштириш самарадорлигининг паст даражаси; иқтисодиётда тубдан таркибий ислохотлар ва ишловчилар қишлоқ хўжалиги ишлаб чиқаришидан озод бўлишининг секинлиги; меҳнат ҳақи унинг якуний натижаларидан узилиб қолиши; иш жойларининг паст сифатли моддий-техник жиҳозлар билан таъминланиши; меҳнатга қобилиятли ўсмирлар, кўп болалик аёллар, пенсионерлар ва ногиронлар фаолиятининг старлича рабатлантирилмаганлиги; ишчи кучи таклифини унга бўлган талабга нисбатан кўпроқ ўсаётганлиги; бўш иш жойлари ҳақида ишончли ахборотларнинг камлиги ва меҳнат бозорини самарали тартибга солиш механизмининг такомиллашмаганлиги. Улар орасида давлат мулкани хусусийлаштириш ва иқтисодиёт тармоқларини таркибий ислох қилиш етакчи ўрин эгаллайди. Бу жараёнларни амалга ошириш кўпроқ расмий характерга эга бўлиб қолмоқда.

Ваҳоланки, ижара, ҳиссадорлик, ширкат, хусусий ва қўшма корхоналарни 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. Ноқишлоқ хўжалигида иш жойлари сони старли эмаслиги ва ишловчи-

ларнинг касбий билимлари пастлиги республиканинг барча хуудларида мавжуд бўлган ишчи кучига талаб ва таклиф ўртасидаги номуносиблик ва ишсизликнинг асосий сабабларидан ҳисобланади.

Масалан, Самарқанд вилоятида ишчи кучига талаб унинг таклифига 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 жойлари миқдоридан ошиб кетиши, қишлоқ хўжалиги ишлаб чиқаришида ишчи кучига эҳтиёжнинг камайиши, саноат меҳнатини қўллаш минтақаларини яратишнинг секинлашуви ва ишлаб чиқариш ҳамда меҳнатни ташкил қилишнинг илғор услубларидан самарали фойдаланмаслик билан изоҳланади.

Авалламбор, техник воситалардан самарасиз фойдаланиш ва ишлаб чиқариш ҳамда меҳнатни ташкил қилишда илғор усулларни секинлик билан татбиқ этиш сабабли қишлоқ хўжалиги ишлаб чиқаришида меъёрдан юқори жонли меҳнат сарфланмоқда ва ходимларнинг мазкур тармоқдан озод бўлишлари секинлашмоқда. Тадқиқот 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 тармоқларида фойдаланиш мақсадга мувофиқ ҳисобланади.

Меҳнат ҳақи унинг якуний натижаларидан узилиб қолиши ва ишловчиларнинг касбий билимлари ва иш жойларининг унумли техника билан таъминланиш даражаси пастлиги нафақат 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 ҳақи 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.

Меҳнатга қобилиятли пенсионерлар, ногиронлар, ўқувчилар, кўп болали аёллар ва аҳолининг бошқа категория (тоифа)лари бандлигини моддий рағбатлантириш бўйича мавжуд имкониятлардан етарли даражада фойдаланилмайди. Қвоталаштирилган 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 фақат саноат корхоналари ва хизмат кўрсатиш объектларидаги иш жойларининг миқдори ва тузилиши бўйича ахборотлар тўплаш ва уларни таҳлил қилиш билан шуғулланади. Аммо синалган методика йўқлиги туфайли қишлоқ хўжалигида иш жойларининг сони ҳақидаги ахборотларни йиғиш амалга оширилмайди.

Буларнинг барчаси ва меҳнат бозорида муносабатларни тартибга солишнинг самарали механизми мавжуд эмаслиги аҳолининг оқилона бандлиги шаклланишига салбий таъсир кўрсатади. Мавжуд механизм эса оқилона бандлик шаклланишининг асосий шарт-шароитларини тўлиқ ҳисобга олмайди. Такмиллаштирилган янги механизм эса қуйидаги асосий шарт-шароитларнинг таъсирини тартибга солиши лозим: ишчи кучига талабнинг ошиши ва унга таклифнинг камайиши; ёлланма ишчи кучига меҳнат ҳақи (нарх) энг паст миқдорини аҳоли жон бошига тўғри келадиган минимал истеъмол бюджетидан кам бўлмаган ҳолда белгилаш; меҳнатга 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 эркин танлаш, аҳоли сафарбарлигининг турли маъмурий чекланишларини (прописка, виза, асосиз ишдан бўшатишни ман қилиш ва ушлаб қолишлар) бекор қилиш, меҳнат ҳақидаги қонунларга қатъий риоя қилган ҳолда ишга жойлашиш кафолатини беришдан иборат бўлади. Мажбурий меҳнат қилишдан воз кечиш ҳар бир шахснинг ижтимоий ишлаб чиқаришда ишлаш ёки ишламасликни ҳақиқий танлашини билдиради. Бунда меҳнат қилишнинг ҳуқуқий амалга оширилиши, шубҳасиз, ходимларни меҳнат бозорида ёлланишнинг энг яхши шароитлари учун мусобақалашувларини кўзда тутади.

Аммо бунда ходимларни фақат расмий озод қилишнинг ўзигина етарли эмас. Ёлланма меҳнат учун иқтисодий шароитлар ва ижтимоий кафолат зарур. Улар орасида келажакда энг кам иш ҳақини аҳоли жон бошига кун кечириш учун зарур бўлган энг кам миқдоргача қонун асосида ошириш ва меҳнат даромадларини чеклашни бекор қилиш асосий ҳисобланади. Ушандагина ходим иқтисодий фаол бўлади.

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

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

ятли аҳолининг иқтисодий фаол бўлмаган қисми - ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда ўқийтганлар, ҳарбий хизматда бўлганлар ва субъектив-объектив сабабларга кўра иш билан банд бўлмаганлар ҳисобига янгиланади ва тўлдирилади. Миқдорий янгиланиш характери - иқтисодий фаол аҳолининг кенгайтирилган, оддий ёки торайтирилган такрор ишлаб чиқарилиши унинг таркибидан чиққан шахслар (пенсияга чиқиш, меҳнат қобилиятини йўқотиш ва бошқа сабаблар бўйича) сонини (V_b) ва меҳнат бозорини тўлдирадиган шахслар (ўқув 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 ($A_{\text{фак}}^b$) нисбати билан белгиланади.

Иқтисодий фаол аҳолининг миқдорий янгиланиши коэффициенти ($K_{\text{инг}}^b$) қуйидаги тартибда аниқланди:

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

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.

Сўнги пайтларгача оқилона бўлмаган бандликнинг асосий сабабларидан бири иш жойлари ва меҳнат ресурслари ўртасидаги номутаносибликнинг 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, уй-жой 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 олинishi ишчи кучига талаб ва таклиф ўртасидаги тенгсизликни камайтириш бўйича масала ҳал қилинишини кўзда тутати. Аммо бунда шунга эришилиши керакки, меҳнат ҳар бир иш жойида иқтисодий мақсадга мувофиқ бўлсин, яъни аҳоли бандлигининг оқилона тузилишини таъминласин.

Ҳозирги вақтда меҳнатга лаёқатли аҳоли бандлигининг вужудга келган тармоқлардаги тузилиши иқтисодий 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 авваломбор қишлоқ хўжалиги маҳсулотларини қайта ишлаш ва сотишга йўналтирилган. Ўзбекистонда эса тескари манзара кузатилади: 67%дан ортиқ аҳоли қишлоқ хўжалик маҳсулотларини етиштириш ва хом ашё сифатида қайта ишлаш саноатига тайёрлаш билан шуғулланади (3-жадвалга қаранг). Худди шундай вазият собиқ иттифоқ давлатларида ҳам ҳукмрон. Масалан, Украинада қишлоқ хўжалигида банд бўлганлар 73 %ни, қайта ишлаш саноатида 10%ни, савдо ва умумий овқатланишда - 7%ни ташкил қилади [3, 41-б.]. Меҳнат ресурсларининг ишлаб чиқариш томонига бундай мутаносиблиги кейинчалик маҳсулотни истеъмолчи томонига қараб ҳаракат қилишида ишчи кучининг элементар етишмаслиги оқибатида узилишларга олиб келади.

3-жадвал

Ўзбекистон Республикаси ва бозор иқтисодиёти ривожланган мамлакатлар АСҚида аҳоли бандлигининг тузилиши

Аҳолининг иш билан банд АСҚ тармоқлари	Ўзбекистон Республикаси	Германия	Буюк Британия	АҚШ
Қишлоқ хўжалигида	67,2	6,3	2,4	3,0
Қайта ишлаш саноатида	12,2	41,5	30,2	27,4
Ишлаб чиқариш - ижтимоий инфратузилмасида	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 муҳим йўналишларини Президент И.А. Каримов қуйидагича изоҳлайди: «Ҳозир барча ижтимоий ишлаб чиқариш ходимларининг учдан бир қисмидан кўпроғи қишлоқ хўжалигида 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 ўзгаришларидаги кўрсатилган тенденциялар меҳнат ресурсларидан самарали фойдаланиш омили сифатида ходимларнинг қишлоқ хўжалиги тармоқларидан саноат меҳнати жабаҳаларига кўчиб ўтишига олиб келади. Аҳолининг тармоқлараро бандлигидаги ўзгаришлар ҳудудлар меҳнат билан турлича таъминланишига олиб келса ҳам, ҳамма жойда ижтимоий меҳнатни қайта тақсимлашга эришиш зарур. Чунки, уни тўхтатиб туриш келажақда меҳнатни қўллашнинг янгидан ривожланаётган тармоқларини ходимлар билан таъминлашга жиддий тўсиқ бўлиши ва ижтимоий меҳнат самардорлигининг 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 шошилишч 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 меҳнатга лаёқатли аёллар катта салмоқни (65%) ташкил қилади. Бозор иқтисодиётига ўтиш даврида аёллар бандлиги муаммоси янада кескинлашади, иқтисодий ислохотлар аёл ишчи кучининг маргализациялашишига олиб келади. Камроқ малакали аёл ишчи кучи меҳнат бозорида тенг рақобат қила олмайди. Сир эмаски, аёллар ишдан бўшатиш учун биринчи номзодлардир. 1995-2000 йиллар давомида иш жойларини йўқотганларнинг 65%ини аёллар ташкил қилади. Шундай вазият вужудга келмоқдаки, унда аёл биринчи ишдан бўшатиловчилар 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 меҳнати қўллаш учун иш жойларининг етишмаслиги; иккинчидан, қишлоқ хўжалиги ишларида қўл меҳнати салмоғининг юқорилиги; учинчидан, уларнинг малакаси даражаси ва сафарбарлигининг пастлиги. Шунинг учун меҳнат бозорида аёл ишчи кучига талаб эркакларга қараганда анча кам.

Аёлларнинг иш билан бандлик даражасини оширишга йўналтирилган комплекс тадбирларни ўтказиш лозим. У қўл болали аёллар ва ёш қизлар учун янги иш жойларини яратиш, аёлларни болага қараш давридан кейин касбий мослаштириш ва ишлаб чиқаришга қайтариш, боласи бор аёллар малакасини ошириш учун махсус курслар ташкил қилиш, аёлнинг иш шaroитини 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 бошқа жиҳатлари қўйидаги мезонларда ўз аксини топади: ишчи кучига талаб ва таклиф ўртасида бозор мувозанатига эришиш; иш жойларини қўпайтириш; иқтисодий фаол аҳолининг меҳнатда иштирокини ошириш; меҳнат унумдорлигининг ўсишини таъминлаш; аҳолининг меҳнат даромадларини қўпайтириш; ишсизликни камайтириш ва бошқалар.

Мазкур мезонлар қўйидаги кўрсаткичлар ёрдамида аниқланади: мавжуд ва янги яратилган иш жойларининг сони; бажарилган иш вақтининг миқдори; аҳоли жон бошига ишлаб чиқарилган ЯИМнинг ҳажми; маҳаллий ва жалб этилган меҳнат ресурсларининг сони; аҳолининг миграцион оқими; меҳнатнинг фонд ва энергия билан қуролланиши; ижтимоий инфратузилма хизматларининг миқдори; қишлоқ хўжалиги ҳар бир ходимини ер юкланмаси; ўртача йиллик иш ҳақи; аҳолининг уй-жой билан таъминланиши; меҳнат ресурсларининг малака ва маълумот даражаси; асосий фондлардан фойдаланишнинг сменалик коэффициенти; ижтимоий ишлаб чиқаришда банд бўлмаган шахслар ва ишсизлар сони ҳамда уларнинг нафақа миқдори; меҳнатнинг умумий натижаларидан ва ижтимоий инфратузилма хизматларидан қаноатланиш даражаси; мулкчиликнинг турли хил шакллари ва меҳнатни ташкил қилишнинг самарадорлиги ва х.к.лар.

Юқорида қайд этилган мезонлар ва уларнинг кўрсаткичларидан меҳнатга лаёқатли аҳолининг оқилона бандлигини шакллантиришни тартибга солиш механизмларини, тегинли мақсадли комплекс дастурини ва эконометрик моделларни ҳамда комплекс таҳлили ва истиқболни белгилашнинг методологик асосларини яратишда ва уларни татбиқ этишда фойдаланиш мумкин.

4.3. Аҳолини иш билан таъминлашни тартибга солиш

Иқтисодий сиёсатнинг таркибий қисми бўлган бозорни бошқариш (тартибга солиш) сиёсати уч асосий мақсадга эришишни назарда тутади:

- таркибий қайта қуришни рағбатлантириш ва бўшаб қолган ходимларни қайта тақсимлаш жараёнини жадаллаштириш;
- ишсизларни меҳнат жараёнига тезлик билан жалб қилиш;

- иш қидираётганларнинг ҳар бирини иш билан таъмин этиш.

Давлатнинг аҳолини иш билан таъминлаш сиёсатининг чора-тадбирлари қуйидаги соҳалар бўйича табақалаштирилган:

- таъсир кўрсатиш объекти бўйича (умумий ва ихтисослашган чора-тадбирлар);

- маблағ билан таъминлаш бўйича.

Аҳолини иш билан таъминлаш ва унга таъсир кўрсатиш усулларига қуйидагиларни киритиш мумкин:

- билвосита (маъмурий) усуллар: қонун йўли билан тартибга солиш;

- меҳнат қонунчилиги, жамоа шартномалари;

- бевосита (иқтисодий) усуллар: молиявий, монстар, фискал (ҳазина) сиёсати.

Аҳолини иш билан таъминлашга давлатнинг таъсир кўрсатиш усуллари:

- пассив таъсир кўрсатиш – иш билан банд бўлмаган аҳолига ижтимоий ёрдам;

- фаол таъсир кўрсатиш – меҳнат таклифини рағбатлантириш, меҳнатга бўлган талабни рағбатлантириш, талаб ва таклифни мувофиқлаштириш чора-тадбирлари (ахборот, маслаҳат хизмати кўрсатиш, касбий соҳада маслаҳатлар бериш, аҳолининг камроқ рақобатбардош гуруҳлари учун бандлик дастурларини ишлаб чиқиш ва ҳоказолар).

Давлат бандлик сиёсати доирасида меҳнат бозорини тартибга солишда бандликка кўмаклашиш жамғармаларининг аҳамиятини алоҳида таъкидлаб ўтиш керак. Бандликка кўмаклашиш жамғармаси харажатларини шартли равишда қуйидаги йўналишлар бўйича қисмларга ажратиш мумкин:

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

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

- молиявий қўллаб-қувватлашга, қимматли қоғозлар 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 шакллариغا киритиш қабул қилинган;

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

Давлатнинг бандликка кўмаклашиш жамғармаси қуйидаги тўловларни амалга оширади:

- ишсизлик бўйича нафақа тўлаш;
- бандлик хизмати йўлланмаси билан кўнгилли равишда бошқа жойларга кўчиб борувчининг йўл чiqимларига боғлиқ моддий харажатларини қоплаш;

- вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик даври учун ҳақ тўлаш;
- бандлик хизмати томонидан касбий тайёргарлик, қайта тайёрлаш, малака ошириш учун стипендиялар.

Ишсизларга узоқ муддатли пенсиялар тайинлаш муносабати билан Пенсия жамғармаси харажатлари бандликка кўмаклашиш жамғармасидан қопланади. Аҳолининг бандликка кўмаклашиш жамғармасига бадаллар тўлаши учун суғурта тарифи меҳнат ҳақиға 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 аҳоли бандлиги давлат хизматига тааллуқлидир. 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 аҳоли бандлик хизмати ишининг асосий тамойиллари халқаро амалиётга мувофиқ келади. Ҳозирги вақтда Ўзбекистон аҳоли бандлиги хизмати минтақаларда (вилоятлар, шаҳар ва туманларда) ишлаб турибди.

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

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

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

Қисқача хулосалар

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

Аҳолининг иш билан оқилона бандлигига ишчи кучи талаб ва таклифи ўртасидаги бозор мувозанатига эришилган, мулкчиликнинг турли шакллари ривожланган, иқтисодий таркибий ўзгаришлар юзага келган, яшаш ва меҳнат қилиш жойлари эркин танланган, маҳаллий кадрлар сафарбарлигининг ҳар қандай маъмурий чекланишлари бекор қилинган, меҳнат ҳақидаги қонунларга мувофиқ ишга жойлашиш кафолатлари мавжуд бўлган, энг кам иш ҳақи даражасини минимал истеъмол бюджетига асос қилишга муваффақ бўлинган ва меҳнат даромадларидан солиқлар аста-секин қисқартирилган шароитлардагина эришиш мумкин.

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

Назорат ва муҳокама учун саволлар

1. Аҳолининг иш билан оқилона бандлиги нимани аниқлатади?
2. Аҳолининг оқилона бандлиги билан меҳнат бозори ўртасида қандай алоқадорлик бор?
3. Оқилона бандликка эришиш учун қандай тадбирларни амалга 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 занятости населения // Механизм обеспечения рациональной занятости и совершенствования распределительных отношений. – М.: ИЭ и П НТП, 1992, с.10-20.
2. Онищенко В.Ф. Рациональная занятость: методология региональных исследований – Киев: Наукова Думка, 1989.
3. Холмўминов Ш.Р. Қишлоқ аҳолисининг оқилона бандлиги – «Ўзбекистон қишлоқ хўжалиги» журнали, 1993, №3.

ИШСИЗЛИК: МАЗМУНИ, МЕЗОНЛАРИ ВА КЎРСАТКИЧЛАРИ

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 туради. Республикамиз аҳолиси сони ҳар йили ўртача 550-600 минг кишига, меҳнатга 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 чиқаришни кенгайтириш, янги иш жойларини яратиш бўйича чоратадбирлар ишлаб чиқиш зарур. Акс ҳолда, ишсизлар сонининг ортиб бориши аҳоли турмуш даражасининг пасайишига олиб келади. Шу нуқтаи назардан авваламбор, «ишсизлик» тушунчаси ва унинг мазмунини чуқурроқ ўрганмоғимиз лозим.

Одатда, жаҳон мамлакатлари «ишсизлик» тушунчасини БМТ, Халқаро Меҳнат Ташкилоти (ХМТ), Иқтисодий ҳамкорлик ва ривожланиш жамияти талабларига кўра ишлаб чиқишади. 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 Қўшма Штатларида сўнгги 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 этилади.

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

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

Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонунига биноан «... ишсиз шахс деб, меҳнатга қобилиятли (ун олти ёшдан бошлаб то пенсия билан таъминлаш ҳуқуқини олгунга қадар), ишга ва иш ҳақига (меҳнат даромадига) эга бўлмаган, иш қидирувчи шахс сифатида маҳаллий меҳнат органида рўйхатга олинган, меҳнат қилишга, касбга тайёрлаш ва қайта тайёрлашдан ўтишга, малакасини оширишга тайёр меҳнатга қобилиятли шахслар эътироф этилади».

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

Биринчи шарт — фуқаро меҳнатга қобилиятли бўлиши ва амалдаги қонун ҳужжатларига биноан пенсия таъминоти ҳуқуқига эга бўлмаслиги керак. Ҳуқуқий жиҳатдан меҳнат қилиш қобилиятининг қуйи 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 меҳнат органига иш қидириб расмий мурожат қилиши, белгиланган муддатларда меҳнат органида 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 органида иш қидирувчи шахс сифатида рўйхатдан ўтиши лозим.

«Ишсизлик» тушунчасига аниқлик киритиб, шунини таъкидлаш керакки, ишсизлар шундай кишиларки, улар меҳнат бозорида ўз хизматларини фаоллик билан таклиф қиладилар, иш қидирадилар,

бу нарса иш билан бандликнинг иқтисодий муносабатларини тартибга солишда давлат томонидан ҳисобга олиниши даркор. Баъзан «ишсизлар» тушунчасининг халқ хўжалигида иш билан банд бўлмаган меҳнатга қобилиятли аҳоли сифатида кенг маънода талқин 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 яроқли, 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 қуйидаги 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 хизматиغا 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 қилмаслиги лозим;

- ишсизлар бошқа даромад манбаларига эга бўлмаслиги керак;

- ишсиз одам муайян ойлар мобайнида ишсизлик бўйича нафақа олиб туради, шундан кейин нафақанинг миқдори камайтирилди ёки уни тўлаш мутлақо тўхтатилади.

Ишсизлик даражаси — меҳнат бозорининг ҳозирги пайтдаги аҳоли ҳақида ва унда муайян вақт мобайнида рўй берган ўзгаришлар тўғрисида тасаввур берадиган асосий кўрсаткичдир.

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

$$И=И/Ф*100\%$$

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

5.2. Ишсизликнинг сабаблари ва турлари

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

Маълумки, Ж.М.Кейнс «...ишсизликнинг давоси сифатида иш ҳақини пасайтириш ғоясини қатъий инкор этиб, ўзига инвестициялар, давлат харажатлари ва соф экспортдан ташқари истеъмол харажатларини — бунда ҳам сўнги — умумий талабнинг асосий қисмини ҳам қамраб оладиган умумий талабдан келиб чиқади».

Фикримизча, Ўзбекистонда ишсизликнинг пайдо бўлиши ва ўсиш тарихи айнан Кейнс қарашларининг тўғрилигини исботлайди. Ишсизлар расмий рўйхатга олингандан бошлаб, ишсизлик даражаси маълум даражада мунтазам ортиб боради, ишга жойлаштириш қанчалик юқори бўлса, ишсизлик даражаси шунчалик паст бўлади.

Иш билан бандликнинг кескин камайиши иқтисодиётдаги таркибий ўзгаришлар (давлат секторининг камайиши), инфляция ҳамда хўжалик юриштирининг муқобил шакллари (хусусий корхоналар, ҳиссадорлик жамиятлари) етарлича тез ўсмаганлиги туфайли кўпгина корхоналарда молиявий аҳвол ёмонлашуви натижасида юзага келади. Буларнинг ҳаммаси, табиийки, умумий талаб ҳажмида салбий акс этади: давлат таъсири қисқаради, инвестиция фаолияти сустлашади, истеъмол харажатлари эса инфляция таъсирида турмуш даражасининг ёмонлашуви туфайли бирмунча камаяди.

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

Қоидага кўра, ғарб иқтисодчилари иқтисодий ўсиш суръатларини аҳоли иш билан бандлигининг ўсиш суръатлари билан, таназзулни эса ишсизлик даражасининг ўсиши билан боғлайдилар. Ҳақиқатдан ҳам, индустриал турдаги нормал ишлаётган бозир иқтисодиётида иқтисодий ўсиш доимо тармоқларнинг ривожланиши ва кенгайишини, демак, иш билан бандликнинг ортишини аңлатади. Шундай бўлсада, ривожланаётган мамлакатларда бундай боғлиқлик кўзга очиқ ташланмайди. Масалан, кўпгина ривожланаётган мамлакатларда саноатнинг тез ўсиши иш билан бандликнинг мувофиқ кенгайишини келтириб чиқармади. Иқтисодчилар бу ҳодисани саноатдаги ўсиш суръатларидан аңча юқори бўлган урбанизация суръатлари ҳамда қишлоқдан шаҳарга кўчиб келаётган аҳоли

малакасининг пастлигида 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 илгарилловчи 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. Қўринишидан яхши бўлган иқтисодий ўсиш кўрсаткичларидан иш билан бандликнинг камайишини иккита сабаб билан изоҳлаш мумкин. Биринчидан, яширин ишсизликнинг юқори даражаси сақланганлиги, у ўз потенциални ҳатто айрим барқарорлик шароитларида ҳам очиқ бозорга чиқариб туради. Иккинчидан, 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 қилади. Амалда ишсизликнинг яширин шакли фақат иқтисодий эмас, шу билан бирга сиёсий хусусиятга ҳам эгадир. Яширин ишсизлик ишлаб чиқаришнинг чуқур таназзули шароитида корхоналарда ортиқча бандликнинг сақланиб қолганлигидан далолат беради;

- *мавсумий*, маълум бир мавсумда иш билан бандликни таъминловчи, қишлоқ хўжалиги маҳсулотларини ишлаб чиқариш ва уларни қайта ишлаш ва тайёрлаш муддати билан асосланган. Уни нормал ишсизлик жумласига киритиш мумкин. Мавсумий ишсизликнинг ҳажми ишчи кучига бўлган талаб ва таклиф мавсумий омилларининг барабар 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 шакллариининг ўзгариши билан юзага келади.

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

ри ва кўрсакичлари очиб берилишини тақозо қилади. Чунки ишсизликнинг асосий мезонлари ва кўрсаткичлари меҳнатга ласқатли аҳоли оқилона бандлигини шакллантиришни тартибга солишда муҳим аҳамиятга эгадир.

5.3. Ишсизликнинг асосий мезонлари ва кўрсаткичлари

Ишсизлик ҳолатининг демографик, ижтимоий, иқтисодий ва бошқа жиҳатлари қуйидаги мезонларда ўз аксини топади: ишчи кучига талаб ва таклиф ўртасида бозор мувозанатига эришиш; ишчи кучи таклифини камайтириш; иш жойларини кўпайтириш; иқтисодий фаол аҳолининг меҳнатда иштирокини ошириш; кадрлар малакаси, сафарбарлиги ва рақобатбардошлигини ошириш; аҳолининг меҳнат даромадларини кўпайтириш ва бошқалар.

Мазкур мезонлар қуйидаги ишсизлик кўрсаткичлари ёрдамида аниқланади: мавжуд ва янги яратилган иш жойларининг сони; бажарилган иш вақтининг миқдори; аҳоли жон бошига 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; ўртача йиллик иш ҳақи; ҳар бир аҳолининг уй-жой билан таъминланиши; меҳнат ресурсларининг малака ва маълумот даражаси; саноат корхоналаридаги асосий фондлардан фойдаланишнинг сменалик коэффиценти; ижтимоий ишлаб чиқаришда иш билан банд бўлмаган шахслар ва ишсизлик сони ҳамда уларнинг нафақа миқдори; меҳнатнинг умумий натижаларидан ва ижтимоий инфратузилма хизматларидан қаноатланиш даражаси; мулкчиликнинг турли шакллари ва меҳнатни ташкил қилишнинг самарадорлиги ва ҳоказолар.

Юқорида қайд этилган мезонлар ва кўрсаткичлардан ишсизлик ҳолатини таҳлил қилиш ва истиқболлаштиришда ҳамда унинг турли кўринишлари миқдорларини аниқлашда фойдаланиш мумкин.

Бизнингча, ишсизликнинг турли шакллари қуйидагича аниқланади:

А) Яширин ишсизлик:

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

Бу ерда: $R_{\text{хк}}(t)$ — ҳақиқий банд бўлган ишловчилар сони

(ҳқ), 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 етиштириш ва қайта ишлаш ва аҳолига хизмат кўрсатишнинг қизгин даврида мавсумий иш билан банд, меҳнатга ласқатли 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:

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

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

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

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

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

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

ишсизлар сони

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

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

Бошқача ёндашишда эса ишсизлик нормаси ишсизлар сонини ($I_{\text{нор}}$) меҳнатга ласқатли аҳоли сонига нисбатан (A) бўлиш 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 ласқатли аҳоли сони нотўғри фойдаланилган. Чунки меҳнатга ласқатли аҳолининг барчаси иш жойларида талабга эга бўлавермайди.

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

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

5.4. Ишсизликнинг табиий даражаси.

А. Оукен қонуни

«Ишсизлик даражасининг табиий миқдори қанча бўлиши мумкин?», деган масала устида иқтисодчилар жуда кўп фикр билдирганлар, лекин бирор мамлакатда унинг аниқ миқдори белгиланган эмас. Масалан, АҚШда ишсизлар сонининг табиий даражаси 1960 йилларда 4-6% га кўтарилди. Инфляция даражаси юқори бўлган даврдаги ишсизлик даражаси табиий мсёррий ҳолат 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 ихтиёрий ва таркибий ишсизлик у ёки бу кўринишда мавжуд бўлади. Лекин ишсизликнинг табиий даражаси инфляциянинг кучайишини тўхтатиб туради.

Ҳозирга вақтда ривожланган мамлакатларда табиий ишсизлик даражаси қуйидаги 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 кўпчилик мамлактларда ишсизларга 16 дан 26 ҳафтагача ола-

ётган энг сўнги иш ҳақининг 50 фоизи миқдорида ишсизлик нафақаси тўланади ва солиқлардан озод этилади, натижада улар иш ҳақининг 60-70 фоизи миқдорида пул ола бошлайдилар;

3. Таркибий ишсизликнинг кучайиши ишсизлик табиий даражасининг ўсишига олиб келади. Масалан, қишлоқ хўжалигининг суёт ривожланиши.

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

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

- аҳолини мавжуд иш ўринлари ҳақида хабардор этишни яхшилаш;

- мутахасислар тайёрлашни такомиллаштириш;

- ишсизларни давлат томонидан ҳамоялаш даражасини кучайтириш.

Халқаро меҳнат ташкилоти стандарти бўйича табиий 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 I фоизга ошганда ялпи миллий маҳсулот 2,5 фоизга камаяди.

5.5. Ишсизликни ҳимоя қилиш борасида давлат тадбирлари

Жиддий муаммолар юзага келишига йўл қўймаслик мақсадида давлат доимий равишда фуқароларни иш билан таъминлаш даражасини ошириш сиёсатини ўтказди. Биринчидан, ишсизликнинг фриксион 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, фискаль, кредит - пул воситаларини ишга солади, яъни:

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

Учинчидан, давлат меҳнат бозорини ташкил этиш ва тартибга солиш:

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

Ишсизликни камайтиришнинг иқтисодий тадбирларидан энг асосийси халқ хўжалиги тармоқларида бозор талабига мувофиқ кичик корхоналарни барпо этишдир. Бу эса, ишлаб чиқариш ва хизмат кўрсатиш миқёсини оширишга қаратилаган бўлиши даркор. Бунга эса, меҳнат унумдорлигини ошириш, иш жойларининг моддий-техникавий, технология ва сармоя таъминотларини яхшилаш, янги ноқишлоқ хўжалиги меҳнати зоналарини ташкил этиш, иш вақтидан унумли фойдаланиш, ишловчиларнинг моддий манфаатдорлигини ошириш ва оқилona солиқлар орқали эришиш мумкин.

Муҳим иқтисодий тадбирлар мажмуасига қишлоқ хўжалиги ва саноатнинг асосий маҳсулотларига талаб ва таклифга асосан истиқбол кўрсаткичларини белгилаш, кичик ёшдаги болалари бўлган ва кўп болали оналарни, нафақахўр ва ногиронларни кафолатлаштирилган иш жойлари билан таъминлаш, уларга турли ижтимоий-иқтисодий имтиёзлар бериш орқали моддий манфаатдорлигини ошириш ҳамда иш билан таъминланишини яхшилашга эришиш киради.

Қисқача хулосалар

Ишсизлик даражаси мамлакат иқтисодиёти қай даражада тараққий этганлигининг ҳамда иқтисодиётда содир бўлаётган ўзгаришларнинг муҳим кўрсаткичларидан бири ҳисобланади. «Ишсизлик даражаси» деганда ишсизлар сонининг иқтисодий фаол аҳоли таркибидаги салмоғи тушунилади.

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

Ишсизлик даражасига бир қанча омиллар таъсир кўрсатади: меҳнат ҳақининг пастлиги, меҳнат шaroитлари яхши эмаслиги, иш ҳақининг вақтида берилмаслиги, иш жойларини қисқартиришлар ва бошқалар.

Бозор иқтисодиёти муносабатлари барқарорлашаётган даврда ишсизликнинг бўлиши табиий ҳолатдир. Чунки ишчи кучига бўлган 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 этиш 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 ўтказилади?

Асосий адабиётлар

1. Абдурахмонов Қ.Х., Холмуминов Ш.Р. ва бошқалар. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси (дарслик). —Т.: Ўқитувчи, 2001.
2. Абдуганиев 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. Меҳнат 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 жойларининг миқдори ва тузилишига, меҳнат ресурсларидан фойдаланишнинг самарадорлигига, ходимлар касб-малака таркиби шаклланишининг манбалари ва кўламларига, ижтимоий-иқтисодий алоқаларнинг бузилиши шароитларида меҳнат унумдорлигини ошириш имкониятларига таъсир қилувчи омилларни ҳар тарафлама ҳисобга олиш ва комплекс таҳлил қилишдан иборат. Ушбу услуб қуйидаги ўзаро боғлиқ тизимлардан ташкил топади: меҳнат ресурслари баланси, меҳнат ресурсларининг ҳаракати ва меҳнат сарфларининг тармоқлараро баланслари, меҳнат бўйича баланс ҳисоб-китоблари ҳамда иш жойлари ва меҳнат ресурсларининг йиғма баланслари.

Меҳнат ресурслари балансини тузиш ҳамда ишга жойлаштишга муҳтож шахсларни аниқлаш чоғида асосий ахборот манбалари давлат статистикаси (меҳнат бўйича, аҳоли бўйича статистика ҳисоботлари) 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 текширишдан иборат бўлади. Ушбу хилма-хил манбалар улардаги ахборотнинг хусусияти ва мазмуни, 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 бандлар, ишсизлар, иқтисодий нофаол аҳоли сонини кўрсатувчи маълумотларни олиш, заруратга қараб, тушунчалар, таърифлар ва

саволларни ўзгартириш мумкин. Бу эса айрим аҳоли гуруҳлари ишчи кучида иштирак этишининг турли шакллари аниқлаш имконини беради. Бундай мослашувчанлик ушбу текширувларни турли истеъмолчилар талабларини қондириш учун айниқса яроқли қилади, халқаро қиёсланадиган натижаларни таъминлайди. Ишчи кучини таҳлил қилиш фақат ишлаётганларни эмас, балки вақтинча иш билан банд бўлмаганларни ҳам қамраб олганлигидан, у меҳнат ресурслари ва уларнинг тақсимланиш тузилмаси ҳақида тўла-тўғис тасаввур ҳосил қилишни таъминлайди.

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

Кўрсаткичлар	Жами	Шу жумладан	
		шаҳар	қишлоқ
I. Жами меҳнат ресурслари			
Шу жумладан:			
Меҳнат ёшидаги меҳнатга 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 жойлаштиришга муҳтож 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 миқдори. Бу миқдор меҳнат ёшидаги меҳнатга қобилиятли аҳоли сони билан меҳнат ёши-

дан кичик ва катта бўлиб, ишлаётган шахслар сонининг йиғиндиси сифатида аниқланади:

$$MP = M\dot{E}M + И\dot{У}П,$$

Бунда: MP - меҳнат ресурслари; $M\dot{E}M$ - меҳнат ёшидаги меҳнатга қобилиятли аҳоли; $И\dot{У}П$ - ишлаётган ўсмирлар ва пенсионерлар.

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

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

Бунда: $\mathcal{E}_{(16-60)}$ - 16 ёшдан 60 ёшгача бўлган эркеклар; $A_{(16-55)}$ - 16 ёшдан 55 ёшгача бўлган аёллар; Ног - меҳнат ёшида бўлиб, ишламаётган I ва II гуруҳ ногиронлари (16 ёшдан 60 ёшгача бўлган эркеклар ва 16 ёшдан 55 ёшгача бўлган аёллар) ҳамда имтиёзли шартлар асосида пенсия олаётган, ишламайдиган пенсионерлар.

Ахборот олиш манбаи:

$\mathcal{E}_{(16-60)}$, $A_{(16-55)}$ юзасидан - аҳолининг жинс ва ёш таркиби бўйича статистика маълумотлари;

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

$И\dot{У}П$ юзасидан - корхоналарнинг 16 ёшга тўлмаган, ишлаётган ўсмирлар ва пенсионерлар ҳақидаги статистика ҳисоботлари.

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

$$ИФ = ИБ - ИИ,$$

Бунда: $ИФ$ - иқтисодий фаол аҳоли қисми; $ИБ$ - иш билан бандлар; $ИИ$ - иш билан банд бўлмаган, ишга жойлашишга муҳтож шахслар.

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

$$ИБ = Ир + Идх + Инр,$$

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

$Идх$ - деҳқон хўжалиқларида иш билан банд бўлганлар;

$Инр$ - иқтисодиётнинг норасмий секторида иш билан банд бўлганлар.

Ахборот олиш манбаи:

Ир юзасидан - корхоналар ва ташкилотларнинг меҳнат бўйича статистика ҳисоботлари, солиқ 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 чиқиш асослари

Меҳнат ресурслари бандлиги комплекс таҳлилининг баланс воситалари орасида етакчи ўринни тармоқлараро баланс (ТАБ) эгаллайди. Меҳнат сарфларининг ТАБини ишлаб чиқиш иқтисодиётнинг барча секторлари ва тармоқларидаги ҳисобот ва истиқбол даврларда тўғри ва тўлиқ 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 таъминлашни асослашни кучайтиради.

Одатда, ТАБни ишлаб чиқишда тармоқ ёндашиш услуги ва «хара-жатлар - ишлаб чиқариш» тамойили қўлланилади, унга мувофиқ иқтисодиёт ўзаро боғланган тармоқлари мажмуасидан иборат.

Иқтисодиётдаги ўзаро боғланган тармоқларнинг энг тўлиқ ва аниқ таърифини функционал ёндашиш услуби асосида олиш мумкин. Унинг хусусияти шундан иборатки, бутун ҳудуд ўзаро боғланган ишлаб чиқарувчи ва хизмат кўрсатувчи қуйидаги 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 фойдаланишнинг таҳлили ва истиқболини белгилашни яхшилайдди. Шунинг учун ҳудудда меҳнат сарфлари ТАБини ишлаб чиқишда функционал ёндашиш қўлланилади. У бандлик даражасини, иқтисодиётнинг барча секторлари ва тармоқларида меҳнат ресурсларидан фойдаланиш, тақсимлаш ҳамда улар ўртасидаги меҳнат мутаносиблигини тўғри аниқлайди. Унинг асосида ҳудудда меҳнатга қобилиятли аҳоли бандлиги секторлари тармоқларида меҳнат сарфларининг ТАБ чизмаси ишлаб чиқилган. У тўртта (I-IV) бўлимдан иборат (4- расмга қаранг).

Биринчи бўлим олтига бўлимчани ўз ичига олади. Улар қишлоқ хўжалиги, саноат, хизмат кўрсатиш ва шахсий меҳнат секторларида ва ҳудуд таркибига кирмаган тармоқлардаги бандлик даражаси буюмлаштирилган меҳнат сарфлари кўрсаткичларини қўллаш ёрдамида изоҳланади. Балансининг бу бўлимчалари горизонтал йўналишда буюмлаштирилган меҳнат сарфларининг тармоқлараро ва секторлараро тақсимланишини, вертикал йўналиш бўйича уларнинг истеъмолини акс эттиради.

Иккинчи бўлим меҳнат кўринишидаги якуний маҳсулот таркибини, учинчиси эса, ялпи ички маҳсулот (ЯИМ) ишлаб чиқаришда маҳаллий ва жалб қилинган меҳнат ресурсларининг жонли меҳнати сарфлари кўрсаткичлари асосида тўғри бандлик миқдорини 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 (деҳқончилик ва чорвачилик тармоқлари); саноат (гўшт-сут, мева-сабзавот ва виночилик, новвойчилик, ун-ёрмалар, озиқ-овқат, пахта тозалаш, маҳаллий (енгил) ва қурилиш материаллари саноати тармоқлари); хизмат кўрсатиш (сув хўжалиги қурилиши, маҳсулотларни тайёрлаш, автомобиль ва йўловчи транспорти, алоқа, моддий-техника таъминоти, савдо ва умумий овқатланиш, аҳолига маиший хизмат кўрсатиш, уй-жой ва коммунал хўжалик, соғлиқни сақлаш, физкультура ва ижтимоий таъминот, бошқарув ва молия-кредит хизмати, таълим, маданият ва санъат, фан ва илмий хизмат кўрсатиш тармоқлари; шахсий меҳнат (деҳқон, фермер ва шахсий ёрдамчи хўжаликлари, яқка тартибдаги меҳнат фаолияти).

ди. Тўртинчи бўлим ижтимоий инфратузилма тармоқларида бандлик даражаси ва меҳнат ресурсларидан фойдаланишни акс эттиради.

Маҳсулотларни ишлаб чиқариш ва тақсимлаш ТАБининг тенгламаси моддий-буюмлашган ва мажмуавий меҳнат тақсироти пропорцияларининг бирлигини акс эттиради. Мажмуавий меҳнат сарфлари қуйидаги тенглама ёрдамида аниқланади:

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

(1) дан келиб чиққан ҳолда меҳнатда ифодаланган оралиқ ва ялли ички маҳсулот истеъмоли ҳажмини ҳисоблаш мумкин.

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

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

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

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

Унда (3) тенглама қуйидаги 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:

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

Бу ерда i - истеъмол қилувчи тармоқларнинг индекси; j - ишлаб чиқарувчи ва хизмат кўрсатувчи тармоқларнинг индекси; s - иқтисодий секторларининг индекси; a_{ij}^s - тўғри моддий харажатларнинг коэффицентлари; \hat{a}_{ij}^s - худуд таркибига кирмаган тармоқларнинг тўғри моддий харажатлари коэффицентлари; t_j^s - маҳаллий меҳнат ресурсларининг тўғри меҳнат сарфлари коэффицентлари; \hat{t}_j^s - жалб қилинган меҳнат ресурсларининг тўғри меҳнат сарфлари коэффицентлари; T_j^s - тўлиқ меҳнат сарфлари коэффицентлари; V_j^s - маҳаллий меҳнат ресурсларининг ишлаган иш вақтлари ҳажми; \hat{V}_j^s - жалб қилинган меҳнат ресурсларининг ишлаган иш вақтлари ҳажми; X_{ij}^s ва \hat{X}_{ij}^s - оралиқ маҳсулот истеъмолининг қиймат ва меҳнат кўринишидаги тегишли ҳажмлари; \bar{X}_{ij}^s ва \tilde{X}_{ij}^s - худуд 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 \tilde{X}_j^s - ЯИМ ишлаб чиқаришнинг меҳнат кўринишидаги ҳажмлари ёки мажмуавий меҳнат сарфлари; Y_i^s - яқуний маҳсулот истеъмоли ҳажми. Ушбу баланс асосида меҳнат сарфларини тақсимлаш (r_{ij}^s) ва фойдаланиш (q_{ij}^s) коэффицентларини ҳисоблаб чиқиш мумкин:

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

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

Меҳнат ресурсларидан фойдаланиш (истеъмол) коэффицентлари куйидаги тартибда ҳисобланади ва маҳсулот ишлаб чиқаришда буюмлаштирилган ва жонли меҳнат истеъмоли даражасини ифодалайди:

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

6.3. Меҳнат сарфлари тармоқлараро балансларини ишлаб чиқиш босқичлари

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

тизимидан Ўзбекистон Республикаси Давлат дастури бўйича миллий счётлар тизимига ўтишнинг биринчи босқичи вазифаларига асосланган кўп босқичли статистик, иқтисодий-математик ва ташкилий ишларни бажариш зарур.

Биринчи босқичда кўриб чиқилаётган ҳудуд 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 жараёнида, одатда, танлаб олиш услуби қўлланилади. Унинг ёрдамида статистик ҳисоботнинг махсус шакллари жорий қилиш йўли билан ушбу ҳудуднинг ишлаб чиқариш ва хизмат кўрсатиш соҳаларининг репрезентатив объектларидаги моддий ресурсларидан фойдаланиш ҳақидаги ахборотларни йиғиш ва таҳлил қилиш амалга оширилади. Аммо, ҳудудий даражада ҳар бир кичик ва ўрта корхона ЯИМ ишлаб чиқаришда сезиларли салмоққа эга бўлганлиги учун, бизнинг фикримизча, танлаб олиш услубидан эмас, балки ялпи тадқиқот қилиш услубидан фойдаланиш мақсадга мувофиқ, бу эса ахборотларнинг ишончлилигини оширади.

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

Учинчи босқичда тўғри (a_{ij}^s) ва тўлиқ (b_{ij}^s) моддий харажатларнинг 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 кўрсаткичлари маҳаллий ҳисоб-китобларда ижтимоий зурур меҳнат сарфлари билан бир хил эмас ва қоидага кўра, турли хил мураккабликдаги меҳнатнинг аниқ турлари миқдорини намоён қиладди. Улар таҳлил ва истиқболни белгилашнинг янги муҳим қуроли бўладилар. Тўлиқ меҳнат сарфлари коэффициентларидан ҳудуднинг ижтимоий-иқтисодий ривожланиши кўрсаткичларини асослашда, меҳнат ресурслари бандлиги ижтимоий-иқтисо-

дий самарадорлигини ҳисоб-лашда, 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.Маппинский [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 чиқиш муаммосини 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 - ҳудуд таркибига кирмаган тармоқларнинг харажатларини бириктириб олувчи тўлиқ моддий харажатлар коэффициентларининг матрицаси.

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

ТАБ тузилади:

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

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 ҳисоб-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 фондларининг ҳажми. Улар қуйидагича аниқланадилар:

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

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

Бу ерда: $n_{но,j}^s$ аё $\hat{n}_{но,j}^s$ — маҳаллий ва жалб қилинган ходимга мўлжалланган йиллик иш вақти меъёри;

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

Бу вақтда

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

Яқуний босқичда ҳосил қилинган натижалар таҳлил қилинади, буюмлаштирилган ва жонли меҳнат сарфлари ўртасидаги нисбатни 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 жараёнда меҳнат сарфларининг ҳисобот ТАБ маълумотларидан, мод-

дий, меҳнат ва молиявий ресурслардан фойдаланиш бўйича меъёрлардан, худуд ривожланишининг макроиқтисодий ва демосоциал кўрсаткичларидан ва ишчи кучига талаб ва таклифнинг белгиланган истиқбол режаларидан кенг фойдаланилади.

Бундан ташқари, меҳнатга лаёқатли аҳоли бандлиги секторларида меҳнат сарфларининг истиқбол ТАБини ишлаб чиқишда ҳисобот даврларидаги меҳнат ва моддий харажатлар коэффицентларидан фойдаланилади. Шунинг учун фақат кўрилаётган даврнинг оралиқ йиллари учун тўғри меҳнат сарфлари аниқлангандагина юқорида ифодаланган услубдан фойдаланиш билан чекланиш мумкин.

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

Статистик услуб ёрдамида турли йиллар учун тўғри меҳнат сарфлари истиқбол коэффицентларини аниқлашда бир хил методикадан фойдаланиш керак, чунки методик фарқлар турли даврлардаги коэффицентларнинг миқдорини таққослаб таҳлил қилишни мушкуллаштиради.

Норматив услуб асосида тўғри меҳнат сарфларининг истиқбол коэффицентларини аниқлашда маҳсулот бирлигини ишлаб чиқаришга меҳнат сарфлари меъёри, шунингдек, объектлар ривожланишининг техник-иқтисодий кўрсаткичлари ҳам қўлланилади.

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 услуби, хусусан, кўпомиллик моделлар услубидан фойдаланиш мумкин. Омилларни танлаб олишда биринчи навбатда, сермеҳнатликка жиддий таъсир қилувчи меҳнат ундорлиги кўрсаткичларини танлаш керак. Танлаб олинган кўрсаткичлар миқдорий ўлчаниши лозим.

Маҳсулот сермеҳнатлиги динамикасининг таҳлили учун омилларнинг умумий миқдоридан қуйидагилар танлаб олинади: меҳнатнинг фонд билан таъминланганлиги; меҳнатнинг энергия билан таъминланганлиги; ихтисослаштириш коэффицентлари; янги техникани татбиқ этиш харажатлари; кадрлар қўнимсизлиги; малакали ходимлар улуши; қўл меҳнатининг улуши; меҳнат ресурслари умумий сонидagi ишловчиларнинг

улуши. Улар асосида ишлаб чиқариш функцияси шаклантирилади ва маҳсулот сермеҳнатлиги ўсишининг иқтисодий-математик таҳлили ўтказилади.

Юқорида қайд этилган услублардан бир вақтда фойдаланиш, яъни тўғри меҳнат сарфлари коэффициентларини аниқлаш янги услубнинг пайдо бўлишига асос бўла олади.

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

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

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

3. Тўғри меҳнат сарфлари коэффицентлари ўзгаришининг ЯИМ ҳажми ва таркибига турлича таъсири аниқланади.

ЯИМ ҳажми ва таркиби таҳлилида корхоналарнинг репрезентативлигини ҳисобга олиш керак, улар уни ишлаб чиқаришда 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 вақтда 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 меъёрлари маҳсулот ишлаб чиқариши ва тақсимлашнинг истиқбол ТАБига мувофиқ гуруҳларга ажратилади ва ту-

затишлар киритилади.

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

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

Шундай қилиб, тўғри меҳнат сарфларининг ҳисоблаб чиқилган истиқбол коэффицентларини тўлиқ моддий харажатларга кўпайтириб, тўлиқ меҳнат сарфларининг истиқбол коэффицентлари 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 кўрилаяётган даврдаги тўғри ва тўлиқ бандлик коэффицентларини 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 йўллариини белгилашга имкон беради. Айни бир вақтда мавжуд номутаносиблик аниқланади, иқтисодиёт ва ишчи кучи бандлиги, талаби ҳамда таклифини истиқболлаштириш такомиллаштирилади.

Қисқача хулосалар

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

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

Меҳнат сарфларининг тармоқлараро баланслари ўзаро узвий боғлиқ бўлган босқичлар асосида ишлаб чиқилади ва у баланс 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 нечта бўлимдан иборат ва улар қандай мазмунга эга?
4. Меҳнат сарфларининг тармоқлараро баланслари қандай босқичлар асосида ишлаб чиқилади?
5. Истиқбол ТАБни тузишда 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 экономика труда – М.: «Наука», 1982.
4. Холмуминов Ш.Р. Моделирование сельского рынка труда – Т.: «Фан», 1996.
5. Федоренко Н.П., Машинский Н.А. Проблемы трудоемкости. Планирование и экономика – математические методы – М.: «Наука», 1964.
6. Шаталин С.С. О соотношении темпов роста валового общественного продукта и национального дохода. Вопросы экономики – М.: 1996, №1.

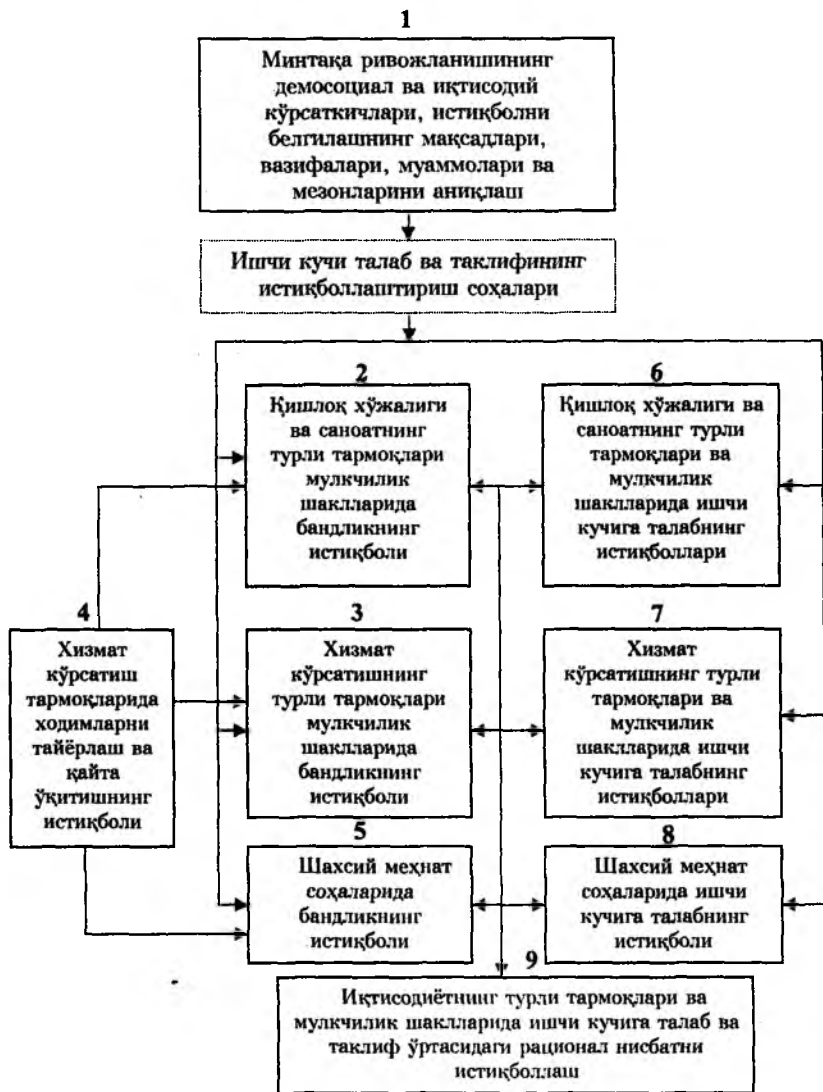
МЕХНАТ БОЗОРИДАГИ ИШЧИ КУЧИГА ТАЛАБ ВА ТАКЛИФНИ ИСТИҚБОЛЛАШТИРИШ АСОСЛАРИ

7.1. Мехнат бозоридаги ишчи кучига талаб ва таклифни истиқболлаштиришнинг аҳамияти

Республикамиз иқтисодий ва ижтимоий ривожланишнинг бозор моделларига ўтиши аҳоли бандлиги истиқболлини белгилаш соҳасида бир қатор мураккаб ва кўп аспектли муамоларни юзага келтиради. Улар хўжалик юритишнинг янги шароитларида жиддий ўзгаришларга дуч келади.

Мехнатга 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 этаётган методологияси ижтимоий йўналтирилган бозор иқтисодиётининг замонавий талабларига кўпроқ даражада жавоб беради [4].

Ушбу методология асосини яқин келажақдаги ишчи кучига талаб ва таклифнинг динамикасини тадқиқ қилиш услублари мажмуаси ташкил қилади. У истиқболлини белгилашнинг ўзаро боғлиқ қуйидаги блоклари ёрдамида таъбиқ этилади: мақсаднинг шаклланиши, тадқиқ қилинаётган жараён вазифалари, асосий муаммолари ва мезонларини аниқлаш; ҳудуд ривожланишининг асосий иқтисодий ва демосоциал кўрсаткичлари истиқболли 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 ўқитиш масалаларини ҳал қилиш; шахсий ёрдамчи хўжаликлар ва деҳқон хўжаликлари, яқка, шахсий меҳнат фаолияти каби шахсий меҳнат секторининг жабҳаларида иш билан банд бўлганларнинг келажақдаги 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 ҳудуд аҳолиси иш билан бандлигининг барча тармоқларда ишчи кучига талаб ва таклиф ўртасидаги нисбат ҳолатининг истиқболли кўрсаткичларини аниқлаш (5-расмга қаранг). Асосий блоklar 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 ва метъёрлари ҳамда худуд ривожланиши демосоциал ва иқтисодий кўрсаткичларининг истиқболдаги даражалари аниқланади. Бандликнинг истиқболини белгилашда баланс ва ёшлар ўзгариши услублари бўйича ҳисоб-китобдан ҳосил қилинадиган аҳолининг табиий ва механик ҳаракатлари ва бир ёшдан бошқасига ўтиши асосий демографик кўрсаткичлар бўлиб хизмат қилади.

Худуднинг иқтисодий-математик моделлар комплекси (айниқса, эконометрик) ёрдамида аниқланадиган миллий даромади, ялпи ички маҳсулоти, меҳнат унумдорлиги, меҳнатнинг фонд ва энергия билан таъминланганлиги, асосий ишлаб чиқариш фондларининг ўртача йиллик қиймати, асосий фондлар ва ишчи кучидан фойдаланишнинг сменалик коэффициентлари, ернинг ишловчиларга тақсимланганлиги ва ижтимоий инфратузилма хизматлари билан таъминланганлиги каби бошқа иқтисодий ва ижтимоий кўрсаткичларнинг истиқболда кўзда тутилган даражаси 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 ёндашиш баён қилинган [1,2,3,5]. Улар орасида энг кўп ёйилганига [5] мувофиқ халқ хўжалигида аҳоли бандлигининг истиқболи ишчи кучи таклифининг истиқболидан келиб чиқиши керак. Аммо у ривожланишнинг маълум босқичларида ҳал қилиниши лозим бўлган ижтимоий-иқтисодий ва демографик вазифаларни ҳисобга олмайди.

Бошқа бир ёндашишга [3] мувофиқ, бандлик истиқболини белгилашда халқ 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 ўзлаштиришнинг лойиҳа маълумотлари ва графиклари бўйича ҳисобланади.

Баён этилган ёндашишлар бандликни истиқболлаштиришда кенг қўлланилади, аммо бозор иқтисодиёти асосида хўжалик юритишга ўтиш бу муаммони меҳнат унумдорлиги ўсишининг берилган фойизи 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 чиққан ҳолда белгиланади. Бозор иқтисодиёти қишлоқ хўжалиги ва саноатнинг ҳар бир тармоғида ЯИМ ни энг кўп ишлаб чиқаришни таъминлаш ва якуний натижада бандликни ошириш бўйича имкониятларни баҳолаш учун ҳақиқий ишланган иш вақтини аниқлаш масаласига алоҳида муносабатни талаб қилади.

Бизнинг фикримизга кўра, аҳоли бандлиги истиқболлини аниқлаш учун қишлоқ хўжалиги ва саноатнинг ҳар бир тармоғида ЯИМнинг йиллик ишлаб чиқарилиши ва бир ишловчининг ўртача йиллик ишланган кунлар миқдорини 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 - T вақти орқали, тармоқ ЯИМини ишлаб чиқариши - X ёрдамида, меҳнат сифати сарфининг кўрсаткичи қишлоқ хўжалиги ва саноат тармоқларида банд бўлганлар ишчилар сонини (C) уларнинг умумий сонига (N) нисбати (CFN) сифатида аниқланади:

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

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 миқдорини аниқлаш мумкин. Кейин бандликнинг истиқболи учун қишлоқ хўжалиги ва саноат тармоқларида бир ишловчига ишланган кунларнинг ўртача йиллик миқдорини баҳолаш зарур. Бундай истиқболли ўтган йилларда маълум бўлган тенденциялар асосида, математик статистиканинг яхши ишлаб чиқилган услубларини қўллаб амалга ошириш мумкин.

Шундай қилиб, юқорида кўрсатилган баҳоларни ҳосил қилиб, банд бўлганлар миқдорини ЯИМни энг кўп қишлоқ хўжалиги маҳсулотлари ишлаб чиқарилишини таъминлаш учун зарур кунларнинг умумий сонини истиқболда белгиланган ўртача йиллик ишланган кунлар сонига алоҳида бўлиш сифатида аниқлаш мумкин.

Мазкур тармоқлардаги бандликнинг истиқболи мулкчилик шакллари бўйича банд бўлганлар умумий сони тақсимланишини истиқболда кўзда тутиш учун бошланғич нуқта бўлади. Ушбу истиқболлаштириш кўп омиллик моделлардан фойдаланишга 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 апарати 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 экспертлардан ўрганилаётган ҳодисалар истиқболининг келажакдаги баҳоларини олишдан иборат бўлади.

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

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

Таъкидлаймизки, мулкчиликнинг турли шакллари ривожланиши шароитларида хизмат кўрсатиш омиллари ва натижа-

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 нодавлат шакллари «харажатлар-ишлаб чиқариш» функциялари мажмуасига эга бўлиб, мулкчиликнинг юқорида таъкидланган шакллари бўйича хизматларни амалга ошириш хажмлари 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 бағишланган.

Қишлоқ хўжалиги 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 юритишнинг бозор шароитларида қишлоқ хўжалиги, саноат, хизмат кўрсатиш ва шахсий меҳнат тармоқларида илмий-техник тараққиёт ютуқларини қўллаш натижасида ходимлар сонидagi ўзгаришлар.

Биринчи ҳолда кадрларни тайёрлаш ҳажмлари ходимларнинг жинси, ёши таркибида келажакда 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 даражаларидаги ходимлар улушининг эксперт баҳолари аниқ бир тармоққа керакли мутахассислар сонини, яъни ўқиётганлар сонини аниқлашга имкон беради. Эконометрик тадқиқотлар кадрлар тайёрлашнинг турли даражаларида ходимлар сонидagi илмий-техник тараққиёт ютуқларини қўллаш ва иқтисодий ислохотларни ўтказиш шароитларидаги ўзгаришларни ишлаб чиқариш функцияси сифати-

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

Ходимларни ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда қайта тайёрлаш қўламларини аниқлаш ушбу блокнинг муҳим таркибий қисми бўлиши керак, бу ғоятда мураккаб, чамаси, ишнинг биринчи босқичларида фақат эксперт баҳоларидан фойдаланиш мумкин. Шу билан бирга ҳудуднинг турли тармоқлари учун бундай жараёнлар қўламини миқдорий баҳолашга имкон берувчи омилларни аниқлаш учун модель тузиш зарур.

Бешинчи блок шахсий меҳнат соҳаларида банд бўлганларнинг истиқболли сонини аниқлашга бағишланган. 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 сониде кўп болали оилалар 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 оилаларда аёллар, ҳатто, боласи бўлмаганда ҳам ишламайдилар. Бундай категориядаги аҳолини истиқболлаштириш ғоят қийин. Иқтисодий ва демографик адабиётларда бу масала бўйича чуқур тадқиқотлар амалда йўқ. Истиқболлаштиришнинг бу масаласида эксперт баҳолашни қўллаш яхши самара беради.

Бешинчи блокнинг таркибий қисми - аҳолининг шахсий ёрдамчи ва деҳқон-фермер хўжаликларидаги бандлиги истиқболлини аниқлашдир. 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 бағишланган. У мавжуд ва янги яратилган иш жойлари ҳолатига таъсир этувчи бир гуруҳ омиллар таъсирини ҳисобга олган ҳолда амалга оширилади: меҳнатга рағбат-

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

Қайд этилган омилларга мувофиқ иш жойларининг нуфузлилиқ индекси қўидаги қўринишга эга деб тахмин қиламиз:

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

Бу блокда ҳам эконометрик тадқиқот ва эксперт баҳолашни қўллаш мумкин.

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

Бозор муносибатларининг 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 тузилаётганда бундай иш жойларининг нуфузлилиқ даражасини ҳисобга олиш зарур. У ишчи кучига талаб ва ундан фойдаланишнинг рақобат қобилияти даражасини маълум даражада шакллантиради. Ишчи кучига талабни истиқболлаштиришда хизмат кўрсатиш объектларига қишлоқ хўжалиги ишлаб чиқаришидан озод этилган ходимларнинг ўтиб ишлаши аҳтимолини ҳам инобатга олиш керак. Бу ерда эксперт баҳолаш энг қулай услуб ҳисобланади.

Саккизинчи блок шахсий меҳнат соҳаларида ишчи кучига талабни аниқлашга бағишланган.

Якка тартибдаги меҳнат фаолиятида ишчи кучига талабнинг истиқбол даражаси аввало оиладаги болалар сони, аёлларнинг ёш болаларни тарбиялаш бўйича таътил муддати, мактабгача болалар муассасалари билан таъминланганлиги, хусусий тадбиркорликнинг ривожланиши каби ҳудуди тараққиётининг демосоциал ва иқтисодий кўрсаткичлари ўсиши ва қўламлари билан асосланади.

Шахсий ёрдамчи ва деҳқон хўжаликларида ишчи кучига талабнинг истиқбол кўрсаткичлари кўпроқ қишлоқ хўжалиги тармоқлари маҳсулотларига эҳтиёжнинг даражаси ва ушбу тармоқлардаги мавжуд иқтисодий имкониятлар қўламига боғлиқ. Бу тармоқларда статистик ҳисобот етарлича олиб борилмаслиги истиқболлаштиришни мураккаблаштиради. Шунинг учун эксперт баҳолаш ва аниқ социологик тадқиқотлар воситаларидан фойдаланиш мақсадга 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 бағишланган. Бу ерда кўп омилли таҳлил ёрдамида жонли меҳнатга талаб ва таклиф ўртасидаги рационал нисбатга эришишга бевосита таъсир этувчи омилларни танлаш зарур. Уларга қуйдагилар 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 рақобатбардошлиги ўзгариши ва бошқалар.

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

Қисқача хулосалар

Истиқболлаштиришнинг мазкур методологиясини татиқ этиш меҳнатта лаёқатли аҳоли бандлигининг ишончли истиқбол режасини тақдим этишга, ишчи кучи талаб ва таклифининг истиқболли ҳолатини аниқлашга ва улар ўртасидаги рационал нисбатларни белгилашга, кадрларни тайёрлаш ва қайта тайёрлаш миқдорини топишга олиб келади.

Истиқболлаштириш натижалари меҳнат бозори фаолиятининг мақсадли комплекс дастурини ахборотлар билан таъминлашни ҳам яхшилайти.

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 занятость: 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. Холмуинов Ш.Р. Прогнозирование занятости трудоспособного населения // «Экономика и статистика», 1997, №7.
5. Шаленко М. Опыт прогнозирования занятости населения и рынка труда в переходной период: утраченные иллюзии и перспективы // «Экономика Украины» – Киев: 1992, №3

МЕҲНАТ БОЗОРИ ФАОЛИЯТИНИНГ МАҚСАДЛИ КОМПЛЕКС ДАСТУРИ

8.1. Меҳнат бозори мақсадли комплекс дастурининг аҳамияти

Мақсадли комплекс дастур меҳнат бозорининг келажакдаги фаолиятида асосий тадбирларни ишлаб чиқишнинг самарали воситаларидан бири ҳисобланади. Шунинг учун меҳнат бозори фаолиятининг мақсадли комплекс дастурини тузишга алоҳида эътибор берамиз. У кишлоқ 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 объектларини самарали ривожлантириш, банд бўлмаган шахсларнинг ишончли ижтимоий ҳимояланишини таъминлаш, дастурни амалга оширишнинг ташкилий, иқтисодий ва ҳуқуқий механизмларини такомиллаштириш каби қисқа ва узоқ муддатли тадбирларни ишлаб чиқишга имкон беради. Ушбу дастур бандликнинг давлат сиёсати, инфляция ва ишсизлик, бандлик ва инвестициялар, иш жойлари ва меҳнат ресурслари ўртасидаги макроиқтисодий нисбатлар билан узвий боғланган ҳолда ишлаб чиқилади.

Ушбу дастурнинг барча бўлимлари ва тадбирларини ишлаб чиқишда қуйидаги 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 чиқиш босқичлари

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

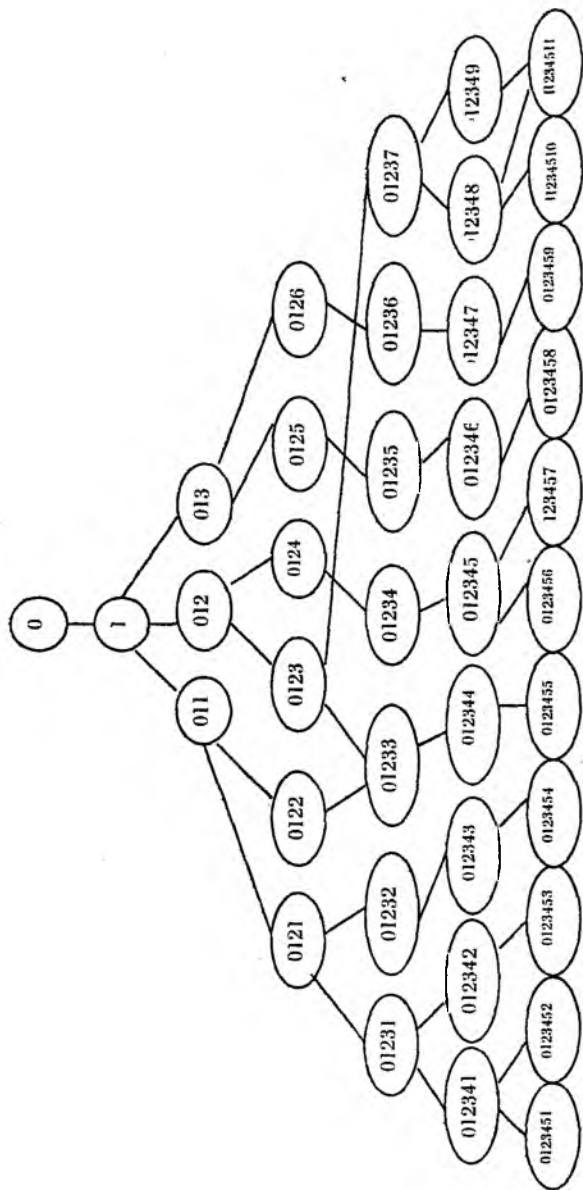
Биринчи бўлим «Таҳлиллар» ва «Муаммолар» деб ном олган иккита бўлимчадан ташкил топади. Таҳлиллар қисмида меҳнат бозорининг ҳозирги вазиятдаги фаолиятига ҳамда ишчи кучига талаб ва таклиф ҳамда ишсизлик кўрсаткичлари динамикасига таъсир этувчи омиллар ва уларнинг ҳудудни иқтисодий, ижтимоий ва демографик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

Иккинчи бўлимда меҳнат бозори фаолияти бўйича тадбирлар ишлаб чиқишда вужудга келадиган асосий муҳим муаммолар аниқланади. Уларга қуйидагилар 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 боровчи номуносибликнинг қисқариши; миллий кадрлар малакаси ва рақобатбардошлигининг ошиши; ишсизликнинг йўл қўйиладиган (табiiй) даражагача камайтирилиши; ишчи кучини ёллаш бўйича бозор мунособатларини тартибга солишда иқтисодий ва ҳуқуқий асосларнинг яратилиши ва бошқалар.

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

Асосий мақсад (O) - аҳолининг моддий фаровонлигини яхшилаш.

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



6-расм. Мехнат бозори фаолиятининг «мақсадлар дарахти»ни аяс эгтириш чизмаси.

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 қўллаш; 0.1.2.3.4 - мулкчиликнинг самарали шакллари татбиқ этиш; 0.1.2.3.5 - ушбу тармоқ ичида 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 қўллаш минтақаларини кенгайтириш; 0.1.2.3.7-қишлоқ хўжалигидан озод бўлган ходимлар ишчи кучи етишмайдиган ҳудудларга кўчишига кўмаклашиш ва рағбатлантириш.

Тўртинчи даражали мақсад — ишсизликни камайтириш: 0.1.2.3.4.1 - қишлоқ хўжалиги маҳсулотларни тайёрлаш ва қайта ишлашнинг мавсумий даврларида вақтинчалик 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 даражаси билан иш жойлари тузилишини мувофиқлаштириш; 0.1.2.3.4.7 - қўшимча иш жойларини яратувчи хусусий тадбиркорларни рағбат-

лантириш; 0.1.2.3.4.8 - банд бўлмаган кишиларнинг ишчи кучи етишмайдиган туманларга вақтинчалик 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-иқтисодий ва ҳуқуқий 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 чиқиш ва амалга ошириш; 0.1.2.3.4.5.2 - нодавлат тузилмалар учун ишга қабул қилишга квоталар ва иқтисодий рағбатлантиришнинг тегишли тадбирларини белгилаш; 0.1.2.3.4.5.3 - деҳқон (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 вақтинчалик 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 жамoa ишларини ташкил қилиш; 0.1.2.3.4.5.8 - доимий жамoa ишларини (ободончилик, иқтисодий 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 банкни яратиш; 0.1.2.3.4.5.11 - ёлланма ходимлар ва иш берувчилар ўртасида бозор мунособатларининг ҳуқуқий асосларни яхшилаш.

Мақсадларнинг мазмуни ҳудуддаги ижтимоий-иқтисодий ва демографик вазиятларга мувофиқ ўзгаради. Юқорида қайд этилган мақсадлар республикамизнинг бозор иқтисодиётига ўтиш даври учун мўлжалланган.

Дастурнинг «Илмий услублар таъминоти» бўлими меҳнат бозори фаолияти соҳасидаги сиёсатни ишлаб чиқиш ва ўтказишнинг илмий-амалий асосларини яратишдан бошланади. Унга қуйидагиларни киритиш мақсадга мувофиқ: меҳнат бозорини тартибга солишнинг тамойиллари ва ёндашишлари; мақсадга эришиш усуллари; бандлик сиёсатининг асосий йўналишлари; ишчи кучи талаби ва таклифини тартибга солиш соҳасидаги ушворликлар; ташқи ва ички ижтимоий-иқтисодий шароитлар-

ни ўзгартириш 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 истиқболлантиришда қўлланиладиган услублар, қоидалар ва йўриқномалар мажмуаси ҳам ўз аксини топади.

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

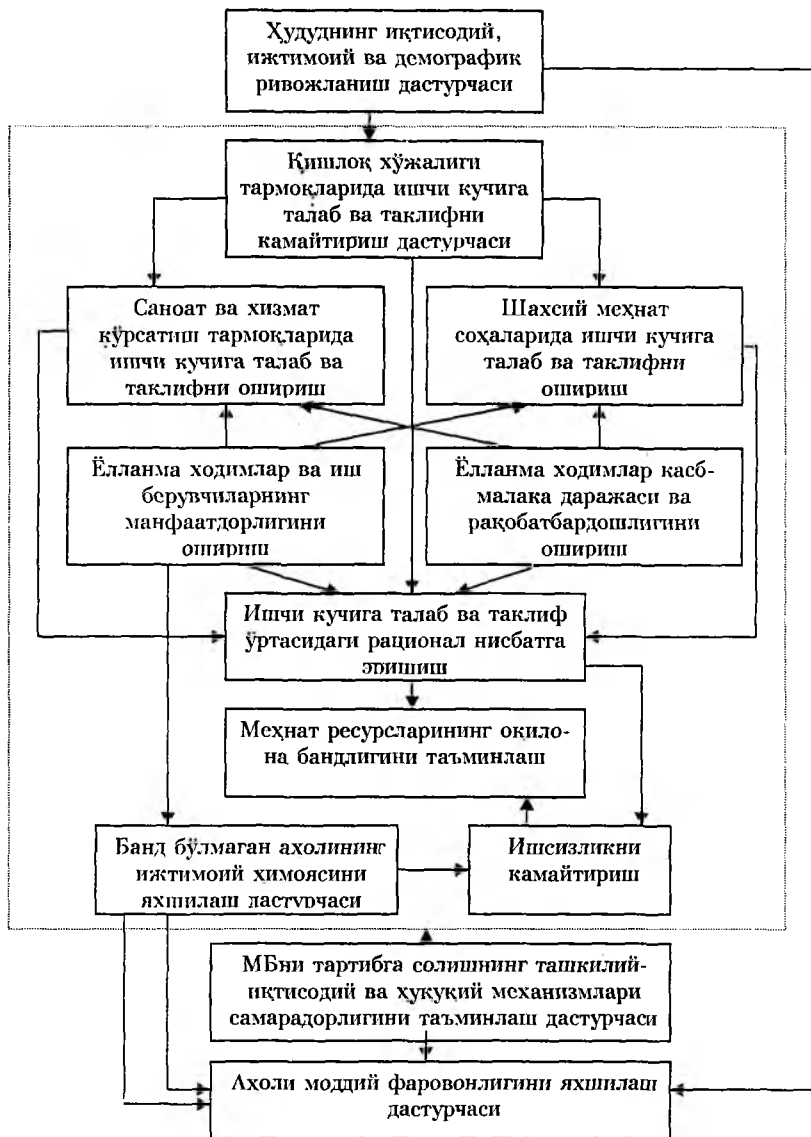
Мазкур бўлимида товарлар, қимматли қоғозлар ва илмий ишланмалар бозорлари, тадқиқ қилинаётган ҳудуд ривожланишининг демографик, ижтимоий ва иқтисодий кўрсаткичлари ҳақида ахборотлар ҳам бўлади.

Дастурнинг «Моделлар ва ҳисоблаш техникаси таъминоти» бўлими меҳнат бозори шаклланиши ва ривожланишининг таҳлили ва истиқболлини белгилашда ҳамда рационал параметларини 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 ақс эттиради.

Унинг молиявий маблағлари (М) қуйидаги асосий йўналишлар бўйича сарфланиши кўзда тутилади: ишсизларга нафақа бериш (Н); жамоа ишларини ташкил қилиш (Ж); қисман ёки тўлиқ бўлмаган бандликка кўмаклашиш (Б); пенсияга муддатдан эртароқ чиқишга ёрдам бериш (П); ходимларни қайта тайёрлаш ва ўқитиш (О); янги иш жойларини яратиш (И); ишсизларнинг ўзини-ўзи банд қилишига ва тадбиркорлигига кўмаклашиш (Т); миграция (М); компьютер техникаси (К), амалий дастурлар пакетлари (П), методик йўриқномалари (Й), харид қилиш ва бошқа йўналишлар (Б).



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

Бу ҳолда керакли молиявий маблағлар ҳажми қуйидаги тартибда аниқланади:

$$M = a_1H + a_2Ж + a_3Б + a_4П + a_5J + a_6И + a_7T + \\ + a_8M + a_9К + a_{10}\hat{П} + \dots + a_{11}Й + a_{12}Б, \quad (1)$$

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

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

Молиявий ресурсларнинг барча ҳажми қуйидаги тартибда аниқланади:

$$MP = БЖ + МБ + ББ + ДБЖ + ТТ + КФМ + ШМ + ЛЗ + К + Х + БТ, \quad (2)$$

Сводн й (йиғма) бўлимда меҳнат бозорининг тахмин қилинадиган ҳолати, дастур тадбирлари амалга оширилгандан кейин аҳолининг иш билан бандлиги ва ишсизлик даражасини таърифловчи якуний кўрсаткичлар (натижалар) мавжуд бўлади. Уларга қуйидагилар киради: меҳнатга ласқатли иш билан банд бўлган ва банд бўлмаган аҳоли сони; ишчи кучига талаб, таклиф ва баҳо (меҳнат ҳақи); янги яратилган иш жойлари миқдори; ишга (доимий ва вақтинчалик) жойлашган шахслар; малакасини ошираётган ишчилар сони; ишсизлар сони, жумладан, нафақа олувчилар; ихтиёрий банд бўлмаган шахслар сони; ишчи кучини экспорт қилишнинг ҳажми ва бошқалар.

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

учинчидан, муаммоларни ҳал қилишга ажратилган ресурсларни тақсимлашни ва бошқаришнинг услублари ҳамда шакллари; тўртинчидан, дастурий топшириқларни амалга ошириш устидан назорат қилиш шакллари ва услубларини.

Дастурнинг «Ҳуқуқий таъминот» бўлими меҳнат бозори фаолиятини тартибга солишга мўлжалланган юридик ва норматив ҳужжатлардан иборат бўлади («Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги қонун, «Меҳнат Кодекси» ва бошқалар). Янги ҳуқуқий-норматив ҳужжатлар қабул қилинганидан кейин улар зудлик билан дастурни амалга оширувчиларга етказилиши керак.

Дастурни ишлаб чиқиш ва бошқаришни таъкил қилишнинг асосий босқичлари бўлимларнинг изчиллик билан жойлаштиришига асосланади: мақсадлар ва асосий вазифаларни аниқлаш; таҳлил ва истиқболлаштиришнинг методик ва модел аппаратларини ишлаб чиқиш; статистик, маркетинг ва социологик ахборотларни йиғиш ва таҳлил қилиш; дастурчалар мажмуасини тузиш; дастурга аниқлик киритиш ва тасдиқлаш; дастурни амалга ошириш бўйича бошқарувнинг таъкилий-иқтисодий ва ҳуқуқий механизмларини яратиш.

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

Қисқача хулосалар

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 ҳимоялашни таъминлаш каби қисқа ва узоқ муддатли тадбирларни ишлаб чиқишга имкон беради.

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

Назорат ва муҳокама учун саволлар

1. Меҳнат бозорининг мақсадли комплекс дастури қандай аҳамиятга 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. Заславкая Т.И. Ривкина Р.В. Методологические проблемы системного изучения деревний. –Новосибирск: Наука, 1977.
2. Программа – целевое управление воспроизводством трудовых ресурсов // Отв.ред. ВВ.Опикенко и др. – Киев: Науков. Думка, 1983.
3. Холмуминов Ш.Р. Моделирование сельского рынка труда. –Т.: Фан, 1996.

МЕҲНАТ БОЗОРИНИ ЭКОНОМЕТРИК МОДЕЛЛАШТИРИШ

9.1. Меҳнат бозорини эконометрик моделлаштиришнинг моҳияти

Ҳозирги пайтда бозор иқтисодиётига ўтиш жараёнида юзага келаётган мураккаб ижтимоий-иқтисодий 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 бўлаги сифатида қараларди. Совет олимлари эконометрик услубларни «Макроиқтисодий моделлаштириш», «Ишлаб чиқариш функциялари», «Тармоқлараро баланслар», «Статистика» каби фанлар соҳаларида қўллаб келдилар. Уларнинг баъзилари эса эконометриканинг режали иқтисодиётга қўлланишини назарда тутиб, унинг «планометрия», деб аталишини таклиф этдилар [4, 89-бет.].

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

Ҳозиргача «Эконометрика» тушунчасини талқин этишда ягона фикр мавжуд эмас. Бу борада проф. А.А. Ривкин америкалик машҳур олим Д. Жонсоннинг «Эконометрик услублар» китобига сўз боши ёзганда қуйидаги фикрни баён этади: «Айрим муаллифлар эконометрияни иқтисодий-математик йўналишдаги барча ишлар йиғиндиси, 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 воқеаларни 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 фикрга ўхшаш талқин этилади [4, 307-бет.]. Бу фикрларга асосан, «эконометрика»нинг тор мазмундаги тушунчаси кенг тушунчасига нисбатан кўп қўлланилади, деган хулосага келиш мумкин.

Бу хулосага 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 тааллуқли 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 объекти. Унда иш билан банд ва банд бўлмаган аҳолининг «меҳнатга қобилиятларини» шартномалар асосида сотиш-сотиб олиш жараёнига кўп омиллар ва шароитлар таъсир кўрсатади. Меҳнат бозори шаклланиши ва ривожланишининг айрим 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 тутаяди.

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

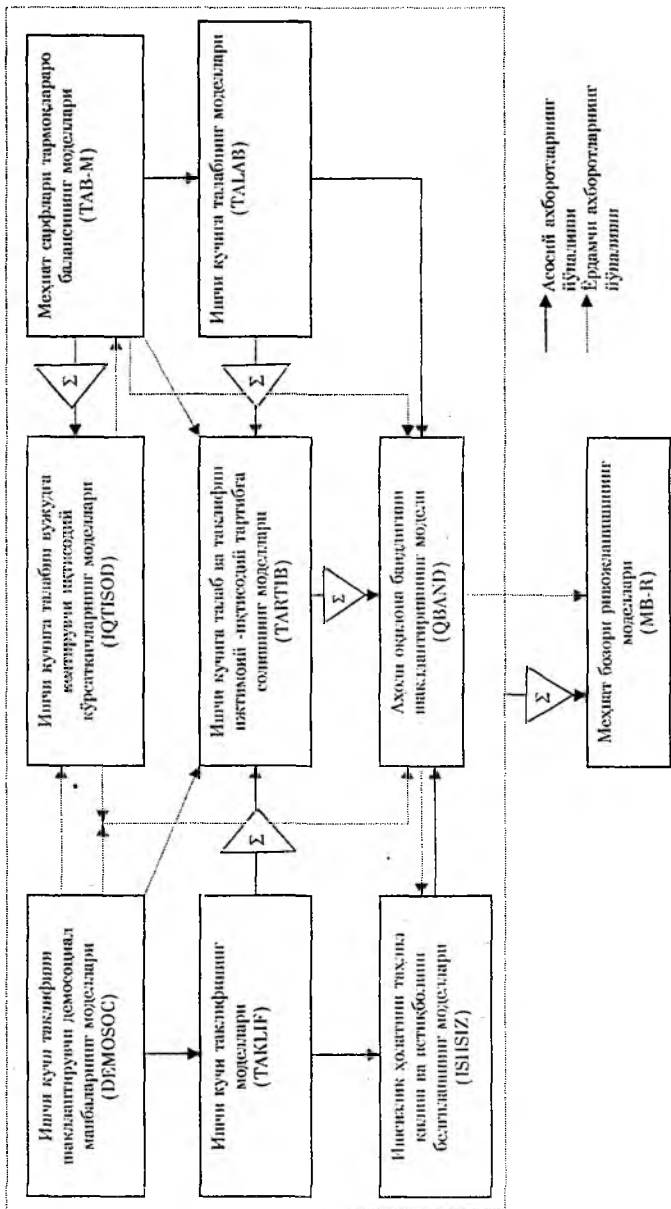
Биринчи босқичда меҳнат бозори фаолиятининг «мақсадлар дарахти» ёрдамида эконометрик тадқиқотнинг бош мақсади

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 қуйидагилардан иборат: ишчи кучи таклифи шаклланишининг демосоциал манбаларини ўрганиш ($z_{01} \in Z_0$); ишчи кучи таклифининг миқёсини 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 солишнинг ижтимоий-иқтисодий 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 истикболини 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} — оптималлаштирилган, 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-иқтисодий тартибга солишнинг (TARTIB) ва аҳоли оқилона бандлигини шакллантиришнинг (OBAND) оптимизацион моделлари; ишсизлик ҳолатини таҳлил қилиш ва истикболини 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. Меҳнат бозори шаклланиши ва ривожланишининг комплекс эконометрик моделлари ахборотларини ўзаро алоқадорлиги схемаси.

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

IQTISOD моделлари асосий ишлаб чиқариш фондларининг 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 коэффициентларини TAB-M моделлари ёрдамида аниқлаш мумкин.

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

TARTIB моделлари эса ишчи кучига талаб ва таклиф ўртасидаги энг кичик фарқларнинг вариантларини топишга мўлжалланган. Улар икки хил йўналишда аниқланади: қишлоқ хўжалиги ишлаб чиқариши тармоқларида ишчи кучига талаб ва таклифни камайтириш; саноат, хизмат кўрсатиш ва шахсий меҳнат тармоқларида эса ишчи кучига талаб ва таклифни 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 етакчи ўрин тутди. Чунки, унда меҳнатга лаёқатли аҳолининг иш билан банд ва банд бўлмаган гуруҳлари даромадларини максимум бўлиши асосий мезон оптималлиги 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 modellari ishsizlikning miqdori, ulushi, 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.

MB-R имитацион моделлари комплексини тузишдан асосий мақсад — аҳолининг моддий фаровонлигини яхшилашнинг рационал вариантларини (ечимларини) топишдир. Улар эса MB-R 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 эришиш; мазкур бозор инфра-тузилмасининг ривожланиши.

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

Меҳнат бозорининг эконометрик моделлари комплексини (ЭМК) тузишда рефлектор ёндашиш (услуги)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 услуги ёрдамида ечилиши лозим бўлган аниқ масалалар изоҳланади.

Меҳнат бозорининг асосий бўлимларини мукамал изоҳлаш рефлектор услубининг бош хусусияти 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 «чиқиш» ахборотлари бўлиб хизмат қилади. Турли бўлимларни (объектларни) изоҳловчи бир нечта рефлектор моделларнинг шароитларини ва ечимларини математик изоҳлаш анча мураккаб ва кам ўрганилган муаммодир.

Рефлектор услуги эконометрик моделлар ўртасида мукам-

мал-горизонтал алоқалар бўлишини таъминлайди, яъни бир моделнинг «чиқиш» ахбороти бошқаси учун «кириш» ахбороти ҳисобланади. Бунинг натижасида меҳнат бозорининг ривожланиш модели (МВ-Р) шаклланади.

Тўртинчи босқичда тузилган меҳнат бозори шаклланиши ва ривожланиши ЭМК ларини ечиш услублари аниқланади. Бундай услублар жумласига чизиқли ва блокли дастурлаш, компьютерда имитациялаш, карреляцион-регрессион таҳлиллаш каби иқтисодий кибернетиканинг асосий воситалари (қуроллари) 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 МВ-Р имитацион моделлари комплексини ечишда компьютерда имитациялаш услуби ишлатилади.

Моделлаштиришнинг ушбу босқичида ишлаб чиқилган моделларни компьютерда ечиш учун махсус 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 яхшилайдди. Унинг натижалари TALAB, TAKLIF, TARTIB ва МВ-Р 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 номутонасибликни топиш; ишсизликнинг миқдоси ва сабабларини аниқлаш; ишсизликни камаййтириш бўйича тадбирлар ишлаб чиқиш; зарурий мутахассисликлар ва ихтисосликларнинг миқдори ва таркибини аниқлаш; ишчи кучига талаб ва таклиф ўртасидаги нис-

батларни мувофиқлаштириш; меҳнат бозорининг асосий элементлари ва маркетинг қўлами бўйича кўпвариантли истиқбол режаларини белгилаш; реклама агентлигининг маҳсулотларини ишлаб чиқиш, тарқатиш ва сотиш; меҳнат биржалари кадрлар маркетинги фаолиятининг стратегик дастурларини тузиш.

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

Социологик ахборотларни шакллантириш ва уларни тузилган ЭМК да қўллаш қуйидаги босқичларда олиб борилади: АСТнинг бош мақсадини, асосий вазифаларини, предмети ва объектини аниқлаш; анкеталарни тузиш; анкета саволларига жавобларни кодлаштириш; АСТ объектларини танлаш услубларини аниқлаш; танланган объектларнинг демосоциал ва иқтисодий ривожланиши билан танишиш; АСТ объектларидаги респондентларни (сўралувчиларни) танлаш; социологларни, иқтисодчиларни, сўроқ ўтказувчиларни (интервьюерларни) ва дастурчиларни танлаш ва ўқитиш; социологик дастур тузиш; респондентлар билан сўров ўтказиш ва анкеталарнинг тўғри тўлдирилганлигини текшириш; сўровнинг дастлабки ахборотларини компьютерда қайта ишлаш; ҳосил қилинган социологик ахборотлар асосида илмий ҳисобот тузиш ва қайд этилган моделларни қўллаш.

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

Эконометрик моделлаштиришнинг сўнгги босқичида эса компьютердан олинган натижалар иқтисодий-математик баҳоланади, ишончлилиги текширилади ва меҳнат бозори шаклланиши ва ривожланишининг рационал вариантлари 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 «чиқиш» кўрсаткичи сифатида турмуш тарзи ва ижтимоий ривожланиши моделлари учун «кириш» ахбороти бўла олади.

Мазкур ЭМКнинг муҳим афзаллиги унинг қулай дастур ва ма-

тематик таъминотидир. Унинг чизиқсиз дастурлаш характериға эға бўлган қисми ҳам снгиал алгоритмланади. Шунинг учун моделларни компьютерға киритиш кетма-кет олиб борилади. Бу эса масалаларнинг ечимларини тезда топиш ва вақтни тежаш имконини беради.

Шу билан бирға ЭМК чекланишлар хусусиятиға ҳам эға. Бундай хусусият куйидаги ҳолатларда кўринади: биринчидан, мазкур моделлар комплекси таркибида аҳолининг турмуш даражаси модели учрамаслиги ижтимоий истеъмол талабини тўлиқ асослай олмайди; иккинчидан, шаклланаётган ва ривожланаётган бозор иқтисодиёти муносабатларининг барча ижтимоий-иқтисодий жумбоқларини аниқлаш ва ечиш имкониятиға эға эмас; учинчидан, моделларни татбиқ этишда натурал кўрсаткичларға нисбатан кўпроқ қиймат ўлчовларининг ишлатилиши маълум даражада натижалар ишончилигини пасайтиради. Комплекс эконометрик моделлаштиришдаги қайд этилган камчиликларни ижтимоий ривожланиш бўйича кўшимча моделлар ишлаб чиқиш йўли билан бартараф этиш мумкин.

9.3. Меҳнат бозорининг эконометрик моделлари комплекси

Меҳнат бозори шаклланиши ва ривожланишининг иқтисодий-математик тадқиқотида комплекс эконометрик моделлаштириш етакчи ўрин тутади. Меҳнат бозори шаклланишининг ЭМК тузишда аҳоли иш билан бандлиги таҳлили ва истиқболни белгилаш масалаларини ечиш бўйича ҳамдўстлик давлатлари олимларининг кўпгина тадқиқотлари мавжудлигини ҳисобға 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 бошқасиға ўтиши учун шароитлар яратиш ва уларнинг малакасини ошириш каби муаммолар ифодаланган. Бироқ, меҳнат бозори, айниқса, унинг шаклланиш механизмлари аналитик нуқтаи назардан батафсил ўрганилмаган.

Аҳолининг меҳнатға 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 миқдорига тенглаштириш бўйича тадбирлар йиғиндиси деб изоҳланган. Масалан, баъзи манбаларда [2,862-бет.] моделлар дифференциал тенгламалар тизими кўринишида берилган бўлиб, уларда иш жойлари ва меҳнат ресурслари мослигининг динамикаси батафсил ёритилган. Бунда иш жойлари сонининг ўсиши асосий ишлаб чиқариш фондлари кўпайиши ва камайиш омилларининг таъсирига боғлиқ бўлган. Шунинг учун буш иш жойлари ва ишловчилар салоҳияти марказлаштирилган бошқариш орқали мувофиқлаштириб турилади. Иқтисодий таркибий ўзгартириш 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 миқдорий баҳолашга бошқача ёндашишни 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 келажакда юз берадиган аҳолини иш билан таъминлаш тузилишини ва бошқариш услублари таъсирини ўрганишдан иборат.

Бизга маълумки, хорижий иқтисодчиларнинг тадқиқотларида иш ҳақи меҳнат бозорини тартибга солувчи муҳим 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 механизмларининг асосий элементи сифатида ҳисобга олинishi мақсадга мувофиқлигини тақозо этади.

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

моқда. Бу эса, ЭМҚни тузишдан нобарқарорлик услуби қўлла-нишини тақозо қилиб кўяди. Бунда қуйидаги шартлар ҳисобга олиниши даркор: меҳнат бозоридаги мувозанатсизликни аниқ-лашда ишчи кучи талаби ва таклифи ўртасида минимал фарқни таъминлаш мезонининг асос бўлиши; меҳнат ҳақини тартибга солишнинг самарали механизмлари мавжуд эмаслиги.

Одатда, макромоделлар тузилишида халқ хўжалиги иш-лаб чиқариш ва ноишлаб чиқариш жабҳаларига бўлинади. Ана шундай ёндашиш [1] тадқиқот моделларида мавжуд. Ёки мо-деллаштириш масаласининг қўйилиши мазмунидан келиб чиқ-қан ҳолда халқ хўжалигини тармоқларга бўлиш мумкин.

Лекин, меҳнат бозори шаклланиши масаласини ечишда иқтисодиётни тармоқларга бўлиш етарли эмас. Ҳолбуки, меҳ-нат бозорини моделлаштиришда иқтисодиётни меҳнатга лаё-қатли аҳолининг иш билан бандлик секторларига бўлиб, тадқи-қот олиб бориш мақсадга мувофиқ ҳисобланади.

Таҳлил ва истиқболда кўзда тутилган режалар бўйича ама-лий масалаларнинг характериға қараб, моделларнинг блоклари аниқлаштирилади ва ўзгартирилади. Дастлабки моделлар блок-лардан иборат бўлиб, уларда ҳар бир секторнинг ишчи кучига талаб ва таклиф тузилмаси ифодаланган бўлади ҳамда меҳнатга лаёқатли аҳолининг ёши, сони, жинси, малакаси ва маълумотиға экзоген ўзгарувчилар сифатиға қаралади. Шунингдек, аҳолининг табиий ва механик ҳаракатлари ҳам DEMOSOC моделлар блоки-ни татбиқ этиш туфайли аниқланади. DEMOSOC, IQTISOD ва TAB-M моделлари блокларининг натижалари экзоген ўзгарувчи-лар сифатиға меҳнат бозори шаклланишининг бошқа моделла-рини татбиқ этишда иштирок этадилар. Ушбуни қайд этиш ло-зимки, экспериментал ҳисоблашлар натижасиға меҳнат бозори шаклланишиға ЭМҚнинг тузилиши ўзгариб туради.

Шунинг учун моделлар блокларининг функционал тузили-шиға эксперт-фойдаланувчи муҳим ўрин тутати.

Меҳнат бозори шаклланишиға ЭМҚни тузиш ва ҳисоб-лаш хусусиятлари қуйидагича бўлади:

1. Меҳнат бозори шаклланишиға мавжуд ЭМҚ ўзаро боғ-ланган саккизта моделлар блокдан иборат: ишчи кучи такли-фи шаклланишининг демосоциал манбалари (DEMOSOC); ишчи кучига талаб вужудға келишининг иқтисодий кўрсаткичлари (IQTISOD); меҳнат сарфларининг тармоқлараро баланслари

(TAB-M) ишчи кучининг таклифи (TAKLIF); ишчи кучига талаб (TALAB); ишчи кучига талаб ва таклифни ижтимоий-иқтисодий тартибга солиш (TARTIB); аҳолининг оқилона бандлигини шакллантириш (O-BAND) ва ишсизлик ҳолатининг таҳлили ва истиқболи (ISHSIZ) (8-расмга қаранг).

2. Меҳнат бозори шаклланишини комплекс эконометрик моделлаштириш жараёнида дастлаб, DEMOSOC (меҳнат ресурсларининг сони, ёш тузилиши, малакаси, маълумоти ва механик ҳаракатланиши), TAB-M (жонли, буюмлашган ва жамланган меҳнат сарфлари ва улар ўртасидаги нисбатлар) ва IQTISOD (ялпи ички маҳсулотнинг, асосий ишлаб чиқариш фондлари ва инвестицияларнинг ҳажми ва тузилиши, иш жойларининг қиймати, истеъмол бозорининг ҳолати, ва бошқалар) моделларининг блоклари ишлаб чиқилади. Уларнинг «чиқиш» ахборотлари бошқа моделлар блокларини тузишда «кириш» ахборотлари бўлиб хизмат қилади.

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 муҳит мавжуд.

Меҳнат 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 хулосалар

Эконометрик моделлаштириш меҳнат бозори фаолияти-ни миқдорий 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 моделлаштириш 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.

МЕХНАТ БОЗОРИНИНГ КАДРЛАР МАРКЕТИНГИ ТАДҚИҚОТИ

10.1. Мехнат бозорига кадрлар маркетинги тадқиқотини қўллашнинг аҳамияти

Ҳозирги пайтда статистик маълумотлар меҳнат бозоридagi ишчи кучига бўлган талаб ва унинг таклифини тўлиқ ифода-лай олмаяпти. Чунки, иш жойларини ҳисобга олишнинг мақбул методикаси йўқлигидан ишчи кучига бўлган талабнинг миқдорини аниқлаш мураккаблигича қолмоқда. 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 мулоҳазалар шу асосда ишлаб чиқилади. Шундай муаммоларни ечишда кадрлар маркетинги асосларини кенг қўллаш ижобий натижалар беради.

Маркетинг тадқиқоти муаммоларига хорижий ва МДХ давлатлари олимларининг кўп илмий ишлари бағишланган. Уларда «маркетинг таҳлили» тушунчаси турлича талқин этилади. Масалан, америкалик машҳур иқтисодчи Ф.Котлер қуйидаги аниқ тушунчани илгари суради: “Маркетинг тадқиқоти — фирма олдида турган маркетинг вазиятлари ҳақида маълумотлар тўпламини систематик равишда аниқлаш, тўплаш ва таҳлил қилиш натижаларининг ҳисоботи” [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 бермоқда. 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 илгчи кучига бўлган талаб ва таклифни ҳамда улар ўртасидаги нисбатнинг ҳозирги ва келажакдаги ҳолатини ўрганибгина қолмасдан, аҳоли бандлигини тар-

тибга солувчи асосий механизмлардан бири сифатида ҳам хизмат қилади. Унинг ёрдамида зарур ахборотларни тўплаш ва таҳлил қилиш 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 иборатдирки, 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, махсус ташкилотларга ёки тажрибали мутахассис-иқтисодчи олимларга мурожаат қилишлари мумкин. Йирик меҳнат биржалари ўз таркибида кадрлар маркетинги бўлимини тузиб, 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 шуғулланидилар.

Статистик услублар бандлик ва меҳнат бозорининг таркибий қисмларига доир ахборотларни тўплаш, гуруҳлаш, қайта ишлаш ва уларнинг ишончлилигини текширишга мўжалланган воситалар мажмуидан 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 счимлари топилади. Ҳар бир модель меҳнат бозори шаклланиши ва ривожланишининг шарт-шароитларини ва омилларини ифодалайди.

10.2. Ишчи кучига талаб ва таклифни маркетинг тадқиқоти шунинг 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 ўтказиш босқичлари.

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

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

Иккинчи босқичда меҳнат бозори конъюктураси 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 ҳисоботлари, кадрлар маркетинги тадқиқотларининг натижалари, бандлик хизмати ва меҳнат биржаларининг маълумотлари, реклама агентликларининг шарҳлари ва бошқалар хизмат қилади. 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 қуйидаги услублардан фойдаланилади: социологик сўровлар; янги ёки жамоавий интервью; иш берувчилар (ишбилармонлар) ҳолатини кузатиш ва уни ҳисобга олиш; эксперт баҳолаш.

Ишчи кучига талаб ва таклиф ҳолатлари бўйича тўпланган ахборотлар таҳлили жараёнида кадрлар маркетинги тадқиқотининг қуйидаги миқдорий 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 миқдоси ва унга харажатлар, кадрлар маркетингининг бошиқа элементлари.

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

3. Имитацион услуби 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 услуби (ўйинлар назарияси, ялпи хизмат кўрсатиш назарияси, стохастик дастурлаш) меҳнат бозоридаги вазият ўзгаришига иш берувчиларнинг таъсирини стохастик изоҳлашда қўлланилади.

5. Операциялар тадқиқотининг дитерминант услуби (биринчи навбатда чизиқли ва чизиқсиз дастурлаш) шундай ҳолатларда қўлланадики, қачонки, ўзаро боғланган ўзгарувчилар қўлиги мавжуд бўлганда ва оптимал счимларни топиш зарурлигида, масалан, ўсадиган ишсизликни ҳисобга олган ҳолда меҳнат ресурсларининг оқилона бандлиги вариантлари.

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

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

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

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

Тўртинчи 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 малакасини ошириш бўйича ҳар тарафлама мақсадли тадбирлар ишлаб чиқилади. 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 қилади.

Еттинчи босқичда мулкчиликнинг янги турлари вужудга келиши шароитида янги мутахассисларни тайёрлаш ва улар малакасини оширишнинг мажмуий тавсияномалари ишлаб чиқилади. 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 номутаносибликни йўқотиш чора-тадбирлари белгиланади. Бунда меҳнат бозори конъюнктурасини ўрганишнинг мақсадли дастурлаш услубини қўллаш ижобий натижалар беради.

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

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

Бошқармада тўртта бўлим мавжуд бўлади: ижодий 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 органлари 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 қилади.

Қисқача хулосалар

Меҳнат бозорига кадрлар маркетингини қўллаш – статистик ахборотлар етарли бўлмаган ҳолда, ишчи кучига бўлган талаб ва таклиф ўртасидаги энг мақбул нисбатларни вужудга келтириш 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. Меҳнат бозорига кадрлар маркетинги тадқиқотини қўллаш қандай аҳмиятга 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: Меҳнат, 1994.
3. Котлер Ф. Основы маркетинга. -М.: Прогресс, 1991.
4. Новиков Б.Т., Мухитдинов Д.М., Панич С.Н. Теория и практика маркетинга. -Т: Меҳнат, 1990.
5. Носиров П., Абдуллаева Ш. Маркетинг – бозор иқтисодиёти асослари – Тошкент: «Ўзбекистон», 1994.

МЕХНАТ БОЗОРИНИНГ СОЦИОЛОГИК ТАДҚИҚОТИ

11.1. Мехнат бозорини ўрганишда социологик тадқиқотнинг аҳамияти

Ҳозирги пайтда социологик ахборотлардан бозор иқтисодиётига ўтишнинг ижтимоий-иқтисодий 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 қўлланади ва уларнинг ахборот таъминотини яхшилайти.

Мехнат сарфлари тармоқлар балансини тузишда ишлаб чиқаришнинг қизгин даврида жалб қилинган ишловчилар ва улар бажарган иш вақти ҳақида ишончли ахборотларни тўплаш анча мураккаб. Бундай вазиятда ахборотлар йиғишнинг 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 қўлланилади.

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 туғдиради.

Бундан ташқари улар ёрдамида кичик ва ўрта бизнесни ҳамда хусусий ишбилармонликнинг ривожланиши бўйича статистик ҳисоботларда 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 мажмуаси 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 яхшилайдди.

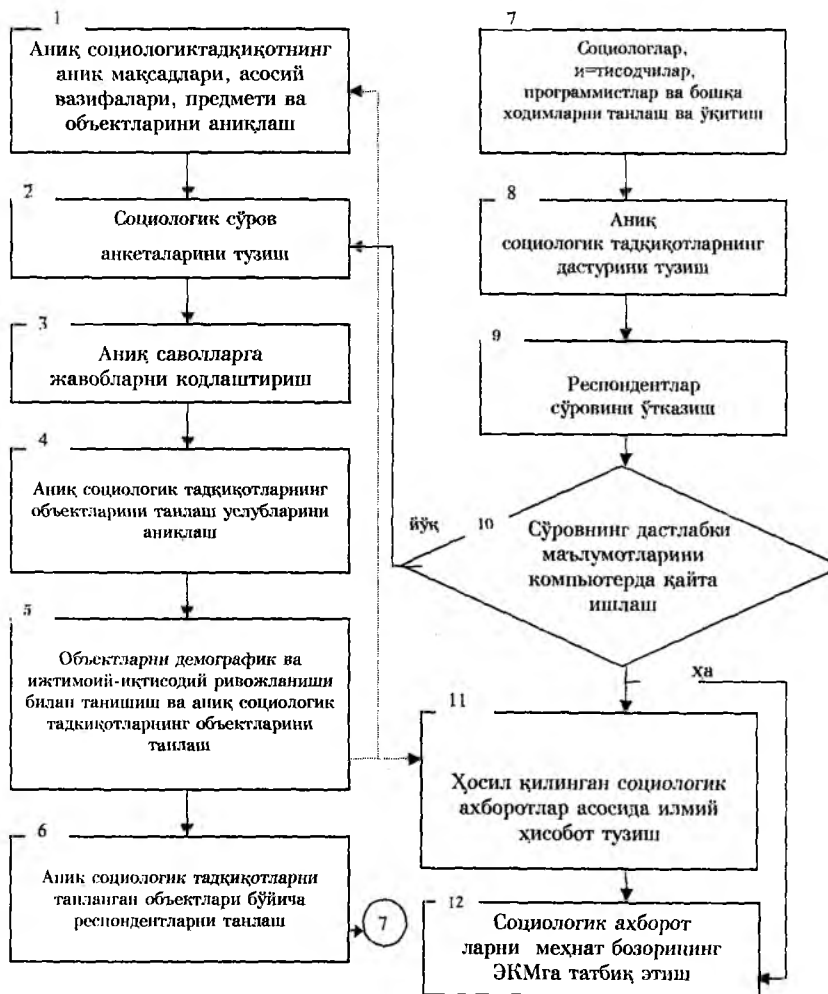
Собиқ иттифоқ давлатларида, жумладан, республикамизда социологик тадқиқотлар бўйича бой тажрибалар тўпланган [1,2,3,4,5]. Мазкур тажрибаларга таянган ҳолда, биз методика ишлаб чиқдик. У меҳнат бозори шаклланиши ва ривожланиши шароитида ёлланган ходимлар билан иш берувчилар ўртасидаги ижтимоий-иқтисодий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

11.2. Меҳнат бозорини аниқ социологик тадқиқ этиш босқичлари

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

Биринчи босқичда АСТнинг асосий мақсади, асосий вазифалари, предмети ва объектлари аниқланади. Ушбу тадқиқотнинг асосий мақсади - бозор иқтисоди 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 қўлланиладиган социологик ахборотлар фондиди вужудга келтириш.

Тадқиқотнинг асосий вазифаларига қуйидагилар тааллуқли: иш билан банд бўлган ва бўлмаган меҳнатга ласқатли 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 ошириш бўйича имкониятлари ва истакларини билши; иш берувчилар ва ёлланма ходимларни бозор иқтисодиёти талабларига жавоб берадиган янги касбларни эгаллаш истакларини аниқлаш; ерга хусусий мулкчилик ва янги иш жойларини яратишга тўсиқ бўладиган асосий сабабларни топиш; ишловчиларни ўз меҳнати якуний натижаларидан ва ижтимоий инфратузилма объектлари ва маҳаллий меҳнат биржалари хизматларидан қониқиб даражасини аниқлаш; тўлиқ, қисман, вақтинчалик 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 чиқиш ва татбиқ этиш учун зарур бўлган социологик маълумотлар фондини вужудга келтириш.

Тадқиқотнинг предмети — танланган минтақа меҳнат бозори шаклланиши ва ривожланиши шароитида ёлланган ходимлар ва иш берувчилар ўртасидаги ижтимоий-иқтисодий муносабатлар ва ишсизликнинг ҳолатлари.

Ушбу тадқиқотларнинг объектлари танланган минтақа 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 тузиш: «Ёлланган ходимлар ва иш берувчилар ўртасидаги ижтимоий-иқтисодий муносабатларни ўрганиш» ва «ишсизлик ҳолати ва сабабларини ўрганиш».

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

Ушбу анкетанинг кейинги саволларида қуйидаги 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 иқтисодий 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 яқиний натижаларидан ва ижтимоий инфратузилма объектлари ва маҳаллий меҳнат биржалари хизматларидан қониқиш даражасини аниқлаш (23-30); респондентларнинг бандлик хизмати ташкилотлари амалий фаолиятини яхшилаш (31) ва ёлланган ходимлар ва иш берувчилар ўртасидаги ижтимоий-иқтисодий 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 қуйидаги муҳим муаммолар тадқиқотига мўлжалланади: тўлиқ, қисман, вақтинчалик 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 кодлаштирилади.

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

ий-иқтисодий муносабатларни ўрганиш юзасидан анкеталар учун ишлаш жойлари бўйича танлаш услубини қўллаш 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 ҳудудий ўртача қийматидан энг юқори ва энг паст бўлган корхоналар, ташкилотлар ва хусусий хўжаликлар хизмат қилади. Бу жараёнда танланаётган объектларнинг иқтисодиётнинг асосий тармоқларидаги маҳсулот ишлаб чиқариш ёки хизмат кўрсатиш салмоғи ҳисобга олиниши лозим.

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

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

Аниқ социологик тадқиқот объектларининг асосий мезонлари бўлиб, меҳнат ресурсларининг бандлик коэффициенти ва минтақалар ҳамда хўжаликларда бир ишловчига тўғри келадиган экин майдони ва чорва моллари сони хизмат қилади. Шундай объектлар танланадиги, 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 қилади 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 меҳнатга 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 қилади.

Аниқ социологик тадқиқотларнинг еттинчи босқичида социологлар, иқтисодчилар, дастурчилар ва бошқа ходимлар танланади. Холбуки, уларга ҳосил қилинадиган социологик ахборотларнинг ишончлилиқ даражаси кўп жиҳатдан боғлиқ. Шунинг учун социологик тадқиқот ўтказадиган шахслар юқори маълумотли ва маданиятли, виждонли 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, объекtlари ва предметлари аниқланади. Танлаган объекtlарнинг ижтимоий-иқтисодий 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 тўлдириш қоидалари ва иштирокчиларнинг мажбуриятлари дастурнинг амалиёт бўлимида жойлашган бўлади. Бу бўлимда дастлабки социологик ахборотларни тўплаш ва компьютерда қайта ишлаш муддатлари белгиланади.

Дастурнинг молия бўлимида қуйидаги 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 (кў-никма ҳосил қилиш); мақсадларга эришиш, бартараф этиш.

Тадқиқотларнинг ўнинчи босқичида дастлабки маълумотлар компьютерларда қуйидаги 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 ўртасидаги ижтимоий-иқтисодий 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 хулосалар

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 чиқиш.

Меҳнат бозорининг аниқ социологик тадқиқотлари ўзаро боғлиқ бўлган босқичлар асосида ўтказилиб, улардан ҳосил қилинган ахборотлар иш берувчлар билан ёлланувчилар ўртасидаги ижтимоий-иқтисодий 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 езд. 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 МЕҲНАТ БОЗОРИНИНГ РИВОЖЛАНИШИ

12.1. Меҳнат бозори ривожланиши концепциясининг стратегик мақсадлари

Меҳнат ресурслари билан қўп таъминланган республика-миз меҳнат бозори ривожланиш концепциясининг асосий мақсади — меҳнатга 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 сустрелиги, ҳақиқий меҳнат даромадларининг камайиши каби шароитларда ишчи кучига талабни ошириш ва унинг тақлифини камайитириш бўйича комплекс тадбирлар ишлаб чиқишдан иборат. Улар ўтиш даври Ўзбекистон миллий иқтисодиётини чуқур таркибий ислоҳ қилиш ва эркинлаштиришнинг стратегик мақсадларига асосланиб ишлаб чиқилади.

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

- ижтимоий йўналтирилган меҳнат бозорини босқичма-босқич шакллантириш;

- меҳнатга лаёқатли иш билан банд бўлмаган аҳолини иш жойлари билан таъминловчи ҳамда ишчи кучига талаб ва тақлифни тартибга солувчи мустаҳкам ривожланган маҳаллий ва хорижий бандлик хизмати ташкилотлари тизимини такомиллаштириш;

- иқтисодиётда оқилона бандликни шакллантирувчи чуқур таркибий ислохотларни амалга ошириш ва ишлаб чиқариш салоҳиятидан самарали фойдаланиш;

- саноат, хизмат кўрсатиш ва шахсий меҳнат тармоқларида янги иш жойлари ва ўсмирлар, қўп болалик аёллар, пенсионерлар 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 хўжаликларни 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 солишнинг ташкилий-иқтисодий ва ҳуқуқий 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.) қуйидаги 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 хўжалигида таркибий ислохотлар амалга оширилиб, «пахта якка-хукмронлиги»ни тугатиш учун шарт-шароитлар яратилди; ёлланма ходимлар ва иш берувчилар ўртасида ижтимоий-меҳнат муносабатларини тартибга солишнинг ҳуқуқий асослари яратилди ва бошқалар.

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

Ушбу босқичнинг якуний натижаси — меҳнат бозорини

шакллантириш учун ижтимоий-иқтисодий ва ташкилий-ҳуқуқий 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 квоталанган иш жойларини ташкил қилиш ва улар иқтисодий рағбатлантирилишини даражасини ошириш; банд бўлмаган шахсларга янги иш жойларини яратиш билан шуғулланувчи иш берувчиларга доимий молиявий ёрдамларни кўрсатиш; ишчи кучи таклифини унинг малакасини, рақобатбардошлигини ва экспортини ошириш йўли билан камайтириш; мулкчиликнинг турли шакллариини шакллантириш ва миллий иқтисодиётда чуқур ислохотларни ўтказиш асосида аҳолининг иш билан бандлиги соҳасида таркибий ўзгаришларни амалга ошириш; иш ҳақи 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 қудратли 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-иқтисодий ва ҳуқуқий 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-иқтисодий ва ташкилий тадбирлар мажмуасини ишлаб чиқиш зарурлигини тақозо этади.

12.3. Меҳнат бозорининг самарали ривожланиш тадбирлари

Ишчи кучига талаб ошиши бўйича асосий иқтисодий тадбирлар орасида ялпи ички маҳсулот (ЯИМ) ҳажмининг ошишига йўналтирилган чуқур иқтисодий ислохотларни ўтказиш стақчи 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 иқтисодий тадбирларга қуйидагилар киради: саноат ва хизмат кўрсатиш корхоналарида янги иш жойларини яратиш; ишлаб чиқаришни кенгайтиришга давлат томонидан маблағни кўпроқ ажратиш; хизмат кўрсатишни яхшилаш ва илғор технологияларни татбиқ этиш; янги ширкат, ижара, хусусий ва қўшма корхоналарни ташкил қилиш; ўтиш иқтисодиёти 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 қиладиган кичик ва ўрта бизнесни ривожлантириш ҳамда ижтимоий ишларни ташкил қилиш ишчи кучига талабни оширишда муҳим ўрин тутди. Кичик ва ўрта бизнеснинг ривожланишини маблағ билан таъминлаш манбаи бўлиб маҳаллий бюджет, Бандликка кўмаклашиш жамғармаси ва Бизнес-фонд маблағлари ҳамда хусусий тадбиркорларнинг сармоялари хизмат қиладди. Кичик ва ўрта бизнес вакиллариغا 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 жойларнинг 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 табиий-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 кўламли ва сифати бўйича етарлича катта бўлган тадбиркорлар қатлами вужудга келди. Уларнинг қонун ва ҳукумат қарорлари доирасида давлат томонидан қўллаб-қувватланиши 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 (келажақда бола етти ёшга етгунга қадар) ва унга бериладиган нафақа миқдорини доимо ошира бориш меҳнат бозоридан ва иқтисодиётнинг тармоқларидан ёш болалик аёлларни ихтиёрий равишда “тортиб олишга” имконият яратади. Улар оилавий ишлар билан кўп шуғулланганликлари сабабли иш жойларида юқори ишлаб чиқаришни таъминлай олмайдилар. Кичик ёш болалик аёлларнинг “суъний” ишсизлигини камайтиришнинг муҳим усули - уларни болани тарбиялаш бўйича ҳақиқий фаолиятини рағбатлантириш ва уни расмий тан олиш. Бунинг учун бандликка кўмаклашиш жамғармасининг ишсизлик бўйича нафақасига сарфланувчи маблағларини ижтимоий суғурта жамғармасига қайта тақсимлаш ва уларни аёллар-

га тегишли ижтимоий тўловлар сифатида бериш лозим.

Кўп 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 қилиш кўламларини кенгайтириш орқали амалга оширилиши мумкин.

Ёшлар ишсизлиги муаммосини мактабларда ўсмирларни касбга йўналтиришни яхшилаш ва даромадлар келтирадиган ишларнинг турларини кўпайтириш йўллари билан ҳал қилиш 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 муҳим иқтисодий тадбирлар гуруҳига киради. Даромад солиғи ставкасининг ўсиши ёлланган ходимларнинг янги иш жойларига таклиф камайишига олиб келади. Шу билан бирга юқори малакали мутахассисларнинг қўшимча ишга қизиқишлари сусаяди. Солиқ ставкаси ошиши қўпчилик аҳолининг иш билан бандлигига салбий таъсир қилади. Шунинг учун бундай тадбирларни амалга оширишдан аввал унинг оқибатларини комплекс таҳлил қилиш керак.

Ишчи кучи таклифи камайишига олиб келувчи ижтимоий-иқтисодий тадбирларга қуйидагилар таалуқли: шахсий ёрдамчи хўжаликлар, шахсий меҳнат фаолияти ва ўз-ўзини иш билан банд қилишнинг бошқа усулларини ривожлантириш; бандликнинг эгилувчан ва ностандарт шаклларини кўпроқ қўллаш; ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил қилишнинг бозор усулларини 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 ҳисобланади. Ҳозирги вақтда бозор услубида хўжалик юритиш талабларига мос келувчи юқори малакали ходимларни тайёрлашга жиддий зарурият туғилди. Бунинг учун ўқув юртларининг моддий-техник ва молиявий таъминотини яхшилаш ва профессор-ўқитувчиларнинг моддий манфаатдорлиги, ижтимоий ҳимояланиши ва касб-малака даражасини ошириш зарур.

Хорижда ўқишни, 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 қилишнинг умумий иқтисодий ва ижтимоий услуби сифатида қараш мумкин. У кўпроқ ишчи кучининг таклифига таъсир этади. Чунки иш ҳақининг миқдори 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 миқдори 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 миқдорини белгилашда тўртта субъект ўзаро ҳамкорлик қилади: давлат, касаба уюшмаси, тадбиркорлар ва меҳнат бозори. Давлат иш ҳақини белгилаш бўйича маъсулиятни касаба уюшмалари ва тадбиркорларга юклаши мумкин бўлса ҳам, бу жараёнда фаол иштирок этади. Бозор шароитларида давлат иш ҳақи даражасини маъмурий белгилашдан воз кечиши лозим. Унинг миқдори иш берувчилар билан ёлланма ходимлар ўртасида тузиладиган меҳнат шартномаси (контракт) асосида касаба уюшмаси вакилининг иштирокида белгиланиши керак.

Ташиқлий тадбирлар орасида давлат томонидан аҳолининг иш билан бандлигини ошириш бўйича ўтказаятган сиёсат етакчи ўринни эгаллайди. У аҳолининг иш билан бандлигини ва ишчи кучига талаб ва таклиф тузилишидаги ўзгаришларни ва иш жойини йўқотган, аммо меҳнат қилишни хоҳловчи ва фаолиятнинг бошқа турларини фаол изловчи шахсларни қўллаб-қувватлашнинг бозор механизмларини узвий бирлаштиришдан иборат бўлиши лозим. Яқин келажакда республика минтақа ва ҳудудий дастурла-

ри билан бир қаторда маълум тармоқларда аҳоли бандлигини оширишнинг мақсадли комплекс дастуриларини ишлаб чиқиш зарур. Бундай дастурларда қуйидаги тадбирлар акс эттирилиши лозим: мулк эгасининг алмашуви, хусусийлаштирилиш, корхоналарнинг иқтисодий ночорлиги ва уларнинг ихтисослаштиришдаги 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; ўз-ўзини иш билан банд қилишнинг турли шаклларини рағбатлантириш; ноқиллоқ хўжалиги иш жойларини яратиш учун бандликка қўмаклашиш жамғармаси маблағларидан самарали фойдаланиш (қарзлар, имтиёзли кредитлар); ўсмирлар, кўп болалик аёллар, меҳнатга қобилиятли пенсионерлар ва ногиронлар учун квоталанган иш жойларини ташкил қилувчи корхоналарни, фирмаларни иқтисодий рағбатлантириш; олий ўқув юрглари битириб, мутахассисликлари бўйича иш топа олмаган ёш кадрларни бандлик хизмати ташкилотлари билан шартнома асосида иш ҳақига бандликка қўмаклашиш жамғармасидан маблағларни ўтказиш шarti 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 (мониторинги) ва прогнозининг махсус шакллари ва кўрсаткичларини ишлаб чиқишлари лозим.

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

давлат қўмитаси ташкилотларининг ишини такомиллаштиришни 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 сезилмоқда.

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 зарурий мувозанатга эришиш ва меҳнат ресурсларининг оқилона бандлигини таъминлашга олиб келади.

Қисқача хулосалар

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

Меҳнат бозори ривожланиши босқичларида қайд этилган тадбирларнинг амалга оширилиши яқин келажакда ишчи кучига талаб ва тақлиф ўртасидаги бозор мувозанатига эришиш, пировардида, меҳнат ресурсларининг оқиллона 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 / / Материали 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 (янги тахрир).
3. Ўзбекистон Республикасининг «Меҳнат кодексиди». -Т.: Адолат, 1996.
4. Ўзбекистон Республикасининг «Қадрлар тайёрлаш миллий дастури». - Т.: Ўзбекистон, 1997.
5. Каримов И.А. Ўзбекистон ХХІ аср бўсағасида: хавфсизликка таҳдид, барқарорлик шартлари ва тараққиёт кафолатлари. -Т.: Ўзбекистон, 1997.
6. Каримов И.А. Ўзбекистон ислохотларни чуқурлаштириш йўлида. -Т.: Ўзбекистон, 1995.
7. Каримов И.А. Ўзбекистон иқтисодий сиёсатнинг устивор йўналишлари. -Т.: Ўзбекистон, 1993.
8. Абдурахмонов Қ.Х., Волгин Н., Холмуминов Ш.Р., Ҳайитов А.Б. ва бошқалар. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси (дарслик). -Т.: Ўзбекистон, 2001.
9. Абдурахмонов Қ.Х. Муртозасв Б.Ч. Меҳнат бозори (ўқув қўлланма). -Т.: ТДИУ, 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. Общая 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.: Общества 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 // Материали 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. Меҳнат бозорининг моҳияти ва тушунчалари.....	7
1.2. Меҳнат бозорининг ижтимоий — иқтисодий мазмуни....	10
1.3. Меҳнат бозорининг асосий вазифалари ва хусусиятлари...	15
Қисқача хулосалар.....	18
Назорат ва муҳокама учун саволлар.....	18
Асосий адабиётлар.....	18
II БОБ. МЕҲНАТ БОЗОРИНИНГ ШАКЛЛАНИШИ.....	19
2.1. Меҳнат бозори шаклланишининг аҳамияти ва шарт-шароитлари.....	19
2.2. Меҳнат бозорининг шаклланиш тамойиллари.....	23
2.3. Меҳнат бозори шаклланишининг омиллари ва чекловчилари.....	23
Қисқача хулосалар.....	27
Назорат ва муҳокама учун саволлар.....	27
Асосий адабиётлар.....	27
III БОБ. МЕҲНАТ БОЗОРИНИ ТАРТИБГА СОЛИШ.....	28
3.1. Меҳнат бозорини тартибга солишнинг аҳамияти.....	28
3.2. Меҳнат шартномаларининг меҳнат бозорини тартибга солишдаги ўрни.....	30
3.3. Меҳнат бозорини тартибга солишнинг минтақавий усуллари.....	31
3.4. Меҳнат бозорини давлат томонидан тартибга солиш йўналишлари.....	35
Қисқача хулосалар.....	38
Назорат ва муҳокама учун саволлар.....	38
Асосий адабиётлар.....	38
IV БОБ. АҲОЛИНИНГ ИШ БИЛАН ОҚИЛОНА БАНДЛИГИ.....	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 хулосалар.....	51

Назорат ва муҳокама учун саволлар.....	51
Асосий адабиётлар.....	51
V БОБ. ИШСИЗЛИК: МАЗМУНИ, МЕЗОНЛАРИ ВА КЎРСАТКИЧЛАРИ.....	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 қилиш борасида давлат тадбирлари...	60
Қисқача хулосалар.....	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 хулосалар.....	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 истиқболлаштиришнинг аҳамияти.....	78
7.2. Ишчи кучига талаб ва таклифни истиқболлаштириш босқичлари (блоклари).....	80
Қисқача хулосалар.....	87
Назорат ва муҳокама учун саволлар.....	87
Асосий адабиётлар.....	87
VIII БОБ. МЕҲНАТ БОЗОРИ ФАОЛИЯТИНИНГ МАҚСАДЛИ КОМПЛЕКС ДАСТУРИ.....	88
8.1. Меҳнат бозори мақсадли комплекс дастурининг аҳамияти...	88
8.2. Мақсадли комплекс дастурнинг тузилиши ва уни ишлаб чиқиш босқичлари.....	88
Қисқача хулосалар.....	97
Назорат ва муҳокама учун саволлар.....	97

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

ХОЛМУМИНОВ ШАЙЗОҚ
РАҲМАТОВИЧ

МЕҲНАТ БОЗОРИ ИҚТИСОДИЁТИ

(Ўқув қўлланма)

Нашр учун маъсул:

Ўзбекистон Ёзувчилар уюшмаси

Адабиёт жамғармаси директори

Қурбонмурод Жумаев

Мусаввир: Акбарали Мамасолиев.

Муҳаррир: З. Йўлдошев

Техник муҳаррир: Ш.Таджиев

Мусахҳиҳ: Ж. Йўлдошев

Компьютерда саҳифаловчи: М. Фойибназаров

Интернетдаги расмий сайтимиз: www.tsue.uz

Электрон почта манзили: info@tsue.uz

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

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

«Тағарқиёт ИСН» матбаа бўлимида чоп этилди.
Тошкент шаҳри, Белгеп мавзеси, 18-6.



ХОЛМУИНОВ
Шайзоқ 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 қўланма, 60
тадан ортиқ илмий мақолалар
муаллифи ва 72 та фан бўйича
ўқув адабиётларининг масъул
муҳаррири. Илмий ишларининг
асосий мавзуси - меҳнат
бозорини шаклланиши ва
ривожлантириши, ҳамда уларни
моделлаштириши муаммолари.*

