

**O`ZBEKISTON RESPUBLIKASI OLIY VA O`RTA  
MAXSUS TA'LIM VAZIRLIGI**

**TOSHKENT DAVLAT IQTISODIYOT  
UNIVERSITETI**

**Q.X.ABDURAHMONOV  
N.T.SHOYUSUPOVA**

**AHOLINI ISH BILAN  
BANDLIGI**

**O`QUV QO`LLANMA**

O'zbekiston Respublikasi Oliy va o'rta maxsus ta'lim vazirligi Oliy o'quv yurulariaro ilmiy-uslubiy birlashmalar faoliyatini muvofiqlashtiruvchi kengash tomonidan oily o'quv yurtlarining iqtisodiy ta'lim yo'nalishlari talabalati uchun o'quv qo'llanma sifatida tavsiya etilgan

**Toshkent - 2013**

Ushbu o'quv qo'llanmada aholini ish bilan bandligining shakllanishi, ish bilan bandlikning ijtimoiy-iqtisodiy mohiyati, mazmuni va shakllari, aholini ish bilan bandlik kontsepsiyasi, mehnatning ixtiyoriyligi, O'zbekiston Respublikasining "Aholini ish bilan bandligi to'g'risida"gi Qonunda belgilangan ish bilan bandlikni asosiy tamoyillari, favqulodda huquq tamoyili, ish bilan bandlik shakllarining tasnifi, aholini ish bilan bandligining asosiy turlari, Jahon moliyaviy- iqtisodiy inqirozi ta'sirida ish bilan bandlik darajasini oshirish kabi asosiy boblarda batafsil bayon etilgan. Mazkur o'quv qo'llanma oliy o'quv yurtlarining iqtisodiyot fakul'tetlari talabalari, bakalavr va magistr lari hamda keng omma uchun mo'ljallangan.

### **Taqrizchilar:**

**TURSUNXO'JAEV M.L.** – Xalqaro Mehnat va ish bilan bandlik Akademiya-sining akademigi, iqtisod fanlari doktori, professor.

**XOLMURODOV S.E.**- «Mehnat iqtisodiyoti va aholishunoslik» kafedrasida dostoni, iqtisod fanlari nomzodi.

**МИНИСТЕРСТВО ВЫСШЕГО И СРЕДНЕЕ СПЕЦИАЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН**

**ТАШКЕНТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ**

**К.Х.АБДУРАХМАНОВ  
Н.Т.ШОЮСУПОВА**

# **ЗАНЯТОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ**

**Учебное пособие**

**Ташкент-2013**

В учебном пособии рассмотрены следующие вопросы: социально-экономическая сущность, формирование, формы и концепция занятости населения; основные приоритеты «Закона Республики Узбекистан о занятости населения»; характеристика форм занятости; рынок труда и методы регулирования; новые формы занятости; основные направления по увеличению уровня занятости населения; квалифицированный рынок труда; методика баланса трудовых ресурсов.

Учебное пособие предназначено студентам, магистрам экономических образовательных направлений высших учебных заведений, а также специалистам и научным работникам, занимающимся вопросами занятости населения.

#### **Рецензенты:**

**Турсунходжаев М.Л.**- Академик международной академии труда и занятости, доктор экономических наук, профессор

**Холмуродов С.Э.**-доцент кафедры «Экономика труда и народонаселения» ТГЭУ, кандидат экономических наук.

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

**TASHKENT STATE UNIVERSITY OF ECONOMICS**

**Q.X.ABDURAHMONOV  
N.T.SHOYUSUPOVA**

**EMPLOYMENT**

**Tashkent- 2013**

In this tutorial, the following issues are considered: socio-economic nature, formation, forms and concept of employment; the main priorities of "The law of the Republic of Uzbekistan on employment"; characteristic of the employment forms; labor market and management practices; new forms of employment, the main directions for increasing employment rate; qualified labor market, the method of balance of human resources.

The textbook is intended for students, masters of economic educational directions of higher education institutions, as well as for professionals and academics, studying employment issues.

***Reviewers:***

**TURSUNXADJAEV M.L.** – Akademik of international academy of labor market and employment , doktor of economic sciences, professor

**XOLMURADOV S.E.** dotsent of labour economics and humanship department, candidate of economic sciences

## MUNDARIJA

<b>KIRISH.....</b>	<b>17</b>
<b>I BOB. AHOLINING ISH BILAN BANDLIGI, SHAKLLANISHI VA MOHIYATI.....</b>	<b>19</b>
1.1. Ish bilan bandlikning ijtimoiy-iqtisodiy mohiyati, mazmuni va shakllari.....	19
1.2. Aholini ish bilan bandlik kontseptsiyasi. O'zbekiston Respublikasining "Aholini ish bilan bandligi to'g'risida"gi Qonuni.....	22
1.3. Ish bilan bandlik shakllarining tasnifi, asosiy turlari va darajasi.....	26
1.4. Oqilona ish bilan bandlik. Samarali ish bilan bandlik. Mahsuldor ish bilan bandlik. Eng maqbul ish bilan bandlik.....	34
1.5. Aholini ish bilan bandlik darajasini yaxshilashning yo'nalishlari.....	37
Qisqacha xulosalar.....	40
Nazorat va muhokama uchun savollar.....	40
Tavsiya etiladigan adabiyotlar ro'yxati.....	40
<b>II BOB. AHOLINI ISH BILAN BANDLIGINING IQTISODIYOT RIVOJLANISHIGA TA'SIRI.....</b>	<b>42</b>
2.1. Aholini ish bilan bandligini ahamiyati va unga mehnat bozorini ta'siri.....	42
2.2. Aholi bandligini ta'minlash mezonlari.....	44
2.3. Ishchi kuchiga talab va taklif o'rtasidagi bozor muvozanatiga erishish.....	46
Qisqacha xulosalar.....	52
Nazorat va muhokama uchun savollar.....	52
Tavsiya etiladigan adabiyotlar ro'yxati.....	53
<b>III BOB. CHUQURLASHGAN IQTISODIY ISLOHOTLAR SHAROITIDA ISHSIZLIK SABABLARI, XUSUSIYATLARI.....</b>	<b>54</b>
3.1. Ishsizlik va uning darajasi.....	54
3.2. Iqtisodiy nuqtai nazardan ishsizlik. «Ishsiz shaxslar» tushunchasi. Ishsiz shaxs deb e'tirof etish shartlari.....	59
3.3. Iqtisodiy islohotlar sharoitida ishsizlikning tarqalishi va ishsizlar harakati, ishsizlikning davomiyligi, ijtimoiy-iqtisodiy chiqimlari hamda ishsizlik bo'yicha nafaqalar.....	61
3.4. Ishsizlikning turli mezonlari bo'yicha tasnifi.....	64
3.5. Iqtisodiy islohotlar davrida ishsizlikning asosiy sabablari va u bilan bog'liq muammolar.....	68
Qisqacha xulosalar.....	73
Nazorat va muhokama uchun savollar.....	73
Tavsiya etiladigan adabiyotlar ro'yxati.....	74

<b>IV BOB. ISHSIZLIK KO'RSATKICHLARI VA UNI KAMAYTIRISHNING ASOSIY YO'NALISHLARI.....</b>	<b>75</b>
4.1. Ishsizlikning turlari.....	75
4.2. Ishsizlikni kamaytirish borasida davlat tomonidan o'tkaziladigan tadbirlar.....	77
4.3. Ishsizlikni kamaytirishning yo'llari va iqtisodiy tadbirlari.....	83
4.4. Ish bilan bandlik va ishsizlikdan himoyalashda davlat siyosati va aholini ijtimoiy muhofaza qilish bo'yicha olib boriladigan tadbirlar.....	86
4.5. Ish bilan bandlikni o'sishini rag'batlantirish yo'nalishlari.....	92
Qisqacha xulosalar.....	95
Nazorat va muhokama uchun savollar.....	96
Tavsiya etiladigan adabiyotlar ro'yxati.....	96
<b>V BOB : IQTISODIY O'SISHNI TA'MINLASHDA MEHNAT BOZORINING XUSUSIYATLARI.....</b>	<b>97</b>
5.1. Mehnat bozori: mohiyati, mazmuni va tuzilishi va tarkibiy qismlari.....	97
5.2. Mehnat bozorining samarali ishlash mehanizmi iqtisodiy o'sishning asosiy omilidir.....	99
5.3. Ijtimoiy-demografik omillarni talab va taklifning o'zaro aloqadorligiga ta'siri.....	108
5.4. Mehnat bozorining turlari, modellari ularning segmentlarga bo'linishi va moslashuvchanligi.....	112
5.5. Mehnat bozori yuzaga keladigan ijtimoiy munosabatlar va mehnat bozorisub'ektlari bilan davlat urtasidagi o'zaro munosabat.....	117
Qisqacha xulosalar.....	125
Nazorat va muhokama uchun savollar.....	126
Tavsiya etiladigan adabiyotlar ro'yxati.....	127
<b>VI BOB. IQTISODIY ISLOHOTLAR SHAROITIDA MEHNAT BOZORINI TARTIBGA SOLISH VA TAKOMILLASHTIRISH.....</b>	<b>128</b>
6.1. Mehnat bozorini tartibga solishning mohiyati.....	128
6.2. Mehnat bozorida yuzaga keldigan ijtimoiy- iqtisodiy munosabatlar va ularni tartibga solish usullari.....	131
6.3. Mehnat shartnomalarining ahamiyati va turlari. Jamoa va shaxsiy mehnat shartnomasini mazmuni, yutuqlari va kamchiliklari.....	135
6.4. Mehnat bozorida passiv va faol siyosat Mehnat bozorini tartibga solishning hududiy usullari.....	137
Qisqacha xulosalar.....	141
Nazorat va muhokama uchun savollar.....	142
Tavsiya etiladigan adabiyotlar ro'yxati.....	142
<b>VII BOB. AHOLINI ISH BILAN BANDLINING XUDUDIY XUSUSIYATLARI.....</b>	<b>143</b>
7.1. Aholini ish bilan ta'minlashning nazariy muammolarini o'rganish.....	143
7.2. Aholini ish bilan bandligining asosiy turlari.....	146
7.4. Ish bilan bandlikni oshirishda davlat siyosati.....	148



Qisqacha xulosalar.....	149
Nazorat va muhokama uchun savollar.....	149
Tavsiya etiladigan adabiyotlar ro'yxati.....	150

**VIII BOB. IQTISODIYOTNI MODERNIZATSIYA QILISH VA TARKIBINI YANGILASH TA'SIRIDA ISH BILAN BANDLIKNING YANGI TURLARINI RIVOJLANTIRISH.....151**

8.1. Aholining ish bilan bandligini ta'minlash va uni oshirishning ijtimoiy-iqtisodiy mohiyati.....	151
8.2. Aholi bandligini ta'minlash yo'nalishlari.....	153
8.3. Aholining ish bilan bandligiga ta'sir etuvchi shart-sharoitlar va omillar hamda aho lining ish bilan bandligini oshirishga qaratilgan ijtimoiy- iqtisodiy tadbirlar...164	
Qisqacha xulosalar.....	168
Nazorat va muhokama uchun savollar.....	168
Tavsiya etiladigan adabiyotlar ro'yxati.....	169

**IX BOB. MEHNAT BOZORINI MALAKALI KADRLAR BILAN TA'MIN-LASH.....170**

9.1. "Mehnat bozori" va "malakali mehnat bozori" tushunchalarini ijtimoiy-iqtisodiy mazmuni.....	170
9.2. Malakali mehnat bozorida ishchi kuchi va uning tarkibiy qismlari.....	172
9.3. Malakali mehnat bozorida ishchi kuchini oqilona shakllantirish muammolari..173	
Qisqacha xulosalar.....	182
Nazorat va muhokama uchun savollar.....	182
Tavsiya etiladigan adabiyotlar ro'yxati.....	183

**X BOB. AHOLINING ISH BILAN BANDLIGINI OSHIRISHDA MALAKALI MEHNAT BOZORINI MAQSADLI RIVOJLANISHI.....184**

10.1. Malakali mehnat bozori bozor iqtisodiyotining muhim elementi sifatida, mehnat bozorini rivojlanishini kontseptsiyasining asosiy maqsadi .....	184
10.2. Malakali mehnat bozorida talab va taklifning o'zaro aloqadorligi, mehnat bozo-ridagi taklif va ehtiyoj.....	186
10.3. Malakali mehnat bozorining turlari, ularning segmentlarga bo'linishi va mosla-shuvchanligi.....	190
10.4. Malakali mehnat bozori sub'ektlari bilan davlat o'rtasidagi munosabatlar....	195
Qisqacha xulosalar.....	199
Nazorat va muhokama uchun savollar.....	199
Tavsiya etiladigan adabiyotlar ro'yxati.....	200

**XI BOB. AHOLINING TURMUSH DARAJASI, DAROMADLARI VA UNI DAV-LAT TOMONIDAN TARTIBGA SOLISH: AHOLI BANDLIGINI OSHIRISH-NING ASOSIY USTIVOR YO'NALISHIDIR.....201**

11.1. Aholi daromadlari va uning taqsimlanishi yuzasidan nazariy qarashlar tasnifi....	201
11.2. Ayoli turmush darajasi tushunchasi va uni belgilovchi ko'rsatkichlar tizimi.....	205
11.3. Aholi daromadlari, ularning shakllanish manbalari va foydalanish yo'nalishlari..	213

11.4. Aholi daromadlarini davlat tomonidan tartibga solish yo'nalishlari.....	221
11.5. Daromadlarni tartibga solishda soliqlarning roli.....	227
Qisqacha xulosalar.....	230
Nazorat va muhokama uchun savollar.....	230
Tavsiya etiladigan adabiyotlar ro'yxati.....	231

**XII BOB. MEHNAT RESURSLARI VA MEHNAT POTENSIALINI SHAKLLANTIRISH AHOLI BANDLIGINI OSHIRISHNING USTIVOR VAZIFASI SIFATIDA.....232**

12.1. Mehnat resurslari ijtimoiy-iqtisodiy kategoriya sifatida.....	232
12.2. Mehnat potentsiali va uning ijtimoiy-iqtisodiy mazmuni.....	241
12.3. Mehnat potentsiali va mehnat resurslarining shakllanishida inson omili.....	252
12.4. O'zbekistonda mehnat potentsialining shakllanishi va unga demografik omillarning ta'siri.....	256
12.5. Mehnat resurslari va ulardan foydalanish yo'llari.....	262
12.6. Mehnat resurslari balansini tuzish va ishga joylashishga muhtoj shaxslarni aniqlash metodikasi.....	269
Qisqacha xulosalar.....	277
Nazorat va muhokama uchun savollar.....	278
Tavsiya etiladigan adabiyotlar ro'yxati.....	278

**IZOHLI LUG'ATLAR ( GLOSSARIY).....279**

**FOYDALANILADIGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI.....285**

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>ВВЕДЕНИЕ.....</b>	<b>17</b>
<b>1-ГЛАВА. СУЩНОСТЬ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ И ЕЁ ФОРМИРОВАНИЕ .....</b>	<b>19</b>
1.1 Социально-экономическая сущность занятости, её значение и формы.....	19
1.2 Концепция занятости населения. «Закон Республики Узбекистан о занятости населения».....	22
1.3 Характеристика форм занятости, основные виды и уровень занятости.....	26
1.4 Эффективная занятость, плодотворная занятость, самая приемлемая занятость.....	34
1.5. Направления по улучшению уровня занятости населения.....	37
Краткие выводы.....	40
Вопросы для контроля и обсуждения.....	40
Список литературы.....	40
<b>2-ГЛАВА ВЛИЯНИЕ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ НА ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ.....</b>	<b>42</b>
2.1 Значимость занятости населения и влияние рынка труда.....	42
2.2 Критерии обеспечения занятости населения.....	44
2.3 Рыночное равновесие на спрос и предложение рабочей силы.....	46
Краткие выводы.....	52
Вопросы для контроля и обсуждения.....	52
Список литературы.....	53
<b>3-ГЛАВА ПРИЧИНЫ БЕРАБОТИЦЫ И ЕЁ ОСОБЕННОСТИ.....</b>	<b>54</b>
3.1. Безработица и её уровень.....	54
3.2 Безработица по экономическим оценкам. Определение «Безработные».....	59
3.3 Распространение безработицы и её движение, выплата пособий по безработице.....	61
3.4 Характеристика безработицы по разным критериям.....	64
3.5 Основные причины безработицы и проблемы связанные с ней.....	68
Краткие выводы.....	73
Вопросы для контроля и обсуждения.....	73
Список литературы.....	74
<b>4-ГЛАВА ПОКАЗАТЕЛИ БЕЗРАБОТИЦЫ И ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ЕЁ УМЕНЬШЕНИЯ.....</b>	<b>75</b>
4.1 Виды безработицы.....	75
4.2 Мероприятия проводимые государством по уменьшению безработицы.....	77
4.3 Пути уменьшения безработицы и экономические мероприятия по уменьшению безработицы.....	83

4.4 Государственная политика занятости и защиты от безработицы. Мероприятия проводимые по социальной защите населения.....	86
4.5 Направления по стимулированию повышения занятости.....	92
Краткие выводы.....	95
Вопросы для контроля и обсуждения.....	96
Список литературы.....	96

## **5-ГЛАВА ОСОБЕННОСТИ РЫНКА ТРУДА.....97**

5.1 Рынок труда: сущность, особенности и составные части.....	97
5.2 Эффективный механизм работы рынка труда как фактор развития экономического роста.....	99
5.3 Влияние социально-демографических факторов на связь спроса и предложения.....	108
5.4 Виды, модели и сегменты рынка труда.....	112
5.5 Социально-трудовые отношения возникающие на рынке труда .....	117
Краткие выводы.....	125
Вопросы для контроля и обсуждения.....	126
Список литературы.....	127

## **6-ГЛАВА СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ И РЕГУЛИРОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА.....128**

6.1 Сущность регулирования рынка труда.....	128
6.2 Социально-экономические отношения возникающие на рынке труда и методы их регулирования.....	131
6.3 Значение трудовых договоров и их виды. ....	135
6.4 Пассивная и активная политика на рынке труда. Территориальные методы регулирования рынка труда.....	137
Краткие выводы.....	141
Вопросы для контроля и обсуждения.....	142
Список литературы.....	142

## **7-ГЛАВА ТЕРРИТОРИАЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ.....143**

7.1 Изучение теоретических проблем занятости населения.....	143
7.2 Основные виды занятости населения.....	146
7.3 Политика государства по увеличению занятости населения.....	148
Краткие выводы.....	149
Вопросы для контроля и обсуждения.....	149
Список литературы.....	150

## **8-ГЛАВА РАЗВИТИЕ НОВЫХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ.....151**

8.1 Обеспечение и увеличение занятости населения, её социально-экономическая сущность .....	151
8.2 Направления по увеличению занятости населения.....	153
8.3 Государственная политика по развитию новых форм занятости.....	164

Краткие выводы.....	168
Вопросы для контроля и обсуждения.....	168
Список литературы.....	169
<b>9-ГЛАВА ОБЕСПЕЧЕНИЕ РЫНКА ТРУДА КВАЛИФИЦИРОВАННЫМИ КАДРАМИ.....</b>	<b>170</b>
9.1 Социально-экономическая сущность значений «квалифицированный рынок труда».....	170
9.2 Рабочая сила на квалифицированном рынке труда и её составные части..	172
9.3 Проблемы формирования рабочей силы на квалифицированном рынке труда.....	173
Краткие выводы.....	182
Вопросы для контроля и обсуждения.....	182
Список литературы.....	183
<b>10-ГЛАВА ЦЕЛЕВОЕ РАЗВИТИЕ КВАЛИФИЦИРОВАННОГО РЫНКА ТРУДА ДЛЯ УВЕЛЕЧЕНИЯ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ.....</b>	<b>184</b>
10.1 Квалифицированный рынок труда -как важный элемент рыночной экономики.....	184
10.2 Взаимосвязь спроса и предложения на квалифицированном рынке труда.....	186
10.3 Виды квалифицированного рынке труда. Их деление на сегменты и адаптация.....	190
10.4 Отношения между субъектами квалифицированного рынка труда и государства.....	195
Краткие выводы.....	199
Вопросы для контроля и обсуждения.....	199
Список литературы.....	200
<b>11-ГЛАВА ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ УВЕЛЕЧЕНИЯ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ.....</b>	<b>201</b>
11.1 Занятость как фактор увеличения уровня дохода населения.....	201
11.2 Уровень дохода населения и показатели её определения.....	205
11.3 Доходы населения, источники формирования .....	213
11.4 Государственная политика регулирования доходов населения.....	221
Краткие выводы.....	227
Вопросы для контроля и обсуждения.....	230
Список литературы.....	231
<b>12-ГЛАВА ФОРМИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ –КАК ФАКТОР УВЕЛЕЧЕНИЯ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ.....</b>	<b>232</b>
12.1 Трудовые ресурсы- как социально-экономическая категория.....	232
12.2 Трудовой потенциал и его социально-экономическая сущность.....	241
12.3 Человеческий фактор при формировании трудового потенциала и трудовых ресурсов.....	252

12.4 Формирование трудового потенциала и влияние демографических факторов.....	256
12.5 Трудовой ресурсы и пути использования их.....	262
12.6 Составление методики баланса трудовых ресурсов и учет незанятого населения, нуждающегося в трудоустройстве.....	269
Краткие выводы.....	277
Вопросы для контроля и обсуждения.....	278
Список литературы.....	278

## TABLE OF CONTENTS

<b>INTRODUCTION.....</b>	<b>17</b>
<b>CHAPTER 1. NATURE OF EMPLOYMENT AND ITS FORMATION .....</b>	<b>19</b>
1.1 Socio-economic nature of employment, its importance and forms .....	19
1.2 The concept of employment. "The law of the Republic of Uzbekistan on employment" .....	22
1.3 Characteristics of employment forms, the basic types and levels of employment.....	26
1.4 Effective employment, productive employment, the most acceptable employment.....	34
1.5 Directions for improving the employment rate.....	37
Brief conclusions .....	40
Issues to monitor and discuss .....	40
References .....	40
<b>CHAPTER 2 INFLUENCE OF EMPLOYMENT ON ECONOMIC DEVELOPMENT.....</b>	<b>42</b>
2.1 The importance of employment and the impact of labor market .....	42
2.2 Criteria for employment of population .....	44
2.3 Market equilibrium in supply and demand of human resources .....	46
Brief conclusions .....	52
Issues to monitor and discuss .....	52
References .....	52
<b>CHAPTER 3. CAUSES of UNEMPLOYMENT AND ITS FEATURES.....</b>	<b>54</b>
3.1. Unemployment and its level .....	54
3.2 Unemployment and economic assessments. The definition of "unemployed"....	59
3.3 Distribution of unemployment and its motion, the payment of unemployment benefits .....	61
3.4 Characteristic of unemployment by various criteria .....	64
3.5 The main causes of unemployment and the problems associated with it .....	68
Brief conclusions .....	73
Issues to monitor and discuss .....	73
References .....	74
<b>CHAPTER 4 THE UNEMPLOYMENT RATE AND MAIN DIRECTIONS TO REDUCE IT.....</b>	<b>75</b>
4.1 Types of unemployment. ....	75
4.2 The activities undertaken by the State to reduce unemployment. ....	77
4.3 Ways to reduce unemployment and economic measures to reduce	

unemployment.....	83
4.4 National employment policy and unemployment protection. The activities, conducted on social protection .....	86
4.5 Directions to promote increase in employment .....	92
Brief conclusions .....	95
Issues to monitor and discuss .....	96
References .....	96
<b>CHAPTER 5 LABOR MARKET CHARACTERISTICS.....</b>	<b>97</b>
5.1 Labor Market: the nature, characteristics and components .....	97
5.2 The effective mechanism of the labor market as a Factor of Economic Growth.....	99
5.3 Effect of socio-demographic factors on supply and demand relationship.....	108
5.4 Types, models and segments of the labor market .....	112
5.5 Socio-human resources relations, arising in labor market .....	117
Brief conclusions .....	125
Issues to monitor and discuss .....	126
References .....	127
<b>CHAPTER 6 DEVELOPMENT AND REGULATION OF LABOR MARKET.....</b>	<b>128</b>
6.1 The essence of labor market regulation .....	128
6.2 Socio-economic relations, arising in labor market and their methods of regulation .....	131
6.3 The value of labor contracts and their types. ....	135
6.4 Passive and active labor market policies. Territorial practices of labor market regulation. ....	137
Brief conclusions .....	141
Issues to monitor and discuss .....	142
References .....	142
<b>CHAPTER 7 REGIONAL FEATURES OF EMPLOYMENT REGULATION.....</b>	<b>143</b>
7.1 The study of theoretical problems of employment .....	143
7.2 The main types of employment .....	146
7.3 State policy to increase employment .....	148
Brief conclusions .....	149
Issues to monitor and discuss .....	149
References .....	150
<b>CHAPTER 8 DEVELOPMENT OF NEW FORMS OF EMPLOYMENT...151</b>	
8.1 Ensure and increase employment, its socio-economic essence.....	151
8.2 Directions to increase employment.....	153
8.3 Government policy on development of new forms of employment.....	164
Brief conclusions .....	168



Issues to monitor and discuss .....	168
References .....	169

## **CHAPTER 9-SUPPLY LABOR MARKET WITH QUALIFIED**

<b>PERSONNEL.....</b>	<b>170</b>
9.1 Socio-economic essence of "qualified labor market" concept.....	170
9.2 Labor force in the qualified labor market and its components.....	172
9.3 Problems of formation of human resources in the qualified labor market.....	173
Brief conclusions .....	182
Issues to monitor and discuss .....	182
References .....	183

## **CHAPTER10 TARGET DEVELOPMENT OF A QUALIFIED LABOUR**

<b>MARKET TO INCREASE EMPLOYMENT .....</b>	<b>184</b>
10.1. Qualified labor market as an important element of market economy.....	184
10.2 The relationship of supply and demand for qualified labor market.....	186
10.3 Types of qualified labor market.....	190
10.4. The relationship between the subjects of qualified labor market and the state.....	195
Brief conclusions .....	199
Issues to monitor and discuss .....	199
References .....	200

## **CHAPTER 11 THE MAIN DIRECTIONS TO INCREASE**

<b>EMPLOYMENT.....</b>	<b>201</b>
11. 1 The employment as a factor, increasing the population income.....	201
11.2 Population income rate and indicators of its determination.....	205
11.3. Income of the population, sources of formation.....	213
11.4. State policy on population income management .....	227
Brief conclusions .....	230
Issues to monitor and discuss .....	230
References .....	231

## **CHAPTER 12 FORMATION OF WORKFORCE AS A FACTOR, INCREASING EMPLOYMENT .....**

<b>232</b>	
12.1 Human resources-as a socio-economic category.....	232
2.12 Labor potential and its socio-economic essence.....	241
12.3 The human factor in the formation of the labor potential and human Resources.....	252
12.4 Formation of the labor potential and influence of demographic factors.....	256
12.5 Preparation of techniques of human resources balance and calculation of the unemployed population, that needs employment .....	269
Brief conclusions .....	277
Issues to monitor and discuss .....	278

## KIRISH

Iqtisodiyotda tarkibiy islohotlar va iqtisodiyotni modernizatsiyalashni yanada chuqurlashtirish, uning ko'lamini kengaytirish bilan bog'liq masalalarning nazariy va amaliy tomonlarini o'rganishda «Aholini ish bilan bandligi» fani muhim ahamiyat kasb etadi. Shuning uchun ham O'zbekiston Respublikasi Prezidenti I.A.Karimov ta'kidlaganlaridek:

“Bugungi kunda biz uchun eng dolzarb muammolardan biri bo'lmish yurtimizda mehnatga layoqatli aholini ish bilan ta'minlash bo'yicha amalga oshirilgan ishlarimiz haqida ...

... 2010 yilda mamlakatimizda jami 950 mingdan ortiq ish o'rni tashkil etilganini katta mamnuniyat bilan qayd etishimiz lozim. Bu yangi tashril qilingan umumiy ish o'rinlarining 600 mingdan ziyodi yoki 65 foizi kichik biznes sohasi va fermer ho'jaliklariga, 210 mingdan ortig'i kasanachilik sohasiga tog'ri keladi”<sup>1</sup> deb ta'kidladi.

Aholining ish bilan oqilona bandligini ta'minlash va ishsizlikni kamaytirishning samarali mexanizmlaridan biri mehnat bozorini maqsadga muvofiq shakllantirish va rivojlantirish hamda uni tartibga solish hisoblanadi. By - ishchi kuchiga talab va taklif o'rtasidagi uzviy aloqalar va ziddiyatlarni hamda ular hamkorligining samaradorlik mezonlarini aniqlashga, ishchilarni kasb malakasini oshirishning asosiy yo'nalishlarini belgilashda hamda jonli mehnat resurslarini «ortiqcha» va ish joylari «taqchil» sharoitlarida ishchi kuchiga talab va taklifni makroiqtisodiy tartibga solishga pirovardida iqtisodiy, ijtimoiy va tashkiliy tadbirlarni maqsadga muvofiq ravishda ishlab chiqarishga samarali imkon beradi.

Bunday tadbirlarni ishlab chiqish - sodir bo'layotgan jarayonlarni chuqur ilmiy tadqiq etilishini, mehnat bozori shakllantirilishi va rivojlantirilishining eng muhim muammolarini va ularni ijobiy yangi yo'llarini aniqlashni talab qiladi.

Albatta ushbu yo'nalishdagi ishlarni yanada takomillashtirishda ishchi kuchi taklifi va unga bo'lgan talabni o'zida jamlagan mehnat bozorini rivojlantirish juda muhimdir. Bozor munosabatlari sharoitida mamlakatda yuz beradigan turli ijtimoiy, iqtisodiy, demografik hodisalar to'liq yoki qisman mehnat bozorida yuz berayotgan jarayonlarni aks ettiradi va u qayta ishlab chiqarish tizimida ham muhim rol o'ynaydi. Aynan mehnat bozorida ishchi kuchi oldi-sotdisi amalga oshadi, uning nafiligi va ahamiyati baholanadi. O'zbekiston Respublikasida shakllangan kuchli ijtimoiy siyosatga ko'ra, jamiyatning asosiy boyligi inson hisoblanadi va respublikamiz uchun mehnatga qobiliyatli aholining ish bilan bandligini oshirish bo'yicha muammoni xal qilishni eng samarali qurollaridan biri bo'lgan mehnat bozori tushunchasi, tarkibi, xususiyatlari, vazifalarini tadqiqot qilish va mehnat bozorining rivojlanishni boshqarish masalalarini o'rganish katta ilmiy-amaliy ahamiyatga egadir.

---

<sup>1</sup>Karimov I.A.Barcha reja va dasturlarimiz Vatanimiz taraqqiyotini yuksaltirish, xalqimiz farovonligini oshirishga xizmat qiladi. –T.:O'zbekiston, 2011. – 48 b.

Iqtisodiyotda tarkibiy islohotlar va iqtisodiyotni modernizatsiyalashni yanada chuqurlashtirish, uning ko'lamini kengaytirish bilan bog'liq masalalarning nazariy va amaliy tomonlarini o'rganishda «Aholini ish bilan bandligi» fani muhim ahamiyat kasb etadi.

O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Islom Karimov o'zining "Iqtisodiyotni modernizatsiya qilish va tarkibini yangilash, O'zbekiston sharoitida uni bartaraf etishning yo'llari va choralari" asarida quyidagilarni aytib o'tdilar: "Aholini ish bilan ta'minlash muammolarini hal qilishda ham jiddiy sifat o'zgarishlari ko'zga tashlanmoqda. Biz uchun o'ta dolzarb bo'lgan bu masalani echishda kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni jadal rivojlantirish bilan birga xizmat ko'rsatish sohasi va kasanachilikning turli shakllarini keng joriy etish, qishloq joylarda chorvachilikni rivojlantirishni rag'batlantirishga alohida ahamiyat berilmoqda. 2008 yil mobaynida yurtimizda 661 mingga yaqin, jumladan, kichik biznes sohasida 374 mingta, xizmat ko'rsatish va servis sohasida – 220 mingta, kasanachilik hisobidan esa – 97 ming 800 ta yangi ish o'rinlari yaratildi". Aholining ish bilan oqilona bandligini ta'minlash vaishsizlikni kamaytirishning samarali mexanizmlaridan biri mehnat bozorini maqsadga muvofiq shakllantirish va rivojlantirish hamda uni tartibga solish hisoblanadi. By - ishchi kuchiga talab va taklif o'rtasidagi o'zviy aloqalar va ziddiyatlarni hamda ular hamkorligining samaradorlik mezonlarini aniqlashga, ishchilarni kasb malakasini oshirishning asosiy yo'nalishlarini belgilashda hamda jonli mehnat resurslarini «ortiqcha» va ish joylari «taqchil» sharoitlarida ishchi kuchiga talab va taklifni makroiqtisodiy tartibga solishga pirovardida iqtisodiy, ijtimoiy va tashkiliy tadbirlarni maqsadga muvofiq ravishda ishlab chiqarishga samarali imkon beradi.

Mehnat bozori bevosita inson faoliyati bilan, inson kapitali ishlashi bilan bog'liq bo'lganligi uchun ham bozor iqtisodiyoti tarkibiy elementlari orasida muhim ahamiyatga ega. Shuning uchun ham mehnat bozoridagi vaziyatning o'zgarishi, unda yuz berayotgan tebranishlar mamlakat iqtisodiyotiga bevosita ta'sir qiladi. Bu o'z navbatida mehnat bozorini rivojlantirish masalasining dolzarbligini shakllantiradi. Iqtisodiyotni modernizatsiya qilish va tarkibini yangilash ta'sirida esa buning ahamiyati yanada ortadi.

## **I BOB. AHOLINING ISH BILAN BANDLIGI, SHAKLLANISHI VA MOHIYATI**

### **1.1. Ish bilan bandlikning ijtimoiy-iqtisodiy mohiyati, mazmuni va shakllari.**

Aholini ish bilan ta'minlash inson ijtimoiy rivojlanishining eng muhim jihatlaridan biri bo'lib, u mehnat masalalari bilan bog'liq muammolarni hamda mehnatga bo'lgan taklif va talablarni qondirish yo'llarini ochib beradi. Ish bilan bandlik kishilarning ish joylari qayerdaligidan qat'i nazar, ijtimoiy foydali mehnatda qatnashish yuzasidan o'zaro kirishadigan ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlaridir. Ish bilan bandlik munosabatlari, mehnatga layoqatli kishilarning qanchasi va qay darajada ijtimoiy foydali mehnatda qatnashishini ko'rsatadigan ijtimoiy-iqtisodiy ko'rsatkichdir.

Aholining ish bilan bandlik toifasi faqat iqtisodiy komponentlar bilan cheklanmaydi. Ish bilan bandlik, avvalo, ijtimoiy munosabatlardir. Shu bois qandaydir azaliy, bevosita yuzaga kelgan hodisa sifatidagi ijtimoiylik uning asosiy xususiyati hisoblanadi.

Ish bilan bandlik ijtimoiy-iqtisodiy hodisa sifatida namoyon bo'lar ekan, uni quyidagicha ta'riflash mumkin. Ish bilan bandlik – fuqarolarning qonun hujjatlariga zid kelmaydigan o'z shaxsiy va ijtimoiy ehtiyojlarni qondirish bilan bog'liq, ularga ish haqi yoki mehnat daromadi keltiradigan faoliyatdir.

Iqtisodiyotning sifat jihatidan oldingisidan farq qiluvchi har bir rivojlanish bosqichi uchun ish bilan ta'minlashning muayyan modeli mos keladi, chunki uning asosiy xususiyatlari jamiyat faoliyatining muhim jarayonlarini ochib beradi.

Tajriba shuni ko'rsatadiki, jamiyat muammolari ichida insonning shaxsi va talab-ehtiyojlarini hisobga olmasdan hal qilishga urinish omadsizlikka mahkum etadi. Shuning uchun avvallari olimlar ish bilan bandlik muammolarini ko'rib chiqayotganlarida asosan, uning iqtisodiy jihatlariga e'tibor bergan bo'lsalar, keyingi paytda ish bilan bandlikning ijtimoiy jihatlari to'g'risida tobora ko'proq gapirilayotganligi bejiz emas.

Aholining ish bilan bandlik kontseptsiyasi jamiyat ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishining muayyan bosqichidagi ish bilan ta'minlanishning xususiyatini ochib beradigan qarashlar, tasavvurlar tizimidir.

Bunday nazariy tushunchalar markaziga uni rivojlantirishning ijtimoiy bozor tipidagi davlat uchun xos bo'lgan ob'ektiv jarayonlarini hisobga oluvchi ish bilan ta'minlanishning shakllanishi qo'yiladi. Bu o'z navbatida muayyan davr mobaynidagi qo'yilgan maqsadlarga erishishning real imkoniyatlari bilan cheklanmaydi.

Ish bilan bandlik ijtimoiy rivojlanishning har bir bosqichiga xos turli ko'rinish va shakllarda namoyon bo'ladigan o'ziga xos hodisadir. Ibtidoiy jamoa tuzumi jamiyat a'zolarining ish bilan to'liq bandligiga asoslangan edi. Uning boisi ishlab chiqaruvchi kuchlarning past darajada rivojlanganligida edi. Quldorlik va feodal formatsiyalar asosan qullar va krepostnoylarning ish bilan majburiy bandligiga asoslangan bo'lib, quldorlar va krepostnoylar ishlamasdan hayot kechirar edilar. Doirasida inson huquqiy jihatdan erkin bo'lgan va yollanma xodim sifatida namoyon bo'ladigan bozor iqtisodiyotiga ega bo'lgan kapitalistik tuzumda ish bilan band bo'lmagan aholi mavjud bo'lishi muqarrardir. Bunday ish bilan band bo'lmaslik tabiiy va noiloj ishsizlik shaklida bo'ladi. Sotsializm sharoitida

to'liq («yalpi») ish bilan bandlik e'lon qilingan bo'lib, bu esa kishilarning ijtimoiy ishlab chiqarishda qatnashishga majburligi bilan mustahkamlangan edi.

Hozirgi vaqtda ish bilan band aholiga barcha yollanib ishlayotgan xodimlar, o'quvchilar, harbiy xizmatchilar bilan bir qatorda o'zini o'zi mustaqil ravishda ish bilan ta'minlaydigan fuqarolar va xususiy tadbirkorlik faoliyati bilan shug'ullanadigan fuqarolar kiritilgan.

Aholining ish bilan bandlari: a) pul bilan to'lanadigan yoki natura holiday haq evaziga yollanib, shuningdek o'z faoliyati evaziga qancha muddat haq yoki daromad olishidan qat'i nazar, foyda yoki oilaviy daromad olish uchun yollanmasdan haftasiga kamida 2 soat ish bajarganlar; b) kasalligi yoki jarohatlanganligi tufayli, bemorlarga qarab turuvchilar; yillik mehnat ta'tili yoki dam olish kunlarida, o'z ish joyidan tashqarida ta'lim olganlar; ma'muriyat tashabbusi bilan ta'minoti saqlab qolingani yoki saqlanmagan holda mehnat ta'tilida bo'lgan va boshqa shunga o'xshash sabablar bilan vaqtincha ishda bo'lmaganlar; v) oilaviy yoki xususiy kichik korxonada haq olmasdan ish bajargan shaxslardan tashkil topadi. Ish bilan band bo'lgan aholiga ikki guruh fuqarolar kiradi:

1. Ko'ngilli ravishda ish bilan band bo'lmagan, er-xotindan birining, ota-onasi va boshqalarning mablag'lari hisobiga yashaydigan fuqarolar.

2. Noilojlikdan ish bilan band bo'lmagan xodimlar kiradi. Ular, o'z navbatida: a) mustaqil ravishda ish qidirayotganlar; b) ish bilan band etishga ko'maklashuvchi Markazlar yordamida ish qidirayotgan va rasmiy maqomga ega bo'lgan holda ishsizlik yuzasidan nafaqa oladigan ishsiz fuqarolarni o'z ichiga oladi.

«Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida»gi Qonun 1992 yil 13 yanvarda qabul qilingan bo'lib, unga ba'zi o'zgartirish va qo'shimchalar kiritilgan. Qonunda aholining ish bilan bandligining asosiy printsiplari ifodalab berilgan, bu tamoyillar ish bilan bandlik munosabatlariga bozor iqtisodiyoti xususiyatidan kelib chiqadi va u bir necha tamoyillar bilan ifodalanadi. Birinchi tamoyil fuqarolarning unumli va ijodiy mehnat qilishga bo'lgan o'z qobiliyatlaridan foydalanishdan iborat favqulodda huquqidir. Mehnat qilishga majbur etishga (qanday shaklda bo'lmasin) yo'l qo'yilmaydi. Faqat qonunda alohida belgilangan hollar bundan mustasnodir.

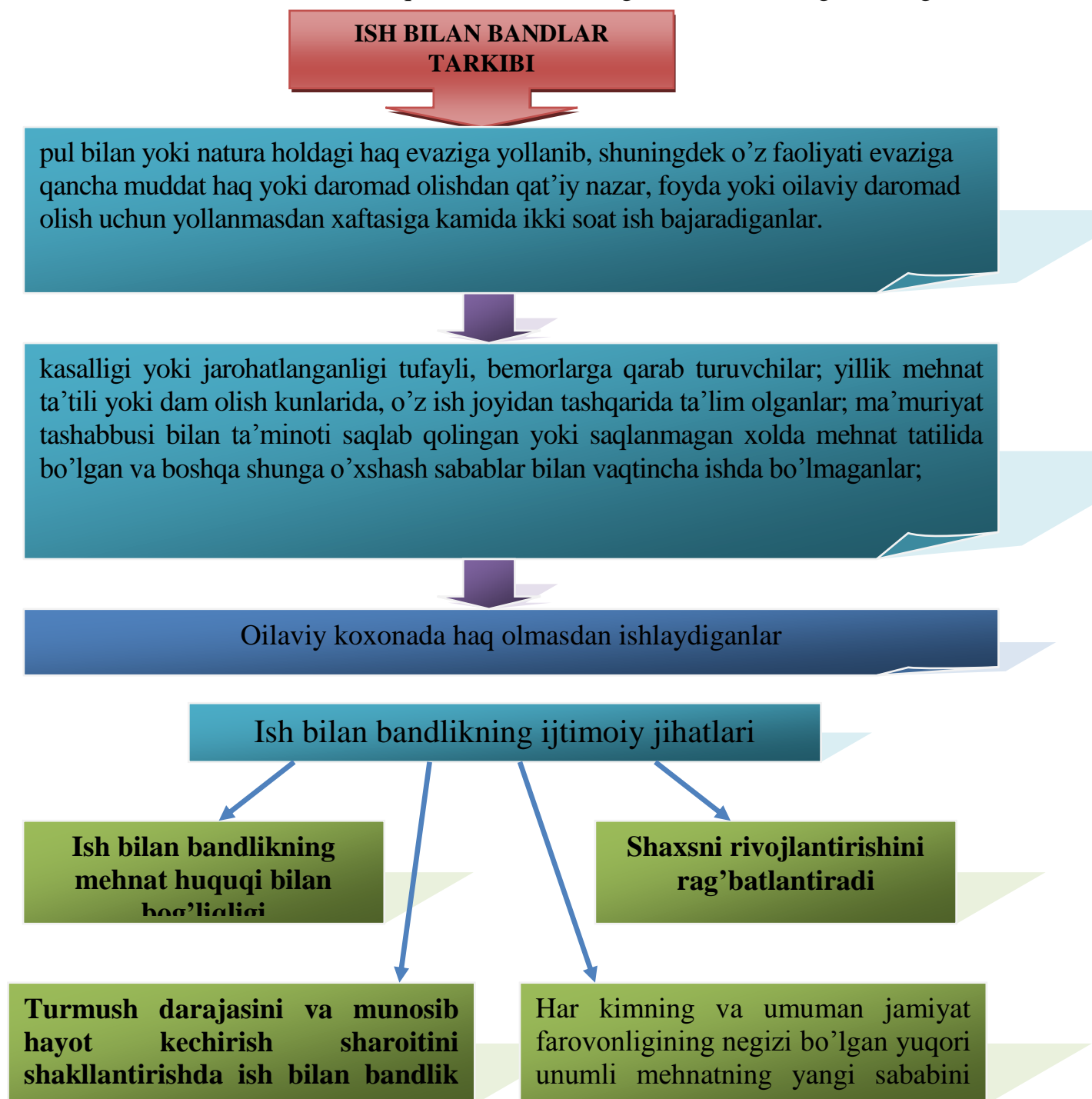
Shunday qilib, O'zbekiston ijtimoiy-iqtisodiy hayotida umuminsoniy qadriyatlarni mustahkamlash uchun muayyan qadam qo'yilgan bo'lib, bu qadriyatlar orasida eng muhimi mehnatning ixtiyoriyligidir. Endilikda ijtimoiy mehnatda ishtirok etish kerak yoki kerak emasligini tanlashdan iborat ustuvor huquq insonning o'ziga tegishlidir.

Mamlakat milliy iqtisodiyotda aholini mehnat bilan ta'minlash endilikda amalda ijtimoiy foydali faoliyatning birdan-bir sohasi hisoblanmaydi.

Mehnatning umumiy huquqiy burch sifatida mustahkamlangan vaqtda u ana shunday edi. Mehnat sohasi ijtimoiy foydali ish bilan bandlikning o'qish, uy-ro'zg'or ishlari, bolalarni tarbiyalash va hokazolar kabi teng huquqli va hamma uchun qulay sohalaridan biriga aylanmoqda. Ish bilan bandlikka ixtiyoriylik berishning sababi bitta – u ham bo'lsa, tirikchilik vositalarining g'ayriqonuniy manbai.

Favqulodda huquq tamoyili insonning mehnatga bo'lgan qobiliyatidan foydalanishdan iborat o'ziga ma'qul bo'lgan joyda o'zi xohlagan vaqt mobaynida ishlash huquqini nazarda tutadi. Har kim o'zi uchun qulay vaqt va ish bilan bandlik usulini mustaqil tanlashi mumkin. Jinsi, yoshi, millati va boshqa belgilaridan qat'i nazar,

hammaga doimiy, qisman, vaqtincha, ahyon-ahyonda bo'ladigan ish bilan bandlik, o'rindoshlik bilan ishlash ish vaqtini tashkil etishning moslashuvchan grafiklariga xosdir.



**1.1-Chizma:** Ish bilan bandlar tarkibi

Kasb tanlashdagi huquqning cheklanmaganligi va iqtisodiyot sohalaridan birida mehnat qilish huquqi ham muhim hisoblanadi. Bunga yakka tartibda, xususiy korxonada va tadbirkorlik hamda kasanachilik yo'li bilan mehnat qilish ham kirishi mumkin.

Favqulodda tanlash huquqi haqida gapirilganda bu huquqni jamiyatda har kimning u yoki bu ish bilan bandlik turi yoki kasbga bo'lgan ehtiyojini qondirish majburiyati bilan tenglashtirish to'g'ri bo'lmaydi. Jamiyat barchaga qobiliyatlarini ro'yobga chiqarish uchun teng huquqiy shart-sharoitlar yaratib berishi kerak. Masalan, agar biror kishi

xususiy tadbirkor bo'lmog'chi ekan, jamiyat uning uchun huquqiy shart-sharoitlar berishi lozim, lekin bu kishi korxonaga egasi va tadbirkor bo'lish-bo'lmasligi uning shaxsiy fazilatlariga bog'liq.

Davlatning ish bilan bandlikka ko'maklashish tamoyili asosida mehnat qilish huquqini ro'yobga chiqarish uchun shart-sharoitlar yaratib berishi ijtimoiy ishlab chiqarishning iqtisodiy jihatdan erkin ishtirokchilari iqtisodiy xatti-harakatiga bevosita usullar bilan tuzatish kiritishdan iboratdir. Bunda davlatning ish bilan bandlikka ko'maklashish uchun ta'sir ko'rsatish choralari rag'batlantiruvchi tadbirlarining ustuvorligiga asoslanadi. Bu o'rinda aholi uchun xususiy tadbirkorlik va faoliyati bilan bemalol shug'ullanish, hududlarning ijtimoiy va iqtisodiy huquqlarini hamda erkinliklarini buzadigan vositalar bo'lmasligi kerak.

Ishsiz aholining ish bilan bandligida ko'maklashish tamoyili bir qancha jihatlariga ega. Ish bilan bandlikka ta'sir ko'rsatishning o'zini ochib berish asosida uni (bandlikni) istalgan yo'nalishda shakllantirish jarayonini bevosita to'g'ri yo'lga solish yotadi. Ish bilan bandlikka ko'maklashish tamoyili ijtimoiy mehnat munosabatlari sub'ektlarining taraqqiyot yo'nalishlarini ishlab chiqish va uni tartibga solishda faol va manfaatdorlik bilan ishtirok etishlaridan ham iboratdir. Bu sub'ektlar yollanma xodimlar, ish beruvchilar bo'lib, ular kasaba uyushmalari, assotsiatsiyalar va ittifoqlarga birlashganlar.

Bu kuchlarning ish bilan bandlikni rivojlantirishda yaqindan o'zaro yordam berishlari ish bilan bandlikning holatiga faol ta'sir ko'rsatib, uning sifat jihatlarining har tomonlama yaxshilanishiga yordam beradi. Bunday jihatlariga ish bilan band aholining ma'lumot va kasb-malaka tarkibi, uning tarmoq va demografik tuzilishi, yuqori ijtimoiy-iqtisodiy harakatchanlik, raqobatdoshlik va shu kabilar kiradi.

Mehnat – insonning o'ziga xos xususiyatlariga ega faoliyati bo'lib, harakatlarning anglatganligi, kuch-quvvat sarflanishi, natijadorlik, ijtimoiy foydalilik va hokazolar shular jumlasiga kiradi. Mehnat vaqt xususiyatiga ega, u bo'linadi va dam olish bilan almashinib turadi.

Mehnat ishchi kuchini ishlab chiqishda ishlatish jarayonidir. Ish bilan bandlik insonning mehnat qilish munosabati va mehnat sohasidagi ehtiyojlarini qondirish bilan bog'liq holda kechadigan ijtimoiy rivojlanishning muhim tomonlaridan biridir. Mehnatdan farqli o'laroq, ish bilan bandlikni kishilarning aniq ish joyidagi amaliy faoliyatiga tenglashtirib bo'lmaydi. Ish bilan bandlik mehnatga layoqatli kishilarning ish bilan qanday ta'minlanganligini ko'rsatadi. Boshqacha qilib aytganda, kishini ish bilan band hisoblash uchun u biron-bir jamoaning a'zosi bo'lishi yoki o'z ishini yaratishi kerak.

## **1.2. Aholini ish bilan bandlik kontsepsiyasi. O'zbekiston Respublikasining “Aholini ish bilan bandligi to'g'risida”gi Qonuni**

Ijtimoiy yo'naltirilgan iqtisodiyotning eng muhim mezoni ish bilan bandlikka bo'lgan munosabatdir. Ish bilan bandlik kompleks ijtimoiy siyosatning ajralmas qismi deb qaraladi. Ish bilan bandlik muammolarining ijtimoiyligi uning avval, boshdan inson, uning manfaatlari va mehnat sohasidagi ehtiyojlariga qaratilganligi bilan belgilanadi.

Ish bilan bandlikning eng kam deganda to'rt ijtimoiy jihatini hisobga olish lozim:

a) ish bilan bandlik insonning Konstitutsiyada belgilab berilgan eng muhim huquqi – mehnat huquqi bilan mustahkam bog'liqligi;

b) turmush darajasi va munosib hayot kechirish shart-sharoitlarini shakllantirishda ish bilan bandlik hal qiluvchi rol o'ynaydi. Aynan ish bilan bandlik, mehnat faolligini oshirish, mehnatga qobiliyatli fuqarolar va ular oilalarining turmush darajasini oshirishning eng muhim kafolati;

v) har kimning va umuman jamiyat farovonligining negizi bo'lgan yuqori unumli mehnatning yangi omilini shakllantirish;

g) aynan mehnat faoliyati insonni o'zgartiradi, uning kasbiy imkoniyatlarini ochib beradi va ko'paytiradi, shaxsning rivojlanishini rag'batlantiradi.

Ijtimoiy siyosatning boshqa jihatlari bilan birga qo'shib qaralganda ish bilan bandlik rivojlanishining asosiy yo'nalishlaridan biri deb qaralishi kerak. Ushbu yo'nalishlar milliy iqtisodiyotdagi moliyaviy, moddiy va mehnat resurslarini qayta guruhlariga ajratish, fan-texnika taraqqiyotining ustuvor yo'nalishlari, shuningdek ishlab chiqaruvchi kuchlarni joylashtirish, turmush sifati darajasini oshirish yo'llarini belgilab beradi. Bu g'oyat muhim muammolardan biri bo'lib, ish bilan bandlik muammolarini hal qilish, binobarin, butun iqtisodiyotni isloh qilishning muvaffaqiyati ana shu muammoni e'tirof qilish va hal etishga ma'lum darajada bog'liq.

Ijtimoiy yo'naltirilgan bozor iqtisodiyotida ish bilan bandlikning asosiy xususiyatlari:

- ish bilan to'liq va samarali bandlikni ta'minlash, buning uchun esa aholining mehnat resurslari balansini tuzish va undan samarali foydalanish;

- mehnat qilishning ixtiyoriyligi va mehnat sohasida inson huquqlari hamda vazifalarining uyg'unlashuvi, xodimlarning ijtimoiy boqimandaligiga barham berish, munosib turmushni ta'minlaydigan ish topish imkoniyati uchun fuqaro bilan davlatning baravar mas'uliyatini ta'minlash;

- mehnat samaradorligini oshirish yo'lida mehnat resurslaridan tarmoqlar, sohalar, kasblar va hududlar bo'yicha samarali foydalanish hamda ishchi kuchining erkin harakati;

- mehnatga bo'lgan yangicha rag'batlar asosida xususiy tadbirkorlik va xodimlarning yuqori unumli mehnat qilishdan kuchli manfaatdorlik muhitini yaratish;

- bozor iqtisodiyoti ta'siri ostida namoyon bo'ladigan salbiy oqibatlarni aholi manfaatini ko'zlab, yumshatib borish.

Bu xususiyatlar ish bilan bandlikning yangi sifat ko'rsatkichli xususiyatlari bo'lib, ularning shakllanishiga tegishli shart-sharoitlar yaratish lozim.

Ish bilan bandlik siyosati umumdavlat (makrodaraja), mintaqaviy va mahalliy darajalarga ega. Ish bilan bandlik siyosatining barcha darajalari yagona ish bilan bandlik kontseptsiyasi bilan birlashgan, bu kontseptsiya iqtisodiy rivojlanishning qabul qilingan tipini aks ettiradi.

Makrodarajadagi ish bilan bandlik siyosati ijtimoiy bozor iqtisodiyotidagi ish bilan bandlikning asosiy xususiyatlarini shakllantirish: fuqarolarning mehnat qilish huquqini amalga oshirish va yuqori turmush darajasiga erishishning zarur sharti bo'lgan ish bilan to'liq bandlikni ta'minlashga qaratilgan. Ma'lumki, bozor iqtisodiyoti boshqaruv usullarida iqtisodiyot samaradorligini oshirish, xo'jalik yuritish sohasi iqtisodiy jihatdan maqsadga muvofiq bo'lmagan ish o'rinlarini siqib chiqarish, ishlab chiqarish samaradorligini oshirish va aholining iste'mol talabini qondirish uchun ishchi kuchini qayta guruhlariga bo'lishga qaratilgan. Bunday sharoitda ish bilan to'liq bandlikka ko'maklashish strategik maqsad bo'lib qoladi.



Eng yaqin taktik maqsad ish o'rinlariga bo'lgan talab va taklifning balanslanishidir. Bunga faqat ishchi kuchiga bo'lgan talab va taklif balansli bo'lishiga erishish shartlariga kompleks yondashuv bilan erishish mumkin. Bu muammoni hal qilishda, ko'pincha ommaviy ishsizlikning oldini olishning zarur sharti bo'lgan ish o'rinlari tizimini rivojlantirishga e'tibor beriladi.

Mehnat unumdorligini oshirishni jadallashtirish sharoitida aholining ish o'rinlariga bo'lgan talabining pasayishi, undagi ayrim guruhlarining haddan tashqari ish bilan bandligiga barham berish, buning uchun bolali ayollar, ishni o'qish bilan qo'shib olib borayotgan yoshlar va pensionerlarga ijtimoiy yordam ko'rsatish dasturini takomillashtirishga ish bilan to'liq bandlikni ta'minlashning zarur sharti deb qarashi lozim. Bu yerda gap mehnat resurslarini mehnat sohasi, o'qish va ish bilan ixtiyoriy bandlik sohalari o'rtasida ijtimoiy va iqtisodiy jihatdan qayta guruhlariga bo'lish haqida bormoqda.

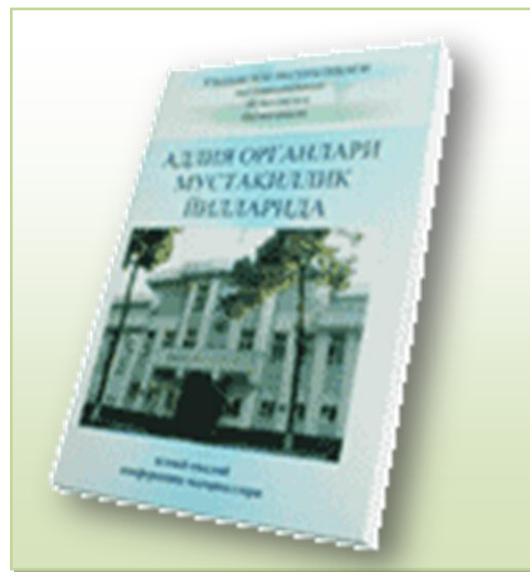
Ish bilan bandlikning moslashuvchanligi muammosida asosiy narsa – mehnat turining tanlash ixtiyoriyligi va mehnatni kamroq vaqt ichida ishlab, durustgina ish haqi olish imkonini beradigan qilib tashkil etishdir. Hozircha bozor vositalari to'liq ishlashiga erishilmagan ekan, davlatning muqobil mehnat rejimlarini rivojlantirishga ko'mak berishini kuchaytirish zarur.

### **O'zbekiston Respublikasining “Aholini ish bilan bandligi to'g'risida”gi Qonuni.**

O'zbekiston Respublikasining “Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida”gi Qonuni. 13 yanvar 1992 yilda qabul qilingan. To'qqizta moddadan iborat bo'lib: O'zbekiston Respublikasining “Aholini ish bilan bandligi to'g'risida”gi Qonuni 13 yanvar 1992 yilda qabul qilingan. U to'qqizta moddadan iborat.

- 1 - modda. Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risidagi qonun hujjatlari;
- 2 - modda. Aholini ish bilan ta'minlash;
- 3 - modda. Ishsiz deb e'tirof etish;
- 4 - modda. Maqbul keladigan ish;
- 5 - modda. Aholini ish bilan ta'minlash soxasidagi davlat siyosatining asosiy printsiplari;
- 6 - modda. Mexnat qilish xuquqi kafolatlari;
- 7 - modda. Aholining ayrim toifalarini ishga joylashtirishdagi qo'shimcha kafolatlar;
- 8 - modda. Qurolli Kuchlardan, Ichki ishlar vazirligi, Milliy xavfsizlik xizmati, Davlat chegaralarini ximoya qiluvchi qo'mita va Favqulodda vaziyatlar vazirligi qo'shinlaridan bo'shatilgan shaxslarni ishga joylashtirishdagi qo'shimcha kafolatlar
- 9 - modda. Saylab qo'yiladigan lavozimlarga saylangan xodimlarni ishga joylashtirishdagi qo'shimcha kafolatlar.

Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risidagi qonun hujjatlari ushbu Qonun va boshqa qonun hujjatlaridan iborat.



Qoraqalpog'iston Respublikasida aholini ish bilan ta'minlash sohasidagi munosabatlar Qoraqalpog'iston Respublikasi qonun hujjatlari bilan ham tartibga solib boriladi.

Agar O'zbekiston Respublikasining xalqaro shartnomasida ushbu Qonundagidan boshqacha qoidalar belgilangan bo'lsa, xalqaro shartnoma qoidalari qo'llaniladi.

Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risidagi qonun hujjatlari O'zbekiston Respublikasi fuqarolariga, shuningdek O'zbekiston Respublikasi hududida doimiy yashab kelayotgan chet el fuqarolari hamda fuqaroligi bo'lmagan shaxslarga tatbiq etiladi.

Aholini ish bilan ta'minlash:

Ish bilan ta'minlanish - fuqarolarning qonun hujjatlariga zid kelmaydigan, o'z shaxsiy va ijtimoiy ehtiyojlarini qondirish bilan bog'liq bo'lgan, ularga ish haqi (mehnat daromadi) keltiradigan faoliyatidir.

Unumli va ijodiy mehnat qilishga bo'lgan o'z qobiliyatlarini tasarruf etish va qonun hujjatlari bilan taqiqlanmagan har qanday faoliyat, shu jumladan haq to'lanadigan ishni bajarishga aloqasi bo'lmagan faoliyat bilan shug'ullanish mutlaq huquqi fuqarolarga tegishlidir.

Majburiy mehnat, ya'ni biron-bir jazoni qo'llash bilan tahdid qilish orqali ish bajarishga majburlash taqiqlanadi, qonunda belgilangan hollar bundan mustasno. Kishilarning ixtiyoriy ravishda ish bilan band bo'lmasligi ularni javobgarlikka tortish uchun asos bo'la olmaydi.

Quyidagilar ish bilan ta'minlangan deb hisoblanadi:

yollanib ishlayotgan, shu jumladan ishni to'liqsiz ish vaqtida haq evaziga bajarayotgan kasanachilik bilan shug'ullanayotgan, shuningdek haq to'lanadigan boshqa ishga, shu jumladan vaqtinchalik ishga ega bo'lgan fuqarolar; (O'zR 21.06.2006 y. O'RQ-36-son Qonuni taxriridagi xat boshi)

betobligi, mehnat ta'tilida, kasbga qayta tayyorlashda, malaka oshirishda ekanligi, ishlab chiqarishning to'xtatib qo'yilganligi munosabati bilan, shuningdek qonun hujjatlariga muvofiq vaqtincha ish joyida bo'lmaganda xodimning ish joyi saqlanib turadigan boshqa hollarda vaqtincha ish joyida bo'lmagan fuqarolar;

o'zini ish bilan mustaqil ta'minlayotgan fuqarolar, shu jumladan yuridik shaxs tashkil qilmagan holda tadbirkorlik faoliyati bilan shug'ullanayotgan fuqarolar, kooperativlarning a'zolari, fermerlar va ularning ishlab chiqarishda qatnashayotgan oila a'zolari;

Qurolli Kuchlarda, Milliy xavfsizlik xizmati va ichki ishlar organlari va qo'shinlarida xizmatni o'tayotgan, shuningdek muqobil xizmatni o'tayotgan fuqarolar;

ta'lim to'g'risidagi qonun hujjatlariga muvofiq ishlab chiqarishdan ajralgan holda ta'lim olayotgan fuqarolar;

qonun hujjatlariga muvofiq faoliyat olib borayotgan jamoat birlashmalari va diniy muassasalarda ishlayotgan fuqarolar.

Aholini ish bilan ta'minlash sohasidagi davlat siyosati quyidagi printsiplarga asoslanadi:

mehnat qilish va ishni erkin tanlash huquqini amalga oshirishda barcha fuqarolarga jinsi, yoshi, irqi, millati, tili, ijtimoiy kelib chiqishi, mulkiy ahvoli va

mansab mavqeidan, dinga munosabati, e'tiqodidan, jamoat birlashmalariga mansubligidan, shuningdek xodimlarning ishchanlik jihatlariga hamda ular mehnatining natijalariga bog'liq bo'lmagan boshqa holatlardan qat'i nazar teng imkoniyatlarni ta'minlash;

kishilarning mehnat va tadbirkorlik tashabbuslarini qo'llab-quvvatlash va rag'batlantirish, ularda mehnat qilish va hayot kechirishda munosib sharoitlarni ta'minlaydigan unumli va ijodiy mehnat qobiliyatini rivojlantirishga ko'maklashish;

mehnat qilishning ixtiyoriyligi;

ish bilan ta'minlanish sohasida ijtimoiy kafolatlar berish va aholini ishsizlikdan himoya qilishni ta'minlash;

ijtimoiy himoyaga o'ta muhtoj va ish topishda qiynalayotgan fuqarolar uchun mavjud ish joylarini saqlab qolayotgan va yangi ish joylarini yaratayotgan ish beruvchilarni rag'batlantirish;

ish bilan ta'minlash sohasidagi tadbirlarni iqtisodiy va ijtimoiy siyosatning boshqa yo'nalishlari bilan muvofiqlashtirish;

aholini ish bilan ta'minlash chora-tadbirlarini ishlab chiqish, amalga oshirish va ularning bajarilishini nazorat qilishda davlat organlari, kasaba uyushmalari, xodimlarning vakillik organlari va ish beruvchilarning o'zaro hamkorligi;

aholini ish bilan ta'minlash muammolarini hal qilishda davlatlararo hamkorlik.

Mehnat qilish huquqi kafolatlari quyidagicha ifodalangan:

Davlat:

ish bilan ta'minlash turini, shu jumladan turli mehnat rejimidagi ishni tanlash erkinligini;

ishga qabul qilishni qonunga xilof ravishda rad etishdan va mehnat shartnomasini g'ayriqonuniy ravishda bekor qilishdan himoyalashni;

maqbul keladigan ish tanlash va ishga joylashishga bepul yordam berishni;

har kimga kasbga va ishga ega bo'lishda, mehnat qilish va ish bilan ta'minlanish shart-sharoitlarida, mehnatga haq to'lashda, xizmat pog'onasidan yuqorilab borishda teng imkoniyatlar yaratishni;

yangi kasbga (mutaxassislikka) bepul o'qitishni, mahalliy mehnat organlarida yoki ularning yo'llanmasi bilan boshqa o'quv yurtlarida stipendiya to'lab malakasini oshirishni;

boshqa joydagi ishga qabul qilinganda sarf qilingan moddiy xarajatlar uchun qonun hujjatlariga muvofiq kompensatsiya to'lashni;

haq to'lanadigan jamoat ishlarida qatnashish uchun muddatli mehnat shartnomalari tuzish imkoniyatini kafolatlaydi.

### **1.3. Ish bilan bandlik shakllarining tasnifi, asosiy turlari va darajasi**

Iqtisodchilar ish bilan bandlikning turli shakllarini ajratadilar, ularning ayrim belgilariga qarab guruhlariga bo'linishi 1.1-chizmada keltirilgan. Ushbu chizmada keltirilgan ish bilan bandlik shakllari O'zbekistonda hozirgi vaqtda mavjud bo'lgan ish bilan bandlik munosabatlari modelini tashkil etadi. Bu modelda ish bilan bandlikning yangi shakllari, ish bilan bandlik chegaralarining kengayishi ham, ish bilan bandlik u yoki

bu shakllarining hozirgi realliklarga to'g'ri keladigan mazmun bilan to'ldirilishi ham aks ettirilgan.

Ijtimoiy mehnatda qatnashish usuli bo'yicha aholining ish bilan bandligi ish bilan yollanish bo'yicha bandlik va o'z-o'zini yollash tufayli mustaqil ravishda ish bilan band etish bilan xarakterlanadi. Ish bilan yollanish bo'yicha bandlik ishlab chiqarish vositalari egalari bilan ishlab chiqarish vositalariga ega bo'lmagan va bo'lg'usi mehnatini (o'z ishchi kuchini) ish haqi shaklidagi muayyan qiymatga almashinish tarzida sotadigan xodimlar o'rtasida yuzaga keladigan munosabatlardir.

Yollanib ishlaydiganlar – ish bilan bandlarning eng ko'p sonli guruhi bo'lib, mulkchilikning har qanday shaklidagi korxonalar rahbari yoki alohida shaxs bilan pul yoki natura holida haq oladigan mehnat faoliyati shartlari haqida yozma mehnat shartnomasi, kontrakt yoki og'zaki bitim tuzgan shaxslarni o'z ichiga oladi.

O'z-o'zini yollash tufayli mustaqil ish bilan bandlik (*self-employment*) aholining ish bilan bandligini ta'minlashda nisbatan yangi shakldir. Bu shunday ijtimoiy, huquqiy munosabatlarki, ularga kishilar ijtimoiy foydali mehnatda qatnashish tufayli kirishadilar. Ular shaxsiy tashabbus, mustaqillik va mas'uliyatga asoslanadi hamda, odatda, mehnat daromadi olishga yo'naltirilgan bo'ladi va insonning o'zini namoyon etishi va o'z shaxsini qaror toptirishini keltirib chiqaradi. Bunda miqdor emas, balki sifat ko'rsatkichi muhimroqdir.

Insonni ish bilan mustaqil band bo'lganlar sirasiga kiritish uchun olingan daromad miqdori yoki mehnatda qatnashgan vaqti tarzidagi miqdor mezondan foydalanib bo'lmaydi, chunki kishilarning manfaat, ehtiyoj va imkoniyatlari turlicha va ularni hamisha ham taqqoslashning iloji bo'lavermaydi. Inson o'ziga ana shu ish bilan bandlik keltiradigan mablag'lar (pul ekvivalenti yoki tabiiy mahsulot)dan o'z tirikchiligi uchun foydalanishi muhimdir.

Iqtisodiyot va insonning ehtiyojlariga to'g'ri kelishi darajasiga qarab ish bilan bandlik oqilona, samarali mahsuldor va eng maqbul ko'rinishda bo'lishi mumkin.

Ish bilan oqilona bandlik agregatsiyalangan ijtimoiy-iqtisodiy tushunchadir. Uning mazmuni bir necha shunday blokni o'z ichiga oladiki, ularning mehnat bozoridagi bor-yo'qligiga ko'ra ish bilan oqilona bandlik ekanligi yoki oqilona emasligini aniqlash mumkin. Bular, jamiyat, ijtimoiy guruh va ayrim shaxsning manfaatlarini hisobga olish; jamiyatning iqtisodiy jihatdan yuqori darajada rivojlanishini ta'minlash; jamiyat ishlab chiqaruvchi kuchlarining o'zgarishlariga hozirjavoblik ko'rsatish kabilardir. Ish bilan oqilona bandlikni iqtisodiy faol aholi umumiy sonida mahsuldor ish bilan bandlar ulushi tavsiflaydi.

Ish bilan oqilona bandlikning ish bilan bandlik kabi shakli mavjudligini barcha olimlar ham tan olavermaydi. Ko'pchilik faqat ish bilan to'liq va samarali bandlikni ajratishga moyildir. Holbuki, ish bilan oqilona bandlik tasniflash elementi bo'lishi lozim va avvalo, shuning uchun lozimki, ish bilan bandlikni samarali deb qator yillar o'tganidan keyin, uzoq istiqboldagina baholash mumkin, mehnat sohasida va ish bilan bandlik borasida jarayonlarni boshqarish uchun esa qisqa va o'rta muddatli istiqboldagi ish bilan bandlik holati baholanishi zarur. Bunda ish bilan oqilona bandlikni ish bilan samarali bandlikka qarama-qarshi qo'yimaslik kerak. Ish bilan oqilona bandlik – ish bilan samarali bandlikning shart-sharoiti, unga erishishdagi pillapoyadir. Ish bilan oqilona bandliksiz ish bilan samarali bandlik ham bo'lmaydi.

Ish bilan samarali bandlik ijtimoiy boshqaruvning jamiyat rivojining mazkur bosqichida turmush tarzining mezonlari taqozo etadigan xodimlarni rivojlantirishning ijtimoiy-iqtisodiy shart-sharoitlarini tiklab borishga qodirligini nazarda tutadi. Ish bilan samarali bandlikning tusda bo'lishi daromad keltiradigan ijtimoiy foydali faoliyat bilan band bo'lish hamda ish o'rinlarining ijtimoiy va iqtisodiy jihatdan maqsadga muvofiq bo'lishini nazarda tutadi. Ish bilan samarali bandlik, shuningdek ko'plab variantlar orasidan ijtimoiy va iqtisodiy samaradorlik mezonlari yig'indisi bo'yicha aniqlangan eng yaxshisini tanlab olishni ham nazarda tutadi.

Ish bilan mahsuldor bandlik shunday ish bilan bandlikki, u ishlab chiqarish samaradorligini oshirish, fan-texnika taraqqiyoti yutuqlarini joriy etish, mehnat unumdorligini oshirish maqsadlariga javob beradi, yuqori malakali, yaxshi o'qitilgan va harakatchan xodimlar sog'lom avlodini takror etishtirish uchun shart-sharoitlar yaratadi. Xalqaro Mehnat Tashkiloti (XMT)ning ta'rificha, ish bilan mahsuldor bandlik – mehnat mahsullari jamiyat tomonidan qabul qilinib, haqi to'lanadigan kishilarning ish bilan bandligidir.

Ish bilan eng maqbul bandlik insonning doimiy ish bilan band bo'lishga davlat tomonidan kafolat bo'lmagan taqdirda jamiyatda muayyan mavqe egallashini ta'minlaydigan shaxsiy tarkibda haq to'lash shart-sharoitlari asosida moddiy va ma'naviy ne'matlar yaratish maqsadida mehnat jarayonida qatnashishidir.

Mehnatga layoqatli aholini qamrash bo'yicha ish bilan bandlik to'liq va to'liqsiz (qisman) ish bilan bandlik bo'lishi mumkin. Ish bilan to'liq bandlik – jami mehnatga layoqatli aholiga ijtimoiy foydali mehnat bilan shug'ullanishning haqiqiy imkonini berishdir. Biroq 100,0% dan kamroqni tashkil qiladigan ish bilan bandlikdir. To'liq ish bilan bandlik noiloj ishsizlikning mavjud emasligiga tengdir.

To'liqsiz (qisman) ishsizlik to'liqsiz ish vaqtining miqdoriy xususiyatlari bo'yicha quyidagi shakllarga ajratiladi:

- To'liqsiz ish mobaynida bandlik (qisqartirilgan ish haftasi, qisqartirilgan ish kuni). Bu ish vaqtining inqirozli qisqartirilishi natijasidir. Bunday tartib korxonalarining malakali va tajribali xodimlarni saqlab qolish va ishsizlikning oldini olishlariga imkon beradi.

- Qisqa to'liqsiz ish haftasi qisqa ish haftasi son jihatidan kamroq (to'rt yarim, to'rt, uch) ish kuniga taqsimlangan ish haftasining me'yoriy uzunligidir. Bu ish kunining uzayishiga olib keladi. Uch kun va undan ham kamroq ish kunida ishlab beriladigan, uzunligi 30-34 soat bo'lgan to'liqsiz qisqa ish haftasi qisqa ish haftasining o'ziga xos tartibidir. Ish bilan bandlik nuqtai nazaridan ushbu tartib hafta davomida har kuni ishlanadigan taqdirda mavjud bo'lishi lozim bo'ladigan ish o'rinlari sonini ikki hissa ko'paytirish imkonini beradi. O'tkazilgan tekshirishlar ana shunday tartib bo'yicha ishlaydigan xodimlar soni ortishini ko'rsatmoqda. Masalan, AQShda oxirgi 10 yil mobaynida bunday xodimlar soni 1,5 baravar ko'paydi.

- Ish o'rinlarini bo'lish. Bu, jumladan, ish vaqtining inqirozli bo'linishidir. Bir ish o'rni ikki xodim o'rtasida bo'linadi. Kishilar ish soatlari, ish haqi, dam olish kunlari, ijtimoiy imtiyozlarni bo'ladilar. Bu ish bilan bandlik siyosatining moslashuvchanligini ta'minlash va malakali ishchi xodimlarni saqlab qolishga yordam beradi. Masalan, Buyuk

Britaniyada ish o'rinlarini taqsimlash maxsus dasturi bor. Unga ko'ra hukumat korxonalariga har bir bo'lingan ish o'rnini uchun 750 funt sterlingdan mablag' beradi.

- Ish vaqtining muqobil tartibi. Bu ikki xodimni ish bilan to'liqsiz bandlik shart-sharoitlarda ishlatish tartibi bo'lib, u kamroq qo'llanadi. U, shuningdek, ish o'rinlarini bo'lish hamdir. Lekin bunda ikki kishi bir ish o'rnida navbati bilan (masalan, hafta oralatib) ishlaydi.

Ishga joylashishining legitimligi bo'yicha ish bilan bandlik rasmiy va norasmiy bandlikka bo'linishi mumkin. Rasmiy ish bilan bandlik – rasmiy iqtisodiyotda ro'yxatga olingan ish bilan bandlikdir. Norasmiy ish bilan bandlik – rasmiy iqtisodiyotda ro'yxatga olinmagan ish bilan bandlikdir. Ish bilan bandlik sohasida iqtisodiyotning norasmiy sektori va uning ayrim turlarini ish o'rinlarining muhim manbai sifatida tan olish lozim. Shu munosabat bilan XMT, hatto 169-maxsus konventsiyasini qabul qilgan bo'lib, unda rasmiy va norasmiy sektorlar o'rtasida qo'shimcha aloqalar o'rnatishga ko'maklashish va norasmiy sektorni milliy iqtisodiyotga doimiy ravishda kiritish uchun shart-sharoitlar yaratish zarurligi ko'rsatilgan<sup>1</sup>.

Yuksak rivojlangan mamlakatlarda uy sharoitida ishlab chiqarish tizimi kattagina ahamiyatga ega bo'ladi. Ushbu xo'jalik instituti sho'rolar davrida mamlakat iqtisodchilari tomonidan ochiq-oydin kamsitilar edi. Holbuki, uy sharoitida ishlab chiqarish – bozor iqtisodiyotining nihoyatda muhim elementidir. Uy sharoitida ishlab chiqarish tizimlarining mohiyati shundaki, uy xo'jaliklari tovar va xizmatlar sotib olib, unga mehnat sarflaydi va ushbu mahsulotni iste'mol qilishga tayyor holatga etkazadi. Bunday faoliyat «o'zini-o'zi ta'minlash» (self-provisioning) deb nomlanadi. Bunday mehnat yollanma xodimlar mehnatidan farq qiladi, chunki bu mehnatning egalari mehnat bozoriga chiqolmaydilar. Ayni paytda u tadbirkorlik mehnati ham bo'la olmaydi, chunki ishlab chiqarilgan tovar va xizmatlar muayyan bozorlarda sotilishi amalga oshmaydi.

Bozor xo'jaligida uy xo'jaligining ne'matlarga talab sub'ekti va resurslar sotuvchisi sifatidagi roli katta. Iste'mol tovarlariga talab bozor iqtisodiyotiga hayotiy kuch baxsh etadi. Uy xo'jaliklarining muhim ishlab chiqarish resurslari – mehnat va pul mablag'lari taklifining sub'ektlari sifatidagi roli ham xuddi, shuningdek muhimdir. Biroq rasmiy iqtisodiyot sohasidagi mehnat munosabatlari oilaviy iqtisodiyotga ta'sir ko'rsatadi. Natijada oilaviy ishlab chiqarish ish bilan bandlik dinamikasida hamda iqtisodiyotning boshqa sektorlaridagi mehnat munosabatlari tizimi rivojlanishida mavjud salbiy tendentsiyalarni yumshatadigan oraliq omil bo'lib xizmat qiladi.

Tashkiliy jihatdan aholining ish bilan bandligi standart va nostandart turlarga bo'linadi. Bunday bo'lishning asosida turli shakllarga kiradigan mehnat jarayonini tashkil qilishning o'ziga xosligi yotadi. Standart (me'yoriy) ish bilan bandlik – sakkiz soatlik ish kuni va 40 soatlik ish haftasida doimiy ishlash nazarda tutiladigan ish bilan bandlikdir. Nostandart ish bilan bandlik bu doiradan chetga chiqadi. Nostandart ish bilan bandlikka uyda ish bilan bandlik, ikkilamchi ish bilan bandlik (o'rindoshlik), xizmat safarlarida ish bilan bandlik (vaxta usuli), vaqtinchalik ish bilan bandlik va tasodifiy ishlar kiradi. Ba'zi iqtisodchilar ish bilan bandlikning nostandart shakllariga ish vaqtining moslashuvchan tartiblarini ham kiritadilar.

---

<sup>1</sup> XMT konventsiyalari va tavsiyalari (1957-1990). 2 tomlik. Jeneva, 1999, T.2, 2064-b.

Aholini ish bilan bandligining asosiy turlari. Bozor iqtisodiyotiga o'tish sharoitlarida aholining ish bilan bandligini tashkil qilish muammosi nazariy va amaliy jihatlarida yangicha ma'no kasb etadi. Mehnat bozorini yanada rivojlantirish aholining ish bilan bandligini tartibga solishda faol o'rinni egallaydi. Mehnat bozorida asosiy milliy resurs – ishchi kuchi shakllanadi hamda korxonalar, tarmoqlar, viloyat va tuman mintaqalari bo'yicha taqsimlanadi.

Mehnat bozori iqtisodiy faol aholining ish bilan bandligini, ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish sohasiga jalb etilishini ta'minlaydi. U xodimning o'zi uchun yanada mosroq ish joyiga o'tishini engillashtiradi. Mehnat bozori orqali korxonalar zarur miqdorda va talab qilingan sifatga ega ishchi kuchi bilan ta'minlanadi. Mehnat bozori qanday kadrlar, mutaxassislar, kasblarga talab borligini, ulardan qandaylari ortiqchaligini ko'rsatadi. Bu ko'pgina mamlakatlar uchun dolzarb muammodir. Uning hal etilishi jamiyatning ijtimoiy taraqqiyotini ta'minlashga qodir samarali iqtisodiyotning yaratilishini anglatadi.

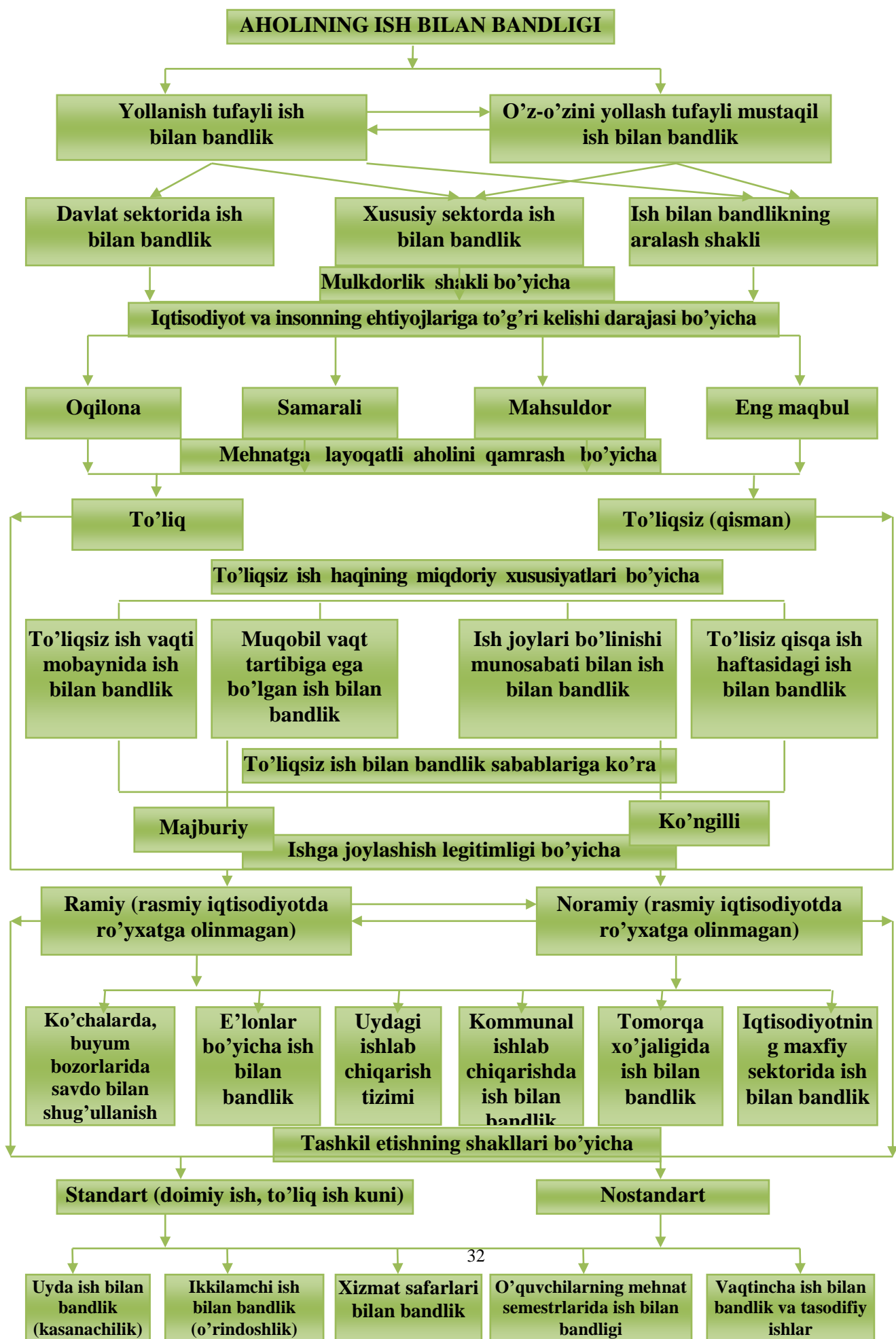
Ish bilan bandlikni ishchi kuchiga talabni kengaytirishga ularni foydali faoliyatga jalb qilish ko'lamlari, shart-sharoit va shakllarini ta'minlash, ish bilan band bo'lgan xodimlarni shakllantirish, taqsimlash, foydalanish, bo'shatish, qayta tayyorlash va qayta taqsimlashga yo'naltirilgan chora-tadbirlar va harakatlar yig'indisi, deb ta'riflash mumkin.

Bu kontseptsiya doirasida to'la oqil (ratsional) va samarali bandlik farqlanadi. Ish bilan «to'liq» bandlik sotsializmdagi mehnatning umumiyliigi va majburiylikining aniq ijtimoiy-iqtisodiy jihatdan amalga oshirilishidir. U mehnatga layoqatli aholiga ijtimoiy foydali mehnat bilan shug'ullanishning haqiqiy imkoniyatlari berilishi bilan bog'liq. Yuqorida aytib o'tilgan kamchiliklarni hisobga olib, ish bilan to'liq bandlik darajasi bozor iqtisodiyotiga moslashib boradi.

Mehnatga qobiliyatli aholini ijtimoiy xo'jalikka jalb qilishning eng yuqori darajasi sifatida talqin qilish ham o'zgarib boryapti. Ish bilan to'liq bandlikka aholini jalb qilishning har qanday darajasida erishish mumkin, bunda u aholining ish o'rinlariga bo'lgan ehtiyojlarini qondirishga muvofiq kelishi, taklif etilayotgan ish o'rinlari iqtisodiy jihatdan maqsadga muvofiq oqilona bo'lishi lozim. Bu o'rinda iqtisodiy jihatdan maqsadga muvofiq ish o'rni deganda shunday ish o'rni tushuniladiki, u insonning yuksak mehnat unumdorligiga erishishi, o'zi va oilasining yaxshi yashashi uchun etarli bo'ladigan daromadga ega bo'lishi tushuniladi. Shu bilan birga bu ish o'rni uning salomatligiga zarar etkazmasligi va insoniy qadr-qimmatini erga urmasligi kerak.

Shunday qilib, ish bilan to'liq bandlik mehnatga qobiliyatli barcha fuqarolarni kasbiy mehnat sohasiga jalb qilishni anglatmaydi. Inson o'z istagi bo'yicha ijtimoiy foydali mehnatda bandlik sohalaridan birini (kasbiy mehnatni, uy xo'jaligini xususiy korxonalar va xususiy tadbirkorlik va shu kabilarni) tanlashga haqlidir. Biroq tartibga soluvchi asosiy faoliyat turi daromad keltiruvchi, shaxs farovonligini oshiruvchi va rivojlantirishini ta'minlovchi kasbiy mehnat bilan band bo'lishdir. Kasbiy mehnat bilan band bo'lish darajasi xodimlar umumiy sonining ular ishlayotgan korxonalar qanday tashkiliy-huquqiy shaklga ega bo'lishidan qat'i nazar mehnat resurlari soniga nisbati bilan belgilanadi. Buning ma'nosi shuki, aholining ish bilan bandlikdagi mazkur proporsiyasi ishlab chiqarish samaradorligini oshirish manfaatlari, uni jadallashtirish natijalari, fan-texnika taraqqiyoti mehnat unumdorligini oshirish manfaatlarga to'liq mos kelishi zarur.

Shu bilan birga sog'lom avlodni etishtirishga, yuqori malakali, yaxshi ta'lim olgan serharakat xodimlarni tarbiyalashga qulay sharoit yaratib berilsa, aholining bunday





bandligining proporsiyasi eng maqbul deb hisoblanadi.

Iqtisodiy islohot jarayonida mehnat samaradorligining ortishiga qarab, aholining mehnat bilan bandligi darajasi umuman mamlakat bo'yicha pasayish tendentsiyasiga ega. Yaqin kelgusida respublikamizda ish bilan bandlikning rivojlanish xususiyatlari ana shunday kechadi. Bu yerda yuqori samarali iqtisodiyot nisbatan kamroq miqdordagi xodimlarga ehtiyoj sezadi, shu bilan birga aholining ishchi o'rinlariga bo'lgan ehtiyoji ham biroz kamayadi, chunki mehnat bilan ijtimoiy foydali bandlikning boshqa sohalariga qiziqish ortadi.

Kishilarning ijtimoiy zarur ish bilan bandlikka bo'lgan ehtiyoji va uni amalga oshirish imkoniyatini rejali tartibga solib borish lozim. Bundan maqsad insonning faoliyat ko'rsatish, shart-sharoitlarni yaxshilash va iqtisodiyotning samarali ishlashini ta'minlashdir.

Ish bilan bandlik maqomi ijtimoiy foydali faoliyatda ishtirok etuvchi mehnat resurslarining bir qismi uchun belgilanadi. Bular daromad olish maqsadi bilan tovarlar ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish uchun ish kuchini taklif qiladigan kishilar guruhi, shuningdek, ijtimoiy foydali faoliyatda ishtirok etsa ham bevosita pul daromadi keltirmaydigan aholi guruhi yoxud ne'matlar ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish bilan bevosita bog'liq daromad keltiradigan kishilar guruhlaridan tashkil topadi.

Birinchi guruhga iqtisodiyotning davlat sektorida ish bilan band bo'lgan korporativ, aksiyadorlar jamiyatlari va xususiy sektorda ishlaydigan fuqarolar kiradi. Ikkinchi guruhga ishlab chiqarishdan ajralgan holda ta'lim oladigan o'quvchilar, mamlakat qurolli kuchlarining xizmatchilari kiradi.

Shunday qilib, ish bilan band aholiga yollanib ishlaydigan fuqarolar, shu jumladan, to'liq yoki noto'liq ish kuni (hafta) mobaynida haq olib ish bajaradigan, tegishli shartnoma, bitim bilan tasdiqlangan haq to'lanuvchi ishga ega shaxslar, hamda kasalligi, ta'tilga chiqqanligi munosabati bilan ishda bo'lmagan fuqarolar kiradi. O'zini mustaqil ravishda ish bilan ta'minlaydigan shaxslar, shu jumladan, xususiy tadbirkorlar va fermerlar, harbiy qismlardagi qo'shin turlarida xizmat qilayotgan shaxslar, o'quvchilar ham ish bilan band kishilar jumlasiga kiradi.

Ish izlayotgan, ishini o'zgartirayotgan, vaqtincha ishlamayotgan aholi va ishdan ajralgan holda o'qimayotgan, ishning mavsumiy ekanligi tufayli vaqtincha ishlamayotgan aholi iqtisodiy faol ish bilan band bo'lmagan aholi guruhiga mansubdir. Ishsiz maqomiga ega bo'lgan shaxslar ham ish bilan band bo'lmagan iqtisodiy faol aholi jumlasiga kiradi.

Ish bilan bandlik munosabatlari iqtisodiy, demografik va ijtimoiy jarayonlar bilan bog'liq. Ish bilan bandlikning iqtisodiy mazmuni xodimning o'z mehnati bilan o'ziga munosib hayot kechirishni ta'minlash bilan bir qatorda ijtimoiy ishlab chiqarishni rivojlantirishni ham ifodalaydi.

Jamiyatning har bir a'zosi uchun munosib daromadga ega bo'lib, o'z sog'lig'ini saqlash uchun etarli imkonga ega bo'lish, ijtimoiy ishlab chiqarishning usuliga mos keladigan ma'lumot va kasb darajasini egallashni ta'minlaydigan bandlikni aholining samarador bandligi deb hisoblash mumkin.

Ish bilan bandlikning samaradorligini davlat taraqqiyotining mafkurasi aks ettiradigan ko'rsatkichlar bilan tavsiflab berish mumkin. Bular mehnat resurslarining ijtimoiy foydali faoliyatida ishtirok etish xususiyatlariga asoslangan taqsimlash proporsiyalaridan iboratdir. Ular mehnat unumdorligining o'sish darajasi, aholining ishga bo'lgan ehtiyoji qondirilishi va ish bilan to'liq bandlikka erishilishi kabi ko'rsatkichlar bilan ifodalaniladi. Chunki ijtimoiy mehnat unumdorligi qanchalik yuqori bo'lsa, jamiyatda xodimlarning daromadlari va moddiy shart-sharoitlar shunchalik ko'proq to'planadi. Ayni vaqtda mehnat sohasini texnik-tashkiliy tomonidan takomillashtirish, kadrlar malakasini oshirish, aholi guruhlarining mehnat va turmush sharoitining o'ziga xos tomonlarini hisobga olish imkonini beradi.

Ish bilan bandlik samaradorligining xususiyatlaridan yana biri mehnatga qobiliyatli aholining ish bilan ta'minlanganlik darajasidir. Iqtisodiy jihatdan bu ko'rsatkich aholining ish va ish o'rinlariga bo'lgan ehtiyojini aks ettiradi.

Ish bilan bandlik samaradorligining uchinchi xususiyati ishlovchilarning mamlakat iqtisodiyotining tarmoqlari bo'yicha taqsimlash tuzilmasidan iboratdir. Hozirgi vaqtda aholining ish bilan bandligi bo'yicha iqtisodiyotdagi tarmoq tuzilishi mavjud jamiyat mehnat potentsialidan foydalanish samaradorligi darajasi pastligini aks ettiradi va u tubdan o'zgartirishga muhtojdir.

Nihoyat, ish bilan bandlik samaradorligining to'rtinchi xususiyati ishlovchilarning kasb-malaka guruhlariga bo'linishi hisoblanadi. U ish bilan band aholining kasb-malaka guruhlari bo'yicha taqsimlanishi hamda malakali xodimlarga bo'lgan ehtiyoj bilan mutanosiblik darajasini aks ettiradi.

Ish bilan bandlik darajasi. Davlatning to'lov talabini ko'paytirishga yo'naltirilgan xilma-xil usullar vositasida iqtisodiyotga aralashuvi orqali iqtisodiy faollikni rag'batlantirish va buning natijasida ish bilan bandlikni kengaytirishga erishish mumkin. Bunda hal qiluvchi rol, Keyns nazariyasiga ko'ra, xususiy sarmoya qo'yilmalarini davlat tomonidan rag'batlantirish va tartibga solish hisoblanadi. Sarmoya qo'yilmalarini kengaytirish ishlab chiqarishni rivojlantirish asosida aholining ish bilan bandligini oshirishni anglatadi. Ammo, faqat 40 va 50-yillarga kelib, keynschilik «ish bilan to'la bandlik» shiori asosida burjua iqtisodiy nazariyasi va amaliyotining tashkilotchilariga aylandi. 40-yillar o'rtalarida ishsizlikni tartibga solish bo'yicha paydo bo'lgan rasmiy hukumat hujjatlari va qonunchilik, odatda ish bilan to'liq bandlikni miqdor jihatdan aniqlamagan. U, masalan, inglizlarning oq kitobi «Ish bilan bandlik siyosati» (1944 yil) va Amerikaning «Ish bilan bandlik to'g'risida hujjat»larida (1946 yil) ham yo'q. Urushdan keyingi «Ish bilan to'liq bandlik» siyosati aslini olganda ishsizlikni tugatishni maqsad qilib qo'ymagan. Ishsizlikning 2-4% doirasida, albatta, mavjud bo'lishini burjua iqtisodchilari minimal yo'l qo'yilishi mumkin bo'lgan miqdor deb qarashgan.

Ko'rsatkichning pastroq bo'lishi «mehnat bozorining normal ishlashiga» muvofiq kelmaydigan, ishchi kuchi talab va taklifining optimal nisbatini buzadigan holat sifatida baholangan. 70-yillar oxirigacha G'arbiy Evropadagi 2-3% ishsizlik va AQShdagi 4,0% ishsizlik davlat siyosati sifatida qabul qilingan. Hatto sotsial-demokratik hukumat «ish bilan to'liq bandlik» siyosatini o'tkazgan Shvetsiyada ishsizlikning rasmiy tan olingan eng kam darajasi 1,5% bo'lgan.

Xalqaro Mehnat Tashkiloti (XMT) uslubiyati bo'yicha ish bilan band emaslik darajasi ishsizlar sonining mehnat resurslari soniga bo'lgan nisbat bilan tenglashadi. U

ishchi kuchiga bo'lgan talab va taklifidagi tuzilmaviy nomutanosiblikni ko'rsatadi va bu bilan bo'sh ish joylari uchun ish izlayotgan shaxslarning bir vaqtda mavjudligini anglatadi.

Bugungi kunda ish bilan bandlik qator omillar ta'sirida shakllanadi:

1. Ishlab chiqarish sohasida sodir bo'layotgan o'zgarishlar:

- xomashyo, materiallarni etkazib berish va moliyalashning kamayishi munosabati bilan ishlab chiqarish (ish, xizmatlar) hajmining kamayishi;
- korxonalarda mehnatni tashkil etish va unga haq to'lashning takomillashtirilishi;
- korxonalarda boshqaruv tuzilmalarining takomillashtirilishi.

2. Iste'mol savatining qimmatlashuvi natijasida aholi turmush darajasi, uning daromadlari va iste'moli darajasidagi o'zgarishlarda namoyon bo'ladigan iqtisodiy omillar.

3. Omillarning ijtimoiy-demografik guruhi:

- mehnatga layoqatli aholi soni;
- tabiiy o'sish va o'lish miqdori;
- mamlakatda yoshlar miqdorining uzluksiz o'sib borishi (kollej va litsey bitiruvchilari, harbiy xizmatdan qaytganlar va hokazo);
- migratsiya jarayonlarini faollashtirish;
- kadrlar qo'nimsizligining keskinlashuvi.

Ish bilan bandlikning hozirgi holati ko'p jihatdan mehnat va ijtimoiy siyosat sohasidagi o'zgarishlar bilan bog'liq.

Ish bilan bandlik sohasidagi vaziyatning o'ziga xos xususiyatlaridan biri tarmoqlarda ish bilan ta'minlanish darajasi har xil darajada ekanligi.

- noishlab chiqarish sohasidagi ish bilan bandlikning past darajada ekanligi, ishlovchilarning ko'pchilik qismi moddiy ishlab chiqarish sohasida mehnat qilayotganligi bilan xarakterlanadi;

- qishloq xo'jaligi va sanoatda ish bilan band bo'lgan xodimlar soni nisbatan yuqori bo'lsa-da, jami ish bilan bandlikdagi ularning ulushi biroz pasaygan.

Ish bilan bandlikning eng muhim xususiyatlariga uning samaradorligi nuqtai nazaridan yiriklashgan holda makro darajada baho berish zarur. Bunday baho berishlar faqat mavjud muammolarni aniqlash uchun emas, balki ish bilan bandlik sohasidagi ortib borayotgan qonuniy tamoyillarni aniqlash uchun ham muhimdir.

#### **1.4.Oqilona ish bilan bandlik. Samarali ish bilan bandlik. Mahsuldor ish bilan bandlik. Eng maqbul ish bilan bandlik.**

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

Iqtisodiy nuqtai nazardan oqilona bandlik ishchi kuchidan shunday foydalanishni aks ettiradiki, u yalpi ichki mahsulot (YaIM) va mehnat

unumdorligining o'sishini ta'minlaydi va mulkchilikning turli shakllari, mehnat va ishlab chiqarishni tashkil qilishning samarali uslublarini qo'llanish sohalari kengayishiga ko'maklashadi. Bu ortiqcha ishchi kuchining ozod bo'lishiga olib keladiki, u yollangan ishlovchilarni qaytadan taqsimlash va mehnat migratsiyasi kengayishi jarayonining kuchayishiga yordam beradi. Shu bilan birga shunday vaziyat yuzaga keladiki, unda ishlab chiqarishdan ozod bo'lgan ishlovchilardan bir qismining mehnatga va daromadlarga o'z huquqini amalga oshirish sharoiti yomonlashadi. Bunday holda ishsizlik paydo bo'ladi.

Oqilona bandlik shakllanishining barcha demografik, ijtimoiy, iqtisodiy va boshqa jihatlari quyidagi mezonlarda o'z aksini topadi:

- ishchi kuchiga talab va taklif o'rtasida bozor muvozanatiga erishish;
- ish joylarini ko'paytirish;
- iqtisodiy faol aholining mehnatda ishtirokini oshirish;
- mehnat unumdorligining o'sishini ta'minlash;
- aholining mehnat daromadlarini ko'paytirish;
- ishsizlikni kamaytirish va boshqalar.

Mazkur mezonlar quyidagi ko'rsatkichlar yordamida aniqlanadi:

- mavjud va yangi yaratilgan ish joylarining soni;
- bajarilgan ish vaqtining miqdori;
- aholi jon boshiga ishlab chiqarilgan YaIM ning hajmi;
- mahalliy va jalb etilgan mehnat resurslarining soni;
- aholining migratsion oqimi;
- mehnatning fond va energiya bilan qurollanishi;
- ijtimoiy infratuzilma xizmatlarining miqdori;
- qishloq xo'jaligi har bir xodimini yer yuklanmasi;
- o'rtacha yillik ish haqi;
- aholining uy-joy bilan ta'minlanishi;
- mehnat resurslarining malaka va ma'lumot darajasi;
- asosiy fondlardan foydalanishning smenalik koeffitsienti;
- ijtimoiy ishlab chiqarishda band bo'lmagan shaxslar va ishsizlar soni hamda ularning nafaqa miqdori;
- mehnatning umumiy natijalaridan va ijtimoiy infratuzilma xizmatlaridan qanoatlanish darajasi;
- mulkchilikning turli xil shakllari va mehnatni tashkil qilishningsamaradorligi va h.k.lar.

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

Aholi ish bilan bandligini ta'minlash va oqilona bandlikka erishish ustuvor vazifa sifatida qaraladi. Va bugungi bozor islohotlari sharoitida ushbu vazifa to'laqonli ado etish talab etiladi. Lekin bu borada mavjud muammolar aholining oqilona bandligini ta'minlashni qiyinlashtirmoqda. Bu muammolarni ijobiy hal etishning quyidagi yo'llarini ko'rsatish mumkin:

Ko'p ukladli mulkchilikni shakllantirish aholi ish bilan bandligini oshirishning eng muhim yo'llaridan biridir. Bunda dastlab davlat sektorini transformatsiya qilish bo'yicha islohotlar amalga oshiriladi:

- davlat korxonalarini davlat tasarrufidan chiqarish va xususiyashtirish;
- xo'jalik yuritishning yangi shakllarini rivojlantirish (kooperativlar, hissadorlik jamiyatlari, ijrachilik, pudrat va sh.k.)

- iqtisodiy zararli korxonalarni likvidatsiya qilish va boshqalar.

Mamlakatda kichik va o'rta biznesni rivojlantirish orqali aholi ish bilan bandligini oshirishga erishish mumkin. Bozor shariotida kichik va o'rta biznesni rivojlantirishning quyidagi qulayliklari mavjuddir:

- ushbu faoliyatni uncha katta bo'lmagan mablag' evaziga ham yo'lga qo'yish mumkin;

- bozorga tez moslashuvchan bo'lib, murakkab sharoitlarda faoliyat turini o'zgartirish imkoni mavjud;

- shuningdek, kichik va o'rta biznesni o'zimizda mavjud mahalliy xom ashyolar hisobiga ham yo'lga qo'yish mumkin;

- uning faloyatida murakkab texnologiyalar talab qilinmaydi;

- shuningdek bu borada mahsus kadrlar ham shart emas;

- hamda bu borada mamlakatda qonuniy me'yorlar va shart-sharoitlar etarlichadir.

Aholi ish bilan bandligining navbatdagi yo'li – bu qishloq joylarda ishlab chiqarishni, sanoatni rivojlantirishdir. Mamlakat qishloq joylarida jami aholining 64-65% ga yaqini istiqomat qiladi. Shu bilan bog'liq ravishda ishsizlikning katta foizi aynan qishloqlarga to'g'ri keladi. Shu sababli qishloq joylarga sanoatni olib kirish orqali aholi bandligining o'sishiga erishish mumkin. Ma'lumki, qishloq aholisining katta qismi qishloq xo'jaligida band bo'lib, bu tarmoqdagi bandlik mavsumiydir. Bandlikning mavsumiylik xususiyati esa har doim aholi daromadlari hamda bu bilan bog'liq ravishda qishloq aholisi turmush darajasida etarlicha muammolar tug'diradi. Bundan tashqari qishloq xo'jaligi bevosita er va suv bilan bog'liqdir. Yil davomida tabiiy iqlimning yomon kelishi, suv tanqisligi yoki erning meliorativ holati yomonlashuvi yuz bersa qishloq xo'jaligi daromadlaridan umid qilmasa ham bo'ladi. Shu sababli qishloq joylarda ishlab chiqarishni, sanoatni rivojlantirish ahamiyati ortib boradi.

Mamlakatga chet el investitsiyalarini jalb qilish yo'li bilan ham aholi ish bilan bandligini oshirishga erishish mumkin. O'tgan bo'limlarda aytib o'tilganidek, O'zbekiston Respublikasi mehnat hamda xom ashyo resurslariga boy hisoblanadi. Mablag' etishmasligi muammosi mavjud bugungi o'tish sharoitida ishlab chiqarishni chet el investorlari kapitali asosida yangi korxonalar barpo etib, yangi ish o'rinlarini yaratish, raqobatbop tovar ishlab chiqarish, iste'mol bozorini to'ldirish hamda eksport uchun ishlashga erishish mumkin. Mamlakatga chet ellik hamkorlarni taklif etish uchun avvalo bu yerda ular uchun huquqiy muhit yaratib berish kerak bo'ladi. Ya'ni, ularning faoliyat yuritishi va daromad olishlari uchun kafolat bo'luvchi huquqiy baza talab qilinadi. Bundan tashqari resurslar, soliqlar, sotuv kanallari yoki bozor, valyuta ayriboshlash, bank, moliya va sug'urta bilan bog'liq iqtisodiy mexanizmlarni rivojlantirish va takomillashtirish zarur bo'ladi.

Aholi ish bilan bandligini oshirishning yana bir muhim yo'llaridan biri – joylarda mehnat organlari faoliyatini rivojlantirishdir. Ma'lumki, har bir tumanda bandlikka ko'maklashuvchi markazlari faoliyati tashkil etilgan bo'lib, ushbu bandlikka ko'maklashuvchi markazlar bevosita aholini ish bilan ta'minlash, mehnat bozorini shakllantirish, rivojlantirish va shu kabi muammolar echimi bilan shug'ullanadi. Bundan ko'rinib turibdiki, bandlikka ko'maklashuvchi markazlari aholi ish bilan bandligini ta'minlashga qaratilgan asosiy tashkilot hisoblanar ekan. Lekin mehnat birjalari faoliyatining qoniqarli emasligi tufayli, aholi ongida bandlikka ko'maklashuvchi markazlari haqida fikr to'la shakllangan emas. Shu sababli kamdan kam aholi ishsizlik arizalari bilan bandlikka ko'maklashuvchi markazga murojaat etishadi. Va ko'p hollarda ham ular bandlikka ko'maklashuvchi markaz orqali o'zlariga munosib ish topisha olmaydi. Shu sababli ishsiz aholi o'ziga mos ish topishi uchun o'zlarini mardikor bozorlariga urishadi va u yerdan ish toopishadi. Ammo ishsiz aholining mardikor bozorlaridan ish topishi ijobiy hol emas. Chunki bu yerdan ish bilan ta'minlanish bir martalik, vaqtinchalik va mavsumiy hisoblanadi. Asosiy maqsad esa aholini doimiy, muntazam ish bilan ta'minlashdir.

### **1.5. Aholini ish bilan bandlik darajasini yaxshilashning yo'nalishlari**

Iqtisodiyotni erkinlashtirish sharoitida davlat aholini ish bilan ta'minlash va ishsizlikni bartaraf etish bo'yicha izchil ijtimoiy-iqtisodiy siyosat olib boradi. Chunki ish bilan bandlikni oshirish milliy iqtisodiyotni rivojlantirish, aholi turmush darajasini oshirish va yuksak taraqqiy etgan mamlakatlar qatoriga qo'shilishning muhim omili hisoblanadi. Ish bilan bandlik sohasida davlat siyosatining yuritilishi O'zbekistonda amalga oshirilayotgan islohotlarning asosiy ijtimoiy vazifalaridan biridir.

O'zbekistonda aholini ish bilan ta'minlash sohasidagi davlat siyosati quyidagi tamoyillarga asoslanadi:

- mehnat qilish va ishni erkin tanlash huquqini amalga oshirishda barcha fuqarolarga jinsi, yoshi, irqi, millati, tili, ijtimoiy kelib chiqishi, mulkiy ahvoli, mansab mavqei, dinga munosabati, e'tiqodi va jamoat birlashmalariga mansubligi, shuningdek xodimlarning ishchanlik jihatlari hamda ular mehnatining natijalariga bog'liq bo'lmagan boshqa holatlardan qat'iy nazar teng imkoniyatlarni ta'minlash;

- kishilarning mehnat va tadbirkorlik tashabbuslarini qo'llab-quvvatlash va rag'batlantirish, ularda mehnat qilish va hayot kechirishda munosib sharoitlarni ta'minlaydigan unumli va ijodiy mehnat qobiliyatini rivojlantirishga ko'maklashish;

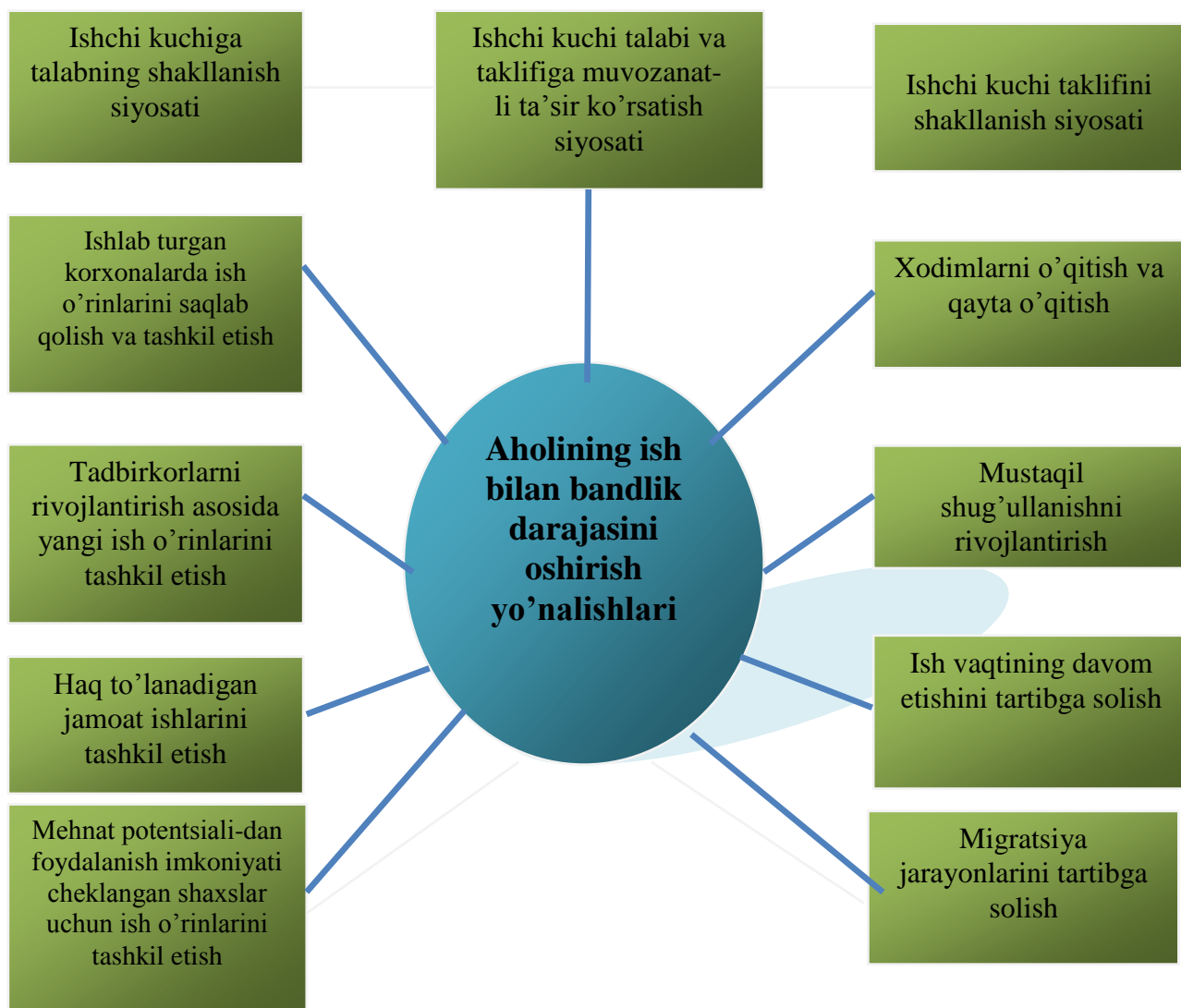
- mehnat qilishning ixtiyoriyligi;

- ish bilan ta'minlanish sohasida ijtimoiy kafolatlar berish va aholini ishsizlikdan himoya qilishni ta'minlash;

- ijtimoiy himoyaga o'ta muhtoj va ish topishda qiynalayotgan fuqarolar uchun mavjud ish joylarini saqlab qolayotgan va yangi ish joylarini yaratayotgan ish beruvchilarni rag'batlantirish;

- ish bilan ta'minlash sohasidagi tadbirlarni ijtimoiy va iqtisodiy siyosatning boshqa yo'nalishlari bilan muvofiqlashtirish;

- aholini ish bilan ta'minlash chora-tadbirlarini ishlab chiqish, amalga oshirish va ularning bajarilishini nazorat qilishda davlat organlari, kasaba uyushmalari, xodimlarning vakillik organlari va ish beruvchilarning o'zaro hamkorligi;
- aholini ish bilan ta'minlash muammolarini hal qilishda davlatlararo hamkorlik<sup>1</sup>.



### 1.3-chizma. Aholini ish bilan bandlik darajasini yaxshilashning yo'nalishlari.

Respublikada olib borilayotgan islohotlarning tarkibiy qismi hisoblangan ish bilan bandlik siyosati quyidagi asosiy maqsadlarga erishishni nazarda tutadi:

- tarkibiy qayta qurishni rag'batlantirish asosida bo'shab qolgan xodimlarni qayta taqsimlash jarayonini jadallashtirish;
- ishsizlarni mehnat hayotiga juda tezlik bilan jalb etish;
- ish qidirayotganlardan har birini ish bilan ta'minlash.

Ushbu maqsadlarga erishish uchun esa davlat tomonidan quyidagi chora-tadbirlar amalga oshiriladi:

<sup>1</sup> O'zbekiston Respublikasining «Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida»gi Qonuni 5-moddasi, Toshkent, 1992.

1. Agar ishsizlik davriy xususiyat kasb etsa, bunda davlat byudjet, fiskal, kredit-pul vositalarini ishga soladi, ya'ni:

- ish bilan ta'minlashni kuchaytirish uchun ishlab chiqarishga ko'proq mablag' sarflaydi;

- tadbirkorning manfaatdorligini oshirish uchun ssuda hamda kreditlarning foiz stavkalarini pasaytiradi;

- ishlab chiqaruvchi va iste'molchilarga solinadigan soliqlarni kamaytiradi.

2. Ishsizlikning friksion va yashirin turlari o'sganda davlat:

- qaytadan kasb o'rgatadi;

- ta'lim berish tizimini kengaytiradi;

- bo'sh ish joylari haqidagi axborotlarni keng tarqatadi;

- mehnat bozori infratuzilmasini rivojlantirishga qaratilgan investitsiyalarni ko'paytiradi.

Aholini ish bilan ta'minlashga ta'sir ko'rsatish usullariga quyidagilarni kiritish mumkin:

- bevosita (ma'muriy) usullar – qonun yo'li bilan tartibga solish;

- bilvosita (iqtisodiy) usullar – moliyaviy, monetar, fiskal siyosati.

Aholini ish bilan ta'minlashga davlatning ta'sir ko'rsatishning quyidagi turlari mavjud:

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

- faol ta'sir ko'rsatish – mehnat taklifini rag'batlantirish, mehnatga bo'lgan talabni rag'batlantirish, talab va taklifni muvofiqlashtirish chora-tadbirlari (axborot, maslahat xizmati ko'rsatish, kasbiy sohada maslahatlar berish, aholining kamroq raqobatbardosh guruhlari uchun bandlik dasturlarini ishlab chiqish va hokozolar), mintaqalarga yordam ko'rsatish chora-tadbirlari va shu kabilar.

Davlatning faol ta'sir ko'rsatish siyosati hududiy mehnat bozorlari holatidan kelib chiqadi. Agar hududda ishchi kuchi ortiqchaligi (profitsit) ro'y berib, taklif hajmi talabdan yuqori bo'lsa, u holda davlat ishchi kuchi taklifini kamaytirish va unga bo'lgan talabni ko'paytirishni rag'batlantirish siyosatini yuritadi. Aksincha, agar hududda ishchi kuchi tanqisligi (defitsit) kuzatilsa, u holda davlat ishchi kuchi taklifini ko'paytirish va unga bo'lgan talabni kamaytirish yuzasidan aniq chora-tadbirlarni belgilaydi.

Bugungi kunda respublikamizning deyarli barcha hududlarida ishchi kuchi ortiqchaligi mavjud va ishchi kuchi bozorida taklif talabdan yuqoridir. Shu bois ishlashni xohlovchilarning mehnat bozorida erkin harakat qilishlari va mustaqil ish bilan ta'minlanishlari uchun davlat fuqarolarga bir qancha kafolatlarni nazarda tutadi. Ya'ni, davlat:

- ish bilan ta'minlash turi, shu jumladan turli mehnat tartibidagi ishni tanlash erkinligi;

- ishga qabul qilishni qonunga xilof ravishda rad etish va mehnat shartnomasini g'ayriqonuniy ravishda bekor qilishdan himoyalani;

- maqbul keladigan ish tanlash va ishga joylashishga bepul yordam berish;

- har kimga kasb va ishga ega bo'lish, mehnat qilish va ish bilan ta'minlanish shart-sharoitlari, mehnatga haq to'lash hamda xizmat pog'onasidan yuqorilab borishda teng imkoniyatlar yaratish;



- yangi kasbga (mutaxassislikka) bepul o'qitish, mahalliy mehnat organlari yoki ularning yo'llanmasi bilan boshqa o'quv yurtlarida stipendiya to'lab malakasini oshirish;
- boshqa joydagi ishga qabul qilinganda sarf qilingan moddiy xarajatlar uchun qonun hujjatlariga muvofiq kompensatsiya to'lash;
- haq to'lanadigan jamoat ishlarida qatnashish uchun muddatli mehnat shartnomalari tuzish imkoniyatini kafolatlaydi<sup>1</sup>.

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

### **Qisqacha xulosalar**

Aholini ish bilan ta'minlash bu, fuqarolarning ehtiyojini qondirish bilan bog'liq bo'lgan, qonunlarga zid bo'lmagan va bularga ish haqi (mehnat daromadi) keltiradigan faoliyati, bandlikning ahvoli, uning eng muhim xususiyatlari, milliy farovonlik haqida, iqtisodiy rivojlanish sohasida tanlangan yo'lning samarali ekanligi to'g'risida xulosa chiqarish imkonini beradi.

Ish bilan band aholini shakllanishi, qonuniy ish joyi va mehnat daromadi bilan ta'minlangan aholi sonini ko'payishi bilan bog'liq bo'lib, mehnat masalalari bilan bog'liq muammolarni hamda mehnatga bo'lgan taklif va talablarni qondirish yo'llarini ochib beradi.

### **Nazorat savollari**

1. Ish bilan bandlikning ijtimoiy-iqtisodiy mohiyati, mazmuninimada?
2. Aholini ish bilan bandlik kontseptsiyasi qanday?
3. O'zbekiston Respublikasining "Aholini ish bilan bandligi to'g'risida"gi Qonuni mazmunini tushuntirib bering.
4. Ish bilan bandlik shakllarining tasnifi nimada?
5. Aholini ish bilan bandligining qanday asosiy turlari mavjud?
6. Ish bilan bandlik darajasi deganda nimani tushunasiz?

<sup>1</sup> O'zbekiston Respublikasining «Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida»gi Qonuni 6-moddasi, Toshkent, 1992.

7. Ish bilan bandlik turlarini aytib bering.
8. Aholini ish bilan bandlik darajasini yaxshilashning yo'nalishlari nimada?

### **Tavsiya etilayotgan adabiyotlar**

1. Karimov I.A. –Jahon moliyaviy-iqtisodiy inqirozi, O'zbekiston sharoitida uni bartaraf etishning yo'llari va choralari. T.: - O'zbekiston, 2009
2. Karimov I. A. “Tarixi boy, buguni go'zal, kelajagi buyuk shahar”, “Xalq so'zi”, 2009 yil 2 sentyabr, №173(4836)
3. Karimov I.A. “Mamlakatimizni modernizatsiya qilish va yangilashni izchil davom ettirish – davr talabi”. Vazirlar Mahkamasining 2008 yilda mamlakatni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish yakunlari va 2009 yilga mo'ljallangan iqtisodiy dasturning eng muhim ustuvor yo'nalishlariga bag'ishlangan majlisidagi ma'ruza “Xalq so'zi” – 2009 y. 14 fevral, №33-34 (4696-4697).
4. Abdurahmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti. Darslik (nazariya va amaliyot) –T.: “Mehnat”, 2009.
5. Abdurahmonov Q.X. va boshqalar. “Personalni boshqarish” Darslik. – T.: “O'qituvchi” nashriyoti, 2008
6. Abdurahmonov Q.X., Xolmo'minov Sh.R, Akbarov A.M. Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi –T.: TDIU, 2004.
7. Гейц И.В. Новые системы оплаты труда работников бюджетной сферы – М.: Дело и Сервис, 2009 - 386 с.
8. Plaksya V.I. Bezrobotitsa: teoriya i sovremennaya rossiyskaya praktika : sotsialno-ekonomicheskiy aspekt (Monografiya). Izdatelstvo: RAGS, 2005.
9. Кибанов А.Я. Управление трудовыми ресурсами. Учебник.– М.: ИНФРА-М, 2010 – 548 с.
10. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г Экономика труда. Учебник.–М.: Волтерс Клувер, 2010 - 800 с.

## **II BOB. AHOLINI ISH BILAN BANDLIGINING IQTISODIYOT RIVOJLANISHIGA TA'SIRI**

### **2.1. Aholini ish bilan bandligini ahamiyati va unga mehnat bozorini ta'siri**

Aholini ish bilan bandligini ta'minlashda mehnat bozori muhim ahamiyat kasb etib, ishchi kuchi takror yuzaga kelishining barcha bosqichlarida: uning etishtirilishi (ijtimoiy-demografik jihat, yangi ishchi kuchi paydo bo'lishi), ayirboshlanishi (sotib olish - sotish harakati amalga oshirilishi), taqsimlanishi (ishchi kuchining ijtimoiy, kasbiy va hududiy ko'chishi orqali taqsimlanishi) va mehnat sohasida foydalanilishi bosqichlarida xodim bilan ish beruvchi o'rtasida kechadigan ijtimoiy munosabatlar tizimi tushunilishi kerak. Mehnat bozoriga beriladigan bunday ta'rif ishlab chiqarish vositalarining mulkiy shaklidan qat'i nazar mehnatning ijtimoiy xususiyatga ega ekanligini nihoyatda to'liq aks ettiradi. Mehnat bozori tushunchasini birgina bosqich – ayirboshlash bosqichidan, ya'ni ishchi kuchini sotib olish – sotish harakatidangina iborat deb bilish mehnat bozorining chegaralarini toraytirib qo'yadi. Buning ustiga, ushbu tushunchani bunday deb bilish mehnat bozoridagi vaziyatni noto'g'ri baholashga olib kelishi mumkin bo'ladi, ish bilan band ishchi kuchidan samarali foydalanish, uni moddiy rag'batlantirish, kasb jihatidan o'stirish masalalarini bozor munosabatlaridan tashqariga chiqarib qo'yadi.

Mehnat bozori ish bilan bandlikni tartibga solishda faol rol o'ynaydi. Mehnat bozorida asosiy milliy resurs – ishchi kuchi shakllanadi hamda korxonalar, tarmoqlar va mintaqalar bo'yicha taqsimlanadi.

Mehnat bozori iqtisodiy faol aholining ish bilan bandligini, ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish sohasiga jalb etilishini ta'minlaydi. U xodimning o'zi uchun yanada mosroq ish joyiga o'tishini engillashtiradi. Mehnat bozori orqali korxonalar zarur miqdorda va talab qilingan sifatga ega ishchi kuchi bilan ta'minlanadi. Mehnat bozori qanday kadrlar, mutaxassislar, kasblarga talab borligi, ulardan qandaylari ortiqchaligini ko'rsatadi. Mehnat bozorida raqobatning mavjud bo'lishi, bir tomondan, yollanma xodimlar o'z professional mahoratini o'stirishi va kengaytirishi, malakasini oshirishini rag'batlantiradi, ikkinchi tomondan, ish beruvchilarni qulay mehnat va unga haq to'lash sharoitlarini yaratish hamda saqlab turishga undaydi.

Mehnat bozorisiz muvozanatli iqtisodiyotni bunyod etib bo'lmaydi, chunki iqtisodiyotni boshqarish, avvalo, odamlarning mehnat faoliyatini boshqarishni nazarda tutadi. Shuning uchun ko'plab chet ellik iqtisodchilar mehnat iqtisodiyoti va mehnat sotsiologiyasi masalalarini ish haqi va ish bilan bandlik imkoniyatlarining o'zaro bog'liqligi, ta'lim va xodimlar tayyorlashga kapital mablag' sarflashni rag'batlantirish va shu sarflarning samaradorligi, mehnatning ijtimoiy masalalarini mehnat bozori nuqtai nazaridan olib qaraydilar.

Mehnat bozori ish bilan bandlikni tartibga solishda faol rol' o'ynaydi. Mehnat bozorida asosiy milliy resurs – ishchi kuchi shakllanadi hamda korxonalar, tarmoqlar va mintaqalar bo'yicha taqsimlanadi.

Mehnat bozori iqtisodiy faol aholining ish bilan bandligini, ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish sohasiga jalb etilishini ta'minlaydi. U xodimning o'zi uchun yanada mosroq ish joyiga o'tishini yengillashtiradi. Mehnat bozori orqali korxonalar zarur miqdorda va talab qilingan sifatga ega ishchi kuchi bilan ta'minlanadi. Mehnat bozori qanday kadrlar, mutaxassislar, kasblarga talab borligi, ulardan qandaylari ortiqchaligini ko'rsatadi. Mehnat bozorida raqobatning mavjud bo'lishi, bir tomondan, yollanma xodimlar o'z professional mahoratini o'stirishi va kengaytirishi, malakasini oshirishini rag'batlantiradi, ikkinchi tomondan, ish beruvchilarni qulay mehnat va unga haq to'lash sharoitlarini yaratish hamda saqlab turishga undaydi.

Mehnat bozorisiz muvozanatli iqtisodiyotni bunyod etib bo'lmaydi, chunki iqtisodiyotni boshqarish, avvalo, odamlarning mehnat faoliyatini boshqarishni nazarda tutadi. Shuning uchun ko'plab chet ellik iqtisodchilar mehnat iqtisodiyoti va mehnat sotsiologiyasi masalalarini ish haqi va ish bilan bandlik imkoniyatlarining o'zaro bog'liqligi, ta'lim va xodimlar tayyorlashga kapital mablag' sarflashni rag'batlantirish va shu sarflarning samaradorligi, mehnatning ijtimoiy masalalarini mehnat bozori nuqtai nazaridan olib qaraydilar.

Agar bozor iqtisodiyoti elementlarini turli-tuman bozorlar turkumidan iborat bo'lgan imorat deb tasavvur etsak, uning tomidan chakka o'tib, devorlari teshilgan bo'lsa ham imoratdan ma'lum muddat foydalanish mumkin. Lekin bino poydevorsiz bo'lsa, u albatta qulaydi.

Mehnat bozori keng ma'noda tushuniladigan bo'lsa, mehnat miqdori va sifati muvofiq taqdirlanadigan, uni normal qayta tiklash hamda undan samarali foydalanishni ta'minlaydigan ijtimoiy munosabatlar, shu jumladan yuridik norma va tartibotlar tizimidir. Tor ma'noda mehnat bozorini ish beruvchilar – ishlab chiqarish vositalari egalari bilan yollanma ishchilar – ish kuchi egalari o'rtasidagi – birinchilarning mehnatga talabini va ikkinchilarning yashash vositalari manbai sifatida ishga yollanish bo'yicha ehtiyojlarini qondirish borasida shakllanadigan munosabatlar tizimi tarzida ta'riflash mumkin.

Mehnat bozorining ishlashiga aloqador davlat tuzilmalari faoliyati amaliyotida unga turli ijtimoiy-iqtisodiy omillar, shuningdek, siyosiy muammolarni hisobga olib, ijtimoiy va iqtisodiy jarayonlar birligi printsipidan kelib chiqib, ishchi kuchi bozori sifatida qaraladi. Ish bilan bandlikka ko'maklashish xizmati mehnat bozoridagi samarali siyosat, avvalo, ish bilan faol bandlik siyosati o'tkazilishi, mehnat bozorining ishlashini yaxshilash, korxonalar personalining asoslangan xatti-harakatlari o'zaro uyg'unlashadigangina emas, balki ijtimoiy hamda siyosiy maqbul bo'lishi uchun bozorga qarshi turmay, unga muvofiq ishlaydigan maxsus muassasalar (institutlar) va ijtimoiy infratuzilmaning samarali tarmog'ini yaratishni tushunadi.

Mehnat bozori haqiqiy ishlashining muhim sharti unda barcha mehnat munosabatlari ishtirokchilari: davlat, ish beruvchilar va yollanma ishchilarning mos xatti-harakatlari hisoblanadi. Bugungi kunda rejali iqtisodiyotdan bozor iqtisodiyotiga o'tayotgan mamlakatlar boshqacha sharoitga tushib qoldi. Ularda mehnat munosabatlari doimo ham erkin tanlanavermaydigan to'la ish bilan bandlikka muvofiq keladigan odamlarning

sezilarli kontingenti shakllangan. Ish bilan band odam uchun mehnat munosabatlariga bozor munosabatlari elementlarining kiritilishi anchagina og'ir kechadi. Bir xil ishga bir xil ish haqi berish odamlarning tushunmovchiliklar va noroziliklariga sabab bo'lishi mumkin. Odamlarda ishsiz qolish gumoni, ayniqsa, ish joyidan o'z aybi bilan emas, balki ish hajmining kamayishi yoki korxonaning (sinish) bankrot bo'lishi tufayli mahrum bo'lishi ruhiy zarbaga olib kelishi mumkin. Yollanma xodim mehnat bozorining asosiy xodimi hisoblanganligi uchun ham uning tushuncha va qarashlar tizimi shu bozorga muvofiq bo'lishi kerak. Mehnat bozorida kishidan yuqori kasb-malaka darajasi, kasbiy qayta o'qish, malakani oshirishga, zarur bo'lganda, kasbni yoki ish joyini almashtirishga tayyorlik va layoqat talab etiladi. Faqat ijtimoiy va hududiy harakatchanligi yuqori darajada bo'lgan kishiga o'zi uchun mehnat bozorida yuqori raqobatbardoshlik darajasini ta'minlashga imkon berishi mumkin.

## **2.2. Aholi bandligini ta'minlash mezonlari**

Ish bilan bandlik munosabatlari iqtisodiy, demografik va ijtimoiy jarayonlar bilan bog'liq. Ish bilan bandlikning iqtisodiy mazmuni xodimning o'z mehnati bilan o'ziga munosib hayot kechirishni ta'minlash bilan bir qatorda ijtimoiy ishlab chiqarishni rivojlantirishni ham ifodalaydi.

Jamiyatning har bir a'zosi uchun munosib daromadga ega bo'lib, o'z sog'lig'ini saqlash uchun etarli imkonga ega bo'lish, ijtimoiy ishlab chiqarishning usuliga mos keladigan ma'lumot va kasb darajasini egallashni ta'minlaydigan bandlikni aholining samarador bandligi deb hisoblash mumkin.

Ish bilan bandlikning samaradorligini davlat taraqqiyotining mafkurasi aks ettiradigan ko'rsatkichlar bilan tavsiflab berish mumkin. Bular mehnat resurslarining ijtimoiy foydali faoliyatida ishtirok etish xususiyatlariga asoslangan taqsimlash proportsiyalaridan iboratdir. Ular mehnat unumdorligining o'sish darajasi, aholining ishga bo'lgan ehtiyoji qondirilishi va ish bilan to'liq bandlikka erishilishi kabi ko'rsatkichlar bilan ifodalaniadi. Chunki ijtimoiy mehnat unumdorligi qanchalik yuqori bo'lsa, jamiyatda xodimlarning daromadlari va moddiy shart-sharoitlar shunchalik ko'proq to'planadi. Ayni vaqtda mehnat sohasini texnik-tashkiliy tomonidan takomillashtirish, kadrlar malakasini oshirish, aholi guruhlarining mehnat va turmush sharoitining o'ziga xos tomonlarini hisobga olish imkonini beradi.

Ish bilan bandlik samaradorligining xususiyatlaridan yana biri mehnatga qobiliyatli aholining ish bilan ta'minlanganlik darajasidir. Iqtisodiy jihatdan bu ko'rsatkich aholining ish va ish o'rinlariga bo'lgan ehtiyojini aks ettiradi.

Ish bilan bandlik samaradorligining uchinchi xususiyati ishlovchilarning mamlakat iqtisodiyotining tarmoqlari bo'yicha taqsimlash tuzilmasidan iboratdir. Hozirgi vaqtda aholining ish bilan bandligi bo'yicha iqtisodiyotdagi tarmoq tuzilishi mavjud jamiyat mehnat potentsialidan foydalanish samaradorligi darajasi pastligini aks ettiradi va u tubdan o'zgartirishga muhtojdir.

Nihoyat, ish bilan bandlik samaradorligining to'rtinchi xususiyati ishlovchilarning kasb-malaka guruhlariga bo'linishi hisoblanadi. U ish bilan band aholining kasb-malaka guruhleri bo'yicha taqsimlanishi hamda malakali xodimlarga bo'lgan ehtiyoj bilan mutanosiblik darajasini aks ettiradi.

Davlatning to'lov talabini ko'paytirishga yo'naltirilgan xilma-xil usullar vositasida iqtisodiyotga aralashuvi orqali iqtisodiy faollikni rag'batlantirish va buning natijasida ish bilan bandlikni kengaytirishga erishish mumkin. Bunda hal qiluvchi rol, Keyns nazariyasiga ko'ra, xususiy sarmoya qo'yimlarini davlat tomonidan rag'batlantirish va tartibga solish hisoblanadi. Sarmoya qo'yimlarini kengaytirish ishlab chiqarishni rivojlantirish asosida aholining ish bilan bandligini oshirishni anglatadi. Ammo, faqat 40 va 50-yillarga kelib, keynschilik «ish bilan to'la bandlik» shiori asosida burjua iqtisodiy nazariyasi va amaliyotining tashkilotchilariga aylandi. 40-yillar o'rtalarida ishsizlikni tartibga solish bo'yicha paydo bo'lgan rasmiy hukumat hujjatlari va qonunchilik, odatda ish bilan to'liq bandlikni miqdor jihatdan aniqlamagan. U, masalan, inglizlarning oq kitobi «Ish bilan bandlik siyosati» (1944 yil) va Amerikaning «Ish bilan bandlik to'g'risida hujjat»larida (1946 yil) ham yo'q. Urushdan keyingi «Ish bilan to'liq bandlik» siyosati aslini olganda ishsizlikni tugatishni maqsad qilib qo'ymagan. Ishsizlikning 2-4% doirasida, albatta, mavjud bo'lishini burjua iqtisodchilari minimal yo'l qo'yilishi mumkin bo'lgan miqdor deb qarashgan.

Ko'rsatkichning pastroq bo'lishi «mehnat bozorining normal ishlashiga» muvofiq kelmaydigan, ishchi kuchi talab va taklifining optimal nisbatini buzadigan holat sifatida baholangan. 70-yillar oxirigacha G'arbiy Evropadagi 2-3% ishsizlik va AQShdagi 4,0% ishsizlik davlat siyosati sifatida qabul qilingan. Hatto sotsial-demokratik hukumat «ish bilan to'liq bandlik» siyosatini o'tkazgan Shvetsiyada ishsizlikning rasmiy tan olingan eng kam darajasi 1,5% bo'lgan.

Xalqaro Mehnat Tashkiloti (XMT) uslubiyati bo'yicha ish bilan band emaslik darajasi ishsizlar sonining mehnat resurslari soniga bo'lgan nisbat bilan tenglashadi. U ishchi kuchiga bo'lgan talab va taklifidagi tuzilmaviy nomutanosiblikni ko'rsatadi va bu bilan bo'sh ish joylari uchun ish izlayotgan shaxslarning bir vaqtda mavjudligini anglatadi.

Bugungi kunda ish bilan bandlik qator omillar ta'sirida shakllanadi:

1. Ishlab chiqarish sohasida sodir bo'layotgan o'zgarishlar:

- xomashyo, materiallarni etkazib berish va moliyalashning kamayishi munosabati bilan ishlab chiqarish (ish, xizmatlar) hajmining kamayishi;
- korxonalarda mehnatni tashkil etish va unga haq to'lashning takomillashtirilishi;
- korxonalarda boshqaruv tuzilmalarining takomillashtirilishi.

2. Iste'mol savatining qimmatlashuvi natijasida aholi turmush darajasi, uning daromadlari va iste'moli darajasidagi o'zgarishlarda namoyon bo'ladigan iqtisodiy omillar.

3. Omillarning ijtimoiy-demografik guruhi:

- mehnatga layoqatli aholi soni;
- tabiiy o'sish va o'lish miqdori;
- mamlakatda yoshlar miqdorining uzluksiz o'sib borishi (kollej va litsey bitiruvchilari, harbiy xizmatdan qaytganlar va hokazo);
- migratsiya jarayonlarini faollashtirish;
- kadrlar qo'nimsizligining keskinlashuvi.

Ish bilan bandlikning hozirgi holati ko'p jihatdan mehnat va ijtimoiy siyosat sohasidagi o'zgarishlar bilan bog'liq.

Ish bilan bandlik sohasidagi vaziyatning o'ziga xos xususiyatlaridan biri tarmoqlarda ish bilan ta'minlanish darajasi har xil darajada ekanligi.

- noishlab chiqarish sohasidagi ish bilan bandlikning past darajada ekanligi, ishlovchilarning ko'pchilik qismi moddiy ishlab chiqarish sohasida mehnat qilayotganligi bilan xarakterlanadi;

- qishloq xo'jaligi va sanoatda ish bilan band bo'lgan xodimlar soni nisbatan yuqori bo'lsa-da, jami ish bilan bandlikdagi ularning ulushi biroz pasaygan.

Ish bilan bandlikning eng muhim xususiyatlariga uning samaradorligi nuqtai nazaridan yiriklashgan holda makro darajada baho berish zarur. Bunday baho berishlar faqat mavjud muammolarni aniqlash uchun emas, balki ish bilan bandlik sohasidagi ortib borayotgan qonuniy tamoyillarni aniqlash uchun ham muhimdir. Bundan tashqari, ko'rsatkichlar mazmunining tasdiqlashicha, ish bilan bandlik faqat iqtisodiy ahamiyatga ega bo'lib qolmay, shu bilan birga yaqqol ifodalangan ijtimoiy mazmunga ham ega.

### **2.3. Ishchi kuchiga talab va taklif o'rtasidagi bozor muvozanatiga erishish.**

**Aholining ishga bo'lgan talabining demografik omili.** Aholining qayta tiklanishi, ya'ni takror ishlab chiqarilishidan ibarat demografik jarayonlar uning ish o'rinlariga bo'lgan talabini shakllantirishning bamisoli tabiiy negizini tashkil etadi. Mazkur jihatni tadqiq qilishda aholining yosh-jins tuzilishi markaziy o'rin egallaydi, u mehnatni taklif qilishdagi miqdor va sifat o'zgarishlarining negizidir. Aholining ayrim yosh-jins guruhlarining etarli darajada barqaror kasb-tarmoq yo'nalishlari va afzal ko'radigan tomonlari bor. Erkaklar xususan, yoshroq vaqtlarida moliya, savdo-sotiq, sanoat sohalarida ishlashga ko'proq moyil bo'ladilar. Ayollar ko'proq kundalik uy-ro'zg'or ishlarining davomi bo'lgan xizmat ko'rsatish sohasi, savdo va umumiy ovqatlanish, ta'lim tizimi va sog'liqni saqlash sohalarida ishlashga intiladilar.

Taraqqiyotning hozirgi bosqichida ishchi kuchini taklif qilish aholining mehnat faolligiga hal qiluvchi darajada bog'liqdir. Umuman olganda, O'zbekistonda ishchi kuchini taklif qilish ancha yuqori bo'lib, iqtisodiy jihatdan faol aholining ulushi (ish bilan band va ish qidirayotgan aholi) mehnat resurslari umumiy sonining 71,0 % ga etadi. Ish bilan bandlik va mehnat bozorining ahvolini yanada isloh qilish nuqtai nazaridan ijtimoiy faol aholi tarkibining taxminan 47,0 % ni ayollar, 14,0% ni 25 yoshgacha bo'lgan yoshlar va 14,0 % ni pensiya olish arafasidagi va pensiya yoshidagi kishilar tashkil etishini hisobga olish muhimdir.

Bu guruhlar iqtisodiy jihatdan faol aholining shunday qismini tashkil etadiki, u muayyan iqtisodiy vaziyat ta'siri ostida mamlakat iqtisodiyotida ishtirok etishini o'zgartirishi mumkin. Bu iqtisodiy jihatdan faol aholi chetki ikki guruhining mutlaq ko'pchilik qismini ishsizlar tashkil etadi. Iqtisodiy jihatdan faol aholining 55,0 % ga yaqinini 30-49 yoshgacha bo'lgan kishilar tashkil etadi, ularning ko'pchiligi yuksak darajada ishchanligi, kasb mahorati, barqaror kasbiy va hayotiy qiziqishlari bilan ajralib turadi.

Iqtisodiy jihatdan faol aholining yosh-jins tarkibi yaqin 2-3 yil ichida amalda o'zgarmaydi, mavjud demografik bashorat va aholining turli ijtimoiy-demografik guruhlarining ish bilan bandlik darajasini taxlil qilish ana shundan dalolat beradi. Hozirgi

vaqtda ish bilan bandlikning haddan tashqari yuqori darajasini belgilab berayotgan omillar kelgusida ham ish kuchini taklif etishga faol ta'sir ko'rsatadi.

Eng muhim omillardan biri sifatida oilalar daromadlarining past darajasi, kasb mehnatining inson turmush tarzi va ijtimoiy mavqeini shakllantirishdagi ahamiyati, ish bilan bandlikni tashkil etishdagi mustahkam tizimini ko'rsatib o'tish mumkin. Bunda qo'shimcha daromadga bo'lgan ehtiyoj, odatda doimiy ish joyi va to'liq ish vaqti asosida ishlashga talabning ortishi bilan bog'liq.

Ish o'rinlariga bo'lgan yuksak talabni faqat iqtisodiy sabablar bilan tushuntirish unchalik to'g'ri bo'lmaydi. Shuni ham nazarda tutish kerakki, ishlovchi kishi ish joyidan maosh olishdan tashqari, ko'pgina boshqa moddiy manfaatlar ham ko'radi. Ish bilan bandlikning uzoq vaqt mobaynida saqlanib qolgan darajasi aholining faqat asosiy daromad manbai bo'lgan ishga ehtiyojidan tashqari, qaror topgan muayyan turmush tarzidan ham dalolat beradi. Bu turmush tarzi yaxshimi yoki yomonmi, u aholining ayrim guruhlari hayotiga qanday ta'sir qiladi? Eng asosiysi shuki, bu turmush tarzi odatiy, an'anaviy bo'lib qolgan, ko'pgina hayotiy yo'l-yo'riqlar va yo'nalishlar unga bo'ysundirilgan, insonning ijtimoiy mavqei u bilan belgilanadi. Odatdagi turmush tarzidan, o'rganish bo'lib qolgan ishdan ajralib qolishning o'zi bo'lmaydi, axir oilaning hayoti, daromad manbai u bilan bog'liq.

Shu o'rinda mamlakatimiz mehnat bozoridagi vaziyatning ohirgi ikki yildagi holati tahlil qilarkanmiz, aholi o'rtasida ko'p kuzatiladigan mavsumiy ishsizlikni olidini olishga qaratilgan chora-tadbirlar samarasi o'laroq, 2009 yilda respublikada jami 1530,5 ming ta bir martalik va mavsumiy ishlarni qariyb 779,3 mingtasini aynan mavsumiy ish bilan bandlik hissasiga to'g'ri keladi. Bu 2007 yilga qaraganda 6.9% ga oshganini ko'rishimiz mumkin. (2.1-jadval)

**Ish bilan bandlik sohasida ijtimoiy-demografik guruhlarining taklifi.** Aholini ish bilan bandligining ijtimoiy-iqtisodiy mohiyatiga xos xususiyatlar, shu jumladan, ish bilan bandlik turlari, kasb-malaka guruhlari bo'yicha taqsimlashdagi qonuniyatlar kishilarning yoshi va jinsi bo'yicha farqlanishi bilan ifodalandi.

Aholining ijtimoiy-foydali faoliyatda qatnashish xususiyati bo'yicha jins-yosh guruhlari ijtimoiy-demografik guruhlari deb atash qabul qilingan. Aholining jinsi va yoshi bo'yicha ish bilan bandlik xususiyatlarini hisobga olish maqsadida aholining quyidagi ijtimoiy-demografik guruhlari ajratib ko'rsatish maqsadga muvofiqdir: erkaklar, ayollar, yoshlar (16-29 yoshgacha bo'lgan mehnatda faol aholi), o'rta yoshli kishilar (30-49 yosh), pensiyaga chiqish arafasidagi kishilar (50 yoshdan oshgan mehnatga qobiliyatli aholi), pensiya yoshidagi kishilar va boshqalar.

Erkaklar va ayollar eng yirik ijtimoiy-demografik guruhlar bo'lib, ularning mehnatidan foydalanish o'ziga xos xususiyatlarga ega. Aholining mazkur guruhlari tabaqalashgan yondashish asosini jinslarning tabiiy farqlari tashkil etadi. Erkaklar ish bilan band aholining 52,2 %ini tashkil etgan holda ko'proq jismoniy kuch va chidamga ega, ularning organizmi ayollar organizmiga nisbatan ishlab chiqarish sohasining noqulay ta'sirlariga kamroq beriluvchan bo'ladi. Odatda, ularda qat'iyat va ishonch bosimli bo'lib, mehnatini tatbiq etish doirasi kasbiy jihatdan ancha kengdir. Ayollar esa ish bilan band aholining 47,2 %ini tashkil etgan holda ishdagi sinchkovlik va puxtalik, diqqatlilik, sezgirlilik, ta'sirchanlik yaxshi rivojlanganligi bilan ajralib turadi.



Uzoq vaqt mobaynida erkak va ayollar ishchi kuchining tabiiy farqlari ularning sifat tarkibidagi muhim farqlar bilan bir-birini to'ldirib keldi. Ayollar ma'lumot, kasb tayyorgarligi darajasi, ijtimoiy-iqtisodiy harakatchanligi bilan erkaklardan birmuncha

## 2.1-jadval

### 2007-2009 yillar boshida O'zbekiston Respublikasi viloyatlari bo'yicha bir martalik va mavsumiy ishlarni bajaradigan fuqarolar sonining o'zgarishi\* (ming kishi)

Hududlar	2007 y.			2008 y.			2009 y.*		
	jami	shu jumladan vaqtinchalik		jami	shu jumladan vaqtinchalik		jami	shu jumladan vaqtinchalik	
		bir martalik ishlar	mavsumiy ishlar		bir martalik ishlar	mavsumiy ishlar		bir martalik ishlar	mavsumiy ishlar
<b>O'zbekiston</b>	<b>1161,8</b>	<b>433,1</b>	<b>728,7</b>	<b>1183,7</b>	<b>445,8</b>	<b>737,9</b>	<b>1530,5</b>	<b>751,2</b>	<b>779,3</b>
<b>Qoraqalpog'iston Respublikasi</b>	90,4	51,9	38,5	90,5	52,5	38,0	79,0	44,1	34,9
<b>Viloyatlar:</b>									
<b>Andijon</b>	110,6	42,7	67,9	110,9	44,0	66,9	154,6	68,0	86,6
<b>Buxoro</b>	38,8	17,7	21,1	39,0	18,3	20,8	86,2	12,8	43,8
<b>Jizzax</b>	50,5	14,9	35,7	51,7	15,3	36,3	40,7	22,4	18,3
<b>Qashqadaryo</b>	146,4	45,0	101,4	151,2	46,5	104,8	101,0	50,2	50,9
<b>Navoiy</b>	38,9	12,9	26,0	38,9	13,3	25,6	36,5	17,5	18,9
<b>Namangan</b>	52,2	19,5	32,8	55,4	20,1	35,3	105,6	55,2	50,4
<b>Samarqand</b>	94,8	43,9	50,9	103,4	45,3	58,1	242,0	15,9	126,1
<b>Sirdaryo</b>	80,9	7,8	73,1	83,2	8,0	75,2	91,3	34,0	57,3
<b>Surxondaryo</b>	21,9	12,9	9,0	22,2	13,3	8,9	51,6	20,1	31,4
<b>Toshkent</b>	86,5	29,6	56,9	86,6	30,5	56,1	71,0	94,7	76,4
<b>Farg'ona</b>	164,0	44,0	120,0	163,3	45,4	117,9	246,1	107,0	139,1
<b>Xorazm</b>	46,2	16,9	29,3	46,3	17,4	28,8	49,9	21,3	28,6
<b>Toshkent shahri</b>	139,6	73,5	66,1	141,1	75,8	65,1	74,9	58,3	16,6

\*Manba: Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi ma'lumotlari asosida tuzilgan.

orqada qolib kelganlar. Bunga misol sifatida aytadigan bo'lsak, hozirgi davrda O'zbekistondagi korxonalar va tashkilot rahbarlarining atigi 28,0 %ga yaqini ayollardan tashkil topgan. Bu ayollar va erkaklarning ish bilan bandlik xususiyatidagi tabaqalanishni birmuncha kuchaytiradi. Endilikda bu tafovutlarni kamaytirish chora-tadbirlari ko'rilmogda, bu hol ayollarning ish bilan bandlik darajasini oshirishda ma'lum darajada ijobiy siljish imkonini beradi.

Shu bilan birga, ayollar ishchi kuchining o'ziga xos tomonlarida aniqlik hal qiluvchi rol o'ynaydi. Binobarin, bu omil qanchalik to'laroq hisobga olinsa, ayollar kasbiy mehnatining aholini ko'paytirish bilan birga qo'shib olib borilishi uchun eng yaxshi

ijtimoiy-iqtisodiy sharoitlar yaratiladi. Shuni ham aytish kerakki, ish bilan samarali bandlikni shakllantirishda ayollarning roli ular mehnat resurslarining faqat son va sifat tarkibi bilan emas, shu bilan birga ayol-onaning sog'lom avlodni tarbiyalash sohasiga qo'shgan hissasi bilan ham belgilanadi.

Ayollardagi onalik vazifasi bilan bir qatorda psixofiziologik xususiyatlar bog'langan bo'lib, bu ularning mehnat sharoitlariga oshirilgan talablar qo'yilishini taqozo etadi. Agar texnikadan foydalanilsa, erkaklar va ayollar ishchi kuchini tatbiq etishdagi farqlar ma'lum darajada birxillashuvi mumkin. Shu bilan birga mehnat va dam olishni tashkil etish ham ayollar organizmi xususiyatlariga ko'proq darajada mos kelishi lozim.

O'zbekistonda ayollar ish bilan bandligining yuqori darajada ekanligi ayollar ish kuchining yangi xislatlari tarkib topishiga yordam beradi. Ayollar uchun kasb mehnati ular hayotining ajralmas bir qismiga aylanadi.

Ish bilan bandlikda yoshlarning ijtimoiy va iqtisodiy vazifalari ularning mamlakat mehnat potensialini shakllantirishdagi roli bilan belgilanadi. Bu guruhda shartli ravishda ikki katta guruhni – o'quvchilar va ishlovchi yoshlarni ajratib ko'rsatish mumkin.

Mehnat bozoriga chiqadigan va ish bilan bandlikka ko'maklashuv Markazlari xizmatiga murojaat qiladigan yoshlarning umumiy soni kadrlarning bo'shash ko'lami bilan belgilanadi. Bunda ko'p narsa xodimlar qaysi tarmoqlardan bo'shashiga bog'liq bo'ladi. Agar bular mashinasozlik, to'qimachilik sanoati tarmoqlarida bo'lsa, bu joylarda ishlovchi ishlarning ulushi ko'proq bo'ladi va ular orasida ishsizlik soni ortadi.

Yoshlar o'rtasidagi ishsizlik miqyosini tartibga solib turishning muhim usuli faoliyatning asosiy sohasi bo'lgan ehtiyojini pasaytirishdan iborat bo'lib, bunga ishlab chiqarishdan ajralgan holda ta'lim oladiganlar sonini ko'paytirish, kichik yoshdagi va maktabgacha yoshdagi bolalari bor yosh ayollarga nisbatan esa oilalarga ijtimoiy yordam berishni yaxshilash yo'li bilan erishiladi. O'qiyotgan yoshlar sonini kengaytirishning ikkita yo'nalishi bo'lishi mumkin. Birinchisi ishlab chiqarishdan ajralgan holda o'qish imkoniyatlarini kengaytirishdir. Ikkinchi yo'nalishga vaqtincha chora sifatida qarash mumkin va u kollej o'rta maxsus va oliy o'quv yurtlarida mehnat bozori ehtiyojlarining o'zgarib borishiga muvofiq qayta ixtisoslashuv natijasida ta'lim olish muddatini uzaytirishdir.

O'rta yoshli kishilar (30-49 yosh) – O'zbekiston mehnat resurslarida eng ko'p sonli guruh bo'lib, umumiy mehnat resurslarining 55,0 %dan ortig'ini tashkil etadi. Uning o'ziga xos xususiyati milliy iqtisodiyotda ish bilan bandlikning eng yuqori darajasiga erishilishidir. Mazkur ijtimoiy-demografik guruh xodimlaridan, asosan, kasb manfaatlari barqaror aniqlangan. Shuning uchun, ham bu guruhda ish o'rnini o'zgartirishga intilish boshqa ijtimoiy-demografik guruhlariga nisbatan ancha kamroqdir.

50 yoshdan oshgan mehnatga qobiliyatli yoshdagi kishilarning (10,0%) ish bilan bandligi mazkur guruhning yosh xususiyatlari bilan belgilanadi: bu ijtimoiy imkoniyatlarning pasayishi, kasbiy bilimlarning yuqori darajasi, katta amaliy tajribaning mavjudligidir. Mazkur ijtimoiy-demografik guruhda ish bilan bandlik darajasi keskin kamayadi. Buning sababi sog'liqning holati, shuningdek, imtiyozli pensiya olish imkoniyatidir.

Pensiya yoshi arafasidagi aholi guruhiga ish bilan bandlik xususiyati jihatidan pensiya yoshining dastlabki besh yili ancha yaqin bo'ladi. Xuddi shular pensiya yoshdagi mehnatda faol aholining (5-6%) o'zagini tashkil etadi. Hozirgi vaqtda ana shu yoshdagi guruhning

o'ziga xos xususiyati shuki, bunda ma'lumot darajasi past bo'lgan kishilarning ulushi ko'proq bo'ladi va pensionerlarning ko'pchiligini ayollar tashkil etadi. Bu esa pensionerlar mehnatidan foydalanish sohasini toraytirib qo'yadi, buning ustiga ular kamharakatchanlik bilan ajralib turadilar. Bu esa ularni tarmoqlar, kasblar bo'yicha qayta taqsimlash imkoniyatini pasaytiradi.

Katta yoshdagi xodimlar mehnat haqining qaror topgan darajasiga ko'nikibroq qaraydilar va hatto noqulay iqtisodiy o'zgarishlar tufayli ish haqining pasayishiga ham qarshilik qilmaydilar. Shu bilan birga ko'pgina korxonalar va muassasalarning ma'muriyati mehnat jamoalarini saqlab qolishdan manfaatdor bo'lib, yoshlarni ishga qabul qilishga unchalik moyil bo'lmaydilar. Shuning uchun ko'pincha mehnat jamoalarining qariyb qolishi yuz beradi. Katta yoshdagi xodimlar ishdan bo'shatilmaydi, shuningdek, kamroq malaka talab qiladigan mehnatning yuqori darajasi saqlab qolinadi. Bu hol hozircha O'zbekistonda mavjud mehnat bozoriga xos bo'lib turgan xususiyatlardan biridir. Pensiya yoshi arafasidagi va pensiya yoshidagi kishilarning ma'lumot darajasi, yuqorida aytganimizdek, birmuncha pastroq bo'ladi. Ular ko'p hollarda kam malaka talab qiladigan, aholining boshqa guruhlari uchun unchalik nufuzli bo'lmagan ishlarni bajarib yuradilar.

Bularning hammasi katta yoshdagi kishilarning ish bilan bandligini ishchi kuchi etishmagan yillarda qaror topgan an'ana saqlanishiga ko'maklashadi. Katta yoshdagi kishilar guruhi mehnatiga talabi kelgusida qanday bo'lishiga kelsak, bu hol iqtisodiyotni rivojlantirish va mehnat bozorini shakllantirishning tanlangan variantlariga bog'liq. Bordi-yu, ishchi kuchiga bo'lgan umumiy talabning qisqarishi natijasida iqtisodiyotning ahvoli yomonlashadigan bo'lsa, u holda katta yoshdagi xodimlarning mehnat sohasidan ketishi tezlashadi.

Aholining barcha ijtimoiy-demografik guruhlarning ish bilan bandligini aks ettiruvchi eng muhim omil uning harakatchanlik darajasidir. Harakatchanlik umumiy tushuncha bo'lib, aholining ijtimoiy maqomi, kasbga mansubligi, yashash joyining o'zgarishlariga hozirligini aks ettiradi. Bunda hududiy harakatchanlik ishchi kuchi «bozor» holatining eng muhim sifat belgilaridan biri hisoblanadi. O'zbekistonda migratsiya jarayonlari islohotdan avvalgi yillarda ma'lum darajada iqtisodiy rivojlanishning rejalilik omili bilan belgilanib kelinardi. Shuning uchun ham ishchi kuchining harakatchanligiga doir yangi sifat darajasining shakllanishi va uning migratsiya jarayonida aniq namoyon bo'lishini mutaxassislar eng muhim ilmiy va amaliy tizimga kiritadilar.

Iqtisodiy faol aholining ish bilan bandligi makroiqtisodiyotda juda muhim ko'rsatkich hisoblanadi. Iqtisodiy faol aholi moddiy boyliklar ishlab chiqarishda xizmat ko'rsatish hamda iste'mol qiymatlarini yaratishda potensial ishtirok etish qobiliyatiga ega bo'lgan shaxslar yig'indisidir.

Xalqaro Mehnat Tashkiloti (XMT) va O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy himoyalash vazirligining milliy xususiyatlarni hisobga olgan tasnifiga ko'ra iqtisodiy faol aholi tarkibiga mehnatga yaroqli ish bilan band bo'lganlar va ishsizlar kiritiladi. Ish bilan bandlik deganda ishga ega bo'lgan mehnatga layoqatli aholi tushuniladi (2.1-chizma).

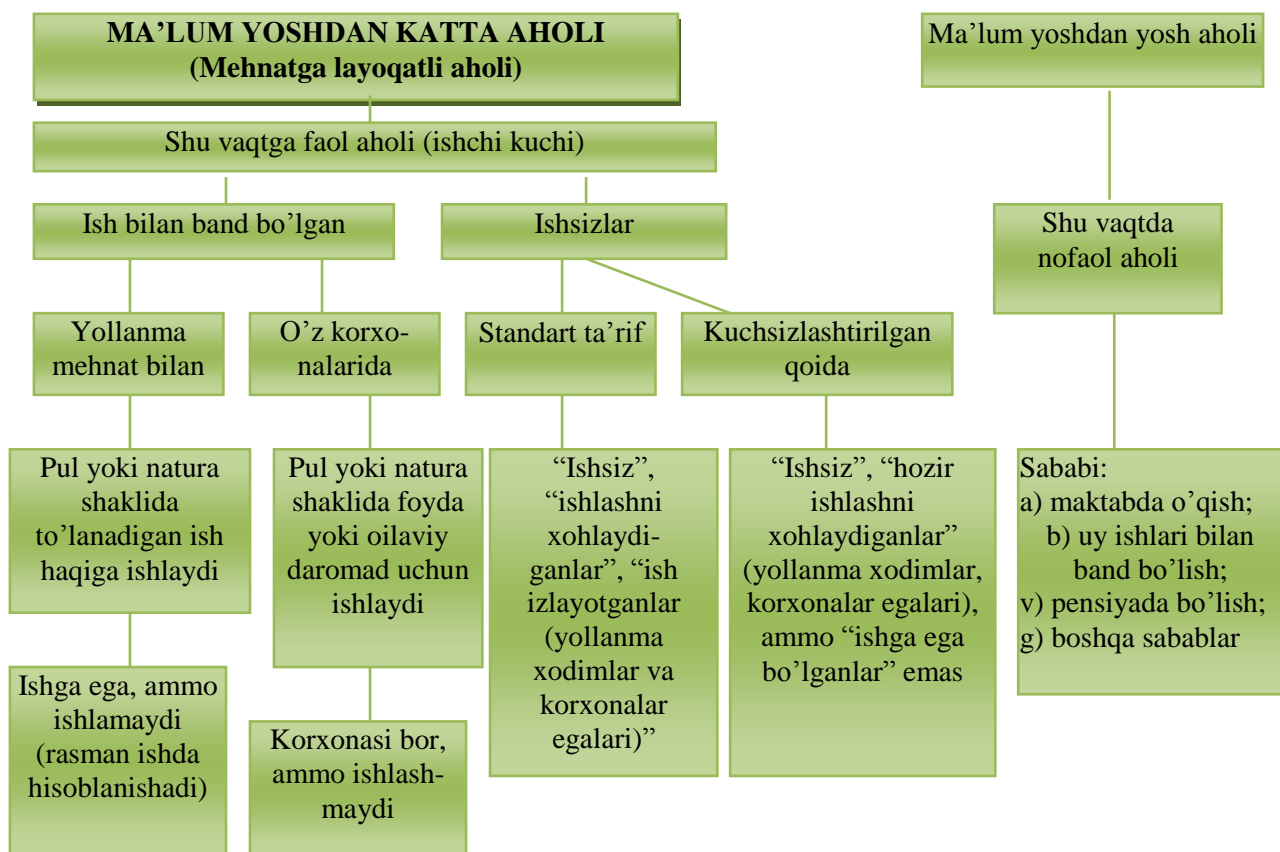
Ish bilan band bo'lganlarga (har ikki jinsga mansub 16 yosh va undan katta bo'lgan):

- haq olish uchun to'la yoki to'liqsiz ish kuni shartlarida yollanma ish, shuningdek faoliyat uchun bevosita to'lov yoki daromadni olish muddatidan qat'i nazar, daromad keltiruvchi boshqa ishni mustaqil yoki ayrim fuqarolar uchun bajarib turganlar;

- turli sabablarga ko'ra (kasallik, ta'til, mehnat safarlari, qayta tayyorlash va boshqalar) vaqtincha ish joyida yo'q bo'lganlar;

- xususiy korxonalar va tadbirkorlikda maosh olmay ishni bajarib turganlar kiritiladi.

Ishsizlarga esa 16 yosh va undan katta bo'lgan yoshdagi o'zlariga bog'liq bo'lmagan sabablarga ko'ra:



## 2.1-chizma. Ishchi kuchi tizilmasi (XMT uslubi bo'yicha)

- ishga (daromad keltiradigan mashg'ulotga) ega bo'lmagan;

- ish izlayotgan va ish bilan bandlikka ko'maklashish Markazi xizmatida ro'yxatga olingan;

- ishga tushishga tayyor bo'lgan shaxslar kiritiladi.

Ish bilan band aholi – ijtimoiy ishlab chiqarishda faoliyat yuritayotgan mehnat resurslarining faol qismidir. XMT uslubiyati bo'yicha unga quyidagilar kiritiladi:

1) yollanib ishlayotganlar, shu jumladan, xorijda;

2) tadbirkorlar;

3) mehnat daromadiga ega va talabalar;

4) qisman ish bilan band talabalar va uy bekalari;

5) erkin kasb egalari bo'lgan shaxslar;

6) harbiy xizmatchilar;

7) oilaning yordam beruvchi a'zolari (bolalarni tarbiyalash, nogironlar va keksa yoshdagi fuqarolarga qarash bilan band bo'lganlar).

Xalqaro Mehnat Tashkiloti (XMT) tomonidan ish bilan bandlik tushunchasiga berilgan ta'rifiga ko'ra, iqtisodiy faol aholini aniqlash uchun belgilangan, muayyan qisqa davr mobaynida (bir hafta yoki bir kun) quyidagi toifalarga kiritilgan katta yoshdagi barcha shaxslar ish bilan band bo'lgan aholi qatoriga qo'shiladi:

- yollash bo'yicha ish bilan band bo'lganlar: 1) «ishlayotgan shaxslar», bular hisobot davri mobaynida pul yoki natura shaklidagi ish haqi yoki maosh uchun ma'lum ishni bajarayotgan; 2) «ish joyiga ega bo'lgan, ammo ishlamayotganlar» –hozirgi ish joyida ishlagan, garchi rasman ish joyini saqlab tursa-da, hisobot davrida vaqtincha ishlamayotgan shaxslar;

- o'z korxonasida ish bilan band bo'lganlar: 1) «ishlayotgan» shaxslar, bular hisobot davri mobaynida pul yoki natura shaklida foyda yoki oilaviy daromad olish maqsadida ma'lum ishni bajarishayotgan; 2) «korxonasi bor, ammo ishlamayotganlar» - firma, ferma yoki xizmat ko'rsatish korxonasiga ega bo'lgan, hisobot davri mobaynida u yoki bu sababli vaqtincha ishlamayotgan shaxslar.

Xalqaro standartlarda «ma'lum ish» tushunchasiga kamida bir soat mobaynida bajariladigan ish deb aniqlik kiritiladi.

Ishni yollanma va xususiy korxonadagi ish bo'yicha farqlash bilan aholining ish bilan bandligi – bu faqat maosh olish uchun ishlash emas, balki foyda yoki oilaviy daromad olish uchun, bunga yuqorida aytib o'tilganidek, o'z iste'moli uchun ishlab chiqarish ham ekanligini ta'kidlash lozim. Bunday yondashuv aholi ish bilan bandligining har ikki turini belgilashda tegishli atamalarni qo'llash imkonini beradi. Aytib o'tamiz, bu farqlash ish bilan band aholining maqomini baholash imkonini bermaydi.

## **Qisqacha xulosalar**

Aholini ish bilan bandligini ta'minlashda mehnat bozori muhim ahamiyat kasb etib, ishchi kuchi takror yuzaga kelishining barcha bosqichlarida: uning etishtirilishi (ijtimoiy-demografik jihat, yangi ishchi kuchi paydo bo'lishi), ayirboshlanishi (sotib olish - sotish harakati amalga oshirilishi), taqsimlanishi (ishchi kuchining ijtimoiy, kasbiy va hududiy ko'chishi orqali taqsimlanishi) va mehnat sohasida foydalanilishi bosqichlarida xodim bilan ish beruvchi o'rtasida kechadigan ijtimoiy munosabatlar tizimi tushunilishi kerak.

Mehnat bozoridagi ishchi kuchiga bo'lgan talab va taklifni muvoznatga erishtirish harakatlari aslida aholini ish bilan tahminlash va ishsizlikni muammosini oldini olish va tabiiy darajasigacha kamaytirishga qaratilgan.

## **Nazorat va muhokama uchun savollar**

1.Aholini ish bilan bandligini ahamiyati va unga mehnat bozorini ta'siri nimada?

2 Aholi bandligini ta'minlash mezonlarini aytib bering.

3.Ishchi kuchiga talab va taklif o'rtasidagi bozor muvozanatiga qanday erishiladi?

4.Ish joylari sonini ko'paytirishusullarini aytib bering?

5. Iqtisodiy faol aholining mehnatda ishtirokini oshirish uchun nimalar qilish kerak?

6. Mehnat unumdorligining o'sishini ta'minlash yo'llari qanday?

7. Aholining ish bilan bandligiga ta'sir etuvchi shart-sharoitlar va omillar nimada?

8. Aholining ish bilan bandligini oshirishga qaratilgan ijtimoiy- iqtisodiy tadbirlarni aytib bering.

### **Tavsiya etilayotgan adabiyotlar**

1. Karimov I.A. –Jahon moliyaviy-iqtisodiy inqirozi, O'zbekiston sharoitida uni bartaraf etishning yo'llari va choralari. T.: - O'zbekiston, 2009
2. Karimov I. A. “Tarixi boy, buguni go'zal, kelajagi buyuk shahar”, “Xalq so'zi”, 2009 yil 2 sentyabr, №173(4836)
3. Karimov I.A. “Mamlakatimizni modernizatsiya qilish va yangilashni izchil davom ettirish – davr talabi”. Vazirlar Mahkamasining 2008 yilda mamlakatni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish yakunlari va 2009 yilga mo'ljallangan iqtisodiy dasturning eng muhim ustuvor yo'nalishlariga bag'ishlangan majlisidagi ma'ruza “Xalq so'zi” – 2009 y. 14 fevral, №33-34 (4696-4697).
4. Abdurahmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti. Darslik (nazariya va amaliyot) –T.: “Mehnat”, 2009.
5. Abdurahmonov Q.X. va boshqalar. “Personalni boshqarish” Darslik. – T.: “O'qituvchi” nashriyoti, 2008
6. Abdurahmonov Q.X., Xolmo'minov Sh.R, Akbarov A.M. Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi –T.: TDIU, 2004.
7. Гейц И.В. Новые системы оплаты труда работников бюджетной сферы – М.: Дело и Сервис, 2009 - 386 с.
8. Plaksya V.I. Bezrobotitsa: teoriya i sovremennaya rossiyskaya praktika : sotsialno-ekonomicheskiy aspekt (Monografiya). Izdatelstvo: RAGS, 2005.
9. Кибанов А.Я. Управление трудовыми ресурсами. Учебник.– М.: ИНФРА-М, 2010 – 548 с.
10. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г Экономика труда. Учебник.–М.: Волтерс Клувер, 2010 - 800 с.

## **III BOB. ISHSIZLIK SABABLARI, XUSUSIYATLARI**

### **3.1. Ishsizlik va uning darajasi**

Iqtisodiyotni modernizatsiyalash va tarkibini o'zgartirishda ishsizlikni kamaytirish va aholi ish bilan bandligini ta'minlash muhim masalalardan biri hisoblanadi. Chunki ishsizlik muammosini mavjudligishi bozor iqtisodiyoti talablarin ajralmas hususiyatlaridan biridir. Shunday ekan, ishsizlik muammosini hal etishdan asosiy maqsad – aholi ish bilan bandligini oshirishsh orqali mamlakatda ishlab chiqarishni kengaytirish va aholi turmush darajasini yanada yaxshilashga aloqador tadbirlar ishlab chiqishdan iborat. Shu o'rinda Prezidentimiz I.Karimov ta'kidlab o'tganlaridek: “Iqtisodiy o'sishni ta'minlash, yangi ish o'rinlarini tashkil qilish, bandlik muammosini hal etish, aholining daromadlari va farovonligini oshirishda tobora muhim o'rin tutayotgan kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni jadal rivojlantirish, rag'batlantirish va qo'llab-quvvatlashga alohida e'tibor qaratildi.”<sup>1</sup>

Mamlakatimizda aholini ish bilan oqilona bandligini ta'minlash va ishsizlikni kamaytirishning samarali chora-tadbirlaridan biri – qishloq joylarida kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni jadal rivojlantirish, mehnat bozorini maqsadga muvofiq shakllantirish hamda uni tartibga solish hisoblanadi. Bu ishchi kuchi talab va taklif o'rtasidagi o'zaro aloqalar va ziddiyatlarni hamda ularni hamkorligini samaradorlik mezonlarini aniqlashga, qishloqlarda yashaydigan aholini kasbiy bilim darajasini oshirishga va ohir oqibatda qishloqlarda ishsizlikni kamaytirishga, pirovardida iqtisodiy, ijtimoiy va tashkiliy tadbirlarni maqsadga muvofiq ishlab chiqishga ijobiy ta'sir ko'rsatadi.

Bunday tadbirlarni ishlab chiqish – sodir bo'layotgan jarayonlarni chuqur ilmiy tadqiq etilishi, qishloq mehnat bozorini shakllantirish va rivojlantirishning eng muhim muammolarini va ularni echilish yo'llarini aniqlashni talab qiladi. Bugungi kunda iqtisodiyotni yangilash va uning tarkibiy tuzilishini diversifikatsiya qilish va mehnat bozorini zamon talablariga muvofiq modernizatsiya qilish negizida qishloqda ishsizlikni kamaytirish va aholini ish bilan bandligini oshirish istiqbollarni belgilashga asoslanadi.

Mamlakatimizda ishsizlikni kamaytirish jamiyat rivojiga ijobiy ta'sir ko'rsatadi, mamlakatda aholini ish bilan oqilona bandligini oshirish imkoniyatini

---

<sup>1</sup> Priezidyent I.A.Karimovning 29 yanvar kuni O'zbyekiston Ryepublikasi Vazirlar Mahkamasining 2009 yilning asosiy yakunlari va 2010 yilda O'zbyekistonni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirishning eng muhim ustuvor yo'nalishlariga bag'ishlangan majlisidagi ma'ruzasidan – T.: “O'zbyekiston”, 29.01.2010 yil.

beradi. Qishloqda aholini ish bilan oqilona bandligini oshirish ishlab chiqarish hajmini kengaytiradi, pirovardida, aholi farovonligi oshirishga sabab bo'ladi.

Ishsizlik va u bilan bog'liq muammolarni mehnat bozorida ijtimoiy mehnat munosabatlarini asosiy maqsad mazmunini tashkil qiladi. Ishsizlik muammosini o'rganishdan asosiy maqsad aholini ish bilan bandligini oshirish orqali mamlakatda ishlab chiqarishni kengaytirish va aholi turmush darajasini yanada yaxshilashga aloqador tadbirlar ishlab chikishdan iborat. Shu o'rinda, Prezidentimiz I.Karimov bu masalaga alohida to'xtalib: "...2009 yilda global iqtisodiyotning o'sishi taxminan 1 foizga qisqargan bo'lsa, joriy yilda dunyoda iqtisodiy rivojlanish 3 foiz atrofida oshishi mumkin, bu esa inqirozgacha bo'lgan davrdagi ko'rsatkichlardan ancha pastdir.

Tahlilchilarning qayd etishicha ishsizlik darajasining o'sishi kutilmokka va bu aholining turmush darajasiga salbiy ta'sir ko'rsatishi tabiiydir"<sup>1</sup>, - degan edilar.

Haqiqatdan ham, ishsizlik muammosi hozirgi kunda, hal qilinishi muhim masala sifatida qaralmoqda. Chunki, mehnat bozori mexanizmini ishlash omillarini kuzatarkanmiz, mexanizmning barcha tadbirlari ishchi kuchi va uni ish bilan bandligini ta'minlashga qaratilgan bo'lib, ishchi kuchi taklifi va ishchi kuchigi bo'lgan talab o'rtasidagi muvozanatni ta'minlashga qaratilgan bo'ladi

Ommaviy ishsizlik jamiyatning ayrim a'zolariga ham be'vosita ta'sir ko'rsatadi, bu hol o'z-o'zini o'ldirishlar, ruhiy kasalliklar, yurak-tomir kasalliklaridan o'lishining ko'payishiga olib keladi"<sup>2</sup>. Yuqoridagi fikrlardan kelib chiqqan holda, ishsizlikni sabablari va oqibatlarini ko'rib chiqamiz Ishsizlik kelib chiqish sabablari asosan, ish haqini pastligi (mehnat daromadi kamligi), mehnat sharoitlarini qoniqarli darajada bo'lmasligi ish joylarini etishmasligini ko'pgini klassik olimlar o'z ilmiy tadqiqodlarida ilmiy asoslagan bo'lsalar, keyinchalik bozor iqtisodiyoti evalyutsiyasida shakllangan ancha murakkab ishsizlikni keltirib chiqaruvchi sabablar ham paydo bo'la boshladi. Masalan, iqtisodiyotni modernizatsiya qilish va zamonaviy mehnat bozorini rivojlanishi natijasida ishsizlar safiga malaka darajasi pastligi, raqobatga bardosh bera olmaganligi tufayli kirib borayotganlar ham tajribada ko'p kuzatiladi.

Ishsizlikni oqibatlarigi to'xtaladigan bo'lsak, mamlakatda ishsizlikni ko'payib ketishi natijasida, avvalo, ish bilan band aholi soni kamayadi, ishsizlik darajasi keskin oshadi va buning oqibatida aholi turmush darajasi pasayib ketadi. Tabiiyki, bu jarayonlar mamlakat makroiqtisodiy ko'rsatkichlariga salbiy ta'sir ko'rsatib, mamlakatdagi ishlab chiqarishni pasayishiga, inflyatsiyani oshib ketishiga va kirib kelayotgan tashqi investitsiya oqimini kamayib, oxir-oqibatda milliy iqtisodiyotni izdan chiqishi kabi nohushliklarni keltirib chiqaradi. (3.1 -chizma)

Aholini ish bilan bandlik dinamikasi, YaIM bilan ishsizlik o'rtasidagi bevosita aloqaning tasdiqlanmasligi dastlabki qarashda mantiqan zid hodisadir. Ikkita dalil kishini hayratga soldiradi: birinchidan, ishsizlikni YaIMning o'sishiga qiyosan

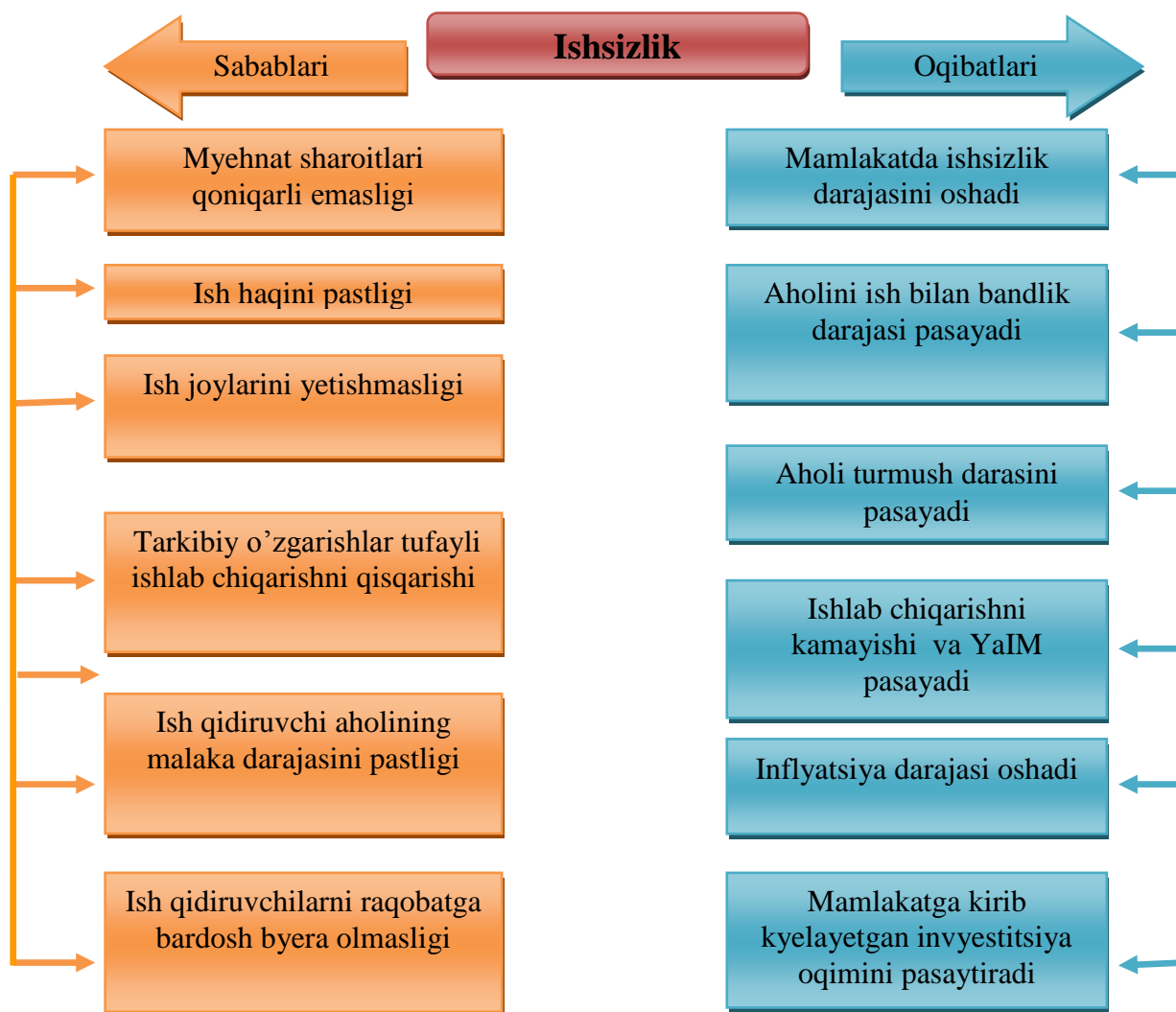
<sup>1</sup> I.A.Karimov. Jahon moliyaviy-iqtisodiy inqirozi, O'zbekiston sharoitida uni bartaraf etishning yo'llari va choralari. – T.: "O'zbekiston", 2009 – 28-byet.

<sup>2</sup> Q.H.Abdurahmonov, Sh.R. Xolmo'minov, N.T.Shoyusupova, N.T.Toxirova, I.A.Bakiyeva. "Myehnat iqtisodiyoti", Toshkyent – 2005.



ilgarilovchi qisqarishi; ikkinchidan, ish bilan bandlikning kamayishi bilan birga ishsizlikning qisqarishi<sup>1</sup>.

Bundan tashqari ishsizlikni ahamitli tomoni shundaki, ishsizlikning keltirib chiqarishi mumkin bo'lgan ijtimoiy-iqtisodiy muammolari sifati ishsizlik keltirib chiqaradigan iqtisodiy zararlarni ham ko'rib chiqamiz: Masalan, sodda qilib aytganda, ishsizlikdan keladigan ijtimoiy – iqtisodiy harajatlarni, ishsizlikni iqtisodiy chiqimlari mahsulot ishlab chiqarmaslik bilan bog'liqdir. Agar iqtisodiyot ishlashni hohlaydiganlar va ishlay oladiganlar uchun etarli miqdordagi ish o'rinlari yaratib berishga qodir bo'lmas ekan, tovarlarni potentsiali ishlab chiqarish va xizmat



**3.1. – chizma.** Ishsizlik kelib chiqish sabablari va iqtisodiy-ijtimoiy oqibatlari.

ko'rsatish butunlay yo'qoladi. Shunday vaziyat vujudga keladiki, unda yalpi milliy mahsulotning hajmi yaratilishi mumkin bo'lgan potentsia-li yalpi milliy mahsulotdan kamroq bo'ladi.

Shuning uchun, ishsizlikning bozor iqtisodiyoti uchun «tabiiy» me'yor va hatto zaruriy miqdori degan tushuncha bugungi kunda turli guruh olimlari turlicha talqin qilinadilar. Birinchi guruh olimlari ishsizlikning tabiiy darajasini ish haqi va inflyatsiya

<sup>3</sup> Holmo'minov Sh.R, Myehnat bozori iqtisodiyoti. O'quv qo'llanma. "Taraqqiyot XCh" nashriyoti. –T , 2004 yil, 55-56 byetlar

barqaror bo'ladigan darajadagi sifat ko'rsatkichi bilan ta'riflaydilar: ishsizlikning bu darajadan pasayishi inflyatsiyaning o'sishiga olib keladi. Aslida tabiiy ishsizlikning bunday ta'rifi inflyatsiya, ish haqi va aholini ish bilan bandlik darajasini bir-biriga bog'liq deb hisoblaydigan neoklassiklarga tegishlidir, deb hisoblaydilar. Boshqa tadqiqotchilar ishsizlikning tabiiy darajasi sifatida ishsizlikning ixtiyoriy xarakterda bo'ladigan – ishsizlik darajasi «teng vaznli» (muvozanatli) bo'lgan davrdan e'tirof etadilar. Uchinchilari esa ishsizlikning tabiiy darajasini bo'sh joylar miqdori ishsizlar soniga teng bo'ladi deb ta'riflaydilar. To'rtinchilari – ishsizlikning o'zgarmas darajasi va uning me'yoriy davomiyligi bo'yicha aniqlaydi deb ta'riflaydilar. Xalqaro Mehnat Tashkiloti (XMT) standarti bo'yicha tabiiy ishsizlik darajasi 1,5-2,5 %ni tashkil etadi.

Amerikalik iqtisodchi Artur Ouken notabiiy yoki davriy ishsizlikning salbiy ta'sirga ega ekanligini matematik holda isbotlab berdi. A. Ouken qonuniga ko'ra ishsizlikning tabiiy darajasi 1,0 %ga oshganda yalpi milliy mahsulot 2,5 %ga kamayadi yoki 2,5 % yalpi milliy mahsulot yo'qoladi. Demak, mos ravishda ularning nisbati 1:2,5ga teng. Shu nisbatga asoslanib, yo'qotilgan yalpi milliy mahsulotning absolyut qiymatini aniqlash mumkin.

Aslida, Ouken qonuni quyidagi omillarni belgilaydi:

- ishsizlikning tabiiy me'yorini, shunga ko'ra esa ish bilan to'liq bandlikni;
- hatto tabiiy me'yordan chetga chiqadigan hollarida ham ishsizlikning mavjud me'yorini barqarorlashtirish uchun kerak bo'ladigan yalpi milliy mahsulot o'sishi sur'atini;

- 1:2,5 nisbati to'g'risidagi qoida ishsizlik va bozor sharoitidagi to'liq ish bilan bandlik muammosini hal qilish uchun yalpi milliy mahsulot o'sishi sur'ati qanday bo'lishi kerakligini ko'rsatadi.

Oukenning hisob-kitoblariga ko'ra, AQShning sharoitiga tatbiqan, ishsizlikning mavjud me'yorini barqarorlashtirish uchun yalpi milliy mahsulotning 2,7 % o'sishini ta'minlash kerak. Bu ishsizlik me'yorining oshib ketishiga yo'l qo'ymaslik uchun zarur, chunki ishchi kuchining soni aholining ko'payib borishi hisobiga har yili oshadi va undan foydalanish unumliroq bo'lib boradi. Shu sababli ishsizlikni avvalgi darajasida saqlab qola oladigan yangi ish o'rinlari yaratish uchun yalpi milliy mahsulot o'sishi har yili 2,5-3 % tashkil etishi kerak bo'ladi. Shunday qilib, bunday hisob-kitoblar ishonchlilikining cheklangan darajadali ayon bo'lmoqda – bu hisob-kitoblar konkret mamlakat bo'yicha uning iqtisodiy rivojlanishining muayyan bosqichiga tatbiqan qo'llanilishi maqsadga muvofiq.

Iqtisodiyotda to'liq ish bilan bandlikka ishsizlikning ekspertlar 4-5 % deb baholaydigan tabiiy darajasi yuzaga kelganida erishilgan bo'ladi. Ishsizlik tizimini, ya'ni uning turli shakllari o'rtasidagi nisbatni tahlil qilishda umuman mamlakat iqtisodiyotidagi va ayrim (tarmoq va hududiy) mehnat bozorlaridagi ishsizlik bilan bo'sh o'rinlar soni o'rtasidagi nisbat va bog'liqlikni tahlil qilish maqsadga muvofiq. Ushbu bog'liqlikni Beverij egri chizig'i ifodalaydi<sup>1</sup>.

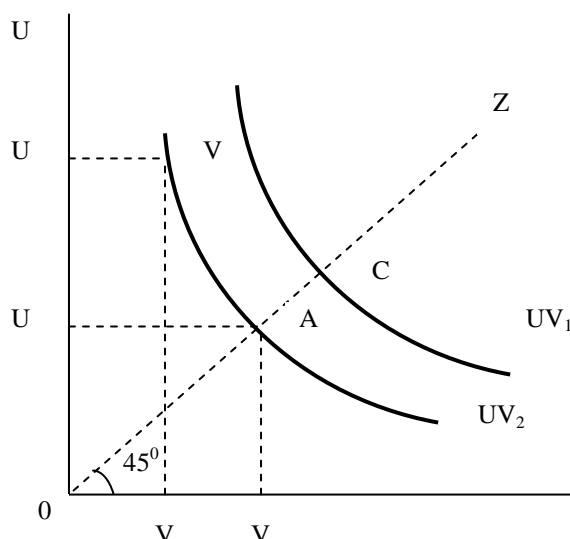
---

<sup>1</sup> Beverij egri chizig'i friktsiyaviy ishsizlik bilan tarkibiy ishsizlik o'rtasidagi nisbatni emas, balki tsikli ishsizlik bilan muvozanatli ishsizlik o'rtasidagi nisbatni aniqlash imkonini beradi. Shunisi ham borki, bir xildagi mehnat turi bozori tahlil qilinayotgan bo'lsa, unda faqat friktsiyaviy ishsizlik mavjud bo'ladi, tarkibiy ishsizlikning esa bo'lishidan bo'lmasligi ehtimoli ko'proq.

Ettinchi rasmda bo'sh o'rinlar darajasi (V) bilan ishsizlar soni (U) o'rtasidagi funksional o'zaro bog'liqlik ko'rsatib berilgan. Ushbu o'zaro bog'liqlik teskari chiziqsiz tusga ega bo'lib, shunday giperbola sifatida namoyon bo'ladiki, bu giperbola koordinatalar o'qiga yaqinlashadi, lekin ularga daxl qilmaydi, chunki iqtisodiyotda hamisha bo'sh o'rinlarning (hatto ular juda ham jozibasiz bo'lishi ham mumkin) va ishsizlarning qanchadir miqdori mavjud bo'ladi.

OZ chizig'i – to'g'ri burchak bissektisasi, bu shunday nuqtalar o'rnashgan joyki, ularda  $U=V$ , ya'ni bo'sh o'rinlar soni ishsizlar soniga to'g'ri keladi. Ayni ushbu holda ishsizlik to'liq ish bilan bandlikni ta'minlaydigan o'z tabiiy darajasiga to'g'ri keladi. Beverjning  $UV_1$  egri chizig'ida A nuqtasida bo'sh o'rinlar miqdori  $U_A$  ishsizlar soni  $U_A$  ga teng keladi; binobarin,  $U_A$  ishsizlikning tabiiy darajasidir.

Shunisi ham ayonki,  $UV_2$  egri chizig'iga ishsizlikning yuqoriroq (S nuqtasidagi) tabiiy darajasi to'g'ri keladi. Beverij egri chizig'ining chapga siljishi ishsizlarning ish topganliklari va shu tariqa ishsizlar soni ham, bo'sh o'rinlar soni ham kamayganligini anglatadi. Bu esa friksiyaviy yoki (va) tarkibiy ishsizlik darajasining pasayishi natijasida ro'y beradi.



### 3.2-chizma. Beverij egri chizig'i (“bo'sh o'rinlar - ishsizlik” bog'liqligi)

Beverij egri chizig'i bo'ylab harakatlanish muvozanatli ishsizlik bilan tsikllik ishsizlik o'rtasidagi nisbatning o'zgarib borishini yaqqol ko'rsatadi. Chunonchi, xuddi A nuqtasi kabi  $UV_1$  egri chizig'ida joylashgan V nuqtasida ishsizlar soni  $U_V$  bo'sh o'rinlar soni  $V_V$  dan sezilarli darajada ko'pdir. Ishsizlar soni bilan band qilinmagan bo'sh o'rinlar soni o'rtasidagi nisbat mehnat bozorining holatini tavsiflaydi, u mehnat bozoridagi tig'izlik koeffitsienti degan nom bilan ataladi<sup>1</sup>:

$$K=U_V/V_V.$$

<sup>1</sup> Qarang: Mazin A.L., *Ekonomika truda. Teoriya i Rossiyskaya praktika: Uchebnoe posobie.* -T.2. N.Novgorod: Nijegorodskoy gumanitarnyy tsentr, 2002, 260-261-b.

$$K=U_v/V_v.$$

Natijada ish bilan bandlikka ko'maklashish xizmatlarining xodimlari "ishsiz" degan atamaning o'rniga "ish qidiruvchi" tushunchasini ishlatishlariga to'g'ri kelmoqda, bu esa ushbu xizmatlarning vazifalari doirasini kengaytiradi va murakkablashtiradi. Ish qidiruvchi ishga joylashgan va ishidan mamnun bo'layotgan bo'lsa, unga ehtimol, qo'shimcha ish topishda ko'maklashish kerak bo'lar; ish yoqmayotgan bo'lsa, buning sababini aniqlash lozim bo'lar (masalan, ish sharoitlari noqulaydir yoki xodim lavozimiga to'g'ri kelmas). Basharti, ish qidiruvchi ishsiz shaxs bo'lsa (buning sabablari turlicha bo'lishi: u hech qachon ishlamagan yoki bir vaqtlar ishlagan, yoxud ishdan yaqinda bo'shatilgan bo'lishi mumkin), unga ish topib berish kerak va oldindan kasbga yo'naltirish ishlarini amalga oshirib, yangi kasbni o'rgatish zarur bo'ladi.

### **3.2. Iqtisodiy nuqtai nazardan ishsizlik. «Ishsiz shaxslar» tushunchasi. Ishsiz shaxs deb e'tirof etish shartlari.**

Ishsizlik - ishchi kuchining (iqtisodiy faol aholining) bir qismi bo'lib, ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish sohasida ish bilan band bo'lmagan ijtimoiy-iqtisodiy jarayondir. U mehnat bozorida ishchi kuchining nisbatan katta taklifi bilan ishchi kuchi talabi o'rtasida mavjud bo'ladigan nomuvofiqlikni aks ettiradi. Natijada iqtisodiy faol aholining bir qismi tovar va xizmatlar ishlab chiqarishda ish bilan band bo'lmaydi va mehnat bozorining yordamida o'zining jismoniy va aqliy qobiliyatlarini ruyobga chiqara olmaydi. Nazariy jihatdan qaraganda ishsizlik iqtisodiy kategoriya bo'lib, u insonning mehnat qilish huquqi, uning o'z mehnatga qodirligini yuzaga chiqarish huquqi kabi tabiat bergan huquqini amalga oshirish borasida yollanma xodimlar bilan ish beruvchilar o'rtasida kechadigan munosabatlarni aks ettiradi. Shu bilan birga, bunda gap nafaqat hayotning o'zini saqlab qolish va takror tiklab borish uchun zarur bo'lgan vositalarni ta'minlash jihatidan, balki shuningdek hayotiy faoliyat shakli bo'lmish mehnatga oid tabiiy ehtiyojni ro'yobga chiqarish jihatidan ham insonning mehnat qilish huquqi, uning mehnatga qodirligini yuzaga chiqarish huquqini amalga oshirish to'g'risida boradi.

Muammoga sof iqtisodiy jihatdan qaraganda ishsizlik – mamlakat aholisining mehnat qilishga qodir bo'lgan va mehnat qilishni istaydigan, har bir aniq paytda soni ko'proq yoki kamroq bo'ladigan muayyan miqdordagi qismining ish bilan ta'minlanmaganligidir.

Xalqaro mehnat statistikasi bilan shug'ullanuvchi mutaxassislar ishsizlikka berilgan ta'rifni hisobga oladigan bo'lsak, unda ishsizlarga:

- a) ishga ega bo'lmaganlar;
- b) ishlashni istaydiganlar;
- v) ish izlash istagida bo'lgan shaxslar kiradi.

Ko'pgina rivojlangan mamlakatlarning ijtimoiy statistika ma'lumotlariga ko'ra ishsizlar sirasiga va ish bilan band degan maqom berish uchun o'tkazilgan so'rovlar paytida ish bilan band bo'lmaganlar guruhiga ishdan bo'shagandan so'ng to'rt hafta mobaynida ish topishga uringan va mehnat birjasida ro'yxatdan o'tgan shaxslar kiritiladi.

Yaponiyada ishsiz shaxs deb, so'nggi bir hafta davomida bir soat ham ishlamagan, Buyuk Britaniyada esa, so'nggi bir hafta mobaynida ishlamagan, shu davr mobaynida ish

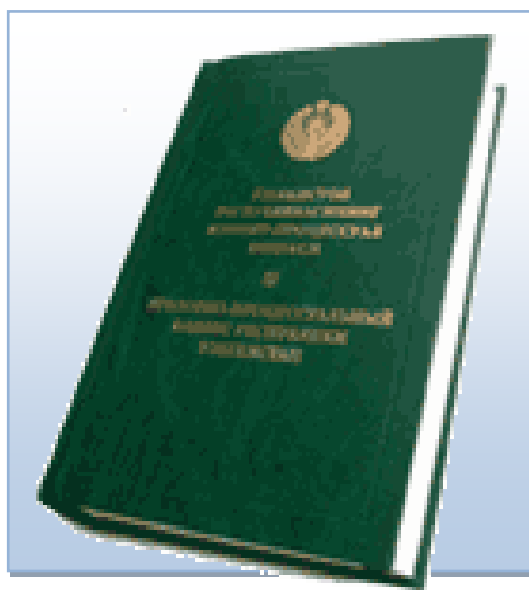
qidirgan yoki kasalligi tufayli ish qidirish imkoniyatiga ega bo'lmagan fuqarolar tushuniladi. Ayrim mamlakatlarning qonun hujjatlariga binoan, ishsiz deb, ishdan bo'shatilgan va mehnat stajiga ega bo'lganlar tushuniladi.

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

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

Birinchi shart – fuqaro mehnatga qobiliyatli bo'lishi va amaldagi qonun hujjatlariga binoan pensiya ta'minoti huquqiga ega bo'lmasligi kerak. Huquqiy jihatdan mehnat qilish qobiliyatining quyi darajasi, Mehnat kodeksining 77-moddasiga muvofiq 16 yosh deb belgilangan. Shuni alohida ta'kidlab o'tish joizki, Mehnat kodeksining ushbu moddasiga muvofiq tegishli shartlarga rioya etilgan holda 15 yoki 14 yoshga to'lgan yoshlarni ham ishga qabul qilishga yo'l qo'yilsada, ular ishga layoqatli shaxs deb e'tirof etilishlari mumkin emas.

Ikkinchi shart – fuqaro ishga va ish haqiga (mehnat daromadiga) ega bo'lmasligi lozim. Agar, fuqaro asosiy ishini yo'qotgan (masalan, shtatlar qisqarishi munosabati bilan bo'shatilgan), lekin o'rindoshlik asosida boshqa korxonada ishlayotgan bo'lsa, bunda u ish bilan band bo'lgan deb hisoblanadi.



Nafaqalar, alimentlar, qimmatli qog'ozlar bo'yicha olingan dividendlar, banklarga qo'yilgan mablag'larga hisoblangan foizlar ish haqiga (mehnat daromadi) kirmaydi. Xuddi shunday pensiya va stipendiyalar ham ish haqi (mehnat daromadi) tarkibiga kirmaydi, lekin pensiya oluvchi fuqarolar ijtimoiy jihatdan himoyalanganliklari, ishlab chiqarishdan ajralgan holda stipendiya olib o'qiyotganlar ish bilan ta'minlangan deb hisoblanishlari sababli, bunday fuqarolar ishsiz shaxs deb e'tirof etilmaydilar.

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

Homilador ayollar, agarda ularning homiladorlik davri yigirma sakkiz haftadan oshmagan bo'lsa, ular mehnatga qobiliyatli deb hisoblanadilar va homiladorlikning bu davrida ular ishsiz shaxs deb e'tirof etilishlari kerak.

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

Ishsizlikning umumiy xarakterini mehnat bozorining o'zi, mehnatga talab va uning taklifi o'rtasidagi mutanosiblik ishsizlikni emas, ish bilan bandlikni shakllantirishidan ham kelib chiqadi. Ishsizlik, bir tomondan, go'yo ish bilan bandlikning

«teskarisi» hisoblanadi, ikkinchi tomondan, ish bilan bandlikni shakllantiruvchi omillardan farq qiluvchi omillar ta'sirini his qiladi.

SHunday bo'lsa-da, ishsizlik doimo ish bilan bandlik bilan birgalikda ko'rib chiqiladi: ish bilan bandlikning ko'payishi, qoidaga ko'ra ishsizlikni kamaytiradi, bu esa ishsizlikni, o'z navbatida ish bilan bandlikni ko'paytiradi. Ta'rifga ko'ra ishsizlik – ishlashni istaydigan mehnatga layoqatli aholining ish bilan band bo'lmagan miqdori. Makroiqtisodiy jihatdan ishsizlik – doimo jamiyat mehnat salohiyatidan, ishchi kuchi majmuidan ishlab chiqarish omili sifatida to'la foydalanmaganlikdir. Bu ma'noda ishsizlik ortiqcha ishlab chiqarish quvvatlariga yoki foydalanilmayotgan er-suvga teng, ammo ishlab chiqarishning boshqa omillari ortiqchaligidan farq qilib, «ortiqcha» ishchi kuchi – bozor iqtisodiyotidagi doimiy voqelikdir.

### **3.3. Iqtisodiy islohotlar sharoitida ishsizlikning tarqalishi va ishsizlar harakati, ishsizlikning davomiyligi, ijtimoiy-iqtisodiy chiqimlari hamda ishsizlik bo'yicha nafaqalar.**

Iqtisodiyotni modernizatsiya qilish va tarkibini yangilash sharoitida ishsizlikning haqiqiy miqyosini baholash uchun ishsizlarni ro'yxatga olish ishlarini ancha yaxshilash, Xalqaro Mehnat Tashkilotining uslubiyatiga muvofiq tarzda yashirin ishsizlik darajasini aniqroq baholab borish kerak.

XMT standartlariga ko'ra, ishsiz aholiga muayyan yoshga etgan, hisobot davri mobaynida ishsiz bo'lib, darhol ishga tushishga tayyor bo'lib turgan va faollik bilan ish qidirayotgan kishilar kiritiladi. Shunday qilib, bozor iqtisodiyotiga o'tayotgan mamlakatlarda ishsiz maqomiga ega bo'lmoqchi bo'lgan kishi quyidagi mezonlarga mos kelishi lozim:

1. Ular ish bilan bandlikka ko'maklashish Markazi tomonidan ish qidiruvchi sifatida ro'yxatga olinishlari darkor. O'zbekiston sharoitida ko'plab kishilar haqiqatan ham ana shunday ishsizlik maqomidan foydalanmaydilar.

2. Ishsiz deb hisoblanish uchun kishilar faollik bilan ish qidirishlari (odatda, ish bilan bandlik xizmatiga murojaat qilishdan oldin bir-to'rt hafta ilgari) kerak bo'ladi. Bizning real voqeligimizda – buni ish bilan bandlikka ko'maklashish Markazi xodimlari tomonidan qayd qilingan xodimlar kiradi. Ammo shunday mintaqalar ham borki, ishsizlik bo'yicha beriladigan nafaqa ishlab turgan korxonalaridagi o'rtacha ish haqidan yuqoridir, bu ayniqsa, ishlaymay turgan korxonalar uchun xos bo'lib, vijdotsiz ishsizlar faollik bilan ish qidirmaydilar, faqat uni izlayotgan hisoblanadilar, ular ko'pincha qayd qilinmagan daromadlarga ham egadirlar.

3. Ishsizlar maqomi va ishsizlik bo'yicha nafaqa olish huquqi faqat ilgari ishlagan kishilarga beriladi. Odatda, da'vogar avvalgi 12 oydan qonunda qayd qilingan uch oy mobaynida ishga ega bo'lishi lozim. Bu shart ijtimoiy jihatdan o'zini to'liq oqlay olmagan, chunki kimki to'rt oy mobaynida to'liqsiz ish kuni ishlagan bo'lsa, ishsizlik bo'yicha nafaqa olish huquqiga ega bo'ladi, kimki ikki oy mobaynida to'liqsiz ish kuni ishlagan bo'lsa, u nafaqa olish huquqiga ega bo'lmaydi. Ko'pgina G'arb mamlakatlarida bu shart ishsizlik bo'yicha nafaqa oluvchilar sonini kamaytirishga kuchli ta'sir qildi.

4. Ishsizlik ixtiyoriy ravishda boshlanmasligi lozim. Bu hol kishilarga o'zini mas'uliyatsiz tutishga, alohida sabablarsiz bo'shshga yo'l qo'ymaydi, deb hisoblanadi.

Biroq, ishdan o'z ixtiyori bilan ketish va ishdan bo'sh o'rtasidagi chegara hamisha ham aniq emas, chunki kishilarning bir qismi korxonadan majburan ketishi qayd etilishini istamaydi.

5. Ishsiz kishi o'zi uchun ish bilan bandlikka ko'maklashish Markazi xizmati «mos keladi» deb hisoblagan ishga joylashish taklifini rad qilmasligi lozim. Zero «Mos keluvchi ish» mezonlarining ob'ektivligi haqida masala vujudga keladi.

6. Ishsizlar boshqa daromad manbalariga ega bo'lmasligi kerak.

7. Ishsiz kishi muayyan oylar mobaynida ishsizlik bo'yicha nafaqa olib turadi, shundan keyin nafaqaning miqdori kamaytiriladi yoki uni to'lash mutlaqo to'xtatiladi. Ishsizlik bo'yicha nafaqadan mahrum bo'lib qolish istiqboli ishsizni o'z kuch-g'ayratini ish qidirishga qaratishga majbur qiladi. Lekin, bu hol ko'pincha o'zining bilimi va tayyorgarlik darajasiga muvofiq kelmaydigan tasodifiy ishga rozi bo'lishiga olib keladi, pirovard natijada, bu joydan bo'shshiga to'g'ri keladi. Bu esa xodimning bundan keyingi hayotiga jiddiy salbiy ta'sir ko'rsatishi mumkin.

**Ishsizlikning tarqalishi va ishsizlar harakati.** Ishsizlikning tarqalishi muayyan vaqt mobaynidagi ishsizlik maqomiga ega bo'lgan kishilarning umumiy sonini bildiradi. Mazkur davrning oxiriga kelib, uning ishsizlik maqomini saqlab qolgan-qolmaganligi bu yerda rol o'ynamaydi. U mazkur davrning boshida hisobda turgan va ishsiz deb topilganlarning umumiy miqdori sifatida aniqlanadi. Hozirgi statistika hisobi bo'yicha umuman ishsizlarning tarqalganligini, shuningdek, ayrim ijtimoiy-demografik guruhlar bo'yicha: ayollar, erkaklar, yoshlar, qishloqlar hamda shaharlarda yashovchi shaxslarni aniqlash imkonini beradi.

**Ishsizlikning davomiyligi** – ishsizlik maqomiga ega bo'lgan shaxslarning shu davr oxiriga kelib, ish qidirish muddati o'rtacha qancha davom etganligini ko'rsatuvchi hajmdir.

Ishsizlikni tahlil qilishda uning davomiyligini ko'rsatkichi alohida ahamiyatga ega. Ishsizlikning o'rtacha davomiyligi va uzoq vaqt ishlamayotganlar ishsizlar orasidagi hissasi haqidagi ma'lumotlar nisbiy ishsizlik haqida xulosa chiqarish imkonini beradi. Ayrim hollarda ishsizlarning asosiy qismi tezda (1-4 oy ichida) yangi ish joyi topishi mumkin, ba'zilar esa yarim yil va undan ham ko'proq muddat ish topolmay yuradilar.

**Ishsizlik bo'yicha nafaqalar.** Ishsiz deb e'tirof qilingan fuqarolarning toifasiga qarab, ularga beriladigan ishsizlik bo'yicha nafaqalar tabaqalashtiriladi: korxonalardan har qanday asos bilan ishdan bo'shatilayotganlar (shu jumladan, III guruh nogironlari va harbiy kuchlardan, davlat xavfsizligi va ichki organlardan bo'shatilganlar) ishsizlik boshlanishidan oldin 12 oy mobaynida kamida 12 kalendar hafta mobaynida to'liq ish kuni (haftasi) yoki to'liq bo'lmagan ish kuni (haftasi) sharoitida ishlagan bo'lsa, ishsizlik bo'yicha nafaqa qonunda belgilangan eng kam ish haqidan kam bo'lmagan miqdorda va mamlakatda qaror topgan o'rtacha ish haqidan yuqori bo'lmagan miqdorda to'lanadi.

Shuni ham nazarda tutish kerakki, ayrim shaxslar ishsizlik bo'yicha beriladigan nafaqani qo'shimcha daromad manbai turlaridan biri deb qaraydilar, o'zlari esa mustaqil ravishda ish bilan shug'ullanadilar yoki shartnoma asosida ishlayotgan bo'ladilar. O'zbekiston Respublikasi qonunchiligida ishsizlikka qarshi qator himoya chora-tadbirlari qo'llanilishi ko'zda tutilgan. Barcha fuqarolarga to'g'ri keladigan ish topish va Ishga joylashish bo'yicha ko'maklashish markazlari orqali ishga tekinga joylashtirish kafolatlanadi. Ishsiz fuqarolarga davlat quyidagilarni: bepul tarzda yangi kasbga

(mutaxassislikka) o'qitilishni va Ish bilan bandlikka ko'maklashish markazlari yo'llanmasi bo'yicha stipendiya to'lanadigan malaka oshirilishini; haq to'lanadigan jamoat ishlarida qatnashish yuzasidan muddatli mehnat shartnomalari tuzish imkoniyatini Ish bilan bandlikka ko'maklashish markazlarining taklifi bo'yicha boshqa erga ixtiyoriy ravishda ko'chib borishga ketadigan sarf-xarajatlarining kompensatsiyasi to'lanishini va nihoyat, ishsizlik nafaqasi to'lanishi, ushbu nafaqaning miqdori mehnatga haq to'lashning minimal miqdoridan kam bo'lmasligini kafolatlaydi.

O'zbekistonda haqiqiy ishsizlik darajasini aniqlash uchun ish bilan band yoki ishsiz ishga tushishdagi farqlar tufayligina uni aniqlash va tushunish unchalik qiyin emas. Me'yoriy axborot bazasining yo'qligi, Ish bilan bandlikka ko'maklashish markazlarining etarlicha tezkor ishlamasligi, buning ustiga aholining ko'pchilik qismi bu markazlarga etarli darajada ishonmasligi ishsizlikni aniqlashda talay qiyinchiliklarni keltirib chiqarmoqda. Masalan, ishsiz maqomini olish uchun kishi Ish bilan bandlikka ko'maklashuvchi markazda ro'yxatga olinishi kerak. Barcha haqiqiy ishsizlar Ish bilan bandlikka ko'maklashuvchi markazga boradi deyishdan uzoqmiz, aholining ko'pchilik qismi, ayniqsa, qishloq joylarida, bunday xizmat borligini, bor bo'lganda ham bu xizmat ko'rsatish idorasi ularga yordam berishini xayoliga ham keltirmaydilar. SHu bilan birga bu muammolar masalaning hammasi emas. Ish bilan bandlikka ko'maklashuvchi markazlarga murojaat qilib va ro'yxatdan o'tishdan boshlab, to ishsiz maqomini olgunga qadar, ishsiz kishi yana bir qator talablarga va qo'yiladigan shartlarga muvofiq kelishi uchun ancha tekshiruvlardan o'tishi kerak. Ishsiz kishi Ish bilan bandlikka ko'maklashuvchi markazga murojaat qilishdan oldin to'rt hafta mobaynida ish izlash bilan band bo'lishi kerak, o'tgan yilning, ya'ni o'n ikki oyning kamida uch oyi ish bilan band bo'lgan bo'lishi kerak, o'z ixtiyoriga ko'ra bo'shamagan bo'lishi, boshqa daromad manbalari bo'lmasligi kerak. Bu anchagina qattiq shartlar bo'lib, ishsiz deb tan olingan fuqarolar ushbu markazning ishga joylashtirish taklifini rad etmasliklari kerak, aks holda ishsizlik bo'yicha arziyas nafaqa ishsizlik «stajiga» ko'ra kamaytirib boriladi.

Faqat quyidagi omillar ishsizlar ommasini Ish bilan bandlikka ko'maklashish markaziga murojaat qilishga majbur etadi:

- yangi ish topish umidi;
- ishsizlik bo'yicha nafaqaning me'yoriy yashashini ta'minlovchi yuqori darajasi;
- aholining shu markaz faoliyatidan xabardorligi;
- ishsiz maqomiga ega bo'lish uchun zarur shartlarning hammasiga muvofiq kelish (hujjat bilan tasdiqlangan).

Bu omillarning hammasi mamlakatdagi haqiqiy ishsizlikni kamaytirish tomoniga xizmat qiladi. Ikkinchi tomondan, ko'pincha Ish bilan bandlikka ko'maklashish markazida ish bilan shubhali band bo'lmaganlar (real, ammo norasmiy ishlaydiganlar), har qanday ma'lumotnomalarni olishda «faol» bo'lganlar ro'yxatdan o'tadilar.

Shunday qilib, ishsizlik maqomini aniqlashda ro'yxatga olish jarayoniga yondashuv to'g'ri natijalar bermaydi. Ishsizlikni baholashning boshqa uslublari, masalan, tanlab tekshirish yoki ekspert xulosalari asosida baholash uslubini ishlab chiqish kerak. Shu bilan birga, aholiga ularning mehnat bozoridagi huquqlari to'g'risida to'la axborot berish, Ish bilan bandlikka ko'maklashish markazi faoliyatini tom ma'noda targ'ib qilish kerak.

Ishsiz deb e'tirof qilingan fuqarolarning toifasiga qarab, ularga beriladigan ishsizlik bo'yicha nafaqalar tabaqalashtiriladi: korxonalaridan har qanday asos bilan ishdan



bo'shatilayotganlar (shu jumladan, III guruh nogironlari va harbiy kuchlardan, davlat xavfsizligi va ichki organlardan bo'shatilganlar) ishsizlik boshlanishidan oldin 12 oy mobaynida kamida 12 kalendar hafta mobaynida to'liq ish kuni (haftasi) yoki to'liq bo'lmagan ish kuni (haftasi) sharoitida ishlagan bo'lsa, ishsizlik bo'yicha nafaqa qonunda belgilangan eng kam ish haqidan kam bo'lmagan miqdorda va mamlakatda qaror topgan o'rtacha ish haqidan yuqori bo'lmagan miqdorda to'lanadi.

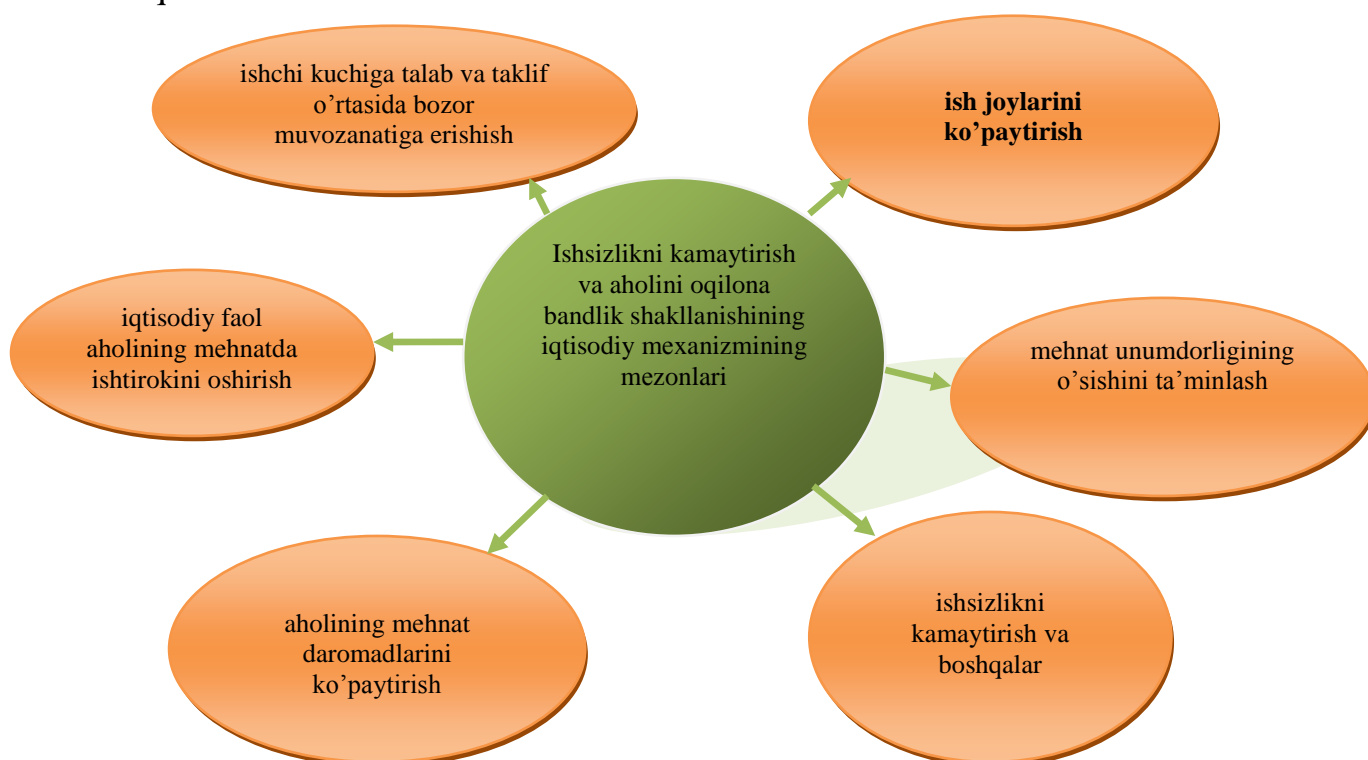
Shuni ham nazarda tutish kerakki, ayrim shaxslar ishsizlik bo'yicha beriladigan nafaqani qo'shimcha daromad manbai turlaridan biri deb qaraydilar, o'zlari esa mustaqil ravishda ish bilan shug'ullanadilar yoki shartnoma asosida ishlayotgan bo'ladilar.

### 3.4. Ishsizlikning turli mezonlari bo'yicha tasnifi

Ishsizlik holatining demografik, ijtimoiy, iqtisodiy va boshqa jihatlari quyidagi **mezonlarda** o'z aksini topadi:

- ishchi kuchiga talab va taklif o'rtasida bozor muvozanatiga erishish;
- ish joylarini ko'paytirish;
- iqtisodiy faol aholining mehnatda ishtirokini oshirish;
- mehnat unumdorligining o'sishini ta'minlash;
- aholining mehnat daromadlarini ko'paytirish;
- ishsizlikni kamaytirish va boshqalar(3.3-chizma).

Mazkur mezonlar quyidagi ishsizlik **ko'rsatkichlari** yordamida aniqlanadi:



### 3.3-chizma. Ishsizlikning asosiy mezonlar bo'yicha tasnifi

- mavjud va yangi yaratilgan ish joylarining soni;
- bajarilgan ish vaqtining miqdori;

- aholi jon boshiga ishlab chiqarilgan YAIMning hajmi;
- mahalliy va jalb etilgan mehnat resurslarining soni;
- aholining migratsion oqimi;
- mehnatning fond va energiya bilan qurollanishi;
- ijtimoiy infratuzilma xizmatlarining miqdori;
- qishloq xo'jaligi har bir xodimini er yuklanmasi;
- o'rtacha yillik ish haqi;
- aholining uy-joy bilan ta'minlanishi;
- mehnat resurslarining malaka va ma'lumot darajasi;
- asosiy fondlardan foydalanishning smenalik koeffitsienti;
- ijtimoiy ishlab chiqarishda band bo'lmagan shaxslar va ishsizlar soni hamda ularning nafaqa miqdori;
- mehnatning umumiy natijalaridan va ijtimoiy infratuzilma xizmatlaridan qanoatlanish darajasi;
- mulkchilikning turli xil shakllari va mehnatni tashkil qilishning samaradorligi va hakazolar.

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

Bizningcha, ishsizlikning turli shakllari quyidagicha aniqlanadi:

A) YAshirin ishsizlik:

$$I_{yash}(t)qR_{hq}(t)-R_{ni}(t), \quad (1.)$$

Bu yerda:  $R_{hq}(t)$  – haqiqiy band bo'lgan ishlovchilar soni (hq), ming kishi;  $R_{ni}(t)$  – ish bilan band bo'lishi zarur bo'lgan normativ ishlovchilar soni(ni), ming kishi.

B) Mavsumiy ishsizlik:

$$I_{mav}(t)qR(t) - Q R_{mav}(t), \quad (2.)$$

Bu yerda:  $R_{mav}(t)$  - qishloq xo'jaligi mahsulotlarini etishtirish va qayta ishlash va aholiga xizmat ko'rsatishning qizg'in davrida mavsumiy ish bilan band, mehnatga layoqatli shaxslar soni, ming kishi.

V) Texnologik ishsizlik:

$$I_{tex}(t)qR_{old}(t) - R_{key}(t), \quad (3.)$$

Bu yerda:  $R_{old}(t)$  va  $R_{key}(t)$  – yangi texnika va intensiv texnologiyani qo'llashdan oldin (oldi) va keyin (key) ish bilan band bo'lgan ishlovchilar soni, ming kishi;

G) Tarkibiy ishsizlik:

$$I_{tar}(t)q(R_{ij.old}(t) - R_{ij.key}(t))Q(R_{xx.old}(t) - R_{xx.key}(t))Q(R_{xk.od.}(t) - R_{xk.key.}(t))QR_{qk.old}(t) - R_{qk.key.}(t), \quad (4.)$$

Bu yerda:  $R_{ij.old}(t)$  va  $R_{ij.key}(t)$  – mulkchilikning ijara shaklini qo'llashdan oldin va keyin ish bilan band bo'lgan ishlovchilar soni, ming kishi;

$R_{xx.old}(t)$  va  $R_{xx.key}(t)$  – xususiy xo'jaliklar paydo bo'lgandan oldin va keyin ish bilan band ishlovchilar soni, ming kishi;

$R_{xk.od.}(t)$  va  $R_{xk.key.}(t)$  – hissadorlik korxonalarini paydo bo'lgandan oldin va keyin ish bilan band ishlovchilar soni, ming kishi;

$R_{qk.old}(t)$  va  $R_{qk.key.}(t)$  - qo'shma korxonalar paydo bo'lgandan oldin va keyin ish bilan band ishlovchilar soni, ming kishi.

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

$$1) \quad I q \frac{\text{ishsizlar soni}}{\text{yollanma ishchilar Q ishsizlar}} \quad (5)$$

$$2) \quad I q \frac{\text{ishsizlar soni}}{\text{ish bilan bandlar Q ishsizlar}} \quad (6)$$

Boshqacha yondashishda esa ishsizlik normasi ishsizlar sonini ( $I_{nor}$ ) mehnatga layoqatli aholi soniga nisbatan (A) bo'lish orqali aniqlanadi:

$$I_{nor} q I g' A * 100\% \quad (7)$$

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

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

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

$$I q \frac{\text{ishsizlar soni}}{\text{iqtisodiy faol aholi soni}} * 100\% \quad (8)$$

Iqtisodiy siyosatning tarkibiy qismi bo'lgan bozorni boshqarish (tartibga solish) siyosati uch asosiy maqsadga erishishni nazarda tutadi:

- tarkibiy qayta qurishni rag'batlantirish va bo'shab qolgan xodimlarni qayta taqsimlash jarayonini jadallashtirish;
- ishsizlarni mehnat jarayoniga tezlik bilan jalb qilish;
- ish qidirayotganlarning har birini ish bilan ta'min etish.

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

- ta'sir ko'rsatish ob'ekti bo'yicha (umumiy va ixtisoslashgan chora- tadbirlar);
- mablag' bilan ta'minlash bo'yicha.

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

- bilvosita (ma'muriy) usullar: qonun yo'li bilan tartibga solish;
- mehnat qonunchiligi, jamoa shartnomalari;
- bevosita (iqtisodiy) usullar: moliyaviy, monetar, fiskal (xazina) siyosati.

Aholini ish bilan ta'minlashga **davlatning ta'sir ko'rsatish usullari:**

- passiv ta'sir ko'rsatish – ish bilan band bo'lmagan aholiga ijtimoiy yordam;
  - faol ta'sir ko'rsatish – mehnat taklifini rag'batlantirish, mehnatga bo'lgan talabni rag'batlantirish, talab va taklifni muvofiqlashtirish chora-tadbirlari (axborot, maslahat xizmati ko'rsatish, kasbiy sohada maslahatlar berish, aholining kamroq raqobatbardosh guruhlari uchun bandlik dasturlarini ishlab chiqish va hokazolar).

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

- ishsizlik bo'yicha nafaqaga sarflanadigan mablag'lar, ishsizlarga moddiy yordam ko'rsatish, uzoq muddatli pensiyalar to'lash (Bularni passiv siyosat deb atash qabul qilingan);
- qayta tayyorlash va jamoat ishlariga sarflanadigan mablag'lar. Faol siyosatning mazkur shakli amaldagi qonunchilikdan kelib chiqadi, ya'ni bandlik sohasidagi davlat xizmati uchun majburiy hisoblanadi.
- moliyaviy qo'llab-quvvatlashga, qimmatli qog'ozlar sotib olish va boshqa xarajatlarga mo'ljallangan mablag'lar. Aytib o'tilgan bu shakllarni birlashtirib turadigan tomon shuki, ular qonun bilan kafolatlanmagan. Shu bilan birga «moliyaviy qo'llab - quvvatlash» moddasiga doir xarajatlarni mehnat bozoridagi faol siyosat shakllariga kiritish qabul qilingan;
- bandlik xizmatlarini rivojlantirish uchun mo'ljallangan mablag'lar (ularni ta'minlash, kapital mablag'lar, reklama, «Bandlik» axborot xizmati).

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

- ishsizlik bo'yicha nafaqa to'lash;
- bandlik xizmati yo'llanmasi bilan ko'ngilli ravishda boshqa joylarga ko'chib boruvchining yo'l chiqimlariga bog'liq moddiy xarajatlarini qoplash;
- vaqtincha mehnatga layoqatsizlik davri uchun haq to'lash;
- bandlik xizmati tomonidan kasbiy tayyorgarlik, qayta tayyorlash, malaka oshirish uchun stipendiyalar.

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

axborotni tarqatish hisobiga mehnat bozorining faoliyat ko'rsatishi samaradorligini oshirishdan iborat.<sup>1</sup>

Yuqorida qayd etilgan mezonlar va ularning ko'rsatkichlaridan mehnatga layoqatli aholini bandligini oshirish mexanizmlarini ishsizlikni kamaytirishga qaratilgan iqtisodiy mexanizmning asosiy mezonlari sifatida ifoda etishimiz mumkin.

Qishloq mehnat bozorida ishsizlikni kamaytirishning iqtisodiy mexanizmini asosiy vazifasi sifatida mehnat bozoriga kirib kelayotgan mehnatga layoqatli yoshdagi mehnatga qobililiyatli aholini ish bilan ta'minlash bulsa iqtisodiy mexanizm oldidagi eng echimi murakkab muammolar ham, aynan shu aholi sinfi ortasida uchraydi. Ya'ni ish bilan bandlikning aniqlash qiyin bo'lgan norasmiy darajasi oshadi va rasmiy darajasi esa, tabiiyki qisqarib boradi. Shuning uchun ishsizlikni kamaytirishda, avvalo, aholini aniq va qat'yan tartibda ro'yhatga olish muhimdir. Chunki, aholini ish bilan bandligini oshirish maqsadidagi olib borilayotgan chora-tadbirlar aniq va to'g'ri yo'naltirilganligi, samarali natija beradi. Shu nuqtai nazardan, qishloqda ishsizlikni kamaytirishning asosiy vazifasi sifatida norasmiy ish bilan bandlarni rasmiy sektorga jalb qilish maqsadga muvofiqdir.

Kuchli o'zaro raqobat tufayli, ishsizlar safiga kirib qolishi xavfi yuqori bo'lgan yollanma ishchilarni doimiy mehnat faoliyatiga ega bo'lishlariga qaratilgan chora-tadbirlar ham qishloq mehnat bozorida ishsizlikni kamaytirishning iqtisodiy mexanizmini asosiy mezonlaridan biridir. Bu boradagi tadbirlar qatoriga, mahalliy Bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish Markazlari faoliyatini bo'sh ish o'rinlari haqidagi axborotlarni tarqatishda va bo'sh ish o'rinlari yarmarkalari o'tkazishdagi faoliyatini kengaytirish va qo'shimcha vakolatlar berish shular jumlasidandir.

### **3.5. Iqtisodiy islohotlar davrida ishsizlikning asosiy sabablari va u bilan bog'liq muammolar**

O'zbekistonda aholini ish bilan ta'minlash, ularga munosib hayot va mehnat sharoitlari yaratib berishga qaratilgan chuqur ijtimoiy-iqtisodiy islohotlarning izchil amalga oshirilishi natijasida iqtisodiyotning turli jabhalarida mehnat qilayotganlar soni ortib bormoqda, mavjud mehnat salohiyatidan samarali foydalanish ko'rsatkichi tobora yaxshilanmoqda. 1991-2007 yillar davomida mamlakat mehnat resurslari soni qariyb 5,0 mln. kishiga o'sgan bo'lsa, jami ish bilan band aholi soni 2,6 mln. kishiga ko'paygan, xolos. Mazkur ko'rsatkichlar o'sishi o'rtasidagi farq mehnatga safarbar etilmagan mehnatga layoqatli aholi miqdorini anglatadi. Bundan tashqari, ushbu holat mamlakatda ishsizlar sonining o'sishiga sabab bo'ladi va ishsizlik darajasining yuqori ko'rsatkichini keltirib chiqaradi.

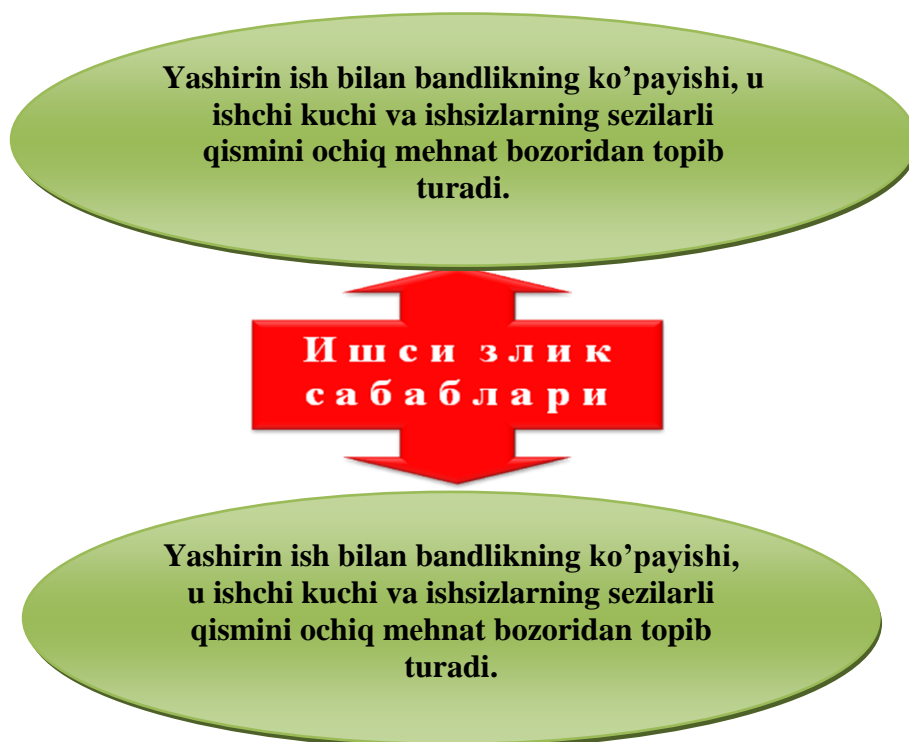
O'zbekiston o'z mustaqilligini qo'lga kiritgan dastlabki yillarda yuzaga kelgan ishsizlik davriy ko'rinishga ega bo'lib, bu holat mamlakatda iqtisodiy tizimning o'zgarishi bilan chambarchas bog'liq tarzda ro'y bergan. O'sha yillarda iqtisodiy davrning pasayish fazasi kuzatilib, ko'plab sanoat va ishlab chiqarish korxonalari to'xtab qoldi yoki to'liqsiz quvvatda faoliyat yuritdi. Mazkur holatning bosh sababi, sobiq Ittifoq

<sup>1</sup> Xolmo'minov SH.R. Mehnat bozori iqtisodiyoti (o'quv qo'llanma) – T.: TDIU, 2003 – 122 bet.

davrida mamlakat korxonalarining boshqa respublika korxonalari bilan chambarchas bog'liqlikda faoliyat yuritgani hisoblanadi. O'sha davrlarda O'zbekiston sobiq Ittifoqning xom ashyo etkazib beruvchi asosiy bazasi hisoblanib, ittifoqdosh respublikalardagi zavod-fabrikalarni xom ashyo resurslari bilan ta'minlab turgan. Shu bilan birga respublikaning tayyor mahsulot ishlab chiqarish bilan shug'ullanadigan zavod-fabrikalari ehtiyot qism, butlovchi materiallar, xom ashyo hamda yarim tayyor mahsulotlarni o'zga ittifoqdosh respublikalardan olib kelgan. Yoki O'zbekistonda ishlab chiqarilgan mahsulotlarning buyurtmachi va iste'molchilari ittifoqning boshqa davlatlari hisoblangan. Qisqacha aytganda, mamlakatimizdagi deyarli barcha ishlab chiqarish korxonalari iqtisodiy jihatdan qaram hisoblangan, ya'ni ta'minot, resurs, rejalashtirish, olib kelish, etkazib berish, sotish, buyurtma berish va iste'mol kabi masalalarni mustaqil hal qila olmagan.

Sho'rolar hukumati emirilib, rejali iqtisodiyot tizimi barham topgach, mazkur aloqalar uzilib qoldi, mamlakatdagi ishlab chiqarish korxonalari inqirozga uchray boshladi. Mazkur holat esa mamlakatda nisbatan yuqori darajadagi davriy ishsizlikni keltirib chiqardi.

Garchi, so'nggi yillarda O'zbekistonda ishsizlar soni va darajasining nisbatan kamayishi kuzatilgan bo'lsada, biroq bu miqdor hanzugacha salbiy va muammoli darajada qolmoqda. Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi tomonidan amalga oshirilgan monitoring natijalari ko'rsatishicha, 2007 yilning 1 yanvar holatiga ko'ra, mamlakatda ishsizlar soni 320,2 ming kishini tashkil etib, ularning iqtisodiy faol aholidagi ulushi 3,0 % dan iborat bo'lgan. Mamlakatdagi jami ishsizlarning asosiy qismi Qoraqalpog'iston Respublikasi, Farg'ona, Andijon, Namangan, Samarqand va Surxondaryo viloyatlari hamda Toshkent shahri hissasiga to'g'ri kelmoqda. Shuningdek, ishsiz fuqarolarning katta qismini (65-70 %) qishloq aholisi tashkil etmoqda.



### 3.4 – **chizma.** Ishsizlikning kelib chiqishi sabablari. Muallif tomonidan tuzilgan

Bugungi kunda respublikada ishsizlikning paydo bo'lish sabablariga ko'ra, quyidagi asosiy turlari ko'p uchramoqda:

- tarkibiy, iqtisodiyotning yangi tarmoqlari paydo bo'lishi yoki eskisiga barham berilishi va mulkchilik shakllarining o'zgarishi bilan yuzaga keladi;
- yashirin, bu asosan qishloq xo'jaligi ishlab chiqarish tarmoqlari uchun xarakterlidir va bu haqiqiy ishchi kuchini kamroq miqdorda talab qiladi. Yashirin ishsizlik ishlab chiqarishning chuqur inqirozi sharoitida korxonalarda ish bilan ortiqcha bandlikning saqlanib qolganligidan dalolat beradi;
- mavsumiy, ma'lum mavsumda ish bilan bandlikni ta'minlovchi, qishloq xo'jaligi mahsulotlarini ishlab chiqarish va ularni qayta ishlash hamda tayyorlash muddati bilan asoslangan. Mavsumiy ishsizlikning hajmi ishchi kuchiga bo'lgan talab va taklifning mavsumiy omillari baravar ta'sir qilishi sifatida namoyan bo'ladi;
- texnologik o'zgaruvchan, bu korxonada texnologik o'zgarishlarning amalga oshirilishi va modernizatsiya qilinishi natijasida yuzaga keladi. Masalan, fan-texnika yutuqlari natijasida qo'l mehnati o'rnini mashina egallashi natijasida yuzaga keladi.

Ishsizlik tarkibi uning sabablariga ko'ra, ishchi kuchining 4 asosiy toifasini o'z ichiga oladi: ishdan bo'shatilishi natijasida o'z joyini yo'qotganlar, ishdan ixtiyoriy ravishda bo'shaganlar, ma'lum muddatga uzilish yoki tanaffusdan so'ng mehnat bozoriga kelganlar, mehnat bozoriga birinchi bor kelganlar. Bu toifalarning o'zaro nisbatlari iqtisodiy davr bosqichlariga bog'liq.

Mazkur toifa aholi orasida eng ko'p ulushni ishdan bo'shatilish natijasida o'z ish joyini yo'qotganlar ko'pchilikni tashkil qilib, ularning paydo bo'lishiga respublikada amalga oshirilgan xususiylashtirish jarayoni sezilarli ta'sir ko'rsatdi. Mamlakatda iqtisodiy taraqqiyotning bozor tizimiga o'tilgandan so'ng mulkni davlat tasarrufidan chiqarish va xususiylashtirish jadal sur'atda amalga oshirila boshlandi. Chunki rejali iqtisodiyot yuritish davrida barcha korxonalar davlatga qarashli bo'lib, davlat yagona mulkdor va monopol hisoblangan. Bu esa iqtisodiyotning inqirozi hamda ushbu tizimning barbod bo'lishiga olib keldi.

**Ishsizlik va u bilan bog'liq muammolar.** O'zbekistonda amalga oshirilgan xususiylashtirish islohotlarining dastlabki bosqichida savdo do'konlari va aholiga maishiy xizmat ko'rsatish shohobchalari davlat tasarrufidan chiqarilgan bo'lsa, keyingi bosqichlarda ishlab chiqarish korxonalari va yirik ob'ektlar tadbirkorlar qo'lga topshirildi. Mazkur islohotlarning bugungi bosqichida esa strategik ahamiyatga ega bo'lgan yirik ishlab chiqarish korxonalari ham davlat tasarrufidan chiqarilib, davlatga tegishli bo'lgan ulushlar sotilmoqda.

Korxonalarining xususiylashtirilishi natijasida mahsulot ishlab chiqarish hajmi, mehnat unumdorligi va moddiy resurslardan oqilona foydalanish darajasi oshib, iqtisodiy samaradorlikning o'sishi ta'minlandi. Biroq korxonalardan ishchi xodimlar bo'shatilishining yuqori ko'rsatkichi kuzatildi. Chunki ish beruvchi tadbirkorlar uchun malakasiz va past unumdorlikka ega bo'lgan ishchilarni ushlab turish faqat zarar keltirardi. Natijada yashirin ishsizlik ma'lum darajada qisqardi, lekin ular tarkibiy ishsizlarga aylandi.

Ishsizlikning ko'payishiga qishloq xo'jaligida olib borilayotgan islohotlar ham bevosita ta'sir o'tkazadi. Qishloq xo'jaligida iqtisodiy samaradorlikni oshirish va ishlab chiqarish rentabelligining o'sishini ta'minlash maqsadida ushbu tarmoqda ham tarkibiy o'zgarishlar ro'y berdi. Chunki sobiq tuzumdan meros bo'lib qolgan jamoa xo'jaliklarida rentabellik va unumdorlik ko'rsatkichlari past darajada bo'lib, bu holat er hamda moddiy resurslardan ko'r-ko'rona foydalanishning salbiy oqibati edi. Shu bilan birga, jamoa xo'jaliklari yashirin ishsizlikning «uyasi» hisoblanib, ish joyiga ega bo'lmagan mehnatga muhtoj malakasiz aholini brigadalarga jalb qilish orqali ishsizlikka «barham berilgan». Aynan shu sababli sobiq Ittifoqda «ishsizlik» tushunchasi ishlatilmagan.

Mazkur salbiy holatlarni bartaraf etish va qishloq xo'jaligida mulkchilik shakllarini tubdan o'zgartirish maqsadida mamlakat Prezidentining tashabbusi bilan «erni o'z egasiga berish» tamoyili asosida ish ko'rila boshlandi. Mazkur islohotlarning dastlabki bosqichida jamoa xo'jaliklari tugatilib, ular pudratchilikka asoslangan shirkat xo'jaliklariga aylantirildi, er pudratchilarga taqsimlab berildi.

Islohotlarning keyingi bosqichida esa shirkat xo'jaliklari negizida qishloq xo'jaligi korxonalarining zamonaviy shakli, ya'ni dunyoda tan olingan ko'rinishi hisoblangan fermer xo'jaliklari tashkil etila boshlandi. Respublikada qishloq xo'jaligini isloh qilish borasida amalga oshirilgan chora-tadbirlar natijasida zarar ko'rib ishlayotgan, past rentabelli va istiqbolsiz shirkat xo'jaliklari to'liq ravishda fermer xo'jaliklariga aylantirildi. 1999-2007 yillarda jami 2102 ta past rentabelli va istiqbolsiz shirkat xo'jaliklari negizida 153 mingdan ziyod fermer xo'jaliklari tashkil etildi. Yer o'z egasini, asl dehqon, chorvador va mirishkorni topdi. Shu bilan birga, 153 mingdan ortiq qishloq aholisi er egasiga, mulkdorga va tadbirkorga (biznesmenga) aylandi.

Bundan tashqari, shirkat xo'jaliklarini tugatish natijasida yashirin ishsizlik nisbatan kamaydi, ya'ni qishloq xo'jaligi tarmoqlaridan malakasiz ortiqcha ishchi kuchi bo'shatildi. Lekin, masalaning boshqa bir jihati borki, ushbu chora-tadbirlar natijasida tarkibiy ishsizlik ko'paydi. Boshqacha aytganda, yashirin ishsizlik tarkibiy ishsizlikka aylandi. Natijada qishloq xo'jaligida ish bilan band bo'lgan ishchi kuchining katta qismi o'z ish joylarini yo'qotdi.

Bugungi kunda O'zbekistonda faoliyat yuritayotgan 189,0 mingdan ortiq fermer xo'jaliklarida jami 1,4 mln.ga yaqin qishloq aholisi mehnat qilayotgan bo'lib, 1 ta fermer xo'jaligi ulushiga 7,2 mehnatkash to'g'ri kelmoqda. Bu ko'rsatkich o'tgan 2006 yilga nisbatan 0,4 ga kamaygan. Mazkur kamayish fermer xo'jaliklarida mehnat unumdorligining oshganligi, natijada ishchi o'rinlarining qisqarib borayotganligidan dalolat beradi. Chunki, avval qo'l mehnatida bajarilgan ishlar endi zamonaviy qishloq xo'jaligi mashinalarida amalga oshirilmoqda. Bu esa o'z-o'zidan mamlakatda texnologik ishsizlikka ham o'z ta'sirini o'tkazadi.

Shu o'rinda mamlakatimizda ishsizlikni kamaytirishga qaratilgan chora-tadbirlarni ijrosini ko'rar ekanmiz, 2009 yilda yaratilgan jami 840ming ish o'rinini 63,7 % qishloq joylariga to'g'ri kelgan bo'lsa mehnat o'rganlariga ishsiz sifatida murojaat qilgan jami 601,4 ming fuqaroning 97,7% ish bilan ta'minlangan va ko'rilyotgan yilda ishsizlik darajasi 5%ni tashkil etgan (3.1-jadval).

Erkin bozor iqslohtlari sharoitida ba'zi ishlab chiqarish korxonalarini o'z faoliyatini to'xtatishga yoki bankrot deb e'lon qilinishga majbur bo'ladi. Ushbu holatlar quyidagi muammolar oqibatida yuzaga keladi:



- ishlab chiqarish vositalarining eskirganligi va to'la quvvatlarda ishlay olmasligi;
- faoliyatda zamonaviy fan-texnika yutuqlarini qo'llamaslik va axborot texnologiyalaridan etarlicha foydalanmaslik;
- bozorda raqobatbardosh emasligi va bozor iqtisodiyoti talablariga javob bera olmaslik;
- xorijiy xamkorlarni jalb etish orqali ishlab chiqarishga xorij investitsiyasini kiritish sur'atining pastligi;
- ishlab chiqarilayotgan mahsulotlarning xaridorgir emasligi va sotuv hajmining kamligi;

korxonalar rahbar xodimlari malakasining pastligi va boshqaruvning samarasizligi.

Korxonalar bankrotligi natijasida ularda faoliyat yuritayotgan xodimlarning ishsiz qolishlari va mehnat daromadiga ega bo'lmasliklari kuzatiladi. Bu esa mamlakatda yashirin va tarkibiy ishsizlikni avj oldiradi.

O'z ish joyini yo'qotgan va ishsizga aylangan fuqarolar mehnat bozorida ishchi kuchi sifatida namoyon bo'lishi va o'z mehnatlarini taklif qilishi respublikada ishchi kuchi taklifning unga bo'lgan talabdan oshib ketishiga olib keldi. Natijada mazkur bozor murakkab ko'rinish olib, taklifning qondirilmasligi vujudga keldi. Bu holatlar «norasmiy mehnat bozori» va «norasmiy tarmoqda ish bilan bandlik» tushunchalarining paydo bo'lishiga sabab bo'ldi. Chunki, ishdan bo'shatilgan va ish joyini yo'qotibqo'yganlarning aksariyat qismi malakasiz xodimlar bo'lib, ular bozor iqtisodiyoti sharoitida

### 3.1 -jadval

#### O'zbekiston hududlarida ishsizlik ko'rsatkichlari va mehnat bozoridagi tanglik (2009 yil)

Hududlar	Ishga joylashishga muhtojlar, ming kishi	Shundan:	Ishsizlik darajasi, %	Bo'sh ish o'rinlari	Mehnat bozoridagi tanglik darajasi, %
		Rasman ro'yxatdan o'tganlar			
<b>Qoraqalpog'iston</b>	42,0	1,3	6,9	0,6	2,6
<b>Viloyatlar:</b>					
<b>Andijon</b>	61,7	0,8	5,4	0,8	0,9
<b>Buxoro</b>	38,3	0,9	4,9	2,9	0,3
<b>Jizzax</b>	17,4	0,5	4,5	0,4	1,3
<b>Qashqadaryo</b>	50,6	2,4	5,1	1,1	2,2
<b>Navoiy</b>	21,7	1,5	5,1	1,4	1,1
<b>Namangan</b>	45,1	1,3	5,4	1,2	1,1
<b>Samarqand</b>	68,0	1,0	5,4	3,6	0,3
<b>Surxondaryo</b>	39,9	2,1	5,0	2,3	0,9
<b>Sirdaryo</b>	14,4	0,7	4,4	0,9	0,8
<b>Toshkent</b>	53,2	0,9	4,5	2,2	0,4
<b>Farg'ona</b>	76,2	1,4	5,5	2,8	0,5
<b>Xorazm</b>	32,2	1,2	5,2	0,8	1,5
<b>Toshkent shahri</b>	40,6	4,2	3,4	8,9	0,5
<b>Jami:</b>	<b>601,4</b>	<b>20,1</b>	<b>5,0</b>	<b>29,7</b>	<b>0,7</b>

**Manba:** O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi ma'lumotlari.

ish beruvchilar talabiga javob bera olmasdi. Ishlashni xohlovchi malakasiz ishchilar vaqtinchalik va bir martalik ishlarni bajarish maqsadida norasmiy mehnat bozori (mardikor bozori)ni tashkil etishdi va mazkur bozor orqaligina o'zlarini ish bilan ta'minlab, mehnat daromadlariga ega bo'lishdi. Shu bilan birga ozgina bo'lsa-da, sarmoyaga ega bo'lgan aholi norasmiy tarzda tadbirkorlik faoliyati (bozor va bozor atrofi hududlarda olib-sotarlik, xizmat ko'rsatish, uy tseklari) yoki shaxsiy yordamchi xo'jaligi bilan shug'ullanish orqali daromad topa boshladilar. Bundan tashqari yuqori miqdordagi ish haqiga ega bo'lish maqsadida ayrim fuqarolar xorijiy mamlakatlarga yo'l oldilar. Ushbu holatlar norasmiy tarmoqda ish bilan bandlikni vujudga keltirdi. Norasmiy ish bilan bandlik esa pul mablag'larining bankdan tashqari aylanmasi hamda yashirin iqtisodiyotning avj olishiga ta'sir qiluvchi asosiy omildir.

Iqtisodiyotning norasmiy tarmog'ida ish bilan band bo'lgan aholi ulushida nomuayyan, vaqtinchalik va bir martalik ishlarni bajarayotgan fuqarolar hissasi yuqori bo'lib, ular asosan o'zgalarning xo'jaliklariga yordamlashish, uy yumushlarini bajarish, hosilni yig'ib-terish va saralash, uy-joy qurish va ta'mirlash, mahsulotlarni etkazib berish, yuklarni tashish va tushirish, hovli va hudud maydonlarini tozalash kabi ishlarni amalga oshiradilar.

Respublikada ishsizlikning vujudga kelishi, uning nisbatan yuqori darajada saqlanib turishi va aholining ish bilan bandligida iqtisodiyotning norasmiy tarmog'i ulushining ortib borishiga sabab bo'lgan asosiy muammolardan biri sifatida mamlakatda ishchi kuchiga talab va taklifning sifat va miqdor jihatdan nomutanosibligini keltirish mumkin. Chunki, bugungi kunda ishsiz aholining katta qismini malakasiz xodimlar va mehnat bozoriga birinchi marta chiqayotgan yoshlar tashkil etmoqda. Iqtisodiyot tarmoqlarida ishchi kuchiga bo'lgan talabni malakali va ish tajribasiga ega bo'lgan kadrlarga ehtiyoj tashkil etmoqda.

### **Qisqacha xulosalar**

Ishsizlik deganda bironbir qonuniy daromadga va ish joyiga ega bo'lmagan aholi tushuniladi. O'zbekiston respublikasining qonunchiligiga binoan esa, mehnat yoshidagi, mehnatga layoqatli, ishlashgan kasbga o'qitishga, malaka oshirishga kasbga qayta tayyorlashga tayyor, mehnat daromadi va ish joyi bo'lmagan va mahalliy mehnat organlaridan ishsiz sifatida ro'yhatdan o'tgandar tushuniladi.

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

### **Nazorat va muhokama uchun savollar**

- 1 Ishsizlik va uning darajasi qanday o'lchanadi?
2. Ishsizlik maqomini berish tartibi qanday?

3. Iqtisodiyotni modernizatsiya qilish va tarkibini yangilash sharoitida ishsizlikning asosiy sabablari nimada?
4. Ishsizlik va u bilan bog'liq muammolarni aytib bering.
5. «Ishsiz shaxslar»ga kimlar kiradi?
6. Iqtisodiyotni modernizatsiya qilish va tarkibini yangilash sharoitida ishsizlikning tarqalishi sabablari nimada?
7. Ishsizlik bo'yicha nafaqalarini to'lash tartibini aytib bering.
8. Ishsizlikning turli mezonlari bo'yicha tasnifini tushuntiring.

### **Tavsiya etilayotgan adabiyotlar**

1. Karimov I.A. –Jahon moliyaviy-iqtisodiy inqirozi, O'zbekiston sharoitida uni bartaraf etishning yo'llari va choralari. T.: - O'zbekiston, 2009
2. Karimov I. A. “Tarixi boy, buguni go'zal, kelajagi buyuk shahar”, “Xalq so'zi”, 2009 yil 2 sentyabr, №173(4836)
3. Karimov I.A. “Mamlakatimizni modernizatsiya qilish va yangilashni izchil davom ettirish – davr talabi”. Vazirlar Mahkamasining 2008 yilda mamlakatni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish yakunlari va 2009 yilga mo'ljallangan iqtisodiy dasturning eng muhim ustuvor yo'nalishlariga bag'ishlangan majlisidagi ma'ruza “Xalq so'zi” – 2009 y. 14 fevral, №33-34 (4696-4697).
4. Abdurahmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti. Darslik (nazariya va amaliyot) –T.: “Mehnat”, 2009.
5. Abdurahmonov Q.X. va boshqalar. “Personalni boshqarish” Darslik. – T.: “O'qituvchi” nashriyoti, 2008
6. Abdurahmonov Q.X., Xolmo'minov Sh.R, Akbarov A.M. Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi –T.: TDIU, 2004.
7. Гейц И.В. Новые системы оплаты труда работников бюджетной сферы – М.: Дело и Сервис, 2009 - 386 с.
8. Plaksya V.I. Bezrobotitsa: teoriya i sovremennaya rossiyskaya praktika : sotsialno-ekonomicheskiy aspekt (Monografiya). Izdatelstvo: RAGS, 2005.
9. Кибанов А.Я. Управление трудовыми ресурсами. Учебник.– М.: ИНФРА-М, 2010 – 548 с.
10. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г Экономика труда. Учебник.–М.: Волтерс Клувер, 2010 - 800 с.

## **IV BOB. ISHSIZLIK KO'RSATKICHLARI VA UNI KAMAYTIRISHNING ASOSIY YO'NALISHLAR**

### **4.1. Ishsizlikning turlari**

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

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

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

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

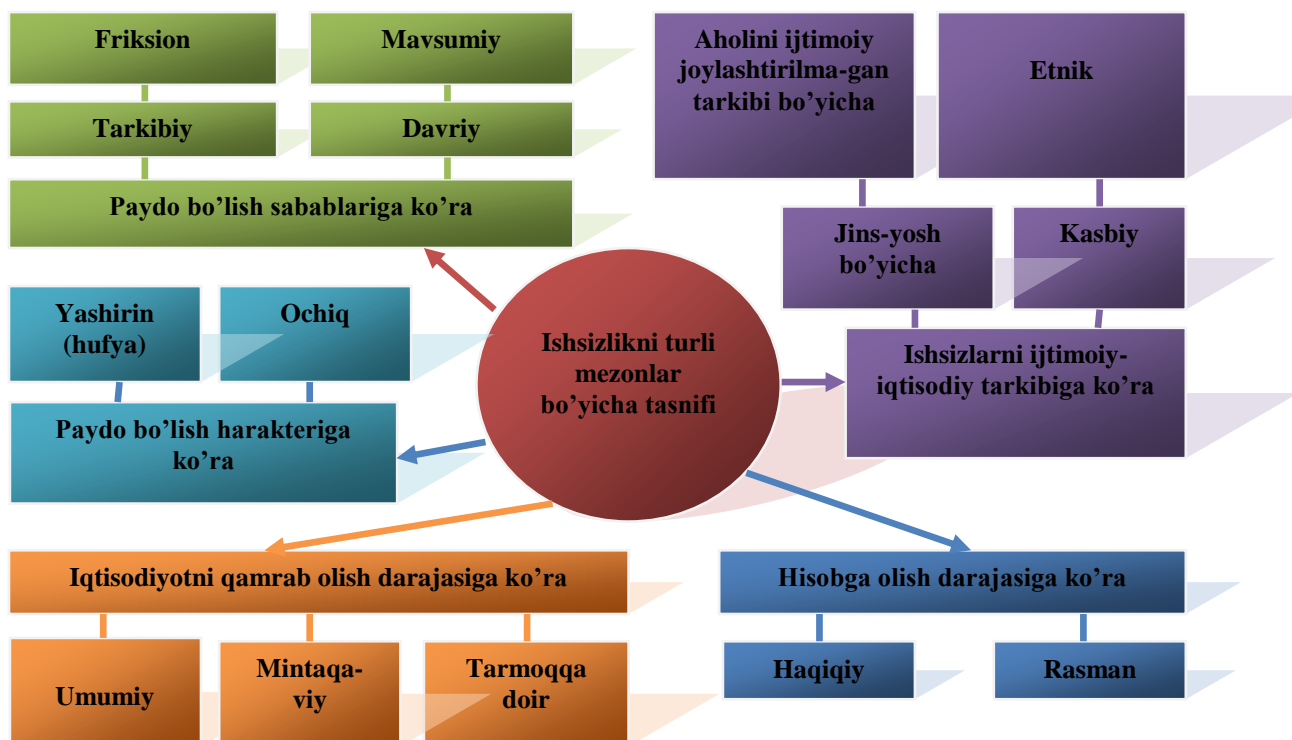
Demak, O'zbekistonda ishsizlik o'sishining asosiy sababi – eng avvalo ishlab chiqarishning qisqarishidir. Iqtisodiy o'sish dinamikasi bilan ishsizlik o'rtasidagi aloqa uzviy bog'liq ko'rsatkichlardir.

qoidaga ko'ra, g'arb iqtisodchilari iqtisodiy o'sish sur'atlarini aholi ish bilan bandligining o'sish sur'atlari bilan, tanazzulni esa ishsizlik darajasining o'sishi bilan bog'laydilar. Haqiqatdan ham, industrial turdagi normal ishlayotgan boziri iqtisodiyotida iqtisodiy o'sish doimo tarmoqlarning rivojlanishi va kengayishini, demak, ish bilan bandlikning ortishini anglatadi. Shunday bo'lsada, rivojlanayotgan mamlakatlarda bunday bog'liqlik ko'zga ochiq tashlanmaydi. Masalan, ko'pgina rivojlanayotgan mamlakatlarda sanoatning tez o'sishi ish bilan bandlikning muvofiq kengayishini keltirib chiqarmadi. Iqtisodchilar bu hodisani sanoatdagi o'sish sur'atlaridan ancha yuqori bo'lgan urbanizatsiya sur'atlari hamda qishloqdan shaharga ko'chib kelayotgan aholi malakasining pastligida deb izohlaydilar.

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

Fikrimizcha, bu hodisalarni faqat statistik xatoliklar va ishsizlik maqomini berish shartlarining murakkablashuvi bilan izohlab bo'lmaydi. Ko'rinishidan yaxshi

bo'lgan iqtisodiy o'sish ko'rsatkichlaridan ish bilan bandlikning kamayishini ikkita sabab bilan izohlash mumkin. Birinchidan, yashirin ishsizlikning yuqori darajasi saqlanganligi, u o'z potentsialini xatto ayrim barqarorlik sharoitlarida ham ochiq



#### 4.1-chizma. Ishsizlikning turli mezonlari bo'yicha tasnifi.

bozorga chiqarib turadi. Ikkinchidan, yashirin ish bilan bandlikning ko'payishi, u ishchi kuchi va ishsizlarning sezilarli qismini ochiq mehnat bozoridan tortib turadi.

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

- *yashirin*, bu asosan qishloq xo'jaligi ishlab chiqarish tarmoqlari uchun xarakterlidir va bu haqiqiy ish kuchini kamroq miqdorda talab qiladi. Amalda ishsizlikning yashirin shakli faqat iqtisodiy emas, shu bilan birga siyosiy xususiyatga ham egadir. Yashirin ishsizlik ishlab chiqarishning chuqur tanazzuli sharoitida korxonalarda ortiqcha bandlikning saqlanib qolganligidan dalolat beradi;
- *mavsumiy*, ma'lum bir mavsumda ish bilan bandlikni ta'minlovchi, qishloq xo'jaligi mahsulotlarini ishlab chiqarish va ularni qayta ishlash va tayyorlash muddati bilan asoslangan. Uni normal ishsizlik jumlasiga kiritish mumkin. Mavsumiy ishsizlikning hajmi ishchi kuchiga bo'lgan talab va taklif mavsumiy omillarining baravar ta'sir qilishi sifatida namoyon bo'ladi;
- *texnologik o'zgaruvchan*, bu shakli masalan, fan - texnika yutuqlari natijasida qo'l mehnati o'rnini mashina egallashi natijasida yuzaga keladi;
- *tarkibiy*, iqtisodiyotning yangi tarmoqlari paydo bo'lishi yoki eskisiga barham berilishi va mulkchilik shakllarining o'zgarishi bilan yuzaga keladi.

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

## **4.2. Ishsizlikni kamaytirish borasida davlat tomonidan o'tkaziladigan chora-tadbirlar**

Ma'lumki, O'zbekiston dunyo hamjamiyati davlatlari o'rtasida aholisining jadal o'sib borayotganligi bilan ajralib turadi. Bunday vaziyat o'z navbatida aholining ish bilan bandligini oshirish, buning uchun esa, ishlab chiqarishni kengaytirish, yangi ish o'rinlarini yaratish borasida uzluksiz ish olib borishni taqozo etadi. Aks holda aholining turmush darajasining pasayib borishi, mamlakatda ishsizlar sonining ortib borishi bilan bog'liq muammolar kelib chiqishi mumkin. Mamlakatimiz iqtisodiy siyosatida mehnat bozori va mehnat bozorida vujudga keladigan muammolarga jiddiy qarab aholi bandligiga va jamiyat rivojiga qaratilgan bir qancha muhim chora-tadbirlar olib borilmoqda. 2009 yilning yurtboshimiz tashabbuslari bilan "Qishloq taraqqiyoti va farovonligi" yili deb e'lon qilinishi fikrimizga isbotdir. Bu mehnat bozoriga ham bir qancha ijobiy o'zgartirishlar kiritishga va bir qancha ustivor vazifalarni bajarishga turtki bo'lib, bu borada allaqachon dastlabki yutuqlarimiz ko'zga tashlana boshladi. Shu o'rinda, mamlakatimiz Prezidentining, "Kishloqda uy-joy qurish va ijtimoiy infratuzilmani rivojlantirishni jadallashtirish dasturining 2010 yilning muhim ustivor yo'nalishlari qatoriga kiritilishiga to'liq asos bor.

Yurtimizda 2009 yilning Qishloq taraqqiyoti va farovonligi yili deb e'lon qilinishi, shu munosabat bilan qabul qilingan Davlat dastruning amalga oshirilishi qishloqlarimiz qiyofasini zamonaviy arxitektura va sanoat asosida tubdan o'zgartirish va yangilash. uy-joy, ijtimoiy va kommunal ob'ektlar, kommunikatsiyalarni barpo etish bo'yicha uzoq muddatga mo'ljallangan aniq maqsadli ishlarimizning boshlanishi bo'ldi.

Bularning barchasi qishloq aholisi turmush darajasini tubdan oshirish va shahar sharoitiga yaqinlashtirishga xizmat qiladi.

Ushbu maqsadlarga moliyalashning barcha manbalari hisobidan 2009 yilning o'zida 2 trillion 600 milliard so'mdan ziyod mablag' yo'naltirildi"<sup>1</sup>, degan gaplarini eslash maqsadga muvofiqdir. Bu kabi chora-tadbirlar natijasi o'laroq, 2009 yilda 661 mingta yangi ish o'rinlari yaratilib, shundan 60,4 % qishloq joylaridadir. 2010 yilda esa, 950 mingta yangi ish o'rinlari yaratilishi rejalashtirilib, shundan 240 mingga yaqini birinchi chorak yakunlariga qadar yaratilgan.

Yurtboshimizning 2009 yilning asosiy yakunlari va 2010 yilda O'zbekistonni ijtimoiy – iqtisodiy rivojlantirishning eng muhim ustivor yo'nalishlariga bag'ishlangan Vazirlar Mahkamasining majlisidagi "Asosiy vazifamiz – vatanimiz taraqqiyoti va xalqimiz farovonligini yanada yuksaltirishdir" nomli ma'ruzasida, "Mamlakatimizni rivojlantirish, yangilash va modernizatsiya qilish bo'yicha

---

<sup>1</sup> O'zbekiston Respublikasi Prezidenti I.A.Karimovning 2009 yilning yakunlari va 2010 yilda ijtimoiy – iqtisodiy rivojlanishning eng muhim ustivor yo'nalishlariga bag'ishlangan Vazirlar mahkamasining "Asosiy vazifamiz Vatanimiz taraqqiyoti va xalqimiz farovonligini yanada yuksaltirishdir." Nomli ma'ruzasidan. – T., 2010 yil.

tanlangan strategiyamizni va inqirozga qarshi qabul qilgan dasturimizni amalga oshirish natijasida yurtimiz dunyodagi sanoqli davlatlar qatorida iqtisodiy va ijtimoiy rivojlanishning barqaror suratlarini ta'minlash, aholimizning moddiy farovonligini yuksaltirishga erishgani barchamizga katta mamnuniyat va iftixor bag'ishlaydi, albatta"<sup>1</sup>, deb ta'kidlaganligi muhim ahamiyat kasb etadi.

Jumladan, 2009 yilda Inqirozga qarshi choralar dasturi doirasida amalga oshirilgan chora-tadbirlar samaradorligi haqida gapirganda, ularning avvalo eng muhim masalalarga – yangi ish o'rinlarini yaratish va aholimizning turmush darajasini yanada oshirishga yo'naltirilganini alohida qayd etish zarur.

O'tgan yili ko'rilgan amaliy choralar natijasida mamlakatimizda 940 mingdan ziyod yangi ish o'rinlari yaratildi, ularning 500 mingga yaqini qishloq joylarda tashkil etildi. Kichik biznes sohasida 390 mingdan ziyod, shu jumladan, xizmat ko'rsatish sohasida 270 mingdan ortiq yangi ish o'rinlari ochildi.

Sanoat korxonalarini bilan kooperatsiya asosidagi kasanachilikni hamda pudrat shartnomasi asosidagi uy mehnatini rag'batlantirish aholi bandligini ta'minlashning muhim yo'nalishlaridan biridir. Ana shunday mehnat faoliyatini rivojlantirish natijasida 130 mingga yaqin ish o'ri yaratilganini alohida qayd etish lozim.

Bandlik darajasini oshirishga qaratilgan bunday chora-tadbirlar inqiroz sharoitida aholini ishonchli himoya qilish, uning daromadi va moddiy farovonligini oshirish imkonini ta'minladi.

Yurtboshimiz, 2010 yilda ham aholini ish bilan bandligini ta'minlash va oshirish borasidagi masalalarga alohida e'tibor berilishi to'g'risida quyidagilarni ta'kidladi: "2010 yilda mamlakatimizda jami 950 mingdan ortiq yangi ish o'ri tashkil etish mo'ljallanmoqda. Ularning qariyb yarmi kichik korxonalar, mikrofirmalar tashkil etish, yakka tartibdagi tadbirkorlikni, xizmat ko'rsatish va servis sohasini yanada rivojlantirish, pudrat asosidagi qurilish, shu jumladan, uy-joylarni ta'mirlash va rekonstruksiya qilish ishlari ko'lamini kengaytirish hisobidan yaratiladi.

2010 yilda ham aholini turli shakldagi kasanachilik ishlariga jalb etish, xalq hunarmandchiligini rivojlantirish, oilaviy tadbirkorlikni rag'batlantirish – bularning barchasi bandlikni ta'minlashning amalda o'zini oqlagan muhim yo'nalishlari bo'lib qoladi.

Shu asosda 208 ming nafardan ortiq kishini, avvalo, ko'p bolali ayollar, nogironlar va aholining ijtimoiy himoyaga muhtoj boshqa toifalarini ish bilan ta'minlash ko'zda tutilmoqda"<sup>2</sup>.

Makrodarajadagi ish bilan bandlik siyosati ijtimoiy bozor iqtisodiyotidagi ish bilan bandlikning asosiy xususiyatlarini shakllantirishga: fuqarolarning mehnat qilish huquqini amalga oshirish va yuqori turmush darajasiga erishishning zarur sharti bo'lgan ish bilan to'liq bandlikni ta'minlashga qaratilgandir. Ma'lumki, bozor iqtisodiyoti boshqaruv usullarida iqtisodiyot samaradorligini oshirishga, xo'jalik

<sup>1</sup> Karimov I.A. Asosiy vazifamiz – vatanimiz taraqqiyoti va xalqimiz farovonligini yanada yuksaltirish. "Xalq so'zi", 2010 yil 30 yanvar soni.

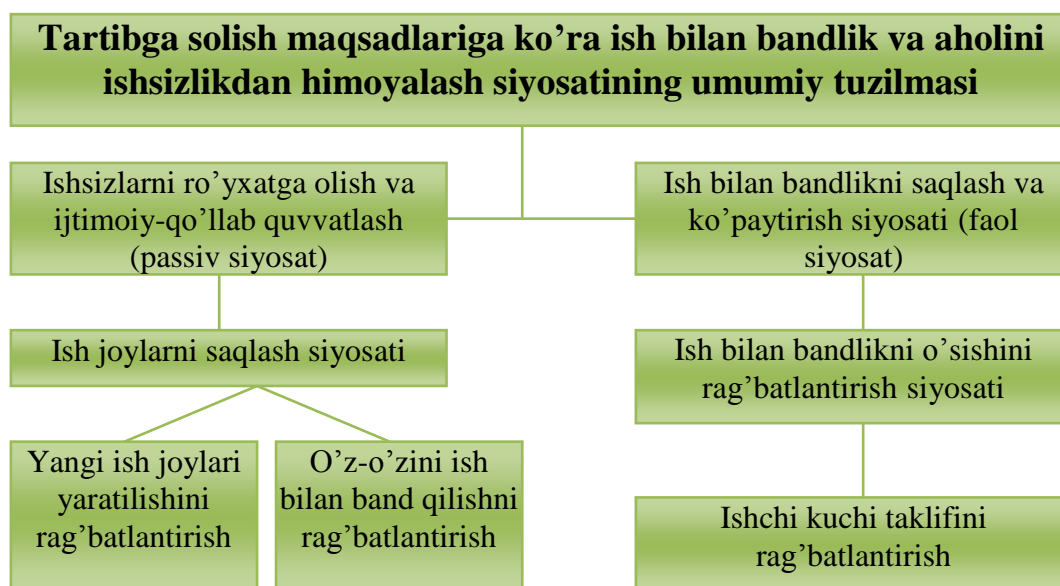
<sup>2</sup> Karimov I.A. Asosiy vazifamiz – vatanimiz taraqqiyoti va xalqimiz farovonligini yanada yuksaltirish. "Xalq so'zi", 2010 yil 30 yanvar soni.

yuritish sohasi iqtisodiy jihatdan maqsadga muvofiq bo'lmagan ish o'rinlarini siqib chiqarishga, ishlab chiqarish samaradorligini oshirish va aholining iste'mol talabini qondirish uchun ishchi kuchini qayta guruhlarga bo'lishga qaratilgandir. Bunday sharoitda ish bilan to'liq bandlikka ko'maklashish strategik maqsad bo'lib qoladi.

Eng yaqin taktik maqsad ish o'rinlariga bo'lgan talab va taklifning balanslanishidir. Bunga faqat ishchi kuchiga bo'lgan talab va taklif balansli bo'lishga erishish shartlariga kompleks yondashuv bilan erishish mumkin. Ko'pincha bu muammoni hal qilishda ommaviy ishsizlikning oldini olishning zarur sharti bo'lgan ish o'rinlari tizimini rivojlantirishga e'tibor beriladi.

Ishlab chiqarishning mehnat kabi resursidan to'liq va oqilona foydalanish va shu munosabat bilan ommaviy ishsizlikka yo'l qo'ymaslik, ishsizlikni kamaytirish borasida qizg'in faoliyat olib borish davlatning nihoyat darajada muhim vazifalaridir. Ushbu muammoni hal etishda ikki asosiy bosh yo'nalishga ajratish mumkin.

Birinchisini sub'ektiv yo'nalish deb nomlash mumkin. U insonni mehnat faoliyatiga shunday tayyorlashni tashkil etishdan iborat bo'ladiki, bunda inson ishlab chiqarish shart-sharoitlari, texnik baza o'zgarishlari munosabati bilan muvaffaqiyatli ravishda mehnat faoliyat olib borish uchun etarli darajada tez qayta tayyorgarlikdan o'tib, yangi bilim, qobiliyat va ko'nikmalar orttira oladi. Xo'jalik yuritishning yangi sharoitlarida insonning ishga joylashuvi uning shaxsiy ishiga aylanib qoldi. Endi davlat unga shunday masalalarni o'zi hal etishida yordam beradi, xolos. Buning ustiga, ishga joylashuv ishsizlik mavjudligi sharoitida ro'y beradi, bu esa ishsizlik muammosini hal qilishni anchagina qiyinlashtiradi. Bularning barchasi O'zbekiston fuqarolari uchun yangidir. Ushbu sharoitda ular yaxshi tayyorlangan bo'lishlari, mehnat bozorida o'zlarini qanday tutishni, o'zlarining qanday huquqlari, yangi sharoitlarda qanday vazifalari borligini, ishsiz qolgan kishi o'zini qanday tutishi lozimligini, ishga qay yo'sinda yollanish, qay tarzda ish izlash kerakligi va hokazolarni bilishlari zarur bo'lib qolmoqda.



**4.2-chizma.** Ish bilan bandlik va ishsizlikdan himoyalash siyosatining umumiy tuzilmasi



Davlatning iqtisodiyotni rivojlantirishni rag'batlantirish borasidagi faoliyati aholining ish bilan bandligini ta'minlash sohasidagi muhim yo'nalishdir. Davlat iste'mol va investitsiya tusidagi tovar va xizmatlarga bo'ladigan talabni rag'batlantirib, shu asosda mulkchilikning barcha shaklidagi korxonalarda yangi ish o'rinlari yaratib borishi, iqtisodiyotning xususiy tarmog'ini va ushbu tarmog'da yangi sh o'rinlari ochilishini rag'batlantirishi lozim. Lekin davlat faoliyatining shu jihatini takomillashtirish talab etiladi. O'zbekistonning ijtimoiy-iqtisodiy siyosatida, umuman, aholini ijtimoiy himoyalashning muhim sharti sifatida ish bilan bandlik va ishsizlikdan himoyalash siyosati dunyodagi ko'pgina rivojlangan mamlakatlarning boy tajribasiga asoslangandir. Ammo, bu tajribalarning ko'pchiligi O'zbekistonning ijtimoiy-iqtisodiy siyosatining tub mohiyatiga tatbiqan etarlicha to'g'ri kelavermaydi.

Biz umumlashtirgan va 4.1-chizmada keltirilgan aholini ish bilan bandlik siyosatining asosiy yo'nalishlari ish bilan bandlik siyosati evolyutsiyasining faqat tarkibiy emas, balki tarixiy-mantiqiy tasvirini ham beradi. Aslini olganda, aholini ish bilan bandligining faol siyosatidan oldin yaxshi yo'lga qo'yilgan ishsizlarni hisobga olish, ro'yxatga olish, ishsizlarni samarali qo'llab-quvvatlash maqsadida ularni ijtimoiy himoyalash uslublari (passiv siyosat) amalga oshirilishi mamlakatda zarur edi.

Rivojlangan mamlakatlar tajribasi ko'rsatishicha, hukumat ishsizlarning ijtimoiy himoyasini ta'minlagandan keyingina, boshqa ishlarga kiritishi – dastlab ish bilan bandlikni barqarorlashtirish (saqlash)ga, so'ngra uning o'sishini rag'batlantirishga kirishishi mumkin. Bunda ish bilan bandlikning o'sishini rag'batlantirish uch yo'nalishda amalga oshiriladi:

- tadbirkorlar bilan ishlash, masalan, yangi ish joylari yaratilganda soliq imtiyozlarini berish, ishsizlarning ish izlashlarini faollashtirish;

- ishchi kuchi taklifini rag'batlantirish;

- yollanma ishchilar sinfini mehnat bozoridan chiqarish, xususiy tadbirkorlik bilan o'z-o'zini ish bilan band qilishni rag'batlantirish (kasanachilik, uy sharoitida ochilgan mayda tsexlar va boshqa).

O'zbekistonda ishsizlikning keskin ko'payishi ish bilan bandlik siyosatining me'yoriy evolyutsiyasi yo'lidan izchil borishga vaqt qoldirmaydi. Shuning uchun ish bilan bandlikni ta'minlashning xilma-xil dasturlari mo'ljallanganlarni davlatning haqiqiy moliyaviy imkoniyatlarini yaxshilab muvofiqlashtirib olmay, ish bilan bandlik ishining barcha yo'nalishlarini bir yo'lga qamrab olishga urinilmoqda. Bu yerda eng avvalo, aholini ish bilan bandlik siyosatini amalga oshirishga yo'llaniladigan moliyaviy mablag'larni muvofiq tarzda taqsimlab, mehnat bozorini tartibga solishning umumdavlat va mintaqaviy sohalarini belgilab olish kerak. Mahalliy mehnat bozorini tahlil qilish asosida ajratilgan mablag'larning har bir so'mini ish bilan bandlikning o'sishi ko'rinishidagi samara bilan qaytishi uni qaerga yo'llash kerakligini aniqlash kerak bo'ladi.

Ma'lumki, 2008 yilda boshlangan va bugungi kunda ko'lami tobora kengayib va chuqurlashib borayotgan jahon moliyaviy iqtisodiy inqirozi ko'pgina davlatlarning iqtisodiy jihatdan rivojlanishiga salbiy ta'sir ko'rsatmoqda. Ushbu salbiy oqibatlarni bartaraf etish bo'yicha mamlakatimizda "2009-2012 yillarga mo'ljallangan Inqirozga qarshi choralar dasturi" ishlab chiqildi. Prezidentimiz ta'kidlaganidek: "Tobora chuqurlashib borayotgan jahon moliyaviy inqirozi mamlakatimizga ta'sir

ko'rsatmaydi, bizni chetlab o'tadi, degan xulosa chiqarmaslik kerak Masalanibunday tushunish o'ta soddalik, aytish mumkinki, kechirib bo'lmas xato bo'lur edi"<sup>1</sup>. Jahon moliyaviy iqtisodiy inqirozining salbiy oqibatlarini oldini olish maqsadida mamlakatimizda bir qator ijobiy ishlar amalga oshirilmoqda.

Quyidagi jadvalda mehnat organlarida ro'yxatga olingan ish qidirayotgan fuqarolar soni va salmog'i ko'rsatilgan. Unda ro'yxatga olingan ish qidirayotgan fuqarolar soni 2009 yilda 2006 yilga nisbatan 11,8 ming kishiga kamayganligi, yoki 30 %ga tushganligini aytib o'tish mumkin.

Rasman ro'yxatga olingan ishsiz fuqarolar soni esa 11,7 ming kishi (33,5%)ga kamayganligini ko'rishimiz mumkin. Buni aholi ish bilan bandligini oshirish bo'yicha qilinayotgan ishlar, vazifalarning, xususan, kichik biznes va xususiy tadbirkorlik sohasini rivojlantirish, fermer va dehqon xo'jaliklarini kengaytirish va ularga yaratilayotgan imkoniyatlar mahsuli deya ta'kidlash mumkin.

"Tadqiqotlarga qaraganda, 40-45 va undan yuqori yoshdagilar hududiy taqsimlanishga unchalik ro'yxush bermaydi. Shuning uchun ortiqcha mehnat resurslari bo'lgan hududlarga sanoat korxonalarini joylashtirish maqsadga muvofiqdir.

Bugungi kunda respublikamiz viloyatlarida amalga oshirilayotgan ijtimoiy-iqtisodiy siyosat, dehqon va fermer xo'jaliklarini rivojlantirish, kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni kengaytirish, shaxsiy va yordamchi xo'jaliklarni, kasanachilikni rivojlantirish bo'yicha chora-tadbirlar bugungi kunda o'z samarasini

#### 4.1-jadval.

#### Mehnat organlarida ro'yxatga olingan ish qidirayotgan fuqarolar soni (ming kishi hisobida)\*

	2006	2007	2008	2009	2009/2005	
					+, -	%
<b>Ro'yxatga olingan ish qidirayotgan fuqarolar soni</b>	39,2	32,2	29,1	27,4	-11,8	70,0
<b>Rasman ro'yxatga olingan ishsiz fuqarolar soni</b>	34,9	27,7	25,5	23,2	-11,7	66,5
<b>shulardan:</b>						
<b>ayollar</b>	21,4	16,2	15,8	14,2	-7,2	66,4
<b>qishloq joylarida istiqomat qilayotganlar</b>	25,6	19,5	18,4	16,0	-9,6	62,5
<b>ishsizlik nafaqasini olayotganlar</b>	19,5	15,7	13,8	11,4	-8,1	58,5
<b>jamoat ishlarida ishtirok etayotganlar</b>	<b>2,9</b>	<b>1,9</b>	<b>1,9</b>	<b>5,0</b>	<b>3,1</b>	<b>172,4</b>

\* Jadval O'zbekiston Respublikasi Davlat statistika qo'mitasi hamda O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi ma'lumotlari

<sup>1</sup> I.A. Karimov Jahon moliyaviy-iqtisodiy inqirozi, O'zbekiston sharoitida uni bartaraf etishning yo'llari va choralari. - T. "O'zbekiston", 2009. -11 b.

bermoqda. Bu qishloq ijtimoiy infratizimini shakllantirishga ijobiy ta'sir qiladi. Bunday holatda aholini ko'chirishga qo'shimcha mablag' talab qilinmaydi va uy-joy qurish xarajati ancha qisqaradi"<sup>1</sup>.

Shuningdek, ish bilan bandlik va ishga joylashtirilganlik tushunchalarini farqlash uchun ushbu jadvalga etiboringizni qaratmoqchimiz. Bunda ishsiz fuqarolarni ishga joylashtirilganlik soni va salmog'i iqtisodiyot tarmoqlarida o'z aksini topgan (4.2-jadval).

4.2-jadvalda ta'kidlab o'tganimizdek, 2009 yilda 2006 yilga nisbatan respublikada jami ish bilan band bo'lgan aholi soni 8,3%ga o'sgan. Lekin bu davr mobaynida iqtisodiyot tarmoqlarida ishga joylashtirilgan fuqarolar soni ham ayrim sohalarida ortib borgan. 2009 yilda 2006 yilga nisbatan sanoatda – 9,6 ming kishi (18,8%)ga, qurilishda – 8,3 ming kishi (57,6%)ga, transport va aloqa xizmatida – 8,4 ming kishiga (12,0%)ga, savdo va umumiy ovqatlanish – 1,4 ming kishi (19,7%)ga, uy-joy kommunal xo'jaligi – 2,2 ming kishi (37,3%)ga, aholiga maishiy xizmat ko'rsatishda – 4,9 ming kishi (70%)ga, sog'liqni saqlash, sport va ijtimoiy ta'minotda – 16,3%ga ortgan, iqtisodiyotning qolgan tarmoqlarida ham 56,3 ming kishi (47,3%) ga ortgan.

O'zbekistonning ijtimoiy-iqtisodiy siyosatida, umuman, aholini ijtimoiy himoyalashning muhim sharti sifatida ish bilan bandlik va ishsizlikdan himoyalash siyosati dunyodagi ko'pgina rivojlangan mamlakatlarning boy tajribasiga asoslangandir. Ammo, bu tajribalarning ko'pchiligi O'zbekistonning ijtimoiy-iqtisodiy siyosatining tub mohiyatiga tatbiqan etarlicha to'g'ri kelavermaydi.

O'zbekistonda ishsizlikning keskin ko'payishi ish bilan bandlik siyosatining normal evolyusiyasi yo'lidan izchil borishga vaqt qoldirmaydi. Shuning uchun, ish bilan bandlikni ta'minlashning xilma-xil dasturlari mo'ljallanganlarni davlatning haqiqiy moliyaviy imkoniyatlarini yaxshilab muvofiqlashtirib olmay, ish bilan bandlik ishining barcha yo'nalishlarini bir yo'lga qamrab olishga urinmoqda. Fikrimizcha, eng avvalo, ish bilan bandlik siyosatini amalga oshirishga yo'llaniladigan moliyaviy mablag'larni muvofiq tarzda taqsimlab, mehnat bozorini tartibga solishning umumdavlat va mintaqaviy sohalarini belgilab olish kerak. Mahalliy mehnat bozorini tahlil qilish asosida ajratilgan mablag'larning har bir so'mini ish bilan bandlikning o'sishi ko'rinishidagi samara bilan qaytishi uni qaerga yo'llash kerakligini aniqlash kerak bo'ladi.

Ish bilan bandlik siyosatini amalga oshirish usullari ham qayta ko'rib chiqilishi kerak. Ma'lumki, har qanday tartibga solish jarayoni, ma'muriy yoki iqtisodiy bo'lishi mumkin bo'lib, shu jumladan, mehnat bozoriga ham taalluqlidir. Tartibga solishning bu usullari o'rtasidagi chegara bozor mexanizmiga aralashuv darajasi chizig'i bo'ylab o'tadi. Ma'muriy usullar mehnat bozori ishiga bevosita, ba'zida hatto bozor mexanizmini buzib aralashuvni nazarda tutadi. Tartibga solishning iqtisodiy usullari buyruq beradigan emas, tavsiyaviy, rag'batlantirish usullari asosida amalga oshadi.

O'zbekistonda amalga oshirilayotgan iqtisodiy islohotlar Prezidentimiz I.A. Karimov tomonidan ishlab chiqilgan besh tamoyillar asosida bo'lib, unda

---

<sup>1</sup> Maxsumxonov A. Oqilona bandlik iqtisodiyotni rivojlantirishning muhim omili "O'zbekiston qishloq xo'jaligi" jurnali. №6 son. 2004y. 36-bet.

## 4.2-jadval.

## Ishga joylashtirilgan fuqarolarning iqtisodiyot tarmoqlari bo'yicha taqsimoti\*

	2006		2007		2008		2009		2009/2005	
	ming kishi	%	ming kishi	%	ming kishi	%	ming kishi	%	Q,-	%
<b>Jami</b>	<b>323,7</b>	<b>100,0</b>	<b>325,1</b>	<b>100,0</b>	<b>320,7</b>	<b>100,0</b>	<b>486,5</b>	<b>100,0</b>	<b>162,8</b>	<b>150,3</b>
<b>shu jumladan,</b>										
sanoatda	51,2	15,8	54,6	16,8	59,5	18,5	60,8	12,5	9,6	118,8
qishloq xo'jaligida	111,6	34,5	117,8	36,2	116,7	36,4	183,3	37,7	71,7	164,2
qurilishda	14,4	4,5	16,7	5,1	15,9	5,0	22,7	4,7	8,3	157,6
transport va aloqada	7,5	2,3	13,9	4,3	9,5	3,0	15,9	3,3	8,4	212,0
savdo va umumiy ovqatlanishda	7,1	2,2	5,9	1,8	7,3	2,3	8,5	1,7	1,4	119,7
uy-joy-kommunal xo'jaligida	5,9	1,8	6,8	2,1	7,0	2,2	8,1	1,7	2,2	137,3
maishiy xizmat ko'rsatishda	7,0	2,2	6,0	1,9	7,1	2,2	11,9	2,4	4,9	170,0
boshqa tarmoqlarda	119,0	36,7	103,4	31,8	97,7	30,4	175,3	36,0	56,3	147,3

Jadval O'zbekiston Respublikasi Davlat statistika qo'mitasi hamda O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi ma'lumotlari

ma'lum davrda iqtisodiyotni boshqarishda davlat tomonidan tartibga solishning ustuvorligi nazariy hamda amaliy jihatdan muhim o'rin egalladi va shu bilan bu bozor iqtisodiyotida o'z-o'zini boshqarish g'oyasini ham inkor etmadi.

Shunday qilib, ish bilan bandlikni tartibga solishning faol iqtisodiy usullariga quyidagi tadbirlarni kiritish mumkin:

- mamlakatdagi iqtisodiy vaziyatni umumiy sog'lomlashtirish, investision faollikni rag'batlantirish, barqarorlashtirish va keyinchalik iqtisodiy o'sishga erishish;
- iqtisodiyotni nodavlat sektorlarini rivojlantirish va kengaytirish uchun shart-sharoitlarni yaratish, shu jumladan, kichik biznes va o'z-o'zini ish bilan band qilishni qo'llab-quvvatlash;
- ish bilan bandlikning oqil tuzilmasini yaratish maqsadida kasbiy o'qitish, qayta tayyorlash va maslahat berishni ta'minlash.

Ko'rinib turibdiki, bu vazifalarni amalga oshirish bugun ham — kelajakda ham muhim omil bo'lib, ish bilan bandlikni ta'minlash ishsizlik darajasining kamayishiga imkon beradi.

### 4.3. Ishsizlikni kamaytirishning yo'llari va iqtisodiy tadbirlari

Ishlab chiqarishning mehnat kabi resursidan to'liq va oqilona foydalanish va shu

munosabat bilan ommaviy ishsizlikka yo'l qo'ymaslik, ishsizlikni kamaytirish borasida qizg'in faoliyat olib borish davlatning nihoyat darajada muhim vazifalaridir. Ushbu muammoni hal etishda ikki asosiy bosh yo'nalishga ajratish mumkin.

Birinchisini sub'ektiv yo'nalish deb nomlash mumkin. U insonni mehnat faoliyatiga shunday tayyorlashni tashkil etishdan iborat bo'ladiki, bunda inson ishlab chiqarish shart-sharoitlari, texnik baza o'zgarishlari munosabati bilan muvaffaqiyatli ravishda mehnat faoliyat olib borish uchun etarli darajada tez qayta tayyorgarlikdan o'tib, yangi bilim, qobiliyat va ko'nikmalar orttira oladi.

Xo'jalik yuritishning yangi sharoitlarida insonning ishga joylashuvi uning shaxsiy ishiga aylanib qoldi. Endi davlat unga shunday masalalarni o'zi hal etishida yordam beradi, xolos. Buning ustiga, ishga joylashuv ishsizlik mavjudligi sharoitida ro'y beradi, bu esa ishsizlik muammosini hal qilishni anchagina qiyinlashtiradi. Bularning barchasi O'zbekiston fuqarolari uchun yangidir. Ushbu sharoitda ular yaxshi tayyorlangan bo'lishlari, mehnat bozorida o'zlarini qanday tutishni, o'zlarining qanday huquqlari, yangi sharoitlarda qanday vazifalari borligini, ishsiz qolgan kishi o'zini qanday tutishi lozimligini, ishga qay yo'sinda yollanish, qay tarzda ish izlash kerakligi va hokazolarni bilishlari zarur bo'lib qolmoqda. Aholiga shu tarzda ta'lim berish Ish bilan bandlikka ko'maklashish markazining bosh vazifasi bo'lib qolishi kerak. Bu hozirgi paytda milliy iqtisodiyotda ish bilan band bo'lganlarning taxminan 2/3 qismi xodimlar sifatida qayta qurish davridan oldingi paytlarda shakllanganligi bilan ahamiyatlidir.

Davlatning iqtisodiyotni rivojlantirishni rag'batlantirish borasidagi faoliyati aholining ish bilan bandligini ta'minlash sohasidagi muhim yo'nalishdir. Davlat iste'mol va investitsiya tusidagi tovar va xizmatlarga bo'ladigan talabni rag'batlantirib, shu asosda mulkchilikning barcha shaklidagi korxonalarda yangi ish o'rinlari yaratib borishi, iqtisodiyotning xususiy tarmog'ini va ushbu tarmog'da yangi sh o'rinlari ochilishini rag'batlantirishi lozim. Lekin davlat faoliyatining shu jihatini takomillashtirish talab etiladi.

O'zbekistonning ijtimoiy-iqtisodiy siyosatida, umuman, aholini ijtimoiy himoyalashning muhim sharti sifatida ish bilan bandlik va ishsizlikdan himoyalash siyosati dunyodagi ko'pgina rivojlangan mamlakatlarning boy tajribasiga asoslangandir. Ammo, bu tajribalarning ko'pchiligi O'zbekistonning ijtimoiy-iqtisodiy siyosatining tub mohiyatiga tatbiqan etarlicha to'g'ri kelavermaydi.

Rivojlangan mamlakatlar tajribasi ko'rsatishicha, hukumat ishsizlarning ijtimoiy himoyasini ta'minlagandan keyingina, boshqa ishlarga kiritishi – dastlab ish bilan bandlikni barqarorlashtirish (saqlash)ga, so'ngra uning o'sishini rag'batlantirishga kirishishi mumkin. Bunda ish bilan bandlikning o'sishini rag'batlantirish uch yo'nalishda amalga oshiriladi:

- tadbirkorlar bilan ishlash, masalan, yangi ish joylari yaratilganda soliq imtiyozlarini berish, ishsizlarning ish izlashlarini faollashtirish;
- ishchi kuchi taklifini rag'batlantirish;
- yollanma ishchilar sinfini mehnat bozoridan chiqarish, xususiy tadbirkorlik bilan o'z-o'zini ish bilan band qilishni rag'batlantirish (kasanachilik, uy sharoitida ochilgan mayda tsexlar va boshqa).

**Ishsizlikni kamaytirish yo'llari.** Rivojlangan mamlakatlar tajribasi ko'rsatishicha, hukumat ishsizlarning ijtimoiy himoyasini ta'minlagandan keyingina, boshqa ishlarga kiritishi – dastlab ish bilan bandlikni barqarorlashtirish (saqlash)ga, so'ngra uning o'sishini rag'batlantirishga kirishishi mumkin. Bunda ish bilan bandlikning o'sishini rag'batlantirish uch yo'nalishda amalga oshiriladi:

- tadbirkorlar bilan ishlash, masalan, yangi ish joylari yaratilganda soliq imtiyozlarini berish, ishsizlarning ish izlashlarini faollashtirish;
- ishchi kuchi taklifini rag'batlantirish;
- yollanma ishchilar sinfini mehnat bozoridan chiqarish, xususiy tadbirkorlik bilan o'z-o'zini ish bilan band qilishni rag'batlantirish (kasanachilik, uy sharoitida ochilgan mayda tsexlar va boshqa).

O'zbekistonda ishsizlikning keskin ko'payishi ish bilan bandlik siyosatining me'yoriy evolyutsiyasi yo'lidan izchil borishga vaqt qoldirmaydi. Shuning uchun ish bilan bandlikni ta'minlashning xilma-xil dasturlari mo'ljallanganlarni davlatning haqiqiy moliyaviy imkoniyatlarini yaxshilab muvofiqlashtirib olmay, ish bilan bandlik ishining barcha yo'nalishlarini bir yo'lga qamrab olishga urinilmoqda. Bu yerda eng avvalo, aholini ish bilan bandlik siyosatini amalga oshirishga yo'llaniladigan moliyaviy mablag'larni muvofiq tarzda taqsimlab, mehnat bozorini tartibga solishning umumdavlat va mintaqaviy sohalarini belgilab olish kerak. Mahalliy mehnat bozorini tahlil qilish asosida ajratilgan mablag'larning har bir so'mini ish bilan bandlikning o'sishi ko'rinishidagi samara bilan qaytishi uni qaerga yo'llash kerakligini aniqlash kerak bo'ladi.

Ish bilan bandlik siyosatini amalga oshirish usullari ham qayta ko'rib chiqilishi kerak. Ma'lumki, har qanday tartibga solish jarayoni, ma'muriy yoki iqtisodiy bo'lishi mumkin bo'lib, shu jumladan, mehnat bozoriga ham taalluqlidir. Tartibga solishning bu usullari o'rtasidagi chegara bozor mexanizmiga aralashuv darajasi chizig'i bo'ylab o'tadi. Ma'muriy usullar mehnat bozori ishiga bevosita, ba'zida hatto bozor mexanizmini buzib aralashuvni nazarda tutadi. Tartibga solishning iqtisodiy usullari buyruq beradigan emas, tavsiyaviy, rag'batlantirish usullari asosida amalga oshadi.

O'zbekistonda amalga oshirilayotgan iqtisodiy islohotlar Prezident I.A. Karimov tomonidan ishlab chiqilgan besh tamoyillar asosida bo'lib, unda ma'lum davrda iqtisodiyotni boshqarishda davlat tomonidan tartibga solishning ustuvorligi nazariy hamda amaliy jihatdan muhim o'rin egalladi va shu bilan bu bozor iqtisodiyotida o'z-o'zini boshqarish g'oyasini ham inkor etmadi.

Shunday qilib, aholini ish bilan bandlikni tartibga solishning faol iqtisodiy usullariga quyidagi tadbirlarni kiritish mumkin:

- mamlakatdagi iqtisodiy vaziyatni umumiy sog'lomlashtirish, investitsiya faolligini rag'batlantirish, barqarorlashtirish va keyinchalik iqtisodiy o'sishga erishish;
- iqtisodiyotni nodavlat tarmoqlarini rivojlantirish va kengaytirish uchun shart-sharoitlarni yaratish, shu jumladan, kichik biznes va xususiy tadbirkorlik asosida o'z-o'zini ish bilan band qilishni qo'llab-quvvatlash;
- ish bilan bandlikning oqil tuzilmasini yaratish maqsadida kasbiy o'qitish, qayta tayyorlash va maslahat berishni ta'minlash.

Ko'rinib turibdiki, bu vazifalarni amalga oshirish bugun ham –kelajakda ham muhim omil bo'lib, ish bilan bandlikni ta'minlash ishsizlik darajasining kamayishiga imkon beradi.

#### **4.4. Ish bilan bandlik va ishsizlikdan himoyalashda davlat siyosati va aholini ijtimoiy muhofaza qilish bo'yicha olib boriladigan tadbirlar.**

Ijtimoiy yo'naltirilgan iqtisodiyotning eng muhim mezoni ish bilan bandlikka bo'lgan munosabatdir. Ish bilan bandlik kompleks ijtimoiy siyosatning ajralmas qismi deb qaraladi. Ish bilan bandlik muammolarining ijtimoiyligi uning avval, boshdan inson, uning manfaatlari va mehnat sohasidagi ehtiyojlariga qaratilganligi bilan belgilanadi.

Ish bilan bandlikning eng kam deganda to'rt ijtimoiy jihatini hisobga olish lozim:

a) ish bilan bandlik insonning Konstitutsiyada belgilab berilgan eng muhim huquqi – mehnat huquqi bilan mustahkam bog'liqligi;

b) turmush darajasi va munosib hayot kechirish shart-sharoitlarini shakllantirishda ish bilan bandlik hal qiluvchi rol o'ynaydi. Aynan ish bilan bandlik, mehnat faolligini oshirish, mehnatga qobiliyatli fuqarolar va ular oilalarining turmush darajasini oshirishning eng muhim kafolati;

v) har kimning va umuman jamiyat farovonligining negizi bo'lgan yuqori unumli mehnatning yangi omilini shakllantirish;

g) aynan mehnat faoliyati insonni o'zgartiradi, uning kasbiy imkoniyatlarini ochib beradi va ko'paytiradi, shaxsning rivojlanishini rag'batlantiradi.

O'zbekistonda mehnat bozori, hususan qishloq mehnat bozorida ishsizlikni kamaytirishga qaratilgan chora-tadbirlar qishloqlarda ishsizlikni kamaytirish mexanizmini shakllanishiga olib keldi.

Ishsizlikni kamaytirishning mexanizmi joylarida aholini ish bilan bandligini ta'minlash, mavjud ishsizlik darajasini kamaytirish va aholini daromadlari hamda turmush darajasini oshirish –ishsizlikni kamaytirishning iqtisodiy mexanizmini asosi bo'lib hisoblanadi.

Bizga ma'lumki, ishsizlikning yuqori darajada bo'lishi ishsizlarni ish bilan ta'minlashga, ish beruvchilar yoki yollanma xodimlar tomonidan bo'ladigan raqobatni ushlab turishga imkon beradi yoki yollanma xodim o'zi uchun yaxshiroq ish joylariga umid qilish imkonini beradi. Bu esa, ishchi kuchi raqobatbardoshligi darajasi yollanma xodimning o'z ish joyining rivojlanish darajasining yuqori darajada bo'lishini baholash uchun yordam beradi. Raqobatbardosh ishchi kuchining o'z ish joyida chidamliligini, zamon talablariga mos raqobatli tovarlar ishlab chiqarishini yoki xizmat ko'rsatishi ko'rsatkichidir. Haqiqatan ham qishloq aholisini ish bilan ta'minlashda aholini ish joylari talablariga qanchalik javob bera olishi zamonaviy mehnat bozori talablaridan hisoblanadi.

Shu nuqtai nazarda, ishsizlik natijasida yuzaga keladigan munosabatlarni tartibga soladigan tizim – iqtisodiy mexanizm tushunchasini ko'rib chiqamiz. Bizga ma'lumki, iqtisodiy mexanizm – iqtisodiy munosabatlarni tashkil qilishning usullari, shakllari va uslublari.

Yuqoridagi ta'rifdan kelib chiqqan holda, bizningcha ishsizlikning kamaytirishning iqtisodiy mexanizmi – me'yoriy huquqiy xujjatlar bilan

rasmiylashtirilgan aholi ish bilan bandligini oshirishga va ishsizlik darajasini kamaytirishga qaratilgan iqtisodiy qonun-qoidalarining tashkil etilishi va bir me'yorda ishlashi uchun iqtisodiy usullar, instrumentlar, dastaklar, shakllar va uslublarning majmuasidir.

Ishsizlikni kamaytirishning iqtisodiy mexanizmi mehnat bozori iqtisodiy mexanizmidan biroz farq qilib, unda asosan, ishsizlikni kamaytirish va aholini ish bilan bandligini oshirishga qaratilgan chora-tadbirlar chuqurroq va omillarga tayangan holda o'rganilgan (4.3-chizma).

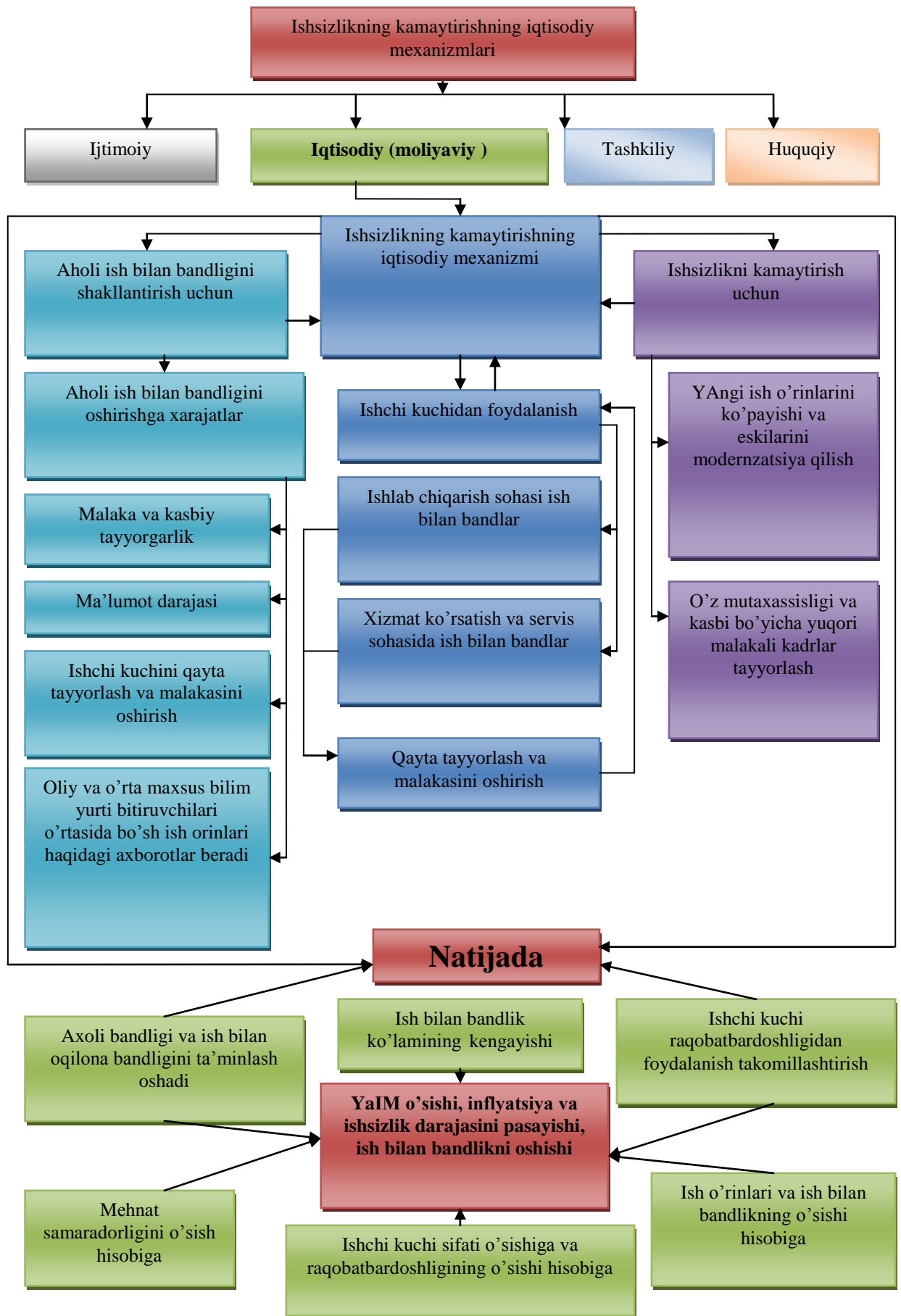
Chizmada ko'rsatilishicha, iqtisodiy mexanizm, 1 - dan, ishsizlikni kamaytirish maqsadida ishchi kuchiga sarflanadigan xarajatlarlarni tartibga soladi. Tartibga solish va nazorat usulining eng maqbul va samarali turi bu aniq va tekshirilgan yo'nalishlarga yo'naltirilgan mablag'lar bilan olib borib, ishsiz sifatida mahalliy mehnat organlariga murojaat etganlarga, avvalo, ish taklif qiladi. Ma'qul keladigan ish topa olmay ishsizlar safiga kirish xavfi tug'ilganda, ish bilan ta'minlash maqsadida fuqaroga o'z yordamini taklif etadi, ya'ni malakaviy o'qitish – kasbga o'qitish, kasbga tayyorlash va qayta tayyorlash bo'yicha va ma'lumot darajasini oshirish yo'nalishlarida. Ishsizlar orsida eng ko'p uchraydigan kasb-xunar kolleji va oliy o'quv yurtlari bitiruvchilari o'rtasida esa, ularni ish bilan ta'minlash maqsadida bo'sh ish o'rinlari haqidagi axborotlarni tarqatadi.

2-dan, ishsizlikni kamaytirishga qaratilgan iqtisodiy mexanizmning asosiy vazifalaridan yana biri bu – ishsiz sifatida mehnat bo'limlariga murojaat qilgan fuqarolarni oqilona ish bilan ta'minlashga qaratilgan chora-tadbirlardir. YA'ni ishchi kuchidan foydalanishda ishsiz fuqarolarni ishlab chiqarish, xizmat ko'rsatish va servis sohasiga jalb qilish orqali ish bilan ta'minlanadi. SHu o'rinda, ishsiz fuqarolarni kasbga tayyorlab yoki kasb bo'yicha qayta tayyorlash orqali ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish sohasida bandligini ta'minlashni ham aytib o'tish mumkin.

3-dan, ishsizlikni kamaytirishning iqtisodiy mexanizmining yana bir muhim vazifasi – ishsizlikni kamaytirish uchun doimiy tarzda ishchi kuchi taklifi va ishchi kuchiga bo'lgan talab o'rtasidagi muvozanatni ta'minlashdir. Bu boradagi sifatida, yangi ish o'rinlarini ko'paytirish va eskilarini modernizatsiya qilish, talabga muvofiq o'z mutaxassisligi bo'yicha yuqori malakali kadrlar tayyorlash. YUqoridagi vazifalarni samarali bajarilishi natijasida, aholi bandligi va ish bilan oqilona bandligi oshadi, mamlakatdagi ishsizlik darajasi kamayadi, ish o'rinlari miqdori ko'payadi, ishlab chiqarish kengayadi, ishchi kuchi sifati va mehnat unumdorligi raqobatbardoshligi oshadi va pirovardida, YAIM o'sadi, inflyatsiya, ishsizlik darajasi pasayadi va ish bilan bandlik darajasi oshish natijasida aholi farovonligiga erishiladi.

Ijtimoiy siyosatning boshqa jihatlari bilan birga qo'shib qaralganda ish bilan bandlik rivojlanishining asosiy yo'nalishlaridan biri deb qaralishi kerak. Ushbu yo'nalishlar milliy iqtisodiyotdagi moliyaviy, moddiy va mehnat resurslarini qayta guruhlariga ajratish, fan-texnika taraqqiyotining ustuvor yo'nalishlari, shuningdek ishlab chiqaruvchi kuchlarni joylashtirish, turmush sifati darajasini oshirish yo'llarini belgilab beradi. Bu g'oyat muhim muammolardan biri bo'lib, ish bilan bandlik muammolarini hal qilish, binobarin,





**4.3-chizma.** Ishsizlikni kamaytirishning mexanizmlari chizmasi

butun iqtisodiyotni isloh qilishning muvaffaqiyati ana shu muammoni e'tirof qilish va hal etishga ma'lum darajada bog'liq.

Ijtimoiy yo'naltirilgan bozor iqtisodiyotida ish bilan bandlikning asosiy xususiyatlari:

- ish bilan to'liq va samarali bandlikni ta'minlash, buning uchun esa aholining mehnat resurslari balansini tuzish va undan samarali foydalanish;

- mehnat qilishning ixtiyoriyligi va mehnat sohasida inson huquqlari hamda vazifalarining uyg'unlashuvi, xodimlarning ijtimoiy boqimandaligiga barham berish, munosib turmushni ta'minlaydigan ish topish imkoniyati uchun fuqaro bilan davlatning baravar mas'uliyatini ta'minlash;

- mehnat samaradorligini oshirish yo'lida mehnat resurslaridan tarmoqlar, sohalar, kasblar va hududlar bo'yicha samarali foydalanish hamda ishchi kuchining erkin harakati;

- mehnatga bo'lgan yangicha rag'batlar asosida xususiy tadbirkorlik va xodimlarning yuqori unumli mehnat qilishdan kuchli manfaatdorlik muhitini yaratish;

- bozor iqtisodiyoti ta'siri ostida namoyon bo'ladigan salbiy oqibatlarni aholi manfaatini ko'zlab, yumshatib borish.

Bu xususiyatlar ish bilan bandlikning yangi sifat ko'rsatkichli xususiyatlari bo'lib, ularning shakllanishiga tegishli shart-sharoitlar yaratish lozim.

Ish bilan bandlik siyosati umumdavlat (makrodaraja), mintaqaviy va mahalliy darajalarga ega. Ish bilan bandlik siyosatining barcha darajalari yagona ish bilan bandlik kontseptsiyasi bilan birlashgan, bu kontseptsiya iqtisodiy rivojlanishning qabul qilingan tipini aks ettiradi.

Makrodarajadagi ish bilan bandlik siyosati ijtimoiy bozor iqtisodiyotidagi ish bilan bandlikning asosiy xususiyatlarini shakllantirish: fuqarolarning mehnat qilish huquqini amalga oshirish va yuqori turmush darajasiga erishishning zarur sharti bo'lgan ish bilan to'liq bandlikni ta'minlashga qaratilgan. Ma'lumki, bozor iqtisodiyoti boshqaruv usullarida iqtisodiyot samaradorligini oshirish, xo'jalik yuritish sohasi iqtisodiy jihatdan maqsadga muvofiq bo'lmagan ish o'rinlarini siqib chiqarish, ishlab chiqarish samaradorligini oshirish va aholining iste'mol talabini qondirish uchun ishchi kuchini qayta guruhlarga bo'lishga qaratilgan. Bunday sharoitda ish bilan to'liq bandlikka ko'maklashish strategik maqsad bo'lib qoladi.

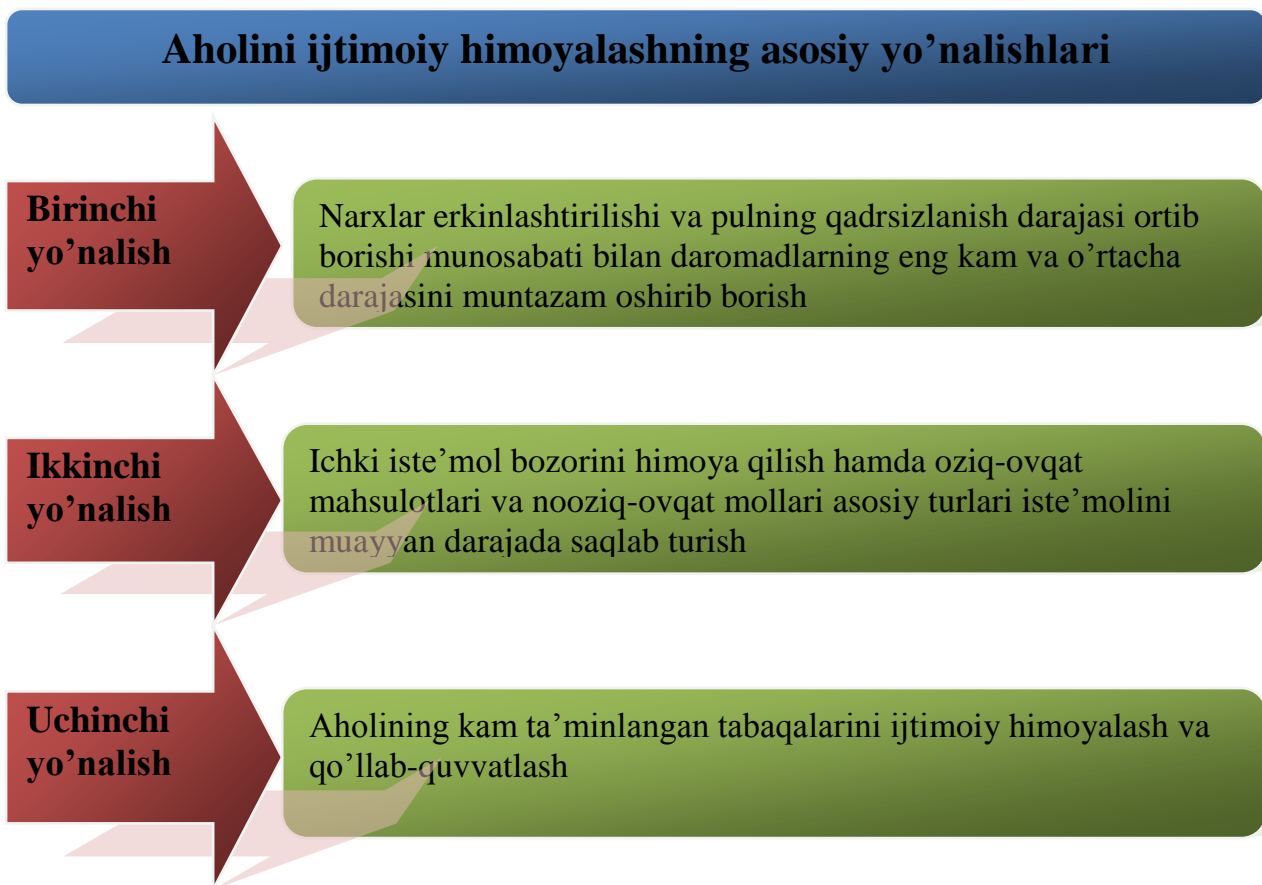
Eng yaqin taktik maqsad ish o'rinlariga bo'lgan talab va taklifning balanslanishidir. Bunga faqat ishchi kuchiga bo'lgan talab va taklif balansli bo'lishiga erishish shartlariga kompleks yondashuv bilan erishish mumkin. Bu muammoni hal qilishda, ko'pincha ommaviy ishsizlikning oldini olishning zarur sharti bo'lgan ish o'rinlari tizimini rivojlantirishga e'tibor beriladi.

Mehnat unumdorligini oshirishni jadallashtirish sharoitida aholining ish o'rinlariga bo'lgan talabining pasayishi, undagi ayrim guruhlarining haddan tashqari ish bilan bandligiga barham berish, buning uchun bolali ayollar, ishni o'qish bilan qo'shib olib borayotgan yoshlar va pensionerlarga ijtimoiy yordam ko'rsatish dasturini takomillashtirishga ish bilan to'liq bandlikni ta'minlashning zarur sharti deb qarashi lozim. Bu yerda gap mehnat resurslarini mehnat sohasi, o'qish va ish bilan ixtiyoriy bandlik sohalari o'rtasida ijtimoiy va iqtisodiy jihatdan qayta guruhlarga bo'lish haqida bormoqda.

Dunyoda bozor iqtisodiyoti rivojlangan biror mamlakat yo'qki, unda ishchi kuchiga bo'lgan talab va taklif muvozanatiga mehnat sohasida moslashuvchanlikni – to'liq ish vaqtiga ega bo'lmagan mehnat rejimi, alohida bo'lingan ish o'rinlari va hokazolarni keng tatbiq etmasdan turib erishib bo'lsin.

Ish bilan bandlikning moslashuvchanligi muammosida asosiy narsa – mehnat turining tanlash ixtiyoriyligi va mehnatni kamroq vaqt ichida ishlab, durustgina ish haqi olish imkonini beradigan qilib tashkil etishdir. Hozircha bozor vositalari to'liq ishlashiga erishilmagan ekan, davlatning muqobil mehnat rejimlarini rivojlantirishga ko'mak berishini kuchaytirish zarur.

**Aholini ijtimoiy muhofaza qilish bo'yicha olib boriladigan tadbirlar.** Ijtimoiy muhofazaning samarali tizimi zamonaviy iqtisodiyotga xos xususiyat hisoblanadi. U har bir kishining ijtimoiy-iqtisodiy maqomidan qat'i nazar, mehnat imkoniyatlaridan to'laroq foydalanish va jamiyatdagi barqaror holatni kafolatlash imkonini beradi hamda «inson salohiyati»ni rivojlantirish imkoniyatlarini yaratadi. Hozirgi sharoitda inson salohiyatidan samarali foydalanish va jamiyatda ijtimoiy barqarorlikni ta'minlashga aynan shunday erishish mumkin. Bunday muhofaza ta'minlanmas ekan kishilarni qayta o'qitish, yangilikni o'zlashtirish, samarali ijod qilish kabi mehnat imkoniyatlaridan foydalanish mumkin bo'lmay qoladi. Samarali ijtimoiy muhofaza tizimining mavjudligi malakali xodim mehnatiga asoslanuvchi zamonaviy iqtisodiyotning ajralmas tarkibiy qismi hisoblanadi.



**4.3-chizma.** Aholini ijtimoiy himoyalashning asosiy yo'nalishlari

Aholini ijtimoiy muhofaza qilish davlatning aholiga normal hayot faoliyati uchun beradigan shart-sharoitlarini ta'minlaydigan bevosita maqsadli kafolatlar tizimidir. Boshqacha aytganda, ijtimoiy muhofaza tizimi mamlakatda haqiqiy ijtimoiy-iqtisodiy samaradorlikni ta'minlash masalalarini hal qilish maqsadidan kelib chiqib tashkil etilishi kerak. Shu bilan birga ijtimoiy muhofaza, o'zi amal qilib turgan ishlab chiqarish munosabatlari tizimi tomonidan, jahon iqtisodiyotining hozirgi holati imkoniyatlaridan keng foydalanadi va hozirgi zamon talablari asosida rivojlanib boradi.

Ijtimoiy muhofazaning «Iqtisodiyot inson uchun» tarzida bo'lishi uchun shunday samarali tizim zarurki, u har bir kishining mehnat salohiyati, ijtimoiy-iqtisodiy maqomi va qaysi ijtimoiy-iqtisodiy guruhga mansubligidan qat'i nazar, undan foydalanish imkonini bersin. Faqat shundagina inson salohiyatidan samarali foydalanish va ertangi kunga ishonch bo'lishiga erishish mumkin. Bunday muhofaza ta'minlanmas ekan, qayta tayyorlash, yangilikni o'zlashtirish va ijodiy ishlash qobiliyatiga ega bo'lish kerak bo'lgan malakali ishchi kuchidan foydalanishning imkoni bo'lmaydi yoki ancha chegaralanadi.

Boshqacha aytganda, samarali ijtimoiy muhofaza tizimining mavjudligi malakali xodim mehnatiga asoslanadigan zamonaviy iqtisodiyotning tarkibiy xususiyati hisoblanadi.

Samarali ijtimoiy muhofazalash deganda, jamiyatning har bir a'zosiga ma'lum turmush darajasi, o'z qobiliyatini (mehnat, tadbirkorlik, shaxsiy) rivojlantirish va ulardan foydalanish, u yoki bu qobiliyatlar yo'qotilgan taqdirda (keksalar, nogironlar, kasallar, bolalar va boshqalar) kafolatlarni ta'minlaydigan iqtisodiy munosabatlar tizimi tushuniladi.

Ijtimoiy muhofaza mazmunini aniqlashga bunday yondashilganda quyidagi kafolatlar uning tarkibiy qismlariga aylanadi:

- mehnatga layoqatlilar uchun ish (ishsizlikdan muhofaza qilish);
- mehnatga layoqatsiz bo'lib qolganlar, nogironlar va aholining boshqa ijtimoiy zaif guruhlarini nafaqalar bilan ta'minlash;
- mehnat faoliyatidan olingan daromad yoki nafaqa asosida normal turmush darajasini ta'minlash (bunga asosiy moddiy boyliklar, avvalo, oziq-ovqat mahsuloti iste'moli ham kiritiladi);
- turar joy, madaniy-maishiy xizmatlar, ta'lim va sog'liqni saqlash xizmatlarini minimal teng me'yorda ta'minlash;
- zamonaviy malakali ishchi kuchini shakllantirish uchun zarur bo'ladigan ma'lumotni olish.

Davlat va uning tuzilmalari quyidagi masalalarning hal etilishini ta'minlaydi. Birinchidan, davlat mehnat qilish huquqini kafolatlaydi, bunga ish joyiga yoki zarur resurslarga ega bo'lish va mehnatga yarasha haq to'lash kafolati ham kiritiladi.

O'zbekiston Respublikasida xodimlar uchun mehnat huquqlari va kafolatlarining eng past darajasi qonunlar bilan belgilab qo'yiladi. Qonunlardagiga nisbatan qo'shimcha mehnat huquqlari va kafolatlari boshqa normativ hujjatlar, shu jumladan shartnoma yo'sinidagi hujjatlar (jamoalar kelishuvlari, jamoalar shartnomalari, boshqa lokal hujjatlar), shuningdek xodim va ish beruvchi o'rtasida tuzilgan mehnat shartnomalari bilan belgilanishi mumkin.

#### 4.5. Ish bilan bandlikni o'rishini rag'batlantirish yo'nalishlari

Iqtisodiyotni erkinlashtirish sharoitida davlat aholini ish bilan ta'minlash va ishsizlikni bartaraf etish bo'yicha izchil ijtimoiy-iqtisodiy siyosat olib boradi. Chunki ish bilan bandlikni oshirish milliy iqtisodiyotni rivojlantirish, aholi turmush darajasini oshirish va yuksak taraqqiy etgan mamlakatlar qatoriga qo'shilishning muhim omili hisoblanadi. Ish bilan bandlik sohasida davlat siyosatining yuritilishi O'zbekistonda amalga oshirilayotgan islohotlarning asosiy ijtimoiy vazifalaridan biridir.

O'zbekistonda aholini ish bilan ta'minlash sohasidagi davlat siyosati quyidagi tamoyillarga asoslanadi:

- mehnat qilish va ishni erkin tanlash huquqini amalga oshirishda barcha fuqarolarga jinsi, yoshi, irqi, millati, tili, ijtimoiy kelib chiqishi, mulkiy ahvoli, mansab mavqei, dinga munosabati, e'tiqodi va jamoat birlashmalariga mansubligi, shuningdek xodimlarning ishchanlik jihatlari hamda ular mehnatining natijalariga bog'liq bo'lmagan boshqa holatlardan qat'iy nazar teng imkoniyatlarni ta'minlash;

- kishilarning mehnat va tadbirkorlik tashabbuslarini qo'llab-quvvatlash va rag'batlantirish, ularda mehnat qilish va hayot kechirishda munosib sharoitlarni ta'minlaydigan unumli va ijodiy mehnat qobiliyatini rivojlantirishga ko'maklashish;

- mehnat qilishning ixtiyoriyligi;

- ish bilan ta'minlanish sohasida ijtimoiy kafolatlar berish va aholini ishsizlikdan himoya qilishni ta'minlash;

- ijtimoiy himoyaga o'ta muhtoj va ish topishda qiynalayotgan fuqarolar uchun mavjud ish joylarini saqlab qolayotgan va yangi ish joylarini yaratayotgan ish beruvchilarni rag'batlantirish;

- ish bilan ta'minlash sohasidagi tadbirlarni ijtimoiy va iqtisodiy siyosatning boshqa yo'nalishlari bilan muvofiqlashtirish;

- aholini ish bilan ta'minlash chora-tadbirlarini ishlab chiqish, amalga oshirish va ularning bajarilishini nazorat qilishda davlat organlari, kasaba uyushmalari, xodimlarning vakillik organlari va ish beruvchilarning o'zaro hamkorligi;

- aholini ish bilan ta'minlash muammolarini hal qilishda davlatlararo hamkorlik<sup>1</sup>.

Respublikada olib borilayotgan islohotlarning tarkibiy qismi hisoblangan ish bilan bandlik siyosati quyidagi asosiy maqsadlarga erishishni nazarda tutadi:

- tarkibiy qayta qurishni rag'batlantirish asosida bo'shab qolgan xodimlarni qayta taqsimlash jarayonini jadallashtirish;

- ishsizlarni mehnat hayotiga juda tezlik bilan jalb etish;

- ish qidirayotganlardan har birini ish bilan ta'minlash.

Ushbu maqsadlarga erishish uchun esa davlat tomonidan quyidagi chora-tadbirlar amalga oshiriladi:

1. Agar ishsizlik davriy xususiyat kasb etsa, bunda davlat byudjet, fiskal, kredit-pul vositalarini ishga soladi, ya'ni:

- ish bilan ta'minlashni kuchaytirish uchun ishlab chiqarishga ko'proq mablag' sarflaydi;

---

<sup>1</sup> O'zbekiston Respublikasining «Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida»gi Qonuni 5-moddasi, Toshkent, 1992.

- tadbirkorning manfaatdorligini oshirish uchun ssuda hamda kreditlarning foiz stavkalarini pasaytiradi;

- ishlab chiqaruvchi va iste'molchilarga solinadigan soliqlarni kamaytiradi.

2. Ishsizlikning friksion va yashirin turlari o'sganda davlat:

- qaytadan kasb o'rgatadi;

- ta'lim berish tizimini kengaytiradi;

- bo'sh ish joylari haqidagi axborotlarni keng tarqatadi;

- mehnat bozori infratuzilmasini rivojlantirishga qaratilgan investitsiyalarni ko'paytiradi.

Aholini ish bilan ta'minlashga ta'sir ko'rsatish usullariga quyidagilarni kiritish mumkin:

- bevosita (ma'muriy) usullar – qonun yo'li bilan tartibga solish;

- bilvosita (iqtisodiy) usullar – moliyaviy, monetar, fiskal siyosati.

Aholini ish bilan ta'minlashga davlatning ta'sir ko'rsatishning quyidagi turlari mavjud:

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

- faol ta'sir ko'rsatish – mehnat taklifini rag'batlantirish, mehnatga bo'lgan talabni rag'batlantirish, talab va taklifni muvofiqlashtirish chora-tadbirlari (axborot, maslahat xizmati ko'rsatish, kasbiy sohada maslahatlar berish, aholining kamroq raqobatbardosh guruhlari uchun bandlik dasturlarini ishlab chiqish va hokazolar), mintaqalarga yordam ko'rsatish chora-tadbirlari va shu kabilar.

Davlatning faol ta'sir ko'rsatish siyosati hududiy mehnat bozorlari holatidan kelib chiqadi. Agar hududda ishchi kuchi ortiqchaligi (profitsit) ro'y berib, taklif hajmi talabdan yuqori bo'lsa, u holda davlat ishchi kuchi taklifini kamaytirish va unga bo'lgan talabni ko'paytirishni rag'batlantirish siyosatini yuritadi. Aksincha, agar hududda ishchi kuchi tanqisligi (defitsit) kuzatilsa, u holda davlat ishchi kuchi taklifini ko'paytirish va unga bo'lgan talabni kamaytirish yuzasidan aniq chora-tadbirlarni belgilaydi.

Aholining turmush darajasini oshirish va mehnatlarini rag'batlantirish maqsadida har yili Prezident Farmonlari asosida ish haqi miqdori muntazam oshirib borilishi kuzatarkanmiz: o'tgan yillarda respublikada o'rtacha ish haqi 1,4 marta atrofida o'sishi kuzatildi. Shuningdek, Yurtboshimiz Vazirlar Mahkamasining 2006 yilda mamlakatni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish yakunlari va 2007 yilda iqtisodiy islohotlarni chuqurlashtirishning eng muhim yo'nalishlariga bag'ishlangan majlisida 2010 yilgacha ish haqi miqdorini 2,5 barobarga oshirish vazifasini qo'ydi<sup>1</sup>. Bugungi kunda respublikamizda ro'y berayotgan ijtimoiy-iqtisodiy jarayonlarning jadal sur'atidan mazkur ko'rsatkichga erishish mumkinligini xulosa qilish mumkin. Chunki, Yurtboshimiz qayd etishicha, 2007 yilning dekabr oyida respublikamizda o'rtacha ish haqi miqdori 210 AQSh dollaridan iborat bo'ldi<sup>2</sup>.

So'nggi yillarda ish haqi, pensiya, stipendiya va nafaqalar miqdorini oshirish, jismoniy shaxslar daromadidan olinadigan soliq stavkalarini kamaytirish, inflatsiya

---

<sup>1</sup> Karimov I.A. Yangilanish va barqaror taraqqiyot yo'lidan yanada izchil harakat qilish, xalqimiz uchun farovon turmush sharoiti yaratish - asosiy vazifamizdir. - T.: O'zbekiston, 2007.

<sup>2</sup> Karimov I.A. Inson manfaatlari ustuvorligini ta'minlash - barcha islohot va o'zgarishlarimizning bosh maqsadidir. // Xalq so'zi, 2008 yil 9 fevral.

darajasini pasaytirish bo'yicha ko'rilgan chora-tadbirlar natijasida aholining yalpi va real daromadlari sezilarli ravishda oshdi, uning xarid qobiliyati barqaror sur'atda o'sib bormoqda. Jumladan, o'tgan yili 2000 yilga nisbatan o'rtacha ish haqi 28,5 barobar, pensiyalarning o'rtacha miqdori qariyb 18 barobar, aholi jon boshiga nisbatan pul daromadlari esa 12 barobar oshdi.

4.3-jadval

### O'zbekiston Respublikasida minimal ish haqi miqdorining o'zgarishi<sup>1</sup>

2001 yil			
1 avgustdan	So'm	3430	40,0
2002 yil			
1 apreldan	So'm	3945	15,0
1 avgustdan	So'm	4535	15,0
2003 yil			
1 maydan	So'm	5440	20,0
2004 yil			
1 avgustdan	So'm	6530	20,0
2005 yil			
1 maydan	So'm	7835	20,0
1 oktyabrdan	So'm	9400	20,0
2006 yil			
1 iyuldan	So'm	10800	20,0
1 noyabrdan	So'm	12420	20,0
2007 yil			
1 avgustdan	So'm	15525	25,0
16 noyabrdan	So'm	18630	20,0
2008 yil			
1 apreldan	So'm	20865	12,0
1 sentyabrdan	So'm	25040	20,0
2009 yil			
1 apreldan	So'm	30080	20,0
1 avgustdan	So'm	37240	20,0
2010 yil			
1 avgustdan	So'm	45215	20,0
1 dekabrda	So'm	49735	10,0

Joriy yilda ham ish haqini kamida 30 foizga, real daromadlarni esa 23 foizga oshirish mo'ljallanmoqda. Aholining oziq-ovqat mahsulotlari tarkibiga kirmaydigan, uzoq foydalanishga mo'ljallangan sanoat tovarlarini xarid qilish bo'yicha xarajatlari sezilarli darajada o'sdi.

2010 yilning dekabr oyida respublikamizda o'rtacha ish haqi miqdori 500 AQSh dollaridan iborat bo'ldi<sup>1</sup>

<sup>1</sup> O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Farmonlari asosida tayyorlangan.

Ijtimoiy-iqtisodiy siyosatda minimal ish haqining tartibga soluvchi va muvofiqlashtiruvchi qurol sifatidagi rolini oshirish maqsadga muvofiqdir. Davlat minimal ish haqi miqdorini rasmiy tarzda belgilab qo'yadi. Buning natijasida esa ijtimoiy to'lovlar va ish haqi darajasini tartibga solish jarayonida minimal ish haqining roli oshadi. Ammo, ushbu chora-tadbirlar davlat byudjeti daromad qismining hamda YaMMning jadal o'sishi natijasidagina amalga oshirilishi mumkin.

Xalqaro Mehnat Tashkilotining tavsiyasida aytilishicha, eng kam miqdordagi ish haqini belgilashning asosiy maqsadi yollanib ishlayotgan shaxslarga eng kam

miqdorda yo'l qo'yiladigan ish haqi darajasiga nisbatan zarur ijtimoiy himoya berilishi lozimligidir. Eng kam ish haqi miqdorini asoslashda hisobga olinishi zarur bo'lgan omillardan biri uning mehnatga to'lanadigan haqning o'rtacha darajasiga nisbatidir.

O'zbekistonda ish haqi minimumi ham, iqtisodiy o'zgarishlar bilan doimo uzgarib bormoqda (4.3-jadval).

Mazkur jadvalda minimal ish haqi miqdorining o'zgarishi ko'rsatilgan bo'lib, bunda mazkur miqdorning har yili muntazam oshib borganligini ko'rish mumkin. Respublikada yangi pul birligi «so'm» joriy qilingan dastlabki kunlarda minimal ish haqi 100 so'mni tashkil etgan bo'lsa, uning oshirilib borishi natijasida 2001 yili 3430 so'mga, 2010 yili 45215 so'mga etdi.

Demak, 2001 – 2010 yillar mobaynida minimal ish haqi miqdori 13,1 barobar (1318,2%) ko'paygan.

### **Qisqacha xulosalar**

Ishsizlik holatining demografik, ijtimoiy, iqtisodiy va boshqa jihatlari quyidagi mezonlarda o'z aksini topadi: ishchi kuchiga talab va taklif o'rtasida bozor muvozanatiga erishish; ish joylarini ko'paytirish; iqtisodiy faol aholining mehnatda ishtirokini oshirish; mehnat unumdorligining o'sishini ta'minlash; aholining mehnat daromadlarini ko'paytirish; ishsizlikni kamaytirish va boshqalar.

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

---

<sup>1</sup> Karimov I.A. Mamlakatimizni modernizatsiya qilish va kuchli fuqorolik jamiyati barpo etish- ustuvor maqsadimizdir. Toshkent: - "O'zbekiston", 2010 12,19 b.



## Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Ish bilan bandlikning asosiy nazariyalari nimalardan iborat?
2. Aholini ish bilan bandligi va uning asosiy turlari, shakllari haqida nimalarni bilasiz?
3. Ish bilan band bo'lishning qanday asosiy omillarini bilasiz?
4. Ish bilan bandlik va uni boshqarish mexanizmi nimalardan iborat?
5. Neoklassik va neokenslar nazariyasi nuqtai nazaridan ommaviy ishsizlikning sabablari qaysilar?
6. Ishsizlikning o'sishi bilan iqtisodiy pasayish o'rtasida aloqa bormi?
7. Bu aloqani bevosita deyish to'g'rimi?
8. «Tarkibiy» va «texnologik» ishsizlik tushunchalarining nisbati qanday?
9. Ishsizlikni kamaytirishning asosiy yo'nalishlarini aytib bering.
10. Ishsizlikni bozor tomonidan tartibga solinishiga davlatning bevosita aralashuvini nima taqozo etadi?
11. O'zbekistonda ishsizlikning qanday darajasini tabiiy deyish mumkin?

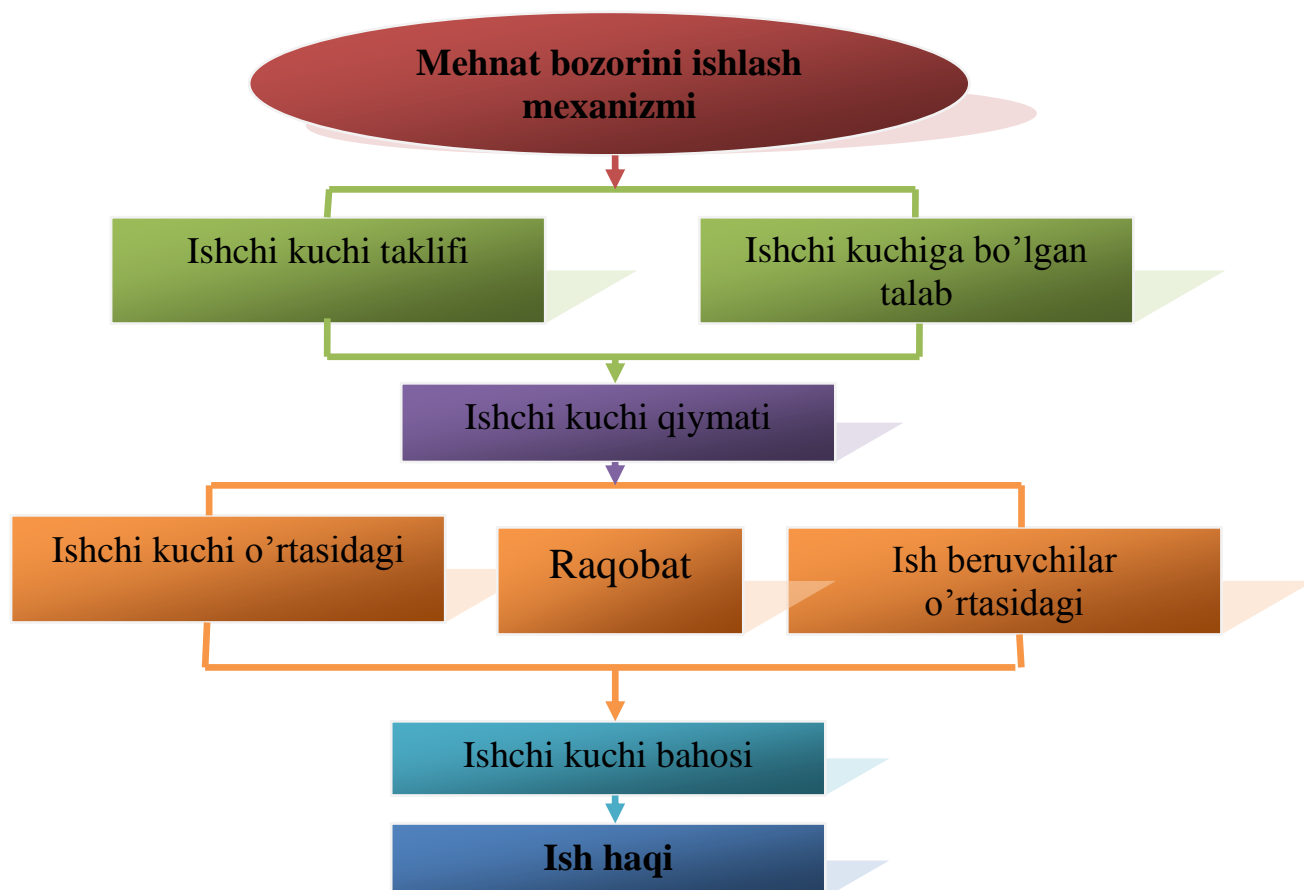
## Tavsiya etilayotgan adabiyotlar

1. Karimov I.A. –Jahon moliyaviy-iqtisodiy inqirozi, O'zbekiston sharoitida uni bartaraf etishning yo'llari va choralari. T.: - O'zbekiston, 2009
2. Karimov I. A. “Tarixi boy, buguni go'zal, kelajagi buyuk shahar”, “Xalq so'zi”, 2009 yil 2 sentyabr, №173(4836)
3. Karimov I.A. “Mamlakatimizni modernizatsiya qilish va yangilashni izchil davom ettirish – davr talabi”. Vazirlar Mahkamasining 2008 yilda mamlakatni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish yakunlari va 2009 yilga mo'ljallangan iqtisodiy dasturning eng muhim ustuvor yo'nalishlariga bag'ishlangan majlisidagi ma'ruza “Xalq so'zi” – 2009 y. 14 fevral, №33-34 (4696-4697).
4. Abdurahmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti. Darslik (nazariya va amaliyot) –T.: “Mehnat”, 2009.
5. Abdurahmonov Q.X. va boshqalar. “Personalni boshqarish” Darslik. – T.: “O'qituvchi” nashriyoti, 2008
6. Abdurahmonov Q.X., Xolmo'minov Sh.R, Akbarov A.M. Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi –T.: TDIU, 2004.
7. Гейц И.В. Новые системы оплаты труда работников бюджетной сферы – М.: Дело и Сервис, 2009 - 386 с.
8. Plaksya V.I. Bezrobotitsa: teoriya i sovremennaya rossiyskaya praktika : sotsialno-ekonomicheskiy aspekt (Monografiya). Izdatelstvo: RAGS, 2005.
9. Кибанов А.Я. Управление трудовыми ресурсами. Учебник.– М.: ИНФРА-М, 2010 – 548 с.
10. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г Экономика труда. Учебник.–М.: Волтерс Клувер, 2010 - 800 с.

## V BOB : MEHNAT BOZORINING XUSUSIYATLARI

### 5.1.Mehnat bozori: mohiyati, mazmuni va tuzilishi va tarkibiy qismlari

Mehnat bozori aslida shu ma'noda ob'ektiv hodisadirki, u odamlarning xohish-irodalaridan qat'i nazar jamiyatdagi ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlarning xususiyatlari bilan belgilanadi. Ishchi kuchi mazkur jamiyatning sharoitlarida tovar bo'lsa va ishlab chiqarish omillari (yollanma ishchi kuchi va ishlab chiqarish vositalari) birlashishining o'zi mehnatning oldi-sotdisi orqali amalga oshadigan bo'lsa, bu mehnat bozori mavjud deganidir. Mehnat bozorining rivojlangan darajada amal qilishi uning infratuzilmasi qay darajada tarkib topganligi, ushbu infratuzilma mehnat bozorining ishlashiga ko'maklashadigan institutlarni o'z ichiga olganligiga bog'liq bo'ladi. Tabiiyki, mazkur infratuzilma anglangan harakatlar natijasi bo'ladi, demak, u, bozorning o'zidan farqli o'larok, ob'ektiv tusga ega bo'lmaydi.



#### 5.1-chizma. Mehnat bozorida ishchi kuchini tovarga aylanishi

Ma'lumki, mehnat bozorida ish beruvchilar bilan yollanma xodimlar o'rtasida shunday munosabatlar yuzaga keladiki, ishchi kuchining ishlab chiqarish vositalari bilan birlashishi shu munosabatlar orqali amalga oshadi. Shu tariqa ish beruvchilarning mehnatga bo'lgan ehtiyoji, yollanma xodimlarning esa ish haqiga bo'lgan ehtiyoji qondiriladi.

Ilmiy adabiyotlarda "mehnat bozori" tushunchasining turli ta'riflari keltiriladi, bu esa uning mohiyati to'g'risidagi tasavvurlarning xilma-xilligidan ham, ushbu hodisa bir xil ma'noda tushunilmayotganligidan ham dalolat beradi.

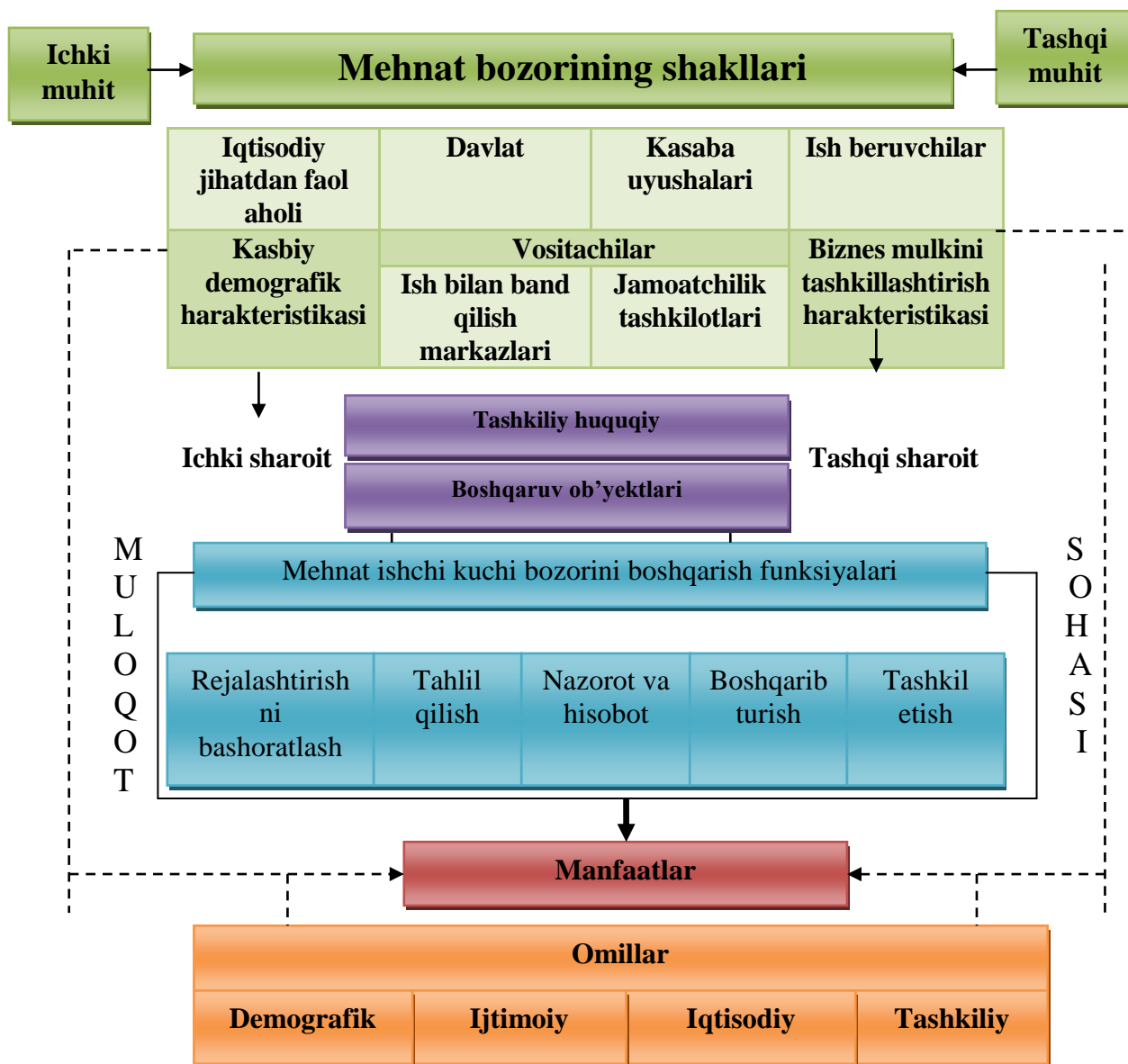
"Mehnat bozori" tushunchasining mavjud ta'riflarini uning ijtimoiy-iqtisodiy mohiyatiga oid quyidagi ikkita yondashuvni keltirish bilan ifodalash mumkin. Birinchi yondashuvning tarafdorlari mehnat bozori sohasini aholining quyidagi toifalaridagina: ish bilan bandlikdan xoli bo'lgan mehnatga layoqatli shaxslar, boshqa ish joyini izlayotgan ishsizlar, birinchi bor ish faoliyatiga kirishayotgan yoki birmuncha fursat ishlamay qo'rganlaridan keyin ish joyi izlayotgan shaxslardan iborat deb bilmog'dalar. Bunday yondashuv chet ellik tadqiqotchilar tomonidan faol ravishda targ'ib qilinmoqda, shuningdek Rossiyalik bir guruh iqtisodchilar tomonidan ham ushbu fikr qo'llab-quvvatlanmoqda. Xalqaro Mehnat Tashkiloti ham o'z hujjatlarida mehnat bozorini ishga joylashtirish jarayonlari va mexanizmlari bilan bog'lagan holda bu borada ta'riflar keltiradi.

Mehnat bozoriga oid boshqa yondashuvga ko'ra mehnat bozori tushunchasiga nafaqat ishsizlar va ish bilan band bo'lmaganlar, balki jami iqtisodiy faol aholi ham kiradi.

Mehnat bozori deganda ishchi kuchi takror yuzaga kelishining barcha bosqichlarida: uning etishtirilishi (ijtimoiy-demografik jihat, yangi ishchi kuchi paydo bo'lishi), ayirboshlanishi (sotib olish - sotish haraka amalga oshirilishi), taqsimlanishi (ishchi kuchining ijtimoiy, kasbiy va hududiy ko'chishi orqali taqsimlanishi) va mehnat sohasida foydalanilishi bosqichlarida xodim bilan ish beruvchi o'rtasida kechadigan ijtimoiy munosabatlar tizimi tushunilishi kerak. Mehnat bozoriga beriladigan bunday ta'rif ishlab chiqarish vositalarining mulkiy shaklidan qat'i nazar mehnatning ijtimoiy xususiyatga ega ekanligini nihoyatda to'liq aks ettiradi. Mehnat bozori tushunchasini birgina bosqich – ayirboshlash bosqichidan, ya'ni ishchi kuchini sotib olish – sotish harakatidagina iborat deb bilish mehnat bozorining chegaralarini toraytirib qo'yadi. Buning ustiga, ushbu tushunchani bunday deb bilish mehnat bozoridagi vaziyatni noto'g'ri baholashga olib kelishi mumkin bo'ladi, ish bilan band ishchi kuchidan samarali foydalanish, uni moddiy rag'batlantirish, kasb jihatidan o'stirish masalalarini bozor munosabatlaridan tashqariga chiqarib qo'yadi. Mehnat bozori boshqa tovar bozorlaridan farqlanadigan alohida turdagi bozordir. Mehnatning muqobili yo'qligi mehnat bozorining eng muhim farqli jihatidir, chunki mehnat resurslarini boshqa resurslar bilan, masalan, moddiy yoki moliyaviy resurslar bilan almashtirib bo'lmaydi. Ishchi kuchi o'ziga xostovardir, chunki u sotilganidan keyin o'z egasini almashtirmaydi, ya'ni xodimning mulki ekanligicha qoladi. Shu tufayli ishchi kuchiga haq to'lash va ishchi kuchidan foydalanish shart-sharoitlarini o'zgartirish zaruriyati vaqti-vaqti bilan yuzaga kelib turadi. Odatiy tovarlarni sotib olish va sotishda esa bunday jarayon bo'lmaydi. Xizmatda yuqori ko'tarilish istiqboli borligi, malaka oshirish mumkinligi, jamoadagi mikroiklim o'ziga xosligi kabi "sotib olish – sotish" bitimining ishonchli jihatlari "ishchi kuchi" deb nomlanadigan o'ziga xos tovar uchun muhim ahamiyatli bo'ladi. Shunday qilib, ish bilan band aholi mehnat munosabatlariga, shu jumladan, mehnat bozoridagi mehnat munosabatlariga muqarrar ravishda jalb etilgan bo'lib chiqadi. Bu munosabatlar xodimni ishga yollash bilan cheklanmaydi va ishchi kuchining takror yuzaga kelishi borasidagi jami jarayonlarni qamraydi.

## 5.2. Mehnat bozorining samarali ishlash mexanizmi iqtisodiy o'rishning asosiy omilidir

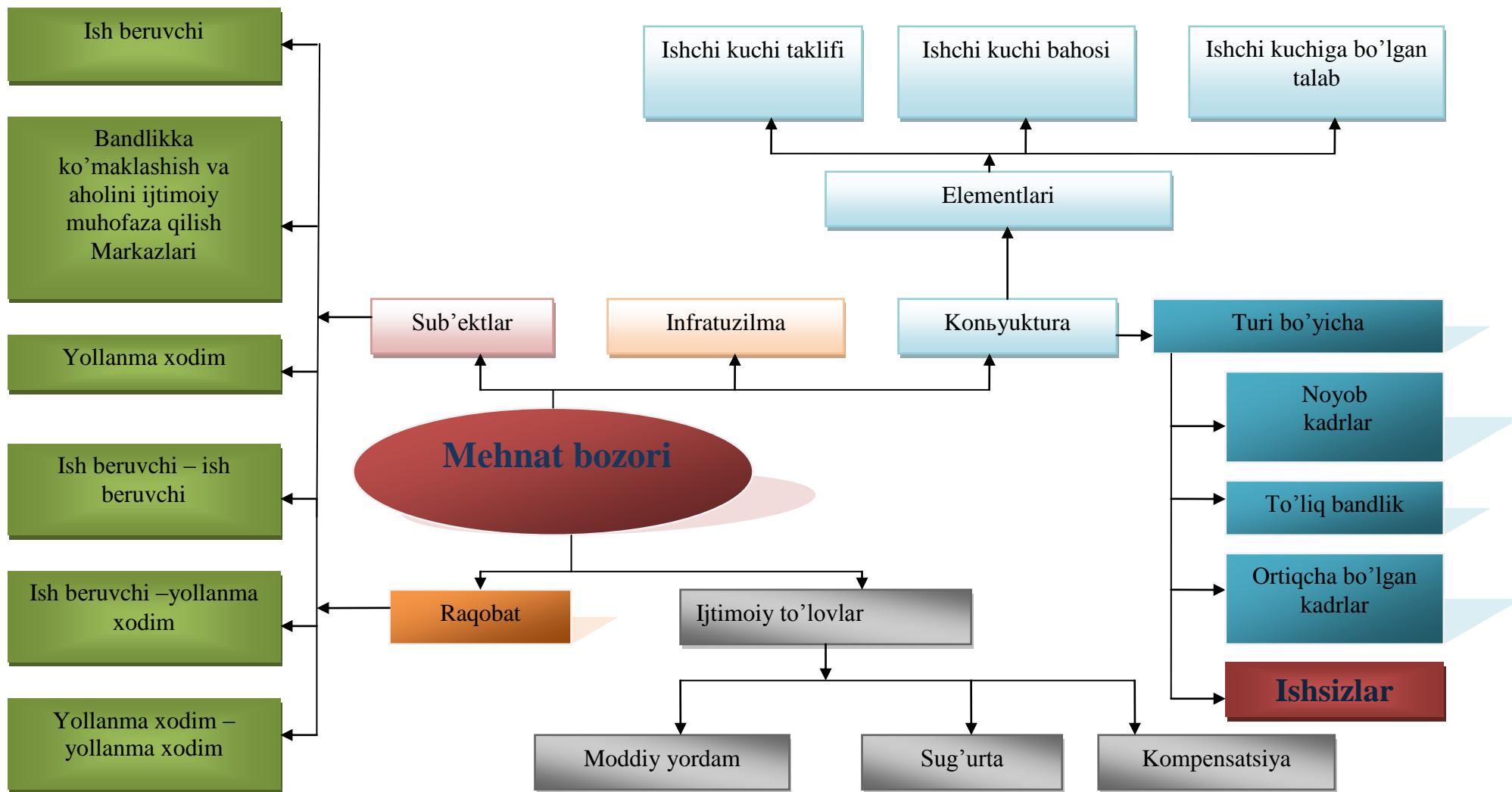
Mehnat bozorini samarali ishlash mexanizmi haqida gap borar ekan avvalo uning shakllanish elementlarini ko'rib chiqamiz (5.2 -chizma).



5.2-chizma. Mehnat bozori tizimini boshqarishning kontseptual modeli

Mehnat bozori mexanizmning barcha tadbirlari ishchi kuchi va uni ish bilan bandligini ta'minlashga qaratilgan bo'lib, ishchi kuchi taklifi va ishchi kuchigi bo'lgan talab o'rtasidagi muvozanatni ta'minlashga qaratilgan bo'ladi (5.3 -chizma).

Ishchi kuchi taklifi va talabi va ishchi kuchi narxi mehnat bozorini tahlil qilish va bashorat qilishda asosiy o'rinda turadi. "Mehnat bozori" tushunchasi kengaytirib talqin qilinganida mehnat taklifi ish izlayotgan ishsizlar miqdori deb emas, balki konkret ijtimoiy-demografik va iqtisodiy sharoitlarda



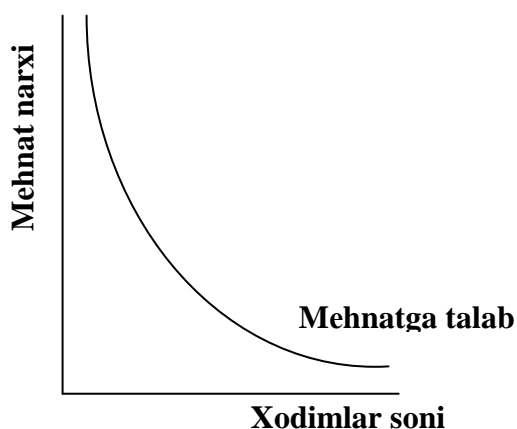
5.3-chizma. Mehnat bozori mexanizmi.

iqtisodiyotda ish bilan band bo'lganlar va ish izlayotganlarning yuzaga kelgan umumiy miqdori deb, ya'ni iqtisodiy faol aholi deb qaraladi. Mehnat talabi ish Mehnat bozori iqtisodiy faol aholining ish bilan bandligini, ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish sohasiga jalb etilishini ta'minlaydi. U xodimning o'zi uchun yanada mosroq ish joyiga o'tishini engillashtiradi. Mehnat bozori orqali korxonalar zarur miqdorda va talab qilingan sifatga ega ishchi kuchi bilan ta'minlanadi. Mehnat bozori qanday kadrlar, mutaxassislar, kasblarga talab borligi, ulardan qandaylari ortiqchaligini ko'rsatadi. Mehnat bozorida raqobatning mavjud bo'lishi, bir tomondan, yollanma xodimlar o'z professional mahoratini o'stirishi va kengaytirishi, malakasini oshirishini rag'batlantiradi, ikkinchi tomondan, ish beruvchilarni qulay mehnat va unga haq to'lash sharoitlarini yaratish hamda saqlab turishga undaydi.

Mehnat bozori qanday ishlashini tushunish uchun mazkur bozordagi talab va taklifni o'rganib chiqish lozim. R.J. Erenberger va R.S. Smitning yozishlaricha, mehnat bozorini tadqiq qilish talab va taklifni taklif qilish bilan boshlanadi, tugallanadi hamda mehnat bozori ishlashining har qanday natijasi hamisha ushbu tarkibiy qismlar va ularning o'zaro aloqasiga u yoki bu darajada bog'liq bo'ladi. A. Marshallning so'zlarini o'zgartirib aytganda, qaychining ikkita jag'i yordamidagina mato bo'lagini qirqib olish mumkin.

Faraz qilaylik, sanoat tarmog'ining birorta sohasida ish haqi oshdi. SHu bilan birga texnologiya, foydalaniladigan uskuna va boshqa omillar o'zgarmay qoldi. Natijada mahsulot tannarxi va ushbu mahsulotning narxi oshadi. Narxi yuqori mahsulotni xaridor kamroq sotib oladi, mahsulot ishlab chiqaruvchi esa uni ishlab chiqarishni, va unda ish bilan band bo'lgan xodimlarni qisqartirishga majbur bo'ladi. SHu tariqa, ish haqining miqdori oshiriladi, natijada ish bilan bandlik qisqaradi. Ish bilan bandlikning bunday qisqarishi ko'lam samarasi deyiladi<sup>1</sup>.

Boshqacha yo'l tutilgan bo'lishi ham mumkin: ishlab chiqaruvchilar ish haqini oshirgach, kapital sig'imi yuqoriroq bo'lgan ishlab chiqarishni, resurs tejaydigan texnologiyalarni qo'llash orqali mahsulotning tannarxini pasaytirish yo'llarini qidiradilar, natijada xodimlarning ish bilan bandligi kamayadi. Ish bilan bandlikning bunday qisqarishi o'rnini bosish samarasi deyiladi, chunki ishlab chiqarish jarayonida kapital ishchi kuchining o'rniga o'tadi.

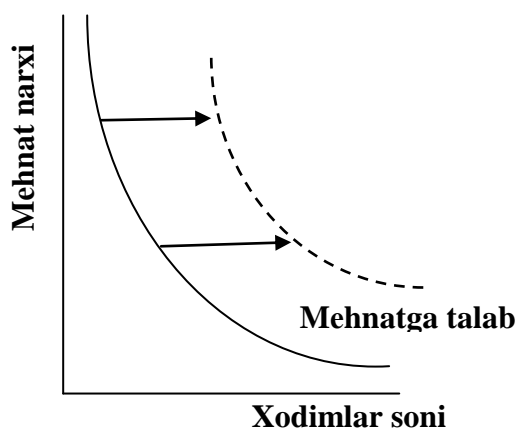


#### 5.4-chizma. Mehnatga talab egri chizig'i

<sup>1</sup> Erenberger R.J., Smit R.S. Zamonaviy mehnat iqtisodiyoti. 46-6.

Ish haqi va ish bilan bandlik o'rtasidagi o'zaro bog'liklik talabning egri chizig'i bilan ko'rsatib berilishi mumkin (5.4-chizma). Chizmadan ko'rinib turganidek, talabning egri chizig'i pasayadigan chiziq, ya'ni u ish haqi oshgan sayin mehnatga talab kamayishini ko'rsatadi. Ushbu egri chiziq ishchi kuchi qiymati o'zgarib, talabga ta'sir etadigan boshqa omillar o'zgarmagan taqdirda xodimlar soni qay tariqa o'zgarishini ko'rsatadi, shu bilan birga, ish haqi o'zgarganda mehnatga talab egri chiziq bo'ylab boradi.

Aytaylik, mahsulotga talab oshmoqda, boshqa omillar esa bunda o'zgarayotgani yo'q. Bunda shu narsa ayon bo'ladiki, ishlab chiqarish darajasi oshib boradi va ish haqi stavkasi qanday bo'lishidan qat'i nazar ko'lam samarasi mehnatga talabni oshiradi. Mazkur holda o'rnini bosish samarasi yuzaga kelmaydi, chunki mehnat va kapital narxlari o'zgarmaydi. Ro'y bergan o'zgarish umuman o'ngga suriladigan mehnat talabi egri chizig'i yordamida ko'rsatilishi mumkin (5.5-chizma). Ushbu surilish ehtimoliy ish haqi stavkasi qancha bo'lishidan qati nazar mehnatga talab qilinadigan xodimlar sonining oshib borishini ko'rsatadi.



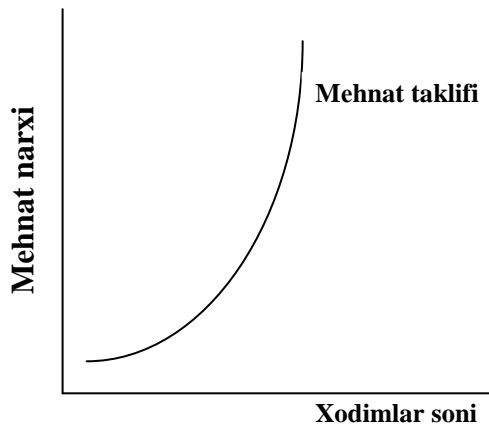
**5.5-chizma.** Mehnatga talab egri chizig'ining ishlab chiqarish hajmi ortishi tufayli siljishi

Basharti, kapital narxi o'zgarishi ro'y bersa, ikkita qarama-qarshi samara yuzaga keladi. Bir tomondan, ko'lam samarasi (kapital narxi va tannarx pasayadi, ishlab chiqarish yuksalishi rag'batlantiriladi va ish bilan bandlik darajasi oshadi) mehnatga talab egri chizig'ini o'ngga siljitadi. Boshqa tomondan, siljish samarasi (kapital sig'imi ko'proq texnologiyalardan foydalaniladi, ishchi kuchiga ehtiyoj kamayadi) talab egri chizig'ini chapga siljitadi. Kapital narxi oshishi mehnatga talab borasida ham xuddi shunday nomuayyanlikka olib keladi, lekin mazkur holda ko'lam samarasi mehnatga talab egri chizig'ini chapga, o'rnini bosish samarasini esa o'ngga siljitadi. SHunday qilib, iqtisodiy nazariya kapital narxining modifikatsiyasi mehnatga talabni qanday o'zgartiradi, degan savolga mutlaqo aniq javob bermaydi.

Quyidagicha xulosa chiqarish mumkin: agar ish haqi o'zgarsa, mehnatga talab egri chiziq bo'ylab yuqoriga yoki pastga qarab yurishi, mahsulotta talab, ishlab chiqarish hajmlari o'zgarishi, kapital narxi kabi boshqa omillar amal qilsa, mehnatga talab egri chizig'ining o'zi siljiydi.

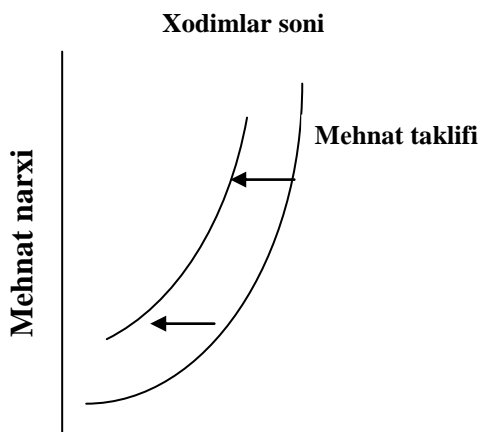
Mehnat bozorida taklif mexanizmini oson tushunish uchun uni alohida lavozim misolida ko'rib chiqamiz. Birorta lavozim bo'yicha ish haqi oshgan (bunda boshqa

lavozimlar bo'yicha ish haqi o'zgarmagan) taqdirda bunday lavozimda ishlashni xohlaydigan odamlar ko'payishi va aksincha, ish haqi pastroq bo'lgan taqdirda hech kimda bunday xohish paydo bo'lmasligini kutsa bo'ladi. SHunday qilib, lavozimlar biron-bir muayyan bozorda mehnat taklifi ushbu bozorda ustunlik qilayotgan ish haqi stavkalari bilan bog'liq. Mehnat taklifi mehnat narxiga bog'liqligi 5.6-chizmada ko'rsatilgan.



**5.6-chizma.** Mehnat taklifi egri chizig'i

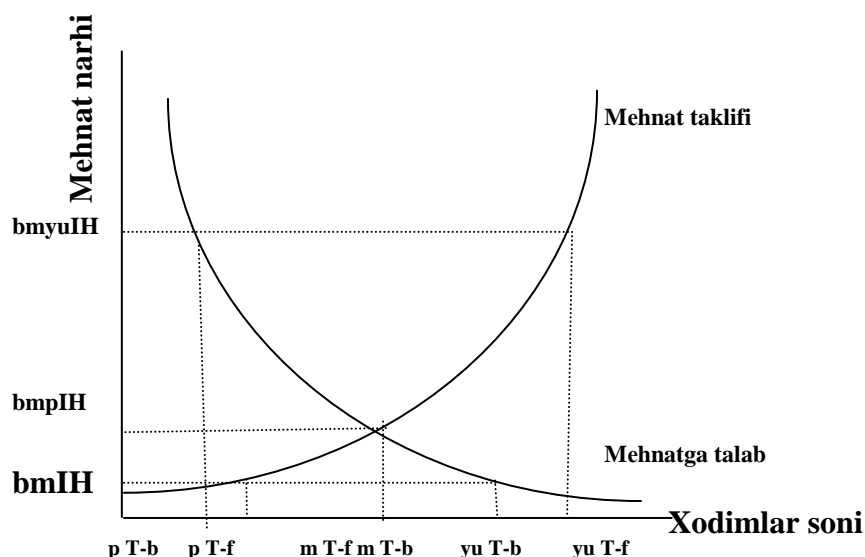
Mehnat taklifi egri chizig'i kabi taklif egri chizig'i ham bunda boshqa omillarni e'tiborga olmay tuzilgan. Faraz qilaylik, boshqa bir lavozim bo'yicha ish haqi oshadiyu, boshqa omillar o'zgarmay qoladi. Bunday taqdirda xodimlar avvalgi lavozimlarida ishlash mo'ljallarini o'zgartirib, ish haqi oshgan yangi lavozimlarini o'zlari uchun tanlaydilar. Bu esa taklif egri chizig'ining chapga siljishiga olib keladi, bu 5.7-chizmada ko'rsatilgan. Oraliq yakun yasalar ekanmiz, shuni ta'kidlamochimizki, mehnat bozoridagi talab egri chizig'i ish beruvchilar har bir muayyan ish haqi stavkasi bo'yicha (boshqa omillar o'zgarmagan taqdirda) qancha miqdorda xodim olmoqchi ekanliklarini ko'rsatadi. Taklif egri chizig'i esa har bir ish haqi stavkasi darajasiga muvofiq qancha xodim mehnat bozoriga chiqishi mumkinligini ko'rsatadi. Talab va taklif o'zaro aloqadorligi 5.8-chizmada ko'rsatilgan. Egri chiziqlari kesishadigan nuqta (klassik nazariyaga ko'ra, «Marshall kesishmasi») talab va taklif to'g'ri kelishini aks ettiradi, ushbu kesishmaga mos keladigan ish haqi esa *bozor muvozanati ish haqi* ( $I_h$ ) deyiladi. Tomonlarning barchasi qanoatlangan bozor muvozanatli holatdadir.



**5.7-chizma.** Ish haqi o'zgarishi tufayli taklif egri chizig'ining siljishi



Agar bozordagi ish haqi  $b_{mpIH}$  (*bozor muvozanatidan past ish haqi*) nuqtasida to'xtasa, *talab yuqori* ( $y_uT-b$  nuqtasi), *taklif esa – past* ( $pT-f$  nuqtasi) bo'ladi va talab taklifdan oshadi. Bunday sharoitda ish beruvchilar xodimlarni ishga olish uchun raqobatlashadilar, bu esa bozorda ish haqi muayyan darajada oshishiga olib kelishi mumkin. Bunda quyidagi ikkita variant bo'lishi mumkin:



**5.8-chizma.** Mehnat bozorida talab va taklif

1. Ko'proq miqdordagi xodimlar bozorga chiqish va ish qidirishni boshlashga ahd qiladi (ya'ni harakat yuqorida aytganimizdek taklif egri chizig'i bo'ylab boradi).

2. Ish haqi oshganligi ish beruvchilarni xodimlarni qabul qilish miqdorini cheklashga majbur qiladi (ya'ni harakat talab egri chizig'i bo'ylab boradi).

Basharti, ish haqi  $b_{myuIH}$  (*bozor muvozanatidan yuqori ish haqi*) nuqtasigacha oshsa, taklif talabdan oshadi ( $y_uT$  nuqtasi), xodimlar ortiqchasi yuzaga keladi va malakali ish beruvchilarni pastroq ish haqiga yollash, buning ustiga ko'proq miqdorda yollash imkoni paydo bo'ladi. Ish topganlarning ba'zilar (masalan, ishsizlar) mamnun bo'ladilar, boshqalar esa ishni yangi joylardan qidiradilar. Shunday qilib, ish haqi  $b_{myuIH}$  nuqtasi darajasidan pastta qarab yursa, talab va taklif muvozanatga yaqinlashadi.

Bozor muvozanati ish haqi ( $b_{mIH}$ ), odatda, mehnat bozorida ustunlik qiladi va umumqabul qilingan ish bo'lib qoladi, buni ish beruvchilar ham, xodimlar ham hisobga olishlari kerak<sup>1</sup>.

Mehnat bozorini harakatta keltirishning eng muhim omili ish kuchining narxi hisoblanadi. Materialistik kontseptsiyaga muvofiq ish kuchining qiymati ish kuchini qaytadan tiklash uchun zarur bo'lgan hayotiy vositalarning qiymati bilan belgilanadi. Bunga ovqatlanish, uy-joy haqi, ma'lumot olish, sog'liqni saqlash va dam olishga sarflanadigan xarajatlar qo'shiladi. Ish kuchi narxiga baho berishga iqtisodiy nazariyachilar turlicha yondashganlar. Materialistik nazariyaning tasdiqlashicha, ish haqi barcha ishlab chiqarish omillari – renta, foiz, foydani to'lagandan keyin qolgan yakuniy daromad hajmi bilan belgilanadi. «*Bitishuv*» nazariyasi esa ish haqi darajasi eng oxirgi

<sup>1</sup> Erenberger R.J., Smit R.S. Zamonaviy mehnat iqtisodiyoti.

ishchi (yollanganlardan so'nggisi) ishlab chiqargan tovarlar qiymati bilan belgilanadi, agar xodim ishlab chiqargan qo'shimcha tovarlar narxi ish beruvchi to'laydigan ish haqidan kam bo'lsa, ish beruvchi boshqa xodim yollamaydi, deb hisoblaydi.

Ish kuchi narxining past darajasi yashirin ishsizlikning ko'payib borishi omillaridan biri bo'ladi, chunki ishsizlik muayyan vaqtgacha korxonalarining moliyaviy ahvoli uchun haddan tashqari og'ir yuk bo'lmaydi. Ish haqining o'rtacha past darajasi ish bilan bandlik va uning tuzilishiga salbiy ta'sir qiladi. Birinchidan, u xodimlarning texnik jihatdan birmuncha orqada qolgan sanoatning xomashyo tarmoqlariga o'tib ketishini keskin kuchaytiradi, bu tarmoqlarda ish haqi darajasi o'rtacha darajadan birmuncha yuqori bo'ladi, shuningdek ishlab chiqarishda kam malakali mehnat ustunlik qiladi, bu bilan busiz ham ish bilan bandlarning kasb-malaka tuzilishini murakkablashtirib yuboradi. Ikkinchidan, ish haqi darajasining pastligi iste'mol byudjetini toraytirishga va izdan chiqarishga olib keladi, uni faqat birinchi galda zarur bo'ladigan tovarlar ishlab chiqarishga yo'naltiradi. Ayni vaqtda aholining uzoq vaqt ishlatiladigan tovarlarga ehtiyoji pasayadi, bu esa texnik jihatdan ilg'or bo'lgan ishlab chiqarish hajmi va ish bilan bandlikni qisqartirishga olib keladi.

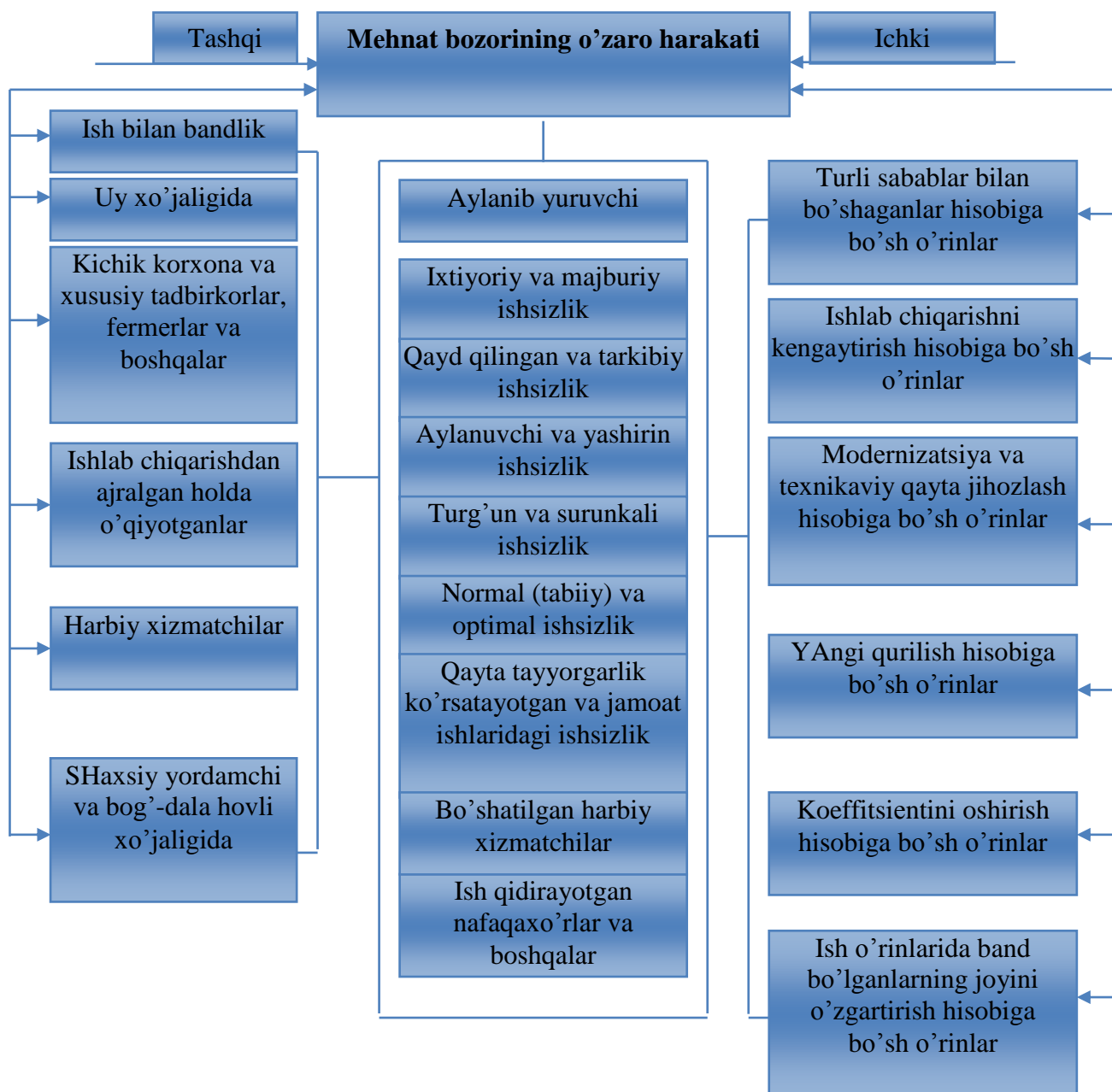
Mehnat bozorisiz muvozanatli iqtisodiyotni bunyod etib bo'lmaydi, chunki iqtisodiyotni boshqarish, avvalo, odamlarning mehnat faoliyatini boshqarishni nazarda tutadi. SHuning uchun ko'plab chet ellik iqtisodchilar mehnat iqtisodiyoti va mehnat sotsiologiyasi masalalarini ish haqi va ish bilan bandlik imkoniyatlarining o'zaro bog'liqligi, ta'lim va xodimlar tayyorlashga kapital mablag' sarflashni rag'batlantirish va shu sarflarning samaradorligi, mehnatning ijtimoiy masalalarini mehnat bozori nuqtai nazaridan olib qaraydilar.

Agar bozor iqtisodiyoti elementlarini turli-tuman bozorlar turkumidan iborat bo'lgan imorat deb tasavvur etsak, uning tomidan chakka o'tib, devorlari teshilgan bo'lsa ham imoratdan ma'lum muddat foydalanish mumkin. Lekin bino poydevorsiz bo'lsa, u albatta qulaydi.

Mehnat bozori keng ma'noda tushuniladigan bo'lsa, mehnat miqdori va sifati muvofiq taqdirlanadigan, uni normal qayta tiklash hamda undan samarali foydalanishni ta'minlaydigan ijtimoiy munosabatlar, shu jumladan yuridik norma va tartibotlar tizimidir. Tor ma'noda mehnat bozorini ish beruvchilar – ishlab chiqarish vositalari egalari bilan yollanma ishchilar – ish kuchi egalari o'rtasidagi – birinchilarning mehnatga talabini va ikkinchilarning yashash vositalari manbai sifatida ishga yollanish bo'yicha ehtiyojlarini qondirish borasida shakllanadigan munosabatlar tizimi tarzida ta'riflash mumkin.

Mehnat bozorining ishlashiga aloqador davlat tuzilmalari faoliyati amaliyotida unga turli ijtimoiy-iqtisodiy omillar, shuningdek, siyosiy muammolarni hisobga olib, ijtimoiy va iqtisodiy jarayonlar birligi printsipidan kelib chiqib, ishchi kuchi bozori sifatida qaraladi. Ish bilan bandlikka ko'maklashish xizmati mehnat bozoridagi samarali siyosat, avvalo, ish bilan faol bandlik siyosati o'tkazilishi, mehnat bozorining ishlashini yaxshilash, korxonalar personalining asoslangan xatti-harakatlari o'zaro uyg'unlashadigangina emas, balki ijtimoiy hamda siyosiy maqbul bo'lishi uchun bozorga qarshi turmay,

unga muvofiq ishlaydigan maxsus muassasalar (institutlar) va ijtimoiy infratuzilmaning samarali tarmog'ini yaratishni tushunadi.



**5.4-chizma.** Mehnat bozorida xarakatlanuvchilar.

Bozor iqtisodiy munosabatlar yig'indisi sifatida ish kuchining egasi bilan uning xaridori (tadbirkor) o'rtasida tovar ishlab chiqarilishi yoki xizmat ko'rsatish lozim bo'lgan aniq ish joyi xususida yuzaga keladi.

Ishchi kuchi egasi uchun mehnatga bo'lgan layoqatni ko'rsatish va ish kuchini qayta tiklash uchun zaruriy pul mablag'i ishlab topishi uchun ish joyiga ega bo'lish imkoniyati yaratiladi. Ish beruvchi tadbirkor uchun esa foyda olishning iqtisodiy sharoiti yuzaga keladi. Natijada ish bilan bandlikning iqtisodiy munosabatlari tarkib topadi. Aynan mana shular mehnat bozorining shakllanishdagi asl mazmunini belgilaydi.

**Tashqi va ichki mehnat bozorlari elementlarining o'zaro harakati.** Mehnat bozorining ishlashi ishchi kuchini mehnatni tatbiq etish sohalari, xalq xo'jaligi tarmoqlari, korxonalar, tashkilotlar, firmalar o'rtasida qayta taqsimlash erkinligining yuqori darajada bo'lishini nazarda tutadi. Bu eski ish joylarining qisqartirilishi va tugatilishi hamda yangi

ish joylarining tashkil etilishi bilan birga bog'liq sarmoyaning erkin kirib kelishi natijasida ishlab chiqarish kuchlarini joylashtirishda o'zgarishlar sodir bo'ladi degan ma'noni anglatadi.

Mehnat bozori haqiqiy ishlashining muhim sharti unda barcha mehnat munosabatlari ishtirokchilari: davlat, ish beruvchilar va yollanma ishchilarning mos xatti-harakatlari hisoblanadi. Bugungi kunda rejali iqtisodiyotdan bozor iqtisodiyotiga o'tayotgan mamlakatlar boshqacha sharoitga tushib qoldi. Ularda mehnat munosabatlari doimo ham erkin tanlanavermaydigan to'la ish bilan bandlikka muvofiq keladigan odamlarning sezilarli kontingenti shakllangan.

Ish bilan band odam uchun mehnat munosabatlariga bozor munosabatlari elementlarining kiritilishi anchagina og'ir kechadi. Bir xil ishga bir xil ish haqi berish odamlarning tushunmovchiliklar va noroziliklariga sabab bo'lishi mumkin. Odamlarda ishsiz qolish gumoni, ayniqsa, ish joyidan o'z aybi bilan emas, balki ish hajmining kamayishi yoki korxonaning (sinish) bankrot bo'lishi tufayli mahrum bo'lishi ruhiy zarbaga olib kelishi mumkin. Yollanma xodim mehnat bozorining asosiy xodimi hisoblanganligi uchun ham uning tushuncha va qarashlar tizimi shu bozorga muvofiq bo'lishi kerak. Mehnat bozorida kishidan yuqori kasb-malaka darajasi, kasbiy qayta o'qish, malakani oshirishga, zarur bo'lganda, kasbni yoki ish joyini almashtirishga tayyorlik va layoqat talab etiladi. Faqat ijtimoiy va hududiy harakatchanligi yuqori darajada bo'lgan kishiga o'zi uchun mehnat bozorida yuqori raqobatbardoshlik darajasini ta'minlashga imkon berishi mumkin.

Mehnat bozorini shakllantirish mantiqi tovar bozori paydo bo'lishining asosiy qonuniyatlariga o'xshash. Bu jarayonlar o'rtasidagi farqlarning ko'pi mehnat bozoridagi maxsus tovar – ishchi kuchi tufaylidir. Ishchi kuchining tovarligi uzil-kesil emas. Ishchi kuchi tovarga aylanishi uchun qator asoslarning yuzaga kelishi talab etiladi. Iqtisodiyot tarixi guvohlik berishicha, mehnat sohasidagi tovar munosabatlari narsalar olamidagi tovar va pul munosabatlaridan ancha keyin shakllangan.

Mehnat bozorining o'ziga xos xususiyati shundan iboratki, mazkur bozorda tovar buyumli shaklda bo'lmaydi. Mehnatning tovarlar va ishlab chiqarish resurslarining yalpisidan printsiptial farqi shundaki, u inson hayotiy faoliyatining eng muhim sohasi, inson shaxsining o'zini namoyon etishi shaklidir.

Shu munosabat bilan iqtisodchilar mehnat bozorida nima sotiladi – ishchi kuchimi yoki mehnatmi va qanday atama qo'llanilishi lozim «*mehnat bozori*»mi yoki «*ishchi kuchi bozori*»mi, degan BOBda bahslashib kelmoqdalar. Amerika Qo'shma Shtatlarida sobiq mehnat vaziri hatto vazirlikning e'lon qilinadigan materiallaridan «mehnat bozori»<sup>1</sup> tushunchasini chiqarib tashlashga uringan edi. Uning ta'kidlashicha, mehnat xuddi paxta, don, neft yoki po'lat kabi sotiladi va sotib olinadi, deb hisoblansa, «mehnat bozori» xodimlarining obro'sini tushirar ekan.

Ana shu ikki tushunchaning ma'nosini olib qaraylik. Ayrim iqtisodchilar bozorda mehnatning o'zi emas, balki insonning mehnat qobiliyati, ya'ni ishchi kuchi sotiladi, hali yo'q narsani sotib ham bo'lmaydi, binobarin, «ishchi kuchi bozori» atamasini ishlatish lozim deb qaraydilar.

---

<sup>1</sup> Erenberger R.J., Smit R.S. Zamonaviy mehnat iqtisodiyoti: nazariya va davlat siyosati. - M., 1996, 3-6.

Oldi-sotdi ob'ektining o'ziga xosligi e'tiborga olinmagan va buyum bozorlarining ishlash mexanizmiga to'liq o'xshatish qo'llanilgan taqdirda mazkur ta'kidlash to'g'ri bo'lib chiqar edi. Lekin buyum bozorlarida oldi-sotdi muomala sohasida bir paytda ro'yi beradi, mehnat bozorida esa avvaliga sotuvchi bilan xaridor o'rtasida muomala sohasida bitim (shartnoma) tuziladi va ushbu shartnoma faqat ishlab chiqarish sohasida, ya'ni mehnat qilinganidan keyin amalga oshirilishi mumkin. Boshqacha qilib aytganda, sotuvchi bilan xaridor bo'lajak mehnat to'g'risida shartlashib oladilar, chunki amalga oshmagan mehnat qobiliyati sifatidagi ishchi kuchining o'zi xaridor uchun qiziqarli bo'lishi amrimahol. Ishchi kuchi xodimdan ajralmasdir, shuning uchun ishchi kuchi xaridorining mulki bo'la olmaydi.

### **5.3 Ijtimoiy-demografik omillarni talab va taklifning o'zaro aloqadorligiga ta'siri**

**Aholining ishga bo'lgan talabining demografik omili.** Aholining qayta tiklanishi, ya'ni takror ishlab chiqarilishidan ibarat demografik jarayonlar uning ish o'rinlariga bo'lgan talabini shakllantirishning bamisoli tabiiy negizini tashkil etadi. Mazkur jihatni tadqiq qilishda aholining yosh-jins tuzilishi markaziy o'rin egallaydi, u mehnatni taklif qilishdagi miqdor va sifat o'zgarishlarining negizidir. Aholining ayrim yosh-jins guruhlarining etarli darajada barqaror kasb-tarmoq yo'nalishlari va afzal ko'radigan tomonlari bor. Erkaklar xususan, yoshroq vaqtlarida moliya, savdo-sotiq, sanoat sohaslarida ishlashga ko'proq moyil bo'ladilar. Ayollar ko'proq kundalik uy-ro'zg'or ishlarining davomi bo'lgan xizmat ko'rsatish sohasi, savdo va umumiy ovqatlanish, ta'lim tizimi va sog'liqni saqlash sohaslarida ishlashga intiladilar.

Taraqqiyotning hozirgi bosqichida ishchi kuchini taklif qilish aholining mehnat faolligiga hal qiluvchi darajada bog'liqdir. Umuman olganda, O'zbekistonda ishchi kuchini taklif qilish ancha yuqori bo'lib, iqtisodiy jihatdan faol aholining ulushi (ish bilan band va ish qidirayotgan aholi) mehnat resurslari umumiy sonining 71,0% ga etadi. Ish bilan bandlik va mehnat bozorining ahvolini yanada isloh qilish nuqtai nazaridan ijtimoiy faol aholi tarkibining taxminan 47,0% ni ayollar, 14,0% ni 25 yoshgacha bo'lgan yoshlar va 14,0% ni pensiya olish arafasidagi va pensiya yoshidagi kishilar tashkil etishini hisobga olish muhimdir.

Bu guruhlar iqtisodiy jihatdan faol aholining shunday qismini tashkil etadiki, u muayyan iqtisodiy vaziyat ta'siri ostida mamlakat iqtisodiyotida ishtirok etishini o'zgartirishi mumkin. Bu iqtisodiy jihatdan faol aholi chetki ikki guruhining mutlaq ko'pchilik qismini ishsizlar tashkil etadi. Iqtisodiy jihatdan faol aholining 55,0% ga yaqinini 30-49 yoshgacha bo'lgan kishilar tashkil etadi, ularning ko'pchiligi yuksak darajada ishchanligi, kasb mahorati, barqaror kasbiy va hayotiy qiziqishlari bilan ajralib turadi.

Iqtisodiy jihatdan faol aholining yosh-jins tarkibi yaqin 2-3 yil ichida amalda o'zgarmaydi, mavjud demografik bashorat va aholining turli ijtimoiy-demografik guruhlarining ish bilan bandlik darajasini taxlil qilish ana shundan dalolat beradi. Hozirgi vaqtda ish bilan bandlikning haddan tashqari yuqori darajasini belgilab berayotgan omillar kelgusida ham ish kuchini taklif etishga faol ta'sir ko'rsatadi.

1897 yilda hozirgi O'zbekiston hududida atigi 3,9 mln kishi yashar edi, ya'ni o'tgan 100 yildan sal ko'proq vaqt mobaynida bu erda aholi 6,3 baravar (2000 yilga kelib 24,6 mln kishigacha) ko'paydi. 4.3-jadvaldan ko'rinib turganidek, XX asrda O'zbekiston aholisining soni bir tekis oshgani yo'q. Uning dastlabki ikki hissa ko'payishi salkam 60 yil davomida ro'y berdi, keyingi ikki hissa ko'payishi esa 20 yil ichida amalga oshdi. Respublika aholisi 2001 yilning oxiriga kelib 1980 yilga nisbatan 1,6 baravar ko'payishi kutilgan edi, aholining uchinchi marotaba ikki hissa ko'payishi esa uning yuzaga kelgan ko'payish sur'ati saqlangan taqdirda XXI asr ikkinchi o'n yilligining oxirida ro'y berishi kutilmoqda.

Aholi ko'payishi bilan bir yo'la uning **zichligi ham ancha oshmoqda**: 1940 yilda har km<sup>2</sup>.ga 14,6 kishi to'g'ri kelgan bo'lsa, 2000 yilda 54,1 kishi to'g'ri keldi (zichlik 3,7 baravar oshgan). Hozirgi vaqtda O'zbekistonning 14 ta hududiy bo'linmasidan 10 tasi, shu jumladan, Toshkent shahri aholi zich bo'lgan hududiy bo'linmalar jumlasiga kiradi, vaholanki, ular O'zbekiston hududining atigi choragini, aholi uncha zich bo'lmagan to'rtta viloyat esa respublika hududining qolgan to'rt dan uch qismini egallagan. Aholi nihoyatda zich bo'lgan mintaqalarga butun aholining, mehnat resurslari, iqtisodiy faol va ish bilan band aholi, tug'ilgan bolalar va aholi tabiiy ko'payishining beshdan to'rt qismi, yalpi ichki mahsulotning 74 %, investisiyalarning 79 %i va iste'mol xarajatlarining 88 %i to'g'ri kelmoqda.

Aholining ko'payib ketishi uni oziq-ovqat mahsulotlari va ichimlik suv, ish o'rinlari bilan ta'minlashdagi qiyinchiliklar, shuningdek, ekologik oqibatlar va kasallik ko'payishini keltirib chiqaradi. Ayni chog'da O'zbekistonning aholi nihoyatda zich bo'lgan mintaqalarida ishlab chiqaruvchi kuchlari eng yuqori darajada rivojlangan va yashashni ta'minlash shart-sharoitlari qulay bo'lgan hududiy bo'linmalar bor, shu sababli aholining ko'payib ketishi ularda ishsizlik darajasiga mayinroq ta'sir etdi.

### 5.1-jadval

#### O'zbekistonning asosiy demografik ko'rsatkichlari

Yil	Aholi soni, mln kishi	Aholining o'rtacha yillik ko'payishi, ming kishi	Aholi ko'payishining o'rtacha sur'ati	Tug'ilish koeffitsienti, %	O'lim koeffitsienti, %	Tabiiy ko'payish koeffitsienti, %
1897	3,95	—	—	—	—	—
1960	8,52	72,6	1,25	39,9	6,0	33,9
1980	15,76	362,0	3,15	33,8	7,4	26,4
2000	24,49	332,2	1,4	21,3	5,5	15,8
2025	33,4	233,7	0,75	—	—	—

**Manba:** Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi ma'lumotlari asosida tayyorlandi.

Aholi nihoyatda zich bo'lgan mintaqalar hissasiga respublika mehnat resurslarining 81 %i to'g'ri kelayotgan bo'lsa, ishsizlar ular umumiy sonining atigi 55 %i miqdoriga to'g'ri kelmoqda. Umuman, O'zbekiston bo'yicha rasmiy ishsizlik darajasi 0,5 %ni tashkil etayotgan bo'lsa, aholi nihoyatda zich bo'lgan mintaqalarda 0,3 %ni tashkil etmoqda.

Hozirgi vaqtda aholi migrasiyasining manfiy *saldosi* kamayib, 1990 yildagi 181 ming kishidan 2000 yilda 66,6 ming kishiga tushib qoldi. Shu bilan birga O'zbekiston aholisining XX asr oxiriga kelib umumiy ko'payishi, asosan, tabiiy ko'payish hisobiga ro'y berdi, ushbu ko'payish esa mexanik tarzda ko'payishning manfiy saldosi qopladi. Ayni vaqtda aholining tabiiy ko'payishi astasekin pasayib bormoqda. Buning boisi avvalo shundaki, Respublika aholisi o'z hayotini sifat jihatidan yaxshilash uchun oilani oqilona rejalashtirishga moyilroq bo'lib bormoqda.

Eng muhim omillardan biri sifatida oilalar daromadlarining past darajasi, kasb mehnatining inson turmush tarzi va ijtimoiy mavqeini shakllantirishdagi ahamiyati, ish bilan bandlikni tashkil etishdagi mustahkam tizimini ko'rsatib o'tish mumkin. Bunda qo'shimcha daromadga bo'lgan ehtiyoj, odatda doimiy ish joyi va to'liq ish vaqti asosida ishlashga talabning ortishi bilan bog'liq.

Ish o'rinlariga bo'lgan yuksak talabni faqat iqtisodiy sabablar bilan tushuntirish unchalik to'g'ri bo'lmaydi. Shuni ham nazarda tutish kerakki, ishlovchi kishi ish joyidan maosh olishdan tashqari, ko'pgina boshqa moddiy manfaatlar ham ko'radi. Ish bilan bandlikning uzoq vaqt mobaynida saqlanib qolgan darajasi aholining faqat asosiy daromad manbai bo'lgan ishga ehtiyojidan tashqari, qaror topgan muayyan turmush tarzidan ham dalolat beradi. Bu turmush tarzi yaxshimi yoki yomonmi, u aholining ayrim guruhlari hayotiga qanday ta'sir qiladi? Eng asosiysi shuki, bu turmush tarzi odatiy, an'anaviy bo'lib qolgan, ko'pgina hayotiy yo'l-yo'riqlar va yo'nalishlar unga bo'ysundirilgan, insonning ijtimoiy mavqei u bilan belgilanadi. Odatdagi turmush tarzidan, o'rganish bo'lib qolgan ishdan ajralib qolishning o'zi bo'lmaydi, axir oilaning hayoti, daromad manbai u bilan bog'liq.

Turli ijtimoiy-demografik guruhlarning mehnat taklif qilishi. Mehnat bozoriga keng ma'noda baho berish uchun ish o'rinlariga ehtiyoji yuqori bo'lgan aholining ijtimoiy-demografik guruhlarning o'ziga xos tomonlari ko'proq qiziqish uyg'otadi.

O'zbekistonda yoshlar (16-29 yosh) iqtisodiy faol aholining 32,0 % tashkil etadi. Bu yerda e'tiborlisi shundaki, jami faol aholining bu yoshdagi ayollarning miqdori 34,1 %, erkaklarning miqdori esa 29,6 % tashkil etmoqda. Ularning ish o'rinlariga bo'lgan ehtiyoji ko'p jihatdan yosh tarkibi, jinsiy taqsimlanishi va ma'lumot olishdan manfaatdorligiga bog'liq. Mehnat faoliyati va mehnatga haq to'lashning erkinlashuvi yoshlar orasida unchalik ko'p kuch-g'ayrat sarflamasdan va ko'pincha kam malakali mehnat hisobiga «katta pul» ishlab olish istagini tug'diradi. Moddiy farovonlik va ish bilan bandlikni yuqori mahorat bilan bog'laydigan yoshlar doirasi torayib bormoqda.

Yoshlarning muayyan qismi orasida «oson» va «katta» mablag' ishlashga umid qilish istagi amalga oshmay qolgan taqdirda, u jinoiy vaziyatni keltirib chiqarishi mumkin. Sotsiologik so'rovlarning ko'rsatishicha, 20 yoshgacha bo'lgan har besh nafar yoshdan bittasi va 25 yoshdan 35 yoshgacha bo'lgan har o'n yoshdan bittasi vujudga kelgan hozirgi sharoitda qanday bo'lmasin, yuqori turmush darajasiga erishish uchun har qanday imkoniyatni ishga solishdan orqaga qaytmaydigan kishilardir. Ularning ko'plari

ishini o'zgartirib, qayerda ko'proq pul topish mumkin bo'lsa, o'sha joyga o'zini urishga tayyordir, bu esa ular orasida yuqori haq to'lanadigan ish uchun raqobatni keskinlashtiradi va ishsiz qolish xavfini tug'diradi. Yoshlar orasida xo'jalik yuritishning bozor shakllariga intilish kuchlidir, lekin birgina buning o'zi kifoya qilmaydi. Ishchi o'rinlarini tashkil etishning maxsus dasturlari ishlab chiqilishi kerak, ular yoshlardan ish kuchiga taklifning ortishi, xo'jalik yuritishning yangi sharoitlarida ularning ish bilan bandligiga ko'maklashishni hisobga olishi zarur.

Ishchi kuchiga bo'lgan talab mehnat bozori mexanizmining tarkibiy elementi sifatida iqtisodiyotning aynan hozirgi vaqtda muayyan miqdordagi xodimlarga bo'lgan talabni umumiy tarzda jismoniy shaxs hisobida yoki o'rtacha yillik hisobda aks ettiradi. Bu keyingi holatda mazkur tushuncha bitta o'rtacha statistik xodim, odatda, bir yil ichida ishlab berishi lozim bo'lgan vaqtni aks ettiradi. Shuning uchun ham o'rtacha yillik xodimning bir yilda ishlab bergan kunlariga qarab o'sha ish kuchiga bo'lgan talab jismoniy shaxslarning ko'proq yoki ozroq sonini talab qiladi.

Umumiy mehnat bozorida ish kuchiga bo'lgan samarali talab va umumiy talabni farqlash kerak bo'ladi. Umumiy talab miqdor jihatdan ish bilan bandlar soni va unga qo'shiladigan vakansiyalar soniga teng bo'ladi. Samarali talab esa hisob miqdori bo'lib, umumiy talab bilan ortiqcha miqdor hajmining farqi sifatida belgilanadi.

Ortiqcha miqdor – ishlab chiqarishning barcha sohalarida iqtisodiy jihatdan maqsadga muvofiqlik nuqtai nazaridan ortiqcha bo'lgan xodimlar sonini ifodalaydigan ko'rsatkich. Uni hisoblashda quyidagilar e'tiborga olinadi: mehnat jadalligining pastligi bilan bog'liq ish vaqtining bekor sarf etilishi; mahsulotni ishlab chiqarish, saqlash, tashish va sotishda yo'l qo'yilgan isrofgarchilik bilan bog'liq ijtimoiy mehnatning ortiqcha sarf bo'lishi; ish vaqtining barham toptirilishi natijasida bir kunlik va smena ichidagi bekor ketgan vaqt sarfi; ishlab chiqarilgan bo'lishiga qaramay, sotilmagan mahsulot uchun ketgan ish vaqti va hokazolar.

Yuqorida sanab o'tilgan bu omillar ortiqcha miqdor miqyosini belgilab beradi va ishlab chiqarishning texnik-tashkiliy darajasi bilan bog'liq bo'lib, bozor iqtisodiyoti davrida ham saqlanib qolishi mumkin.

Yakka tartibdagi ish o'rni – zarur texnikaviy vositalar bilan ta'minlangan zona bo'lib, u bir xodimning bir smenadagi mehnat faoliyatini amalga oshirish uchun mo'ljallangan. Yakka tartibdagi ish o'rinlaridan jamoa ish o'rinlari vujudga keladi.

Jismoniy ish o'rinlarining buyumlar bilan to'ldirilishi – bir smenada mehnat kiladigan bitta xodim bo'ladigan mehnat qurollari va buyumlaridan iborat. Jismoniy ish o'rinlarining mavjudligi bitta xodimning ish bilan bandligini ta'minlash uchun zarur shartdir. Mehnat faoliyatini amalga oshirish uchun resurslar majmui va ishlab chiqarish shart-sharoitlari zarur bo'ladi. Jismoniy ish o'rni bitta bo'lib, u ko'p daromad berishi tufayli undan ikki va hatto uch smenada foydalaniladi, bu esa tegishli miqdordagi ish o'rinlarini tashkil etishga talab tug'diradi, ularni iqtisodiy ish o'rinlari deb atash maqsadga muvofiqdir.

Shunday qilib, iqtisodiy ish o'rni deganda bir xodim uchun ish o'rnini ta'minlab berish imkoniyati tushuniladi. Demak, milliy iqtisodiyotning ish kuchiga bo'lgan iqtisodiy ish o'rinlari soni bilan belgilanadi.

Ish bilan bandlik dinamikasi keyingi yillarda ish kuchiga bo'lgan talabning muayyan darajada qisqarganligidan dalolat beradi. Bu hol jismoniy ish o'rinlarini qisqartirish, ya'ni asosiy jamg'armalarning o'rnini qoplamasdan ketib qolganligi hisobiga ham, shuningdek,



iqtisodiy ish o'rinlarini qisqartirish hisobiga, avvalo, ortiqcha xodimlarni qisqartirish hisobiga ham sodir bo'ladi. Iqtisodiy ish o'rinlari sonining qisqarishi amalda moddiy ishlab chiqarishning barcha tarmoqlari uchun xos bo'ldi, noishlab chiqarish sohasida esa, asosan, ilm-fan va ilmiy xizmat ko'rsatish sohaslarida ro'y berdi.

#### **5.4.Mehnat bozorining turlari, modellari ularning segmentlarga bo'linishi va moslashuvchanligi**

Barcha turdagi bozorlarda sotuvchilar va xaridorlar mavjud bo'lib, ular harakat qilganidek, bu jarayon mehnat bozorida ham amal qiladi. Bu bozor mehnatni sotadiganlar va sotib oladiganlardan iborat bo'ladi. Agar sotuvchi va xaridorlar bir-birlarini o'zlari yashaydigan mamlakat bo'ylab izlasalar, bunday bozor milliy mehnat bozori deyiladi. Sotuvchi va xaridorlar bir-birlarini faqat muayyan hududda yoki viloyat va tumanlarda izlasalar, bunday bozor mahalliy bozor deb nomlanadi.

Agar ishchi kuchini izlash geografik, firma ichidagi, kasbiy harakati, ish joylarini to'ldirish mezonidan kelib chiqilsa, unda bozorning turli mamlakatlarda turli nisbatlarda mavjud bo'lgan ikki turini ajratish mumkin.

Birinchi turi – ishchi kuchi uchun ish joylarini geografik va kasbiy harakati, korxonalar (firma)lar o'rtasidagi harakatlanish yo'li bilan to'ldirilsa, u shartli tarzda tashqi bozor deb atalgan. Amerika Qo'shma Shtatlaridagi mehnat bozorining modeli bunga ko'proq to'g'ri keladi.

Bunday bozor doirasida firmalar o'z kadrlarini chetdan kelgan, zarur kasb va malakaga ega bo'lgan tayyor xodimlarni ishga taklif qilish asosida amalga oshiradilar.

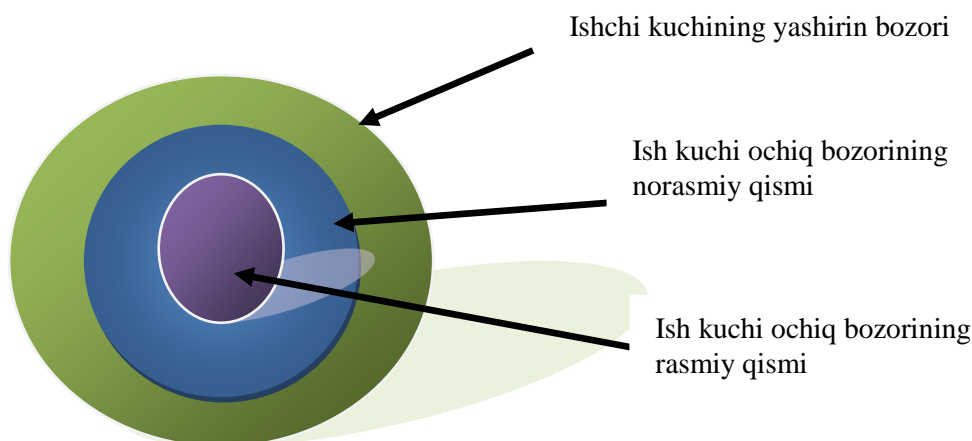
Ikkinchi turi – xodimlarning firma ichidagi kasbiy harakatiga mo'ljallangan bozor bo'lib, unda kadrlarni tayyorlash, kasblar va malaka bo'yicha tuzilmasini shakllantirish firma ichida korxonani rivojlantirish istiqbollari muvofiq amalga oshiriladi. Bu turdagi bozor shartli tarzda ichki bozor nomini olgan. Bunday usul Yaponiya mehnat bozori modeliga mansubdir.

O'zbekistonda zamon talablariga javob beradigan mehnat bozori endigina shakllana boshladi. U mazkur mezonlar bo'yicha bozor tizimida hali o'z shaklini egallaganicha yo'q. Shuning uchun ham uni aralash hamda mehnat bozorining birinchi turiga moyilroq deyish mumkin.

Mehnat bozori – yalpi ko'lamli bozor bo'lib, u yalpi taklifni (jami iqtisodiy faol aholini) va yalpi talabni (iqtisodiyotning mehnatga, ya'ni xodimga bo'lgan jami ehtiyojini) qamraydi. Tor ma'noda mehnat bozori joriy bozor bo'lib, u yalpi bozorning bir qismini tashkil etadi va bo'sh o'rinlar hamda ish qidirish bilan band bo'lgan shaxslar miqdori bilan belgilanadi.

Joriy bozor ham o'z navbatida ikki qismga bo'linadi: 1) ochiq bozor, unda taklif ish qidirayotgan, shu jumladan, qayta kasb tanlashga, kasb tayyorgarligi va qayta tayyorgarligiga muhtoj bo'lgan odamlarni qamraydi, talab esa bo'sh o'rinlar bilan tavsiflanadi; 2) yashirin bozor, u rasman ish bilan band bo'lgan, lekin ishlab chiqarishga zarari etmaydigan tarzda bo'shatib olinishlari mumkin bo'lgan shaxslarni o'z ichiga oladi. Ana shu har ikkala bozorning rasmiy ro'yxatga olingan va norasmiy ro'yxatga olinmagan qismi bo'ladi.

O'zbekistonda hozir amalda bo'lgan mehnat bozori bir xil emas. U ishchi kuchi zaxiralarini to'plash usul va shakllari, tashkil etish va boshqarish, ishlab chiqarish samaradorligi hamda xodimlar holatiga ta'sir etish xarakteriga ko'ra farqlanadigan, turli funksional vazifani bajaradigan, ikkita o'zaro bog'langan soha hosil qiladigan ko'p qatlamli tuzilmadir. Aytib o'tilgan belgilariga ko'ra uni «ochiq» va «yashirin» ishchi kuchi bozoriga ajratish mumkin. Ochiq ishchi kuchi bozori rasmiy va norasmiy shakllangan qismlar bilan berilgan (5.9-chizma).



**5.9-chizma.** Ishchi kuchi bozori tuzilmasi

Ishchi kuchining ochiq bozori haqiqatan ish izlayotgan va kasbga yo'naltirishga tayyorlash va qayta tayyorlashga muhtoj bo'lgan barcha mehnatga layoqatli aholini, barcha bo'sh ish joylari va lavozimlari, shuningdek, davlat va nodavlat sektoridagi o'quvchilar uchun mo'ljallangan ish o'rinlarini qamrab oladi.

Ochiq bozorning rasmiy qismi tumanlarda joylashgan ish bilan bandlikka ko'maklashuv Markazida ro'yxatga olingan ishchi kuchi va bo'sh joylarni va rasmiy kasb-hunar ta'limi tizimidagi o'quvchi o'rinlarini o'z ichiga oladi.

Ochiq bozorning norasmiy qismi mehnatga talab, yangi kasblarni egallash uchun o'quv joylari va ishchi kuchi taklifining ishga joylashtirish organlari hamda rasmiy ta'lim tuzilmalari tomonidan vositalanmaydigan qismini to'playdi. Ularni kelishib olish ish beruvchilar bilan bevosita aloqada amalga oshiriladi, shuningdek, munosib ish topish, tayyorlash, malakani oshirish va tanqis yangi kasblarni egallash kabilarni amalga oshiradigan turli nodavlat vositachilik tuzilmalari tomonidan amalga oshiriladi. Norasmiy mehnat bozorining chegaralari o'zgaruvchan, ishchi kuchi talab va taklifining ko'p sonli omillar ta'sirini aks ettiradigan nisbatining tabiiy o'zgarishiga bo'ysunadi.

Mehnat bozorining turlari u yoki bu mehnat bozoriga kiradigan ish bilan bandlarning toifasiga ko'ra farqlanadi. Bunday farqlash mehnat bozorida tabaqalashtirilgan siyosatni amalga oshirish imkonini beradi. Bu siyosat u yoki bu xodimlar toifalarining xususiyatlari, ularning imkoniyatlari va cheklovlari, ularni mehnat qilishga undovchi sabablar, mehnat sarflaydigan joylari, ishlab chiqarish va mehnat jarayonidagi roldan kelib chiqadi.

Nufuz mezonlari bo'yicha mehnat bozorlari quyidagilarga ajraladi:

- yoshlar mehnat bozori;
- xotin-qizlar mehnat bozori;

- keksa yoshdagi fuqarolar mehnat bozori;
- nogironlar mehnat bozori.

Ushbu mehnat bozorlarida amal qiluvchi ishchi kuchining ko'rsatkichlari barqaror bo'lib, bu ko'rsatkichlar ulardan foydalanish xarakteri va mehnat sharoitlarini belgilab beradi. Mazkur mehnat bozorlaridagi xodimlar uchun mushtarak holat shuki, ularning hammasi *marginal* guruhlariga kiradi va ularni ishga solish muayyan cheklovlar bilan bog'liq.

Yoshlarning ish bilan bandligi va ularni kasb jihatdan mehnat faoliyatiga tayyorlash ijtimoiy va iqtisodiy ahamiyatga ega. O'zbekistonda mehnatga yaroqli aholining yarmidan ko'prog'ini 29 yoshgacha bo'lgan yoshlar tashkil qiladi. Ana shuning uchun ham yoshlar bilan ishlash, ularni kasbga tayyorlash mamlakatda ustuvor vazifalardan biri sifati qaraladi. O'zbekistonda "2008 yil – Yoshlar yili" deb e'lon qilinishi bunga misol bo'la oladi. Dunyoning juda ko'p mamlakatlarida ishsizlikning yuqori darajada ekanligi kuzatilmogda. Bu hol ma'lum darajada yoshlarning o'z xulq-atvor xususiyatlari bilan bog'liq bo'lib, ular birinchi ish joyida ish haqi yuqori bo'lmasligi sababli muqim ishlab qolishdan moddiy manfaatdor bo'lmaydilar; barqaror daromad olishga undovchi sabab yo'q bo'lib, ushbu vaziyat yoshlarni ota-onalari ko'pchilik hollarda moddiy jihatdan qo'llab-quvvatlashlari bilan bog'liq bo'lmoqda. Buning ustiga ular ko'pincha dastlabki mehnat tajribalarini muayyan ishda emas, balki ish joylarini o'zgartirish yo'li bilan kasb faoliyati turlarida orttirishga harakat qiladilar. Shu bilan birga, yoshlarning ish bilan bandligi asosan ish beruvchilarning munosabati bilan belgilanadi – kon'yunktura yomonlashgan har bir holatda ular, avvalo, malakasi kam va tajribasiz bo'lgan yosh xodimlarni qisqartiradilar.

Yoshlar xususida, shuningdek, xotin-qizlar xususida ham bir qator xalqaro hujjatlar qabul qilingan bo'lib, ular ish bilan bandlarning ushbu toifasi mehnat sharoitlarini normativ asosda tartibga soladi. XMTning 1919 yil qabul qilgan №5 dastlabki konventsiyasi sanoatda ishga qabul qilinuvchilarning minimal yoshini belgilashga bag'ishlangan edi. Keyinchalik XMT bu masalaga 1921, 1932, 1965, 1973 yillar qayta-qayta murojaat qildi. XMT o'smirlarning tungi mehnati xususida ham normativ hujjatlar qabul qilgan. Unda o'smirlarni tibbiy ko'rikdan o'tkazish xususida ham tavsiyalar berilgan, «Kasbiy ta'lim to'g'risida»gi 117-tavsiyada esa (1962 yil) ushbu muammoning hamma jihatlari batafsil ko'rib chiqilgan bo'lib, u O'zbekiston sharoitida ham keng miqyosda foydalanilmoqda.

Xotin-qizlar mehnat bozoridagi ahvolini moddiy haq evaziga ijtimoiy mehnatda qatnashishni onalik va oiladagi vazifalarni bajarish bilan bog'lash zarurligini belgilaydi. Bu majburiyatlar xotin-qizlarning uzluksiz ta'lim olish, kasbiy tayyorgarlikdan o'tish, olgan ta'limiga muvofiq ishlash, karera qilish imkoniyatlarini chegaralaydi. Aynan mana shu holatlar korxonalar va tashkilotlardan birinchi navbatda xotin-qizlar bo'shatilishiga olib keladi. O'zbekiston iqtisodiyotining rasmiy sektorlarida 45,4% xotin-qiz (2008 yil) ish bilan band ekanligini hisobga oladigan bo'lsak, ushbu masala yuzasidan samaraliroq ishlar olib borish kerak.

Mamlakatda xotin-qizlar orasida ishsizlik darajasi erkaklar orasidagi ishsizlikdan ancha yuqoriroq bo'lib, ularning ish qidirish davri ancha cho'zilib ketmoqda. Xotin-qizlarning ish haqi va pensiyasi ham, qoida tariqasida, dunyodagi juda ko'p mamlakatlarda bir xil ish joylarida ishlaydigan erkaklarnikidan kamligini kuzatish

mumkin. Ular ishga qabul qilinish chog'ida ham erkaklar bilan teng imkoniyatga ega bo'lmagan hollar ham mavjud.

Xotin-kizlarning ishchi kuchi sifatidagi bunday ahvoli beistisno juda ko'p mamlakatlar uchun mushtarakdir. Shu sababli, O'zbekistonda ham ishlaydigan xotin-qizlarning ish bilan bandlik va mehnat sharoitlari xalqaro darajada me'yoriy hujjatlar bilan tartibga solishni doimiy nazoratda tutish muhim vazifa sifatida qaralmog'i lozim

**Mehnat bozori modellari.** Turli mamlakatlarda ish bilan bandlik va mehnat bozori modellari o'ziga xos xususiyatlarga ega bo'ladi.

**Fransiya modeli.** Fransiyada oxirgi 10 yil ichida ishsizlik darajasi 12,0 % atrofida saqlanmoqda. Ishsizlikka qarshi kurashish uchun ham faol, ham sust chora-tadbirlar qo'llaniladi, lekin mehnat bozorida passiv siyosat ma'qulroq ko'riladi.

Ishsizlarga uzoq vaqt nafaqa to'lanadi. Bunday nafaqa to'lanishining eng uzoq davom etishi 5 yilni tashkil etadi. Shu bilan birga Fransiya byudjetida mehnat bozoridagi passiv siyosatga xarajatlar ulushi faol ijtimoiy siyosat o'tkazishga qilinadigan xarajatlar ulushidan deyarli ikki baravar yuqoridir<sup>1</sup>.

Hozirga vaqtda Fransiya korxonalarida mehnat resurslarini boshqarish sohasida ishsizlikka global vositasi deb qaralayotgan ish bilan to'liq ta'minlanmagan bandlik siyosati amalga oshirilmogda. Lekin Fransiyada ishsizlik bundan buyon ham 10-12,0 % darajasida qolaveradi, chunki ayrim iqtisodiy bashoratlarga qaraganda G'arbdagi ko'pchilik mamlakatlardagi yuqori darajadagi ishsizlik yana bir necha yilga saqlanib qolishi taxmin qilinmogda. Ana shularning barchasi mehnat bozoridagi passiv siyosatning faol siyosatga qaraganda, samarasi ancha past ekanligini ko'rsatmogda.

Shvetsiya modeli. Shvetsiyada mehnat bozoridagi siyosat bo'sh ish o'rinlarini ishsizlar bilan to'ldirishga ko'maklashish va ishsizlarga faqat nafaqalar berib borishdan iborat bo'lib qolmasligi lozim, deb hisoblanadi. Aholini ish bilan bandligini to'liq yuzaga keltirishning an'anaviy strategiyasi muqarrar ravishda inflyatsiya darajasining yuqoriligi sababli ish haqini tashkil etishda ro'y berishi mumkin bo'lgan siljishlarga olib kelishi e'tirof etilgan edi. Shu bois Shvetsiya mehnat bozorida olib borilayotgan faol siyosat quyidagi to'rt elementni o'z ichiga olishi ta'kidlanmogda.

Birinchi, cheklovchi *fiskal* siyosat bo'lib, uning maqsadi tovar va xizmatlarga kam daromadli korxonalarining faoliyatni to'xtatishga majbur qiladigan sur'atda talab va inflyatsiyaning oshishiga yo'l qo'ymaydigan egri soliqlar belgilanishidan iborat. Juda yuqori foyda oladigan firmalar o'rtasida ish haqini oshirish borasida inflyatsiyaga olib keluvchi raqobatga yo'l qo'ymaslik uchun foydani jilovlab turish ham ushbu siyosatning maqsadidir.

Ikkinchi, ish haqi borasida olib boradigan hamjihatlik siyosati bo'lib, buning ma'nosi barcha ishchi va xizmatchilar uchun tadbirkorlarning moliyaviy ahvoli yoki firmaning qaysi tarmoqqa qarashli ekanidan qat'i nazar, teng mehnatga teng haq olishni ta'minlash bilan bog'liq.

Uchinchi, yangi ish o'rinlarini yaratish va unga xodimlarni tayyorlash, qayta o'qitish markazlarini yaratishni rag'batlantirishdir. To'rtinchi, iqtisodiy ko'rsatkichlari past bo'lsa-da, ijtimoiy zarur xizmatlarni ta'minlaydigan sektorlarda aholini ish bilan bandligining davlat tomonidan qo'llab-quvvatlanishini ta'minlashdir.

---

<sup>1</sup> Chernov Yu.I. Mehnat unumdorligi va ishsiz iqtisodiyot. - M., 1992,24-6.

Shvetsiyada olib borilayotgan faol siyosat bir qator Evropa davlatlari va Amerika Qo'shma Shtatlaridan ancha oldinda bormoqda. Shuning uchun ham mehnat bozoridagi modellardan O'zbekistonda ham andoza olsa arziydi.

**Amerika modeli.** Amerika Qo'shma Shtatlarida kon'yuktura o'zgargan va qo'llanilayotgan ishchi kuchi hajmini kamaytirish zarurati paydo bo'lgan yoki korxonalar norentabel bo'lib qolgan taqdirda xodimlarni ishdan bo'shatish chorasi ishga solinadi. Buning ustiga, xodimlar korxonaning yopilish vaqti kelgunigacha ishdan bo'shatilganliklari to'g'risida hech qanday axborot olmaydilar. Yirik sanoat kompaniyalari odatda xodimlarning kasb-malaka tayyorgarliklariga kam e'tibor beradi. Ish haqi va uni tashkil qilish ishlarining murakkabligiga qarab tasniflanishga bog'liq. Xodimning ishda ko'tarilishi odatda kasb-malaka yo'nalishini kengaytirish bilan emas, balki boshqa ishga o'tishi bilan bog'liq. Ish haqi uzoq vaqtga tuziladigan shartnomalar bilan belgilanadi. Korxonalar ma'muriyati va kasaba uyushmalari o'zaro sust bog'langan va deyarli axborot almashinib turmaydi. Ushbu modelga ishchi kuchining kasbiy jihatdan ham, jug'rofiy jihatdan ham yuqori darajada harakatchanligi sezilarlidir.

Amerika Qo'shma Shtatlarida ishsizlikka qarshi kurashning ancha qat'iy usuli qo'llaniladi. Ishsizlik bo'yicha nafaqa atigi yarim yil davomida to'laniladi, ishsizlarga yordam berishning faol chora-tadbirlarini ko'rish odat tusiga kirmagan. Mehnat bozorida faol davlat siyosatini olib borish xarajatlari, Yalpi Ichki Mahsulotning atigi 0,19 %ini tashkil etadi. Ana shunday yondashish sharoitida kishi faollik va sobitqadamlik bilan ish qidiradilar. Bunday siyosat natijasida ishsizlik darajasi nisbatan past bo'lmoqda (5,4%). Shu bilan birga ko'pdan-ko'p amerikaliklar ish beruvchiga qaram ekanliklari va tez-tez ishni o'zgartirish, yangi jamoa va yangi ish sharoitlariga moslashish zarurligidan o'zlarini ruhan noxush sezadilar.

**Yaponiya modeli.** Bu mamlakatda mehnat munosabatlari tizimi umrbod yollanishga asoslanadi, umrbod yollanish xodimlarning korxonada ishlaydigan eng yuqori (55-65) yoshga etgunlariga qadar ish bilan bandlik kafolatlanishini ko'zda tutadi. Umrbod yollanish tizimi ish haqi, mukofotlar hamda ijtimoiy to'lovlar tarzidagi moddiy taqdirlash miqdorlarini oshirib borishni kafolatlaydi. Umrbod ishga yollash yo'li bilan korxonalarda xodimlarni mustahkamlash, ichki firma darajasida malaka oshirish, tezkor ravishda kasb-malaka tarkibini ish o'rinlarining tuzilmasi bilan, texnika va texnologiyalarni rivojlantirish, ishlab chiqariladigan mahsulotni modifikatsiyalash bilan muvofiqlashtirib borish imkonini beradi.

Yaponiya firmalari yollanma xodimlardan uzoq vaqt mobaynida foydalanishni ko'zlaydi. Bu esa xodimlarda mehnatga ijodiy munosabatda bo'lish va nihoyat darajada sifatli ishlashga intilishni tarbiyalashga qaratilgan siyosatga asos bo'lib xizmat qildi. Bu ma'lum darajada tadbirkorlarning ishlab chiqarish va qo'llanilayotgan ishchi kuchini xodimlarni qisqartirish hisobiga emas, balki ish vaqtini qisqartirish yoki xodimlarni shu'ba korxonalariga yoki o'zaro kelishuv bo'yicha boshqa firma korxonalariga o'tkazish hisobiga hal qilishga intilishlarini ham belgiladi.

Doimiy va vaqtincha xodimlarni bir-biridan aniq farqlash mavjud, vaqtincha xodimlar iqtisodiy inqiroz davrlarida birinchi navbatda ishdan bo'shatiladi va ko'pincha iqtisodiy faol aholi tarkibidan chiqariladi. Buning ustiga, firmaning ko'lami qancha kichik bo'lsa, unda vaqtincha xodimlar salmog'i shuncha ko'p, ularning ishsiz bo'lib qolishlari xavfi darajasi shuncha yuqori bo'ladi.

Yaponiyada ishsizlik darajasi atigi 3,3% ni tashkil etdi. Mehnat bozorida davlat siyosatini olib borish xarajatlari yuqori emas: ular yalpi ichki mahsulotning (YaIM) 0,52 %ini tashkil etadi, shu jumladan, faol siyosat yuritishga 0,13 %, passiv siyosat o'tkazishga 0,39 % sarf-xarajat qilinadi.

Umuman, mehnat bozorida Yaponiya modeli ishlab chiqarish ehtiyojlari, ish beruvchilarning ham, yollanma xodimlarning ham manfaatlarini nihoyat darajada to'liq hisobga olgan holda oqilona ravishda ish bilan bandlikni shakllantirishga xizmat qiladi, bu esa, o'z navbatida, mamlakatning iqtisodiy rivojlanishiga ko'maklashadi, ana shular jamiyatda ijtimoiy barqarorlikni ta'minlaydi, chunki amalda har bir kishi ertangi kunga va o'z ijodiy salohiyatini namoyon etish imkoniyatiga ega ekanligiga ishonchi komil.

Jahonning rivojlangan mamlakatlari tajribasiga ko'ra, mehnat bozori modellarining birontasi ham o'zgarmay qolmaydi, u ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishning xususiyatlariga hamisha bog'liq. Chunonchi, umrbod yollanish siyosati yosh va istiqbolli xodimlarning manfaatlariga muayyan ma'nolarda zid keladi va shu tufayli uning qo'llash sohasi torayishi mumkin. Shvetsiyada mehnat katta sarf-xarajatlarni moliyalash uchun yuqori miqdordagi soliqlar siyosati xorij investitsiyalari oshirishini keltirib chiqardi. Ushbu tendentsiya Shvetsiyaning o'zida kompaniyalarning ravnaq topishiga yo'naltirilgan tanlama iqtisodiy yuksaltirish siyosatiga putur etkazmoqda. Ijtimoiy nafaqalar miqdori yuqoriligi ishchi kuchi taklifi kamayishiga olib keldi va ish haqini oshirish zaruratini kuchaytirdi. Korxonalar ish haqi borasidagi cheklanishlarni chetlab o'tishi uchun xodimlarga foydada qatnashish tizimlari bo'yicha ko'proq mablag' to'laydigan bo'lib qoldi.

Shunday qilib, xorijiy mamlakatlardagi mehnat bozori modelining samaradorligi aholining ish bilan bandligi borasida amalga oshirilayotgan siyosat, uning o'zgaruvchanligi va umuman iqtisodiyotda yuz berayotgan o'zgarishlarga moslashuvchanligiga bog'liq. O'zbekistondagi mehnat bozori modelini ham ijobiy baholash mumkin, ammo jahonning rivojlangan mamlakatlari tajribasidan ham foydalanish milliy mehnat bozorining mazmunini yanada boyitadi.

### **5.5. Mehnat bozori yuzaga keladigan ijtimoiy munosabatlar va mehnat bozori sub'ektlari bilan davlat urtasidagi o'zaro munosabat**

Ishchi kuchiga bo'lgan talab mehnat bozori mexanizmining tarkibiy elementi sifatida iqtisodiyotning aynan hozirgi vaqtda muayyan miqdordagi xodimlarga bo'lgan talabni umumiy tarzda jismoniy shaxs hisobida yoki o'rtacha yillik hisobda aks ettiradi. Bu keyingi holatda mazkur tushuncha bitta o'rtacha statistik xodim, odatda, bir yil ichida ishlab berishi lozim bo'lgan vaqtni aks ettiradi. Shuning uchun ham o'rtacha yillik xodimning bir yilda ishlab bergan kunlariga qarab o'sha ish kuchiga bo'lgan talab jismoniy shaxslarning ko'proq yoki ozroq sonini talab qiladi.

Umumiy mehnat bozorida ish kuchiga bo'lgan samarali talab va umumiy talabni farqlash kerak bo'ladi. Umumiy talab miqdor jihatdan ish bilan bandlar soni va unga qo'shiladigan vakansiyalar soniga teng bo'ladi. Samarali talab esa hisob miqdori bo'lib, umumiy talab bilan ortiqcha miqdor hajmining farqi sifatida belgilanadi.

Ortiqcha miqdor – ishlab chiqarishning barcha sohalarida iqtisodiy jihatdan maqsadga muvofiqlik nuqtai nazaridan ortiqcha bo'lgan xodimlar sonini ifodalaydigan ko'rsatkich. Uni hisoblashda quyidagilar e'tiborga olinadi: mehnat jadalligining pastligi

bilan bog'liq ish vaqtining bekor sarf etilishi; mahsulotni ishlab chiqarish, saqlash, tashish va sotishda yo'l qo'yilgan isrofgarchilik bilan bog'liq ijtimoiy mehnatning ortiqcha sarf bo'lishi; ish vaqtining barham toptirilishi natijasida bir kunlik va smena ichidagi bekorga ketgan vaqt sarfi; ishlab chiqarilgan bo'lishiga qaramay, sotilmagan mahsulot uchun ketgan ish vaqti va hokazolar.

Yuqorida sanab o'tilgan bu omillar ortiqcha miqdor miqyosini belgilab beradi va ishlab chiqarishning texnik-tashkiliy darajasi bilan bog'liq bo'lib, bozor iqtisodiyoti davrida ham saqlanib qolishi mumkin.

Yakka tartibdagi ish o'rni – zarur texnikaviy vositalar bilan ta'minlangan zona bo'lib, u bir xodimning bir smenadagi mehnat faoliyatini amalga oshirish uchun mo'ljallangan. Yakka tartibdagi ish o'rinlaridan jamoa ish o'rinlari vujudga keladi.

Jismoniy ish o'rinlarining buyumlar bilan to'ldirilishi – bir smenada mehnat kiladigan bitta xodim bo'ladigan mehnat qurollari va buyumlaridan iborat. Jismoniy ish o'rinlarining mavjudligi bitta xodimning ish bilan bandligini ta'minlash uchun zarur shartdir. Mehnat faoliyatini amalga oshirish uchun resurslar majmui va ishlab chiqarish shart-sharoitlari zarur bo'ladi. Jismoniy ish o'rni bitta bo'lib, u ko'p daromad berishi tufayli undan ikki va hatto uch smenada foydalaniladi, bu esa tegishli miqdordagi ish o'rinlarini tashkil etishga talab tug'diradi, ularni iqtisodiy ish o'rinlari deb atash maqsadga muvofiqdir.

Shunday qilib, iqtisodiy ish o'rni deganda bir xodim uchun ish o'rnini ta'minlab berish imkoniyati tushuniladi. Demak, milliy iqtisodiyotning ish kuchiga bo'lgan iqtisodiy ish o'rinlari soni bilan belgilanadi.

Ish bilan bandlik dinamikasi keyingi yillarda ish kuchiga bo'lgan talabning muayyan darajada qisqarganligidan dalolat beradi. Bu hol jismoniy ish o'rinlarini qisqartirish, ya'ni asosiy jamg'armalarning o'rnini qoplamasdan ketib qolganligi hisobiga ham, shuningdek, iqtisodiy ish o'rinlarini qisqartirish hisobiga, avvalo, ortiqcha xodimlarni qisqartirish hisobiga ham sodir bo'ladi. Iqtisodiy ish o'rinlari sonining qisqarishi amalda moddiy ishlab chiqarishning barcha tarmoqlari uchun xos bo'ldi, noishlab chiqarish sohasida esa, asosan, ilm-fan va ilmiy xizmat ko'rsatish sohaslarida ro'y berdi.

Mehnatga bo'lgan talabning dinamikasini belgilab beradigan asosiy makroiqtisodiy omillarga: kredit-pul siyosatining qattiqligi, ishlab chiqarish hajmlari dinamikasi, zarar keltiridigan ishlab chiqarishlarni to'xtatish, xususiylashtirish va aktsiyadorlik jarayonlari, ishlab chiqarishdagi tarkibiy o'zgarishlarni kiritish mumkin.

Inflyatsiyaning mo'tadil sur'atini nazarda tutuvchi davlatning kredit-pul siyosati aholini ish bilan bandligini barqarorlashtirish va ishsizlikni ijtimoiy jihatdan maqbul darajada saqlab turishga imkon beradi.

Tarkibiy o'zgarishlar munosabati bilan mehnatga bo'lgan talabning qisqarish omili, asosan, sanoat korxonalarida amal qiladi. Ishlab chiqarishdagi tarkibiy siljishlar natijasida aholining ish bilan bandlik darajasini oshirishda ham tarkibiy siljishlar ro'y bermoqda.

Ishchi kuchiga bo'lgan talabning nazoratsiz ravishda qisqarishiga qarshi kurash olib borishning bosh omili ishlab chiqarishning iqtisodiy kon'yunkturasini jonlantirish va iqtisodiyotning barqarorligini ta'minlash, bu, o'z navbatida, aniq maqsadga qaratilgan kredit-pul siyosatini, byudjet va uning struktura siyosatini aniq olib borishni talab qiladi.

Shu bilan bir qator mamlakatda uzoq muddatli yirik investitsiyalar o'rniga qisqa muddatlarda yangi ish o'rinlari yaratish uchun *kichik biznes* va *xususiy tadbirkorlik*ni, ayniqsa qishloq joylarda kasanachilik, fermerlik kabi yangi mehnat sohaslarini jadal

rivojlantirish muhim rol o'ynaydi. Kichik biznes va xususiy tadbirkorlik yirik korxonalaridan bo'shab qolgan xodimlarni ishga joylashtirish uchun shart-sharoitni ta'minlashdan tashqari, ishlab chiqarishga aholini ish bilan bandligining no'anaviy tartibda ishlovchi aholi toifalarini jalb qilish imkonini beradi. Hozirgi vaqtda O'zbekistonda milliy iqtisodning bu sektori jadal sur'atlar bilan rivojlanmoqda.

### **Yollanma xodimlar bilan ish beruvchilar o'rtasidagi munosabatlar.**

Mehnat bozori faol siyosat olib borishning eng samarali yo'nalishlaridan biri, mehnat bozorining eng muhim instituti bo'lgan Ish bilan bandlikka ko'maklashish markazlari ixtisoslashgan umummilliy davlat xizmatidir.

Ish bilan bandlikka ko'maklashish markazlarining asosiy faoliyati aholini bandlik darajasini aniqlash, hududda yangi ish o'rinlari yaratishga yordamlashish, korxonalarda kasanachilik asosida ish o'rinlari yaratish bo'yicha hujjatlarni rasmiylashtirish, ish bilan band bo'lmagan aholini ishga joylashtirish, kasbga qayta o'qitish, haq to'lanadigan jamoat ishlariga jalb qilishdan iborat.

Ish bilan bandlikka ko'maklashish markazlari O'zbekistonning barcha viloyat va tumanlarida faoliyat yuritib, mintaqaviy mehnat bozorlari haqida axborot yig'ish va ularni tahlil qilib, Mehnat va aholini ijtimoiy himoyalash vazirligiga etkazib beradi.

Ish bilan bandlikka ko'maklashish markazi inspektorlari mahalla faollari bilan hamkorlikda monitoring o'tkazadi hamda ishsizlikni aniqlab, ularni ish bilan ta'minlashda yordam beradilar.

Markazlar tomonidan olib borilayotgan tadbirlar natijasida, birinchidan, ishsizlarning bo'sh ish o'rinlari qidirishlariga, tadbirkorlarning xodimlar qidirishlariga sarf etiladigan vaqtni qisqartirishni ta'minlaydi, ikkinchidan, ish beruvchilarning o'z talablariga eng ko'p darajada mos keladigan xodimlar yollashiga yordam beradi, xodimlarga esa mehnat sharoitlari va ish haqi darajasi muvofiq keladigan ish joyini topishlariga imkon berilmoqda.

Bundan tashqari, ish bilan bandlikka ko'maklashish Markazi xizmati vazifalariga quyidagilar kiradi: ish qidiruvchilarga kasblar bo'yicha maslahatlar berish va ishsizlarni yangi mutaxassisliklar bo'yicha o'qitish; nogironlar, yoshlar, harbiy xizmatdan bo'shab kelgan yoshlar va fuqarolarning ijtimoiy jihatdan himoyaga muhtoj boshqa guruhlari uchun ish joylarini band qilib qo'yish; ish kuchini hududlar bo'yicha qayta taqsimlash; oddiy yo'l bilan ishga kira olmaydigan fuqarolarning (ko'p bolali va yolg'iz otionalarning) ish bilan bandligiga ko'maklashish uchun ish o'rinlarini qo'llab-quvvatlash; ishsizlarning tadbirkorlik va mustaqil faoliyati bilan shug'ullanishlariga yordam ko'rsatish; ommaviy ishdan bo'shatishlarni to'xtatib qolish uchun kompensatsiya to'lovlarini amalga oshirish.

Respublikamizda ish bilan bandlikka ko'maklashish Markazi xizmati 1991 yilda tashkil etilgan edi. Ish bilan bandlikka ko'maklashish Markazi xizmati ishning asosiy tamoyillari xalqaro tajribaga mos keladi. Masalan, Aholining ish bilan ta'minlash to'g'risidagi Qonunga ko'ra, davlat fuqarolariga o'zlari uchun mos keladigan ish tanlashda va ishga joylashda bepul yordam ko'rsatadi, ishsizlarga bepul ta'lim olish imkoniyati yaratib beriladi, yangi kasbga o'qiyotgan vaqtda stipendiya to'lanadi, haq to'lanadigan jamoat ishlarida qatnashish imkoni beriladi, ishsiz fuqarolar daromadlarini qo'llab-quvvatlash siyosati amalga oshiriladi.



Ish bilan bandlikka ko'maklashish markazi xizmati murojaat qilgan mehnatkashlar va ish beruvchilarga ishga ega bo'lish imkoniyati haqida va ish kuchi bilan ta'minlash to'g'risida, biror kasb egallashni istaydigan fuqarolarga qo'yiladigan talablar haqida axborotlar beriladi; fuqarolarning o'zlariga mos keladigan ish topishlarida, ish beruvchilarga esa zarur xodimlar tanlashda ko'maklashadi. Ish bilan bandlikka ko'maklashish markazi xizmati ish beruvchilarga yoshlar, nogironlar, yolg'iz va ko'p bolali ota-onalar uchun ish o'rinlari saqlash va yaratish dasturlarini qo'llab-quvvatlashni kafolatlaydi. Sanoati rivojlangan mamlakatlardagi ishga joylashtirish byurolari kabi Respublika ish bilan bandlikka ko'maklashish markazi xizmati organlari ish o'rinlarini taklif qilish, ishchi kuchiga bo'lgan talab va taklif to'g'risidagi statistik ma'lumotlar va axborot materiallarini e'lon qilib borishni ta'minlaydi.

Umummilliy ish bilan bandlikka ko'maklashish Markazi mehnat bozori segmentini (bo'lagini) tartibga solib turadi. Mamlakatlarning rivojlanish tajribasini umumlashtirish shuni ko'rsatadiki, bo'sh ish joylarining unchalik ko'p bo'lmagan qismi ular yordamida to'ldiriladi, lekin bular birmuncha past va o'rtacha malaka talab qiladigan ish o'rinlaridir. Masalan, Shvetsiyada ish qidirayotganlarning qariyb 35,0% Ish bilan bandlikka ko'maklashish Markazi xizmati bilan aloqaga kirishadi, Fransiyada ish qidiruvchilarning qariyb 15,0 %i, AQShda esa 5,0 %ga yaqini ular xizmatidan foydalanadi. Hisoblab chiqilishicha, ish qidiruvchilarning ko'pchiligi (5,0 %dan ortig'i) ish joylari haqidagi axborotlarni do'stlari yoki qarindoshlaridan oladi.

Kasb tayyorgarligi va qayta tayyorlov mehnat bozoridagi faol siyosatning asosiy yo'nalishi hisoblanadi, chunki hozirgi dunyoda ishga ega bo'lish istiqboli tez o'zgarishlar va tarkibiy islohotlar bilan bog'liq bo'lib, inson kapitaliga qo'yilgan mablag'lar bilan yuqori sifatli ma'lumot va zamonaviy kasb egallashga yordam beradi, bular ishsiz bo'lib qolishdan kafolatlaydi. Ko'p sonli faktlar shundan dalolat beradiki, yuqori malakali xodimlar uchun xos bo'lgan ishsizlik malakasiz xodimlardagiga nisbatan 4-7 baravar kamdir.

Shuning uchun ham dunyodagi barcha mamlakatlarda ishsizlar va ishsiz qolish xavfi ostida turgan xodimlarning kasb tayyorgarligi va ularni qayta tayyorlashdan iborat turli-tuman dasturlarni ishlab chiqish tajriba qilib ko'rilayotir. Bunda mazkur dasturlar birinchi navbatda oldingi kasb malakasi iqtisodiyotdagi tarkibiy o'zgarishlar, ishchi o'rinlarining yangi kasbiy tuzilishiga javob bermaydigan kishilar, shuningdek, aholining zaif himoyalangan qismiga (hozircha zarur kasbiy tayyorgarlikka ega bo'lmagan yoshlarga, mehnat bozoriga qaytishga qaror qilgan ayollarga; kasbga yo'naltirishga ehtiyoj sezadigan nogironlar va boshqalarga) qaratilgan. Ko'pincha ta'lim olish uchun nomzodlarni davlat ish bilan bandlikka ko'maklashish markazi xizmati aniqlaydi.

Kasb tayyorgarligi va qayta tayyorlov dasturlari davlat, tadbirkorlar va kasaba uyushmalarining ishtirokida ishlab chiqiladi va amalga oshiriladi. Bu dasturlarning bevosita tashkilotchisi ko'pincha Davlat ish bilan bandlikka ko'maklashish markazining xizmati hisoblanadi, u markazlar va o'quv kurslarining maxsus tashkil etilgan shoxobchalarda, shuningdek o'quv yurtlari yoki korxonalar bilan tuzilgan shartnomalar asosida tashkil etadi; ta'lim oluvchilarga stipendiyalar to'lanadi.

Ish bilan bandlikka ko'maklashish markazi xizmati davlat manfaatlarini ko'zlab ish olib boradi, ishsizlarning ta'lim olishi va qayta o'qishini ularga mablag'lar ajratish shaklida nafaqalar to'lash orqali rag'batlantiradi. Davlat korxonalar xodimlarining ta'lim

olishi uchun ajratilgan mablag'lar hisobidan soliqlarni olib tashlash orqali xususiy tadbirkorlarni ham rag'batlantiradi.

Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risidagi Qonunda ishsiz fuqarolar ham Ish bilan bandlikka ko'maklashish Markazlari xizmati yo'llanmasi bilan bepul kasb tanlash, kasb tayyorgarligi, qayta tayyorlash va malaka oshirish huquqiga egadirlar, deb ta'kidlangan. Mazkur huquqlar qonunning boshqa moddalari va bandlarida ham kafolatlangan bo'lib, tuman va viloyatlarda maxsus dasturlar ishlab chiqarilgan.

O'zbekistonda "Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida"gi dasturning bajarilishi yuzasidan ish bilan band bo'lmagan aholi, jumladan, yoshlar, kasb-hunar kollejlari va o'rta maktab bitiruvchilari, muddatli harbiy xizmatdan qaytganlar, shuningdek, jazo muddatini o'tab qaytgan shaxslar hamda ayollarni ish bilan ta'minlash, haq to'lanadigan jamoat ishlariga jalb etish maqsadida mehnat yarmarkalari muntazam o'tkazib kelinmoqda.

Mehnat bozoridagi faol siyosatning ana shu yo'nalishini amalga oshirishdagi asosiy murakkablik iqtisodiyotning bo'lajak kasb-malaka tuzilishi to'g'risida, o'rta va uzoq muddatli istiqbolda kasb sohasidagi mehnatga bo'lgan ehtiyoj qanday bo'lishi haqidagi axborotning etishmasligidadir. Yana bir muammo ishdan mahrum bo'lgan shaxslarning kasbiy jihatdan qayta tayyorlanishga kam talab bildirishi, chunki ular oldingi kasblari bo'yicha ishga joylashishga umid qiladilar. Mehnat bozoridagi faol siyosatning mazkur yo'nalishini rivojlantirishga to'sqinlik qiluvchi omil ish bilan bandlikka ko'maklashish xizmati faoliyatini moliyaviy jihatdan ta'minlashning cheklanganligi hamdir.

**Mehnat bozori sub'ektlari bilan davlat o'rtasidagi munosabatlar.** Mehnat bozorini bozor iqtisodiyoti tamoyillari asosiga qurilgan ijtimoiy mehnat munosabatlari tizimi sifatida qarar ekanmiz, mehnat bozori ikki asosiy ijtimoiy-iqtisodiy vazifani bajara olishini kuzatishimiz mumkin. Bunda inson resurslarining ish bilan bandlik darajasi bo'yicha muqobil turlari (kasblar, tarmoqlar, korxonalar, hududlar) taqsimlanishi hamda aholi daromadlarining maoshlar asosida rag'batlantirilishi va mehnat uchun mukofotlash shaklida taqsimlanishi muhim rol o'ynaydi. Mehnat bozori vazifalarining bunday usullarda amalga oshirilishi mehnat unumdorligining samaradorligini oshirish, uni eng yuqori darajaga etkazish, inson resurslaridan olinadigan foydani va daromadlarni ko'paytirish, davlatning iqtisodiy yuksalishi, ijtimoiy adolat va nihoyat, barcha uchun baravar bo'lgan ish o'rinlariga joylashish imkoniyatlari va kasb tayyorgarligiga yordam bermog'i lozim.

Mehnat bozorini tartibga solish strategiyasi quyidagi savolga javob berishi lozim: jamiyatning barcha a'zolari hayotiy manfaatlarini xisobga olishda, ancha kam ta'minlangan fuqarolarning turmushiga e'tiborni kuchaytirish, ijtimoiy ishlab chiqarish natijalarini taqsimlashda adolat talabiga amal qilishlari kerak. Bu ustuvor yo'nalishlardan eng muhimlarini tanlab olish mehnat bozorini tartibga solish jarayonining ijtimoiy yo'nalishlari hamda mehnat bozorini tartibga solish *tamoyillari* va ularni amalga oshirish usullarini belgilab beradi.

Mehnat bozorini tartibga solish strategiyasini ishlab chiqish vaqtida, birinchidan, barcha jarayonlarning jamiyat va iqtisodiyotning olg'a tomon rivojlanish talablari, ijobiy o'zgarishlarni rag'batlantirishga bo'ysunishi, jamiyatdagi ijtimoiy-siyosiy barqarorlikni ta'minlaydigan chora-tadbirlarning ustuvorligini ta'minlashga xizmat qilishi zarur.

Ikkinchidan, «faol jamiyat»ni shakllantirishga e'tibor berish kerak, unda iqtisodiy imkoniyatlar yaratiladi va har bir fuqaroning qonuniy-demokratik jamiyat barpo etishdagi faolligi rag'batlantiriladi. Bunday siyosat jamiyatdagi har bir sog'lom a'zoning o'z mehnati bilan erishiladigan farovonlik uchun javobgarligini e'tirof qilishga asoslangan.

Uchinchidan, «faol jamiyat» va unga mos keladigan mehnat bozorida faol siyosat teng imkoniyatlar printsipli bilan birga qo'shib olib borilishi kerak. Uning asosiy mohiyati – ishga ega bo'lish va uni saqlab qolishdagi tengsizlikni barham toptirish yoki eng kam holatga keltirishga imkon beradi. Bunday tengsizlik nogironlik, oilaviy sharoitlar, malakaning etishmasligi va hokazo sabablarga ko'ra kelib chiqishi mumkin.

Ish bilan bandlikka normal yo'l topish oson bo'lishi uchun ochiq mehnat bozorida barcha xodimlarning raqobatga bardoshlilikini oshirish muhimdir. Personal malakasining etishmasligi yoki joriy yil va istiqbolda ehtiyoj bildirmaydigan kasbga ega bo'lishi raqobatga bardoshli emasligining asosiy sababidir. Shuning uchun ham davlat tomonidan mehnat bozorini tartibga solish jarayonida personalning past malaka darajasi to'xtab qolishiga yo'l qo'ymaslikka intiladi, chunki bu hol ish bilan bandlikning barqarorlashuvi yo'lida jiddiy to'siq bo'lishi, shuningdek iqtisodiyotning o'sishiga ham xalaqit berishi mumkin. Shunga ko'ra mehnat bozorini davlat yo'li bilan tartibga solish chora-tadbirlarini tanlaganda faol tadbirlar, chunonchi, kasb ta'limi, ishga joylashtirish, ishsizlarni ishga tiklash dasturlari, ijtimoiy ta'minotda turgan iqtisodiy jihatdan passiv fuqarolar va aholini ishga joylashtirishda ko'maklashish diqqat-e'tiborda bo'lishi kerak. Iloji boricha ularni samarali faoliyat oqimiga burib yuborish muhimdir. Bu, ayniqsa, uzoq muddatli ishsizlikka mahkum etilishi mumkin bo'lgan va ishdagi uzoq tanaffus natijasida ishga joylashish imkoniyatini yo'qotayotgan kishilarga taalluqlidir.

Mehnat bozorini tartibga solishning aniq maqsadli vazifasi – ishchi kuchiga bo'lgan ehtiyojni kengaytirish va ish kuchini samarali taklif etishni qo'llab-quvvatlashga ko'maklashishdan iborat bo'lib, bundan ko'zda tutilgan maqsad:

-iqtisodiy o'sish imkoniyatlarini yaxshilash uchun mehnat resurslarini rivojlantirish va ularni tarkibiy o'zgarishlarga muvofiqlashtirish;

-noqulay sharoitlarda yashayotgan aholi guruhlarini ish bilan ta'minlash uchun imkoniyatlarni yaxshilash, ish bilan bandlikka bo'lgan qobiliyatni oshirish yo'li bilan ijtimoiy tenglikka ko'maklashish va boshqalar.

Ijtimoiy-mehnat munosabatlari, ish bilan bandlik, mehnat bozori – bozor iqtisodiyotining shunday sohalariki, ularda bozorning nomukammalliklari juda yaqqol ko'zga tashlanadi. Bu esa iqtisodiyotdagi nomutanosiblikka olib keladi. Natijada mehnat bozorida davlatning tartibga solib turishi funktsiyasi zarur bo'lib qoladi. Stixiyali bozor ish o'rinlari uchun olib borilayotgan raqobat kurashidan aholining himoya qilinmagan guruhlari (kasb ta'limi va mehnat stajiga ega bo'lmagan yoshlar, mehnat qobiliyati cheklangan nogironlar, birmuncha ko'proq vaqti va kuchini oilaga bag'ishlashga majbur bo'lgan ayollar, keksaygan kishilar)ni siqib chiqaradi. Iqtisodiyotning bir qancha tarmoqlari va ayrim kasblar «bozorbop» bo'lmay qolishi, ya'ni foyda keltirmasligi va tegishli ravishda bozor iqtisodiyoti tomonidan rad qilinishi mumkin. Ish bilan bandlik va ijtimoiy-iqtisodiy mehnat munosabatlari davlat tomonidan tartibga solib turilmasa, keskin ijtimoiy-iqtisodiy o'zgarishlar alg'ov-dag'ovlar ro'y berishi mumkin. SHuning uchun ham davlat barqaror iqtisodiy o'sishi uchun o'z-o'zidan mehnat bozori instituti bo'lib, maxsus tashkilotlar – ijtimoiy-iqtisodiy mehnat munosabatlarini bevosita tartibga solib

turadigan institutlar tashkil etadi. Bunday institutlarga iqtisodiyotning turli darajalarida Mehnat va ijtimoiy aholini himoyalash vazirligi, migratsiya xizmati, aholining ish bilan bandligi xizmati, viloyat va tuman bo'limlari, korxonalar va tashkilotlardagi personalni boshqarish xizmatlari, shuningdek yollanma xodimlar va ish beruvchilarning jamoat tashkilotlari kiradi.

**Birlamchi va ikkilamchi mehnat bozorlarining asosiy hususiyatlari.** Davlat mehnat bozorining barcha qatnashchilari, xususan, xodimlarga ish o'rni saqlanishi, ish haqi va nafaqalar berilishi, ijtimoiy sug'urta, pensiya berilishi kafolatini beradi, ish beruvchilarga – ishlab chiqarilgan mahsulotning rejalashtirilgan hajmi uchun talabni, xomashyo va materiallar berish, barqaror narxlar va maqsadli mablag' ajratishni kafolatlaydi. Bu kafolatlar mehnat bozorida ishtirok etayotgan xodimlar uchun har qanday o'zgarishlarda ham ijtimoiy himoyalash imkonini beradi. Lekin davlat tomonidan o'rnatiladigan moliyaviy chegaralarning qat'iyligi xodim bilan ish beruvchining shaxsiy tashabbuskorlikka bo'lgan rag'batini, mehnatni tatbiq etishning eng samarali sohalarini qidirish, unumdorlikni oshirish, o'z-o'zini ta'minlashning ichki zaxiralarini aniqlashga intilishini cheklab qo'yadi, ya'ni ijtimoiy-iqtisodiy mehnat munosabatlarida passivlikni shakllantiradi.

Mehnat bozorini tartibga solishning passiv siyosatiga ish qidiruvchilarni ro'yxatga olish, ishsizlik bo'yicha beriladigan nafaqa miqdorini aniqlash, ishsizlik bo'yicha nafaqa berish tizimini tashkil etish, ishsizlar va ularning oila a'zolarini ko'llab-quvvatlashning turli shakllarini amalga oshirish choralarini qo'llash qabul qilingan.

Ish bilan bandlikning passiv siyosatini amalga oshirishning eng ko'p tarqalgan shakllaridan biri aholini ishsizlikdan sug'urta qilish dasturlari bo'lib, ular bozor iqtisodiyoti rivojlangan mamlakatlarda keng tatbiq etiladi. Ishsizlikdan sug'urta qilish, ikki xil darajadagi ijtimoiy-iqtisodiy maqsadlarni ko'zlaydi. Mikrodarajada, ya'ni ayrim oila, personal darajasida ish bilan bandlikka ko'maklashishni barqarorlashtirishdir. Iste'mol barqarorlashtirilsa, ishsiz xodimlar nafaqa olmasa ham o'z oilasi va turmush darajasini vaqtinchalik qo'llab turish uchun imkoniga ega bo'ladi. Ish bilan bandlikni barqaror qilish esa ishsizlik bo'yicha nafaqalarning doimiyligini, yangi ish qidiruvchilar uchun ish topishni osonlashtiradi.

Biroq, mazkur choraga shubha bilan qarashlar ham uchraydi, chunki ishsizlikdan sug'urtalash dasturlari bunday holda ijtimoiy boqimandalikni davlat tomonidan qo'llab-quvvatlashdir. Ishsizlikdan sug'urta qilish dasturlarining bosh maqsadi makroiqtisodiy barqarorlik bo'lib keldi va shunday bo'lib qoladi. Bu amaldagi iqtisodiy rivojlanishning moliyaviy rag'batlarini o'z-o'zidan ta'minlash talab keskin pasayib ketgan davrlarda aholining xarid qilish qobiliyatini oshirishdan iborat.

Ishsizlikdan sug'urta qilish dasturlari ko'pincha nafaqa olish huquqi berilishini tartibga solishni nazarda tutadi. Sug'urta dasturlaridan ko'pincha ayrim tarmoqlar (masalan, AQShda qishloq xo'jaligi, Shveysariyada mehmonxona va restoranlar sohasi, Fransiya va Gollandiyada uy-ro'zg'or xizmati va shu kabilar) hajmiga qarab ayrim korxonalar, kasblar, aholining ayrim demografik guruhlarini chiqarib tashlanadi.

Shunday qilib, passiv siyosatning asosiy vazifasi ishsizlarga nafaqa berishdir. U kun kechirishning eng kam darajasini ta'minlaydi va ishsizning qaramog'idagi oila a'zolari sonini hisobga oladi. Shuningdek, bu siyosatning vazifasi ishsizlar va ularning oila a'zolariga nafaqalar berish va puldan tashqari bo'lgan yordam shakllari bilan ta'minlashni

tashkil etish hamdir. Bu bozor munosabatlari sharoitida davlat ijtimoiy siyosatining ajralmas qismi bo'lib, xodimlarda befarqlik va boqimandalik kayfiyatlarining rivojlanish xavfi passiv siyosatning muayyan cheklashlari, shuningdek davlatning kuch-g'ayratini faol siyosatga ma'lum darajada qaratish bilan barham toptiriladi.

Mehnat bozoridagi faol siyosat, yuqorida aytib o'tilganidek, insonning ish o'rni uchun kurashdaga raqobatbardoshligini oshirishga qaratilgan bo'lib, bunga ta'lim olish, qayta tayyorlash, kichik va xususiy tadbirkorlikni hamda kasanachilikni rivojlantirish, yakka tartibda mehnat faoliyati bilan shug'ullanish yo'li bilan erishiladi. U sog'lom kishi o'z oilasini ta'minlash uchun mustaqil ravishda mablag' ishlab topishi, bu uning insoniy burchi ekanligiga asoslanadi. Insonning o'z oilasi farovonligi uchun javobgarligi uning o'z zimmasida, davlat esa unga ish bilan bandlik uchun imkoniyat yaratib beradigan vositachidir.

Mehnat bozorida faol siyosatni ishlab chiqish va amalga oshirishda omillarning uch eng muhim guruhi hal qiluvchi ta'sir qiladi:

1) xalqaro mehnat normalari, ular erkin tanlangan mehnat bilan bandlik, imkoniyatlar va muomalaning tengligi, birlashish erkinligi va hokazo asosiy huquqlarni belgilab beradi;

2) ijtimoiy-iqtisodiy mehnat munosabatlarining qaror topgan turlaridan foydalangan holda, xususiy tadbirkorlar va boshqa guruhlarining manfaatini e'tirof qiladigan bo'lsa, muvaffaqiyat qozonishga katta umid qilishi mumkin;

3) turli mamlakatlar va mamlakat ichidagi viloyatlar va tumanlarga xos shart-sharoitlarning xilma-xilligi hisobga olinadi.

Mehnat bozoridagi faol siyosat shakli bo'yicha ishsizdarni tezlik bilan faol mehnatga qaytarish uchun Ishga joylashtirishga ko'maklashish markazlari tomonidan olib boriladigan tadbirlar majmui bo'lib, u quyidagilarni o'z ichiga oladi:

- ishga joylashishda yordam ko'rsatish;
- kasb tayyorgarligida ko'maklashish;
- mustaqil shug'ullanishni rivojlantirish;
- kasb sohasida maslahatlar berish va hokazolar.

Faol siyosat faqat ishdan mahrum bo'lib qolganlarni qo'llab-quvvatlab qolmasdan, shu bilan birga har bir kishining o'zi uchun ish o'rni qidirishga qaratilgan faolligini rag'batlantiradi, bu esa o'z navbatida davlat byudjeti xarajatlarini qisqartiradi, jamiyatdagi kutilayotgan keskinlikni yumshatadi, mehnat unudorligini oshirish, iqtisodiyotning tarkibiy jihatdan qayta qurilishiga yordam beradi.

Mehnat bozoridagi faol siyosat olib borish sohasidagi tadbirlar paketini ishlab chiqish va amalga oshirishda xalqaro mehnat tashkiloti mutaxassislarining fikri bo'yicha eng muhim vazifa quyidagi axborotga e'tibor berishdir:

- ish bilan bandlar, ish bilan band bo'lmaganlar, ishsizlarning yosh-jins tuzilishi;

- ish kuchi saflariga kirishdagi o'rtacha yosh va uning mehnatkashlarining malaka darajasiga ta'siri;

- oila daromadining yollanib ishlash, davlat nafaqalari, ish bilan mustaqil ravishda bandlik, ijaraga berish, foizli daromad va ko'chmas mulkdan olinadigan daromaddagi ulushi;

- shaharlardagi urbanizatsiya darajasi va rasmiy hamda norasmiy ish bilan bandlik miqyoslari, agrar va noagrar ish bilan bandlik darajasi va shu kabilar;

- korxonalarining hajmi va mulk shakli bo'yicha taqsimlanishi;
- iqtisodiyotning xalqaro raqobat uchun ochiqligi, xususan, savdoning milliy daromaddagi ulushi, xorijiy investitsiyalarning ahamiyati;
- mehnat institutlari, shu jumladan, kichik korxonalar va xususiy tadbirkorlik, kasanachilikning rivojlanishi hamda samaradorligi;
- mehnat qonunchiligi miqyoslari va ularning bajarilish darajasi, aholini himoya qilish va ijtimoiy sug'urta.

Mehnat bozoridagi faol siyosat ko'pincha aholining birmuncha noqulay ahvoldagi guruhlari manfaatlarini yo'lida ishlab chiqiladi. Lekin bunday yondashganda aholini maxsus qo'llab-quvvatlashni talab qiladigan guruhlarini ajratish ancha murakkab hisoblanadi. Bunday guruhlariga ish kuchida cheklangan darajada qatnashuvchi shaxslar (jismaniy nuqsonlari bor kishilar), jinsi va yosh belgisiga ko'ra, ishga yollanishda kamsitilishga duch keladigan shaxslar; ishlab chiqarish faoliyatida alohida qiyinchiliklarni boshdan kechiradigan kishilar, surunkali ishsizlar kirishi mumkin.

Mutaxassislarining fikriga qaraganda, mehnat bozoridagi shunday faol siyosat, ya'ni butun aholining manfaatlarini yo'lida mehnat bozorining faoliyat yuritish natijalarini yaxshilashga qaratilgan siyosat ko'proq samara berishi bilan ajralib turadi, lekin bunda aholining kam ta'minlangan guruhlari muammolarining o'ziga xos tomonlariga alohida e'tibor beriladi. Boshqacha aytganda, mehnat bozorining umumiy ahvoli yaxshilanganda aholining barcha guruhlari ahvol yaxshilanadi.

Mehnat bozorlari uchun xos bo'lgan ayrim muammolarning ildizlari ularning o'zlarida emas, balki mamlakatdagi iqtisodiy, ijtimoiy va siyosiy vaziyatning o'ziga xos tomonlarida namoyon bo'ladi.

Hozirgi vaqtda mehnat bozorini tartibga solishda bir qator yo'nalishlar qaror topgan bo'lib, uni xususan, Aholining ish bilan bandligiga ko'maklashuvchi markaz amalga oshirmoqda. Bu faoliyatni mazkur markazlarning iste'molchilari bo'lgan tumanlardagi barcha xodimlar ham, ish beruvchilar ham yuqori baholamoqda.

### **Qisqacha xulosalar**

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

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

Mehnat bozori o'zining asosiy vazifalarini bajarish talab va taklif o'rtasidagi farqni kamayishiga va aholining ish bilan bandligining oshishiga olib keladi.

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

Mehnat bozorining shakllanishida asosiy muammo bo'lgan ishchi kuchiga talabning ortishi va taklifning kamayishi turli omillar, tamoyillar va cheklovlar ta'sirida amalga oshiriladi.

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

Mehnat bozorini yaqin kelajakda rivojlantirishning bosh maqsadi – mehnat resurslari bilan ko'p ta'minlangan hududlarda ishchi kuchiga talabni oshirish va uning taklifini kamaytirish.

Mehnat bozorining rivojlanish bosqichlari qayd etilgan tadbirlarni amalga oshirilishi yaqin kelajakda ishchi kuchiga talab va taklaf o'rtasidagi bozor muvozanatiga erishish pirovardida, mehnat resurslarini oqilona bandligini ta'minlash va ishsizlikning kamaytirishga olib keladi.

### **Nazorat va muhokama uchun savollar**

1. Mehnat bozori va ishchi kuchi bozori deganda nimani tushunasiz? Ushbu tushunchalarni iqtisodchilar qanday talqin qiladilar?

2. Mehnat bozori tushunchasining mohiyati nimadan iborat? Mehnat bozorining boshqa bozorlarga nisbatan o'ziga xos xususiyatlari nimalardan iborat?

3. Mehnat bozorida ishchi kuchi taklifining asosiy tarkibiy qismlari nimadan iborat?

4. Yollanma ishchi kuchiga ehtiyoj va mehnat bozori elementlaridan biri sifatidagi ishchi kuchiga talabning mohiyati nimadan iborat?

5. Mehnat bozori ishlashi va uning asosiy elementlari birgalikdagi harakatining mexanizmlari qanday?

1. Mehnat bozorlarining segmentasiyasi nima? Moslashuvchan mehnat bozori deganda nimani tushunamiz?

2. Birlamchi va ikkilamchi mehnat bozorlarini xususiyatlari nimalardan iborat?

3. Mehnat bozoriga oid qanday asosiy nazariyalar bor?

4. Mehnat bozori modellari deganda nima tushuniladi? Raqobat darajasiga qarab ularning turlarini tavsiflang (raqobatli bozor, monopsoniya modeli, ikki tomonlama monopoliya modeli va hokazolar).

5. Zamonaviy mehnat bozori milliy modellari (Amerika, Shvetsiya, Yaponiya, Fransiya modellari)ning xususiyatlari nimalardan iborat?

6. Dunyodagi demografik holatning o'zgarib borayotganligi haqida nimalarni bilasiz?

7. Tomas Robert Maltusning «Ortiqcha aholi qonuniyati xususidagi tajriba» deb nomlangan kitobida qanday nazariya asoslangan?

8. Aholining keksayishi qanday muammolar keltirishi mumkin?

9. Demografik olimlarning keksayish bo'yicha fikrlarini qanday baholaysiz?

10. O'zbekistondagi demografik tendentsiyalar haqida nimalar bilasiz?

### **Tavsiya etiladigan adabiyotlar**

1. Karimov I.A. –Jahon moliyaviy-iqtisodiy inqirozi, O'zbekiston sharoitida uni bartaraf etishning yo'llari va choralari. T.: - O'zbekiston, 2009

2. Karimov I. A. “Tarixi boy, buguni go’zal, kelajagi buyuk shahar”, “Xalq so’zi”, 2009 yil 2 sentyabr, №173(4836)
3. Karimov I.A. “Mamlakatimizni modernizatsiya qilish va yangilashni izchil davom ettirish – davr talabi”. Vazirlar Mahkamasining 2008 yilda mamlakatni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish yakunlari va 2009 yilga mo’ljallangan iqtisodiy dasturning eng muhim ustuvor yo’nalishlariga bag’ishlangan majlisidagi ma’ruza “Xalq so’zi” – 2009 y. 14 fevral, №33-34 (4696-4697).
4. Abdurahmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti. Darslik (nazariya va amaliyot) –T.: “Mehnat”, 2009.
5. Abdurahmonov Q.X. va boshqalar. “Personalni boshqarish” Darslik. – T.: “O’qituvchi” nashriyoti, 2008
6. Abdurahmonov Q.X., Xolmo’minov Sh.R, Akbarov A.M. Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi –T.: TDIU, 2004.
7. Гейц И.В. Новые системы оплаты труда работников бюджетной сферы – М.: Дело и Сервис, 2009 - 386 с.
- 8.Plaksya V.I. Bezrobotitsa: teoriya i sovremennaya rossiyskaya praktika : sotsialno-ekonomicheskiy aspekt (Monografiya). Izdatelstvo: RAGS, 2005.
- 9.Кибанов А.Я.Управление трудовыми ресурсами. Учебник.– М.: ИНФРА-М, 2010 – 548 с.
- 10.Одегов Ю.Г., РуденкоГ.Г Экономика труда. Учебник.–М.: Волтерс Клувер,2010 - 800 с.



## **VI BOB. MEHNAT BOZORINI TARTIBGA SOLISH VA TAKOMILLASHTIRISH**

### **6.1. Mehnat bozorini tartibga solishning mohiyati**

Mehnat bozorini tartibga solishning aniq maqsadli vazifasi – ishchi kuchiga bo'lgan ehtiyojni kengaytirish va ish kuchini samarali taklif etishni qo'llab-quvvatlashga ko'maklashishdan iborat bo'lib, bundan ko'zda tutilgan maqsad:

-iqtisodiy o'sish imkoniyatlarini yaxshilash uchun mehnat resurslarini rivojlantirish va ularni tarkibiy o'zgarishlarga muvofiqlashtirish;

-noqulay sharoitlarda yashayotgan aholi guruhlari ish bilan ta'minlash uchun imkoniyatlarni yaxshilash, ish bilan bandlikka bo'lgan qobiliyatni oshirish yo'li bilan ijtimoiy tenglikka ko'maklashish va boshqalar.

Ijtimoiy-mehnat munosabatlari, ish bilan bandlik, mehnat bozori – bozor iqtisodiyotining shunday sohalariki, ularda bozorning nomukammalliklari juda yaqqol ko'zga tashlanadi. Bu esa iqtisodiyotdagi nomutanosiblikka olib keladi. Natijada mehnat bozorida davlatning tartibga solib turishi funksiyasi zarur bo'lib qoladi. Stixiyali bozor ish o'rinlari uchun olib borilayotgan raqobat kurashidan aholining himoya qilinmagan guruhlari (kasb ta'limi va mehnat stajiga ega bo'lmagan yoshlar, mehnat qobiliyati cheklangan nogironlar, birmuncha ko'proq vaqti va kuchini oilaga bag'ishlashga majbur bo'lgan ayollar, keksaygan kishilar)ni siqib chiqaradi. Iqtisodiyotning bir qancha tarmoqlari va ayrim kasblar «bozorbop» bo'lmay qolishi, ya'ni foyda keltirmasligi va tegishli ravishda bozor iqtisodiyoti tomonidan rad qilinishi mumkin. Ish bilan bandlik va ijtimoiy-iqtisodiy mehnat munosabatlari davlat tomonidan tartibga solib turilmasa, keskin ijtimoiy-iqtisodiy o'zgarishlar alg'ov-dag'ovlar ro'y berishi mumkin. Shuning uchun ham davlat barqaror iqtisodiy o'sishi uchun o'z-o'zidan mehnat bozori instituti bo'lib, maxsus tashkilotlar – ijtimoiy-iqtisodiy mehnat munosabatlarini bevosita tartibga solib turadigan institutlar tashkil etadi. Bunday institutlarga iqtisodiyotning turli darajalarida Mehnat va ijtimoiy aholini himoyalash vazirligi, migratsiya xizmati, aholining ish bilan bandligi xizmati, viloyat va tuman bo'limlari, korxonalar va tashkilotlardagi personalni boshqarish xizmatlari, shuningdek yollanma xodimlar va ish beruvchilarning jamoat tashkilotlari kiradi.

Iqtisodiy nazariya nuqtai nazaridan, bu institutlarning asosiy vazifasi (agar gap mehnat bozorini tartibga solish to'g'risida boradigan bo'lsa) xodimning o'ziga mos ish o'rnini qidirish uchun, ish beruvchining esa mos keladigan xodim qidirish uchun vaqt sarflashi, moddiy moliyaviy resurslar sarflashini qisqartirishdir. Shu boisdan mehnat bozori institutining asosiy vazifasi «bozorning noaniqligi»ga barham berish, ish beruvchilar va xodimlar ega bo'lgan axborotning mukammal bo'lishini ta'minlashdir, chunki aynan axborotning yo'qligi chiqimlarning ko'payib ketishiga olib keladi.

Bu vazifani makro, mikro va mezo darajalarida amalga oshirishning eng ko'p tarqalgan shakllari: xodimlarning kasb-malaka darajasiga qo'yiladigan talablarni hisobga olgan holda bo'sh o'rinlar to'g'risidagi ma'lumotlar bankini yaratish va mehnat bozorining joriy ahvolini ilmiy asosda tahlil etish, uning rivojlanish istiqbollari bashorat qilish, reklama-noshirlik, kasbga yo'naltirish faoliyati, potentsial xodimlar va kasb-hunar

litseylari abituriyentlarining kasbiy yaroqliligini aniqlash uchun saralash testlarini takomillashtirish, psixologiya, fiziologiya, ergonomika fanlarining eng yangi yutuqlari asosida ishga yollash vaqtida chiqimlarni qisqartirish imkonini beradigan namunaviy «signallar»ni va shu kabilarni aniqlashdan iborat.

Shuni ham aytish kerakki, iqtisodiy fikrning hozirgi zamon yo'nalishi bo'lgan institutsional iqtisodiyot deganda faqat shaxslarning faoliyati shartlari va cheklashlarni shakllantirish bilan bevosita va uzviy ravishda shug'ullanadigan tashkilotlarni emas, balki kishilarning iqtisodiy xulq-atvoriga ta'sir ko'rsatadigan va qonun yo'li bilan rasmiylashtirilgan yoki tarixan qaror topgan axloqiy normalar, odatlar, an'analar, negizlarni tushunadi.

Xodimlarning mehnat faolligi, mehnat qilish sabablari, ularning biror faoliyat turi va tartibini tanlashlari kabi omillarni anglab etish davlatning mehnat bozorini tartibga solish chora-tadbirlarini ishlab chiqishi O'zbekiston uchun nihoyatda muhimdir. Aholining ish bilan bandligiga ko'maklashishning u yoki bu iqtisodiy choralari ish bilan bandlikning tashkiliy omillari bilan muvofiqlashtirilish darajasiga bog'liq.

Mehnat bozorini tartibga solish muammosiga yondashish mantig'i jamiyat taraqqiyotining ijtimoiy, iqtisodiy, moliyaviy va siyosiy jihatlarining ob'ektiv shajarasi va oraliq munosabati bilan belgilanadi. Ularni kompleks tarzda qarab chiqish mehnat bozorini tartibga solish kontseptsiyasini shakllantirish va shu asosda aholini muayyan ish bilan bandlari va ular oldidagi vazifalar tizimi strategiyasini ishlab chiqish imkonini beradi.

Mehnat bozorining tartibga solinish darajasi, asosan, davlatning ijtimoiy-iqtisodiy vazifalari mohiyatiga bog'liqdir. Masalan, mehnat bozorining «shvedcha» modeli milliy daromadni qayta taqsimlash, fuqarolarning yuqori turmush darajasini saqlab turish, xodimlarning kasbiy tayyorgarligi va qayta tayyorlanishida davlatning rolini nazarda tutadi. Davlat o'z zimmasiga oladigan ijtimoiy-iqtisodiy vazifalari mehnat bozorini tartibga solish yo'nalishi va printsiplarini belgilab beradi. Shu bilan birga mehnat bozorini tartibga solish jamiyat qanday ijtimoiy-iqtisodiy modelni tanlashidan qat'i nazar zarur hisoblanadi.

Davlatning mehnat bozorini tartibga solishi sohasidagi choralarini quyidagi tarzda tabaqalashtirish maqsadga muvofiq:

- ta'sir ko'rsatish ob'ektlari bo'yicha. Tartibga solish ob'ektining xususiyatlariga qarab, umumiy ta'sir ko'rsatish choralari yoki maxsus choralarga ajratish mumkin. Ayni vaqtda mehnat bozorini tartibga solish ob'ektlari sifatida mehnatni tashkil etish elementlari, xususan, mehnatga haq to'lash, mehnatning davomiyligi, mehnat sharoitlari va hokazolar namoyon bo'ladi;

- ta'sir ko'rsatish yo'nalishlari bo'yicha. Bu choralarga quyidagilar kiradi: mehnat bozorida mehnat taklifini ko'paytiruvchi (kamaytiruvchi) choralari; mehnat bozorida talabni oshiruvchi (kamaytiruvchi) choralari; mehnatni taklif qilish tuzilishi va mehnatga bo'lgan ehtiyoj tuzilishiga ta'sir qiluvchi choralari; ehtiyoj va taklifning mos kelishi darajasini ko'paytirishga qaratilgan mehnat bozorini tartibga solish choralari;

- ta'sir ko'rsatish shakli bo'yicha bevosita va bivosita choralarga bo'lish mumkin, bunda mehnat bozoriga bevosita ta'sir ko'rsatish ham, bivosita ta'sir ko'rsatish ham mehnat bozori barcha sub'ektlarining manfaatlari balansini albatta hisobga olish eng samaralidir;



**6.1-chizma.** Mehnat bozorida davlat siyosatining yo'nalishlari

- ta'sir ko'rsatish xarakteriga ko'ra, ta'sir ko'rsatish choralarini rag'batlantiruvchi, cheklovchi, ta'qiqlovchi, himoya qiluvchi choralarga tabaqalash mumkin;

- mehnat bozorini tartibga solishda choralar mazmuni bo'yicha iqtisodiy yoki ma'muriy xaraktyerdagi choralarni afzal deb bilish, yoxud ularni muayyan tarzda birga qo'shib olib borishni ma'qul ko'rish mumkin. Masalan, mehnat bozorini tartibga solishning iqtisodiy choralariga quyidagilarni kiritish mumkin: iqtisodiy jihatdan maqsadga muvofiq ish o'rinlarini qo'llab-quvvatlash, jamoat ishlarini tashkil etish, yangi ish o'rinlarini tashkil etish uchun ixtisoslashgan investitsiyalash, kichik biznesni qo'llab-quvvatlash va hokazo. Mehnat bozorini tartibga solish ma'muriy choralari orasida quyidagilarni sanab o'tish mumkin: pensiya yoshini pasaytirish, ish kunining davom etishini kamaytirish, bir kishiga mo'ljallangan ish o'rnining o'rindoshlik bilan ishlash imkoniyatlarini cheklash va hokazo;

- ta'sir ko'rsatish darajasi bo'yicha mehnat bozorini davlat yo'li bilan tartibga solish choralarini umumdavlat, mintaqaviy, tarmoq, firma ichidagi choralarga bo'lish mumkin;

- mablag' bilan ta'minlash manbalari bo'yicha – davlat byudjeti, nobyudjet mablag'lar, ish bilan bandlik jamg'armasi mablag'lari, tijorat tashkilotlari mablag'lari va hokazo.

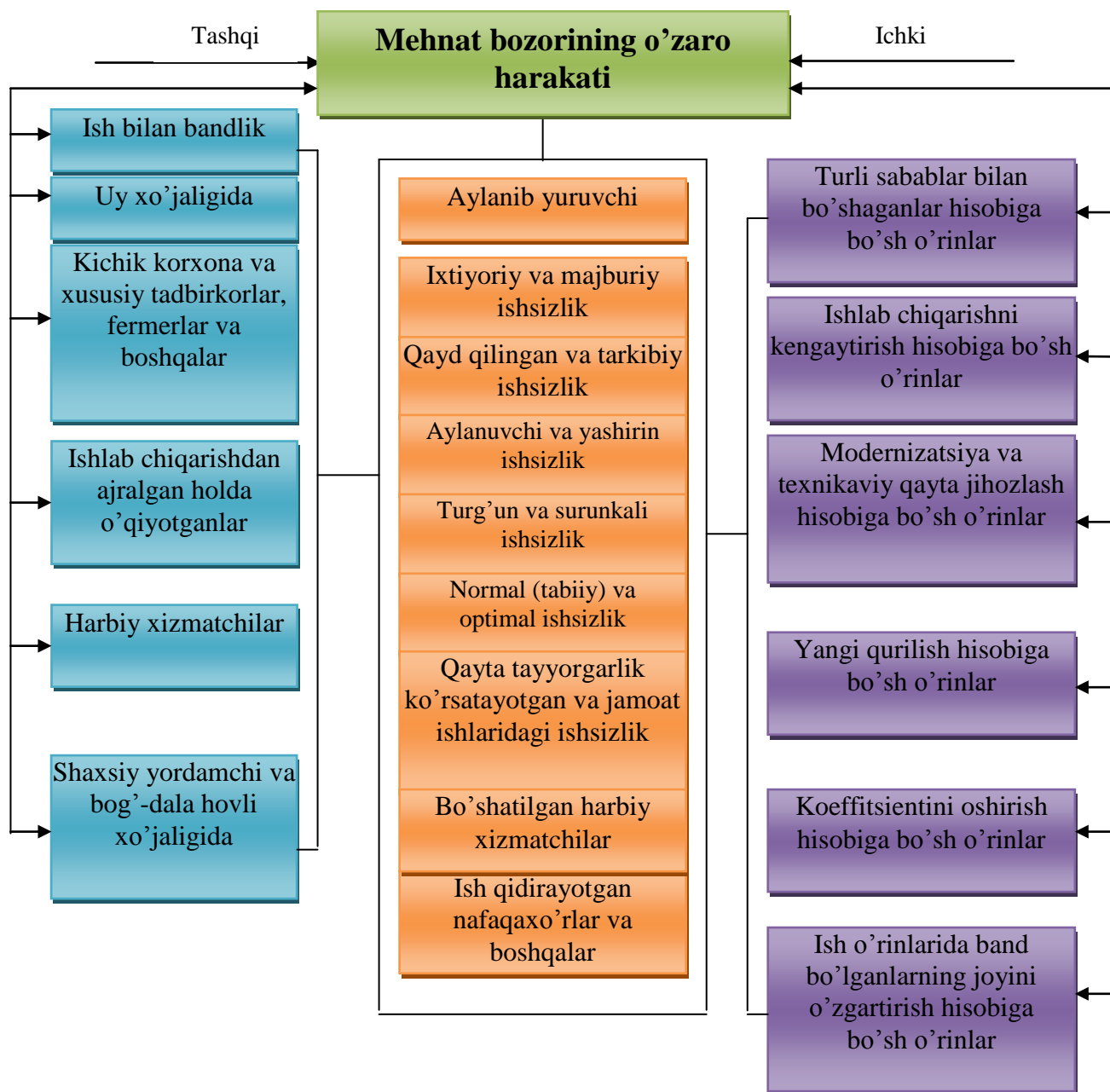
## **6.2. Mehnat bozorida yuzaga keldigan ijtimoiy- iqtisodiy munosabatlar va ularni tartibga solish usullari**

Mamlakatimiz Prezidenti I.A. Karimov o'zining «O'zbekiston iqtisodiy islohotlarni chuqurlashtirish yo'lida» kitobida mehnat bozorini boshqarish va bandlik siyosatini faol o'tkazish, respublikaning mehnatga yaroqli aholi zich joylashgan tumanlarida kichik va o'rta korxonalarni ustuvor rivojlantirish hisobiga yangi ish joylari bunyod etishni rag'batlantirish masalalariga katta e'tibor bergan. Shu munosabat bilan mehnat bozorida ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlarni tartibga solish alohida ahamiyat kasb etadi. Biz mehnat bozorini bozor iqtisodiyoti printsiplari asosiga ko'rilgan ijtimoiy-mehnat munosabatlari tizimi sifatida qarab chiqamiz.

Mehnat bozori ikkita asosiy ijtimoiy-iqtisodiy vazifani bajaradi. Bu vazifalar oldingi bobda batafsil tasvirlab berilgan, shu sababli ularni faqat eslatib o'tamiz: inson resurslarining ish bilan bandlikning muqobil turlari bo'yicha (kasblar, tarmoqlar, korxonalar, hududlar bo'yicha) taqsimlanishi va daromadlarning maoshlar, rag'batlantirish omili sifatidagi ish haqi va mehnat uchun mukofotlash shaklida taqsimlanishi. Ana shu mehnat bozori vazifalarining amalga oshirilishi mehnat unumdorligining samaradorligini oshirishga, uni eng yuqori darajaga etkazishga, inson resurslaridan olinadigan foydani, daromadlarni ko'paytirishga, davlatning iqtisodiy yuksalishiga, ijtimoiy adolatga va, nihoyat, barcha uchun baravar bo'lgan ish o'rinlariga joylashish imkoniyatlariga va kasb tayyorgarligiga yordam bermog'i lozim. Biroq mehnat bozorlari jamiyatning ijtimoiy-iqtisodiy ahvoriga faqat ijobiy emas, shu bilan birga salbiy ta'sir ham ko'rsatishi mumkin.

Agar bozor erkin, o'z-o'zidan tashkil topsa, unumdorlikni va daromadlarni eng yuqori darajaga etkazish imkonini beradi, biroq ijtimoiy adolat va hamma uchun ish o'rinlariga teng imkoniyatlarni kafolatlash uchun bozor muayyan tashkilotlar tomonidan, ijtimoiy totuvlikni saqlab qolishdan manfaatdor bo'lgan tashkilotlar tomonidan tartibga solib turilishi lozim.

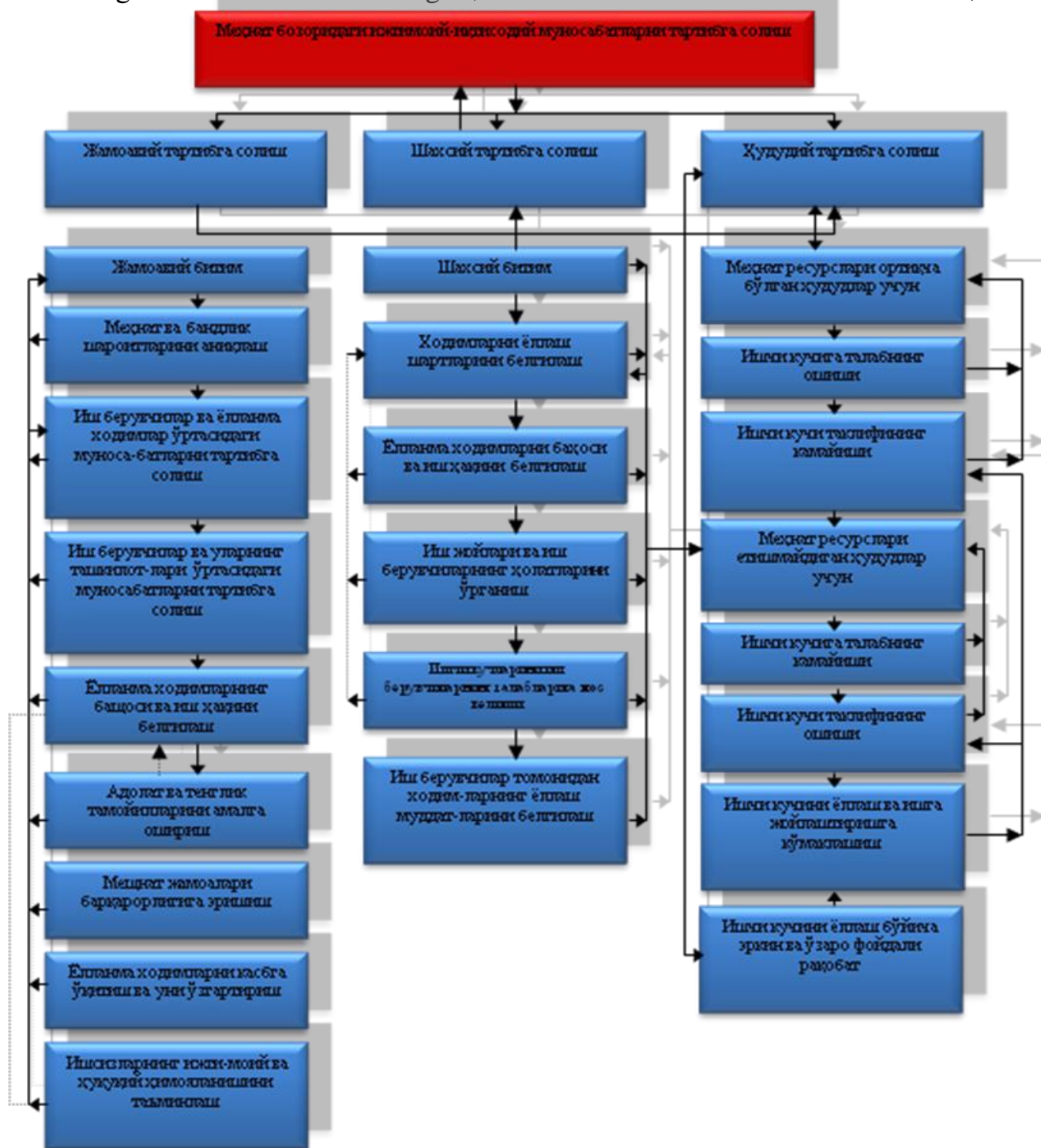
Xuddi ana shunday tartibga soluvchi institut sifatida birinchi navbatda davlatning o'zi maydonga chiqadi, u mehnat bozorini tartibga solish uchun muayyan strategiyani ishlab chiqadi.



**6.3-chizma.** Tashqi va ichki mehnat bozorlari elementlarining o'zaro harakati

Mehnat bozorini tartibga solish strategiyasi quyidagi savolga javob berishi lozim: jamiyat barcha a'zolarining hayotiy manfaatlarini hisobga olishda, ancha kam ta'minlangan fuqarolarning turmushiga e'tiborni kuchaytirishda, ijtimoiy ishlab chiqarish natijalarini taqsimlashda adolat talabiga amal qilishda qanday ustuvor yo'nalishlarga e'tibor berish kerak? Bu ustuvor yo'nalishlardan eng muhimlarini tanlab olish mehnat bozorini tartibga solish jarayonining ijtimoiy yo'nalishlarini hamda mehnat bozorini tartibga solish printsiplarini va ularni amalga oshirish

usullarini belgilab beradi. Rejali-ma'muriy tizim sharoitida davlat jamiyat barcha a'zolarining kafolatli ish bilan bandligini, kasb-hunar ta'limini olishni ta'minlashni,



6.4-chizma. Mehnat bozorida ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlarni tartibga solish.

kasb-hunar bilim yurtlarini tamomlab chiqqan yoshlarni albatta ish bilan ta'minlashni, barqaror o'rtacha daromad to'lashni va kelgusida o'rtacha xodimga mo'ljallangan pensiya bilan ta'minlashni e'lon qilgan edi.

Sog'lom mehnat bozorini shakllantirish ijtimoiy siyosatdagi bunday falsafiy va axloq qoidalarini almashtirishni, o'ziga xos institutlar va munosabatlar vujudga keltirishni talab qiladiki, ular quyidagilarni qamrab oladi: 1) makroiqtisodiy tartibga solish, 2) quyi ishlab chiqarish tuzilmalarining har tomonlama faoliyati (uning

tarkibiy qismi – personal bilan ishlashdir), 3) mehnat bozori kontragentlari manfaatlarini ta'minlaydigan organlar va xizmatlar tizimi.

Aslida bu yerda gap mehnat bozorini tartibga solish tizimini yangilash vazifalari haqida boradi, u avvalo quyidagilar o'rtasidagi o'zaro aloqalarni ishlab chiqishni o'z ichiga oladi:

-xodimlar bilan ish beruvchilar (ma'muriyat) o'rtasidagi;

-muayyan hududda istiqomat qiladigan real va potentsial xodimlar bilan nisbatan mustaqil mahalliy mehnat bozorida birgalikda ish olib boradigan ish beruvchilash o'rtasidagi;

-mehnat bozorining barcha asosiy kontagentlari bilan mintaqaning ijtimoiy-iqtisodiy ahvoli uchun javobgarlik yuklangan hokimiyat tuzilmalari (shu jumladan ijroiya organlar, ish bilan bandlik xizmatlari) o'rtasidagi;

-mehnat bozorini tartibga soluvchi vertikal tuzilmalar o'rtasidagi va hokazo.

Mehnat bozoridagi puxta o'ylab chiqilgan siyosat ayni vaqtda samarali va adolatli bo'lishi mumkin va lozim.

Mehnat bozorini tartibga solish strategiyasini ishlab chiqish vaqtida, birinchidan, barcha jarayonlarning jamiyat va iqtisodiyotning olg'a tomon rivojlanish talablariga, ijobiy o'zgarishlarni rag'batlantirishga bo'ysunishini, jamiyatdagi ijtimoiy-siyosiy barqarorlikni ta'minlaydigan chora-tadbirlarning ustuvorligini ta'minlashga xizmat qilishi zarur.

Ikkinchidan, "faol jamiyat"ni shakllantirishga e'tibor berish kerak, unda iqtisodiy imkoniyatlar yaratiladi va har bir fuqaroning qonuniy-demokratik jamiyat barpo etishdagi faolligi rag'batlantiriladi. Bunday siyosat jamiyatdagi har bir sog'lom a'zoning o'z mehnati bilan erishiladigan farovonlik uchun javobgarligini e'tirof qilishga asoslangan.

Uchinchidan, "faol jamiyat" va unga mos keladigan mehnat bozoridagi faol siyosat teng imkoniyatlar printsipli bilan birga qo'shib olib borilishi kerak. Uning asosiy mohiyati – ishga ega bo'lish va uni saqlab qolishdagi tengsizlikni barham toptirishga yoki eng kam holatga keltirishga imkon beradi, bunday tengsizlik nogironlik, oilaviy sharoitlar, malakaning etishmasligi va hokazo sabablarga ko'ra kelib chiqishi mumkin.

Normal ish bilan bandlikka yo'l topish oson bo'lishi uchun ochiq mehnat bozorida barcha xodimlarning raqobatga bardoshliligini oshirish ayniqsa muhimdir. Malakaning etishmasligi yoki joriy va istiqbolda ehtiyoj bildirmaydigan kasbga ega bo'lish – xodimlarning raqobatga bardoshli emasligining asosiy sababidir. Shuning uchun davlat tartibga solish jarayonida xodimlarning past malaka darajasi to'xtab qolishiga yo'l qo'ymaslikka intiladi, chunki bu hol ish bilan bandlikning barqarorlashuvi yo'lida jiddiy to'siq bo'lishi, shuningdek iqtisodiyotning o'sishiga ham xalaqit berishi mumkin. Shunga ko'ra davlat yo'li bilan tartibga solish chora-tadbirlarini tanlaganda faol tadbirlarga, chunonchi kasb ta'limi, ishga joylashtirish, ishsizlarni ishga tiklash dasturlari, ijtimoiy ta'minotda turgan iqtisodiy jihatdan passiv fuqarolar va aholiga ko'maklashish diqqat-e'tiborda bo'lishi kerak. Iloji boricha ularni samarali faoliyat oqimiga burib yuborish muhimdir. Bu ayniqsa uzoq muddatli ishsizlikka mahkum etilishi mumkin bo'lgan va ishdagi uzoq tanaffus natijasida ishga joylashish imkoniyatini yo'qotayotgan kishilarga taalluqlidir.

Mehnat bozorini tartibga solishning aniq maqsadli vazifasi – ishchi kuchiga bo'lgan ehtiyojni kengaytirishga va ish kuchini samarali taklif etishni qo'llab-quvvatlashga ko'maklashishdan iborat bo'lib, bundan ko'zda tutilgan maqsad:

-iqtisodiy o'sish imkoniyatlarini yaxshilash uchun mehnat resurslarini rivojlantirish va ularni tarkibiy o'zgarishlarga muvofiqlashtirish;

-birinchi navbatda noqulay sharoitlarda yashayotgan aholi guruhlari ish bilan bandligi uchun imkoniyatlarni yaxshilash, ish bilan bandlikka bo'lgan qobiliyatni oshirish yo'li bilan ijtimoiy tenglikka ko'maklashish;

-iqtisodiy tanazzul davrida ish bilan bandlikni barqarorlashtirish va iqtisodiy yuksalish bosqichida ish kuchining etarli taklif qilinmasligiga barham berish uchun shart-sharoitlar yaratish.

### **6.3.Mehnat shartnomalarining ahamiyati va turlari. Jamoa va shaxsiy mehnat shartnomasini mazmuni, yutuqlari va kamchiliklari**

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

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

Xodim bilan tuzilgan shaxsiy shartnoma ish beruvchi uchun ancha foydalidir. Shaxsiy shartnoma tizimi yollanuvchining mehnat sharoiti va unga to'lanadigan ish haqini shu odamga qarab belgilash imkonini beradi. Jamoaviy bitimlarga ko'ra esa, bunday qilib bo'lmaydi. Shu bilan birga, tuziladigan shaxsiy bitim ko'p hollarda yollanuvlarni ijtimoiy kafolatlarning kattagina qismidan mahrum etadi.

Mehnat munosabatlarini shaxsiy uslubda tartibga solish va bandlikning



qayishqoq shakllarini joriy etish - yollanuvlar kuchidan foydalanishni (eksploatatsion xarakterda) kuchaytirish hamda doimiy ishlovchi shaxslar uchun ilgari mavjud bo'lgan ijtimoiy kafolatlardan voz kechilishidan tashqari yana bir qator salbiy oqibatlarga olib kelishi mumkin. Jumladan, rivojlangan mamlakatlardagi mehnat bozorlarida doimiy ishchi kuchlarini vaqtincha yoki to'liqsiz ish vaqtida ishlovchi shaxslar (yoshlar, xotin-qizlar, nogironlar va hokazo) bilan almashtirish qoida tusiga kirmoqda. Tabiiyki, mazkur ijtimoiy guruhlarning vakillari ijtimoiy jihatdan kam muhofazalangan va jamoaviy shartnomalar bilan qamrab olinmagan. SHu bois davlat, ayniqsa, xo'jalik yuritishning bozor munosabatlariga o'tish sharoitlarida yollashning shaxsiy shartnoma shakllari rivojini nazorat qilib borishi kerak. Aks holda, norozilik kuchayishi natijasida davlat ishsizlik bo'yicha ijtimoiy to'lovlarni ancha ko'paytirishga majbur bo'lib qoladi.

So'nggi holatni alohida hisobga olishimiz lozim. Chunki, respublikamizda, bir tomondan, tadbirkorlik, ishchilarni yollab ishlatish bo'yicha hususiy tadbirkorlik va biznes yaxshi rivojlanmagan bo'lsa, ikkinchi tomondan esa, kam ta'minlangan hamda ijtimoiy jihatdan etarli darajada himoya qilinmagan aholi orasida ishsizlar soni oshib boryapti. Bularning hammasi mehnat bozoridagi ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlarni tartibga solishning yangi, samarali hududiy usullarini, ularni mehnat resurslari ortiqcha va etishmaydigan hududlarga bo'lgan holda, tadqiq etishni talab qilmoqda.

**Jamoa mehnat shartnomasini mazmuni, yutuqlari va kamchiliklari.** Mehnat bozorida yuzaga keladigan ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlar tizimida aholining ish bilan bandligi va mehnat sharoitlarini belgilash, u yoki bu ijtimoiy muammolarni hal qilish, ijtimoiy-mehnat mojarolarini bartaraf etish bo'yicha ish beruvchilar bilan yollanma xodimlar o'rtasidagi munosabatlar markaziy o'rin egallaydi. Mehnat bozorida mazkur munosabatlar jamoaviy, shaxsiy va hududiy usullar asosida tartibga solinadi.

Jamoaviy bitimlar tuzilayotganda O'zbekiston Respublikasining «Mehnat kodeksi», Xalqaro mehnat tashkiloti (XMT)ning Konventsiyasi va tavsiyalariga asoslaniladi. XMT konventsiyasining 54-bandida ta'kidlanganidek, "Jamoaviy muzokaralar, bir tomondan, tadbirkor, tadbirkorlar guruhi bilan, boshqa tomondan esa, mehnatkashlarning bitta yoki bir necha tashkiloti o'rtasida: a) mehnat sharoiti va bandlikni belgilash; b) tadbirkorlar va mehnatkashlar o'rtasidagi munosabatlarni tartibga solish; v) tadbirkorlar yoki ularning tashkilotlari va mehnat-kashlarning tashkiloti yoki tashkilotlari o'rtasidagi munosabatlarni tartibga solish maqsadlarida olib boriladigan barcha muzokaralarni bildiradi"..

Mehnat bozorida bunday tartibga solishni qo'llanishning eng muhim afzalligi shundaki, unda qabul qilinadigan qarorlar nihoyatda qayishqoq (egiluvchan, moslashuvchan) bo'ladi, ularni na qonunchilik, na sud va na ma'muriy usullarga qiyoslab bo'lmaydi.

**Shaxsiy mehnat shartnomasini mazmuni, yutuqlari va kamchiliklari.** Mehnat huquqi bo'yicha g'arb mutaxassislarining yollash ishlarida mehnat shartnomasi «Xodimni ish haqi evaziga mehnat qilish majburiyatini olishi va huquqiy bo'ysunishi mavjudligi haqidagi kelishuv» sifatida ifodalanadi. Shartnoma hususiy-huquqiy xaridlarning turlicha ko'rinishi bo'lib, unga nisbatan fuqarolik huquqiga xos

me'yorlar, qoidalar, kontseptual konstruktsiyalarni qo'llash imkoniyatlari va zaruriyatini asoslaydi.

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

Ish kuchiga talab va taklif nisbatining yaxshilanishiga tabiiy-iqlim sharoitlari muhim rag'batlantiruvchi omil bo'lib xizmat qiladi. Yuqori unumdor qishloq xo'jaligi erlarida va etarlicha suv bilan ta'minlangan yashash joylarida ishchi kuchi ko'proq jamlanadi va ishchi joylari normal faoliyat ko'rsatadi. Yangi ish joylarini yaratish va ishlab turgan korxonalarni kengaytirish yo'li bilan ishchi kuchiga talab va taklif o'rtasidagi muvozanatni ta'minlashga ma'lum darajada imkoniyatlar vujudga keltiriladi. Bular esa mehnat resurslarining ortiqchalik darajasini, demak, ishsizlik miqyosini ham keskin kamaytirishga bevosita ta'sir etadi

#### **6.4. Mehnat bozorida passiv va faol siyosat Mehnat bozorini tartibga solishning hududiy usullari**

Passiv siyosat mehnat bozorida xodimlar va ish beruvchilarning ahvoli uchun davlatning mas'uliyatini nazarda tutadi. Bunday holda davlatning bozorga o'ziga xos g'amho'rliqi namoyon bo'ladi. Bu ijtimoiy-iqtisodiy mehnat munosabatlarida paternalizm (g'amxo'rlik) ko'rinishining shaklidir.

Davlat mehnat bozorining barcha qatnashchilari, xususan, xodimlarga ish o'rni saqlanishi, ish haqi va nafaqalar berilishi, ijtimoiy sug'urta, pensiya berilishi kafolatini beradi, ish beruvchilarga – ishlab chiqarilgan mahsulotning rejalashtirilgan hajmi uchun talabni, xomashyo va materiallar berish, barqaror narxlar va maqsadli mablag' ajratishni kafolatlaydi. Bu kafolatlar mehnat bozorida ishtirok etayotgan xodimlar uchun har qanday o'zgarishlarda ham ijtimoiy himoyalani imkonini beradi. Lekin davlat tomonidan o'rnatiladigan moliyaviy chegaralarning qat'iyiligi xodim bilan ish beruvchining shaxsiy tashabbuskorlikka bo'lgan rag'batini, mehnatni tatbiq etishning eng samarali sohalarini qidirish, unumdorlikni oshirish, o'z-o'zini ta'minlashning ichki zaxiralarini aniqlashga intilishini cheklab qo'yadi, ya'ni ijtimoiy-iqtisodiy mehnat munosabatlarida passivlikni shakllantiradi.

Mehnat bozorini tartibga solishning passiv siyosatiga ish qidiruvchilarni ro'yxatga olish, ishsizlik bo'yicha beriladigan nafaqa miqdorini aniqlash, ishsizlik bo'yicha nafaqa berish tizimini tashkil etish, ishsizlar va ularning oila a'zolarini ko'llab-quvvatlashning turli shakllarini amalga oshirish choralarini qo'llash qabul qilingan.

Ish bilan bandlikning passiv siyosatini amalga oshirishning eng ko'p tarqalgan shakllaridan biri aholini ishsizlikdan sug'urta qilish dasturlari bo'lib, ular bozor iqtisodiyoti rivojlangan mamlakatlarda keng tatbiq etiladi. Ishsizlikdan sug'urta qilish, ikki xil darajadagi ijtimoiy-iqtisodiy maqsadlarni ko'zlaydi. Mikrodarajada, ya'ni ayrim oila, personal darajasida ish bilan bandlikka ko'maklashishni barqarorlashtirishdir.

Iste'mol barqarorlashtirilsa, ishsiz xodimlar nafaqa olmasa ham o'z oilasi va turmush darajasini vaqtinchalik qo'llab turish uchun imkoniga ega bo'ladi. Ish bilan banddikni barqaror qilish esa ishsizlik bo'yicha nafaqalarning doimiyligini, yangi ish qidiruvchilar uchun ish topishni osonlashtiradi.

Biroq, mazkur choraga shubha bilan qarashlar ham uchraydi, chunki ishsizlikdan sug'urtalash dasturlari bunday holda ijtimoiy boqimandalikni davlat tomonidan qo'llab-quvvatlashdir. Ishsizlikdan sug'urta qilish dasturlarining bosh maqsadi makroiqtisodiy barqarorlik bo'lib keldi va shunday bo'lib qoladi. Bu amaldagi iqtisodiy rivojlanishning moliyaviy rag'batlarini o'z-o'zidan ta'minlash talab keskin pasayib ketgan davrlarda aholining xarid qilish qobiliyatini oshirishdan iborat.

Ishsizlikdan sug'urta qilish dasturlari ko'pincha nafaqa olish huquqi berilishini tartibga solishni nazarda tutadi. Sug'urta dasturlaridan ko'pincha ayrim tarmoqlar (masalan, AQShda qishloq xo'jaligi, Shveysariyada mehmonxona va restoranlar sohasi, Fransiya va Gollandiyada uy-ro'zg'or xizmati va shu kabilar) hajmiga qarab ayrim korxonalar, kasblar, aholining ayrim demografik guruhlari chiqarib tashlanadi.

Shunday qilib, passiv siyosatning asosiy vazifasi ishsizlarga nafaqa berishdir. U kun kechirishning eng kam darajasini ta'minlaydi va ishsizning qaramog'idagi oila a'zolari sonini hisobga oladi. Shuningdek, bu siyosatning vazifasi ishsizlar va ularning oila a'zolariga nafaqalar berish va puldan tashqari bo'lgan yordam shakllari bilan ta'minlashni tashkil etish hamdir. Bu bozor munosabatlari sharoitida davlat ijtimoiy siyosatining ajralmas qismi bo'lib, xodimlarda befarqlik va boqimandalik kayfiyatlarining rivojlanish xavfi passiv siyosatning muayyan cheklashlari, shuningdek davlatning kuch-g'ayratini faol siyosatga ma'lum darajada qaratish bilan barham toptiriladi.

Mehnat bozoridagi faol siyosat, yuqorida aytib o'tilganidek, insonning ish o'rni uchun kurashdaga raqobatbardoshligini oshirishga qaratilgan bo'lib, bunga ta'lim olish, qayta tayyorlash, kichik va xususiy tadbirkorlikni hamda kasanachilikni rivojlantirish, yakka tartibda mehnat faoliyati bilan shug'ullanish yo'li bilan erishiladi. U sog'lom kishi o'z oilasini ta'minlash uchun mustaqil ravishda mablag' ishlab topishi, bu uning insoniy burchi ekanligiga asoslanadi. Insonning o'z oilasi farovonligi uchun javobgarligi uning o'z zimmasida, davlat esa unga ish bilan bandlik uchun imkoniyat yaratib beradigan vositachidir.

Mehnat bozorida faol siyosatni ishlab chiqish va amalga oshirishda omillarning uch eng muhim guruhi hal qiluvchi ta'sir qiladi:

-xalqaro mehnat normalari, ular erkin tanlangan mehnat bilan bandlik, imkoniyatlar va muomalaning tengligi, birlashish erkinligi va hokazo asosiy huquqlarni belgilab beradi;

-ijtimoiy-iqtisodiy mehnat munosabatlarining qaror topgan turlaridan foydalangan holda, xususiy tadbirkorlar va boshqa guruhlarning manfaatini e'tirof qiladigan bo'lsa, muvaffaqiyat qozonishga katta umid qilishi mumkin;

-turli mamlakatlar va mamlakat ichidagi viloyatlar va tumanlarga xos shart-sharoitlarning xilma-xilligi hisobga olinadi.

Respublikaning mehnat resurslari ortiqcha hududlari, avvalo, Andijon, Farg'ona, Namangan, Toshkent, Samarqand, qashqadaryo, Surxondaryo, Buxoro va Xorazm viloyatlari uchun mazkur bozorni tartibga solishning ancha samarali usullari deb, ishchi kuchiga bo'lgan talabning oshishi va uning taklifi kamayishini hisoblash

zarur.

Mazkur usullar nimalarda ifodalanishini batafsil ko'rib chiqaylik.

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

Ishchi kuchiga bo'lgan talabni oshirishni rag'batlantirish usullarini tadqiq etish - mehnat resurslarining oqilona bandligini ta'minlashga hamda mazkur hudud uchun samarali tarmoqlarni rivojlantirishga qaratilgandir. Mahsulotlarni qayta ishlash, saqlash va xarid qilish hamda servis xizmati ko'rsatish va shaxsiy mehnat faoliyati bo'yicha ish joylarini yaratish, ishlab chiqarish kuchlari va bandlikning noan'anaviy shakllarini rivojlantirish, agrar sektordagi ishdan vaqtincha bo'shatilayotgan shaxslar uchun mavjud korxonalarni kengaytirish va qayta ta'mirlash hamda yangi ish joylarini yaratish maqsadida to'g'ridan-to'g'ri investitsiyalar - sarmoyalar hajmini ko'paytirishni rag'batlantirish - mazkur uslubni qo'llanishning asosiy yo'nalishlaridir.

Ishchi kuchlariga talabni oshirishni mehnat resurslarini qayta taqsimlashdan manfaatdor iqtisodiyot tarmoqlarida ish joylarini yaratish hamda mavjudlarini qayta ta'mirlash va yangi zamonaviy kasblarni egallashga sarmoyalarni to'g'ridan-to'g'ri jalb qilish orqali tartibga solish mumkin. Dotatsiyalar, subsidiyalar va kreditlarni agrosanoat majmui korxonalarini, ayniqsa, qayta ishlash korxonalarini qurish, texnik jihatdan qayta qurollantirish va rekonstruksiyalashga, shaxsiy mehnat faoliyatini rivojlantirish yo'li bilan xizmat ko'rsatish sohasini kengaytirishga, shuningdek, ko'p bolali ayollar, mehnatga layoqatli pensionerlar, nogironlar, o'smirlar va hokazolarga mos ish joylarini vujudga keltirishga yunaltirish maqsadga muvofiqdir. SHu tariqa ortiqcha mehnat resurslarini yuqorida aytib o'tilgan tarmoqlarga va ayrim maxsus ish joylariga jalb etish, ayni paytda ishchi kuchlarining kasbiy va malaka tarkibiga bevosita ta'sir o'tkazish mumkin.

Muvaqqat ish joylarini yaratish va mulkchilikning turli shakllarini rivojlantirishni rag'batlantirish - aholi bandligini oshirishning eng muhim yo'nalishlaridan biri. U korxonalarining iqtisodiy manfaatdorligini oshirish, byudjet to'lovlari va xodimlarning vaqtincha va qisman bandligi uchun ijtimoiy sug'urta badallarini kamaytirish, ularni ishga qabul qilish jarayonini engillatish, bandlikning noana'naviy shakllarini tashkil etish bilan bog'liq sarf-xarajatlarni to'lash kabi chora-tadbirlar yordamida amalga oshiriladi.

**Ishchi kuchlariga taklifni kamaytirish usuli.** Ishchi kuchlariga bo'lgan taklifni kamaytirishga, shuningdek, ularning mehnat bozoriga oqib kelishini qisqartirish va boshqa joyga ketishini rag'batlantirish hamda ish vaqti va mavjud ish joylarini ijtimoiy ishlab chiqarishda band bo'lganlar o'rtasida qayta taqsimlash orqali samarali ta'sir etish mumkin. Respublikamizda «Kadrlar tayyorlash milliy dasturi» asosida umumta'lim dasturlarini kengaytirish va o'qish muddatini uzaytirish bilan kasbiy tayyorgarlikni yaxshilash, o'quv yurtlarida kunduzgi ta'lim olinadigan o'quv o'rinlarini ko'paytirish va kechki hamda sirtqi o'quvdagi talaba o'rinlarini

qisqartirish, ishlab chiqarishdan ajralgan holda o'qiyotganlarga stipendiyalar miqdorini oshirish, ayollarga bola parvarishi uchun to'lanadigan nafaqalar va beriladigan ta'til muddatini ko'paytirish, mehnat stajini hisoblashda ularga imtiyoz berish; pensionerlar, nogironlar hamda ularni parvarishlaydigan shaxslarning pensiyalarini oshirish – mehnat bozorida ishchi kuchlarining oqib kelishini kamaytirish chora-tadbirlari hisoblanadi.

Ish bilan bandlar orasida ish vaqti va ish joylari ishchi kuchlariga bo'lgan taklifni kamaytirish maqsadlarida qayta taqsimlanadi. Mehnat resurslari ish bilan bandligining xususiy va vaqtinchalik shakllariga o'tishlarini rag'batlantirishga ularga ham ish bilan to'la band qilingan shaxslarga mo'ljallangan ijtimoiy ta'minotning o'sha turlarini, ta'tillar va boshqa ijtimoiy kafolatlarning miqdorlarini o'rnatish, kafolatlangan eng kam miqdordagi ish haqi bilan ta'minlash, har yili beriladigan ta'tillarni o'z vaqtida berish, ish kuni va ish haftasi davomiyligini qisqartirish orqali erishish mumkin.

Mamlakatimizning mehnat resurslari etishmaydigan mintaqalari (Jizzax, Sirdaryo viloyatlari va Koraqalpog'iston Respublikasi)da ishchi kuchlariga talabni kamaytirish hamda ular taklifini ko'paytirish mehnat bozorini tartibga solishning maqsadga muvofiq usullaridir.

Ishchi kuchlariga talabni kamaytirish usuli. Mazkur usulga hududiy xokimiyatlarning u yoki bu mintaqalarda, tarmoqlari yoki kasb-hunarlarida ishlab chiqaruvchi kuchlarni joylashtirish va yangi ish joylarini vujudga keltirishni sekinlashtirishga oid quyidagi chora-tadbirlar: ortiqcha ishchi kuchlaridan foydalanganlik uchun ko'shimcha soliqlarni belgilash; qattiq kredit siyosatini o'tkazish; korxonaga xodimni ishga olganligi uchun bir martalik to'lovni joriy etish; ortiqcha ishchi va xizmatchilarni qisqartirishni rag'batlantirish va hokozolar kiradi. Bundan tashqari, ishchi kuchlariga talabni kamaytirishda mehnat unumdorligini oshirish va tejamkorlikka erishish muhim ahamiyatga egadir.

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

Bundan tashqari, hozirgi paytda ishchi kuchi taklifi na kasb, na malaka tuzilishi bo'yicha iqtisodiyotning tarmoqlaridagi jonli mehnatga talabning o'sish sur'atiga javob bermaydi. SHu bois ishchi kuchi taklifining sifat ko'rsatkichlarini o'zgartirish hamda uning mehnat bozoridagi raqobatbardoshligini oshirish lozim. Buning uchun esa, bandlikning davlat xizmati tizimidagi va boshqa o'quv yurtlaridagi xodimlarning malakalarini oshirishni tashkil etish, korxonalarning o'zidagi maxsus kurslarda kasb-korga o'rgatishni yaxshilash va ularga soliq to'lovida imtiyozlar berish mahalliy kadrlar raqobatbardoshligini oshirishning maqsadli maxsus dasturini ishlab chiqish kerak.

Ishchi kuchlari taklifini rag'batlantirish xodimlarni ishga yollash va joylashtirishga yordamlashish usullarini qo'llanish orqali ham amalga oshiriladi. Bu usullar tashkiliy tusda bo'lib, bo'sh ish joylari va ishga joylashish hamda qayta o'qitishga muhtoj fuqarolarning soni haqidagi ma'lumotlar bankini tashkil etishni, aholini ishga joylashish imkoniyatlari haqidagi axborotlar bilan ta'minlashni,

ishsizlarni ro'yxatga va hisobga olishni, kasbga yo'naltirishga oid chora-tadbirlarni ishlab chiqish va o'tkazish kabi yo'nalishlarni qamrab oladi.

Mehnat resurslarini qayta taqsimlashning ancha samarali usullari orasida turmush darajasini tartibga solishni alohida ajratib ko'rsatish mumkin. Mazkur uslublar hududlarning moliyaviy resurslari hisobidan xodimlarning mehnat va uy-joy shart-sharoitlarini hamda madaniy-maishiy xizmat ko'rsatish darajalarini yaxshilash kabi tadbirlarni o'tkazib, ularni tartibga solish asosida tatbiq etiladi.

Barcha xududlar mehnat bozorlaridagi munosabatlarni tartibga solishda ishga yollashda erkin va o'zaro manfaatli raqobat uslubidan foydalanish muhim ijtimoiy-iqtisodiy ahamiyatga ega.

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

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

### **Qisqacha xulosalar**

Mehnat bozorini tartibga solishning aniq maqsadli vazifasi – ishchi kuchiga bo'lgan ehtiyojni kengaytirish va ish kuchini samarali taklif etishni qo'llab-quvvatlashga ko'maklashishdan iborat bo'lib, bundan ko'zda tutilgan maqsad: iqtisodiy o'sish imkoniyatlarini yaxshilash uchun mehnat resurslarini rivojlantirish va ularni tarkibiy o'zgarishlarga muvofiqlashtirish; noqulay sharoitlarda yashayotgan aholi guruhlarini ish bilan ta'minlash uchun imkoniyatlarni yaxshilash, ish bilan bandlikka bo'lgan qobiliyatni oshirish yo'li bilan ijtimoiy tenglikka ko'maklashish va boshqalar.

Mehnat bozorini tartibga solish muammosiga yondashish mantig'i jamiyat taraqqiyotining ijtimoiy, iqtisodiy, moliyaviy va siyosiy jihatlarining ob'ektiv shajarasi va oraliq munosabati bilan belgilanadi. Ularni kompleks tarzda qarab chiqish mehnat bozorini tartibga solish kontseptsiyasini shakllantirish va shu asosda aholini muayyan ish bilan bandlari va ular oldidagi vazifalar tizimi strategiyasini ishlab chiqish imkonini beradi.

### **Nazorat va muhokama uchun savollar**

1. Mehnat bozori va ishchi kuchi bozori deganda nimani tushunasiz? Ushbu tushunchalarni iqtisodchilar qanday talqin qiladilar?

2. Mehnat bozori tushunchasining mohiyati nimadan iborat? Mehnat bozorining boshqa bozorlarga nisbatan o'ziga xos xususiyatlari nimalardan iborat?
3. Mehnat bozorida ishchi kuchi taklifining asosiy tarkibiy qismlari nimadan iborat?
4. Yollanma ishchi kuchiga ehtiyoj va mehnat bozori elementlaridan biri sifatidagi ishchi kuchiga talabning mohiyati nimadan iborat?
5. Mehnat bozori ishlashi va uning asosiy elementlari birgalikdagi harakatining mexanizmlari qanday?
6. Mehnat bozorlarining segmentasiyasi nima? Moslashuvchan mehnat bozori deganda nimani tushunamiz?
7. Birlamchi va ikkilamchi mehnat bozorlarini xususiyatlari nimalardan iborat?
8. Mehnat bozoriga oid qanday asosiy nazariyalar bor?
9. Mehnat bozori modellari deganda nima tushuniladi? Raqobat darajasiga qarab ularning turlarini tavsiflang (raqobatli bozor, monopsoniya modeli, ikki tomonlama monopoliya modeli va hokazolar).
10. Zamonaviy mehnat bozori milliy modellari (Amerika, Shvetsiya, Yaponiya, Fransiya modellari)ning xususiyatlari nimalardan iborat?

### **Tavsiya etiladigan adabiyotlar**

1. Asosiy vazifamiz – Vatanimiz taraqqiyoti va xalqimiz farovonligi yanada yuksaltirishdir. Karimov I.A. T.: “O'zbekiston”, 2010.
2. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti I.A.Karimovning “Mamlakatimizni modernizatsiya qilish va kuchli fuqarolik jamiyati barpo etish –ustivor maqsadimizdir” hamda “Asosiy vazifamiz – Vatanimiz taraqqiyoti va xalqimiz farovonligini yanada yuksaltirishdir” nomli ma’ruzalarini o’rganish bo’yicha O’quv-uslubiy majmua.- Toshkent: Iqtisodiyot. – 2010.
3. “Barkamol avlod yili” Davlat dasturi. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining Qarori. 20.01.2010 y. № PQ-1266.
4. Abdurahmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti. Darslik. – T.: MEHNAT, 2009.
5. Буланов И.С., Волгин Р.А. Рынок труда. Учебник. – М: “ Экзамен”, 2007.
6. Mumladze R.G. Ekonomika i sotsiologiya truda. Uchebnik. – M.: KNORUS, 2007.
7. Xolmo'minov SH.R. Mehnat bozori iqtisodiyoti. O'quv qo'llanma. –T.: Adabiyot jamg'armasi, 2004.

## **VII BOB. AHOLINI ISH BILAN BANDLINING XUDUDIY XUSUSIYATLARI**

### **7.1. Aholini ish bilan ta'minlashning nazariy muammolarini o'rganish.**

Aholini ish bilan ta'minlash inson ijtimoiy rivojlanishining eng muhim jihatlaridan biri bo'lib, u mehnat masalalari bilan bog'liq muammolarni hamda mehnatga bo'lgan taklif va talablarni qondirish yo'llarini ochib beradi. Ish bilan bandlik kishilarning ish joylari qayerdaligidan qat'i nazar, ijtimoiy foydali mehnatda qatnashish yuzasidan o'zaro kirishadigan ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlaridir. Ish bilan bandlik munosabatlari, mehnatga layoqatli kishilarning qanchasi va qay darajada ijtimoiy foydali mehnatda qatnashishini ko'rsatadigan ijtimoiy-iqtisodiy ko'rsatkichdir.

Qholining ish bilan bandlik toifasi faqat iqtisodiy komponentlar bilan cheklanmaydi. Ish bilan bandlik, avvalo, ijtimoiy munosabatlardir. Shu bois qandaydir azaliy, bevosita yuzaga kelgan hodisa sifatidagi ijtimoiylik uning asosiy xususiyati hisoblanadi.

Ish bilan bandlik ijtimoiy-iqtisodiy hodisa sifatida namoyon bo'lar ekan, uni quyidagicha ta'riflash mumkin. Ish bilan bandlik – fuqarolarning qonun hujjatlariga zid kelmaydigan o'z shaxsiy va ijtimoiy ehtiyojlarni qondirish bilan bog'liq, ularga ish haqi yoki mehnat daromadi keltiradigan faoliyatdir.

Iqtisodiyotning sifat jihatidan oldingisidan farq qiluvchi har bir rivojlanish bosqichi uchun ish bilan ta'minlashning muayyan modeli mos keladi, chunki uning asosiy xususiyatlari jamiyat faoliyatining muhim jarayonlarini ochib beradi.

Tajriba shuni ko'rsatadiki, jamiyat muammolari ichida insonning shaxsi va talab-ehtiyojlarini hisobga olmasdan hal qilishga urinish omadsizlikka mahkum etadi. SHuning uchun avvallari olimlar ish bilan bandlik muammolarini ko'rib chiqayotganlarida asosan, uning iqtisodiy jihatlariga e'tibor bergan bo'lsalar, keyingi paytda ish bilan bandlikning ijtimoiy jihatlari to'g'risida tobora ko'proq gapirilayotganligi bejiz emas.

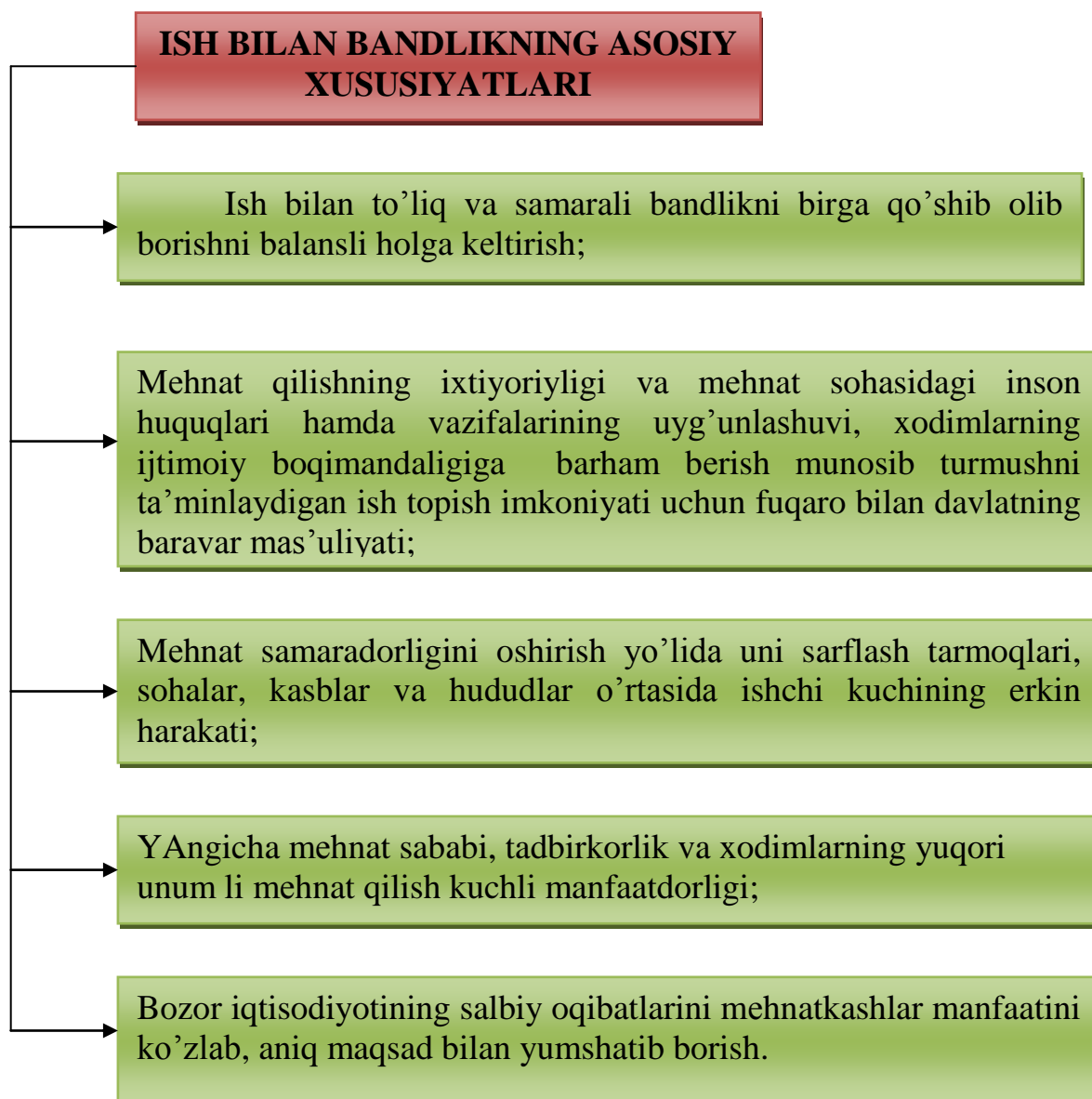
Aholining ish bilan bandlik kontseptsiyasi jamiyat ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishining muayyan bosqichidagi ish bilan ta'minlanishning xususiyatini ochib beradigan qarashlar, tasavvurlar tizimidir.

Bunday nazariy tushunchalar markaziga uni rivojlantirishning ijtimoiy bozor tipidagi davlat uchun xos bo'lgan ob'ektiv jarayonlarini hisobga oluvchi ish bilan ta'minlanishning shakllanishi qo'yiladi. Bu o'z navbatida muayyan davr mobaynidagi qo'yilgan maqsadlarga erishishning real imkoniyatlari bilan cheklanmaydi.

Ish bilan bandlik ijtimoiy rivojlanishning har bir bosqichiga xos turli ko'rinish va shakllarda namoyon bo'ladigan o'ziga xos hodisadir. Ibtidoiy jamoa tuzumi jamiyat a'zolarining ish bilan to'liq bandligiga asoslangan edi. Uning boisi ishlab chiqaruvchi kuchlarning past darajada rivojlanganligida edi. Quldorlik va feodal formatsiyalar asosan qullar va krepostnoylarning ish bilan majburiy bandligiga asoslangan bo'lib, quldorlar va krepostnoylar ishlamasdan hayot kechirar edilar. Doirasida inson huquqiy jihatdan erkin bo'lgan va yollanma xodim sifatida namoyon bo'ladigan bozor iqtisodiyotiga ega bo'lgan kapitalistik tuzumda ish bilan band bo'lmagan aholi mavjud bo'lishi muqarrardir. Bunday ish bilan band bo'lmaslik tabiiy va noiloj ishsizlik shaklida bo'ladi. Sotsializm sharoitida



to'liq («yalpi») ish bilan bandlik e'lon qilingan bo'lib, bu esa kishilarning ijtimoiy ishlab chiqarishda qatnashishga majburligi bilan mustahkamlangan edi.



### 7.1-chizma. Ish bilan bandlikning asosiy xususiyatlari

Hozirgi vaqtda ish bilan band aholiga barcha yollanib ishlayotgan xodimlar, o'quvchilar, harbiy xizmatchilar bilan bir qatorda o'zini o'zi mustaqil ravishda ish bilan ta'minlaydigan fuqarolar va xususiy tadbirkorlik faoliyati bilan shug'ullanadigan fuqarolar kiritilgan.

Aholining ish bilan bandlari: a) pul bilan to'lanadigan yoki natura holidagi haq evaziga yollanib, shuningdek o'z faoliyati evaziga qancha muddat haq yoki daromad olishidan qat'i nazar, foyda yoki oilaviy daromad olish uchun yollanmasdan haftasiga kamida 2 soat ish bajarganlar; b) kasalligi yoki jarohatlanganligi tufayli, bemorlarga qarab turuvchilar; yillik mehnat ta'tili yoki dam olish kunlarida, o'z ish joyidan tashqarida ta'lim olganlar; ma'muriyat tashabbusi bilan ta'minoti saqlab qolingani yoki saqlanmagan holda mehnat ta'tilida bo'lgan va boshqa shunga o'xshash sabablar bilan vaqtincha ishda

bo'lmaganlar; v) oilaviy yoki xususiy kichik korxonada haq olmasdan ish bajargan shaxslardan tashkil topadi. Ish bilan band bo'lgan aholiga ikki guruh fuqarolar kiradi:

**7.1-jadval**

**O'zbekiston Respublikasi hududlari mehnat bozorida ish bilan band aholi (ming kishi)**

Ko'rsatkichlar	2005 y.	2006 y.	2007 y.	2008 y.	2009 y.	2009-2005 yillarning farqi (%)
<b>Xududlar</b>						
<b>Qoraqalpog'iston Respublikasi</b>	530,8	534,2	551,1	561,1	570,9	107,5
<b>Andijon viloyati</b>	951,8	962,1	1014,8	1047,3	1079,1	113,3
<b>Buxoro viloyati</b>	677,2	679,8	707,9	729,1	749,5	110,6
<b>Jizzax viloyati</b>	339,4	342,2	351	360,7	370,7	109,2
<b>Qashqadaryo viloyati</b>	888,4	881,7	877,8	908,7	940,2	105,8
<b>Navoiy viloyati</b>	406,5	402,0	389,9	396,7	402,3	98,9
<b>Namangan viloyati</b>	704,4	704,5	738	763,3	788,9	111,9
<b>Samarqand viloyati</b>	1006,9	1008,3	1115,8	1152,1	1190,2	118,2
<b>Surxondaryo viloyati</b>	676,9	682,7	696,7	722,5	752,1	111,1
<b>Sirdaryo viloyati</b>	293,6	297	296,2	304,2	311,7	106,1
<b>Toshkent viloyati</b>	1028,7	1025,5	1068,7	1097,6	1125,6	109,4
<b>Farg'ona viloyati</b>	1174,6	1159,2	1241,3	1280,2	1311,7	111,6
<b>Xorazm viloyati</b>	520	533,3	553,7	571,1	588,2	113,1
<b>Toshkent shaxri</b>	1117,8	1106,5	1132,5	1140,8	1146,5	102,5
<b>O'ZBEKISTON</b>	10317	10319	10735,4	11035,4	11327,7	109,7

**Manba:** O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi ma'lumotlari.

1. Ko'ngilli ravishda ish bilan band bo'lmagan, er-xotindan birining, ota-onasi va boshqalarning mablag'lari hisobiga yashaydigan fuqarolar.

2. Noilojlikdan ish bilan band bo'lmagan xodimlar kiradi. Ular, o'z navbatida: a) mustaqil ravishda ish qidirayotganlar; b) ish bilan band etishga ko'maklashuvchi Markazlar yordamida ish qidirayotgan va rasmiy maqomga ega bo'lgan holda ishsizlik yuzasidan nafaqa oladigan ishsiz fuqarolarni o'z ichiga oladi.

«Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida»gi Qonun 1992 yil 13 yanvarda qabul qilingan bo'lib, unga ba'zi o'zgartirish va qo'shimchalar kiritilgan. Qonunda aholining ish bilan bandligining asosiy printsiplari ifodalab berilgan, bu tamoyillar ish bilan bandlik

munosabatlariga bozor iqtisodiyoti xususiyatidan kelib chiqadi va u bir necha tamoyillar bilan ifodalanadi. Birinchi tamoyil fuqarolarning unumli va ijodiy mehnat qilishga bo'lgan o'z qobiliyatlaridan foydalanishdan iborat favqulodda huquqidir. Mehnat qilishga majbur etishga (qanday shaklda bo'lmasin) yo'l qo'yilmaydi. Faqat qonunda alohida belgilangan hollar bundan mustasnodir.

O'zbekistonda aholi bandligi ko'rsatkichlarini tahlil qilar ekanmiz, mamlakatimizda sungi 5 yilda mehnat bozorida ish bilan band aholi 9,7% ga oshganini ko'rishimiz mumkin. 2009 yil ohriga kelib, aholisi nisbatan zich joylashgan hududlarda aholi bandligi ko'rsatkichlari eng yuqori darajada oshganini ko'rishimiz mumkin. Andijonda (13,3%), Farg'onada (11,6%), Samarqandda (18,2%) oshgan bo'lsa, Navoiyda (1,1%) ga kamaygan (7.1-jadval).

Shunday qilib, O'zbekiston ijtimoiy-iqtisodiy hayotida umuminsoniy qadriyatlarni mustahkamlash uchun muayyan qadam qo'yilgan bo'lib, bu qadriyatlar orasida eng muhimi mehnatning ixtiyoriyligidir. Endilikda ijtimoiy mehnatda ishtirok etish kerak yoki kerak emasligini tanlashdan iborat ustuvor huquq insonning o'ziga tegishlidir.

## 7.2. Aholini ish bilan bandligining asosiy turlari

Bozor iqtisodiyotiga o'tish sharoitlarida aholining ish bilan bandligini tashkil qilish muammosi nazariy va amaliy jihatlarida yangicha ma'no kasb etadi. Mehnat bozorini yanada rivojlantirish aholining ish bilan bandligini tartibga solishda faol o'rinni egallaydi. Mehnat bozorida asosiy milliy resurs – ishchi kuchi shakllanadi hamda korxonalar, tarmoqlar, viloyat va tuman mintaqalari bo'yicha taqsimlanadi.

Mehnat bozori iqtisodiy faol aholining ish bilan bandligini, ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish sohasiga jalb etilishini ta'minlaydi. U xodimning o'zi uchun yanada mosroq ish joyiga o'tishini engillashtiradi. Mehnat bozori orqali korxonalar zarur miqdorda va talab qilingan sifatga ega ishchi kuchi bilan ta'minlanadi. Mehnat bozori qanday kadrlar, mutaxassislar, kasblarga talab borligini, ulardan qandaylari ortiqchaligini ko'rsatadi. Bu ko'pgina mamlakatlar uchun dolzarb muammodir. Uning hal etilishi jamiyatning ijtimoiy taraqqiyotini ta'minlashga qodir samarali iqtisodiyotning yaratilishini anglatadi.



7.2-chizma Ish bilan bandlikning ijtimoiy jihatlari

Ish bilan bandlikni ishchi kuchiga talabni kengaytirishga ularni foydali faoliyatga jalb qilish ko'lamlari, shart-sharoit va shakllarini ta'minlash, ish bilan band bo'lgan xodimlarni shakllantirish, taqsimlash, foydalanish, bo'shatish, qayta tayyorlash va qayta taqsimlashga yo'naltirilgan chora-tadbirlar va harakatlar yig'indisi, deb ta'riflash mumkin.

Bu kontsepsiya doirasida to'la oqil (ratsional) va samarali bandlik farqlanadi. Ish bilan «to'liq» bandlik sotsializmdagi mehnatning umumiyliigi va majburiyliyining aniq ijtimoiy-iqtisodiy jihatdan amalga oshirilishidir. U mehnatga layoqatli aholiga ijtimoiy foydali mehnat bilan shug'ullanishning haqiqiy imkoniyatlari berilishi bilan bog'liq. Yuqorida aytib o'tilgan kamchiliklarni hisobga olib, ish bilan to'liq bandlik darajasi bozor iqtisodiyotiga moslashib boradi.

Mehnatga qobiliyatli aholini ijtimoiy xo'jalikka jalb qilishning eng yuqori darajasi sifatida talqin qilish ham o'zgarib boryapti. Ish bilan to'liq bandlikka aholini jalb qilishning har qanday darajasida erishish mumkin, bunda u aholining ish o'rinlariga bo'lgan ehtiyojlarini qondirishga muvofiq kelishi, taklif etilayotgan ish o'rinlari iqtisodiy jihatdan maqsadga muvofiq oqilona bo'lishi lozim. Bu o'rinda iqtisodiy jihatdan maqsadga muvofiq ish o'rni deganda shunday ish o'rni tushuniladiki, u insonning yuksak mehnat unumdorligiga erishishi, o'zi va oilasining yaxshi yashashi uchun etarli bo'ladigan daromadga ega bo'lishi tushuniladi. Shu bilan birga bu ish o'rni uning salomatligiga zarar etkazmasligi va insoniy qadr-qimmatini erga urmasligi kerak.

Shunday qilib, ish bilan to'liq bandlik mehnatga qobiliyatli barcha fuqarolarni kasbiy mehnat sohasiga jalb qilishni anglatmaydi. Inson o'z istagi bo'yicha ijtimoiy foydali mehnatda bandlik sohalaridan birini (kasbiy mehnatni, uy xo'jaligini xususiy korxonalar va xususiy tadbirkorlik va shu kabilarni) tanlashga haqlidir. Biroq tartibga soluvchi asosiy faoliyat turi daromad keltiruvchi, shaxs farovonligini oshiruvchi va rivojlantirishini ta'minlovchi kasbiy mehnat bilan band bo'lishdir. Kasbiy mehnat bilan band bo'lish darajasi xodimlar umumiy sonining ular ishlayotgan korxonalar qanday tashkiliy-huquqiy shaklga ega bo'lishidan qat'i nazar mehnat resurlari soniga nisbati bilan belgilanadi. Buning ma'nosi shuki, aholining ish bilan bandlikdagi mazkur proportsiyasi ishlab chiqarish samaradorligini oshirish manfaatlarini, uni jadallashtirish natijalari, fan-texnika taraqqiyoti mehnat unumdorligini oshirish manfaatlariga to'liq mos kelishi zarur. Shu bilan birga sog'lom avlodni etishtirishga, yuqori malakali, yaxshi ta'lim olgan serharakat xodimlarni tarbiyalashga qulay sharoit yaratib berilsa, aholining bunday bandligining proportsiyasi eng maqbul deb hisoblanadi.

Iqtisodiy islohot jarayonida mehnat samaradorligining ortishiga qarab, aholining mehnat bilan bandligi darajasi umuman mamlakat bo'yicha pasayish tendentsiyasiga ega. Yaqin kelgusida respublikamizda ish bilan bandlikning rivojlanish xususiyatlari ana shunday kechadi. Bu yerda yuqori samarali iqtisodiyot nisbatan kamroq miqdordagi xodimlarga ehtiyoj sezadi, shu bilan birga aholining ishchi o'rinlariga bo'lgan ehtiyoji ham biroz kamayadi, chunki mehnat bilan ijtimoiy foydali bandlikning boshqa sohalariga qiziqish ortadi.

Kishilarning ijtimoiy zarur ish bilan bandlikka bo'lgan ehtiyoji va uni amalga oshirish imkoniyatini rejali tartibga solib borish lozim. Bundan maqsad insonning faoliyat ko'rsatish, shart-sharoitlarni yaxshilash va iqtisodiyotning samarali ishlashini ta'minlashdir.

Ish bilan bandlik maqomi ijtimoiy foydali faoliyatda ishtirok etuvchi mehnat resurslarining bir qismi uchun belgilanadi. Bular daromad olish maqsadi bilan tovarlar ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish uchun ish kuchini taklif qiladigan kishilar guruhi, shuningdek, ijtimoiy foydali faoliyatda ishtirok etsa ham bevosita pul daromadi keltirmaydigan aholi guruhi yoxud ne'matlar ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish bilan bevosita bog'liq daromad keltiradigan kishilar guruhlaridan tashkil topadi.

#### **7.4. Ish bilan bandlikni oshirishda davlat siyosati**

Ishlab chiqarishning mehnat kabi resursidan to'liq va oqilona foydalanish va shu munosabat bilan ommaviy ishsizlikka yo'l qo'ymaslik, ishsizlikni kamaytirish borasida qizg'in faoliyat olib borish davlatning nihoyat darajada muhim vazifalaridir. Ushbu muammoni hal etishda ikki asosiy bosh yo'nalishga ajratish mumkin.

Birinchisini sub'ektiv yo'nalish deb nomlash mumkin. U insonni mehnat faoliyatiga shunday tayyorlashni tashkil etishdan iborat bo'ladiki, bunda inson ishlab chiqarish shart-sharoitlari, texnik baza o'zgarishlari munosabati bilan muvaffaqiyatli ravishda mehnat faoliyat olib borish uchun etarli darajada tez qayta tayyorgarlikdan o'tib, yangi bilim, qobiliyat va ko'nikmalar orttira oladi.

Xo'jalik yuritishning yangi sharoitlarida insonning ishga joylashuvi uning shaxsiy ishiga aylanib qoldi. Endi davlat unga shunday masalalarni o'zi hal etishida yordam beradi, xolos. Buning ustiga, ishga joylashuv ishsizlik mavjudligi sharoitida ro'y beradi, bu esa ishsizlik muammosini hal qilishni anchagina qiyinlashtiradi. Bularning barchasi O'zbekiston fuqarolari uchun yangidir. Ushbu sharoitda ular yaxshi tayyorlangan bo'lishlari, mehnat bozorida o'zlarini qanday tutishni, o'zlarining qanday huquqlari, yangi sharoitlarda qanday vazifalari borligini, ishsiz qolgan kishi o'zini qanday tutishi lozimligini, ishga qay yo'sinda yollanish, qay tarzda ish izlash kerakligi va hokazolarni bilishlari zarur bo'lib qolmoqda. Aholiga shu tarzda ta'lim berish Ish bilan bandlikka ko'maklashish markazining bosh vazifasi bo'lib qolishi kerak. Bu hozirgi paytda milliy iqtisodiyotda ish bilan band bo'lganlarning taxminan 2/3 qismi xodimlar sifatida qayta qurish davridan oldingi paytlarda shakllanganligi bilan ahamiyatlidir.

Davlatning iqtisodiyotni rivojlantirishni rag'batlantirish borasidagi faoliyati aholining ish bilan bandligini ta'minlash sohasidagi muhim yo'nalishdir. Davlat iste'mol va investitsiya tusidagi tovar va xizmatlarga bo'ladigan talabni rag'batlantirib, shu asosda mulkchilikning barcha shaklidagi korxonalarda yangi ish o'rinlari yaratib borishi, iqtisodiyotning xususiy tarmog'ini va ushbu tarmog'da yangi sh o'rinlari ochilishini rag'batlantirishi lozim. Lekin davlat faoliyatining shu jihatini takomillashtirish talab etiladi. O'zbekistonning ijtimoiy-iqtisodiy siyosatida, umuman, aholini ijtimoiy himoyalashning muhim sharti sifatida ish bilan bandlik va ishsizlikdan himoyalash siyosati dunyodagi ko'pgina rivojlangan mamlakatlarning boy tajribasiga asoslangandir. Ammo, bu tajribalarning ko'pchiligi O'zbekistonning ijtimoiy-iqtisodiy siyosatining tub mohiyatiga tatbiqan etarlicha to'g'ri kelavermaydi.

Rivojlangan mamlakatlar tajribasi ko'rsatishicha, hukumat ishsizlarning ijtimoiy himoyasini ta'minlagandan keyingina, boshqa ishlarga kiritishi – dastlab ish bilan bandlikni barqarorlashtirish (saqlash)ga, so'ngra uning o'sishini rag'batlantirishga

kirishishi mumkin. Bunda ish bilan bandlikning o'sishini rag'batlantirish uch yo'nalishda amalga oshiriladi:

- tadbirkorlar bilan ishlash, masalan, yangi ish joylari yaratilganda soliq imtiyozlarini berish, ishsizlarning ish izlashlarini faollashtirish;
- ishchi kuchi taklifini rag'batlantirish;
- yollanma ishchilar sinfini mehnat bozoridan chiqarish, xususiy tadbirkorlik bilan o'z-o'zini ish bilan band qilishni rag'batlantirish (kasanachilik, uy sharoitida ochilgan mayda tsexlar va boshqa).

O'zbekistonda ishsizlikning keskin ko'payishi ish bilan bandlik siyosatining me'yoriy evolyutsiyasi yo'lidan izchil borishga vaqt qoldirmaydi. SHuning uchun ish bilan bandlikni ta'minlashning xilma-xil dasturlari mo'ljallanganlarni davlatning haqiqiy moliyaviy imkoniyatlarini yaxshilab muvofiqlashtirib olmay, ish bilan bandlik ishining barcha yo'nalishlarini bir yo'lga qamrab olishga urinilmoqda. Bu yerda eng avvalo, aholini ish bilan bandlik siyosatini amalga oshirishga yo'llaniladigan moliyaviy mablag'larni muvofiq tarzda taqsimlab, mehnat bozorini tartibga solishning umumdavlat va mintaqaviy sohalarini belgilab olish kerak. Mahalliy mehnat bozorini tahlil qilish asosida ajratilgan mablag'larning har bir so'mini ish bilan bandlikning o'sishi ko'rinishidagi samara bilan qaytishi uni qaerga yo'llash kerakligini aniqlash kerak bo'ladi.

### **Qisqacha xulosalar**

Aholini ish bilan ta'minlash inson ijtimoiy rivojlanishining eng muhim jihatlaridan biri bo'lib, u mehnat masalalari bilan bog'liq muammolarni hamda mehnatga bo'lgan taklif va talablarni qondirish yo'llarini ochib beradi. Ish bilan bandlik kishilarning ish joylari qayerdaligidan qat'i nazar, ijtimoiy foydali mehnatda qatnashish yuzasidan o'zaro kirishadigan ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlaridir. Ish bilan bandlik munosabatlari, mehnatga layoqatli kishilarning qanchasi va qay darajada ijtimoiy foydali mehnatda qatnashishini ko'rsatadigan ijtimoiy-iqtisodiy ko'rsatkichdir.

Aholini ish bilan bandligini hududiy hususiyatlari bu, mamlakatimizning aholisi zichligi buyicha ya'ni aholini turli hududlarda turli taqsimlanganligiga va turli hududlarning iqtisodiy. Tabiiy sharoitidan kelib chiqib aholini turlicha band qilish muammolarini o'rganish imkoniyatlarini yaratadi va turli hududlar hususiyatidan kelib chiqqano holda aholini oqilona ish bilan bandligini ta'minlash imkonini beradi.

### **Nazorat va muhokama uchun savollar**

1. Ish bilan bandlik tushunchasining ijtimoiy-iqtisodiy mohiyati nimada?
2. Ish bilan bandlik shakllarining tasnifini keltiring.
3. Aholini ish bilan bandlik darajasini yaxshilash bo'yicha qanday yo'nalishlarni bilasiz?
4. Ish bilan to'la band deganda nimani tushunasiz?
5. Ish bilan bandlik maqomi qaysi hollarda beriladi?
6. Ish bilan bandlik samaradorligi qanday aniqlanadi?
7. Ish bilan bandlik statistikasini izohlab bering.
8. Ish bilan bandlikning ijtimoiy jihatlarini bayon qiling.

9. Ish bilan bandlikning asosiy xususiyatlari nimalardan iborat?
10. Aholini ish o'rinlariga bo'lgan talblarining pasayishi nimalarga bog'liq?
11. Ish bilan bandlik sohasida ijtimoiy-demografik guruhlarni izohlang.
12. Ishchi kuchi tuzilmasini (XMT uslubi bo'yicha) so'zlab bering.
13. Aholining mehnat migrasiyasi deganda nimalarni tushunasiz?
14. Tebranuvchan migrasiya deganda nimani tushunasiz?
15. Ishchi kuchi migrasiyasining asosiy ko'rsatkichlari haqida gapiring.

### **Tavsiya etiladigan adabiyotlar**

1. Karimov I.A. –Jahon moliyaviy-iqtisodiy inqirozi, O'zbekiston sharoitida uni bartaraf etishning yo'llari va choralari. T.: - O'zbekiston, 2009
2. Karimov I. A. “Tarixi boy, buguni go'zal, kelajagi buyuk shahar”, “Xalq so'zi”, 2009 yil 2 sentyabr, №173(4836)
3. Karimov I.A. “Mamlakatimizni modernizatsiya qilish va yangilashni izchil davom ettirish – davr talabi”. Vazirlar Mahkamasining 2008 yilda mamlakatni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish yakunlari va 2009 yilga mo'ljallangan iqtisodiy dasturning eng muhim ustuvor yo'nalishlariga bag'ishlangan majlisidagi ma'ruza “Xalq so'zi” – 2009 y. 14 fevral, №33-34 (4696-4697).
4. Abdurahmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti. Darslik (nazariya va amaliyot) –T.: “Mehnat”, 2009.
5. Abdurahmonov Q.X. va boshqalar. “Personalni boshqarish” Darslik. – T.: “O'qituvchi” nashriyoti, 2008
6. Abdurahmonov Q.X., Xolmo'minov Sh.R, Akbarov A.M. Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi –T.: TDIU, 2004.
7. Гейц И.В. Новые системы оплаты труда работников бюджетной сферы – М.: Дело и Сервис, 2009 - 386 с.
- 8.Plaksya V.I. Bezrobotitsa: teoriya i sovremennaya rossiyskaya praktika : sotsialno-ekonomicheskiy aspekt (Monografiya). Izdatelstvo: RAGS, 2005.
- 9.Кибанов А.Я.Управление трудовыми ресурсами. Учебник.– М.: ИНФРА-М, 2010 – 548 с.
- 10.Одегов Ю.Г., РуденкоГ.Г Экономика труда. Учебник.–М.: Волтерс Клувер,2010 - 800 с.

## VIII BOB. ISH BILAN BANDLIKNING YANGI TURLARINI RIVOJLANTIRISH

### 8.1. Aholining ish bilan bandligini ta'minlash va uni oshirishning ijtimoiy-iqtisodiy mohiyati.

Aholini ish bilan ta'minlash uning takror ishlab chiqarilishi uchun zarur shartdir. Chunki kishilarning turmush darajasi, jamiyatning kadrlar tanlash, tayyorlash, qayta tayyorlash va ularning malakasini oshirish, ishga joylashtirish, ishsizlarni moddiy jihatdan qo'llab-quvvatlash uchun sarf qiladigan chiqimlari ularning ish bilan ta'minlanishiga bog'liq. Ish bilan bandlik inson ijtimoiy kamolotining eng muhim tomonlaridan birini ochib beradiki, bu uning mehnat sohasidagi va mehnat bilan bog'liq bo'lgan ehtiyojlarini qondirishga aloqadordir.

O'zbekiston Respublikasi «Aholi ni ish bilan ta'minlash to'g'risida»gi qonunining 2-moddasida qayd etilganidek, «Ish bilan ta'minlash – fuqarolarning qonun hujjatlariga zid kelmaydigan, o'z shaxsiy va ijtimoiy ehtiyojlarini qondirish bilan bog'liq bo'lgan, ularga ish haqi (mehnat daromadi) keltiradigan faoliyatdir». quyidagilar ish bilan ta'minlangan deb hisoblanadi:

- yollanib ishlayotgan, shu jumladan, ishni to'liqsiz ish vaqtida haq evaziga bajarayotgan, shuningdek, haq to'lanadigan boshqa ishga, shu jumladan, vaqtinchalik ishga ega bo'lgan fuqarolar;
- betobligi, mehnat ta'tilida, kasbga qayta tayyorlashda, malaka oshirishda ekanligi, ishlab chiqarishni to'xtatib qo'yganligi munosabati bilan, shuningdek, qonun hujjatlariga muvofiq vaqtincha ish joyi saqlanib turadigan boshqa hollarda vaqtincha ish joyida bo'lmagan fuqarolar;
- o'zini ish bilan mustaqil ta'minlayotgan fuqarolar, shu jumladan, yuridik shaxs tashkil qilmagan holda tadbirkorlik faoliyati bilan shug'ullanayotgan fuqarolar, kooperativlarning a'zolari, fermerlar va ularning ishlab chiqarishda qatnashayotgan oila a'zolari;
- qurolli kuchlarda, Milliy xavfsizlik xizmati va ichki ishlar organlari va qo'shinlarida xizmatni o'tayotgan, shuningdek, muqobil xizmatni o'tayotgan fuqarolar;
- «Ta'lim to'g'risida»gi qonun hujjatlariga muvofiq ishlab chiqarishda ajralgan holda ta'lim olayotgan fuqarolar;
- qonun hujjatlariga muvofiq faoliyat olib borayotgan jamoat birlashmalari va diniy muassasalarda ishlayotgan fuqarolar. Bundan tashqari, O'zbekiston Respublikasi «Mehnat kodeksi»ga muvofiq quyidagi sabablarga ko'ra, vaqtinchalik





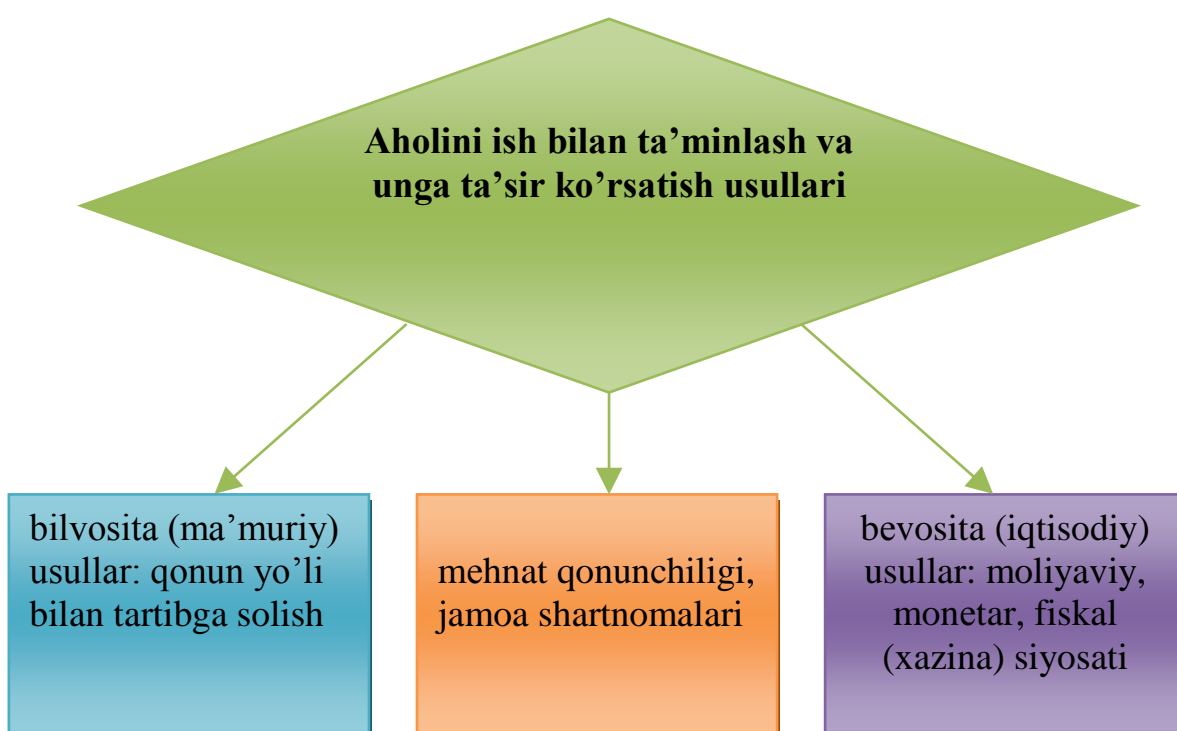
ish joyida bo'lmagan fuqarolarning ish joyi saqlanib qoladi va ular quyidagi holatlarda ish bilan ta'minlangan, deb hisoblanadilar:

- davlat va jamoat vazifalarini bajarayotgan vaqtda;
- ish beruvchi va mehnat jamoasi manfaatlariga doir vazifalarni bajarganda;

- jamiyat manfaatlariga doir harakatlar qilganda.

O'zini ish bilan mustaqil ta'minlaydigan fuqarolar toifasiga quyidagilar kiradi:

- tadbirkorlar;
- fermerlar va ularning ishlab chiqarishda ishtirok etayotgan oila a'zolari;
- dexqon xo'jaligining ishlab chiqarishda qatnashayotgan oila a'zolari;
- kooperativlarning a'zolari;
- yozuvchilar, rassomlar va boshqalar.



### **8.1-chizma.** Aholini ish bilan ta'minlash va unga ta'sir ko'rsatish usullari

Iqtisodiy jihatdan faol bo'lgan aholi uchun, shu jumladan, ishsizlar uchun ish bilan ta'minlash maqomini belgilab olish muhimdir. Odatda, besh maqom bor.

1. Yollanma xodimlar – bular korxonalar rahbariyati bilan mehnat faoliyati shartlari to'g'risida tuzilgan yozma kontrakt (shartnoma) yoki og'zaki bitim bo'yicha ishlaydigan shaxslar bo'lib, ular ana shu faoliyat uchun yollanish vaqtida kelishib olingan ish haqini oladilar.

2. Yakkalar tartib asosida ishlaydiganlar – mustaqil ravishda faoliyat olib boradigan, o'zlariga daromad keltirayotgan ish bilan shug'ullanadigan, faqat qisqa muddatga yollanma xodimlardan foydalanadigan yoki foydalanmaydigan shaxslar.

3. Ish beruvchilar – o'zining hissadorlik jamiyatini, xo'jalik shirkatini va hokazoni boshqaradigan yoki buning uchun davlat tomonidan vakil qilingan shaxslar.

Ish beruvchi o'z funktsiyalarini yollanma boshqaruvchiga to'liq yoki qisman topshirib qo'yishi, korxonaning muvaffaqiyatli ishlashi uchun javobgarlikni o'zida olib qolishi mumkin.

4. Oilaviy korxonalarining haq to'lanmaydigan xodimlari – qarindoshiga tegishli bo'lgan oilaviy korxonada haq olmasdan ishlaydigan xodimlardir.

5. Ish bilan ta'minlash maqomi bo'yicha tasniflashga to'g'ri kelmaydigan shaxslar – ilgari o'zlariga daromad keltiradigan mehnat faoliyati bilan shug'ullanmaydigan kishilar. Ularga ish bilan ta'minlashning biron-bir maqomiga mos kelmaydigan shaxslar ham kiritiladi.

## **8.2.Aholi bandligini ta'minlash yo'nalishlari**

Aholini ish bilan ta'minlash inson ijtimoiy rivojlanishining eng muhim jihatlaridan biri bo'lib, u mehnat masalalari bilan bog'liq muammolarni hamda mehnatga bo'lgan taklif va talablarni qondirish yo'llarini ochib beradi. Ish bilan bandlik kishilarning ish joylari qayerdaligidan qat'i nazar, ijtimoiy foydali mehnatda qatnashish yuzasidan o'zaro kirishadigan ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlaridir. Ish bilan bandlik munosabatlari, mehnatga layoqatli kishilarning qanchasi va qay darajada ijtimoiy foydali mehnatda qatnashishini ko'rsatadigan ijtimoiy-iqtisodiy ko'rsatkichdir.

Aholining ish bilan bandlik toifasi faqat iqtisodiy komponentlar bilan cheklanmaydi. Ish bilan bandlik, avvalo, ijtimoiy munosabatlardir. Shu bois qandaydir azaliy, bevosita yuzaga kelgan hodisa sifatidagi ijtimoiylik uning asosiy xususiyati hisoblanadi.

Ish bilan bandlik ijtimoiy-iqtisodiy hodisa sifatida namoyon bo'lar ekan, uni quyidagicha ta'riflash mumkin. Ish bilan bandlik – fuqarolarning qonun hujjatlariga zid kelmaydigan o'z shaxsiy va ijtimoiy ehtiyojlarni qondirish bilan bog'liq, ularga ish haqi yoki mehnat daromadi keltiradigan faoliyatdir.

Iqtisodiyotning sifat jihatidan oldingisidan farq qiluvchi har bir rivojlanish bosqichi uchun ish bilan ta'minlashning muayyan modeli mos keladi, chunki uning asosiy xususiyatlari jamiyat faoliyatining muhim jarayonlarini ochib beradi.

Tajriba shuni ko'rsatadiki, jamiyat muammolari ichida insonning shaxsi va talab-ehtiyojlarini hisobga olmasdan hal qilishga urinish omadsizlikka mahkum etadi. SHuning uchun avvallari olimlar ish bilan bandlik muammolarini ko'rib chiqayotganlarida asosan, uning iqtisodiy jihatlariga e'tibor bergan bo'lsalar, keyingi paytda ish bilan bandlikning ijtimoiy jihatlarini to'g'risida tobora ko'proq gapirilayotganligi bejiz emas.

Aholining ish bilan bandlik kontseptsiyasi jamiyat ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishining muayyan bosqichidagi ish bilan ta'minlanishning xususiyatini ochib beradigan qarashlar, tasavvurlar tizimidir.

Bunday nazariy tushunchalar markaziga uni rivojlantirishning ijtimoiy bozor tipidagi davlat uchun xos bo'lgan ob'ektiv jarayonlarini hisobga oluvchi ish bilan ta'minlanishning shakllanishi qo'yiladi. Bu o'z navbatida muayyan davr mobaynidagi qo'yilgan maqsadlarga erishishning real imkoniyatlari bilan cheklanmaydi.

Ish bilan bandlik ijtimoiy rivojlanishning har bir bosqichiga xos turli ko'rinish va shakllarda namoyon bo'ladigan o'ziga xos hodisadir. Ibtidoiy jamoa tuzumi jamiyat a'zolarining ish bilan to'liq bandligiga asoslangan edi. Uning boisi ishlab chiqaruvchi kuchlarning past darajada rivojlanganligida edi. Quldorlik va feodal formatsiyalar asosan

qullar va krepostnoylarning ish bilan majburiy bandligiga asoslangan bo'lib, quldorlar va krepostnoylar ishlamasdan hayot kechirar edilar. Doirasida inson huquqiy jihatdan erkin bo'lgan va yollanma xodim sifatida namoyon bo'ladigan bozor iqtisodiyotiga ega bo'lgan kapitalistik tuzumda ish bilan band bo'lmagan aholi mavjud bo'lishi muqarrardir. Bunday ish bilan band bo'lmaslik tabiiy va noiloj ishsizlik shaklida bo'ladi. Sotsializm sharoitida to'liq («yalpi») ish bilan bandlik e'lon qilingan bo'lib, bu esa kishilarning ijtimoiy ishlab chiqarishda qatnashishga majburligi bilan mustahkamlangan edi.

Hozirgi vaqtda ish bilan band aholiga barcha yollanib ishlayotgan xodimlar, o'quvchilar, harbiy xizmatchilar bilan bir qatorda o'zini o'zi mustaqil ravishda ish bilan ta'minlaydigan fuqarolar va xususiy tadbirkorlik faoliyati bilan shug'ullanadigan fuqarolar kiritilgan.

Aholining ish bilan bandlari: a) pul bilan to'lanadigan yoki natura holidagi haq evaziga yollanib, shuningdek o'z faoliyati evaziga qancha muddat haq yoki daromad olishidan qat'i nazar, foyda yoki oilaviy daromad olish uchun yollanmasdan haftasiga kamida 2 soat ish bajarganlar; b) kasalligi yoki jarohatlanganligi tufayli, bemorlarga qarab turuvchilar; yillik mehnat ta'tili yoki dam olish kunlarida, o'z ish joyidan tashqarida ta'lim olganlar; ma'muriyat tashabbusi bilan ta'minoti saqlab qolingan yoki saqlanmagan holda mehnat ta'tilida bo'lgan va boshqa shunga o'xshash sabablar bilan vaqtincha ishda bo'lmaganlar; v) oilaviy yoki xususiy kichik korxonada haq olmasdan ish bajargan shaxslardan tashkil topadi. Ish bilan band bo'lgan aholiga ikki guruh fuqarolar kiradi:

1. Ko'ngilli ravishda ish bilan band bo'lmagan, er-xotindan birining, ota-onasi va boshqalarning mablag'lari hisobiga yashaydigan fuqarolar.

2. Noilojlikdan ish bilan band bo'lmagan xodimlar kiradi. Ular, o'z navbatida: a) mustaqil ravishda ish qidirayotganlar; b) ish bilan band etishga ko'maklashuvchi Markazlar yordamida ish qidirayotgan va rasmiy maqomga ega bo'lgan holda ishsizlik yuzasidan nafaqa oladigan ishsiz fuqarolarni o'z ichiga oladi.

«Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida»gi Qonun 1992 yil 13 yanvarda qabul qilingan bo'lib, unga ba'zi o'zgartirish va qo'shimchalar kiritilgan. Qonunda aholining ish bilan bandligining asosiy printsiplari ifodalab berilgan, bu tamoyillar ish bilan bandlik munosabatlariga bozor iqtisodiyoti xususiyatidan kelib chiqadi va u bir necha tamoyillar bilan ifodalanadi. Birinchi tamoyil fuqarolarning unumli va ijodiy mehnat qilishga bo'lgan o'z qobiliyatlaridan foydalanishdan iborat favqulodda huquqidir. Mehnat qilishga majbur etishga (qanday shaklda bo'lmasin) yo'l qo'yilmaydi. Faqat qonunda alohida belgilangan hollar bundan mustasnodir.

Shunday qilib, O'zbekiston ijtimoiy-iqtisodiy hayotida umuminsoniy qadriyatlarni mustahkamlash uchun muayyan qadam qo'yilgan bo'lib, bu qadriyatlar orasida eng muhimi mehnatning ixtiyoriyligidir. Endilikda ijtimoiy mehnatda ishtirok etish kerak yoki kerak emasligini tanlashdan iborat ustuvor huquq insonning o'ziga tegishlidir.

Mamlakat milliy iqtisodiyotda aholini mehnat bilan ta'minlash endilikda amalda ijtimoiy foydali faoliyatning birdan-bir sohasi hisoblanmaydi. Mehnatning umumiyligi huquqiy burch sifatida mustahkamlangan vaqtda u ana shunday edi. Mehnat sohasi ijtimoiy foydali ish bilan bandlikning o'qish, uy-ro'zg'or ishlari, bolalarni tarbiyalash va hokazolar kabi teng huquqli va hamma uchun qulay sohalaridan biriga aylanmoqda. Ish bilan bandlikka ixtiyoriylik berishning sababi bitta – u ham bo'lsa, tirikchilik vositalarining g'ayriqonuniy manbai.

Favqulodda huquq tamoyili insonning mehnatga bo'lgan qobiliyatidan foydalanishdan iborat o'ziga ma'qul bo'lgan joyda o'zi xohlagan vaqt mobaynida ishlash huquqini nazarda tutadi. Har kim o'zi uchun qulay vaqt va ish bilan bandlik usulini mustaqil tanlashi mumkin. Jinsi, yoshi, millati va boshqa belgilaridan qat'i nazar, hammaga doimiy, qisman, vaqtincha, ahyon-ahyonda bo'ladigan ish bilan bandlik, o'rindoshlik bilan ishlash ish vaqtini tashkil etishning moslashuvchan grafiklariga xosdir. Kasb tanlashdagi huquqning cheklanmaganligi va iqtisodiyot sohalaridan birida mehnat qilish huquqi ham muhim hisoblanadi. Bunga yakka tartibda, xususiy korxonalar va tadbirkorlik hamda kasanachilik yo'li bilan mehnat qilish ham kirishi mumkin.

Favqulodda tanlash huquqi haqida gapirilganda bu huquqni jamiyatda har kimning yoki bu ish bilan bandlik turi yoki kasbga bo'lgan ehtiyojini qondirish majburiyati bilan tenglashtirish to'g'ri bo'lmaydi. Jamiyat barchaga qobiliyatlarini ro'yobga chiqarish uchun teng huquqiy shart-sharoitlar yaratib berishi kerak. Masalan, agar biror kishi xususiy tadbirkor bo'lmoqchi ekan, jamiyat uning uchun huquqiy shart-sharoitlar berishi lozim, lekin bu kishi korxonalar egasi va tadbirkor bo'lish-bo'lmasligi uning shaxsiy fazilatlariga bog'liq.

Ish bilan bandlikning ikkinchi tamoyili – fuqarolarning mehnat huquqini ro'yobga chiqarish uchun davlatning shart-sharoitlar yaratib berishi kerakligi bilan bog'liq. Ish bilan bandlik siyosatiga uni qat'iy tartibga solishdan voz kechish, ijtimoiy sohada mehnat qilishning majburiy emasligi, ijtimoiy foydali mehnat qilishning har qanday sohasini tanlash erkinligi va ixtiyoriyligi orqali inson manfaatlari va ehtiyojlarining namoyon bo'lishiga yordam berish asos qilib olingan.

Davlatning ish bilan bandlikka ko'maklashish tamoyili asosida mehnat qilish huquqini ro'yobga chiqarish uchun shart-sharoitlar yaratib berishi ijtimoiy ishlab chiqarishning iqtisodiy jihatdan erkin ishtirokchilari iqtisodiy xatti-harakatiga bevosita usullar bilan tuzatish kiritishdan iboratdir. Bunda davlatning ish bilan bandlikka ko'maklashish uchun ta'sir ko'rsatish choralari rag'batlantiruvchi tadbirlarining ustuvorligiga asoslanadi. Bu o'rinda aholi uchun xususiy tadbirkorlik va faoliyati bilan bema'lol shug'ullanish, hududlarning ijtimoiy va iqtisodiy huquqlarini hamda erkinliklarini buzadigan vositalar bo'lmasligi kerak.

Ishsiz aholining ish bilan bandligida ko'maklashish tamoyili bir qancha jihatlarga ega. Ish bilan bandlikka ta'sir ko'rsatishning o'zini ochib berish asosida uni (bandlikni) istalgan yo'nalishda shakllantirish jarayonini bevosita to'g'ri yo'lga solish yotadi. Ish bilan bandlikka ko'maklashish tamoyili ijtimoiy mehnat munosabatlari sub'ektlarining taraqqiyot yo'nalishlarini ishlab chiqish va uni tartibga solishda faol va manfaatdorlik bilan ishtirok etishlaridan ham iboratdir. Bu sub'ektlar yollanma xodimlar, ish beruvchilar bo'lib, ular kasaba uyushmalari, assotsiatsiyalar va ittifoqlarga birlashganlar.

Bu kuchlarning ish bilan bandlikni rivojlantirishda yaqindan o'zaro yordam berishlari ish bilan bandlikning holatiga faol ta'sir ko'rsatib, uning sifat jihatlarning har tomonlama yaxshilanishiga yordam beradi. Bunday jihatlarga ish bilan band aholining ma'lumot va kasb-malaka tarkibi, uning tarmoq va demografik tuzilishi, yuqori ijtimoiy-iqtisodiy harakatchanlik, raqobatdoshlik va shu kabilar kiradi.

Mehnat – insonning o'ziga xos xususiyatlariga ega faoliyati bo'lib, harakatlarning anglatganligi, kuch-quvvat sarflanishi, natijadorlik, ijtimoiy foydalilik va hokazolar shular

jumlasiga kiradi. Mehnat vaqt xususiyatiga ega, u bo'linadi va dam olish bilan almashinib turadi.

Mehnat ishchi kuchini ishlab chiqishda ishlatish jarayonidir. Ish bilan bandlik insonning mehnat qilish munosabati va mehnat sohasidagi ehtiyojlarini qondirish bilan bog'liq holda kechadigan ijtimoiy rivojlanishning muhim tomonlaridan biridir. Mehnatdan farqli o'laroq, ish bilan bandlikni kishilarning aniq ish joyidagi amaliy faoliyatiga tenglashtirib bo'lmaydi. Ish bilan bandlik mehnatga layoqatli kishilarning ish bilan qanday ta'minlanganligini ko'rsatadi. Boshqacha qilib aytganda, kishini ish bilan band hisoblash uchun u biron-bir jamoaning a'zosi bo'lishi yoki o'z ishini yaratishi kerak.

Ishchi kuchiga talab va taklif o'rtasidagi bozor muvozanatiga erishish.

Ijtimoiy siyosatning tarkibiy qismi bo'lgan aholining ishi bilan bandligi siyosati uchta asosiy maqsadga erishishni nazarda tutadi:

- tarkibiy qayta qurishni rag'batlantirish asosida bo'shab qolgan xodimlarni qayta taqsimlash jarayonini jadallashtirish;

- ishsizlarni mehnat hayotiga juda tezlik bilan jalb qilish;

- ish qidirayotganlardan har birini ish bilan ta'min etish.

Davlat aholini ish bilan ta'minlash siyosatining chora-tadbirlari quyidagi sohalar bo'yicha tabaqalashtirilgan:

- ta'sir ko'rsatish ob'ekti bo'yicha (umumiy va ixtisoslashgan chora-tadbirlar);

- mablag' bilan ta'minlash manbalari bo'yicha.

Aholini ish bilan ta'minlashga ta'sir ko'rsatish usullariga quyidagilarni kiritish mumkin:

- bevosita (ma'muriy) usullar: qonun yo'li bilan tartibga solish;

- mehnat qonunchiligi, jamoa shartnomalari;

- bilvosita (iqtisodiy) usullar: moliyaviy, monetar, fiskal (xazina) siyosati.

Aholini ish bilan ta'minlashga davlatning ta'sir ko'rsatish turlari:

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

- faol ta'sir ko'rsatish – mehnat taklifini rag'batlantirish, mehnatga bo'lgan talabni rag'batlantirish, talab va taklifni muvofiqlashtirish chora-tadbirlari (axborot, maslahat xizmati ko'rsatish, kasbiy sohada maslahatlar berish, aholining kamroq raqobatbardosh guruhlari uchun bandlik dasturlarini ishlab chiqish va hokazolar), mintaqalarga yordam ko'rsatish chora-tadbirlari va shu kabilar.

Davlat bandlik siyosati doirasida mehnat bozorini tartibga solishda bandlik jamg'armalarining ahamiyatini alohida ta'kidlab o'tish kerak. Bandlik jamg'armasi xarajatlarini shartli ravishda to'rtta yo'nalish bo'yicha qismlarga ajratish mumkin:

1. Ishsizlik bo'yicha nafaqaga sarflanadigan mablag'lar, ishsizlarga moddiy yordam ko'rsatish, uzoq muddatli pensiyalar to'lash. Bularni passiv siyosat deb atash qabul qilingan.

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

3. Moliyaviy qo'llab-quvvatlashga, qimmatli qog'ozlar sotib olish va boshqa xarajatlarga mo'ljallangan mablag'lar. Aytib o'tilgan bu shakllarni

birlashtirib turadigan tomon shuki, ular qonun bilan kafolatlanmagan. SHu bilan birga “moliyaviy qo’llab-quvvatlash” moddasiga doir xarajatlarni mehnat bozoridagi faol siyosat shakllariga kiritish qabul qilingan.

4. Bandlik xizmatlarini rivojlantirish uchun mo’ljallangan mablag’lar (ularni ta’minlash, kapital mablag’lar, reklama, “Bandlik” axborot xizmati).

Ishsizlarga uzoq muddatli pensiyalar tayinlanishi munosabati bilan Pensiya jamg’armasi xarajatlari bandlik jamg’armasidan qoplanadi. Aholining Bandlik jamg’armasiga badallar to’lashi uchun sug’urta tarifi mehnat haqiga to’lashga mo’ljallangan mablag’larning 1,5%ini tashkil etadi. Badallik uchun badallar to’lashdan nogironlarning jamoat tashkilotlari, nogironlar va pensionerlarning jamoat tashkilotlari, ularga tegishli bo’lgan korxonalar, shuningdek, diniy birlashmalar ozod qilinadi.

Hozirgi vaqtda O’zbekistonda mehnat bozorini boshqarishda bir qator yo’nalishlar mavjud bo’lib, ular aholi bandligi davlat xizmatiga taalluqlidir. Bu xizmatning asosiy vazifasi mehnat bozori haqidagi axborotni tarqatish hisobiga mehnat bozorining faoliyat ko’rsatish samaradorligini oshirishdan iborat.

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

Aholining bandligiga ko’maklashish bilan bog’liq xizmatlar bandlik xizmati organlari tomonidan bepul ko’rsatiladi. Bozor munosabatlarining rivojlanishi bandlikning xususiy xarakterdagi nodavlat tuzilmalari ham tashkil etilishiga imkon bermoqda. Bular xodimlarni tanlash bo’yicha tijorat agentliklari, o’quv yurtlari huzuridagi muassasalar, diniy idoralar huzuridagi va hokazo muassasalardir. Mehnat birjalari ham ishlab turibdi. Tajribalar ko’rsatishicha, mehnat birjalari mehnat bozorining to’la ma’noda tartibga soluvchi ta’sirchan vositasi bo’lib qolishi mumkin.

Mehnat birjalari mehnat bozori haqidagi, uning ahvoli va istiqboli to’g’risidagi axborotlarni to’playdi. Bozor tuzilmasi sifatidagi mehnat birjasi xilma-xil vazifalarni bajaradi.

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

**Ish joylari sonini ko’paytirish.** Ish bilan bandlikning noan’anaviy shakllari – uy mehnati, oilaviy biznes, kasanachilik, xizmat ko’rsatish va qoramolchilik kabi faoliyat turlari bilan shug’ullanish aholi ish bilan bandligini ta’minlashning asosiy yo’llaridan biridir. Aynan shu bois, so’nggi yillarda ish bilan bandlikning yangicha va noan’anaviy ko’rinishlarini joriy etish va rivojlantirishga alohida e’tibor qaratilmoqda. Jumladan, respublika aholisining bandligi va daromadlari barqaror o’sishini ta’minlashga doir vazifalarni hal etishda kasanachilikning turli shakllarini keng rivojlantirish, jumladan, uning sanoat korxonalarini bilan kooperatsiyasini kengaytirishga ustuvor ahamiyat berilmoqda.

Korxonalar bilan kasanachilar o’rtasida kooperatsiya aloqalarining mustahkamlanishi oila byudjeti daromadlarini oshirishdek muhim muammoni hal etadi, ish bilan band bo’lmagan aholi sonini keskin qisqartirish va uning faol qismini ishlab

chiqarishga jalb etish imkonini beradi. Ayni paytda kasanachilarga ish stajini hisoblash, pensiya va ijtimoiy sug'urta bo'yicha nafaqalar tayinlash huquqi ta'minlanadi.

Sanoat korxonalarining kasanachilarga zarur xomashyo va materiallarni etkazib berish asosida oilaviy pudratni rivojlantirish fuqarolarga vaqtdan unumli foydalanish, shu bilan birga, past rentabelli va ko'p mehnat sarfi talab qiladigan mahsulotlarning ayrim turlarini uy sharoitida ishlab chiqarishni o'zlashtirish imkoniyatini yaratadi. Bu o'z navbatida, yirik korxonalar ish samaradorligini oshirishga yordam beradi.

Ish bilan band bo'lmagan aholini ishlab chiqarishga jalb etish, oila byudjeti daromadlarini ko'paytirish, uy mehnatidan foydalangan holda butlovchi qismlar, tayyor mahsulotlarning ayrim turlarini ishlab chiqarish orqali yirik sanoat korxonalarining faoliyati samaradorligini oshirish maqsadida 2006 yil 5 yanvarda O'zbekiston Respublikasi Prezidentining «Yirik sanoat korxonalarini bilan kasanachilikni rivojlantirish asosidagi ishlab chiqarish va xizmatlar o'rtasida kooperatsiyani kengaytirishni rag'batlantirish chora-tadbirlari to'g'risida»gi PF-3706 sonli Farmoni qabul qilindi. Unga ko'ra, mamlakatimizda kasanachilik mehnatini rivojlantirishning asosiy vazifalari sifatida quyidagilar e'tirof etildi:

- mehnat qonunchiligini takomillashtirish, kasanachilar ijtimoiy himoyasi va mehnati muhofazasini ta'minlashni inobatga olgan holda aholini uy mehnati faoliyatiga keng jalb etish uchun qulay sharoit yaratish;

- sanoat korxonalarini bilan ularning buyurtmalari asosida uyda mahsulot ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish, birinchi navbatda, sanoat ishlab chiqarish samaradorligini oshirish imkonini beradigan tikuvchilik, attorlik, ipakchilik, qayta ishlash, mebel, elektron sanoatda, shuningdek telekommunikatsiya, servis va xizmat ko'rsatish tarmoqlarida kasanachilik bilan shug'ullanayotgan fuqarolar o'rtasida kooperatsiyani rivojlantirish;

- korxonalarining buyurtmalari asosida uyda ishlayotgan fuqarolarga buyurtmachilar tomonidan xomashyo, material va yarim fabrikatlarni etkazib berish hamda buyurtma asosida ishlab chiqarilgan mahsulotlarni sotishni kafolatlashda barqaror sharoit yaratish.

Mazkur farmonga ko'ra quyidagilar belgilab qo'yilgan:

- korxonalarining buyurtmalari uyda ishlayotgan fuqarolar (kasanachilar) tomonidan mehnat shartnomasi asosida bajariladi;

- korxonalar bilan mehnat shartnomasi tuzgan kasanachilar band aholi toifasiga kiradi va ularga mehnat daftarchasi beriladi, pensiyalar va ijtimoiy sug'urta bo'yicha nafaqalar tayinlashda ishlagan vaqti mehnat stajiga qo'shiladi;

- kasanachilik mehnati amalga oshirilayotgan turar joylarni yashash uchun mo'ljallanmagan joylar toifasiga o'tkazish talab etilmaydi;

- mehnat shartnomasida ishlarni bajarish uchun zarur uskunalarni etkazib berish va ularga texnik xizmat ko'rsatish tizimini tashkil etish, asboblarni, jihozlarni, materiallarni va yarimfabrikatlar bilan ta'minlash, kasanachilarni majburiy tarzda texnika xavfsizligiga o'qitish hamda buyurtmachi talab qilgan sifat standartlari asosida ishlab chiqarilgan mahsulotlarni tashib ketish, bajarilgan ish uchun hisob-kitob qilish bo'yicha korxonalarining kasanachilar oldidagi kafolat va majburiyatlarini ko'zda tutiladi.

Farmonga muvofiq, ish bilan bandlikning ushbu shaklini rag'batlantirish maqsadida bir qancha imtiyoz va engilliklar ko'zda tutilgan:

- tovarlar ishlab chiqarish bo'yicha kasanachilarga buyurtma beradigan korxonalar 2006 yilning 1 fevralidan boshlab, besh yil muddatga, mehnat shartnomasi asosida

kasanachilarga to'lanadigan mablag'larga teng miqdorda, mehnatga haq to'lash fondidan yagona ijtimoiy to'lovni to'lashdan ozod qilinadi;

- korxonadan tuzilgan mehnat shartnomasiga muvofiq, kasanachilarga korxonadan buyurtmasi bo'yicha ishlarni bajarish uchun bepul foydalanishga berilgan asbob-uskuna, jihozlar va inventarlar ulardan foydalanish davrida mulk solig'idan ozod etiladi;

- kasanachilik amalga oshiriladigan turar joy binolarini noturar joy binolar toifasiga o'tkazish talab qilinmaydi;

- kasanachilar korxonalarining ishlab chiqarish texnologiyasiga to'liq amal qilgan taqdirda, uy sharoitida ishlab chiqarilgan mahsulot va xizmatlarni qo'shimcha sertifikatlash va standartlash talab etilmaydi. Bunda uyda ishlab chiqarilgan mahsulot sifati bo'yicha belgilangan standartlarga rioya qilish bo'yicha mas'uliyat, u sanoat korxonalariga qaytarilganda – kasanachilar zimmasiga, oxirgi iste'molchiga sotishda esa sanoat korxonasi zimmasiga yuklanadi;

- mehnat shartnomasi bo'yicha ishlayotgan korxonalariga kasanachilar tomonidan mahsulotlarning qaytarilishi ulgurji savdo hisoblanmaydi va litsenziyalanmaydi;

- kasanachilik mehnati bilan shug'ullanadigan shaxslar mehnat shartnomasi bo'yicha ishlarni bajarish uchun iste'mol qilinadigan kommunal xizmatlarga aholi uchun qo'llaniladigan tariflar bo'yicha haq to'laydilar.

O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2006 yil 11 yanvardagi 4-sonli qaroriga muvofiq «Kasanachilik to'g'risidagi nizom» qabul qilingan bo'lib, mazkur nizom O'zbekiston Respublikasida kasanachilikni tashkil etish shartlari, shu jumladan, kasanachilar bilan mehnat shartnomalarini tuzish tartibini, ularga asbob-uskunalar, jihozlar, xomashyo va materiallar berish, ular mehnatiga haq to'lash va muhofaza qilish, kasanachilarni ijtimoiy sug'urta qilish tartibi hamda kasanachilar mehnatidan foydalanayotgan ish beruvchilar uchun belgilangan soliq imtiyozlari qo'llanilishi ustidan nazorat qilish mexanizmini belgilaydi.

Nizomga muvofiq kasanachilik faoliyati va uning ishtirokchilari tushunchasiga quyidagicha ta'rif berilgan:

1. Kasanachilik – tuzilgan mehnat shartnomasiga muvofiq jismoniy shaxs – kasanachining yashash joyi bo'yicha yoki unga yoki uning oila a'zolariga tegishli boshqa binolarda ish beruvchining buyurtmalari bo'yicha tovarlar ishlab chiqarish yoki xizmatlar ko'rsatish bo'yicha kasanachi tomonidan amalga oshirilayotgan ishni anglatadi.

Kasanachilik texnologiya jarayoni va boshqa shart-sharoitlar uy sharoitlarida butlovchi buyumlar, yarim tayyor mahsulotlar va mahsulotlarning ayrim turlarini ishlab chiqarish imkonini beradigan sanoat tarmoqlari va xizmat ko'rsatish sohalarida korxonalar bilan korxonalarining buyurtmalari bo'yicha uyda mahsulotlar ishlab chiqarayotgan va xizmatlar ko'rsatayotgan fuqarolar o'rtasidagi kooperatsiya asosida tashkil etiladi.

2. Kasanachi – 16 yoshdagi va undan katta yoshdagi jismoniy shaxs. Basharti kasanachilik xususiyati kasanachi bilan to'liq yakka tartibdagi moddiy javobgarlik to'g'risida shartnoma tuzilishi zarurligini taqozo etsa, 18 yoshga to'lgan shaxslar kasanachilikni amalga oshirishga qo'yiladi.

3. Ish beruvchi – kasanachi bilan tuzilgan mehnat shartnomasiga muvofiq kasanachi uchun ishlab chiqarish binosini belgilaydigan, uni asbob-uskunalar, jihozlar, materiallar,



butlovchi buyumlar, xomashyo va boshqa ishlab chiqarish vositalari bilan ta'minlaydigan, bajarilgan ishni qabul qilib oladigan va unga haq to'laydigan yuridik shaxs.

Ish beruvchi korxonaga rahbari kasanachi bilan yozma shaklda mehnat shartnomasi tuzadi. Unda quyidagilar ko'rsatiladi:

- ish joyi va kasanachining ish o'rni joylashgan manzil;
- xodimning mehnat funktsiyasi, ya'ni mutaxassislik, malaka, shuningdek kasanachi bajarishi zarur bo'lgan ish turlari;
- ish boshlanadigan kun, mehnat shartnomasining amal qilish muddati (muayyan muddatga yoki ayrim ishlarni bajarish davriga mehnat shartnomasi tuzishda);
- mehnatga haq to'lash miqdori va muddatlari;
- kasanachi tomonidan mehnat funktsiyalari amalga oshirilishi uchun asbob-uskunalar, jihozlar, butlovchi buyumlar, xomashyo, materiallar, yarim tayyor mahsulotlarni berish tartibi;
- xomashyo, materiallar va tayyor mahsulotlarni qabul qilish va topshirish tartibi;
- moddiy javobgarlik shartlari;
- mehnatni muhofaza qilish va uning shart-sharoitlarining zarur qoidalariga rioya etish bo'yicha ish beruvchi va kasanachining majburiyatlari;
- ta'tillar berish, ijtimoiy sug'urta, kasanachining pensiya ta'minoti shartlari;
- ish beruvchining buyurtmasini bajarish uchun kasanachining o'z asbob-uskunalari, jihozlari va inventaridan foydalanilgan taqdirda kasanachining xarajatlarini qoplash tartibi va shartlari;
- ish beruvchining buyurtmasini bajarish munosabati bilan foydalanilgan kasanachining energiya, suv, aloqa uchun xarajatlarini qoplash (kompensatsiya) tartibi;
- kasanachi mehnat funktsiyalarini amalga oshirish uchun unga berilgan asbob-uskunalar, jihozlar va inventarni ta'mirlash bo'yicha ish beruvchining majburiyatlari;
- kasanachining aybi bilan materiallar, asbob-uskunalar, jihozlar buzilishi bilan bog'liq, shuningdek mahsulot to'liq yoki qisman yaroqsizligi uchun zararni ish beruvchiga qoplash shartlari;
- kasanachiga foydalanish uchun berilgan asbob-uskunalar, jihozlar, inventar, butlovchi buyumlar, xomashyo va materiallarni xatlovdan o'tkazish hamda ish beruvchi va nazorat organlari vakillarining kasanachilik mehnati amalga oshirayotgan joylarga kirishi shartlari;
- kasanachiga bog'liq bo'lmagan holatlar (elektr energiyasi, suv, gaz va hokazolar yo'qligi) munosabati bilan buyurtmani belgilangan muddatlarda bajarish mumkin bo'lmagan taqdirda bu haqda ish beruvchini xabardor qilish bo'yicha kasanachining majburiyatlari.

Kasanachilarga ishbay haq to'lanadi va uning tartibi quyidagicha:

- haq to'lash amalda bajarilgan ishlar uchun yoki sifati bo'yicha belgilangan talablarga javob beradigan mahsulot ishlab chiqarilgani uchun amalga oshiriladi.
- unumdorlik me'yorlari va ishbay narxlar tomonlarning kelishuviga ko'ra, tegishli ishlar uchun mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlariga muvofiq belgilangan normal ish vaqti hisobidan kelib chiqqan holda belgilanadi.

- ishbay haq to'lanadigan aniq ish uchun kasanachining ish haqi miqdori ish beruvchining o'z ishlab chiqarishida band bo'lgan xodimlar mehnatiga haq to'lash shartlari singari bo'lishi kerak.

- kasanachining ish haqi, uning tomonidan mehnat me'yorlari va mehnat majburiyatlari bajarilgan taqdirda, qonun hujjatlarida belgilangan eng kam oylik ish haqi miqdoridan kam bo'lishi mumkin emas va biron-bir eng yuqori miqdor bilan cheklanmaydi.

- kasanachining mehnatiga haq yo har bir tugallangan ish topshirig'i, ishlar hajmi topshirilganda yoxud mehnat qonunchiligida belgilangan muntazam vaqt oralig'ida to'lanishi kerak. Mehnat shartnomasida kasanachi mehnatiga avans tarzida haq to'lash nazarda tutilishi mumkin.

- agar kasanachi o'z mehnatini amalga oshiradigan joyda ish haqiga tuman koeffitsienti belgilangan bo'lsa kasanachi mehnatiga haq to'lash ushbu koeffitsientni hisobga olgan holda amalga oshirilishi kerak.

- kasanachi ish vaqtini o'z xohishiga ko'ra taqsimlaydi, uning bajargan barcha ishi uchun bir hissa miqdorda haq to'lanadi va unga ish vaqtdan ortiqcha ishlaganlik, dam olish va bayram kunlarida ishlaganlik, shuningdek tungi vaqtda ishlaganlik uchun mehnatga haq to'lash shartlari tatbiq etilmaydi.

Kasanachi mehnat shartnomasiga muvofiq, ish beruvchidan quyidagilar uchun to'lov (kompensatsiya) oladi:

- ish bilan bog'liq ravishda energiya, suv, aloqa, mashina va asbob-uskunalarga xizmat ko'rsatish hamda ularni ta'mirlash, transport xarajatlari uchun;

- transport xarajatlari va ulardan foydalanish xarajatlari amortizatsiyasi, shuningdek ish beruvchining buyurtmasini bajarish uchun foydalaniladigan va kasanachining o'z mulki hisoblangan jihozlar va boshqa asbob-uskunalar amortizatsiyasi uchun.

O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Farmonidan belgilangan chora-tadbirlarni amalga oshirish, shuningdek taqdim etilgan imtiyoz va engilliklar hisobiga mavjud imkoniyatlardan samarali foydalanish, ishsiz aholini iqtisodiy faoliyatga keng jalb etish hamda ishlab chiqarish korxonalari va aholi o'rtasidagi mehnat kooperatsiyasini rivojlantirish maqsadida kasangachilik mehnatini rivojlantirishga qaratilgan hududiy dasturlar ishlab chiqilgan. Ularga ko'ra, respublika bo'yicha 2006 yilda jami 60,0 mingta kasanachilik o'rinlari yaratish ko'zda tutilgan. O'tgan yil yakunlariga ko'ra, mamlakatimizning 700 ga yaqin yirik sanoat korxonalarida 60,0 mingdan ziyod kasanachilik o'rinlari yaratildi. Natijada ishsiz yurgan xotin-qizlar (jumladan, yosh bolali ayollar), uy bekalari, yoshlar, nogironlar va mehnat bozorida erkin raqobat qilish imkoniyati cheklangan shaxslar ish bilan ta'minlandi, hamda mehnat daromadiga ega bo'ldi. Shuningdek, kasanachilik ularni jamiyatning faol kishisiga aylantirdi.

Kasanachilik mehnatini rivojlantirish borasida mavjud salohiyatdan samarali foydalanish maqsadida O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2007 yil 6 apreldagi PQ-616 sonli Qaroriga muvofiq, «Yirik sanoat korxonalari bilan kasanachilikni rivojlantirish asosidagi ishlab chiqarish va xizmatlar o'rtasidagi kooperatsiyani kengaytirishni rag'batlantirish chora-tadbirlari to'g'risida»gi Prezident Farmoni tamoyillarini transport, aloqa, qurilish va qurilish sanoati tarmoqlarining yirik

korxonalariga hamda tayyor mahsulot ishlab chiqarish bilan shug'ullanuvchi kichik sanoat korxonalariga ham qo'llash belgilab qo'yildi.

Bu esa, o'z navbatida, aholi ish bilan bandligi va daromad manbaining yangi shakli hisoblangan kasanachilik mehnatining rivojlanishi va bu borada mavjud salohiyatdan samarali foydalanishga olib keldi. Natijada 2007 yilda mamlakatda jami 76,5 mingta kasanachilik mehnatiga asoslangan yangi ish joylari tashkil etildi va ularga mehnatga muhtoj aholi hamda ayollar, yoshlar va ishlash istagini bildirgan nogironlar keng jalb etildi.

**Iqtisodiy faol aholining mehnatda ishtirokini oshirish.** Ijtimoiy yo'naltirilgan iqtisodiyotning eng muhim mezoni ish bilan bandlikka bo'lgan munosabatdir. Ish bilan bandlik kompleks ijtimoiy siyosatning ajralmas qismi deb qaraladi. Ish bilan bandlik muammolarining ijtimoiyligi uning avval, boshdan inson, uning manfaatlari va mehnat sohasidagi ehtiyojlariga qaratilganligi bilan belgilanadi.

Ish bilan bandlikning eng kam deganda to'rt ijtimoiy jihatini hisobga olish lozim:

a) ish bilan bandlik insonning Konstitutsiyada belgilab berilgan eng muhim huquqi – mehnat huquqi bilan mustahkam bog'liqligi;

b) turmush darajasi va munosib hayot kechirish shart-sharoitlarini shakllantirishda ish bilan bandlik hal qiluvchi rol o'ynaydi. Aynan ish bilan bandlik, mehnat faolligini oshirish, mehnatga qobiliyatli fuqarolar va ular oilalarining turmush darajasini oshirishning eng muhim kafolati;

v) har kimning va umuman jamiyat farovonligining negizi bo'lgan yuqori unumli mehnatning yangi omilini shakllantirish;

g) aynan mehnat faoliyati insonni o'zgartiradi, uning kasbiy imkoniyatlarini ochib beradi va ko'paytiradi, shaxsning rivojlanishini rag'batlantiradi.

Ijtimoiy siyosatning boshqa jihatlari bilan birga qo'shib qaralganda ish bilan bandlik rivojlanishining asosiy yo'nalishlaridan biri deb qaralishi kerak. Ushbu yo'nalishlar milliy iqtisodiyotdagi moliyaviy, moddiy va mehnat resurslarini qayta guruhlarga ajratish, fan-texnika taraqqiyotining ustuvor yo'nalishlari, shuningdek ishlab chiqaruvchi kuchlarni joylashtirish, turmush sifati darajasini oshirish yo'llarini belgilab beradi. Bu g'oyat muhim muammolardan biri bo'lib, ish bilan bandlik muammolarini hal qilish, binobarin, butun iqtisodiyotni isloh qilishning muvaffaqiyati ana shu muammoni e'tirof qilish va hal etishga ma'lum darajada bog'liq.

Ijtimoiy yo'naltirilgan bozor iqtisodiyotida ish bilan bandlikning asosiy xususiyatlari:

- ish bilan to'liq va samarali bandlikni ta'minlash, buning uchun esa aholining mehnat resurslari balansini tuzish va undan samarali foydalanish;

- mehnat qilishning ixtiyoriyligi va mehnat sohasida inson huquqlari hamda vazifalarining uyg'unlashuvi, xodimlarning ijtimoiy boqimandaligiga barham berish, munosib turmushni ta'minlaydigan ish topish imkoniyati uchun fuqaro bilan davlatning baravar mas'uliyatini ta'minlash;

- mehnat samaradorligini oshirish yo'lida mehnat resurslaridan tarmoqlar, sohalar, kasblar va hududlar bo'yicha samarali foydalanish hamda ishchi kuchining erkin harakati;

- mehnatga bo'lgan yangicha rag'batlar asosida xususiy tadbirkorlik va xodimlarning yuqori unumli mehnat qilishdan kuchli manfaatdorlik muhitini yaratish;

- bozor iqtisodiyoti ta'siri ostida namoyon bo'ladigan salbiy oqibatlarni aholi manfaatini ko'zlab, yumshatib borish.

Bu xususiyatlar ish bilan bandlikning yangi sifat ko'rsatkichli xususiyatlari bo'lib, ularning shakllanishiga tegishli shart-sharoitlar yaratish lozim.

Ish bilan bandlik siyosati umumdavlat (makrodaraja), mintaqaviy va mahalliy darajalarga ega. Ish bilan bandlik siyosatining barcha darajalari yagona ish bilan bandlik kontsepsiyasi bilan birlashgan, bu kontsepsiya iqtisodiy rivojlanishning qabul qilingan tipini aks ettiradi.

Makrodarajadagi ish bilan bandlik siyosati ijtimoiy bozor iqtisodiyotidagi ish bilan bandlikning asosiy xususiyatlarini shakllantirish: fuqarolarning mehnat qilish huquqini amalga oshirish va yuqori turmush darajasiga erishishning zarur sharti bo'lgan ish bilan to'liq bandlikni ta'minlashga qaratilgan. Ma'lumki, bozor iqtisodiyoti boshqaruv usullarida iqtisodiyot samaradorligini oshirish, xo'jalik yuritish sohasi iqtisodiy jihatdan maqsadga muvofiq bo'lmagan ish o'rinlarini siqib chiqarish, ishlab chiqarish samaradorligini oshirish va aholining iste'mol talabini qondirish uchun ishchi kuchini qayta guruhlarga bo'lishga qaratilgan. Bunday sharoitda ish bilan to'liq bandlikka ko'maklashish strategik maqsad bo'lib qoladi.

Eng yaqin taktik maqsad ish o'rinlariga bo'lgan talab va taklifning balanslanishidir. Bunga faqat ishchi kuchiga bo'lgan talab va taklif balansli bo'lishiga erishish shartlariga kompleks yondashuv bilan erishish mumkin. Bu muammoni hal qilishda, ko'pincha ommaviy ishsizlikning oldini olishning zarur sharti bo'lgan ish o'rinlari tizimini rivojlantirishga e'tibor beriladi.

Mehnat unumdorligini oshirishni jadallashtirish sharoitida aholining ish o'rinlariga bo'lgan talabining pasayishi, undagi ayrim guruhlarining haddan tashqari ish bilan bandligiga barham berish, buning uchun bolali ayollar, ishni o'qish bilan qo'shib olib borayotgan yoshlar va pensionerlarga ijtimoiy yordam ko'rsatish dasturini takomillashtirishga ish bilan to'liq bandlikni ta'minlashning zarur sharti deb qarashi lozim. Bu yerda gap mehnat resurslarini mehnat sohasi, o'qish va ish bilan ixtiyoriy bandlik sohalari o'rtasida ijtimoiy va iqtisodiy jihatdan qayta guruhlarga bo'lish haqida bormoqda.

Dunyoda bozor iqtisodiyoti rivojlangan biror mamlakat yo'qki, unda ishchi kuchiga bo'lgan talab va taklif muvozanatiga mehnat sohasida moslashuvchanlikni – to'liq ish vaqtiga ega bo'lmagan mehnat rejimi, alohida bo'lingan ish o'rinlari va hokazolarni keng tatbiq etmasdan turib erishib bo'lsin.

Ish bilan bandlikning moslashuvchanligi muammosida asosiy narsa – mehnat turining tanlash ixtiyoriyligi va mehnatni kamroq vaqt ichida ishlab, durustgina ish haqi olish imkonini beradigan qilib tashkil etishdir. Hozircha bozor vositalari to'liq ishlashiga erishilmagan ekan, davlatning muqobil mehnat rejimlarini rivojlantirishga ko'mak berishini kuchaytirish zarur.

Mulkchilikning turli shakllarida faoliyat olib boradigan korxonalar va tashkilotlarda mehnat tartiblari ishchi kuchining samarali faoliyat yuritishi uchun maqbul bo'lgan, hamda yaxshi o'ylab ko'rilgan daromadlar siyosati va ularni mavjud soliq tizimi bilan tartibga solib turish kerak. Ish haqining o'sishiga xo'jalik yuritish sub'ektlaridan cheklolarning olib tashlanishi byudjetdan mablag' bilan ta'min etiladigan tashkilotlar xodimlarini moddiy rag'batlantirishning puxta o'ylangan chora-tadbirlari bilan qo'shib

olib borilishi kerak. Bu ma'lum darajada aqliy mehnatni (ilm-fan, ta'lim, tibbiyot, madaniyat) rag'batlantirish bilan bog'liq.

Butun iqtisodiyotni isloh qilishda aholi ish bilan bandligining sifat jihatidan yangi holatini tarkib toptirishning eng keskin va muhim muammolaridan biri mehnat motivlaridir. Mehnat motivlari mehnat sharoitlarining umumiy majmui va inson hayoti, xususan, insonning hozir ishlayotganidan ham samaraliroq ishlay olish qobiliyatiga bog'liqdir. Shuning uchun mulkchilik va xo'jalik yuritish shakllari, mehnatga haq to'lash va butun taqsimlash siyosatini isloh qilishdan tashqari xodimni yaxshi ishlashga rag'batlantirish, jadal va yanada samaraliroq mehnat qilish qobiliyati kasb malakasi etarli darajada yuqori bo'lgan va ishchanlik qobiliyati rivojlangan sharoitdagina barqaror bo'lishi mumkin. Insonning sog'lig'i va uning ishchanlik qobiliyatini tiklash sharoitlari ham ma'lum darajada ahamiyatga ega. Bozor iqtisodiyoti sharoitida ishlab chiqarishning sog'liq nuqtai nazaridan ishchi kuchining sifatiga bo'lgan talablari ortib boradi.

Bundan tashqari, bugungi kunda ijtimoiy va iqtisodiy munosabatlarni chuqur qayta qurish sharoitlarida mehnat motivlaridan birinchi o'ringa fuqarolarning ijtimoiy kayfiyati chiqarilmoqda. Bunday kayfiyat deganda hozirgi vaqtda turmush sharoitining haqiqatda yaxshilanishigina emas, balki ijobiy siljishlarning muqarrarligi, tanlangan islohotlar yo'lining to'g'riligi va davlat tomonidan amalga oshirilayotgan ijtimoiy himoyaning adolatli ekanligiga ishonchning mavjudligi ham tushuniladi. Hozirgi vaqtda ijtimoiy himoya haqida ko'p gapirilmoqda, lekin u ko'pincha tor ma'noda, davlatning ishsizlar, ayniqsa, aholining ijtimoiy nochor qismiga ko'rsatadigan yordami tariqasida tushuniladi.

Biroq, ommaviy ishsizlikka yo'l qo'ymaslik, uning oldini olish tizimi to'g'risida g'amxo'rlik qilish jamiyat uchun e'tiborli tomonlardan biri hisoblanadi. Bu tadbirlar orasida ancha muhimi jamiyatning har bir a'zosi uchun ish bilan bandlik sohasidagi o'z o'rnini haqiqatan ham erkin tanlash, ish kuchining ijtimoiy-kasbiy harakatchanligini oshirish va uning yuksak raqobatbardoshligini shakllantirishga davlatning har tomonlama yordam ko'rsatishidir. Bularning hammasi ish bilan bandlik sohasini demokratlashga olib keladigan ijtimoiy va iqtisodiy jarayonlarni rivojlantirishni talab qiladi. Avvalo, hudud bo'yicha ko'chib yurish erkinligi, kasbni o'zgartirish mumkinligiga kishilarning ishontirish, aqliy mehnat va xizmat ko'rsatish sohasidagi mehnatning nufuzini oshirish, muqobil mehnat tartiblarini rivojlantirish va hokazolar talab qilinadi

### **8.3. Aholining ish bilan bandligiga ta'sir etuvchi shart-sharoitlar va omillar hamda aholining ish bilan bandligini oshirishga qaratilgan ijtimoiy- iqtisodiy tadbirlar.**

Mamlakat milliy iqtisodiyotda aholini mehnat bilan ta'minlash endilikda amalda ijtimoiy foydali faoliyatning birdan-bir sohasi hisoblanmaydi. Mehnatning umumiyligi huquqiy burch sifatida mustahkamlangan vaqtda u ana shunday edi. Mehnat sohasi ijtimoiy foydali ish bilan bandlikning o'qish, uy-ro'zg'or ishlari, bolalarni tarbiyalash va hokazolar kabi teng huquqli va hamma uchun qulay sohalaridan biriga aylanmoqda. Ish bilan bandlikka ixtiyoriylik berishning sababi bitta – u ham bo'lsa, tirikchilik vositalarining g'ayriqonuniy manbai.

Favqulodda huquq tamoyili insonning mehnatga bo'lgan qobiliyatidan foydalanishdan iborat o'ziga ma'qul bo'lgan joyda o'zi xohlagan vaqt mobaynida ishlash huquqini nazarda tutadi. Har kim o'zi uchun qulay vaqt va ish bilan bandlik usulini mustaqil tanlashi mumkin. Jinsi, yoshi, millati va boshqa belgilaridan qat'i nazar, hammaga doimiy, qisman, vaqtincha, ahyon-ahyonda bo'ladigan ish bilan bandlik, o'rindoshlik bilan ishlash ish vaqtini tashkil etishning moslashuvchan grafiklariga xosdir. Kasb tanlashdagi huquqning cheklanmaganligi va iqtisodiyot sohalaridan birida mehnat qilish huquqi ham muhim hisoblanadi. Bunga yakka tartibda, xususiy korxonalar va tadbirkorlik hamda kasanachilik yo'li bilan mehnat qilish ham kirishi mumkin.

Favqulodda tanlash huquqi haqida gapirilganda bu huquqni jamiyatda har kimning yoki bu ish bilan bandlik turi yoki kasbga bo'lgan ehtiyojini qondirish majburiyati bilan tenglashtirish to'g'ri bo'lmaydi. Jamiyat barchaga qobiliyatlarini ro'yobga chiqarish uchun teng huquqiy shart-sharoitlar yaratib berishi kerak. Masalan, agar biror kishi xususiy tadbirkor bo'lmoqchi ekan, jamiyat uning uchun huquqiy shart-sharoitlar berishi lozim, lekin bu kishi korxonalar egasi va tadbirkor bo'lish-bo'lmasligi uning shaxsiy fazilatlariga bog'liq.

Ish bilan bandlikning ikkinchi tamoyili – fuqarolarning mehnat huquqini ro'yobga chiqarish uchun davlatning shart-sharoitlar yaratib berishi kerakligi bilan bog'liq. Ish bilan bandlik siyosatiga uni qat'iy tartibga solishdan voz kechish, ijtimoiy sohada mehnat qilishning majburiy emasligi, ijtimoiy foydali mehnat qilishning har qanday sohasini tanlash erkinligi va ixtiyoriyligi orqali inson manfaatlari va ehtiyojlarining namoyon bo'lishiga yordam berish asos qilib olingan.

Davlatning ish bilan bandlikka ko'maklashish tamoyili asosida mehnat qilish huquqini ro'yobga chiqarish uchun shart-sharoitlar yaratib berishi ijtimoiy ishlab chiqarishning iqtisodiy jihatdan erkin ishtirokchilari iqtisodiy xatti-harakatiga bevosita usullar bilan tuzatish kiritishdan iboratdir. Bunda davlatning ish bilan bandlikka ko'maklashish uchun ta'sir ko'rsatish choralari rag'batlantiruvchi tadbirlarining ustuvorligiga asoslanadi. Bu o'rinda aholi uchun xususiy tadbirkorlik va faoliyati bilan bimalol shug'ullanish, hududlarning ijtimoiy va iqtisodiy huquqlarini hamda erkinliklarini buzadigan vositalar bo'lmasligi kerak.

Ishsiz aholining ish bilan bandligida ko'maklashish tamoyili bir qancha jihatlarga ega. Ish bilan bandlikka ta'sir ko'rsatishning o'zini ochib berish asosida uni (bandlikni) istalgan yo'nalishda shakllantirish jarayonini bevosita to'g'ri yo'lga solish yotadi. Ish bilan bandlikka ko'maklashish tamoyili ijtimoiy mehnat munosabatlari sub'ektlarining taraqqiyot yo'nalishlarini ishlab chiqish va uni tartibga solishda faol va manfaatdorlik bilan ishtirok etishlaridan ham iboratdir. Bu sub'ektlar yollanma xodimlar, ish beruvchilar bo'lib, ular kasaba uyushmalari, assotsiatsiyalar va ittifoqlarga birlashganlar.

Bu kuchlarning ish bilan bandlikni rivojlantirishda yaqindan o'zaro yordam berishlari ish bilan bandlikning holatiga faol ta'sir ko'rsatib, uning sifat jihatlarning har tomonlama yaxshilanishiga yordam beradi. Bunday jihatlarga ish bilan band aholining ma'lumot va kasb-malaka tarkibi, uning tarmoq va demografik tuzilishi, yuqori ijtimoiy-iqtisodiy harakatchanlik, raqobatdoshlik va shu kabilar kiradi.

Mehnat – insonning o'ziga xos xususiyatlariga ega faoliyati bo'lib, harakatlarning anglatganligi, kuch-quvvat sarflanishi, natijadorlik, ijtimoiy foydalilik va hokazolar shular

jumlasiga kiradi. Mehnat vaqt xususiyatiga ega, u bo'linadi va dam olish bilan almashinib turadi.

Mehnat ishchi kuchini ishlab chiqishda ishlatish jarayonidir. Ish bilan bandlik insonning mehnat qilish munosabati va mehnat sohasidagi ehtiyojlarini qondirish bilan bog'liq holda kechadigan ijtimoiy rivojlanishning muhim tomonlaridan biridir. Mehnatdan farqli o'laroq, ish bilan bandlikni kishilarning aniq ish joyidagi amaliy faoliyatiga tenglashtirib bo'lmaydi. Ish bilan bandlik mehnatga layoqatli kishilarning ish bilan qanday ta'minlanganligini ko'rsatadi. Boshqacha qilib aytganda, kishini ish bilan band hisoblash uchun u biron-bir jamoaning a'zosi bo'lishi yoki o'z ishini yaratishi kerak.

**Aholining ish bilan bandligini oshirishga qaratilgan ijtimoiy- iqtisodiy tadbirlar.** Iqtisodiyotni erkinlashtirish sharoitida davlat aholini ish bilan ta'minlash va ishsizlikni bartaraf etish bo'yicha izchil ijtimoiy-iqtisodiy siyosat olib boradi. Chunki ish bilan bandlikni oshirish milliy iqtisodiyotni rivojlantirish, aholi turmush darajasini oshirish va yuksak taraqqiy etgan mamlakatlar qatoriga qo'shilishning muhim omili hisoblanadi. Ish bilan bandlik sohasida davlat siyosatining yuritilishi O'zbekistonda amalga oshirilayotgan islohotlarning asosiy ijtimoiy vazifalaridan biridir.

O'zbekistonda aholini ish bilan ta'minlash sohasidagi davlat siyosati quyidagi tamoyillarga asoslanadi:

- mehnat qilish va ishni erkin tanlash huquqini amalga oshirishda barcha fuqarolarga jinsi, yoshi, irqi, millati, tili, ijtimoiy kelib chiqishi, mulkiy ahvoli, mansab mavqei, dinga munosabati, e'tiqodi va jamoat birlashmalariga mansubligi, shuningdek xodimlarning ishchanlik jihatlari hamda ular mehnatining natijalariga bog'liq bo'lmagan boshqa holatlardan qat'iy nazar teng imkoniyatlarni ta'minlash;

- kishilarning mehnat va tadbirkorlik tashabbuslarini qo'llab-quvvatlash va rag'batlantirish, ularda mehnat qilish va hayot kechirishda munosib sharoitlarni ta'minlaydigan unumli va ijodiy mehnat qobiliyatini rivojlantirishga ko'maklashish;

- mehnat qilishning ixtiyoriyligi;

- ish bilan ta'minlanish sohasida ijtimoiy kafolatlar berish va aholini ishsizlikdan himoya qilishni ta'minlash;

- ijtimoiy himoyaga o'ta muhtoj va ish topishda qiynalayotgan fuqarolar uchun mavjud ish joylarini saqlab qolayotgan va yangi ish joylarini yaratayotgan ish beruvchilarni rag'batlantirish;

- ish bilan ta'minlash sohasidagi tadbirlarni ijtimoiy va iqtisodiy siyosatning boshqa yo'nalishlari bilan muvofiqlashtirish;

- aholini ish bilan ta'minlash chora-tadbirlarini ishlab chiqish, amalga oshirish va ularning bajarilishini nazorat qilishda davlat organlari, kasaba uyushmalari, xodimlarning vakillik organlari va ish beruvchilarning o'zaro hamkorligi;

- aholini ish bilan ta'minlash muammolarini hal qilishda davlatlararo hamkorlik<sup>1</sup>.

Respublikada olib borilayotgan islohotlarning tarkibiy qismi hisoblangan ish bilan bandlik siyosati quyidagi asosiy maqsadlarga erishishni nazarda tutadi:

- tarkibiy qayta qurishni rag'batlantirish asosida bo'shab qolgan xodimlarni qayta taqsimlash jarayonini jadallashtirish;

- ishsizlarni mehnat hayotiga juda tezlik bilan jalb etish;

<sup>1</sup> O'zbekiston Respublikasining «Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida»gi Qonuni 5-moddasi, Toshkent, 1992.

- ish qidirayotganlardan har birini ish bilan ta'minlash.

Ushbu maqsadlarga erishish uchun esa davlat tomonidan quyidagi chora-tadbirlar amalga oshiriladi:

1. Agar ishsizlik davriy xususiyat kasb etsa, bunda davlat byudjet, fiskal, kredit-pul vositalarini ishga soladi, ya'ni:

- ish bilan ta'minlashni kuchaytirish uchun ishlab chiqarishga ko'proq mablag' sarflaydi;

- tadbirkorning manfaatdorligini oshirish uchun ssuda hamda kreditlarning foiz stavkalarini pasaytiradi;

- ishlab chiqaruvchi va iste'molchilarga solinadigan soliqlarni kamaytiradi.

2. Ishsizlikning friksion va yashirin turlari o'sganda davlat:

- qaytadan kasb o'rgatadi;

- ta'lim berish tizimini kengaytiradi;

- bo'sh ish joylari haqidagi axborotlarni keng tarqatadi;

- mehnat bozori infratuzilmasini rivojlantirishga qaratilgan investitsiyalarni ko'paytiradi.

**Aholini ish bilan ta'minlashga ta'sir ko'rsatish usullari.** Aholini ish bilan ta'minlashga davlatning ta'sir ko'rsatishning quyidagi turlari mavjud:

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

- faol ta'sir ko'rsatish – mehnat taklifini rag'batlantirish, mehnatga bo'lgan talabni rag'batlantirish, talab va taklifni muvofiqlashtirish chora-tadbirlari (axborot, maslahat xizmati ko'rsatish, kasbiy sohada maslahatlar berish, aholining kamroq raqobatbardosh guruhlari uchun bandlik dasturlarini ishlab chiqish va hokazolar), mintaqalarga yordam ko'rsatish chora-tadbirlari va shu kabilar.

Davlatning faol ta'sir ko'rsatish siyosati hududiy mehnat bozorlari holatidan kelib chiqadi. Agar hududda ishchi kuchi ortiqchaligi (profitsit) ro'y berib, taklif hajmi talabdan yuqori bo'lsa, u holda davlat ishchi kuchi taklifini kamaytirish va unga bo'lgan talabni ko'paytirishni rag'batlantirish siyosatini yuritadi. Aksincha, agar hududda ishchi kuchi tanqisligi (defitsit) kuzatilsa, u holda davlat ishchi kuchi taklifini ko'paytirish va unga bo'lgan talabni kamaytirish yuzasidan aniq chora-tadbirlarni belgilaydi.

Bugungi kunda respublikamizning deyarli barcha hududlarida ishchi kuchi ortiqchaligi mavjud va ishchi kuchi bozorida taklif talabdan yuqoridir. SHu bois ishlashni xohlovchilarning mehnat bozorida erkin harakat qilishlari va mustaqil ish bilan ta'minlanishlari uchun davlat fuqarolarga bir qancha kafolatlarni nazarda tutadi. YA'ni, davlat:

- ish bilan ta'minlash turi, shu jumladan turli mehnat tartibidagi ishni tanlash erkinligi;

- ishga qabul qilishni qonunga xilof ravishda rad etish va mehnat shartnomasini g'ayriqonuniy ravishda bekor qilishdan himoyalash;

- maqbul keladigan ish tanlash va ishga joylashishga bepul yordam berish;

- har kimga kasb va ishga ega bo'lish, mehnat qilish va ish bilan ta'minlanish shart-sharoitlari, mehnatga haq to'lash hamda xizmat pog'onasidan yuqorilab borishda teng imkoniyatlar yaratish;



- yangi kasbga (mutaxassislikka) bepul o'qitish, mahalliy mehnat organlari yoki ularning yo'llanmasi bilan boshqa o'quv yurtlarida stipendiya to'lab malakasini oshirish;
- boshqa joydagi ishga qabul qilinganda sarf qilingan moddiy xarajatlar uchun qonun hujjatlariga muvofiq kompensatsiya to'lash;
- haq to'lanadigan jamoat ishlarida qatnashish uchun muddatli mehnat shartnomalari tuzish imkoniyatini kafolatlaydi<sup>1</sup>.

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

### **Qisqacha xulosalar**

Aholini ish bilan ta'minlash uning takror ishlab chiqarilishi uchun zarur shartdir. Chunki kishilarning turmush darajasi, jamiyatning kadrlar tanlash, tayyorlash, qayta tayyorlash va ularning malakasini oshirish, ishga joylashtirish, ishsizlarni moddiy jihatdan qo'llab-quvvatlash uchun sarf qiladigan chiqimlari ularning ish bilan ta'minlanishiga bog'liq. Ish bilan bandlik inson ijtimoiy kamolotining eng muhim tomonlaridan birini ochib beradiki, bu uning mehnat sohasidagi va mehnat bilan bog'liq bo'lgan ehtiyojlarini qondirishga aloqadordir.

Iqtisodiy islohotlar sharoitida aholini ish bilan bandligini ta'minlash yo'nalishlari ham bir muncha takomillashib aholini malakasi, kasbi, mutahassisligi bo'yicha ishga joylashtirish orqali ularning mehnat unumdorligini oshirish va harajatlarni tejash imkonini beradi va bu o'z navbatida mamlakat mehnat bozori rivojlanishiga hamda davlatning iqtisodiy salohiyatiga ijobiy ta'sir ko'rsatadi

### **Nazorat va muhokama uchun savollar**

1. Ish bilan bandlik tushunchasining ijtimoiy-iqtisodiy mohiyati nimada?
2. Ish bilan bandlik shakllarining tasnifini keltiring.
3. Aholini ish bilan bandlik darajasini yaxshilash bo'yicha qanday yo'nalishlarni bilasiz?
4. Ish bilan to'la band deganda nimani tushunasiz?
5. Ish bilan bandlik maqomi qaysi hollarda beriladi?

<sup>1</sup> O'zbekiston Respublikasining «Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida»gi Qonuni 6-moddasi, Toshkent, 1992.

6. Ish bilan bandlik samaradorligi qanday aniqlanadi?
7. Ish bilan bandlik statistikasini izohlab bering.
8. Ish bilan bandlikning ijtimoiy jihatlarini bayon qiling.
9. Ish bilan bandlikning asosiy xususiyatlari nimalardan iborat?
10. Aholini ish o'rinlariga bo'lgan talablarining pasayishi nimalarga bog'liq?
11. Ish bilan bandlik sohasida ijtimoiy-demografik guruhlarni izohlang.
12. Ishchi kuchi tuzilmasini (XMT uslubi bo'yicha) so'zlab bering.

### **Tavsiya etiladigan adabiyotlar**

1. Karimov I.A. Mamlakatimizni modernizatsiya qilish va kuchli fuqorolik jamiyati barpo etish- ustuvor maqsadimizdir. Toshkent: - "O'zbekiston", 2010– 18 b.
2. Karimov I.A. Asosiy vazifamiz – vatanimiz taraqqiyoti va xalqimiz farovonligini yanada yuksaltirish. Toshkent: - "O'zbekiston", 2010–49 b.
3. Karimov I.A. "Mamlakatimizni modernizatsiya qilish va yangilashni izchil davom ettirish – davr talabi". Vazirlar Mahkamasining 2008 yilda mamlakatni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish yakunlari va 2009 yilga mo'ljallangan iqtisodiy dasturning eng muhim ustuvor yo'nalishlariga bag'ishlangan majlisidagi ma'ruza "Xalq so'zi" – 2009 y. 14 fevral, №33-34 (4696-4697).
4. Abdurahmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti. Darslik (nazariya va amaliyot) –T.: "Mehnat", 2009.
5. Abdurahmonov Q.X. va boshqalar. "Personalni boshqarish" Darslik. – T.: "O'qituvchi" nashriyoti, 2008
6. Abdurahmonov Q.X., Xolmo'minov Sh.R, Akbarov A.M. Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi –T.: TDIU, 2004.
7. Гейц И.В. Новые системы оплаты труда работников бюджетной сферы – М.: Дело и Сервис, 2009 - 386 с.
8. Plaksya V.I. Bezrobotitsa: teoriya i sovremennaya rossiyskaya praktika : sotsialno-ekonomicheskiy aspekt (Monografiya). Izdatelstvo: RAGS, 2005.
9. Кибанов А.Я. Управление трудовыми ресурсами. Учебник.– М.: ИНФРА-М, 2010 – 548 с.
10. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г Экономика труда. Учебник.–М.: Волтерс Клувер, 2010 - 800 с.

## **IX BOB. MEHNAT BOZORINI MALAKALI KADRLAR BILAN TA'MINLASH**

### **9.1. “Mehnat bozori” va “malakali mehnat bozori” tushunchalarini ijtimoiy- iqtisodiy mazmuni.**

Moddiy ne'matlar ishlab chiqarish va xizmatlar ko'rsatish ikkita zarur tarkibiy qismdan: bir tomondan, moddiy resurslar (xom ashyo, asbob-uskunalar va hokazo)dan va ikkinchi tomondan, inson resurslaridan, ya'ni kasb malakalari va bilimlariga ega bo'lgan xodimlardan iborat. Boshqacharoq qilib aytganda, mamlakat aholisining bir qismi bo'lgan inson resurslari moddiy resurslar bilan bir qatorda iqtisodiy rivojlanish omili sifatida ham namoyon bo'ladi. Biroq bu omillar o'z xususiyatlariga qarab bir-birlaridan muhim belgilari bilan farqlanadi.

Inson resurslari – odamlardir. Ular faqat moddiy ne'matlar yaratib qolmay, shu bilan birga ularni iste'mol ham qiladilar. Odamlar o'zlarning moddiy va ma'naviy ehtiyojlari jihatidan unchalik bir xil emaslar. Bunga yilarning jinsi, yoshi, sog'lig'i, oilaviy ahvoli, ma'lumot darajasi va boshqa ijtimoiy, psixofiziologik sifatleri sabab bo'ladi. Shuning uchun bir kishi ikkinchisiga o'xshamaydi.

Iqtisodiyotda amalga oshirilayotgan islohiy o'zgarishlar davrida hamma narsalarni inson ehtiyojlari va taqdiri bilan muvofiqlashtirish muhimdir.

Mehnat resurslari mamlakat aholisining o'z psixofiziologik va aqliy sifatleri bilan moddiy ne'matlar ishlab chiqarishga yoki xizmatlar ko'rsatishga qodir bo'lgan qismidan iboratdir.

Mehnat resurslari deb, o'zining aqliy va jismoniy mehnati bilan ijtimoiy ishlab chiqarishda ishtirok etadigan mehnatga qobiliyatli kishilar to'plamiga aytiladi.

Bu ta'rifdan shu narsa kelib chiqadiki, mehnat resurslari o'ziga iqtisodiyotda mehnat bilan band bo'lgan kishilarni ham, mehnat bilan band bo'lmasa ham mehnat qilishlari mumkin bo'lgan kishilarni ham qamrab oladi. Boshqacha aytganda, mehnat resurslari haqiqiy (real) va potentsial xodimlardir.

Ma'naviy rivojlanish darajasi deganda umumta'lim va kasbiy bilimlar hamda ko'nikmalar, shaxsiy hususiyatlar tushuniladi. Bu xususiyatlar insonning tanlagan faoliyat sohasida muvaffaqiyatli ishlashi uchun zarur shart hisoblanadi.

Insonning har ikkala sifati bo'lgan jismoniy va ma'naviy rivoji tasvirlarining ahamiyati iqtisodiyotning rivojlanib borishiga qarab doimiy holda o'zgarib boradi. Bu hol, o'z navbatda, mehnat sohasidagi mavjud jahon tamoyilini to'liq aks ettiradi, iqtisodiyotda va umuman, jamiyatda tez va chuqur o'zgarishlar bo'lib turgan davrlarda kishilarning jismoniy va ma'naviy fazilatlari roli ayniqsa ortadi.

Bozor iqtisodiyotiga o'tish esa aksincha, insonning tashabbuskor va faol bo'lishini nazarda tutadi. Uning qanday yashashi o'zining yangi iqtisodiy tizimga singib, u bilan hamohang bo'lib ketish mahoratiga bog'liq. Insonning jismoniy imkoniyatlari va ma'lumotlilik darajasi, ma'naviyati qanchalik yuqori bo'lsa, bu narsa shunchalik muvaffaqiatliroq kechadi.

Zarur jismoniy va ma'naviy imkoniyatlar insonning yoshiga bog'liq. Ular inson hayotining ilk va etuk davrlarida shakllanadi va rivojlanib, qarilik chog'ida esa, tabiiy ravishda birmuncha kamayib boradi.

Yosh chegarasi erkaklar 59 yoshga, ayollar 54 yoshga etgandan ko'ng pensiya olish huquqi bilan belgilanadi. Biroq bu qoidadan istisno ham bor. Organizmga yuksak ruhiy fiziologik bosimlar bilan bog'liq kasb faoliyatining ayrim turlari uchun pensiya chizig'i sezilarli ravishda 5-10 yilga pastroq, ba'zan undan ham ko'proq. Bu yerda imtiyozli shartlarda qarilik pensiyasi tizimi amal qiladi. Ayollar uchun pensiya yoshi odatdagi xalqaro tajriba darajasida bo'lsada, hamma joyda erkaklarning o'rtacha umir ko'rishi ayollarga nisbatan sezilarli ravishda kamroqdir.

Bu narsa ko'p hollarda noqulay og'ir mehnat sharoitlari bilan bog'liqdir. Shuningdek, bu narsa zarur bo'ladigan "mehnat shakli"ni saqlash imkoni yillar o'tishi bilan yo'qolib boradigan kasblar bilan shug'ullanish uchun (masalan balet) ham taalluqlidir.

Kuzatishlar shuni ko'rsatadiki, real hayotda ko'pgina "imtiyozli pensionerlar" avvalgi kasblarida yoki boshqa ishlarda o'z ishlarini davom ettirmoqdalar, shuning uchun ham ular mehnat resurslari tarkibida qoladilar. Ishlamayotgan pensionerlar esa mehnat resurslarining tarkibidan chiqariladi.

Mehnatga layoqatli yoshdagi kishilarning ma'lum qismini sira ishlamagan yoki sog'lig'i yomon bo'lganligi uchun ishlashdan to'xtagan kishilar tashkil etadi. Bu o'rinda gap I va II guruh nogironlari haqida bormoqda, davlat ularni pensiya bilan ta'minlab turadi. Bu kishilar mehnat resurslari tarkibiga kiritilmaydi. Biroq I va II guruh nogironlarining ayrimlari (agar ishlab chiqarishda qulay sharoitlar yaratilsa) ishlashlari mumkin. Shuning uchun ham mehnatga layoqatli yoshdagi ishlahi mumkin bo'lgan, davlat tomonidan pensiya yoshi belgilangan yoshgacha bo'lgan fuqoralar mehnat resurslariga kiradi (I va II guruh nogironlaridan ishlamaydiganlari bundan mustasnodir). Mehnatga layoqatli yoshdagi aholi orasida ishlamaydigan nogironlarning soni nisbatan kamroq va nisbatan barqarordir.

"Mehnatga layoqatli yoshdagi mehnat qilishga qobiliyatli aholi" tushunchasini ta'riflab olgandan keyin mehnat resurslariga kiradigan fuqorolarning boshqa kategoriyalariga – ishlaydigan o'smirlar va ishlaydigan pensionerlarga o'tish mumkin.

Fuqorolarning ana shu qismi mamlakat xo'jaligidagi mehnat bilan bandligining huquqiy asosi hamisha qonun bilan belgilanadi. Xususan, hozirgi vaqtda O'zbekiston Respublikasining «Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida»gi qonunida mehnat huquqini pyyobga chiqarish aholining mehnat bilan bandligi sohasidagi davlat siyosatining eng muhim tamoyillaridan biri sifatida tilga olingan.

Rivojlangan mamlakatlarda allaqachon "iqtisodiy jihatdan faol aholi" tushunchasi qaror topgan. Halqaro standartlarga muvofiq ularga mehnat bilan band aholi va ish qidirayotgan ishsizlar kiradi. Shuningdek, "fuqorolik jihatidan iqtisodiy faol aholi" tushunchasi ham tarqalgan bo'lib, ynga harbiy xizmatchilar kiritilmaydi.

Shunday qilib, "mehnat resurslari" o'z mazmuniga ko'ra, "iqtisodiy faol aholi" tushunchasidan kengroqdir. Iqtisodiy faol aholidan tashqari mehnat resurslari yana mehnatga layoqatli yoshdagi o'quvchilarni ham, shuningdek, ana shu yoshdagi uy bekalari va mamlakatning qolgan barcha aholisini, ya'ni ishsiz bo'lmasa ham, qandaydir sabablarga ko'ra, mamlakat xo'jaligida ish bilan band bo'lmagan aholini ham o'z ichiga oladi.

Mavjud adabiyotlarda "ish kuchi" tushunchasi ko'p ishlatilsada, uning chegarasi aniq belgilanmagan. Ba'zan ish kuchi deganda ham haqiqiy xodimlar, ham potentsial xodimlar, ya'ni amalda o'sha "mehnat resurslari"ning o'zi tushuniladi. Ko'pincha bu tushuncha tor ma'noda xodimlarning umumiy sonini anglatadi. Bunga sabab shu bo'lganki, ko'pgina mualliflar mehnat bozoridagi vaziyatga baho berar ekanlar, "ish kuchiga bo'lgan talab", "ish kuchini taklif qilish" degan tushunchalardan ham foydalanadilar.

## 9.2 Malakali mehnat bozorida ishchi kuchi va uning tarkibiy qismlari

Ishchi kuchi — mehnat jarayonida inson foydalanadigan uning jismoniy va ma'naviy qobiliyatlarning majmuasidir. Zamonaviy xorijiy iqtisodiy nazariyalarda «ishchi kuchi» atamasi ko'pincha «iqtisodiy faol aholi» tushunchasining sinonimi sifatida qo'llaniladi. Masalan, R.J. Erenberger va R.S. Smit bunday ta'rif berganlar: «Ishchi kuchi» deganda yoshi 16 dan yuqori bo'lgan xodimlar va yo endilikda ishlayotganlar, yoki faol ravishda ish qidirish bilan band bo'lganlar yoxud ishdan bo'shatilganlaridan keyin xizmatlarga yana murojaat qilishlarini kutayotganlar tushuniladi»<sup>1</sup>. Xalqaro mehnat tashkiloti ham xuddi shunga o'xshash nuqtai nazarga amal qiladi.

«Ishchi kuchi» atamasi ko'p hollarda uch ma'noni anglatishda ishlatiladi:

- organizm, tirik inson shaxsi ega bo'lgan va har safar u qandaydir iste'mol qiymatini yaratish chog'ida ishga soladigan jismoniy va ma'naviy qobiliyatlarning majmui sifatida;

- aholining ish bilan band bo'lgan yoki ish izlayotgan qismi — iqtisodiy faol aholining sinonimi sifatida;

- umuman ishlovchilar yoki muayyan bir korxonada ishchilari (kundalik turmushda odatda shunday foydalaniladigan tushuncha) sifatida.

qizig'i shundaki, ma'lum kontekstda «yollanma ishchilar» ham «mehnat» ham «ishchi kuchi» so'z birikmasi bilan ifodalanadi. Ammo ayni bir vaqtda «mehnat resurslari» so'zi va «ishchi kuchi» so'z birikmalari turli variantlarga ega bo'lib, ularni qo'llashda ongli va tegishli izohlar berish kerak bo'ladi.

SHunday qilib, «mehnat resurslari» va «ishchi kuchi» tushunchalari turli manbalarda turlicha ishlatiladi va ko'p hollarda birbiridan kam farqlanadi.

Hozirgi zamon mehnat iqtisodiyotida «mehnat resurslari» tushunchasi bilan bir qatorda «inson resurslari» tushunchasi ham keng qo'llanilmoqda.

Inson resurslari — muayyan sifat xususiyatlariga ega bo'lgan mamlakat aholisining bir qismidir. Biroq, mamlakatimizdagi iqtisodiy adabiyotlar va statistik hisobotlar yuritishda «inson resurslari» degan atama keng tarqalmagan —uning o'rniga 20- yillarda paydo bo'lgan «mehnat resurslari» va «mehnat potentsiali» degan atamalar keng ishlatilib kelinmoqda. Mehnat resurslari va mehnat potentsiali birga qo'shilganda, ular inson resurslarining aniq ifodasi sifatida namoyon bo'ladi.

Inson resurslari deganda, mamlakat aholisining foydali faoliyat yuritish uchun zarur bo'lgan jismoniy rivojlanish, aqliy qobiliyatlari va bilimiga ega bo'lgan qismi

---

<sup>1</sup> Erenberg R.J., Smit R.S. Zamonaviy mehnat iqtisodiyoti: nazariya va davlat siyosati. M.: 2006, 34-b.

tushuniladi. Shunday qilib, mehnat resurslari tushunchasiga iqtisodiyotda ish bilan band bo'lgan xodimlar; band bo'lmasa-da, mehnat qobiliyatiga ega bo'lgan odamlar, ya'ni haqiqiy hamda potentsial xodimlar kiritiladi. Boshqacha qilib aytganda, mehnat resurslari mehnatga layoqatli yoshdagi mehnatga qobiliyatli fuqarolar hamda mehnatga layoqatli yoshdan kichikroq fuqarolar (ishlaydigan o'smirlar) va mehnatga layoqatli yoshdan kattaroq yoshdagi fuqarolar (ishlaydigan pensionerlar) dan iborat bo'ladi. Ish bilan band aholini va ish izlayotgan ishsizlarni anglatadigan «iqtisodiy jihatdan faol aholi» tushunchasi inson resurslari to'g'risidagi tasavvurlarni aks ettiradigan yana bir boshqa tushunchadir.

Faollik tamoyili shuni anglatadiki, shaxsni u yoki bu toifaga kiritish uning muayyan davr mobaynidagi haqiqiy faoliyatiga bog'liq bo'ladi, ya'ni yuqorida ko'rsatilgan guruhlar tarkibiga faqat iqtisodiy faoliyat bilan shug'ullangan yoki ish qidirgan va (yoki) ishga kirishga tayyor turgan shaxslarnigina kiritish mumkin.

Iqtisodiy jihatdan faol bo'lmagan aholi toifasiga kunduzgi o'quv yurtlarida o'qiydigan o'quvchilar, talabalar, kursantlar; pensiya oluvchi shaxslar; uy xo'jaligi bilan shug'ullanuvchi shaxslar; ish qidirmay qo'ygan shaxslar; ishlashga zaruriyati bo'lmagan shaxslar kiritiladi.

Ko'rib turibmizki, «mehnat resurslari» va «iqtisodiy jihatdan faol aholi» atamaları bir-biridan farq qiladi. «Iqtisodiy jihatdan faol aholi» tushunchasi «mehnat resurslari» tushunchasidan o'z mazmuni bo'yicha orroqdir. Mehnat resurslari toifasiga ishsizlardan tashqari, qandaydir sabablarga ko'ra mamlakat xo'jaligida ish bilan band bo'lmagan mamlakatning muayyan yoshdagi barcha boshqa fuqarolari kiritiladi. Biz «mehnat resurslari» tushunchasi hozirgi vaqtda faqat tarixiy ma'noga ega bo'lishi mumkinligi to'g'risidagi fikrga qo'shilamiz, chunki ishlatib bo'lmaydigan narsani resurs deb bo'lmaydi. Xalqaro integratsiya jarayonlarini va mamlakatlararo taq-qoslashlarni amalga oshirish uchun turli tushunchalardan foydalanishni bir xillashtirish zarurligini hisobga olib, «iqtisodiy jihatdan faol aholi» tushunchasini qo'llashga o'tish to'g'riroq bo'ladi, dunyodagi ko'pchilik mamlakatlarning statistikalari aynan shuni qabul qilganlar.

### **9.3. Malakali mehnat bozorida ishchi kuchini oqilona shakllantirish muammolari**

Insonning ishlab chiqarishdagi rolga yangicha qarashni ifodalash uchun iqtisodiy adabiyotda 80-yillar o'rtalaridan boshlab «inson omili» va «mehnat potentsiali» atamaları tez-tez ishlatiladigan bo'lib qoldi. Shu bilan birga, odatda, inson (ba'zan esa shaxs) omilini ishlatganda, insonning iqtisodiyotdagi faol rolga e'tibor berilishini qayd qilish nazarda tutiladi.

«Omil» atamasi lug'atlarda biron-bir narsaning sababi harakatga keltiruvchi kuchi sifatida ta'riflanadi, ya'ni «resurs» atamasiga qarama-qarshi o'laroq, u biron-bir narsaning, mazkur holda insonning faol rolini ta'kidlaydi.

Iqtisodiy fanda «ishlovchi», «mehnatkash» yoki «umuman shaxs» degan tushunchalar o'rniga jonli inson o'zining butun hayotiy ehtiyojlari bilan birgalikda qo'yilmas ekan, yuzaga kelgan «inson omili»ni boshqarish tizimini qayta qurish to'g'risida gapirib bo'lmaydi. «Inson omili» tushunchasiga «ish kuchi» va «mehnat

resurslari» tushunchalariga nisbatan ancha kengroq va chuqurroq ma'no singdiriladi. Inson omili o'zaro bir-biri bilan munosabatda bo'ladigan, turli mavqeni egallagan sinflar, qatlamlar va guruhlar tizimidan iborat bo'lib, ularning faoliyati va o'zaro munosabati jamiyatning ilg'or rivojlanishini ta'minlaydi. Boshqacha aytganda, inson omili uni mehnatkash, fuqaro, oila boshlig'i va inson sifatida butun his-tuyg'ulari va fikr-o'ylarining xilma-xilligi bilan aks ettiradi.

Inson omili — tashkilot va muassasalarning birgalikda faoliyat kechirish uchun birlashgan kishilaridir. Tarkibiy jihatdan u, birinchi navbatda shaxs, ishchi guruhi, mehnat jamoasidir.

Inson omili — bu faqat jamoa xodimi emas, balki ijtimoiy hayotning jamoa sub'ektidir, u ijtimoiy, demografik, iqtisodiy va siyosiy tuzilmaga ega bo'lib, uning elementlarining o'zaro harakati jamiyat rivojlanishini ta'minlaydi.

Ishlab chiqarishning shaxsiy omili (bevosita-ijtimoiy ma'noda — shaxs omili) uning mehnat faoliyati jarayonida namoyon bo'ladigan sub'ekt (xodim) sifatlarini butun xilma-xilligi bilan aks ettiradi.

Shaxsiy omil — faoliyat ko'rsatadigan (harakatda amalga oshiriladigan) ish kuchi bo'lib, o'z sifat ko'rsatkichlarining majmui bilan qarab chiqiladi.

Ishlab chiqarishning shaxsiy omili va ish kuchi bir butun hamda xususiy narsa sifatida qiyoslanadi. Ish kuchi xodimning ishlab chiqarish potentsialinigina ifodalab, ishlab chiqarish omili sifatida namoyon bo'la olmaydi. Ishlab chiqarish omili inson bo'lib, u mehnat qobiliyati (ish kuchi)ga ega bo'ladi, inson mehnat jarayonini amalga oshiradi, ya'ni ishlab chiqarish jarayoniga qo'shiladi.

Inson omilini inson shaxsiy sifatlarining uning mehnat faolligiga ta'sir ko'rsatuvchi butun majmui namoyon bo'lishi sifatida qarash kerak. Mazkur tushuncha insonning ishlab chiqarish jarayonidagi hal qiluvchi rolini ko'rsatadi.

Bunday qarash ijtimoiy rivojlanishning maqsadi, kishilarning ijtimoiy rivojlanishi uchun zarur shart-sharoitlar yaratish, iqtisodiyot samaradorligini oshirish esa, ana shu maqsadga erishish vositasi sifatida tushuniladi, fikriga mos keladi.

Inson ijtimoiy taraqqiyotning to'laqonli va ongli ishtirokchisi sifatida e'tirof qilinishi, hayotiy ehtiyojlar bilan bir qatorda birinchi o'ringa ijodiy faoliyatga, axborotga, boshqarishda ishtirok etishga bo'lgan ehtiyoj va hokazolarni ilgari suradi.

«Mehnat resurslari» va «inson omili» tushunchalarining turlicha mazmuniga ega bo'lishi, ularni turlicha yondashuvlar va usullar bilan o'rganishni talab qiladi. Ishlab chiqarishning inson omili, faqat son ko'rsatkichlari, demografik, tarmoq, kasb va malaka tuzilmalari bilan tasvirlanib qolmasdan, shu bilan birga, u mehnatga bo'lgan munosabat ko'rsatkichlarining ana shu belgilaridan tashqari tashabbuskorlik, tadbirkorlik, qiziqishlar, ehtiyojlar, qadriyatlar, turli vaziyatlardagi xulq-atvor usullari bilan tavsiflanadi.

Mehnat resurslariga nisbatan ancha olg'a tashlangan qadam bo'lgan inson omili tushunchasi, muayyan cheklanishga ham ega: odamlar uning doirasida jamiyatning asosiy boyligi sifatida emas, balki ularga nisbatan rivojlanish jarayonlarining tashqi omili sifatida qaraladi.

Inson omili — iqtisodiy-siyosiy atama, mehnat psixologiyasi, ergonomika va sotsiologiya tizimlarining zamonaviy umumiy nazariyasi manfaatlari predmetidir. Inson omiliga bo'lgan e'tibor ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishni jadallashtirish zarurligi

bilan bevosita bog'liqdir, uni esa boshqaruvning avtoritar, ma'muriy-buyruqbozlik usullarini qo'llash bilan ta'minlash mumkin emas.

Inson omilini faollashtirishni xodim mehnat faoliyatining ijtimoiy-psixologik jihatlarini nuqtai nazaridan ham, qarab chiqish zarur.

Birinchidan, ishlab chiqarishning tarkibiy qismlari o'rtasidagi o'zaro bog'liqlik murakkablashadi. Ishlab chiqarish faoliyatining texnikaviy, tashkiliy va iqtisodiy tomonlari inson omiliga (sub'ektiv omilga), mehnat jamoasida qaror topgan ijtimoiy-psixologik iqlimga tobora ko'proq bog'liq bo'lib boradi, bu iqlim faqat ayrim xodimning emas, umuman korxonaning ham mehnat potentsialini rag'batlantiradi, shu bilan birga uning rivojlanishini qo'llab-quvvatlab turadi.

Ikkinchidan, ishlab chiqarishning jadallashuvi va uning texnika bilan qayta qurollanish jarayonining tezlashuvi, xodimning mehnat potentsiallarini amalga oshirishga ta'sir ko'rsatuvchi mehnat faoliyati shart-sharoitlarini dinamik ravishda o'zgartiradi.

Uchinchidan, ishlab chiqarish tizimi yoki kichik tizimi kechikib qoladi, ba'zan esa kadrlarning ortib borayotgan harakatchanligi, kishilarning ijtimoiy manfaatlarining o'zgaruvchanligi bilan bog'liq masalalarni hal etishga tayyor bo'lmaydi. Demak, hozirgi vaqtda korxonalar va birlashmalarni iqtisodiy potentsialini texnikaviy darajaning ortishi emas, ijod qilish, ixtiro etish, yangi bilimlarni o'zlashtirish qobiliyatini aks ettiruvchi inson omili belgilab beradi.

Hozirgi vaqtda inson omilini faollashtirishning uch yo'nalishini ajratib ko'rsatish mumkin.

Birinchidan, boshqaruv tizimini amerikacha «oqilona» boshqaruv maktabi ruhida joriy qilish va ishning pirovard natijalari uchun rag'batlantirishga urinib ko'rilmogda.

Ikkinchidan, korxonalarda boshqaruvning yapon tizimini joriy etish masalalari o'rganib chiqilmogda.

Uchinchidan, jamoa va ayrim xodimni boshqarishning mustaqil «evropacha» nazariyasi sifatida tashkiliy yoki boshqaruv nazariyasini ishlab chiqish amalga oshirilmogda (ayniqsa, Shveytsariya va Belgiyada, kamroq darajada— Fransiya va Germaniyada), lekin ba'zan ana shu nazariya belgisi ostida amalga oshirilayotgan ishlanmalar ham amerikacha, ham yaponcha boshqaruv maktablari bilan mustahkam qo'shilib ketmogda.

Shunday qilib, inson omilini faollashtirish ko'p qirrali muammo sifatida namoyon bo'lmoqdaki, unga axloqiy qadriyatlarni shakllantirishning murakkab jarayonlari, oila va maktab, xonaki tarbiya, jamiyatni jismoniy sog'lomlashtirish, madaniy an'analarni saqlab qolish, kadrlar va ijtimoiy siyosat, ta'lim va hokazo muammolar kiradi. Inson omili tuzilishidagi asosiy o'zgarishlar hozirgi jamiyatda quyidagilar bilan ko'zga tashlanadi:

Birinchidan, bu ijtimoiy va madaniy sohalardagi ijtimoiy xulq-atvor andozalaridagi, sinfiy va siyosiy tuzilmalardagi, shuningdek, iqtisodiy, ijtimoiy va siyosiy qarorlar qabul qilish tamoyillaridagi mikroelektron inqilob tufayli vujudga kelgan o'zgarishlardir. Mikroelektron inqilob ish bilan bandlik tuzilmasini, mehnat xarakterini va rolini o'zgartirmogda.



Ikkinchidan, jamiyatda supermarkazlashtirilgan ijtimoiy-iqtisodiy va siyosiy tuzilmalardan ko'proq qarorlar qabul qilinadigan quyi darajadagi mahalliy tuzilmalarga o'tish jarayoni tobora faollik bilan amalga oshirilmoqda. Bu o'zgarishlar «mehnat jamiyatining o'limi» degan kontseptsiya yaratilishiga olib keldi, unda hozirgi davr industrial jamiyatdan postindustrial yoki axborot jamiyatiga o'tish sifatida tavsiflanadi.

Axborot jamiyati uning nazariyotchilari (D. Bokov, O. Toffler) tomonidan tsivilizatsiya rivojidadagi mutlaqo yangi bosqich va mehnat jamiyatini inkor qilish sifatida qaraladi, lekin chegaralashdagi asosiy o'zak mehnat hisoblanadi.

Uchinchidan, mehnat etikasi muayyan tanglikka uchraganligiga qaramasdan (bu tanglik, avvalo, ko'pgina kishilarning hayotida mehnat markaziy o'rin egallamay qolganligida namoyon bo'lmoqda), ommaning ongida mehnatning qadri hali yuqoridir. Aholi turli ijtimoiy-kasbiy guruhlarida mehnatga ikkinchi o'rin ajratganlar. qadriyatlarining umumiy pog'onasi oila birinchi o'rinni egallamoqda, uchinchi va to'rtinchi o'rinlar moddiy ta'minot va farovonlik o'rtasida taqsimlanmoqda. Biroq, oila ham, ayniqsa, moddiy ta'minot ham mehnat bilan mustahkam bog'liqdir. Hatto o'z kasbini sevmaydigan kishilar ham bu kasb turmushlarini to'ldirib va tashkil etib turganligini ko'rsatib o'tadilar. Kun, hafta, yil mehnat maromiga bo'ysunadi: xuddi shu tariqa ish o'rni, xonadon, dam olish joyi ham funktsional ravishda taqsimlanadi.

Mehnat sabablari tizimidagi o'zgarishlar «inson resurslari»ni bosh- qarishni takomillashtirishga jiddiy ravishda ta'sir ko'rsatadi.

Birinchidan, mehnat faoliyati bilan bog'liq qadriyatlar xilmaxilroq bo'lib boradi: o'z-o'zini kamolga etkazish, o'zini mehnatda namoyon qilish, ijodiy ishlash mumkinligi, mustaqillik va mehnat sharoitlari hamda mehnat jarayonini tashkil etish sohasidagi qarorlarda ishtirok etishning roli ortib boradi.

Ikkinchidan, zamonaviy xodimlarning firmadagi mehnati bilan bevosita bog'liq bo'lmagan qadriyatlarga ancha e'tibor beriladi. Bu, birinchi navbatda, qiziqarli va to'laqonli hayotga intilish, sport bilan shug'ullanish, sog'liqni mustahkamlash, ijtimoiy faoliyatning kuchayishidir.

Inson kapitali kontseptsiyasi keyingi vaqtlarda ancha rivoj topdi, holbuki, inson kapitali haqidagi g'oyalar birinchi marta A. Smit asarlarida ifodalab berilgan edi. U o'zining «Aholi boyligi to'g'risida»gi asarida yozishicha, «foydali mehnat unumdorligining ortishi, avvalo, xodimning chaqqonligi va mahoratiga, keyin esa u ishlaydigan mashinalar va asbob-uskunalarining yaxshilanishiga bog'liq bo'ladi».

Hozirgi vaqtda jamiyatning iqtisodiy tizimida insonning roli va tutgan o'rniga baho berishga mos keladigan «inson kapitali» tushunchasining ahamiyati quyidagi sabablar bilan izohlanadi:

— mazkur kontseptsiyada inson iqtisodiy, ijtimoiy va alohida jihatlarning birligi sifatida qaraladi;

— «inson kapitali» tushunchasi insonni mehnat faoliyatida tavsiflab beradigan sifatlar va qobiliyatlarning uch guruhi: jismoniy, aqliy va psixologik guruhlarida ajratib ko'rsatiladi;

— insonning jamiyat iqtisodiy tizimidagi rolini aniqlash uchun «kapital» tushunchasidan foydalanish inson kapitaliga investitsiya qo'yish zarurligi va ana shu qo'yilmalardan uzoq vaqt mobaynida samara olish mumkinligini ko'rsatadi;

— «inson kapitali» tushunchasi mehnat bozorida mustaqil agent bo'lgan erkin shaxsning ta'rifi hisoblanadi.

Inson kapitali investitsiyalar natijasida shakllangan bilimlar, ko'nikmalar, malakalar va sabablar zaxirasidan iborat bo'lib, u shaxsning jismoniy, aqliy va psixologik sifatlari hamda qobiliyatlarni aks ettiradi. U jamg'arilish jarayonining uzluksizligi munosabati bilan kapital shaklini olgan inson kapitali mehnat unumdorligining o'sishiga ko'maklashadi va umuman inson hamda iqtisodiyotga daromadlarning ortishiga ta'sir ko'rsatadi.

Inson kapitali kontseptsiyasining mohiyati uning bilim, tajriba va malaka to'plashining ahamiyatidan iboratdir. Inson kapitali ishlab chiqarish va moliya kapitali singari, takror ishlab chiqarish jarayonida belgilovchi kuchga ega bo'lmasa ham, ancha katta ahamiyatga egadir. Inson kapitali insonda mujassamlashgan daromad keltirish qobiliyatining o'lchovidir. U tug'ma qobiliyat va iste'dodni, shuningdek, ma'lumot va hosil qilingan malakani qamrab oladi.

Inson kapitali ta'lim olish jarayonida, shuningdek, mehnat jarayonida tajriba to'plashga qarab hosil qilinishi mumkin. Inson kapitali qanchalik yuqori bo'lsa, u shunchalik ko'p daromad keltiradi. Ma'lumot darajasi yuqori bo'lgan xodimlar o'rta hisobda ancha yuqori daromad oladilar. Biroq, ta'limga investitsiya qo'yimoqchi bo'lganlar shuni hisobga olishlari kerakki, ular dastlabki vaqtda ish haqining ma'lum qismidan mahrum bo'ladilar va faqat uzoq muddat o'tgandan keyingina o'rtacha darajasi ancha past bo'lgan xodimlar daromadidan yuqori bo'ladi. Masalan, ayrim iqtisod chilarning fikricha, ish beruvchilar ma'lumotli xodimlarga faqat shu sababli ko'proq haq to'lashga tayyor bo'ladilarki, ma'lumotning mavjudligi qobiliyat belgisi bo'lib xizmat qiladi, uni bevosita o'lchash qiyin yoki o'lchab bo'lmaydi. Shu bilan birga, xodimning iqtisodiy qimmatini faqat tor malakasi natijasi emas, balki murakkab muammolarni samarali hal etishga imkon beradigan umumiy bilimlar, qobiliyatlar natijasi deb ham e'tirof etiladi. Ular xodimga turmushning o'zgarib borayotgan iqtisodiy shart-sharoitlariga tezda moslashish imkonini beradi.

Inson kapitali kontseptsiyasi segmentlashtirilgan mehnat bozoridagi modellarda ishlatiladi, unda turli ma'lumot hamda mehnatga haq to'lash darajasini, barqarorlikni, ishning nufuzli va mazmunli ekanligini ko'rsatuvchi, bir guruhdan boshqasiga o'tib borgan sari kamayib borish xususiyati bilan ajralib turuvchi sektorlar mavjud bo'ladi. Bu sektorlar eng yuqori malakali mutaxassisliklar, malakali kadrlar, ishchi kasblari bozorlarini, kam malakali ishchilar va xizmat ko'rsatish xodimlari bozorlarini tashkil etadi. Ma'lumot, malaka darajasining ortishi, kasbiy tajribaning to'planishi bilan xodimlarning bir sektordan boshqasiga o'tishi sodir bo'ladi. Mehnat bozorining ko'p segmentli tuzilishi ko'pchilik mamlakatlar uchun xos xususiyatdir. Iqtisodiyotdagi ish o'rinlari tuzilishi etarli darajada qat'iy bo'ladi, binobarin, mehnat bozorini segmentatsiyasi ma'lum darajada barqarorligi bilan ajralib turadi.

Inson kapitali bunday tavsiflarni shunchaki o'z ichiga oluvchi emas, ko'pincha ularni miqdor jihatdan ifodalab bo'lmaydi, bular — qobiliyatlar, mayllar, sabablar va shu kabilardir. Bundan tashqari, ularni inson kapitalini makrodarajada baholash vaqtida etarli darajada ishonchli deb tavsiflash qiyin. Hozirgi vaqtga qadar inson

kapitaliga baho berish mezoni sifatida umumta'lim va maxsus tayyorgarlik darajasini hisoblab kelishgan.

Korxonalar (tashkilot) darajasi faqat ob'ektiv ko'rsatkichlarga emas, balki sub'ektiv ko'rsatkichlarga ham baho berish imkonini beradi. Shu munosabat bilan kadrlarni kasb-malaka tuzilishi ko'rsatkichi ilgari iqtisodiyotda ish kuchining asosiy ko'rsatkichi deb tavsiflab kelingan bo'lib, endilikda etarli bo'lmay qoldi va maxsus tadqiqotlar ma'lumotlari, birinchi navbatda, sotsiologik tadqiqotlar natijalari bilan to'ldirilishi, bunda quyidagi asosiy uch ko'rsatkichlar guruhi hisobga olinishi kerak:

- professionalizm (kasbiy omilkorlik) darajasi;
- ta'lim olishning asoslanganligi;
- ishga munosabat.

Xodimga qo'yilgan zamonaviy talablarga muvofiq rasmiy ma'lumot darajasi haqidagi ma'lumotlar etarli mezon bo'lib xizmat qila olmaydi. Shu sababli, «ta'lim olishning asoslanganligi» degan tushunchadan foydalanish yaxshiroqdir, bu sotsiologik-statistik ko'rsatkich bo'lib, sabablarining ifodalanish darajasini aks ettiradi, shaxsning ta'limga investitsiyalar qo'yish sohasidagi xulq-atvorini belgilab beradi va shu tariqa inson kapitalining shakllanish jarayoni muvaffaqiyatli bo'lishiga ta'sir ko'rsatadi.

Xodimni boshqarish nazariyasini ishlab chiqaruvchi kuchlar va ijtimoiy munosabatlar rivojlanishiga qarab ilg'or mamlakatlarda, birinchi navbatda, AQSh, Fransiya va Yaponiyada turli boshqaruv maktablarining ta'siri ostida shakllanadi.

Mehnat resurslarini oqilona shakllantirish muammolari. "Mehnat resurslarining shakllanishi" tushunchasi ancha vaqtlardan buyon iqtisodiy adabiyotlarda va statistik amaliyotda qaror topgan bo'lib, o'ziga xos tor kasbiy atama sifatida ishlatilib kelinadi. Bu tushunchaning nimadan iborat ekanligi hiqida umumiy tarzda qabul qilingan, munozara talab qilmaydigan tasavvur yo'q. Biz esa "mehnat resurslarini shakllantirish" deganda mehnat resurslarining doimiy ravishda yangilanib turishi tushuniladi, deb hisoblaymiz.

Mehnat resurslari qanday shakllanishini aniqlash uchun biz birinchidan, mehnat resurslarini uchta yirik yosh guruhlari bo'yicha – mehnatga layoqatli kishilar, mehnatga layoqatli kishilardan yoshroq va mehnatga layoqatli yoshdan kattaroq kishilarni, ikkinchidan, har bir guruh aholi soniga, uning o'zgarishiga ta'sir qiluvchi omillarni, uchinchidan, mehnat resurslari va aholining tabiiy va mexanik o'zgarishdagi umumiy va o'ziga xos tomonlarni ko'rib chiqishimiz lozim.

Mehnat resurslarining aksariyat ko'pchilik qismini mehnatga layoqatli yoshdagi mehnatga qobiliyatli aholi tashkil etadi. Mehnat qilishga layoqatli yoshdan katta kishilar, ishlovchi pensionerlar va amalda "nol" vazifasini bajaruvchi shaxslar, mehnatga layoqatli yoshdan kichik kishilar, ishlovchi o'smirlar mehnat resurslarining salmog'ida u darajada sezilarli rol o'ynamaydi.

Mehnatga layoqatli yoshdagi mehnatga qobiliyatli aholi. Mehnat resurslari tarkibiga I va II guruhdagi ishlamaydigan nogironlar kirmasligini esda tutgan holda, dastlab biz mehnat qilishga layoqatli yoshdagi aholini, so'ngra uning mehnat qilishga qobiliyatli qismini qarab chiqamiz.

Mehnatga layoqatli yoshdagi fuqorolar butun aholining bir qismi bo'lib, ularning soni demografik omil ta'sirida o'zgarib turadi. Ularning qancha bo'lishi

tegishli yoshlardagi o'lim darajasiga bog'liq. Bu shuningdek, mehnat qilish yoshiga etgan yoshlar bilan pensiya yoshiga etgan fuqorolar soni o'rtasidagi nisbatga ham bog'liq. O'lim qanchalik kam bo'lsa va mehnat qilish yoshiga etgan fuqorolar bu yoshdan chiqqan kishilar o'rtasidagi farq qanchalik yuqori bo'lsa, mehnat qilish qobiliyatiga etgan kishilar soni shunchalik ko'p bo'ladi yoki aksincha.

Iqtisodiyotda hamisha pensiya yoshidagi kishilar mehnatidan foydalanish «nuqta»lari bo'ladi. Ular orasida yuqori aqliy malaka ishlatishni talab qiladigan faoliyat turlari ham bo'ladiki, ular insondan yuqori umumta'lim tayyorgarligini va muayyan amaliy tajribani talab qiladi. Ko'pgina maktab o'qituvchilari, oliy va o'rta maxsus o'quv yurtlarining muallimlari, shifokorlar, ilmiy xodimlar va boshqa yuqori aqliy faoliyat turlari vakillari borki, ular pensiya marrasidan o'tgandan keyin ham muvaffaqiyatli mehnat qilib qelmoqdalar. Pensiya yoshining dastlabki besh yilida (erkaklar uchun 60-64 yosh, ayollarda 55-59 yoshda) alohida faollik seziladi.

O'zbekistondagi o'tgan asrning 80-yillari oxiri-90-yillari boshidagi iqtisodiy o'zgarishlar o'smirlarga qanday ta'sir qilgan bo'lsa, pensionerlarga ham yuqoridagi sabablarga ko'ra, taxminan shunday ta'sir qildi. Pensionerlarning mehnat bozori birmuncha ko'paydi. Kelgusida uzoq muddatli tamoyillarning ta'sir qilishi tobora ko'proq namoyon bo'ladi, ular vaziyatni izga solib, pensionerlarning mehnat resurslarini to'ldirishga qo'shadigan hissalarini oshiradi.

Mehnat resurslari soni (dinamikasi)ning o'zgarishi bilan butun aholi sonining o'zgarishi o'rtasida tabiiyki, bog'liqlik bor. Biroq u birinchi qarashda unchalik ko'zga tashlanmaydi. Mehnat resurslarining soni hamisha butun aholi soni kabi o'zgaravermaydi. O'zgarishlar turli yo'nalishlarda bo'lishi ham mumkin. Biz «mehnat resurslari» tushunchasi to'g'risidagi tasavvur kengroq bo'lishi uchun ularning o'zaro bog'liqligini maxsus qarab chiqamiz.

Mehnat resurslari butunning qismi sifatida aholining takror ishlab chiqarilishi (ya'ni uning doimiy ravishda tiklanib turishi)ni aks ettiradi. SHuning uchun mehnat resurslari sonining dinamikasi pirovard natijada aholi soni dinamikasini aks ettiradi.

O'smirlar va pensionerlarning mehnat bilan bandlik darajasidagi o'zgarishlar faqat mehnat resurslariga emas, balki aholining soniga ham daxldordir.

Tug'ilishdagi farqlar darhol aholi sonining oshishiga ta'sir qiladi, mehnat resurslarida esa faqat 16 yildan keyin aks etadi. qancha kishi pensiya yoshiga etishi faqat mehnat resurslariga ta'sir qiladi, butun aholi soniga daxldor bo'lmaydi.

Mehnat resurslarining aksariyat qismini mehnat qilishga layoqatli yoshdagi mehnatga qobiliyatli aholi tashkil etadi. Shuning uchun ham mehnat resurslarining dinamikasiga xos xususiyatlar ko'proq darajada mehnatga layoqatli yoshdagi aholi bilan bog'liqdir.

Butun aholining va uning mehnatkash qismidagi dinamikaning xilma-xil yo'nalishda yaqqol ifodalangan o'zgarishi voqealarning normal borishdan chetga chiqish deb qaraladi. Ana shu sababli normal ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanish uchun noqulay shart-sharoit yaratadi.

Shunday qilib, biz mehnat resurslari butun aholiga taalluqli jarayonlar bilan bevosita bog'liqligini e'tirof etgan holda, mehnat resurslari dinamikasining ma'lum darajada nisbiy «mustaqilligi»ga e'tiborni qaratamiz. U mamlakatning ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishi bilan bog'liq bo'lgan demografik asosni yaxshiroq tushunishga

yordam beradi. Shu ma'noda «mehnat resurslari» ijtimoiy va demografik rivojlanishni tahlil qilish va asoslab berishning o'ziga xos usulologik vositasi bo'lib maydonga chiqadi.

Mehnat resurslaridan milliy iqtisodiyotning tarmoqlarida samarali foydalanish muammolari. «Mehnat resurslaridan foydalanish» va «mamlakatning mehnat potentsiali» tushunchalari bir-biri bilan o'zaro bog'liqdir.

Biz bu yerda foydalanish deganda iqtisodiyotning resurslaridan biri bo'lgan mehnat resurslarini ta'riflovchi ikki yo'nalishni tushunamiz. Bu, birinchidan, mehnat resurslarining taqsimlanishi va ikkinchidan, ularning mehnatidan halq xo'jaligida foydalanish samaradorligidir.

Mehnat resurslarini taqsimlash deganda resurslarning xalq xo'jaligida ishlaydigan qismlari va ishlaymaydigan qismlari tushiniladi. O'z navbatida, ishlaymaydigan qism mehnat qilish qobiliyatiga ega bo'lgan yoshdagi o'quvchilarga va shaxsiy yordamchi xo'jalik bilan shug'ullanuvchilarga, harbiy kuchlar safida xizmat qilayotganlarga, ishsizlarga, shuningdek, hech yerda ishlaymaydiganlarga, o'qimaydiganlarga va ish qidirmaydiganlarga bo'linadi.

Mehnat bilan bandlik turlari bo'yicha mehnat resurslarining taqsimlanishini faqat fuqoro aholi (ya'ni bunga harbiy xizmatchilar kirmaydi) bo'yicha kuzatish mumkin.

Ishlaydigan aholi (mehnat bilan band aholi), o'z navbatida, ayrim tarmoqlar, kasb guruhlari bo'yicha taqsimlanishi, shu jumladan, aqliy va jismoniy mehnat bo'yicha, mehnat rejimi bo'yicha (to'liq yillik bandlik, to'liq bo'lmagan ish kuni va haftasi va hokazo), nihoyat ijtimoiy-iqtisodiy sohalar bo'yicha qarab chiqiladi.

Xalqaro jihatlardan biri mehnat bilan bandlarni «iqtisodiy faoliyat turlari bo'yicha» taqsimlashdir. Bu jihatning mazmuni iqtisodiy faoliyat turlari klassifikatori, mahsulot va xizmatlar klassifikatori, deb belgilangan. Unga xalqaro standart tarmoq tasniflashi va xalqaro asosiy mahsulotlar klassifikatori kiradi. Ulap BMTning statistika komissiyasi tomonidan ishlab chiqilgan.

Mehnat resurslarining tuzilishiga yosh nuqtai nazardan murojaat qilish, ayniqsa, muhimdir. U, ayniqsa, bozor sharoitida ko'proq ahamiyatga ega. Amalga oshirilayotgan iqtisodiy islohotlar muvaffaqiyati yoshlarning soniga ko'p jihatdan bog'liq. Yoshlar yangi iqtisodiy «ruh»ni o'zlari va mamlakat foydasi uchun muvaffaqiyatliroq o'zlashtirib oladilar.

Mehnat resurslarini taqsimlashga bog'liq ravishda inson resurslarining imkoniyatlari rivojlanish omillari sifatida katta yoki kichik bo'lishi mumkin. Masalaga ana shu tarzda yondashish jamiyatning mehnat potentsialini, hududni, korxonalarni o'rganish va aniqlash imkonini beradi. Mehnat potentsialini sifat o'lchovidagi mehnat resurslari sifatida ta'riflash mumkin.

Yuqorida aytilganlardan shu narsa aniqki, «mehnat potentsiali» tushunchasi mehnat resurslari va iqtisodiyotning o'zaro ta'sirini o'rganishga yordam beradigan alohida omildir.

Biz yana «mehnat samaradorligi» degan ta'rifni ham aniqlab olishimiz kerak. U mehnat resurslaridan foydalanish ko'rsatkichlaridan biridir. Har qanday faoliyat turidagi samaradorlik pirovard natijada vaqt bilan o'lchanadi, vaqt mahsulot birligini yoki xizmatlar birligini ishlab chiqarishga sarflanadi. Bunda mahsulot va xizmatlar

sifatiga qo'yiladigan talablarga katta e'tibor beriladi. Shu nuqtai nazardan mehnatni tatbiq etish samaradorligi – yuqori sifatli pirovard natijaga mehnat sarfini kamaytirishdir.

Mehnat resurslarini taqsimlash turlaridan biri mamlakat hududi bo'yicha taqsimlash bo'lib, u ham muayyan foydali axborotga ega. Respublika hududi iqtisodiy rivojlanish darajasi kishilarning farovonligi va demografik rivojlanishi bilan farq qiladi. Mehnat resurslarini shakllantirishning mintaqaviy xususiyatlari, avvalo, demografik va ijtimoiy-iqtisodiy omillar ta'siri bilan bog'liqdir. Demografik omillarga aholining takror ishlab chiqarilishidagi jadallik kiradi. U hal qiluvchi darajada tug'ilish darajasi bilan bog'liq. Bu daraja qanchalik yuqori bo'lsa, mehnatga qobiliyatli yoshdagi aholi, demak, mehnat resurslari shunchalik tez o'sadi.

Ijtimoiy-iqtisodiy omillardan mehnat resurslarini shakllantirish uchun ancha ahamiyatli mintaqadagi ishlab chiqarish va iqtisodiy konyunktura tuzilmasining xususiyatlari (mehnat unumdorligining o'sishi)ni aytib o'tish mumkin. Bu hol ishlovchi o'smirlar va ishlovchi pensionerlar soniga ta'sir qiladi. Ish o'rinlarining, ayniqsa, o'smirlar va katta yoshdagi ishlovchilar mehnatidan foydalanishga mos keladigan ish o'rinlarining mavjudligi ishlab chiqarish tuzilmasi bilan bog'liq.

Iqtisodiy konyunktura ish kuchiga bo'lgan talabni oshirish yoki kamaytirishi mumkin. Bu bilan mehnat sohasi kengayadi yoki torayadi, tegishli ravishda qarab chiqilayotgan mehnat resurslarining ishlashi uchun imkoniyatlar ko'proq yoki ozroq bo'ladi.

Mehnat resurslaridan foydalanishning mintaqaviy xususiyatlari ham demografik va ijtimoiy-iqtisodiy omillarning amal qilishi bilan bog'liqdir. Mehnat resurslaridan foydalanish tomonlaridan biri mehnat resurslarini taqsimlash bo'lsa, ikkinchisi tomoni – mehnatni tatbiq etish samaradorligidir.

Mehnat resurslarini taqsimlash demografik va ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishning mintaqaviy shart-sharoitlari ta'siriga ancha ko'proq uchraydi. Demografik omillarning ta'siri aholining yosh tuzilishi orqali namoyon bo'ladi, u odatda, turli mintaqalarda turlicha bo'ladi. Mehnatga layoqatli yoshdagi kishilarning ishlaydigan va ishlaymaydigan qismlarga bo'linishi ma'lum darajada ana shu bilan belgilanadi. Aholi orasidagi kichik yoshli bolalar soni o'zlarini uy-ro'zg'or ishlariga bag'ishlaydigan ayollar soniga ta'sir ko'rsatadi. Tajriba shundan dalolat beradiki, bu ikki ko'rsatgich o'rtasida bevosita bog'liqlik bor.

Ijtimoiy-iqtisodiy omillardan eng ahamiyatlilari: iqtisodiy konyunktura va ishlab chiqarish tuzilmasidir. Iqtisodiy konyunkturaga ishsizlar soni, ishlab chiqarish tuzilmasiga esa, xodimlarning tarmoqlar bo'yicha, kasblar, ish kuchining kasbiy tayyorgarligi bog'liq bo'ladi.

Mehnatni tatbiq qilish samaradorligi bo'yicha mintaqalar o'rtasidagi farqqa sabab shuki, turli hududlarda texnologiya, mehnatni tashkil etish darajasi turlicha. Turli sabablarga, shu jumladan, etnik va tarixiy xususiyatlarga ega bo'lgan sabablarga ko'ra ham xodimlar malakasi bir-biridan farq qilishi mumkin.

Mehnat resurslari shakllanishining va ulardan foydalanishning mintaqaviy xususiyatlarini hisobga olish mehnat resurslarini o'rganishning eng muhim tomonlaridan biridir. Masalaning bu tomonini bilish mehnat munosabatlarini, mehnat bozorini davlat yo'li bilan samarali tartibga solish uchun zarur.

## **Qisqacha xulosalar**

Inson resurslari – odamlardir. Ular faqat moddiy ne'matlar yaratib qolmay, shu bilan birga ularni iste'mol ham qiladilar. Odamlar o'zlarining moddiy va ma'naviy ehtiyojlari jihatidan unchalik bir xil emaslar. Bunga yilarning jinsi, yoshi, sog'lig'i, oilaviy ahvoli, ma'lumot darajasi va boshqa ijtimoiy, psixofiziologik sifatlari sabab bo'ladi. Shuning uchun bir kishi ikkinchisiga o'xshamaydi.

Mehnat resurslari mamlakat aholisining o'z psixofiziologik va aqliy sifatlari bilan moddiy ne'matlar ishlab chiqarishga yoki xizmatlar ko'rsatishga qodir bo'lgan qismidan iboratdir.

Moddiy ne'matlar ishlab chiqarish va xizmatlar ko'rsatish ikkita zarur tarkibiy qismdan: bir tomondan, moddiy resurslar (xom ashyo, asbob-uskunalar va hokazo)dan va ikkinchi tomondan, inson resurslaridan, ya'ni kasb malakalari va bilimlariga ega bo'lgan xodimlardan iborat.

Malakali mehnat resursi bu, mahsus bilim, malaka va mutahassislikka ega bo'lgan zamonaviy ish o'rinlarini talabiga javob beraoladigan kadrlarni tushunishimiz mumkin. SHu o'rinda urta mahsus bilimga ega bo'lgan biroq mahsus kabga va ko'nikmaga ega bo'lgan kadrlarni ham malakali mehnat resurslari qatoriga qo'shamiz, ( masalan, tokar, mexanik, mashinist, mexanizator, agranom kabi o'rta mahsus malakaga ega bo'lganlar ham malakali mehnat resurslari qatoriga kiradi)

### **Nazorat va muhokama uchun savollar**

1. Malakali mehnat bozori va ishchi kuchi bozori deganda nimani tushunasiz? Ushbu tushunchalarni iqtisodchilar qanday talqin qiladilar?
2. Malakali mehnat bozori tushunchasining mohiyati nimadan iborat? Mehnat bozorining boshqa bozorlarga nisbatan o'ziga xos xususiyatlari nimalardan iborat?
3. Malakali mehnat bozorida ishchi kuchi taklifining asosiy tarkibiy qismlari nimadan iborat?
4. Yollanma ishchi kuchiga ehtiyoj va mehnat bozori elementlaridan biri sifatidagi ishchi kuchiga talabning mohiyati nimadan iborat?
5. Mehnat bozori ishlashi va uning asosiy elementlari birgalikdagi harakatining mexanizmlari qanday?
6. Birlamchi va ikkilamchi mehnat bozorlarini xususiyatlari nimalardan iborat?
7. Malakali mehnat bozoriga oid qanday asosiy nazariyalar bor?
8. Malakali mehnat bozori modellari deganda nima tushuniladi? Raqobat darajasiga qarab ularning turlarini tavsiflang (raqobatli bozor, monopsoniya modeli, ikki tomonlama monopoliya modeli va hokazolar).
9. Zamonaviy mehnat bozori milliy modellari (Amerika, Shvetsiya, YAponiya, Fransiya modellari)ning xususiyatlari nimalardan iborat?
10. Dunyodagi demografik holatning o'zgarib borayotganligi haqida nimalarni bilasiz?

## **Tavsiya etiladigan adabiyotlar**

1. Karimov I.A. Mamlakatimizni modernizatsiya qilish va kuchli fuqorolik jamiyati barpo etish- ustuvor maqsadimizdir. Toshkent: - “O’zbekiston”, 2010– 18 b.
2. Karimov I.A. Asosiy vazifamiz – vatanimiz taraqqiyoti va xalqimiz farovonligini yanada yuksaltirish. Toshkent: - “O’zbekiston”, 2010–49 b.
3. Karimov I.A. “Mamlakatimizni modernizatsiya qilish va yangilashni izchil davom ettirish – davr talabi”. Vazirlar Mahkamasining 2008 yilda mamlakatni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish yakunlari va 2009 yilga mo’ljallangan iqtisodiy dasturning eng muhim ustuvor yo’nalishlariga bag’ishlangan majlisidagi ma’ruza “Xalq so’zi” – 2009 y. 14 fevral, №33-34 (4696-4697).
4. Abdurahmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti. Darslik (nazariya va amaliyot) –T.: “Mehnat”, 2009.
5. Abdurahmonov Q.X. va boshqalar. “Personalni boshqarish” Darslik. – T.: “O’qituvchi” nashriyoti, 2008
6. Abdurahmonov Q.X., Xolmo’minov Sh.R, Akbarov A.M. Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi –T.: TDIU, 2004.
7. Гейц И.В. Новые системы оплаты труда работников бюджетной сферы – М.: Дело и Сервис, 2009 - 386 с.
8. Кибанов А.Я. Управление трудовыми ресурсами. Учебник.– М.: ИНФРА-М, 2010 – 548 с.
9. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г Экономика труда. Учебник.–М.: Волтерс Клувер, 2010 - 800 с.
10. Xolmo’minov Sh.R. Mehnat bozori iqtisodiyoti .O’quv ko’llanma –T.: TDIU, 2004. -144b.



## **X BOB. AHOLINING ISH BILAN BANDLIGINI OSHIRISHDA MALAKALI MEHNAT BOZORINI MAQSADLI RIVOJLANISHI**

### **10.1. Malakali mehnat bozori bozor iqtisodiyotining muhim elementi sifatida, mehnat bozorini rivojlanishini kontseptsiyasining asosiy maqsadi**

Mehnat bozori boshqa tovar bozorlaridan farqlanadigan alohida turdagi bozordir. Mehnatning muqobili yo'qligi mehnat bozorining eng muhim farqli jihatidir, chunki mehnat resurslarini boshqa resurslar bilan, masalan, moddiy yoki moliyaviy resurslar bilan almashtirib bo'lmaydi. Ishchi kuchi o'ziga xos tovardir, chunki u sotilganidan keyin o'z egasini almashtirmaydi, ya'ni xodimning mulki ekanligicha qoladi. Shu tufayli ishchi kuchiga haq to'lash va ishchi kuchidan foydalanish shart-sharoitlarini o'zgartirish zaruriyati vaqti-vaqti bilan yuzaga kelib turadi. Odatiy tovarlarni sotib olish va sotishda esa bunday jarayon bo'lmaydi. Xizmatda yuqori ko'tarilish istiqboli borligi, malaka oshirish mumkinligi, jamoadagi mikroiklim o'ziga xosligi kabi "sotib olish – sotish" bitimining ishonchli jihatlari "ishchi kuchi" deb nomlanadigan o'ziga xos tovar uchun muhim ahamiyatli bo'ladi. Shunday qilib, ish bilan band aholi mehnat munosabatlariga, shu jumladan, mehnat bozoridagi mehnat munosabatlariga muqarrar ravishda jalb etilgan bo'lib chiqadi. Bu munosabatlar xodimni ishga yollash bilan cheklanmaydi va ishchi kuchining takror yuzaga kelishi borasidagi jami jarayonlarni qamraydi.

Ishchi kuchi taklifi va talabi va ishchi kuchi narxi mehnat bozorini tahlil qilish va bashorat qilishda asosiy o'rinda turadi. "Malakali mehnat bozori" tushunchasi kengaytirib talqin qilinganida mehnat taklifi ish izlayotgan ishsizlar miqdori deb emas, balki konkret ijtimoiy-demografik va iqtisodiy sharoitlarda iqtisodiyotda ish bilan band bo'lganlar va ish izlayotganlarning yuzaga kelgan umumiy miqdori deb, ya'ni iqtisodiy faol aholi deb qaraladi. Mehnat talabi ish bilan bandlar va bo'sh ish o'rinlarining umumiy miqdoridan iborat deb hisoblanadi, shu bilan birga, ish o'rinlari jismoniy birliklar sifatida emas, balki ijtimoiy-iqtisodiy jihatdan olib qaraladi.

Malakali mehnat bozori ish bilan bandlikni tartibga solishda faol rol o'ynaydi. Mehnat bozorida asosiy milliy resurs – ishchi kuchi shakllanadi hamda korxonalar, tarmoqlar va mintaqalar bo'yicha taqsimlanadi.

Malakali mehnat bozori iqtisodiy faol aholining ish bilan bandligini, ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish sohasiga jalb etilishini ta'minlaydi. U xodimning o'zi uchun yanada mosroq ish joyiga o'tishini engillashtiradi. Malakali mehnat bozori orqali korxonalar zarur miqdorda va talab qilingan sifatga ega ishchi kuchi bilan ta'minlanadi. Mehnat bozori qanday kadrlar, mutaxassislar, kasblarga talab borligi, ulardan qandaylari ortiqchaligini ko'rsatadi. Malakali mehnat bozori raqobatning mavjud bo'lishi, bir tomondan, yollanma xodimlar o'z professional mahoratini o'stirishi va kengaytirishi, malakasini oshirishini rag'batlantiradi, ikkinchi tomondan, ish beruvchilarni qulay mehnat va unga haq to'lash sharoitlarini yaratish hamda saqlab turishga undaydi.

Malakali mehnat bozorisiz muvozanatli iqtisodiyotni bunyod etib bo'lmaydi, chunki iqtisodiyotni boshqarish, avvalo, odamlarning mehnat faoliyatini boshqarishni nazarda tutadi. Shuning uchun ko'plab chet ellik iqtisodchilar mehnat iqtisodiyoti va mehnat sotsiologiyasi masalalarini ish haqi va ish bilan bandlik imkoniyatlarining o'zaro bog'liqligi, ta'lim va xodimlar tayyorlashga kapital mablag' sarflashni rag'batlantirish va

shu sarflarning samaradorligi, mehnatning ijtimoiy masalalarini mehnat bozori nuqtai nazaridan olib qaraydilar.

Agar bozor iqtisodiyoti elementlarini turli-tuman bozorlar turkumidan iborat bo'lgan imorat deb tasavvur etsak, uning tomidan chakka o'tib, devorlari teshilgan bo'lsa ham imoratdan ma'lum muddat foydalanish mumkin. Lekin bino poydevorsiz bo'lsa, u albatta qulaydi.

Malakali mehnat bozori keng ma'noda tushuniladigan bo'lsa, mehnat miqdori va sifati muvofiq taqdirlanadigan, uni normal qayta tiklash hamda undan samarali foydalanishni ta'minlaydigan ijtimoiy munosabatlar, shu jumladan yuridik norma va tartibotlar tizimidir. Tor ma'noda mehnat bozorini ish beruvchilar – ishlab chiqarish vositalari egalari bilan yollanma ishchilar – ish kuchi egalari o'rtasidagi – birinchilarning mehnatga talabini va ikkinchilarning yashash vositalari manbai sifatida ishga yollanish bo'yicha ehtiyojlarini qondirish borasida shakllanadigan munosabatlar tizimi tarzida ta'riflash mumkin.

Malakali mehnat bozorining ishlashiga aloqador davlat tuzilmalari faoliyati amaliyotida unga turli ijtimoiy-iqtisodiy omillar, shuningdek, siyosiy muammolarni hisobga olib, ijtimoiy va iqtisodiy jarayonlar birligi printsiptan kelib chiqib, ishchi kuchi bozori sifatida qaraladi. Ish bilan bandlikka ko'maklashish xizmati mehnat bozoridagi samarali siyosat, avvalo, ish bilan faol bandlik siyosati o'tkazilishi, mehnat bozorining ishlashini yaxshilash, korxonalar personalining asoslangan xatti-harakatlari o'zaro uyg'unlashadigangina emas, balki ijtimoiy hamda siyosiy maqbul bo'lishi uchun bozorga qarshi turmay, unga muvofiq ishlaydigan maxsus muassasalar (institutlar) va ijtimoiy infratuzilmaning samarali tarmog'ini yaratishni tushunadi.

Bozor iqtisodiy munosabatlar yig'indisi sifatida ish kuchining egasi bilan uning xaridori (tadbirkor) o'rtasida tovar ishlab chiqarilishi yoki xizmat ko'rsatish lozim bo'lgan aniq ish joyi xususida yuzaga keladi.

Ishchi kuchi egasi uchun mehnatga bo'lgan layoqatni ko'rsatish va ish kuchini qayta tiklash uchun zaruriy pul mablag'i ishlab topishi uchun ish joyiga ega bo'lish imkoniyati yaratiladi. Ish beruvchi tadbirkor uchun esa foyda olishning iqtisodiy sharoiti yuzaga keladi. Natijada ish bilan bandlikning iqtisodiy munosabatlari tarkib topadi. Aynan mana shular mehnat bozorining shakllanishdagi asl mazmunini belgilaydi.

Malakali mehnat bozorini shakllantirish mantiqi tovar bozori paydo bo'lishining asosiy qonuniyatlariga o'xshash. Bu jarayonlar o'rtasidagi farqlarning ko'pi mehnat bozoridagi maxsus tovar – ishchi kuchi tufaylidir. Ishchi kuchining tovarligi uzil-kesil emas. Ishchi kuchi tovarga aylanishi uchun qator asoslarning yuzaga kelishi talab etiladi. Iqtisodiyot tarixi guvohlik berishicha, mehnat sohasidagi tovar munosabatlari narsalar olamidagi tovar va pul munosabatlaridan ancha keyin shakllangan.

Malakali mehnat bozorining o'ziga xos xususiyati shundan iboratki, mazkur bozorda tovar buyumli shaklda bo'lmaydi. Mehnatning tovarlar va ishlab chiqarish resurslarining yalpisidan printsiptial farqi shundaki, u inson hayotiy faoliyatining eng muhim sohasi, inson shaxsining o'zini namoyon etishi shaklidir.

Shu munosabat bilan iqtisodchilar mehnat bozorida nima sotiladi – ishchi kuchimi yoki mehnatmi va qanday atama qo'llanilishi lozim «*mehnat bozori*»mi yoki «*ishchi kuchi bozori*»mi, degan BOBda bahslashib kelmoqdalar. Amerika Qo'shma Shtatlarida

sobiq mehnat vaziri hatto vazirlikning e'lon qilinadigan materiallaridan «mehnat bozori»<sup>1</sup> tushunchasini chiqarib tashlashga uringan edi. Uning ta'kidlashicha, mehnat xuddi paxta, don, neft yoki po'lat kabi sotiladi va sotib olinadi, deb hisoblansa, «mehnat bozori» xodimlarining obro'sini tushirar ekan.

Ana shu ikki tushunchaning ma'nosini olib qaraylik. Ayrim iqtisodchilar bozorda mehnatning o'zi emas, balki insonning mehnat qobiliyati, ya'ni ishchi kuchi sotiladi, hali yo'q narsani sotib ham bo'lmaydi, binobarin, «ishchi kuchi bozori» atamasini ishlatish lozim deb qaraydilar.

Oldi-sotdi ob'ektining o'ziga xosligi e'tiborga olinmagan va buyum bozorlarining ishlash mexanizmiga to'liq o'xshatish qo'llanilgan taqdirda mazkur ta'kidlash to'g'ri bo'lib chiqar edi. Lekin buyum bozorlarida oldi-sotdi muomala sohasida bir paytda ro'y beradi, mehnat bozorida esa avvaliga sotuvchi bilan xaridor o'rtasida muomala sohasida bitim (shartnoma) tuziladi va ushbu shartnoma faqat ishlab chiqarish sohasida, ya'ni mehnat qilinganidan keyin amalga oshirilishi mumkin. Boshqacha qilib aytganda, sotuvchi bilan xaridor bo'lajak mehnat to'g'risida shartlashib oladilar, chunki amalga oshmagan mehnat qobiliyati sifatidagi ishchi kuchining o'zi xaridor uchun qiziqarli bo'lishi amrimahol. Ishchi kuchi xodimdan ajralmasdir, shuning uchun ishchi kuchi xaridorining mulki bo'la olmaydi. Buning ustiga, ishchi kuchini yollashda teng almashinuv mavjud bo'lmaydi, chunki ishchi kuchining qiymati uning o'zi yaratadiganidan kamroq bo'ladi. Binobarin, ishchi kuchi bozori mavjud bo'ladi, deb ta'kidlaydigan mualliflar ushbu bozorda tsivilizatsiyalashgan bozor munosabatlari mavjud bo'lmasligini e'tirof qilishlari kerak.

## **10.2 Malakali mehnat bozorida talab va taklifning o'zaro aloqadorligi, mehnat bozoridagi taklif va ehtiyoj**

Aholining ishga bo'lgan talabining demografik omili. Aholining qayta tiklanishi, ya'ni takror ishlab chiqarilishidan ibarat demografik jarayonlar uning ish o'rinlariga bo'lgan talabini shakllantirishning bamisoli tabiiy negizini tashkil etadi. Mazkur jihatni tadqiq qilishda aholining yosh-jins tuzilishi markaziy o'rin egallaydi, u mehnatni taklif qilishdagi miqdor va sifat o'zgarishlarining negizidir. Aholining ayrim yosh-jins guruhlarining etarli darajada barqaror kasb-tarmoq yo'nalishlari va afzal ko'radigan tomonlari bor. Erkaklar xususan, yoshroq vaqtlarida moliya, savdo-sotiq, sanoat sohaslarida ishlashga ko'proq moyil bo'ladilar. Ayollar ko'proq kundalik uy-ro'zg'or ishlarining davomi bo'lgan xizmat ko'rsatish sohasi, savdo va umumiy ovqatlanish, ta'lim tizimi va sog'liqni saqlash sohaslarida ishlashga intiladilar.

Taraqqiyotning hozirgi bosqichida ishchi kuchini taklif qilish aholining mehnat faolligiga hal qiluvchi darajada bog'liqdir. Umuman olganda, O'zbekistonda ishchi kuchini taklif qilish ancha yuqori bo'lib, iqtisodiy jihatdan faol aholining ulushi (ish bilan band va ish qidirayotgan aholi) mehnat resurslari umumiy sonining 71,0 %ga etadi. Ish bilan bandlik va mehnat bozorining ahvolini yanada isloh qilish nuqtai nazaridan ijtimoiy faol aholi tarkibining taxminan 47,0 %ni ayollar, 14,0 %ni 25 yoshgacha bo'lgan yoshlar

---

<sup>1</sup> Erenberger R.J., Smit R.S. Zamonaviy mehnat iqtisodiyoti: nazariya va davlat siyosati. - M., 1996, 3-6.

va 14,0 %ni pensiya olish arafasidagi va pensiya yoshidagi kishilar tashkil etishini hisobga olish muhimdir.

Bu guruhlar iqtisodiy jihatdan faol aholining shunday qismini tashkil etadiki, u muayyan iqtisodiy vaziyat ta'siri ostida mamlakat iqtisodiyotida ishtirok etishini o'zgartirishi mumkin. Bu iqtisodiy jihatdan faol aholi chetki ikki guruhining mutlaq ko'pchilik qismini ishsizlar tashkil etadi. Iqtisodiy jihatdan faol aholining 55,0 %ga yaqinini 30-49 yoshgacha bo'lgan kishilar tashkil etadi, ularning ko'pchiligi yuksak darajada ishchanligi, kasb mahorati, barqaror kasbiy va hayotiy qiziqishlari bilan ajralib turadi.

Iqtisodiy jihatdan faol aholining yosh-jins tarkibi yaqin 2-3 yil ichida amalda o'zgarmaydi, mavjud demografik bashorat va aholining turli ijtimoiy-demografik guruhlarning ish bilan bandlik darajasini taxlil qilish ana shundan dalolat beradi. Hozirgi vaqtda ish bilan bandlikning haddan tashqari yuqori darajasini belgilab berayotgan omillar kelgusida ham ish kuchini taklif etishga faol ta'sir ko'rsatadi.

Eng muhim omillardan biri sifatida oilalar daromadlarining past darajasi, kasb mehnatining inson turmush tarzi va ijtimoiy mavqeini shakllantirishdagi ahamiyati, ish bilan bandlikni tashkil etishdagi mustahkam tizimini ko'rsatib o'tish mumkin. Bunda qo'shimcha daromadga bo'lgan ehtiyoj, odatda doimiy ish joyi va to'liq ish vaqti asosida ishlashga talabning ortishi bilan bog'liq.

Ish o'rinlariga bo'lgan yuksak talabni faqat iqtisodiy sabablar bilan tushuntirish unchalik to'g'ri bo'lmaydi. SHuni ham nazarda tutish kerakki, ishlovchi kishi ish joyidan maosh olishdan tashqari, ko'pgina boshqa moddiy manfaatlar ham ko'radi. Ish bilan bandlikning uzoq vaqt mobaynida saqlanib qolgan darajasi aholining faqat asosiy daromad manbai bo'lgan ishga ehtiyojidan tashqari, qaror topgan muayyan turmush tarzidan ham dalolat beradi. Bu turmush tarzi yaxshimi yoki yomonmi, u aholining ayrim guruhlari hayotiga qanday ta'sir qiladi? Eng asosiysi shuki, bu turmush tarzi odatiy, an'anaviy bo'lib qolgan, ko'pgina hayotiy yo'l-yo'riqlar va yo'nalishlar unga bo'ysundirilgan, insonning ijtimoiy mavqei u bilan belgilanadi. Odatdagi turmush tarzidan, o'rganish bo'lib qolgan ishdan ajralib qolishning o'zi bo'lmaydi, axir oilaning hayoti, daromad manbai u bilan bog'liq.

Turli ijtimoiy-demografik guruhlarning mehnat taklif qilishi. Mehnat bozoriga keng ma'noda baho berish uchun ish o'rinlariga ehtiyoji yuqori bo'lgan aholining ijtimoiy-demografik guruhlarning o'ziga xos tomonlari ko'proq qiziqish uyg'otadi.

O'zbekistonda yoshlar (16-29 yosh) iqtisodiy faol aholining 32,0 % tashkil etadi. Bu yerda e'tiborlisi shundaki, jami faol aholining bu yoshdagi ayollarning miqdori 34,1 %, erkaklarning miqdori esa 29,6 % tashkil etmoqda. Ularning ish o'rinlariga bo'lgan ehtiyoji ko'p jihatdan yosh tarkibi, jinsiy taqsimlanishi va ma'lumot olishdan manfaatdorligiga bog'liq. Mehnat faoliyati va mehnatga haq to'lashning erkinlashuvi yoshlar orasida unchalik ko'p kuch-g'ayrat sarflamasdan va ko'pincha kam malakali mehnat hisobiga «katta pul» ishlab olish istagini tug'diradi. Moddiy farovonlik va ish bilan bandlikni yuqori mahorat bilan bog'laydigan yoshlar doirasi torayib bormoqda.

Yoshlarning muayyan qismi orasida «oson» va «katta» mablag' ishlashga umid qilish istagi amalga oshmay qolgan taqdirda, u jinoiy vaziyatni keltirib chiqarishi mumkin. Sotsiologik so'rovlarning ko'rsatishicha, 20 yoshgacha bo'lgan har besh nafar yoshdan bittasi va 25 yoshdan 35 yoshgacha bo'lgan har o'n yoshdan bittasi vujudga

kelgan hozirgi sharoitda qanday bo'lmasin, yuqori turmush darajasiga erishish uchun har qanday imkoniyatni ishga solishdan orqaga qaytmaydigan kishilardir. Ularning ko'plari ishini o'zgartirib, qayerda ko'proq pul topish mumkin bo'lsa, o'sha joyga o'zini urishga tayyordir, bu esa ular orasida yuqori haq to'lanadigan ish uchun raqobatni keskinlashtiradi va ishsiz qolish xavfini tug'diradi. Yoshlar orasida xo'jalik yuritishning bozor shakllariga intilish kuchlidir, lekin birgina buning o'zi kifoya qilmaydi. Ishchi o'rinlarini tashkil etishning maxsus dasturlari ishlab chiqilishi kerak, ular yoshlardan ish kuchiga taklifning ortishi, xo'jalik yuritishning yangi sharoitlarida ularning ish bilan bandligiga ko'maklashishni hisobga olishi zarur.

Ishchi kuchiga bo'lgan talab mehnat bozori mexanizmining tarkibiy elementi sifatida iqtisodiyotning aynan hozirgi vaqtda muayyan miqdordagi xodimlarga bo'lgan talabni umumiy tarzda jismoniy shaxs hisobida yoki o'rtacha yillik hisobda aks ettiradi. Bu keyingi holatda mazkur tushuncha bitta o'rtacha statistik xodim, odatda, bir yil ichida ishlab berishi lozim bo'lgan vaqtni aks ettiradi. Shuning uchun ham o'rtacha yillik xodimning bir yilda ishlab bergan kunlariga qarab o'sha ish kuchiga bo'lgan talab jismoniy shaxslarning ko'proq yoki ozroq sonini talab qiladi.

Umumiy mehnat bozorida ish kuchiga bo'lgan samarali talab va umumiy talabni farqlash kerak bo'ladi. Umumiy talab miqdor jihatdan ish bilan bandlar soni va unga qo'shiladigan vakansiyalar soniga teng bo'ladi. Samarali talab esa hisob miqdori bo'lib, umumiy talab bilan ortiqcha miqdor hajmining farqi sifatida belgilanadi.

Ortiqcha miqdor – ishlab chiqarishning barcha sohalarida iqtisodiy jihatdan maqsadga muvofiqlik nuqtai nazaridan ortiqcha bo'lgan xodimlar sonini ifodalaydigan ko'rsatkich. Uni hisoblashda quyidagilar e'tiborga olinadi: mehnat jadalligining pastligi bilan bog'liq ish vaqtining bekor sarf etilishi; mahsulotni ishlab chiqarish, saqlash, tashish va sotishda yo'l qo'yilgan isrofgarchilik bilan bog'liq ijtimoiy mehnatning ortiqcha sarf bo'lishi; ish vaqtining barham toptirilishi natijasida bir kunlik va smena ichidagi bekorga ketgan vaqt sarfi; ishlab chiqarilgan bo'lishiga qaramay, sotilmagan mahsulot uchun ketgan ish vaqti va hokazolar.

Yuqorida sanab o'tilgan bu omillar ortiqcha miqdor miqyosini belgilab beradi va ishlab chiqarishning texnik-tashkiliy darajasi bilan bog'liq bo'lib, bozor iqtisodiyoti davrida ham saqlanib qolishi mumkin.

Yakka tartibdagi ish o'rni – zarur texnikaviy vositalar bilan ta'minlangan zona bo'lib, u bir xodimning bir smenadagi mehnat faoliyatini amalga oshirish uchun mo'ljallangan. Yakka tartibdagi ish o'rinlaridan jamoa ish o'rinlari vujudga keladi.

Jismoniy ish o'rinlarining buyumlar bilan to'ldirilishi – bir smenada mehnat kiladigan bitta xodim bo'ladigan mehnat qurollari va buyumlaridan iborat. Jismoniy ish o'rinlarining mavjudligi bitta xodimning ish bilan bandligini ta'minlash uchun zarur shartdir. Mehnat faoliyatini amalga oshirish uchun resurslar majmui va ishlab chiqarish shart-sharoitlari zarur bo'ladi. Jismoniy ish o'rni bitta bo'lib, u ko'p daromad berishi tufayli undan ikki va hatto uch smenada foydalaniladi, bu esa tegishli miqdordagi ish o'rinlarini tashkil etishga talab tug'diradi, ularni iqtisodiy ish o'rinlari deb atash maqsadga muvofiqdir.

Shunday qilib, iqtisodiy ish o'rni deganda bir xodim uchun ish o'rnini ta'minlab berish imkoniyati tushuniladi. Demak, milliy iqtisodiyotning ish kuchiga bo'lgan iqtisodiy ish o'rinlari soni bilan belgilanadi.

Ish bilan bandlik dinamikasi keyingi yillarda ish kuchiga bo'lgan talabning muayyan darajada qisqarganligidan dalolat beradi. Bu hol jismoniy ish o'rinlarini qisqartirish, ya'ni asosiy jamg'armalarning o'rnini qoplamasdan ketib qolganligi hisobiga ham, shuningdek, iqtisodiy ish o'rinlarini qisqartirish hisobiga, avvalo, ortiqcha xodimlarni qisqartirish hisobiga ham sodir bo'ladi. Iqtisodiy ish o'rinlari sonining qisqarishi amalda moddiy ishlab chiqarishning barcha tarmoqlari uchun xos bo'ldi, noishlab chiqarish sohasida esa, asosan, ilm-fan va ilmiy xizmat ko'rsatish sohalarida ro'y berdi.

Ishchi kuchiga bo'lgan talab mehnat bozori mexanizmining tarkibiy elementi sifatida iqtisodiyotning aynan hozirgi vaqtda muayyan miqdordagi xodimlarga bo'lgan talabni umumiy tarzda jismoniy shaxs hisobida yoki o'rtacha yillik hisobda aks ettiradi. Bu keyingi holatda mazkur tushuncha bitta o'rtacha statistik xodim, odatda, bir yil ichida ishlab berishi lozim bo'lgan vaqtni aks ettiradi. Shuning uchun ham o'rtacha yillik xodimning bir yilda ishlab bergan kunlariga qarab o'sha ish kuchiga bo'lgan talab jismoniy shaxslarning ko'proq yoki ozroq sonini talab qiladi.

Umumiy mehnat bozorida ish kuchiga bo'lgan samarali talab va umumiy talabni farqlash kerak bo'ladi. Umumiy talab miqdor jihatdan ish bilan bandlar soni va unga qo'shiladigan vakansiyalar soniga teng bo'ladi. Samarali talab esa hisob miqdori bo'lib, umumiy talab bilan ortiqcha miqdor hajmining farqi sifatida belgilanadi.

Ortiqcha miqdor – ishlab chiqarishning barcha sohalarida iqtisodiy jihatdan maqsadga muvofiqlik nuqtai nazaridan ortiqcha bo'lgan xodimlar sonini ifodalaydigan ko'rsatkich. Uni hisoblashda quyidagilar e'tiborga olinadi: mehnat jadalligining pastligi bilan bog'liq ish vaqtining bekor sarf etilishi; mahsulotni ishlab chiqarish, saqlash, tashish va sotishda yo'l qo'yilgan isrofgarchilik bilan bog'liq ijtimoiy mehnatning ortiqcha sarf bo'lishi; ish vaqtining barham toptirilishi natijasida bir kunlik va smena ichidagi bekor ketgan vaqt sarfi; ishlab chiqarilgan bo'lishiga qaramay, sotilmagan mahsulot uchun ketgan ish vaqti va hokazolar.

Yuqorida sanab o'tilgan bu omillar ortiqcha miqdor miqyosini belgilab beradi va ishlab chiqarishning texnik-tashkiliy darajasi bilan bog'liq bo'lib, bozor iqtisodiyoti davrida ham saqlanib qolishi mumkin.

Yakka tartibdagi ish o'rnini – zarur texnikaviy vositalar bilan ta'minlangan zona bo'lib, u bir xodimning bir smenadagi mehnat faoliyatini amalga oshirish uchun mo'ljallangan. Yakka tartibdagi ish o'rinlaridan jamoa ish o'rinlari vujudga keladi.

Jismoniy ish o'rinlarining buyumlar bilan to'ldirilishi – bir smenada mehnat kiladigan bitta xodim bo'ladigan mehnat qurollari va buyumlaridan iborat. Jismoniy ish o'rinlarining mavjudligi bitta xodimning ish bilan bandligini ta'minlash uchun zarur shartdir. Mehnat faoliyatini amalga oshirish uchun resurslar majmui va ishlab chiqarish shart-sharoitlari zarur bo'ladi. Jismoniy ish o'rnini bitta bo'lib, u ko'p daromad berishi tufayli undan ikki va hatto uch smenada foydalaniladi, bu esa tegishli miqdordagi ish o'rinlarini tashkil etishga talab tug'diradi, ularni iqtisodiy ish o'rinlari deb atash maqsadga muvofiqdir.

Shunday qilib, iqtisodiy ish o'rnini deganda bir xodim uchun ish o'rnini ta'minlab berish imkoniyati tushuniladi. Demak, milliy iqtisodiyotning ish kuchiga bo'lgan iqtisodiy ish o'rinlari soni bilan belgilanadi.

Ish bilan bandlik dinamikasi keyingi yillarda ish kuchiga bo'lgan talabning muayyan darajada qisqarganligidan dalolat beradi. Bu hol jismoniy ish o'rinlarini qisqartirish, ya'ni asosiy jamg'armalarning o'rnini qoplamasdan ketib qolganligi hisobiga ham, shuningdek,

iqtisodiy ish o'rinlarini qisqartirish hisobiga, avvalo, ortiqcha xodimlarni qisqartirish hisobiga ham sodir bo'ladi. Iqtisodiy ish o'rinlari sonining qisqarishi amalda moddiy ishlab chiqarishning barcha tarmoqlari uchun xos bo'ldi, noishlab chiqarish sohasida esa, asosan, ilm-fan va ilmiy xizmat ko'rsatish sohaslarida ro'y berdi.

Mehnatga bo'lgan talabning dinamikasini belgilab beradigan asosiy makroiqtisodiy omillarga: kredit-pul siyosatining qattiqligi, ishlab chiqarish hajmlari dinamikasi, zarar keltiridigan ishlab chiqarishlarni to'xtatish, xususiylashtirish va aktsiyadorlik jarayonlari, ishlab chiqarishdagi tarkibiy o'zgarishlarni kiritish mumkin.

Inflyatsiyaning mo'tadil sur'atini nazarda tutuvchi davlatning kredit-pul siyosati aholini ish bilan bandligini barqarorlashtirish va ishsizlikni ijtimoiy jihatdan maqbul darajada saqlab turishga imkon beradi.

Tarkibiy o'zgarishlar munosabati bilan mehnatga bo'lgan talabning qisqarish omili, asosan, sanoat korxonalarida amal qiladi. Ishlab chiqarishdagi tarkibiy siljishlar natijasida aholining ish bilan bandlik darajasini oshirishda ham tarkibiy siljishlar ro'y bermoqda.

Ishchi kuchiga bo'lgan talabning nazoratsiz ravishda qisqarishiga qarshi kurash olib borishning bosh omili ishlab chiqarishning iqtisodiy kon'yunkturasini jonlantirish va iqtisodiyotning barqarorligini ta'minlash, bu, o'z navbatida, aniq maqsadga qaratilgan kredit-pul siyosatini, byudjet va uning struktura siyosatini aniq olib borishni talab qiladi.

Shu bilan bir qator mamlakatda uzoq muddatli yirik investitsiyalar o'rniga qisqa muddatlarda yangi ish o'rinlari yaratish uchun kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni, ayniqsa qishloq joylarda kasanachilik, fermerlik kabi yangi mehnat sohaslarini jadal rivojlantirish muhim rol o'ynaydi. Kichik biznes va xususiy tadbirkorlik yirik korxonalaridan bo'shab qolgan xodimlarni ishga joylashtirish uchun shart-sharoitni ta'minlashdan tashqari, ishlab chiqarishga aholini ish bilan bandligining noa'ananaviy tartibda ishlovchi aholi toifalarini jalb qilish imkonini beradi. Hozirgi vaqtda O'zbekistonda milliy iqtisodning bu sektori jadal sur'atlar bilan rivojlanmoqda.

### **10.3 Malakali mehnat bozorining turlari, ularning segmentlarga bo'linishi va moslashuvchanligi**

Barcha turdagi bozorlarda sotuvchilar va xaridorlar mavjud bo'lib, ular harakat qilganidek, bu jarayon mehnat bozorida ham amal qiladi. Bu bozor mehnatni sotadiganlar va sotib oladiganlardan iborat bo'ladi. Agar sotuvchi va xaridorlar bir-birlarini o'zlari yashaydigan mamlakat bo'ylab izlasalar, bunday bozor milliy mehnat bozori deyiladi. Sotuvchi va xaridorlar bir-birlarini faqat muayyan hududda yoki viloyat va tumanlarda izlasalar, bunday bozor mahalliy bozor deb nomlanadi.

Agar ishchi kuchini izlash geografik, firma ichidagi, kasbiy harakati, ish joylarini to'ldirish mezonidan kelib chiqilsa, unda bozorning turli mamlakatlarda turli nisbatlarda mavjud bo'lgan ikki turini ajratish mumkin.

Birinchi turi – ishchi kuchi uchun ish joylarini geografik va kasbiy harakati, korxonalar (firma)lar o'rtasidagi harakatlanish yo'li bilan to'ldirilsa, u shartli tarzda tashqi bozor deb atalgan. Amerika Qo'shma Shtatlaridagi mehnat bozorining modeli bunga ko'proq to'g'ri keladi.

Bunday bozor doirasida firmalar o'z kadrlarini chetdan kelgan, zarur kasb va malakaga ega bo'lgan tayyor xodimlarni ishga taklif qilish asosida amalga oshiradilar.

Ikkinchi turi – xodimlarning firma ichidagi kasbiy harakatiga mo'ljallangan bozor bo'lib, unda kadrlarni tayyorlash, kasblar va malaka bo'yicha tuzilmasini shakllantirish firma ichida korxonani rivojlantirish istiqbollarga muvofiq amalga oshiriladi. Bu turdagi bozor shartli tarzda ichki bozor nomini olgan. Bunday usul Yaponiya mehnat bozori modeliga mansubdir.

O'zbekistonda zamon talablariga javob beradigan mehnat bozori endigina shakllana boshladi. U mazkur mezonlar bo'yicha bozor tizimida hali o'z shaklini egallaganicha yo'q. Shuning uchun ham uni aralash hamda mehnat bozorining birinchi turiga moyilroq deyish mumkin.

Malakali mehnat bozori – yalpi ko'lamli bozor bo'lib, u yalpi taklifni (jami iqtisodiy faol aholini) va yalpi talabni (iqtisodiyotning mehnatga, ya'ni xodimga bo'lgan jami ehtiyojini) qamraydi. Tor ma'noda malakali mehnat bozori joriy bozor bo'lib, u yalpi bozorning bir qismini tashkil etadi va bo'sh o'rinlar hamda ish qidirish bilan band bo'lgan shaxslar miqdori bilan belgilanadi.

Joriy bozor ham o'z navbatida ikki qismga bo'linadi: 1) ochiq bozor, unda taklif ish qidirayotgan, shu jumladan, qayta kasb tanlashga, kasb tayyorgarligi va qayta tayyorgarligiga muhtoj bo'lgan odamlarni qamraydi, talab esa bo'sh o'rinlar bilan tavsiflanadi; 2) yashirin bozor, u rasman ish bilan band bo'lgan, lekin ishlab chiqarishga zarari etmaydigan tarzda bo'shatib olinishlari mumkin bo'lgan shaxslarni o'z ichiga oladi. Ana shu har ikkala bozorning rasmiy ro'yxatga olingan va norasmiy ro'yxatga olinmagan qismi bo'ladi.

Ishchi kuchining ochiq bozori haqiqatan ish izlayotgan va kasbga yo'naltirishga tayyorlash va qayta tayyorlashga muhtoj bo'lgan barcha mehnatga layoqatli aholini, barcha bo'sh ish joylari va lavozimlari, shuningdek, davlat va nodavlat sektoridagi o'quvchilar uchun mo'ljallangan ish o'rinlarini qamrab oladi.

Ochiq bozorning rasmiy qismi tumanlarda joylashgan ish bilan bandlikka ko'maklashuv Markazida ro'yxatga olingan ishchi kuchi va bo'sh joylarni va rasmiy kasb-hunar ta'limi tizimidagi o'quvchi o'rinlarini o'z ichiga oladi.

Ochiq bozorning norasmiy qismi mehnatga talab, yangi kasblarni egallash uchun o'quv joylari va ishchi kuchi taklifining ishga joylashtirish organlari hamda rasmiy ta'lim tuzilmalari tomonidan vositalanmaydigan qismini to'playdi. Ularni kelishib olish ish beruvchilar bilan bevosita aloqada amalga oshiriladi, shuningdek, munosib ish topish, tayyorlash, malakani oshirish va tanqis yangi kasblarni egallash kabilarni amalga oshiradigan turli nodavlat vositachilik tuzilmalari tomonidan amalga oshiriladi. Norasmiy mehnat bozorining chegaralari o'zgaruvchan, ishchi kuchi talab va taklifining ko'p sonli omillar ta'sirini aks ettiradigan nisbatining tabiiy o'zgarishiga bo'ysunadi.

Mehnat bozorining turlari u yoki bu mehnat bozoriga kiradigan ish bilan bandlarning toifasiga ko'ra farqlanadi. Bunday farqlash mehnat bozorida tabaqalashtirilgan siyosatni amalga oshirish imkonini beradi. Bu siyosat u yoki bu xodimlar toifalarining xususiyatlari, ularning imkoniyatlari va cheklovlari, ularni mehnat qilishga undovchi sabablar, mehnat sarflaydigan joylari, ishlab chiqarish va mehnat jarayonidagi roolidan kelib chiqadi.

Nufuz mezonlari bo'yicha mehnat bozorlari quyidagilarga ajraladi:

- yoshlar mehnat bozori;
- xotin-qizlar mehnat bozori;



- keksa yoshdagi fuqarolar mehnat bozori;
- nogironlar mehnat bozori.

Ushbu mehnat bozorlarida amal qiluvchi ishchi kuchining ko'rsatkichlari barqaror bo'lib, bu ko'rsatkichlar ulardan foydalanish xarakteri va mehnat sharoitlarini belgilab beradi. Mazkur mehnat bozorlaridagi xodimlar uchun mushtarak holat shuki, ularning hammasi *marginal* guruhlariga kiradi va ularni ishga solish muayyan cheklovlar bilan bog'liq.

YOshlarning ish bilan bandligi va ularni kasb jihatdan mehnat faoliyatiga tayyorlash ijtimoiy va iqtisodiy ahamiyatga ega. O'zbekistonda mehnatga yaroqli aholining yarmidan ko'prog'ini 29 yoshgacha bo'lgan yoshlar tashkil qiladi. Ana shuning uchun ham yoshlar bilan ishlash, ularni kasbga tayyorlash mamlakatda ustuvor vazifalardan biri sifati qaraladi. O'zbekistonda "2008 yil – Yoshlar yili" deb e'lon qilinishi bunga misol bo'la oladi. Dunyoning juda ko'p mamlakatlarida ishsizlikning yuqori darajada ekanligi kuzatilmogda. Bu hol ma'lum darajada yoshlarning o'z xulq-atvor xususiyatlari bilan bog'liq bo'lib, ular birinchi ish joyida ish haqi yuqori bo'lmasligi sababli muqim ishlab qolishdan moddiy manfaatdor bo'lmaydilar; barqaror daromad olishga undovchi sabab yo'q bo'lib, ushbu vaziyat yoshlarni ota-onalari ko'pchilik hollarda moddiy jihatdan qo'llab-quvvatlashlari bilan bog'liq bo'lmoqda. Buning ustiga ular ko'pincha dastlabki mehnat tajribalarini muayyan ishda emas, balki ish joylarini o'zgartirish yo'li bilan kasb faoliyati turlarida orttirishga harakat qiladilar. Shu bilan birga, yoshlarning ish bilan bandligi asosan ish beruvchilarning munosabati bilan belgilanadi – kon'yunktura yomonlashgan har bir holatda ular, avvalo, malakasi kam va tajribasiz bo'lgan yosh xodimlarni qisqartiradilar.

Yoshlar xususida, shuningdek, xotin-qizlar xususida ham bir qator xalqaro hujjatlar qabul qilingan bo'lib, ular ish bilan bandlarning ushbu toifasi mehnat sharoitlarini normativ asosda tartibga soladi. XMTning 1919 yil qabul qilgan №5 dastlabki konventsiyasi sanoatda ishga qabul qilinuvchilarning minimal yoshini belgilashga bag'ishlangan edi. Keyinchalik XMT bu masalaga 1921, 1932, 1965, 1973 yillar qayta-qayta murojaat qildi. XMT o'smirlarning tungi mehnati xususida ham normativ hujjatlar qabul qilgan. Unda o'smirlarni tibbiy ko'rikdan o'tkazish xususida ham tavsiyalar berilgan, «Kasbiy ta'lim to'g'risida»gi 117-tavsiyada esa (1962 yil) ushbu muammoning hamma jihatlari batafsil ko'rib chiqilgan bo'lib, u O'zbekiston sharoitida ham keng miqyosda foydalanilmoqda.

Xotin-qizlar mehnat bozoridagi ahvolini moddiy haq evaziga ijtimoiy mehnatda qatnashishni onalik va oiladagi vazifalarni bajarish bilan bog'lash zarurligini belgilaydi. Bu majburiyatlar xotin-qizlarning uzluksiz ta'lim olish, kasbiy tayyorgarlikdan o'tish, olgan ta'limiga muvofiq ishlash, karera qilish imkoniyatlarini chegaralaydi. Aynan mana shu holatlar korxonalar va tashkilotlardan birinchi navbatda xotin-qizlar bo'shatilishiga olib keladi. O'zbekiston iqtisodiyotining rasmiy sektorlarida 45,4% xotin-qiz (2008 yil) ish bilan band ekanligini hisobga oladigan bo'lsak, ushbu masala yuzasidan samaraliroq ishlar olib borish kerak.

Mamlakatda xotin-qizlar orasida ishsizlik darajasi erkaklar orasidagi ishsizlikdan ancha yuqoriroq bo'lib, ularning ish qidirish davri ancha cho'zilib ketmoqda. Xotin-qizlarning ish haqi va pensiyasi ham, qoida tariqasida, dunyodagi juda ko'p mamlakatlarda bir xil ish joylarida ishlaydigan erkaklarnikidan kamligini kuzatish

mumkin. Ular ishga qabul qilinish chog'ida ham erkaklar bilan teng imkoniyatga ega bo'lmagan hollar ham mavjud.

Xotin-kizlarnint ishchi kuchi sifatidagi bunday ahvoli beistisno juda ko'p mamlakatlar uchun mushtarakdir. Shu sababli, O'zbekistonda ham ishlaydigan xotin-qizlarning ish bilan bandlik va mehnat sharoitlari xalqaro darajada me'yoriy hujjatlar bilan tartibga solishni doimiy nazoratda tutish muhim vazifa sifatida qaralmog'i lozim

Yollanma xodimlar bilan ish beruvchilar o'rtasidagi munosabatlar. Mehnat bozori faol siyosat olib borishning eng samarali yo'nalishlaridan biri, mehnat bozorining eng muhim instituti bo'lgan Ish bilan bandlikka ko'maklashish markazlari ixtisoslashgan umummilliy davlat xizmatidir.

Ish bilan bandlikka ko'maklashish markazlarining asosiy faoliyati aholini bandlik darajasini aniqlash, hududda yangi ish o'rinlari yaratishga yordamlashish, korxonalarda kasanachilik asosida ish o'rinlari yaratish bo'yicha hujjatlarni rasmiylashtirish, ish bilan band bo'lmagan aholini ishga joylashtirish, kasbga qayta o'qitish, haq to'lanadigan jamoat ishlariga jalb qilishdan iborat.

Ish bilan bandlikka ko'maklashish markazlari O'zbekistonning barcha viloyat va tumanlarida faoliyat yuritib, mintaqaviy mehnat bozorlari haqida axborot yig'ish va ularni tahlil qilib, Mehnat va aholini ijtimoiy himoyalash vazirligiga etkazib beradi.

Ish bilan bandlikka ko'maklashish markazi inspektorlari mahalla faollari bilan hamkorlikda monitoring o'tkazadi hamda ishsizlikni aniqlab, ularni ish bilan ta'minlashda yordam beradilar.

Markazlar tomonidan olib borilayotgan tadbirlar natijasida, birinchidan, ishsizlarning bo'sh ish o'rinlari qidirishlariga, tadbirkorlarning xodimlar qidirishlariga sarf etiladigan vaqtni qisqartirishni ta'minlaydi, ikkinchidan, ish beruvchilarning o'z talablariga eng ko'p darajada mos keladigan xodimlar yollashiga yordam beradi, xodimlarga esa mehnat sharoitlari va ish haqi darajasi muvofiq keladigan ish joyini topishlariga imkon berilmoqda.

Bundan tashqari, ish bilan bandlikka ko'maklashish Markazi xizmati vazifalariga quyidagilar kiradi: ish qidiruvchilarga kasblar bo'yicha maslahatlar berish va ishsizlarni yangi mutaxassisliklar bo'yicha o'qitish; nogironlar, yoshlar, harbiy xizmatdan bo'shab kelgan yoshlar va fuqarolarning ijtimoiy jihatdan himoyaga muhtoj boshqa guruhlari uchun ish joylarini band qilib qo'yish; ish kuchini hududlar bo'yicha qayta taqsimlash; oddiy yo'l bilan ishga kira olmaydigan fuqarolarning (ko'p bolali va yolg'iz otionalarning) ish bilan bandligiga ko'maklashish uchun ish o'rinlarini qo'llab-quvvatlash; ishsizlarning tadbirkorlik va mustaqil faoliyati bilan shug'ullanishlariga yordam ko'rsatish; ommaviy ishdan bo'shatishlarni to'xtatib qolish uchun kompensatsiya to'lovlarini amalga oshirish.

Respublikamizda ish bilan bandlikka ko'maklashish Markazi xizmati 1991 yilda tashkil etilgan edi. Ish bilan bandlikka ko'maklashish Markazi xizmati ishning asosiy tamoyillari xalqaro tajribaga mos keladi. Masalan, Aholining ish bilan ta'minlash to'g'risidagi Qonunga ko'ra, davlat fuqarolariga o'zlari uchun mos keladigan ish tanlashda va ishga joylashda bepul yordam ko'rsatadi, ishsizlarga bepul ta'lim olish imkoniyati yaratib beriladi, yangi kasbga o'qiyotgan vaqtda stipendiya to'lanadi, haq to'lanadigan jamoat ishlarida qatnashish imkoni beriladi, ishsiz fuqarolar daromadlarini qo'llab-quvvatlash siyosati amalga oshiriladi.

Ish bilan bandlikka ko'maklashish markazi xizmati murojaat qilgan mehnatkashlar va ish beruvchilarga ishga ega bo'lish imkoniyati haqida va ish kuchi bilan ta'minlash to'g'risida, biror kasb egallashni istaydigan fuqarolarga qo'yiladigan talablar haqida axborotlar beriladi; fuqarolarning o'zlariga mos keladigan ish topishlarida, ish beruvchilarga esa zarur xodimlar tanlashda ko'maklashadi. Ish bilan bandlikka ko'maklashish markazi xizmati ish beruvchilarga yoshlar, nogironlar, yolg'iz va ko'p bolali ota-onalar uchun ish o'rinlari saqlash va yaratish dasturlarini qo'llab-quvvatlashni kafolatlaydi. Sanoati rivojlangan mamlakatlardagi ishga joylashtirish byurolari kabi Respublika ish bilan bandlikka ko'maklashish markazi xizmati organlari ish o'rinlarini taklif qilish, ishchi kuchiga bo'lgan talab va taklif to'g'risidagi statistik ma'lumotlar va axborot materiallarini e'lon qilib borishni ta'minlaydi.

Umummilliy ish bilan bandlikka ko'maklashish Markazi mehnat bozori segmentini (bo'lagini) tartibga solib turadi. Mamlakatlarning rivojlanish tajribasini umumlashtirish shuni ko'rsatadiki, bo'sh ish joylarining unchalik ko'p bo'lmagan qismi ular yordamida to'ldiriladi, lekin bular birmuncha past va o'rtacha malaka talab qiladigan ish o'rinlaridir. Masalan, Shvetsiyada ish qidirayotganlarning qariyb 35,0 % Ish bilan bandlikka ko'maklashish Markazi xizmati bilan aloqaga kirishadi, Fransiyada ish qidiruvchilarning qariyb 15,0 %i, AQShda esa 5,0 %ga yaqini ular xizmatidan foydalanadi. Hisoblab chiqilishicha, ish qidiruvchilarning ko'pchiligi (5,0 %dan ortig'i) ish joylari haqidagi axborotlarni do'stlari yoki qarindoshlaridan oladi.

Kasb tayyorgarligi va qayta tayyorlov mehnat bozoridagi faol siyosatning asosiy yo'nalishi hisoblanadi, chunki hozirgi dunyoda ishga ega bo'lish istiqboli tez o'zgarishlar va tarkibiy islohotlar bilan bog'liq bo'lib, inson kapitaliga qo'yilgan mablag'lar bilan yuqori sifatli ma'lumot va zamonaviy kasb egallashga yordam beradi, bular ishsiz bo'lib qolishdan kafolatlaydi. Ko'p sonli faktlar shundan dalolat beradiki, yuqori malakali xodimlar uchun xos bo'lgan ishsizlik malakasiz xodimlardagiga nisbatan 4-7 baravar kamdir.

Shuning uchun ham dunyodagi barcha mamlakatlarda ishsizlar va ishsiz qolish xavfi ostida turgan xodimlarning kasb tayyorgarligi va ularni qayta tayyorlashdan iborat turli-tuman dasturlarni ishlab chiqish tajriba qilib ko'rilayotir. Bunda mazkur dasturlar birinchi navbatda oldingi kasb malakasi iqtisodiyotdagi tarkibiy o'zgarishlar, ishchi o'rinlarining yangi kasbiy tuzilishiga javob bermaydigan kishilar, shuningdek, aholining zaif himoyalangan qismiga (hozircha zarur kasbiy tayyorgarlikka ega bo'lmagan yoshlarga, mehnat bozoriga qaytishga qaror qilgan ayollarga; kasbga yo'naltirishga ehtiyoj sezadigan nogironlar va boshqalarga) qaratilgan. Ko'pincha ta'lim olish uchun nomzodlarni davlat ish bilan bandlikka ko'maklashish markazi xizmati aniqlaydi.

Kasb tayyorgarligi va qayta tayyorlov dasturlari davlat, tadbirkorlar va kasaba uyushmalarining ishtirokida ishlab chiqiladi va amalga oshiriladi. Bu dasturlarning bevosita tashkilotchisi ko'pincha Davlat ish bilan bandlikka ko'maklashish markazining xizmati hisoblanadi, u markazlar va o'quv kurslarining maxsus tashkil etilgan shoxobchalarda, shuningdek o'quv yurtlari yoki korxonalar bilan tuzilgan shartnomalar asosida tashkil etadi; ta'lim oluvchilarga stipendiyalar to'lanadi.

Ish bilan bandlikka ko'maklashish markazi xizmati davlat manfaatlarini ko'zlab ish olib boradi, ishsizlarning ta'lim olishi va qayta o'qishini ularga mablag'lar ajratish shaklida nafaqalar to'lash orqali rag'batlantiradi. Davlat korxonalar xodimlarining ta'lim

olishi uchun ajratilgan mablag'lar hisobidan soliqlarni olib tashlash orqali xususiy tadbirkorlarni ham rag'batlantiradi.

Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risidagi Qonunda ishsiz fuqarolar ham Ish bilan bandlikka ko'maklashish Markazlari xizmati yo'llanmasi bilan bepul kasb tanlash, kasb tayyorgarligi, qayta tayyorlash va malaka oshirish huquqiga egadirlar, deb ta'kidlangan. Mazkur huquqlar qonunning boshqa moddalari va bandlarida ham kafolatlangan bo'lib, tuman va viloyatlarda maxsus dasturlar ishlab chiqarilgan.

O'zbekistonda "Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida"gi dasturning bajarilishi yuzasidan ish bilan band bo'lmagan aholi, jumladan, yoshlar, kasb-hunar kollejlari va o'rta maktab bitiruvchilari, muddatli harbiy xizmatdan qaytganlar, shuningdek, jazo muddatini o'tab qaytgan shaxslar hamda ayollarni ish bilan ta'minlash, haq to'lanadigan jamoat ishlariga jalb etish maqsadida mehnat yarmarkalari muntazam o'tkazib kelinmoqda.

Mehnat bozoridagi faol siyosatning ana shu yo'nalishini amalga oshirishdagi asosiy murakkablik iqtisodiyotning bo'lajak kasb-malaka tuzilishi to'g'risida, o'rta va uzoq muddatli istiqbolda kasb sohasidagi mehnatga bo'lgan ehtiyoj qanday bo'lishi haqidagi axborotning etishmasligidadir. Yana bir muammo ishdan mahrum bo'lgan shaxslarning kasbiy jihatdan qayta tayyorlanishga kam talab bildirishi, chunki ular oldingi kasblari bo'yicha ishga joylashishga umid qiladilar. Mehnat bozoridagi faol siyosatning mazkur yo'nalishini rivojlantirishga to'sqinlik qiluvchi omil ish bilan bandlikka ko'maklashish xizmati faoliyatini moliyaviy jihatdan ta'minlashning cheklanganligi hamdir.

#### **10.4. Malakali mehnat bozori sub'ektlari bilan davlat o'rtasidagi munosabatlar**

Malakali mehnat bozorini bozor iqtisodiyoti tamoyillari asosiga qurilgan ijtimoiy mehnat munosabatlari tizimi sifatida qarar ekanmiz, mehnat bozori ikki asosiy ijtimoiy-iqtisodiy vazifani bajara olishini kuzatishimiz mumkin. Bunda inson resurslarining ish bilan bandlik darajasi bo'yicha muqobil turlari (kasblar, tarmoqlar, korxonalar, hududlar) taqsimlanishi hamda aholi daromadlarining maoshlar asosida rag'batlantirilishi va mehnat uchun mukofotlash shaklida taqsimlanishi muhim rol o'ynaydi. Malakali mehnat bozori vazifalarining bunday usullarda amalga oshirilishi mehnat unumdorligining samaradorligini oshirish, uni eng yuqori darajaga etkazish, inson resurslaridan olinadigan foydani va daromadlarni ko'paytirish, davlatning iqtisodiy yuksalishi, ijtimoiy adolat va nihoyat, barcha uchun baravar bo'lgan ish o'rinlariga joylashish imkoniyatlari va kasb tayyorgarligiga yordam bermog'i lozim.

Malakali mehnat bozori tartibga solish strategiyasi quyidagi savolga javob berishi lozim: jamiyatning barcha a'zolari hayotiy manfaatlarini xisobga olishda, ancha kam ta'minlangan fuqarolarning turmushiga e'tiborni kuchaytirish, ijtimoiy ishlab chiqarish natijalarini taqsimlashda adolat talabiga amal qilishlari kerak. Bu ustuvor yo'nalishlardan eng muhimlarini tanlab olish mehnat bozorini tartibga solish jarayonining ijtimoiy yo'nalishlari hamda mehnat bozorini tartibga solish tamoyillari va ularni amalga oshirish usullarini belgilab beradi.

Malakali mehnat bozori tartibga solish strategiyasini ishlab chiqish vaqtida, birinchidan, barcha jarayonlarning jamiyat va iqtisodiyotning olg'a tomon rivojlanish talablari, ijobiy o'zgarishlarni rag'batlantirishga bo'ysunishi, jamiyatdagi ijtimoiy-siyosiy

barqarorlikni ta'minlaydigan chora-tadbirlarning ustuvorligini ta'minlashga xizmat qilishi zarur.

Ikkinchidan, «faol jamiyat»ni shakllantirishga e'tibor berish kerak, unda iqtisodiy imkoniyatlar yaratiladi va har bir fuqaroning qonuniy-demokratik jamiyat barpo etishdagi faolligi rag'batlantiriladi. Bunday siyosat jamiyatdagi har bir sog'lom a'zoning o'z mehnati bilan erishiladigan farovonlik uchun javobgarligini e'tirof qilishga asoslangan.

Uchinchidan, «faol jamiyat» va unga mos keladigan mehnat bozorida faol siyosat teng imkoniyatlar printsipli bilan birga qo'shib olib borilishi kerak. Uning asosiy mohiyati – ishga ega bo'lish va uni saqlab qolishdagi tengsizlikni barham toptirish yoki eng kam holatga keltirishga imkon beradi. Bunday tengsizlik nogironlik, oilaviy sharoitlar, malakaning etishmasligi va hokazo sabablarga ko'ra kelib chiqishi mumkin.

Ish bilan bandlikka normal yo'l topish oson bo'lishi uchun ochiq mehnat bozorida barcha xodimlarning raqobatga bardoshlilikini oshirish muhimdir. Personal malakasining etishmasligi yoki joriy yil va istiqbolda ehtiyoj bildirmaydigan kasbga ega bo'lishi raqobatga bardoshli emasligining asosiy sababidir. Shuning uchun ham davlat tomonidan mehnat bozorini tartibga solish jarayonida personalning past malaka darajasi to'xtab qolishiga yo'l qo'ymaslikka intiladi, chunki bu hol ish bilan bandlikning barqarorlashuvi yo'lida jiddiy to'siq bo'lishi, shuningdek iqtisodiyotning o'sishiga ham xalaqit berishi mumkin. Shunga ko'ra mehnat bozorini davlat yo'li bilan tartibga solish chora-tadbirlarini tanlaganda faol tadbirlar, chunonchi, kasb ta'limi, ishga joylashtirish, ishsizlarni ishga tiklash dasturlari, ijtimoiy ta'minotda turgan iqtisodiy jihatdan passiv fuqarolar va aholini ishga joylashtirishda ko'maklashish diqqat-e'tiborda bo'lishi kerak. Iloji boricha ularni samarali faoliyat oqimiga burib yuborish muhimdir. Bu, ayniqsa, uzoq muddatli ishsizlikka mahkum etilishi mumkin bo'lgan va ishdagi uzoq tanaffus natijasida ishga joylashish imkoniyatini yo'qotayotgan kishilarga taalluqlidir.

Malakali mehnat bozorini tartibga solishning aniq maqsadli vazifasi – ishchi kuchiga bo'lgan ehtiyojni kengaytirish va ish kuchini samarali taklif etishni qo'llab-quvvatlashga ko'maklashishdan iborat bo'lib, bundan ko'zda tutilgan maqsad:

-iqtisodiy o'sish imkoniyatlarini yaxshilash uchun mehnat resurslarini rivojlantirish va ularni tarkibiy o'zgarishlarga muvofiqlashtirish;

-noqulay sharoitlarda yashayotgan aholi guruhlari ish bilan ta'minlash uchun imkoniyatlarni yaxshilash, ish bilan bandlikka bo'lgan qobiliyatni oshirish yo'li bilan ijtimoiy tenglikka ko'maklashish va boshqalar.

Ijtimoiy-mehnat munosabatlari, ish bilan bandlik, mehnat bozori – bozor iqtisodiyotining shunday sohalari, ularda bozorning nomukammalliklari juda yaqqol ko'zga tashlanadi. Bu esa iqtisodiyotdagi nomutanosiblikka olib keladi. Natijada mehnat bozorida davlatning tartibga solib turishi funktsiyasi zarur bo'lib qoladi. Stixiyali bozor ish o'rinlari uchun olib borilayotgan raqobat kurashidan aholining himoya qilinmagan guruhlari (kasb ta'limi va mehnat stajiga ega bo'lmagan yoshlar, mehnat qobiliyati cheklangan nogironlar, birmuncha ko'proq vaqti va kuchini oilaga bag'ishlashga majbur bo'lgan ayollar, keksaygan kishilar)ni siqib chiqaradi. Iqtisodiyotning bir qancha tarmoqlari va ayrim kasblar «bozorbop» bo'lmay qolishi, ya'ni foyda keltirmasligi va tegishli ravishda bozor iqtisodiyoti tomonidan rad qilinishi mumkin. Ish bilan bandlik va ijtimoiy-iqtisodiy mehnat munosabatlari davlat tomonidan tartibga solib turilmasa, keskin ijtimoiy-iqtisodiy o'zgarishlar alg'ov-dag'ovlar ro'y berishi mumkin. Shuning uchun ham

davlat barqaror iqtisodiy o'sishi uchun o'z-o'zidan mehnat bozori instituti bo'lib, maxsus tashkilotlar – ijtimoiy-iqtisodiy mehnat munosabatlarini bevosita tartibga solib turadigan institutlar tashkil etadi. Bunday institutlarga iqtisodiyotning turli darajalarida Mehnat va ijtimoiy aholini himoyalash vazirligi, migratsiya xizmati, aholining ish bilan bandligi xizmati, viloyat va tuman bo'limlari, korxonalar va tashkilotlardagi personalni boshqarish xizmatlari, shuningdek yollanma xodimlar va ish beruvchilarning jamoat tashkilotlari kiradi.

Birlamchi va ikkilamchi mehnat bozorlarining asosiy hususiyatlari. Davlat mehnat bozorining barcha qatnashchilari, xususan, xodimlarga ish o'rni saqlanishi, ish haqi va nafaqalar berilishi, ijtimoiy sug'urta, pensiya berilishi kafolatini beradi, ish beruvchilarga – ishlab chiqarilgan mahsulotning rejalashtirilgan hajmi uchun talabni, xomashyo va materiallar berish, barqaror narxlar va maqsadli mablag' ajratishni kafolatlaydi. Bu kafolatlar mehnat bozorida ishtirok etayotgan xodimlar uchun har qanday o'zgarishlarda ham ijtimoiy himoyalash imkonini beradi. Lekin davlat tomonidan o'rnatiladigan moliyaviy chegaralarning qat'iyligi xodim bilan ish beruvchining shaxsiy tashabbuskorlikka bo'lgan rag'bati, mehnatni tatbiq etishning eng samarali sohalarini qidirish, unumdorlikni oshirish, o'z-o'zini ta'minlashning ichki zaxiralarini aniqlashga intilishini cheklab qo'yadi, ya'ni ijtimoiy-iqtisodiy mehnat munosabatlarida passivlikni shakllantiradi.

Malakali mehnat bozorini tartibga solishning passiv siyosatiga ish qidiruvchilarni ro'yxatga olish, ishsizlik bo'yicha beriladigan nafaqa miqdorini aniqlash, ishsizlik bo'yicha nafaqa berish tizimini tashkil etish, ishsizlar va ularning oila a'zolarini ko'llab-quvvatlashning turli shakllarini amalga oshirish choralarini qo'llash qabul qilingan.

Ish bilan bandlikning passiv siyosatini amalga oshirishning eng ko'p tarqalgan shakllaridan biri aholini ishsizlikdan sug'urta qilish dasturlari bo'lib, ular bozor iqtisodiyoti rivojlangan mamlakatlarda keng tatbiq etiladi. Ishsizlikdan sug'urta qilish, ikki xil darajadagi ijtimoiy-iqtisodiy maqsadlarni ko'zlaydi. Mikrodarajada, ya'ni ayrim oila, personal darajasida ish bilan bandlikka ko'maklashishni barqarorlashtirishdir. Iste'mol barqarorlashtirilsa, ishsiz xodimlar nafaqa olmasa ham o'z oilasi va turmush darajasini vaqtinchalik qo'llab turish uchun imkoniga ega bo'ladi. Ish bilan bandlikni barqaror qilish esa ishsizlik bo'yicha nafaqalarning doimiyligini, yangi ish qidiruvchilar uchun ish topishni osonlashtiradi.

Biroq, mazkur choraga shubha bilan qarashlar ham uchraydi, chunki ishsizlikdan sug'urtalash dasturlari bunday holda ijtimoiy boqimandalikni davlat tomonidan qo'llab-quvvatlashdir. Ishsizlikdan sug'urta qilish dasturlarining bosh maqsadi makroiqtisodiy barqarorlik bo'lib keldi va shunday bo'lib qoladi. Bu amaldagi iqtisodiy rivojlanishning moliyaviy rag'batlarini o'z-o'zidan ta'minlash talab keskin pasayib ketgan davrlarda aholining xarid qilish qobiliyatini oshirishdan iborat.

Ishsizlikdan sug'urta qilish dasturlari ko'pincha nafaqa olish huquqi berilishini tartibga solishni nazarda tutadi. Sug'urta dasturlaridan ko'pincha ayrim tarmoqlar (masalan, AQShda qishloq xo'jaligi, Shveysariyada mehmonxona va restoranlar sohasi, Fransiya va Gollandiyada uy-ro'zg'or xizmati va shu kabilar) hajmiga qarab ayrim korxonalar, kasblar, aholining ayrim demografik guruhlarini chiqarib tashlanadi.

Shunday qilib, passiv siyosatning asosiy vazifasi ishsizlarga nafaqa berishdir. U kun kechirishning eng kam darajasini ta'minlaydi va ishsizning qaramog'idagi oila a'zolari

sonini hisobga oladi. Shuningdek, bu siyosatning vazifasi ishsizlar va ularning oila a'zolariga nafaqalar berish va puldan tashqari bo'lgan yordam shakllari bilan ta'minlashni tashkil etish hamdir. Bu bozor munosabatlari sharoitida davlat ijtimoiy siyosatining ajralmas qismi bo'lib, xodimlarda befarqlik va boqimandalik kayfiyatlarining rivojlanish xavfi passiv siyosatning muayyan cheklashlari, shuningdek davlatning kuch-g'ayratini faol siyosatga ma'lum darajada qaratish bilan barham toptiriladi.

Mehnat bozoridagi faol siyosat, yuqorida aytib o'tilganidek, insonning ish o'rni uchun kurashdagi raqobatbardoshligini oshirishga qaratilgan bo'lib, bunga ta'lim olish, qayta tayyorlash, kichik va xususiy tadbirkorlikni hamda kasanachilikni rivojlantirish, yakka tartibda mehnat faoliyati bilan shug'ullanish yo'li bilan erishiladi. U sog'lom kishi o'z oilasini ta'minlash uchun mustaqil ravishda mablag' ishlab topishi, bu uning insoniy burchi ekanligiga asoslanadi. Insonning o'z oilasi farovonligi uchun javobgarligi uning o'z zimmasida, davlat esa unga ish bilan bandlik uchun imkoniyat yaratib beradigan vositachidir.

Mehnat bozorida faol siyosatni ishlab chiqish va amalga oshirishda omillarning uch eng muhim guruhi hal qiluvchi ta'sir qiladi:

1) xalqaro mehnat normalari, ular erkin tanlangan mehnat bilan bandlik, imkoniyatlar va muomalaning tengligi, birlashish erkinligi va hokazo asosiy huquqlarni belgilab beradi;

4) ijtimoiy-iqtisodiy mehnat munosabatlarining qaror topgan turlaridan foydalangan holda, xususiy tadbirkorlar va boshqa guruhlarining manfaatini e'tirof qiladigan bo'lsa, muvaffaqiyat qozonishga katta umid qilishi mumkin;

5) turli mamlakatlar va mamlakat ichidagi viloyatlar va tumanlarga xos shart-sharoitlarning xilma-xilligi hisobga olinadi.

Malakali mehnat bozoridagi faol siyosat shakli bo'yicha ishsizdarni tezlik bilan faol mehnatga qaytarish uchun Ishga joylashtirishga ko'maklashish markazlari tomonidan olib boriladigan tadbirlar majmui bo'lib, u quyidagilarni o'z ichiga oladi:

- ishga joylashishda yordam ko'rsatish;
- kasb tayyorgarligida ko'maklashish;
- mustaqil shug'ullanishni rivojlantirish;
- kasb sohasida maslahatlar berish va hokazolar.

Faol siyosat faqat ishdan mahrum bo'lib qolganlarni qo'llab-quvvatlab qolmasdan, shu bilan birga har bir kishining o'zi uchun ish o'rni qidirishga qaratilgan faolligini rag'batlantiradi, bu esa o'z navbatida davlat byudjeti xarajatlarini qisqartiradi, jamiyatdagi kutilayotgan keskinlikni yumshatadi, mehnat unudorligini oshirish, iqtisodiyotning tarkibiy jihatdan qayta qurilishiga yordam beradi.

Malakali mehnat bozoridagi faol siyosat olib borish sohasidagi tadbirlar paketini ishlab chiqish va amalga oshirishda xalqaro mehnat tashkiloti mutaxassislarining fikri bo'yicha eng muhim vazifa quyidagi axborotga e'tibor berishdir:

- ish bilan bandlar, ish bilan band bo'lmaganlar, ishsizlarning yosh-jins tuzilishi;

- ish kuchi saflariga kirishdagi o'rtacha yosh va uning mehnatkashlarining malaka darajasiga ta'siri;

- oila daromadining yollanib ishlash, davlat nafaqalari, ish bilan mustaqil ravishda bandlik, ijaraga berish, foizli daromad va ko'chmas mulkdan olinadigan daromaddagi ulushi;

- shaharlardagi urbanizatsiya darajasi va rasmiy hamda norasmiy ish bilan bandlik miqyoslari, agrar va noagrar ish bilan bandlik darajasi va shu kabilari;
- korxonalarining hajmi va mulk shakli bo'yicha taqsimlanishi;
- iqtisodiyotning xalqaro raqobat uchun ochiqligi, xususan, savdoning milliy daromaddagi ulushi, xorijiy investitsiyalarning ahamiyati;
- mehnat institutlari, shu jumladan, kichik korxonalar va xususiy tadbirkorlik, kasanachilikning rivojlanishi hamda samaradorligi;
- mehnat qonunchiligi miqyoslari va ularning bajarilish darajasi, aholini himoya qilish va ijtimoiy sug'urta.

Malakali mehnat bozoridagi faol siyosat ko'pincha aholining birmuncha noqulay ahvoldagi guruhlarini manfaatlari yo'lida ishlab chiqiladi. Lekin bunday yondashganda aholini maxsus qo'llab-quvvatlashni talab qiladigan guruhlarini ajratish ancha murakkab hisoblanadi. Bunday guruhlariga ish kuchida cheklangan darajada qatnashuvchi shaxslar (jismoniy nuqsonlari bor kishilar), jinsi va yosh belgisiga ko'ra, ishga yollanishda kamsitilishga duch keladigan shaxslar; ishlab chiqarish faoliyatida alohida qiyinchiliklarni boshdan kechiradigan kishilar, surunkali ishsizlar kirishi mumkin.

Mutaxassislarining fikriga qaraganda, mehnat bozoridagi shunday faol siyosat, ya'ni butun aholining manfaatlari yo'lida mehnat bozorining faoliyat yuritish natijalarini yaxshilashga qaratilgan siyosat ko'proq samara berishi bilan ajralib turadi, lekin bunda aholining kam ta'minlangan guruhlarini muammolarining o'ziga xos tomonlariga alohida e'tibor beriladi. Boshqacha aytganda, mehnat bozorining umumiy ahvoli yaxshilanganda aholining barcha guruhlarida ahvol yaxshilanadi.

### **Qisqacha xulosalar**

Ishchi kuchi taklifi va talabi va ishchi kuchi narxi mehnat bozorini tahlil qilish va bashorat qilishda asosiy o'rinda turadi. "Malakali mehnat bozori" tushunchasi kengaytirib talqin qilinganida mehnat taklifi ish izlayotgan ishsizlar miqdori deb emas, balki konkret ijtimoiy-demografik va iqtisodiy sharoitlarda iqtisodiyotda ish bilan band bo'lganlar va ish izlayotganlarning yuzaga kelgan umumiy miqdori deb, ya'ni iqtisodiy faol aholi deb qaraladi. Mehnat talabi ish bilan bandlar va bo'sh ish o'rinlarining umumiy miqдорidan iborat deb hisoblanadi, shu bilan birga, ish o'rinlari jismoniy birliklar sifatida emas, balki ijtimoiy-iqtisodiy jihatdan olib qaraladi.

Malakali mehnat bozori ish bilan bandlikni tartibga solishda faol rol o'ynaydi. Mehnat bozorida asosiy milliy resurs – ishchi kuchi shakllanadi hamda korxonalar, tarmoqlar va mintaqalar bo'yicha taqsimlanadi.

### **Nazorat va muhokama uchun savollar**

1. Mehnat bozori va ishchi kuchi bozori deganda nimani tushunasiz? Ushbu tushunchalarni iqtisodchilar qanday talqin qiladilar?
2. Mehnat bozori tushunchasining mohiyati nimadan iborat? Mehnat bozorining boshqa bozorlarga nisbatan o'ziga xos xususiyatlari nimalardan iborat?
3. Mehnat bozorida ishchi kuchi taklifining asosiy tarkibiy qismlari nimadan iborat?



4. Yollanma ishchi kuchiga ehtiyoj va mehnat bozori elementlaridan biri sifatidagi ishchi kuchiga talabning mohiyati nimadan iborat?

5. Mehnat bozori ishlashi va uning asosiy elementlari birgalikdagi harakatining mexanizmlari qanday?

6. Mehnat bozorlarining segmentasiyasi nima? Moslashuvchan mehnat bozori deganda nimani tushunamiz?

7. Birlamchi va ikkilamchi mehnat bozorlarini xususiyatlari nimalardan iborat?

8. Mehnat bozoriga oid qanday asosiy nazariyalar bor?

9. Mehnat bozori modellari deganda nima tushuniladi? Raqobat darajasiga qarab ularning turlarini tavsiflang (raqobatli bozor, monopsoniya modeli, ikki tomonlama monopoliya modeli va hokazolar).

10. Zamonaviy mehnat bozori milliy modellari (Amerika, Shvetsiya, Yaponiya, Fransiya modellari)ning xususiyatlari nimalardan iborat?

### **Navsiya etiladigan adabiyotlar**

1. Karimov I.A. Mamlakatimizni modernizatsiya qilish va kuchli fuqorolik jamiyati barpo etish- ustuvor maqsadimizdir. Toshkent: - "O'zbekiston", 2010– 18 b.

2. Karimov I.A. Asosiy vazifamiz – vatanimiz taraqqiyoti va xalqimiz farovonligini yanada yuksaltirish. Toshkent: - "O'zbekiston", 2010–49 b.

3. Karimov I.A. "Mamlakatimizni modernizatsiya qilish va yangilashni izchil davom ettirish – davr talabi". Vazirlar Mahkamasining 2008 yilda mamlakatni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish yakunlari va 2009 yilga mo'ljallangan iqtisodiy dasturning eng muhim ustuvor yo'nalishlariga bag'ishlangan majlisidagi ma'ruza "Xalq so'zi" – 2009 y. 14 fevral, №33-34 (4696-4697).

4. Abdurahmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti. Darslik (nazariya va amaliyot) –T.: "Mehnat", 2009.

5. Abdurahmonov Q.X. va boshqalar. "Personalni boshqarish" Darslik. – T.: "O'qituvchi" nashriyoti, 2008

6. Abdurahmonov Q.X., Xolmo'minov Sh.R., Akbarov A.M. Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi –T.: TDIU, 2004.

7. Гейц И.В. Новые системы оплаты труда работников бюджетной сферы – М.: Дело и Сервис, 2009 - 386 с.

8. Кибанов А.Я. Управление трудовыми ресурсами. Учебник.– М.: ИНФРА-М, 2010 – 548 с.

9. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г Экономика труда. Учебник.–М.: Волтерс Клувер, 2010 - 800 с.

10. Xolmo'minov Sh.R. Mehnat bozori iqtisodiyoti .O'quv ko'llanma –T.: TDIU, 2004. -144b.

## **11-BOB AHOLINING TURMUSH DARAJASI, DAROMADLARI VA UNI DAVLAT TOMONIDAN TARTIBGA SOLISH: AHOLI BANDLIGINI OSHIRISHNING ASOSIY USTIVOR YO'NALISHIDIR**

### **11.1. Aholi daromadlari va uning taqsimlanishi yuzasidan ilmiy-nazariy qarashlar tasnifi**

Aholi daromadlariga doir nazariyalarni ko'rib chiqishni klassiklardan boshlash maqsadga muvofiq, chunki iqtisodiyot fanining ulardan oldingi namoyondalari (sxolastlar, merkantilistlar, fiziokratlar va boshqalar) ushbu masalalar yuzasidan yaxlit qarashlar tizimini bayon etmaganlar.

Klassik siyosiy iqtisod vakillari (A. Smit, D. Rikardo, D. Mill' va boshqalar) birinchilar aholi daromadlari yuzasidan yaxlit qarashlar tizimini qatorida ta'riflab berdilar. Ularning nuqtai nazariga ko'ra, pulning barcha tovarlar va xizmatlarga nisbatan narxlarning o'rtacha darajasi bo'yicha hisoblangan xarid qobiliyati doimiy bo'ladi.

Klassik iqtisodchilar asosan Maltusning aholi o'sishining oziq-ovqat resurslariga bog'liqlik nazariyasiga qo'shilar edilar. Xuddi ana shu nazariya ularga tirikchilik minimumi bilan belgilanadigan ish haqi nazariyasini asoslashga yordam berdi.

Mazkur maktab namoyandalari tirikchilik minimumi deganda, mehnat xizmatlarining «tabiiy» bahosi – jismonan yashash uchun zarur bo'lgan ish haqi darajasi, ya'ni ishchilar olishi kerak bo'lgan minimal haqini tushunar edi.

Klassiklar aholining o'zgarmas sonini qo'llab-quvvatlaydigan «tabiiy ish haqini» qisqa muddatli «bozor ish haqidan» farqlar edilar. Agar «bozor ish haqi» tabiiy ish haqidan ortiq bo'lsa, aholining o'sishiga yo'l qo'yadi. Ularning fikricha, ish haqi darajasining tirikchilik minimumigacha pasayish tamoyili aholi ortiqchaligini bildiradi. Boshqacha qilib aytganda, ular har bir jon boshiga to'g'ri keladigan daromad maksimal bo'lgan vaqtdagi aholi soni optimal son bo'ladi, deb hisoblar edilar.

Klassiklar Maltus izidan borib, kambag'allikning sababini aholi o'sish sur'ati bilan tirikchilik minimumini belgilaydigan hayotiy ne'matlarning o'sish sur'ati o'rtasidagi oddiy nisbatdan iborat deb qaraganlar. Ular bevosita davlat subsidiyalari yoki xususiy xayr-ehsondan foydalanib, qashshoqlikni engishga qarshi chiqar edilar, chunki bu aholi o'sishining asosiy cheklovini kuchsizlantirishi mumkin edi. Agar bir ishchiga to'g'ri keladigan ish haqi tirikchilik minimumiga teng bo'lsa, aholi sonida muvozanat o'rnatiladi. Aholi kam bo'lganida tirikchilik minimumini saqlab turish uchun kerak bo'lganiga qaraganda ko'proq daromad hosil qilinadi.

Klassiklar mehnatga bo'lgan talab singari ish haqi fondini ham mavjud mehnatni taklif qilishga qarshi qo'yadilar. Ular ish haqi normasini ish haqi to'lashga mo'ljallangan butun pul summasini ishga yollangan ishchilar soniga taqsimlash yo'li bilan aniqlar edilar. Bundan ish haqini oshirish uchun yo bo'linuvchini ko'paytirish, yoki bo'luvchini kamaytirish, ya'ni ishlab chiqarishni oshirish, yoki tug'ilishni kamaytirish kerak, degan xulosa chiqar edi. Ish haqi fondi nazariyasi tirikchilik vositalari minimumi nazariyasi bilan bog'lanmas edi: ish haqi fondi mehnatga talabni tahlil qilish asosida, tirikchilik vositalari minimumi esa, uni taklif qilish asosida belgilanar edi.

Materialistik iqtisodiy nazariya daromadlarning taqsimlanishiga mutlaqo boshqacha qarashlarni ishlab chiqdi. Ularning qarashlariga ko'ra, ishchi kuchi tovarga aylanadi, har

qanday boshqa tovar singari bozorda ish haqiga sotib olinadigan va ishchilarning yashashini ta'minlaydigan hayotiy vositalarni ishlab chiqarish uchun zarur bo'lgan ish vaqti miqdori bilan belgilanadigan narxda sotiladi. Mehnat sotilishi mumkin emas, ishchi kuchining ishlash qobiliyati esa tovardir. Ish haqi mehnatning bahosi emas, balki ishchi kuchining bahosidir.

XIX asrning 70-yillarida iqtisodiy ta'limotning yangi yo'nalishi – marjinalizm paydo bo'ldi (Jevons, Menger, Val'ras, Vizer, Bem-Baverk, Gossen, Marshall va boshqalar). Bu yo'nalish vujudga kelishining muhim sabablaridan biri XIX asr o'rtalarida jamiyatning iqtisodiy tuzilmasida o'zgarishlar yuz berganligidir.

Marjinalistlar iqtisodiyotni turg'un holatda deb hisoblab, ko'proq makro- emas, balki mikroiqtisodiyotni tahlil qilar edilar. Ular ta'limotining mohiyati ishlab chiqarilgan mahsulot (xizmatlar) raqobatlashayotgan foydalanish yo'nalishlari o'rtasida optimal natija bilan (iste'molchilarni maksimal qanoatlantirish ma'nosidagi optimal natija bilan) taqsimlanadigan sharoitlarni izlashdan iborat edi.

Marjinalistlar jami mahsulot ishlab chiqarish omillarining pirovard mahsulotlaridan aniq tarkib topadi va bundan har qanday o'zgaruvchan omil (yer, kapital va mehnat) pirovard mahsuliga teng haq olishi kerak, deb xulosa chiqaradi. Masalan, ish haqi stavkasi muvozanat holatida mehnat mahsulining pirovard qimmatidan yuqori bo'lishi mumkin emas. Har qanday mehnat birligi pirovard birlik bo'lishi mumkin. Shu sababli pirovard mehnat birligini ishlab chiqarishga jalb etish uchun kerak bo'lgan ish haqi stavkasi tadbirkor tomonidan har qanday boshqa mehnat birligini ishlab chiqarish jarayonida saqlab turish uchun to'lashga rozi bo'ladigan maksimal haqqa teng bo'lishi kerak.

Bunda ish haqi muvozanat holatida mehnat mahsulining pirovard qimmatidan kam bo'lishi mumkin emas. U qo'shimcha miqdorlarini jalb etish chiqimga qaraganda ko'proq daromad keltirar ekan, ishchi kuchini yollash ko'payib boradi. Binobarin, ish beruvchilar o'rtasidagi raqobat ish haqini mehnat mahsulining pirovard foydaliligiga teng qilib o'rnatadi. Biroq, statik tahlil tufayli ishlab chiqarish omillari bahosi marjinalizmida ishlab chiqarish omillarini taklif qilishning ehtimol tutilgan dinamikasi bilan bog'lanmas edi. Ish haqi masalasida mehnatni taklif etishning uzoq muddatli egri chizig'i elastik ekanligi va ish haqi stavkasi tirikchilik minimumiga ham asoslanishi hisobga olinmas edi.

O'tgan asrning 40-yillari keynschilik tizimining asta-sekin yoyilishi bilan ajralib turadi (D. Keyns, X. Xansen va E. Xansen, P. Samuelson va boshqalar). Keyns va uning izdoshlari 30-yillarning qiyinchiliklaridan qutulish yo'llarini izlab, yana makroiqtisodiy nazariyaga murojaat qildilar. Ularning tahlil markaziga pul va baho o'rniga daromad va ish bilan bandlik qo'yildi.

Keyns nazariyasining mohiyati «ishsizlik sharoitida muvozanat» bo'lishi mumkinligini e'tirof etishdan, raqobatli iqtisodiyotda to'la ish bilan bandlikni kafolatlaydigan mexanizm yo'qligini ko'rsatishdan iborat.

Keynsga qadar aholi jamg'armalari uning daromadlari muhim unsur sifatida o'zgaruvchan foiz stavkasi bilan kiritiladigan investitsiyalarga tenglashtiriladi, deb hisoblanar edi. Ish bilan to'la bandlik holatida iqtisodiy muvozanatga erishish uchun daromadning (ish haqi, renta, foiz, foydaning) muayyan darajada bo'lishini ta'minlash zarur. Keyns buning uchun xususiy investitsiyalar yetarli emasligi sababli davlat investitsiyalari ham kerakligini, bu investitsiyalar u joriy etgan mul'tiplikator qoidasi

orqali ishlab chiqarishning umumiy hajmi ortishi, daromadlar va ish bilan bandlik o'sishiga olib kelishini isbot qildi.

Jamg'armalar foiz stavkasining o'zgarishidan ko'ra daromadning o'zgarishiga ko'proq munosabat bildiradi. Investitsiyalar esa, aksincha, daromaddan ko'ra foiz stavkasining ko'proq o'zgarishiga olib kelishini ko'rsatdi. Agar investitsiyalar darajasi kam bo'lsa, daromadlar darajasi ham mul'tiplikator ta'siri natijasida past bo'ladi, daromadlar darajasi past bo'lganida, jamg'armalar ham kam bo'ladi. Bunday holda foiz stavkasi esa ekvivalent miqdorda rejalashtirilayotgan investitsiyalarni rag'batlantirish uchun pasayishi kerak.

Keyns ishchilar «pul illyuziyasiga» duchor bo'lganliklariga: ularni pul bilan to'lanadigan ish haqi pasaytirilganida ishlashni xohlamasliklari, lekin narxlar o'sishi tufayli real ish haqi ancha pasaygan holatda ishlashga rozi bo'lishlariga asoslanib, ish haqining moslashuvchan emasligi (pasayish tomoniga) haqidagi taxminga asoslangan.

Keynsning maqsadlaridan biri agar ish haqining pasayishi, shunday bo'lishi mumkin bo'lsa, samarali talabni ko'paytirishi mumkin degan fikrning bekor ekanligini isbotlash edi. U mehnatga talab va ish bilan bandlik darajasi puldagi ish haqi bilan emas, balki real ish haqi bilan belgilanishi; puldagi ish haqi pasayishi bilan birga hamma vaqt real ish haqi ekvivalent miqdorda pasayishi hamda jami talab tushib ketishiga asoslanar edi. Keyns puldagi ish haqining nisbiy darajasi absolyut darajasiga qaraganda ancha muhim ekanligi, oxir-oqibatda oqilona siyosat puldagi ish haqining barqaror umumiy darajasini saqlab turishdan iborat ekanligiga ishonar edi. Shunday qilib, keynschilik davlat ishlab chiqarishni ham, ish bilan bandlikni ham, daromadlarni qayta taqsimlashni ham tartibga solishga qaratilgan iqtisodiyotga umumiy rahbarlikni amalga oshirishi kerakligini e'tirof etishga yaqinlashib keldi.

Keynsning talabni boshqarish siyosati iqtisodiyot va mehnat bozorini tartibga solish samaradorligining oshishiga yordam berdi. Biroq, uning evolyutsiyasi shunga olib keldiki, iqtisodiyotning ehtiyoji o'zgarishiga qarab davlat xarajatlarini ko'paytirish yoki qisqartirish o'rniga bu xarajatlar yuqori darajada belgilandi.

O'tgan asrning ikkinchi yarmida monetarizm paydo bo'ldi. Uning atoqli vakillari (M. Fridmen, A.U. Fillips, D.F. Mut, F.A. Xayek va boshqalar) ham keynschilik vakillari singari, e'tiborni ishlab chiqarish va daromad hajmlarining makroiqtisodiy regulyatorlariga qaratdilar. Ular Keynsning daromad mul'tiplikatori yordamidagi investitsiya impul'slari emas, balki pul massasi iqtisodiyotning ancha samarali regulyatori deb hisoblar edilar. Ularning nuqtai nazariga qaraganda, pulga bo'lgan talabni oshirish, pul hajmining barqaror o'sishini ta'minlash muhim. Bu talab, o'z navbatida, daromadlarning boshqa turlariga qaraganda pulga olingan daromad bilan belgilanadi, ya'ni monetaristlar yana foiz stavkalarining faol roli va pulning miqdor nazariyasiga qaytdilar.

Monetarizm keltirgan dalillar orasida «tabiiy ishsizlik normasi» kontseptsiyasi markaziy o'rinda turadi. Unga ko'ra ixtiyoriy ishsizlikning shunday darajasi tushuniladiki, bunda mehnat bozori tozalanadi va real ish haqi darajasi barcha bozorlardagi muvozanatga mos bo'ladi. Bu esa talab va taklifning muayyan strukturasi iqtisodiyotda real ish haqini o'zgarimas darajada saqlab turadigan va mehnat unumdorligining o'sishi nol' darajada bo'lganida narxlarni o'zgartirmay ushlab turadigan ishsizlik normasi mavjud bo'lishini bildiradi.

Monetaristlar ishsizlikni ish haqi (narxlar)ning o'zgarishi bilan bog'lar edilar. Bu bog'liqlik Fillips egri chizig'i degan nom oldi. Fillips egri chizig'idagi asosiy yangilik puldagi ish haqining o'sishi sezilarli ishsizlik bilan birga mavjud bo'lishi mumkinligini ko'rsatishdan iborat edi. Shu bog'liqlikdan inflyatsiya hatto nol darajada bo'lganida ham ishsizlik mavjud bo'lishi kelib chiqar edi. Narxlarning barqarorligi va ishsizlik o'zaro mos kelmaydigan maqsadlar bo'lib chiqdiki, bu keynschilik xulosalarini rad etar edi. Shunday qilib, bir vaqtning o'zida barqaror narxlar va to'la ish bilan bandlikka erishish haqidagi avvalgi umid narxlarning barqarorligi va to'la ish bilan bandlikdan birini tanlab olishga o'z o'rnini bo'shatib berdi.

Monetarizm asoschisi M. Fridmen ishga yollovchilar bilan ishchilarning narxlar va ish haqi oshishiga asimmetrik munosabatda bo'ladilar degan fikrni himoya qilar edi. Uning dalillariga ko'ra, jami talabning kengayishi tovarlarning narxini ham, ish haqi darajasini ham oshiradi, lekin narxlar talabning oshishiga ish haqiga qaraganda tezroq munosabat bildiradi. Puldagi ish haqiga qaraganda tezroq o'sadigan narxlar sharoitida real ish haqi kamayadi. Real ish haqining kamayib ketishi ishga yollovchilarni ish bilan bandlikni oshirishga undaydi. Mehnatga bo'lgan talabning bunday oshishi samarali bo'ladi, chunki ishchilar hali ham barqaror narxlarni kutayotgan bo'ladilar va puldagi ish haqining o'sishini real ish haqining oshishi deb hisoblaydilar.

Fridmenning ishga yollovchilarning kutishlari bilan ishga yollanuvchilarning kutishlari bir-biridan farqlanishi haqidagi tezislariga monetarizmning hamma vakillari ham qo'shilmadilar. Uning kattagina yo'nalishlaridan birida oqilona kutishlar nazariyasi ta'riflandi (D.F.Mut va boshqalar). Bu nazariyaga muvofiq ish beruvchilar ham, ishchilar ham o'zlarining narxlar va ish haqi xususidagi kutishlarini bir xil – ular haqiqatda qanday o'zgarishiga qarab – shakllantiradilar. Bundan hukumatlar inflyatsiya sur'atlari singari nominal o'zgaruvchilargagina ta'sir ko'rsata oladilar, ammo ular ishlab chiqarish va ish bilan bandlik singari real miqdorlar qarshisida ojiz, degan g'ayrikeynscha juda radikal xulosalar kelib chiqar edi. Binobarin, antitsiklik barqarorlashtiruvchi siyosatni amalga oshirish uchun hech qanday imkoniyat yo'q, degan fikr tug'ilar edi. Agar amaliyot oqilona kutishlar nazariyasining xulosalarini tasdiqlaganida edi, keynschilik o'z dolzarbligini yo'qotgan bo'lardi. Biroq, bu qarashlarning hech qanday hal qiluvchi tasdig'i hozirga qadar olingani yo'q.

Iqtisodiy g'oya va qarashlar taraqqiyoti o'tgan asrning oxirgi choragida «monetarizm» bilan «fiskalizm» bir-biridan ajralishi bilan nishonlandi. Mazkur qarashlarning bir tomonida iqtisodiy faollikka ta'sir ko'rsatuvchi eng qudratli omil pul zaxirasining o'zgarishidir, deb hisoblaydiganlar turadi. Ular pulning miqdor nazariyasidan foydalanib, daromad darajasini aniqlash jarayonini tahlil qiladilar. Birinchilari, fiskal siyosatning qobiliyatlarini inkor etadilar, holbuki, ikkinchilari, pul siyosati ham, fiskal siyosat ham daromad va ishlab chiqarishga katta ta'sir ko'rsatishga qodir ekanligiga ishonadilar.

O'rganishlardan shu narsa kelib chiqadiki, turli tarixiy davrlarda mamlakatlarda u yoki bu ijtimoiy muammolarning keskinligi o'zgarib turgan. Masalan, XIX asr oxirida ijtimoiy masalaning mohiyati daromadlarni taqsimlashning adolatsizligidan iborat edi. Sanoat ishchilarida yomon ish sharoitlari, ish haqining etishmasligi ustunlik qilar edi. So'ngra, XIX asr oxiri XX asr boshlarida ijtimoiy masalaning yechimini

yaqinlashtirishga muvaffaq bo'lindi. Natijada ishchilarning yashash sharoitlari sezilarli darajada yaxshilandi, real ish haqi ko'pgina industrial mamlakatlarda ancha oshdi.

Ikkinchi jahon urushidan keyin ijtimoiy muammolar yangicha xususiyat kasb etdi. Daromadlarning pasayishiga olib keladigan davomli ommaviy ishsizlik shaklidagi betayin turmush birinchi o'ringa o'tdi. Ijtimoiy siyosatdagi ustuvor yo'nalishlar to'la ish bilan bandlikni ta'minlash va ijtimoiy ta'minotni rivojlantirishga qaratildi.

Keyinchalik inson erkinligi, uning qobiliyatlarini to'la ro'yobga chiqarish hisobiga moddiy mustaqillik muammolari birinchi o'ringa chiqdi. Bu hol ishchilar va boshqa aholi qatlamlari borgan sari ko'proq davlatga qaram bo'lib qolayotganligi bilan bog'liq edi. Mehnat qobiliyatini yo'qotish, keksalik va ishdan mahrum bo'lish hollarida ta'minlash yetarli emas edi. Iqtisodiy erkinlikni ta'minlash – daromadlarni shakllantirishning iqtisodiy mustaqilligiga erishish va ish haqini yo'qotgan hollarda ijtimoiy qo'llab-quvvatlash hozirgi kunda ham dolzarb masala bo'lib qolmoqda.

## **11.2. Ayoli turmush darajasi tushunchasi va uni belgilovchi ko'rsatkichlar tizimi**

Aholi turmush darajasi davlat ijtimoiy-iqtisodiy siyosati samaradorligini baholashning eng muhim mezonidir. Uni oshirib borish ijtimoiy rivojlanishning asosiy maqsadidir. «Turmush darajasi» tushunchasi zamonaviy talqinda inson faoliyatining barcha tomonlariga taalluqli keng qamrovli tushunchadir.

Turmush darajasi deganda, aholining zaruriy moddiy va nomoddiy ne'matlar va xizmatlar bilan ta'minlanganlik darajasi, ularni iste'mol qilish darajasi tushuniladi.

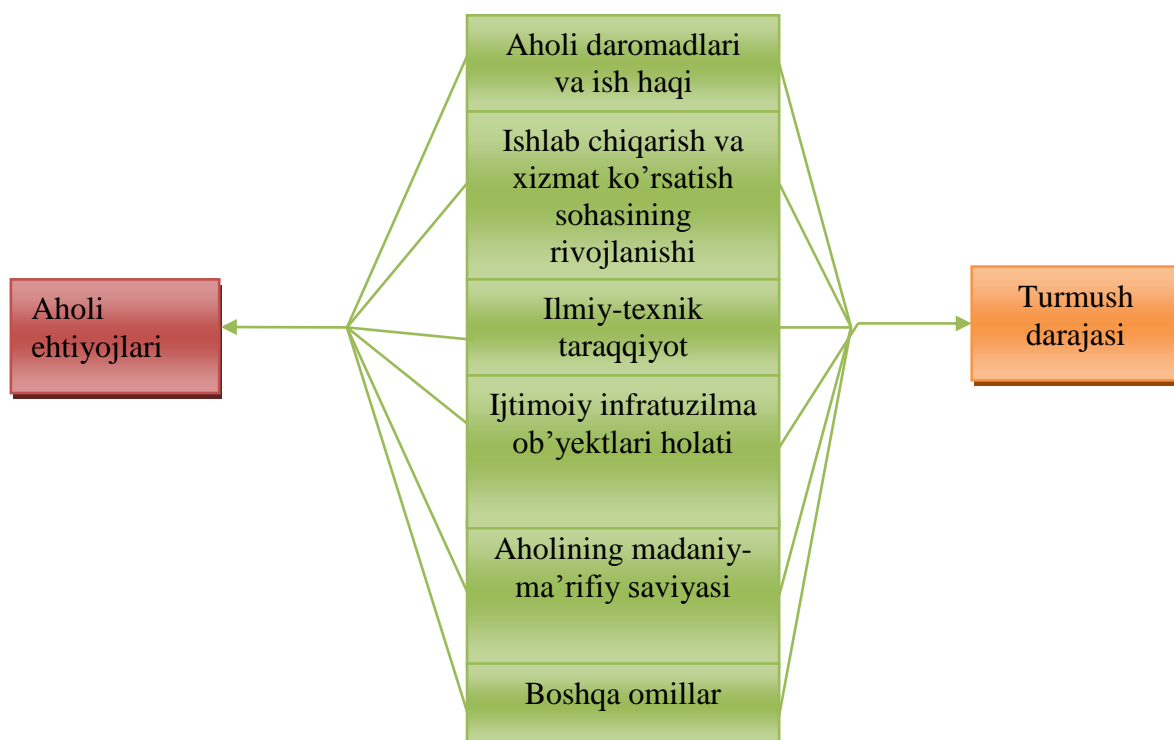
Aholining farovonlik darajasini ifodalash uchun «turmush darajasi», «xalq farovonligi», «turmush faoliyati xavfsizligi», «turmush tarzi», «mehnat faoliyati sifati», «turmush sifati» kabi turli tushunchalar qo'llaniladi. Ba'zan turli atamalar bir mazmunni anglatrsa, boshqa hollarda ular o'rtasidagi farq muayyan ahamiyat kasb etadi va mazmun jihatdan sezilarli darajada farq qiladi. Shu bilan birga, mazkur tushunchalarning o'zaro bog'liqligini qayd etish lozim.

O'zbekistonda aholi moddiy, ma'naviy, ijtimoiy ehtiyojlarining qondirilish darajasini ifodalaydigan «turmush darajasi» atamasi kengroq qo'llaniladi. Bunday tavsif ko'proq turmush darajasi statistikasini xarakterlaydi (11.1-chizmaga qarang).

Shu bilan birga, turmush darajasi ko'plab omillar yig'indisi ta'sirida bo'lgan o'zgaruvchan jarayondir. Bir tomondan, turmush darajasi muntazam o'zgarib turadigan turli ne'matlarga bo'lgan ehtiyojlarning tarkibi va darajasi bilan, boshqa tomondan, u ehtiyojni qondirish imkoniyatlari, tovarlar va xizmatlar bozoridagi holat, aholi daromadlari, mehnatkashlarning ish haqi bilan belgilanadi. Ammo ish haqi miqdori ham, turmush darajasi ham iqtisodiy rivojlanish ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish sohalari samaradorligining ko'lami, ijtimoiy infratuzilmalarining holati ilmiy-texnik taraqqiyot (ITT) darajasi va aholining madaniy-ma'rifiy saviyasiga bog'liq.

O'tgan asrning 70-80 yillarida «turmush tarzi» tushunchasi ilmiy-iqtisodiy va hayotiy muammolari keng qo'llanilgan. Bunda hayot faoliyatining sifat ko'rsatkichlari «turmush tarzi», miqdor ko'rsatkichlari esa «turmush darajasi» bilan ifodalangan. Shuningdek, aholining turmush darajasini xarakterlovchi boshqa atamalar va tushunchalar mavjud. Turmush darajasining eng mufassal talqini quyidagicha: turmush

darajasi – jismoniy, ma’naviy va ijtimoiy ehtiyojlarning rivojlanish darajasi, qondirilganlik miqyosi va ularni qoniqtirish uchun yaratilgan imkoniyatlarni aks ettiruvchi kompleks ijtimoiy-iqtisodiy kategoriyadir. Bunday talqin turmush darajasining sifat va miqdor ko’rsatkichlarini yanada to’liqroq ifodalashga imkon yaratadi.



**11.1-chizma.** Aholi ehtiyojlari va turmush darajasiga ta’sir etuvchi omillar

Xalqaro Mehnat Tashkiloti konvensiyalariga muvofiq har bir inson o’zi va oilasining salomatligi, farovonligini ta’minlovchi turmush darajasiga (oziq-ovqat, kiyim-bosh, uy-joy, tibbiy parvarish, ijtimoiy xizmatlar), shuningdek, ishsizlik, nogironlik, bevalik holatlarida ta’minot olish huquqiga ega. Barcha huquqlar ko’pchilik mamlakatlarda milliy kontsepsiyalar asosida amalga oshiriladi.

Turmush darajasi kontsepsiyasi tamoyillar va ko’rsatkichlar tizimiga asoslanuvchi hamda aholining turmush farovonligini oshirishga qaratilgan g’oyani ifodalaydi. Turmush darajasining kontsepsiyasi ko’zda tutilgan maqsadlarni amalga oshirish strategiyasi, yo’nalishlari va bosqichlarini belgilab beradi.

Sobiq Ittifoq davrida kommunizm qurish va «har kimda qobiliyatiga yarasha, har kimning ehtiyojiga yarasha» tamoyilini amalga oshirish asosiy maqsad sanalar edi. Bu aslida sho’ro jamiyatining turmush darajasi kontsepsiyasi vazifasini o’tagan. Mazkur kontsepsiya mehnatkashlarning muntazam o’sib borayotgan ehtiyojlarini imkon qadar qondirishni ko’zda tutgan.

Umuman olganda, sho’rolar davrida mehnatkashlar ehtiyojlarini qondirish bo’yicha ko’plab ishlar amalga oshirildi. Ularning daromadlari, ish haqlari o’sib bordi, ammo bu daromadlar salmog’i, ehtiyojlar tarkibi va hajmi xalqaro o’lchovlar bilan taqqoslaganda juda past edi. Shu bilan birga amal qilgan turmush darajasi kontsepsiyasi real bo’lmagan, ko’proq ideal turmush modelini eslatardi.

Bozor munosabatlariga o'tish davrida O'zbekistonda yangi ijtimoiy-iqtisodiy sharoitlarga javob beradigan turmush darajasi kontseptsiyasi yaratishga zarurat tug'ildi. Shu asosda O'zbekistonda ijtimoiy yo'naltirilgan izchil siyosat olib borila boshladi. Mazkur siyosat respublikada inson manfaati ustuvorligini ta'minlashi qaratilgan bo'lib, uning doirasida qisqa va o'rta muddatli maqsadli ijtimoiy dasturlar ishlab chiqildi va faol amalga oshirila boshladi.

Tarixiy jihatdan «turmush sifati» kontseptsiyasi inson hayot faoliyatining iqtisodiy parametrlarini aks ettiruvchi «global ish bilan bandlik», «turmush darajasi», «mehnat faoliyati sifati» kabi kontseptsiyalarning rivojlanishi va o'zaro uyg'unlashuv asosida yuzaga kelgan.

Turmush sifati kontseptsiyasi inson jamoalarining jismoniy, aqliy va ijtimoiy barkamolligini belgilovchi shartlarni shakllantiradi. Bu yerda gap faqat turmush sifatini (ovqatlanish, uy-joy, ish bilan bandlik, ta'lim darajasi) baholovchi ob'yektiv omillar haqida emas, balki inson tomonidan o'z farovonligi, baxt, qoniqish, rohat kabi tushunchalarni sub'yektiv his etish to'g'risida ham bormoqda. Masalan, sog'liq darajasi, oilaviy munosabatlari, ishi, moddiy ahvoli, yaratuvchanlik qobiliyati va hokazolardan qoniqish hayotdan qoniqish hosil qilishning muhim komponenti hisoblanadi. Shunday qilib, turmush sifati kontseptsiyasi insonning atrof-muhit bilan o'zaro munosabatlarini ham o'z ichiga oladi. Bu munosabatlar ehtiyojlarning qondirilganligi va mavjud imkoniyatlarning kutilgan imkoniyatlarga mosligi darajasini xarakterlaydi.

Turmush darajasi inson (aholi) hayot faoliyatining ma'lum bir qirrasini to'g'risida tasavvur beradigan ko'rsatkichlar tizimi bilan belgilanadi. Turmush darajasi to'g'risida batafsil ma'lumot olish uchun aholi daromadlari va ehtiyojlari, iste'mol darajasi va tarkibi, uy-joy, mol-mulk, madaniy-maishiy buyumlar va boshqa imkoniyatlar bilan ta'minlanganlik darajasini chuqur o'rganish lozim.

Turmush darajasini ifodalovchi ko'rsatkichlar turli-tuman bo'lib, turmush darajasi kontseptsiyasi bilan uzviy bog'liq. Ayrim muhim ko'rsatkichlar va uning indikatorlari 11.1-jadvalda keltirilgan.

Turmush darajasini baholash uchun jadvalda keltirilgan ko'rsatkichlar:

- darajaga oid ko'rsatkichlar (mutlaq qiymatlar);
- tarkibiy ko'rsatkichlar (darajaga oid ko'rsatkichlarning tarkibiy qismlari);
- dinamik (darajaga oid ko'rsatkichlarning o'zgarishini tavsiflaydigan, nisbiy) ko'rsatkichlar sifatida hisoblab chiqilishi mumkin.

Nisbiy turmush darajasini quyidagi uch jihat bo'yicha aniqlash mumkin:

- a) uni avvalgi yillardagi turmush darajasi bilan taqqoslash;
- b) bir mintaqadagi turmush darajasini boshqa mintaqalardagi (mamlakatlardagi) turmush darajasi bilan taqqoslash;
- v) amaldagi turmush darajasini kishilarning minimal va oqilona talablarini ifodalovchi ehtiyojlarning rivojlanganlik darajasi bilan taqqoslash orqali.

Ta'kidlab o'tilganidek, barcha klassifikatsiyalar o'rtasida o'zaro uzviy aloqa mavjud. Ular bir-birini to'ldiradi, ammo kompleks baholash uchun integral ko'rsatkichlar tizimi zarur. Hozirda asosi turlicha bo'lgan turmush darajasi kontseptsiyalarini aholining turmush darajasini (sifatini) har tomonlama xarakterlab beradigan yagona ko'rsatkichga keltirish bo'yicha samarali usul yo'q, biroq shunday usullarni ishlab chiqish bo'yicha olimlar jiddiy ish olib bormoqdalar.



## Aholi turmush darajasi ko'rsatkichlari va indikatorlari

Turmush darajasi ko'rsatkichlari	Ko'rsatkichlar indikatorlari
<b>I. Asosiy jismoniy ehtiyojlar qondirilishi</b>	
1. Salomatlik	1.1. 1000 yoki 100 ming aholi hisobiga jami o'lim. 1.2. 1000 tug'ilgan chaqaloq hisobiga bir yoshgacha o'lgan bolalar soni. 1.3. Onalar o'limi darajasi. 1.4. Kutilayotgan umr uzoqligi. 1.5. Kasallik natijasida mehnat qobiliyatining yo'qotilishi. 1.6. Aholini sog'liqni saqlash muassasalari bilan ta'minlanganlik darajasi. 1.7. Xar 1000 nafar aholiga tibbiy personallarning to'g'ri kelishi.
2. Ovqatlanish	2.1. Asosiy oziq-ovqat mahsulotlari iste'moli. 2.2. Aholining oziq-ovqat mahsulotlariga bo'lgan talabining qondirilishi.
3. Turar joy	3.1. Turarjoylarda uylarning umumiy maydonini ishga tushirish. 3.2. Turarjoylarning umumiy maydoni. 3.3. Turarjoy fondini obodonlashtirish. 3.4. Xonadonlar o'rtacha kattaligi. 3.5. Turarjoylarning injeneriya va kommunikatsiya tizimlari bilan ta'minlanganligi. 3.6. Aholining toza ichimlik suvi va tabiiy gaz bilan ta'minlanganlik darajasi.
4. Uylardagi mol-mulklar	4.1. Aholining moddiy-maishiy va xo'jalik buyumlari bilan ta'minlanganligi. 4.2. Aholiga madaniy-maishiy buyumlar sotish va hokazolar.
5. Pulli xizmatlar	5.1. Aholiga pulli xizmatlar ko'rsatish hajmi. 5.2. Aholiga pulli xizmatlar ko'rsatish tarkibi. 5.3. Maishiy xizmatlar hajmi va sifati.
<b>II. Ma'naviy ehtiyojlarning qondirilishi</b>	
6. Aholining madaniy darajasi	6.1. Aholining savodxonlik darajasi. 6.2. Nashr etilayotgan kitob va risolalar hajmi. 6.3. Chiqarilayotgan jurnallar va boshqa davriy nashrlar hajmi. 6.4. Aholining televizorlar, axborot vositalari va komp'yuter texnologiyalari bilan ta'minlanganligi. 6.5. Maktab yoshigacha (0-6 yosh) bo'lgan bolalarning maktabgacha ta'lim muassasalari bilan qamrov darajasi. 6.6. Maktab yoshdagi bolalarning maktablar bilan ta'minlanganligi. 6.7. Akademik litseylar, kasb-hunar kollejlari va oliy o'quv yurtlari soni. Ularda tahsil olayotganlar soni va qabul miqdori.

<b>III. Ijtimoiy ehtiyojlarni qondirish</b>	
7. Mehnat sharoitlari	<p>7.1. Sanoatda ish vaqti nobudagarchiligi (o'rtacha hisobda bir ishchi hisobiga, kun).</p> <p>7.2. Xodimlarning mehnat sharoitini o'zgartirish (og'ir jismoniy mehnat bilan band bo'lganlar va hokazo).</p> <p>7.3. Ishlab chiqarishda shikastlanish (bir ish kuni va bundan ko'proq ish kuni hisobiga baxtsiz xodimalarda shikastlangan va mehnat qobiliyatini yo'qotganlar hamda 1000 nafar ishlaydigan kishi hisobiga shikastlanishi o'lim bilan tugallanganlar soni) va hokazolar.</p>
8. Dam olish sharoitlari	<p>8.1. Yozgi oromgohlarda dam olgan bolalar soni va hokazolar.</p> <p>8.2. Sport-sog'lomlashtirish maskanlari soni va uning qamrov darajasi.</p> <p>8.3. Madaniy-istirahat maskanlari bilan ta'minlanganlik.</p>
9. Ijtimoiy ta'minot	<p>9.1. Pensiyalar va o'rtacha ish haqi, hamda uning eng kam miqdorlari bo'yicha nisbat.</p> <p>9.2. Bolalarga atalgan nafaqalarning o'rtacha miqdorlari va ularning yashashiga loyiq minimum nisbati.</p> <p>9.3. Pensiyalar miqdori va tirikchilik minimumi nisbati va hokazolar.</p> <p>9.4. Kam ta'minlangan oilalarga berilgan moddiy nafaqalar miqdori va tiriklik minimumi nisbati.</p> <p>9.5. Yosh bolali onalarga to'lanayotgan nafaqalar miqdori.</p>
10. Ijtimoiy-maishiy vaziyat	<p>10.1. Ishsizlarning umumiy soni.</p> <p>10.2. Baxtsiz hodisalar, zaharlanish va shikastlanishlar, qotilliklar va hokazolar oqibatidagi o'lim.</p> <p>10.3. Ish tashlashlar (ish vaqti nobudagarchiligi kishi-kunlari miqdori, qatnashchilar soni).</p> <p>10.4. Ro'yxatga olingan jinoyatlar soni.</p> <p>10.5. Ifloslangan oqar suvlarning chiqarib tashlanish hajmi.</p> <p>10.6. Havoga ifloslangan moddalarning chiqarib tashlanishi va hokazolar.</p>
11. Daromadlar va sarf-xarajatlar	<p>11.1. Aholining pul daromadlari, shu jumladan ularning turlari bo'yicha.</p> <p>11.2. Aholining pul sarf-xarajatlari, shu jumladan, ularning turlari bo'yicha.</p> <p>11.3. Ish bilan band bo'lgan xodimlarning o'rtacha oylik ish haqi, shu jumladan, tarmoqlar, mintaqalar va kasblar bo'yicha uning tabaqalanishi.</p> <p>11.4. Aholining omonatlardagi jamg'armalari, uning ko'payishi va hokazolar.</p>

Sho'rolar davri amaliyotida integral o'lchov sifatida jon boshiga to'g'ri keladigan o'rtacha haqiqiy daromad ko'rsatkichidan foydalanilardi. Uni oshirishning asosiy shakllari quyidagilar: haqiqiy ish haqining o'sishi (pul shaklidagi ish haqini to'g'ridan-to'g'ri oshirish, narxlarni tushirish, soliqlar, majburiy ajratmalarni kamaytirish), ijtimoiy iste'mol fondlaridan to'lanadigan to'lovlarni (ijtimoiy transfertlarni) oshirish va bosh-

qalar. «Haqiqiy daromadlar» ko'rsatkichida pul daromadlaridan tashqari natural daromadlarning qiymati, muassasalarning ijtimoiy soha uchun moddiy xarajatlari ko'rinishidagi daromadlar, aholining qimmatbaho qog'ozlari, jamg'armalari ham hisobga olinadi. Aholining haqiqiy daromadlari indeksi jon boshiga to'g'ri keladigan daromadlar dinamikasi, moddiy ne'matlar, xizmatlar, tariflar baholarining, soliqlar va majburiy ajratmalarning o'zgarishini hisobga olgan holda ifodalaydi.

Aholi turmush darajasini ifodalash uchun turli mamlakatlarda turlicha mezonlar qo'llaniladi. Ular orasida minimal iste'mol byudjeti, kambag'alchilik, mutlaq va nisbiy kambag'alchilik ko'rsatkichlari keng foydalaniladi.

Minimal iste'mol byudjeti – shaxsning rivojlanishi uchun zarur bo'lgan ehtiyojlar iste'molining minimal darajasini ta'minlaydigan iste'mol tovarlari va xizmatlari turlarining umumiy qiymati.

Kambag'allik ko'rsatkichi aholining turmush darajasini baholash uchun foydalaniladigan mezonlardan biridir. Jahon amaliyotida kambag'allik darajasini ta'riflashga yondashishda uchta asosiy kontseptsiya: mutlaq, nisbiy va sub'yektiv kambag'allik kontseptsiyasidan foydalaniladi.

Mutlaq kambag'allik kontseptsiyasi shaxsning minimal hayotiy ehtiyojlarini ta'minlash uchun zarur daromadni ta'riflashga asoslanadi.

Nisbiy kambag'allik kontseptsiyasi asosiy mezon sifatida insonning minimal ehtiyojlaridan emas, balki uning farovonligi ko'rsatkichlarining u yoki bu mamlakatda ustunroq keluvchi moddiy ta'minlanganlik darajasi bilan bo'ladigan nisbatidan foydalanadi. Bunday yondashuvda daromadlari mamlakat bo'yicha o'rtacha daromadning muayyan ulushidan oshmaydiganlar kambag'al hisoblanadi.

Keyingi vaqtlarda xorijiy tadqiqotlarda nisbiy kambag'allikni ta'riflashning boshqa uslubidan ham keng foydalanilmoqda. Mazkur uslub insonning boshdan kyechirayotgan, umumqabul qilingan turmush tarzi olib borish imkonini bermaydigan etishmovchiliklar ro'yxatini o'z ichiga oladi.

Kambag'allikning sub'yektiv kontseptsiyasi ijtimoiy maqbul turmush darajasi uchun zarur bo'lgan resurslarni sub'yektiv ta'riflashga asoslangan.

Kontseptsiyalardagi farqlardan tashqari, kambag'allik darajalarini ta'riflashga uy xo'jaliklari tavsifini tanlash ham ta'sir etadi. U kambag'allikni baholash uchun foydalaniladigan ko'rsatkich bilan taqqoslanadi. Amaliyotda uy xo'jaliklarining quyidagi tavsiflaridan foydalaniladi:

- uy xo'jaliklarining pul daromadlari;
- uy xo'jaliklarining pul sarf-xarajatlari;
- uy xo'jaliklarining tasarrufdagi moddiy resurslari ko'rsatkichlari.

O'zbekistonda kambag'allik darajasini baholash iqtisodiyotda deyarli foydalanilmaydi. Lekin o'rta hisobda bir oydagi pul daromadlari ko'rsatkichidan foydalaniladigan tarzda tirikchilik minimumi darajasini belgilaydigan mutlaq kontseptsiyaga asoslanadi. Unga muvofiq kam ta'minlanganlik ko'rsatkichi amaliyotga joriy etilgan O'zbekistonda ushbu ko'rsatkich muntazam monitoring va nazorat qilib boriladi hamda uning darajasini kamaytirishga qaratilgan faol ijtimoiy-iqtisodiy siyosat yuritiladi.

O'zbekistonda insonning minimal ehtiyojlarini ta'riflash uchun shunday tirikchilik minimumi belgilanganki, uni hisoblab chiqishda kalloriyalar, oqsillar, yog'lar va uglevodlar zaruriy iste'molining fiziologik me'yorlaridan foydalaniladi.

Tirikchilik minimumi inson salomatligini saqlash va uning hayotiy faoliyatini ta'minlash uchun zarur bo'lgan moddiy ne'matlar va xizmatlar iste'molining minimal darajasi ko'rsatkichidir.

Tirikchilik minimumi o'rta hisobda aholi jon boshiga to'g'ri keladigan qiymat tarzida va umuman respublika bo'yicha, asosiy ijtimoiy demografik guruhlar bo'yicha belgilanishi mumkin.

Tirikchilik minimumining qiymatini belgilash negizini ilmiy asosda ishlab chiqilgan oziq-ovqat mahsulotlari kaloriyalari tashkil etadi. Ular aholining ayrim ijtimoiy-iqtisodiy guruhlari uchun minimal iste'mol me'yorlari bo'yicha tabaqalashtirib berilgan hamda iste'mol qilinadigan mahsulotlarning kaloriyaliligi va kimyoviy tarkibi bo'yicha muvozanatlashtirilgan.

Oziq-ovqat mahsulotlari iste'moli me'yorlarini asoslashda turli tabiiy-iqlimiy sharoitlarni hisobga olish maqsadida respublika hududi amaldagi uslubiy tavsiyalarga muvofiq bir necha hududga ajratilgan. Zonal taqsimotga muvofiq yiliga o'rta hisobda aholi jon boshiga oziq-ovqat mahsulotlari turlari ma'lum miqdorlar doirasida belgilab chiqilgan. Hududiy zonalar bo'yicha oziq-ovqat turlarining quvvat bera olishi sutkasiga taxminan 2204 kkal. dan 2607 kkal. gachani tashkil etadi.

Hozirgi vaqtda qonunchilikdagi tirikchilik minimumiga doir talablarga muvofiq, O'zbekiston Respublikasida aholining asosiy ijtimoiy-demografik guruhlari uchun iste'mol savatini belgilash bo'yicha yangi Uslubiy tavsiyalar loyihasi ishlab chiqilmoqda. Xorijiy mamlakatlar tajribasiga asoslanib, uslubiy tavsiyalarga quyidagilar kirishi kerak:

1) asosiy ijtimoiy-demografik guruhlar uchun, inson salomatligini saqlash va uning hayotiy faoliyatini ta'minlash uchun zarur bo'lgan oziq-ovqat mahsulotlari, nooziq-ovqat tovarlar va xizmatlar minimal turlarini shakllantirish tamoyillari va tartibi;

2) iste'mol savatini belgilashda tabiiy-iqlim sharoitlari, aholining asosiy ijtimoiy-demografik guruhlari nooziq-ovqat tovarlar va xizmatlar iste'mol qilishidagi milliy an'analar va viloyatlardagi mahalliy xususiyatlarni hisobga olishga asoslanadi;

3) asosiy ijtimoiy-demografik guruhlar uchun, inson salomatligini saqlash va uning hayotiy faoliyatini ta'minlash uchun zarur bo'lgan oziq-ovqat mahsulotlari, nooziq-ovqat tovarlar va xizmatlarning namunaviy minimal turlari va boshqalar.

Dunyodagi ko'pchilik mamlakatlarda turmush darajasini ifodalash uchun mutlaq va nisbiy qashshoqlik ko'rsatkichlaridan ham foydalaniladi. Mutlaq qashshoqlik deganda daromadlarning umuman yoki shaxsning (oilaning) minimal turmush ehtiyojlarini qondirish uchun zarur daromadning yo'qligi tushuniladi. Mutlaq qashshoqlik ko'proq daydilar, boshpanasizlar va shu kabilar orasida uchraydi.

Nisbiy qashshoqlik yashash minimumi byudjetidan kam bo'lgan daromadlar miqdori bilan aniqlanadi. Jahon amaliyotida bu ko'rsatkich mamlakat bo'yicha o'rtacha daromadlarning 40-60 % dan kam bo'lgan daromatlarga nisbatan qo'llaniladi.

Jahon amaliyotida integral ko'rsatkich sifatida insonning rivojlanish indeksi (IRI) qo'llaniladi. «BMT taraqqiyot dasturlari» (BMTTD) mualliflari jon boshiga to'g'ri keladigan yalpi ichki mahsulot, kutilayotgan umr ko'rish davri va aholining ma'lumot

darajasi kabi ko'rsatkichlarning o'rtachasini hisoblab turmush darajasining umumlashtiruvchi indikatorini ishlab chiqdilar.

Insonning Rivojlanish Indeksi integral ko'rsatkich bo'lib, unda quyidagi ko'rsatkichlar mavjud bo'ladi:

1) kutilayotgan umr uzoqligi;

2) aholining savodliligi foizi bo'yicha hamda 25 va undan yuqori yoshdagilarning o'qiganlik yillari o'rtacha miqdori bo'yicha aniqlanadigan aholining ma'lumot darajasi;

3) muayyan yilda aholi jon boshiga to'g'ri keladigan yalpi ichki mahsulotni o'z ichiga oladi.

Xalqaro Mehnat Tashkilotining 117-sonli «Iqtisodiy siyosatning asosiy maqsadlari va me'yorlari to'g'risida»gi Konventsiyasiga muvofiq, maqbul turmush darajasini saqlab borish maqsadida davlatlar oziq-ovqat bilan ta'minlash, sog'liqni saqlash, salomatlik, uy-joy qurish, mehnat sharoitlari, yollanma xodimlar va mustaqil ishlab chiqaruvchilarni taqdirlash, ijtimoiy ta'minot kabi sohalarida taraqqiyotga ko'maklashish uchun iloji boricha chora-tadbirlar ko'rishlari lozim<sup>1</sup>.

Aholining turmush darajasini quyidagi to'rt ko'rsatkich bilan ajratish mumkin:

- to'q turmush darajasi - insonning har tomonlama kamol topishini ta'minlaydigan ne'matlardan foydalanish;

- normal daraja - insonning jismoniy va aqliy kuch-quvvatini to'la tiklash uchun qulay sharoitlarni ta'minlaydigan ilmiy asoslangan me'yorlar bo'yicha oqilona iste'mol qilish;

- kambag'allik - mehnat uchun resurslarni qayta yaratishning quyi chegarasi sifatidagi ish qobiliyatini saqlash darajasida ne'matlarni iste'mol qilish;

- qashshoqlik - iste'mol qilinishi insonning yashash qobiliyatini saqlash imkoniyatinigina beradigan ne'matlar va xizmatlarning biologik mezonlar bo'yicha yo'l qo'yiladigan minimal turlarini iste'mol qilish.

Turmush darajasi indeksini hisoblash uchun turmush darajasining quyidagi komponentlarining jon boshiga to'g'ri keladigan indeksi aniqlanadi: ovqatlanish (to'yimlilik va oqsillarga boyligi bo'yicha), uy mulklari fondi (solishtirma narxlarda), uy-joy (qulayliklarni qo'shgandagi maydoni), salomatlik va sog'liqni saqlash (umr ko'rish davri dinamikasi, o'lim darajasi, sog'liqni saqlash uchun xarajatlar bo'yicha), ta'lim va madaniyat (ma'lumot olish o'rinlari, ta'lim va madaniyat uchun ajratiladigan xarajatlar bo'yicha), aholiga xizmat ko'rsatish (solishtirma narxlarda) va hokazo. So'ng oila byudjetlari statistikasi bo'yicha ehtiyojlarning elastiklik koeffitsienti aniqlanadi. Elastiklikka teskari kattalik turmush darajasining berilgan komponenti bo'yicha ehtiyojlarning nisbiy qat'iyligining o'lchovi sifatida qabul qilinadi. Shundan keyin har bir komponent uchun ehtiyojlarning umumiy salmog'ida berilgan ehtiyojning ulushini ko'rsatuvchi koeffitsient topiladi.

Turmush darajasini yaxshilashning eng muhim ko'rsatkichlaridan biri umr ko'rishda davomiyligidir.

Ta'kidlash joizki, barcha ko'rsatkichlar va ularning tasniflari o'rtasida mustahkam

---

<sup>1</sup>Конвенции рекомендации, принятые Международной конференция труда (1919-1966 Международной бюро труда. -Женева, 1983, 1321-с.

aloqa mavjud. Turmush darajasining o'zgarishi turli omillar ta'sirida yuz beradi, ularni oqilona boshqarish aholining turmush darajasini tartibga solib borish imkonini beradi.

Yuqorida ta'kidlanganidek, turmush darajasi turli sabablarga bog'liq bo'lgan ko'pqirrali hodisadir. Har bir insonning turmush darajasi havo va suv muhiti, uy-joy, maishiy va ishlab chiqarish sharoitlari, iste'mol tovarlarining sifati va hajmidan boshlab, to umumiy ijtimoiy-iqtisodiy va ekologik vaziyat, shuningdek siyosiy institutlarning ahvoligacha bo'lgan qator tabiiy va ijtimoiy omillar bilan belgilanadi. Ularning eng diqqatga sazovorlari – siyosiy, iqtisodiy, ijtimoiy soha va fan-texnik taraqqiyot, shuningdek ekologiyaga (atrof-muhitga) ta'sir etuvchi omillardir.

Omillarning ta'siri tabiiy-iqlimiy sharoitlar va zaxiralarning (inson, mehnat, ishlab chiqarish, moliyaviy, axborot, ma'naviy zaxiralar) mavjudligiga (yo'qligiga) qarab kuchayishi (susayishi) mumkin. Ammo bunda to'g'ridan-to'g'ri aloqa mavjud emas. Masalan, Yaponiya, Shveysariya kabi davlatlarda tabiiy zaxiralarning kam bo'lishiga qaramay, ular eng boy davlatlardan sanaladi.

Farovonlikning yuqori darajasi aholisi ko'p bo'lgan davlatlar (AQSh, Germaniya, Yaponiya) bilan bir qatorda kam aholili davlatlarda ham (Lyuksemburg, Finlyandiya, Shveysariya) kuzatiladi. Pokiston, Afg'oniston, Tojikiston, Qirg'iziston va O'zbekiston kabi davlatlarning iqlimi deyarli bir-biriga yaqin bo'lsa-da, ulardagi aholining turmush darajasi bir-biridan tubdan farq qiladi.

Aholining ma'lumot darajasi, kasbiy darajasi yuqoriligi, iqtisodiy faolligi, tadbirkorligi, ijtimoiy munosabatlarni mamlakatda turmush darajasi yuqori bo'lishini ta'minlovchi sabablar sifatida ta'kidlanadi. Masalan, Yaponiya erishgan iqtisodiy taraqqiyot, birinchi navbatda, ta'lim tizimi, millatning mehnatsevarligi, faolligi, korxonalarda mehnatning oqilona tashkil etilishi bilan bog'lanadi.

### **11.3. Aholi daromadlari, ularning shakllanish manbalari va foydalanish yo'nalishlari**

Har bir insonning moddiy va ma'naviy turmush imkoniyatlari uning daromadlari darajasiga bog'liq. Insonning daromadi darajasi qancha yuqori bo'lsa, uning o'z zaruriy ehtiyojlarini qondirish, salomatligini saqlash, dam olishni tashkil etish, ma'lumot olish va bo'sh vaqtini madaniy tarzda o'tkazish imkoniyatlari shuncha ko'p bo'ladi.

Daromadlar ehtiyojlarni bevosita qondirish manbai sifatida aholi hayotida katta rol o'ynaydi. Davlat byudjetining daromad qismi asosan jismoniy va yuridik shaxslardan olinadigan soliq va to'lovlardan tashkil topadi hamda ular ijtimoiy ehtiyojlar uchun sarflanadi va shu tariqa aholi ehtiyojlari bilvosita qondiriladi.

Iqtisodiy adabiyotlarda «daromad» tushunchasi ishlab chiqarilgan mahsulot narxining uni ishlab chiqarish sarf-xarajatlaridan oshishi, shuningdek har bir sinf, ijtimoiy guruh yoki alohida shaxsning yangi yaratilgan qiymatda mavjud bo'lgan va uning u tomonidan o'zlashtirilgan ulushi sifatida ta'riflanadi.

Daromadlar harakati iqtisodiyotning ishlab turishini ta'minlaydi. Aylanish jarayonida daromadlar izchil ravishda yuzaga kelish, taqsimlanish va qayta taqsimlanish, pirovard, iste'molga ishlatilish, jamg'arilish kabi bosqichlaridan o'tadi. Daromadlarning yuzaga kelishi ularning tovarlar ishlab chiqarish va xizmatlar ko'rsatish jarayonidagi

harakatining boshlang'ich bosqichi bo'ladi. Bu bosqichda daromadlar birlamchi ko'rinishga ega bo'ladi.

Taqsimlanish jarayonida tadbirkorlar birlamchi daromadlardan mahsulot ishlab chiqarish va sotish yuzasidan soliqlar to'laydilar, mehnat haqi va ishlab chiqarishning boshqa omillari yuzasidan haq to'laydilar. Natijada dastlabki daromadlar ish haqi, foizlar, renta va korporatsiyalarning taqsimlanmagan foydasiga aylanadi.

Daromadlarning qayta taqsimlanishi jarayoni keyingi bosqich bo'ladi. U soliqlar to'lash, ijtimoiy fondlarga mablag'lar o'tkazish, korxonalar va aholiga turli transfertlar tarzida daromadlar bir qismini yo'llashni o'z ichiga oladi.

Yaratilgan daromadlarni taqsimlash va qayta taqsimlash natijalari bo'yicha tasarrufdagi daromadlar (pirovard daromadlar) shakllanadi. Daromadlarning pirovard iste'moli va yalpi jamg'arilishi ular aylanishining tugallovchi bosqichi bo'ladi. Daromadlar darajasini tahlil etish, o'lchash va taxmin qilish uchun ularning turlari va ko'rsatkichlaridan foydalaniladi. Daromadlar pul va natural shaklida bo'lishi mumkin.

Aholining pul daromadlari mehnatkashlar uchun ish haqi hisobidagi barcha pul mablag'lari tushumi; pensiyalar, stipendiyalar, turli nafaqalar; mulkdan foiz, dividendlar, renta ko'rinishidagi daromadlar; aksiyalar, qimmatbaho qog'ozlar, ko'chmas mulk, chorva hayvonlari, tomorqa xo'jaligi mahsulotlari, turli buyumlar va boshqa tovarlarni sotishdan tushadigan pul tushumlari, turli xizmatlar ko'rsatish uchun haqlar va boshqalardan tashkil topadi.

Aholining natural daromadlari – qishloq xo'jaligi mahsulotlarining barcha tushumlari: dehqonchilik, chorvachilik, parrandachilik mahsulotlari, bog'-qo'rg'on, sabzavot-poliz ekinlari uchastkasi, shaxsiy tomorqa, tabiat in'omlaridan shaxsiy, oilaviy ehtiyojlar uchun tayyorlanadigan mahsulotlar kabi tushumlardan iborat.

Pul va natural daromadlarning nisbati tez-tez o'zgarib turadi, ammo pul shakli ko'proq tarqalgan. Odatda, aholining kam ta'minlangan qatlamlarida natural daromadlar hissasi yuqori bo'ladi. Iqtisodiy vaziyat yomonlashgan davrda natural daromadlar salmog'i oshib ketadi.

Mulkdan olinadigan daromadlar xo'jalik yurituvchi sub'yektlarga moliyaviy va nomoliyaviy resurslarni foydalanishga berib qo'yishdan olinadigan daromadlardir. Foizlar quyilma va qimmatli qog'ozlar bo'yicha daromadlar olish shaklidir. Dividendlar mulkdan olinadigan daromadning shunday shakli, aksiyadorlar mablag'larni hissadorlik jamiyatlari tasarrufiga topshirganliklari natijasida (aksiyalar sotib olish orqali) uni olishga haqli bo'ladilar.

Aholi daromadlari nominal va real ko'rinishda bo'ladi. Nominal daromadlar pul ko'rinishida olingan daromadlardir. Real daromadlar iste'mol narxlarining indeksiga qarab tuzatilgan joriy davrdagi nominal pulli daromadlardir.

Nominal va real daromadlar ko'rsatkichi bilan bir qatorda aholi pulli daromadlarining xarid qobiliyati ko'rsatkichi ham alohida olib qaraladi. Bu ko'rsatkich aholining tovarlar va xizmatlar sotib olish bo'yicha imkoniyatlarini aks ettiradi hamda aholining o'rta hisobda jon boshiga to'g'ri keladigan pulli daromadlarining tovar ekvivalenti orqali ifodalanadi. Jon boshiga to'g'ri keladigan pulli daromadlar jami pulli daromadlar miqdorini mavjud aholi soniga bo'lish orqali hisoblab chiqiladi.

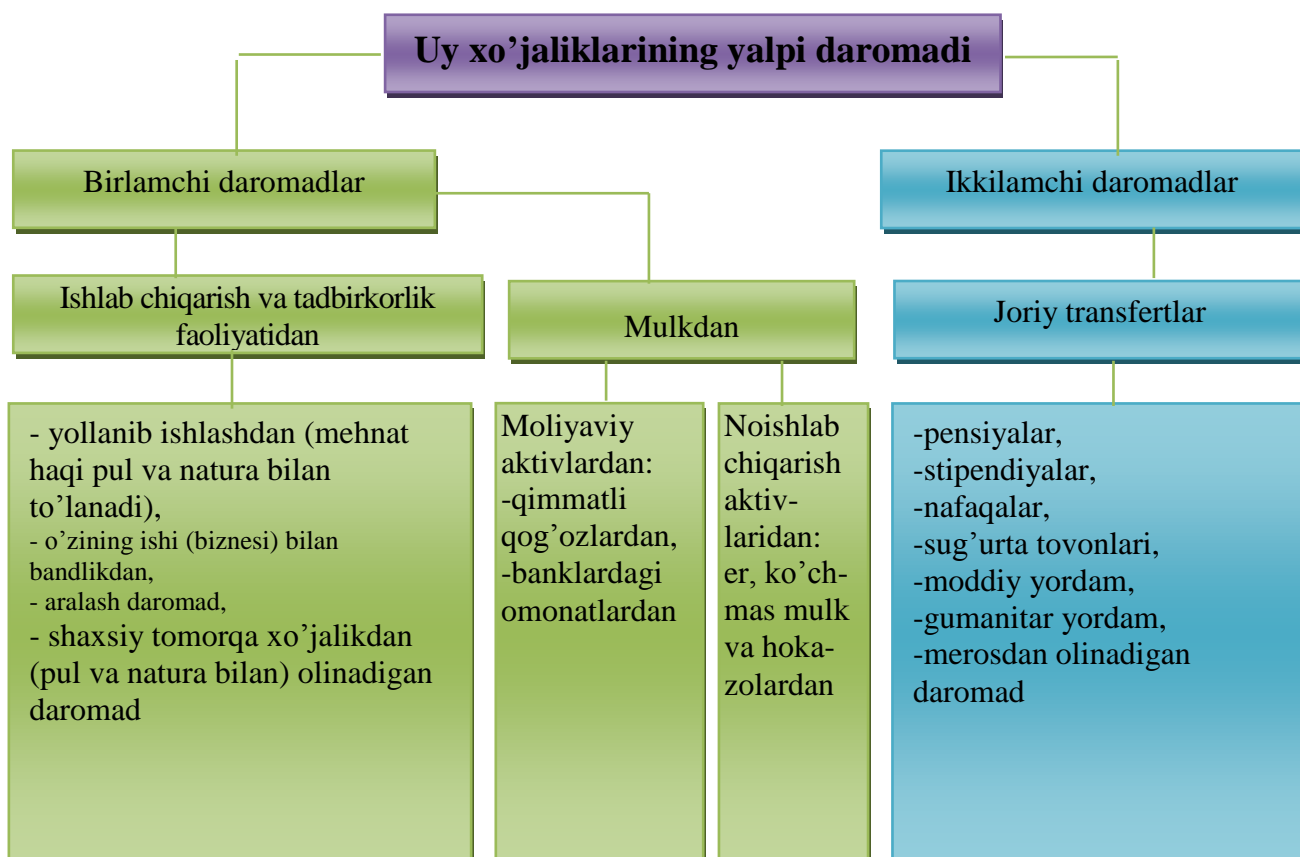
Hisoblab chiqilgan yoki olingan daromadlardan fuqarolar turli soliq to'lovlari va badallar to'lashlariga to'g'ri keladi. Shu sababli, fuqaroning haqiqiy tasarrufida bo'lgan

daromadlarni tavsiflaydigan ko'rsatkichga ta'rif berish muhim. O'zbekiston Respublikasi Iqtisodiyot vazirligi majburiy to'lovlar va badallar chegirilganidan qoladigan joriy davr pul daromadlarini tasarrufdagi pul daromadlari deb ta'riflaydi.

Daromadni shakllantirishda shaxsiy tomorqa xo'jaliklaridan (pulli va tabiiy shakllarda) olinadigan daromadlar muhim rol' o'ynaydi. Ularning hajmi Milliy Hisob tizimida umumqabul qilingan quyidagi printsip bo'yicha hisoblab chiqiladi: mahsulot chiqarish qiymatidan uni ishlab chiqarishga ishlatilgan mahsulot va xizmatlar qiymati ayiriladi.

Uy-joy va kommunal xo'jalik, yo'lovchi transporti, yo'l xo'jaligi, sog'liqni saqlash va madaniyat muassasalari tarmoqlarining katta qismi, respublika va mahalliy byudjetlariga bog'liq bo'ladi. Shu sababli, mazkur qismning kattagina hajmi ijtimoiy transfert to'lovlari hisoblanadi va uni aholining yalpi daromadlari jumlasiga kiritish to'g'ri bo'ladi.

Daromad olish uchun mehnat va kapital bozorida qancha hajmda xizmatlar taklif etish to'g'risida qaror, odatda, oila darajasida qabul qilinadi. Shu bois, bozor iqtisodiyotida daromadning shakllanishi nafaqat umumiy aholi darajasida, shu bilan birga uy xo'jaligi darajasida ham olib qaraladi. Uy xo'jaliklarining yalpi daromadi birlamchi va ikkilamchi daromadlardan shakllanadi (11.2-chizmaga qarang).



### 11.2-chizma. Uy xo'jaliklari yalpi daromadlariga oid chizma

Uy xo'jaligi – bitta xonadonda yashaydigan, barcha daromadlari va moddiy boyliklarini (yoki ularning bir qismini) birlashtirgan va tovarlar hamda xizmatlar



iste'moli, asosan turar joy va oziq-ovqat mahsulotlariga sarf-xarajatlarni birgalikda amalga oshiradigan shaxslar guruhi (yoki bir shaxs)dir.

Aralash daromad daromadlarning mustaqil ko'rsatkichi bo'lib, unda mehnatga haq to'lash va foyda olish elementlari mujassamlashadi. Aralash daromadlar xususiy tadbirkorlik faoliyatidan (yollanma mehnat qo'llanilmagan holda), shaxsiy tomorqa xo'jaligidan olinadigan daromadlar, erkin kasbdagi shaxslarning daromadlari, mualliflik gonorarlari va shu kabilarni o'z ichiga oladi.

Bozor iqtisodiyoti sharoitida har qanday mamlakatning aholi daromadlari hamisha turli ijtimoiy guruhlar bo'yicha tabaqalashadi. Bunda asosiy masala ushbu daromadlarning qay darajada tabaqalashganligidagina iborat. Adolat va fuqarolar tengligi tamoyillari xukmron bo'lgan demokratik davlatda ayrimlar o'ta badavlatligi, boshqalarning esa qashshoqligi ijtimoiy keskinlikning oshishiga olib kelishi mumkin. Aynan shu bois daromadlardagi mavjud notenglikni o'lchash uslubiyatini o'zlashtirish, tengsizlikni vujudga keltiradigan sabablarni bila olish va aholi daromadlarining jamiyat uchun maqbul yo'sinda tabaqalashishiga erishish zarur.

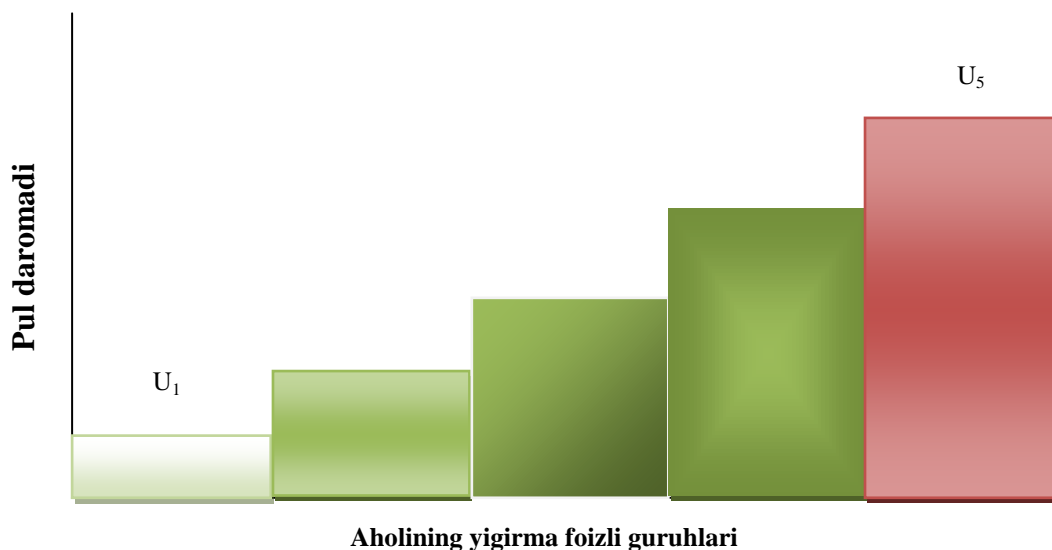
Iqtisodiyotda aholi daromadlari tabaqalashuvini o'lchashning turli usullaridan foydalaniladi. Eng oddiy usul – aholini belgilangan oraliqlar doirasida daromadlar darajasi bo'yicha guruhlashdir. Masalan, 200 ming so'mlik oraliqni belgilaymizda, qancha kishi 200 ming so'mgacha miqdorda daromadga ega ekanligini, keyin qancha kishi 200 ming so'mdan 400 ming so'mgacha, so'ng 400 ming so'mdan 600 ming so'mgacha daromadga ega ekanligini aniqlaymiz va hokazo.

Daromad darajasi va dinamikasini baholash uchun o'rtacha daromad ko'rsatkichidan foydalaniladi. O'rtacha daromad darajasi shunday arifmetik o'lcham sifatida aniqlanadiki, bunda daromadlarning jamlangan hajmi aholining jami soniga bo'linadi.

Bozor iqtisodiyotiga ega ko'pchilik mamlakatlarning statistikasida daromadning o'rtacha darajasi emas, balki median darajasi hisoblab ko'riladi. Median daraja shundayki, xodimlar yoki aholining bir xil miqdori undan yuqoriroq va pastroq darajada daromad oladi. Masalan, korxonada 7 ming kishi ishlaydi. Dastlabki ming kishi 240 ming so'm miqdorida, ikkinchi ming kishi – 250 ming so'm, uchinchi – 270 ming so'm, to'rtinchi – 300 ming so'm, beshinchi – 350 ming so'm, oltinchi – 370 ming so'm, ettinchi – 400 ming so'm daromad oladi. Shunda xodimlar ushbu guruhining median daromadi 30 mln so'm, o'rtacha daromad esa 320 ming so'm bo'ladi.

Eng ko'p va eng kam daromadga ega bo'lgan aholi guruhlarning nisbati tabaqalanishning yaxshi ma'lum bo'lgan ko'rsatkichlaridan biridir. Butun aholi bunda son jihatidan teng bo'lgan o'n foizli, yigirma foizli yoki yigirma besh foizli guruhlariga bo'linadi. Shundan so'ng, oxirgi guruh olgan daromad birinchi guruh olgan daromadga bo'linadi.

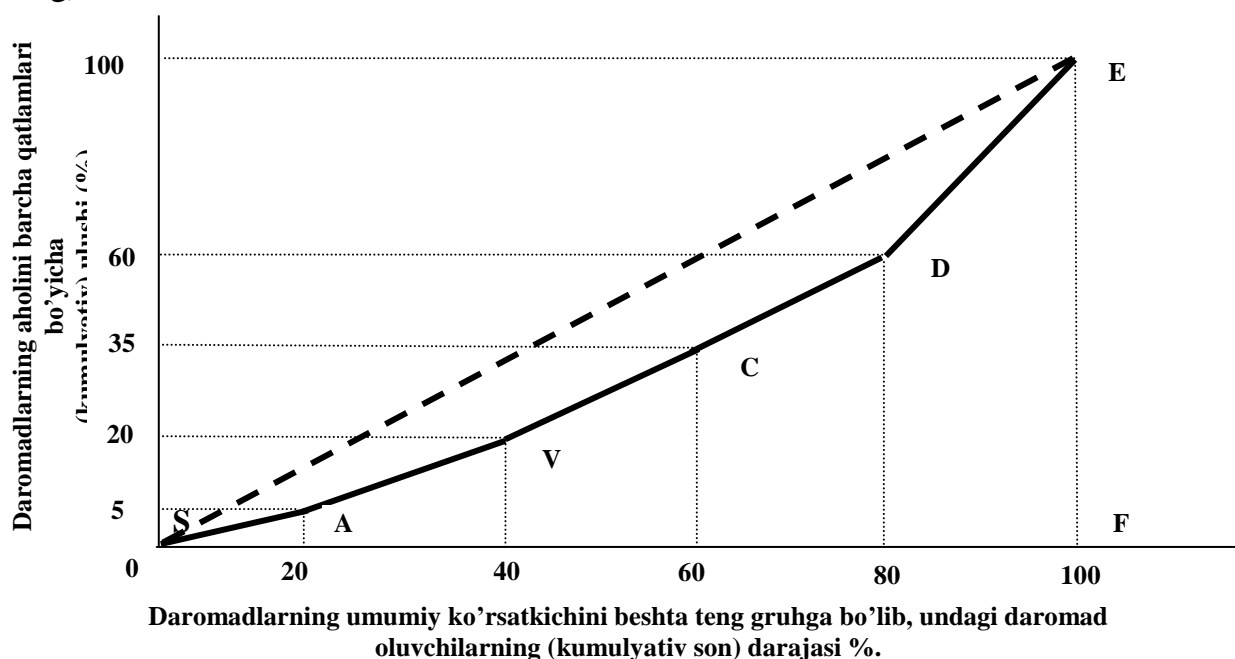
Shunda tegishli ravishda aholi daromadlarining detsil, kvintil yoki kvartil nisbatini olamiz. Quyidagi rasmda aholining yigirma foizlik guruhlariga qanday taqsimlanganligi ko'rsatilgan. U5 ning U1 ga nisbati aholi daromadlarining kvintil nisbatini ko'rsatib beradi. Aholi daromadlari tabaqalanishini baholashning boshqa usulini ham qo'llash mumkin. Bu usul hisobga olish natijasining oshib borishini e'tiborga olish orqali amalga oshirilishiga asoslangan. Yoki, iqtisodchilarning iborasi bilan aytganda, daromadning kumulyativ ulushlari hisobga olinadi. Barcha oilalarning daromadlari bir xil bo'lgan,



### 11.3-chizma. Kvintil fond indeksining hisoblab chiqilishi

ya'ni yalpi daromad teng taqsimlangan va aholining har beshdan bir qismi yalpi daromadlarning beshdan bir qismini olgan taqdirda bunday tenglik grafikda bissektisa ko'rinishiga ega bo'ladi. Lekin bunday bissektisa faqat mavjud imkoniyatni ko'rsatadi: amalda daromadlar hech qachon bir tekis taqsimlanmaydi.

Basharti, yalpi daromadlar notekis taqsimlansa, daromadning tegishli kumulyativ kvintillarga to'g'ri keladigan kumulyativ ulushlari egri chizig'i bo'rtiq bo'lib, grafikda pastga qarab egilgan chiziq ko'rinishiga ega bo'ladi. Bu chiziq amerikalik statist va iqtisodchi nomi bilan Lorents egri chizig'i deb ataladi, aholi daromadlari tabaqalashishini baholash uchun bunday yondashishdan foydalanishni Lorents birinchi taklif etgan edi. Lorents egri chizig'i jami daromaddan aholining 20,0 %, keyin 40,0 %, shundan keyin 60,0 %, so'ng 80,0 % va 100,0 % qancha ulush olishini ko'rsatadi (11.4-chizmani qarang).



### 11.4-chizma. Lorents egri chizig'i

Grafikdan ko'rinib turibdiki, aholining dastlabki ikki guruhi daromadlar jami miqdorining nisbatan kam qismiga ega bo'ladi (mazkur holda guruhlar daromadlarning hajmiga qarab joylashtirilgan: avvaliga nisbatan past daromad oladigan guruhlar, keyin o'rtacha darajadagi daromadlarga ega guruhlar va nihoyat, yuqori daromadli guruhlar keltirilgan). Masalan, aholi kam haq oladigan qismining 40,0 %i aslida daromadlar jami miqdorining atigi 20,0 %ni ola oladi.

Taqqoslash uchun aytamiz: yuqoridagi guruhga daromadlarning taxminan 40,0 %i to'g'ri keladi. Shunday qilib, egri chiziqning bissektrisadan chetga chiqishlari o'lchami daromadlar taqsimlanishidagi tengsizlikning darajasini ko'rsatadi.

Ushbu grafik aholining guruhlarga bo'linishi va ushbu guruhlar o'rtasida daromad taqsimlanishi kabi ikki hodisaning harakatini aks ettiradi. Uslubiy jihatdan aholining jami miqdoridan besh guruh ajratilishi mumkin (bunda ularning har biri jami miqdorning 20,0 %ni tashkil etadi). Olingan daromadlar miqdori ham tegishli foiz guruhlarga shartli ravishda bo'linadi.

Daromadlar jamlanishi koeffitsienti yoki Jini koeffitsienti (G) turlicha taqsimlanishlarni taqqoslashdagi tengsizlikning o'lchagichlaridan biri hisoblanadi, u Lorents egri chizig'i va bissektrisa bilan cheklangan maydon (S)ning ideal tenglik to'g'ri chizig'i ostidagi umumiy maydonga nisbati sifatida hisoblab chiqiladi. Bu koeffitsient daromadlar va boyligni baholash yangi usullarini ishlab chiqqan italiyalik statist, iqtisodchi va demograf Korrado Jini nomi bilan atalgan.

$$G = \frac{S_{OABCDE}}{S_{OEF}}$$

Daromadlar jamlanish koeffitsienti (Jini indeksi) daromadlar barcha miqdorining aholi ayrim guruhlari o'rtasida taqsimlanishining notekislik darajasini tavsiflaydi. Uning o'lchami 0 dan 1 gacha turlicha bo'lishi mumkin. Shu bilan birga, ko'rsatkich qiymati qanchalik yuqori bo'lsa, jamiyatda daromadlar shunchalik notekis taqsimlangan bo'ladi. Lekin amaliyotda Jini koeffitsienti ko'rsatib o'tilgan eng past va eng yuqori qiymatlarga etmaydi.

Iqtisodchilarning fikricha, aholi daromadlari tabaqalashishining sabablari quyidagicha:

1) kishilar o'z aqliy qobiliyatlari bilan ajralib turadilar, iqtisodiy nazariya esa turli tabiiy xususiyatlarga ega bo'lgan shaxslar ish haqlari notengligi asosli ekanligini ko'rsatib bermoqda;

2) kishilar turlicha meros oladilar, bunday meros ularning ayrimlariga daromadlar borasida ustunlik beradi;

3) yangi yaratilgan qiymat (yalpi daromad)ning mehnat va kapital o'rtasida adolatsiz taqsimlanishi;

4) mehnat bozorlaridagi kamsitishlar, bu kamsitish xodimlarga teng mehnat uchun turlicha ish haqi to'lanishida ifodalanishi;

5) inflyatsiya yuqoriligi, u fuqarolar jamg'armalarini qadrsizlantirib qo'yishi va belgilab qo'yilgan ish haqi oladigan xodimlarning daromadlarini pasaytirishi.

Yalpi daromadni taqsimlashdagi notenglikka yuqorida sanab o'tilgan sabablardan boshqa sabablar ta'sir etadi. Masalan, jamiyatda pensionerlar ulushi ko'payishi pensiya fondlariga ajratmalar kamayishi va shunga ko'ra, ishlaydigan fuqarolarga nisbatan pensionerlarning daromadlari pasayishiga olib keladi.

Oilalar tarkibidagi farqlar ham daromadlardagi tabaqalashishni kuchaytiradi. Agar oilaning barcha a'zolari ishlaydigan bo'lsa, ularning daromadlari ko'p bolali oilalardagiga qaraganda ancha yuqori bo'ladi.

Ishsizlik ham daromadlar darajasiga jiddiy ta'sir ko'rsatadi. Ya'ni bunda ishsizlik yuzasidan nafaqa oladigan va boshqa daromad manbalari bo'lmagan kishilar bir necha oydan keyin aholining eng kam ta'minlangan toifalariga kirib qoladilar.

Aholi olgan daromadlarining quyidagicha taqsimlanishi tasarruf etiladi: ularning bir qismi daromad solig'i shaklida davlatga kelib tushadi, qolgan qismi esa shaxsiy iste'molga qilinadigan sarf-xarajatlar hamda jamg'armalarga taqsimlanadi.

## 11.2-jadval

### Mamlakatlar bo'yicha Jini koeffitsientlari

Mamlakat	G	Mamlakat	G
Finlyandiya	0,20	Buyuk Britaniya	0,29
Shvetsiya	0,21	Fransiya	0,30
Lyuksemburg	0,23	Yangi Zelandiya	0,30
Germaniya	0,25	Italiya	0,31
Niderlandiya	0,26	Avstriya	0,31
Kanada	0,28	AQSh	0,34

Soliq solish tizimi daromadlar va ish haqi siyosatiga moliyaviy ta'sir etish vositalaridan biridir. Daromad solig'i jismoniy shaxslardan undiriladigan to'g'ri soliqlarning asosiy turidir. Soliq solish printsiplari orasida soliq stavkasining olinadigan daromad miqdoriga bog'liqligini alohida olib qarash lozim. Hashamat buyumlari iste'moliga qilinadigan sarf-xarajatlardan undiriladigan soliq va eng zarur buyumlarga qilinadigan sarf-xarajatlardan ushlab qolinadigan soliq o'rtasida farqlar borligi mazkur printsiplarni maqsadga muvofiqligining sababidir.

A. Laffer boshchiligidagi bir guruh mutaxassislar byudjetga tushadigan soliqlar tushumlari miqdorining daromad solig'i stavkalariga bog'liqligini o'rganib chiqdi. Ushbu bog'liqlik Laffer egri chizig'ida ko'rsatib berilgan (11.5-chizmaga qarang). A. Laffer nazariyasining asosini 50,0 %li soliq stavkasi eng maqbul stavka ekanligi va u soliqning eng yuqori miqdorini ta'minlashi to'g'risidagi qoida tashkil etadi. Soliq stavkasi 50,0 %dan oshgan taqdirda firmalar va xodimlarning amaliy faolligi keskin pasayadi va natijada daromadlar yashirin (xufiyona, norasmiy) iqtisodiyotga o'tib ketadi.

Jismoniy shaxslarning daromadlariga soliq solish davlatning tegishli qonun hujjatlari bilan tartibga solinadi, ular soliqlarni undirishning aniq mexanizmini belgilaydi. Unga quyidagilar kiradi:

- soliq sub'yekti yoki soliq to'lovchi – qonun soliq to'lash vazifasini yuklagan shaxs;

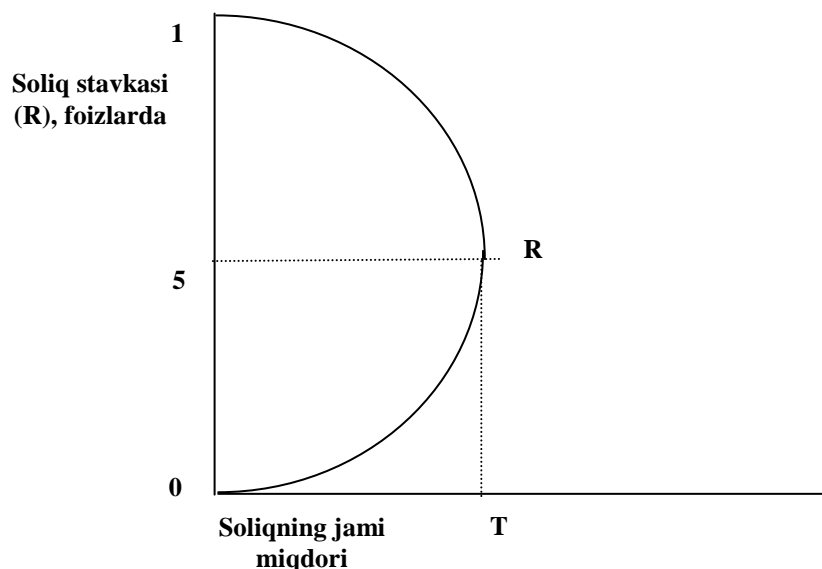
- soliq ob'yekti – shunday daromad yoki mulkka, undan soliq hisoblab chiqariladi (ish haqi, dividendlar va hokazo);

- soliq manbai – shunday daromadki, undan soliq to'lanadi;

- soliq stavkasi – soliq solish birligiga to'g'ri keladigan soliq miqdori.

Soliq stavkalarining quyidagilari farqlanadi:

a) qattiq stavkalar, ular ob'yekt birligiga uning qiymatidan qat'i nazar (masalan, avtomashinaga) belgilanadi;



### 11.5-chizma. Laffer egri chizig'i

b) mutanosib stavkalar – daromadning miqdoridan qat'i nazar soliq to'lashning yagona foizi;

v) progressiv stavkalar – daromadlar oshgan sayin oshadigan stavkalar;

g) regressiv stavkalar – bunda soliqning o'rtacha stavkasi daromad oshgan sayin pasaya boradi.

Daromadlarga soliq solish amaliyotida yalpi daromad, chegirishlar va soliq solinadigan daromad farqlanadi.

Yalpi daromad – turli manbalardan olingan daromadlar umumiy miqdori. Odatda, qonunchilikda yalpi daromaddan ishlab chiqarish, transport, xizmat safari va reklama sarf-xarajatlarini chegirishga ruxsat etiladi. Bundan tashqari, soliq sohasidagi turli imtiyozlar: daromadlarning soliqqa tortilmaydigan eng kam miqdori, xayr-ehsonlar summasi, pensioner va nogironlarga beriladigan imtiyozlar va hokazolar chegirmalarga kiradi. Shunday qilib, soliqqa tortiladigan daromad yalpi daromad va mazkur chegirmalar o'rtasidagi farqdir.

Daromadlarning asosiy qismi aholidan iqtisodiyotning ishlab chiqarish sektoriga shaxsiy iste'mol sarf-xarajatlari tarzida qaytadi, ushbu sarf-xarajatlar bir necha usulda tasniflanishi mumkin. Chunonchi, O'zbekiston Respublikasi Iqtisodiyot vazirligi iste'mol sarf-xarajatlarini quyidagi tarzda tasniflaydi:

1) uzoq vaqt foydalaniladigan tovarlarga sarf-xarajatlar;

2) qisqa vaqt foydalaniladigan tovarlarga sarf-xarajatlar;

3) xizmatlarga sarf-xarajatlar.

Uzoq vaqt foydalaniladigan tovarlarga xizmat muddati bir yil va undan ko'proq bo'lishi taxmin qilinadigan tovarlar kiradi. Basharti, bu muddat bir yildan kam bo'lsa, bu tovar qisqa vaqt foydalaniladigan tovar hisoblanadi. Avtomobillar, televizorlar, kir yuvish mashinalari, shaxsiy komp'yuterlar uzoq vaqt foydalaniladigan tovarlarga misoldir. Aksariyat oziq-ovqat va kiyim-kechaklar qisqa vaqt foydalaniladigan tovarlarga kiritiladi. Xizmatlar iste'molchilarga shifokorlar, repetitorlar, advokatlar va shu kabilar xizmat ko'rsatishidir.

Uzoq vaqt foydalaniladigan tovarlarga sarf-xarajatlar, odatda, iqtisodiyotning barqaror yuksalishi davrida oshadi. Iqtisodiy tanazzul davrida esa, aksincha, iste'molchilar uzoq vaqt foydalaniladigan tovarlarga sarf-xarajat qilishdan tiyiladilar.

Uy xo'jaliklari daromadning soliqlar to'langanidan qolgan qismini iste'molchiga emas, balki jamg'armalarga ham yo'naltiradilar. Jamg'armalar daromadning soliq to'langanidan qolgan, iste'mol qilinmaydigan qismi hisoblanadi. Fuqarolarning jamg'armalari banklardagi hisob varaqlarga kelib tushadi, sug'urta polislari, obligatsiyalar, aktsiyalar va boshqa moliyaviy aktivlarga qo'yiladi. Ba'zi mamlakatlarda moliyaviy ahvol beqaror bo'lgan sharoitlarda aholi o'z jamg'armalarini saqlashning valyuta sotib olish kabi shakllaridan ham foydalanadi.

Aholi kutilmagan vaziyatlar ro'y berganda – betob bo'lib qolganda, baxtsiz hodisa ro'y berganda, ishsiz qolganda, pensiyaga chiqqanda o'zini ta'minlash uchun, bolalarining o'qishiga ishlatish va hokazolar uchun mablag' jamg'aradi. Shu bilan birga, jamg'armalar birjadagi o'yinlar, moliyaviy oldi-sotdilar uchun ham foydalanilishi mumkin. Masalan, qiymati nominal qiymatidan oshishi hisobiga qo'shimcha daromad olish maqsadida qimmatli qog'ozlar sotib olinishi mumkin.

Aholining jamg'armalari ichki resurslar safarbar etilishi hisobiga investitsiya jarayoni kengayishida muhim rol o'ynaydi. Aholi daromadlarining miqdori, ularning tabaqalashishi va taqsimlanishi ko'p jihatdan davlatning ijtimoiy siyosatiga bog'liq.

#### **11.4. Aholi daromadlarini davlat tomonidan tartibga solish yo'nalishlari**

Daromadlarni davlat tomonidan tartibga solish vakolatli davlat idoralari tomonidan daromadlarni barqarorlashtirish va jamiyat taraqqiyotida yuz berayotgan ijtimoiy-iqtisodiy o'zgarishlarga muvofiq tarzda oshirib borish maqsadida amalga oshiriladigan chora-tadbirlar hamda me'yorlarni o'zida mujassamlashtiradi. U ishchi kuchini normal takror ishlab chiqarish va rivojlantirish uchun zarur shart-sharoitlarni yaratib berishga qaratilgan.

Hozirgi sharoitda davlat ijtimoiy-iqtisodiy jarayonlarga butunlay aralashmasligi mumkin emas, chunki bozorning taqsimoti o'z tabiati bo'yicha adolatsizdir. Bozor sharoitida «har bir kishiga – iqtisodiy faoliyati natijasidan qat'i nazar munosib hayotni ta'minlovchi daromad» tamoyiliga rioya qilinmaydi. Shuning uchun bu jarayonga davlatning aralashuvi zarurat hisoblanadi.

Davlat tomonidan tartibga solishning ob'yektiv imkoniyati iqtisodiy rivojlanishning ma'lum darajaga etishi, ishlab chiqarish va kapital konsentratsiyasida yuzaga keladi. Bu imkoniyatni haqiqatga aylantirish zarurati muammolar o'sib borgani sayin kuchayadi va ularni davlat tomonidan tartibga solish orqali bartaraf etish lozim.

Hozirgi sharoitda daromadlarni davlat tomonidan tartibga solish takror ishlab chiqarishning tarkibiy qismidir. U ko'p vazifalarni echadi, masalan, iqtisodiy o'sishni, tarmoq va mintaqaviy tuzilmalardagi progressiv siljishlarni rag'batlantirish, eksportni qo'llab-quvvatlash, ish bilan bandlik, soliqa tortish, narxlarni tartibga solish va hokazo. Daromadlarni davlat tomonidan tartibga solishning aniq yo'nalishi, shakllari, ko'lami ayrim mamlakatlar va muayyan davrda ijtimoiy-iqtisodiy muammolar xarakteri va jiddiyligi bilan belgilanadi.

Turli sabablarga ko'ra, Fransiya, Germaniya, Niderlandiya, Skandinaviya davlatlari, Yaponiya hamda Osiyo va Lotin Amerikasining jadal rivojlanayotgan bir qator davlatlarida daromadlarni davlat tomonidan tartibga solish mexanizmi kengroq rivoj topgan. Ikkinchi jahon urushi, sotsializm lageri oqibatlarini boshdan kyechirmagan AQSh, Kanada, Avstraliya kabi davlatlarda u zaifroq rivojlangan, ammo bu davlatlarda ham daromadlarni davlat tomonidan tartibga solish muhim o'rin tutadi, ayniqsa, kon'yunkturaning buzilishi, inflyatsiya va ishsizlikning o'sishi sharoitida unga ehtiyoj ortadi.

Daromadlarni davlat tomonidan tartibga solishning mexanizmini anglash uchun uning sub'yektlari, ob'yektlari, maqsadi, instrumentlarini (vositalari) ko'rib chiqish lozim. Xo'jalik manfaatlarining sohiblari, ifodalovchilari, ijrochilari iqtisodiy siyosatning sub'yektlari hisoblanadi.

Xo'jalik manfaatlari sohiblari bir-biridan mulkiy mavqei, daromadi, kasbi, tarmoq va mintaqaviy manfaatlari kabi belgilari bilan farqlanuvchi ijtimoiy guruhlardir. Bu guruhlarga korxonalar (firma) yollanma ishchilari va egalari, fermerlar va yer egalari, dehqonlar, mayda va yirik tadbirkorlar, hissadorlar, davlat xizmatchilari va erkin kasb egalari kiradi.

Daromadlarni shakllantirishning o'z-o'zidan hal bo'lmaydigan muammo va qiyinchiliklari mavjud yoki yuzaga kelishi mumkin bo'lgan sohalar, holatlari, sharoitlari, manbalari daromadlarni davlat tomonidan tartibga solish ob'yektlaridir. Mazkur muammolarni hal etish va oldini olish orqali iqtisodiyotni bir maromda rivojlantirish, ishchi kuchini takror ishlab chiqarish, jamiyatdagi barqarorlikni saqlash mumkin.

Daromadlarni davlat tomonidan tartibga solishning asosiy ob'yektlari quyidagilar: daromadlar, ish haqi minimumi; bandlik, kadrlar tayyorlash va qayta tayyorlash; soliqlar, narxlar; ijtimoiy kafolatlar, ijtimoiy munosabatlar (shu jumladan, ish beruvchi va yollanib ishlovchilar o'rtasidagi munosabatlar), ijtimoiy ta'minot; huquqiy ta'minot (xavfsizlik, hayot, mulk va jamg'armalarni himoyalash).

Daromadlarni davlat tomonidan tartibga solishning bosh maqsadi daromadlarni davlat byudjeti orqali qayta taqsimlashdan iboratdir. Shu bilan birga, kam ta'minlanganlarning daromadlarini oshirish, ularning ishchi kuchini takror ishlab chiqarish, ishlab chiqarish omillarining turlicha ekani tufayli yuzaga kelgan disproportsiyani bartaraf etish, ish bilan bandlikni tartibga solish va ijtimoiy tanglikning oldini olish kabi muammolar ham hal etiladi.

Ko'rilayotgan doirada davlatning faolligi markaziy va mahalliy byudjetdan qilingan ijtimoiy xarajatlar hajmi bilan o'lchanadi. Milliy daromadni qayta taqsimlashda davlatning imkoniyatlari byudjet tushumlari bilan cheklanadi. Davlat daromadlari o'sishining ma'lum chegaralari mavjud:

- tadbirkorlik faoliyatining yetarli darajadagi chegaralari;

- yollanib ishlovchilar, aholining o'rtqa qatlamini soliqqa tortishning ijtimoiy chegaralari;

- YaIMning o'sish chegaralari (kon'yunktura chegaralari).

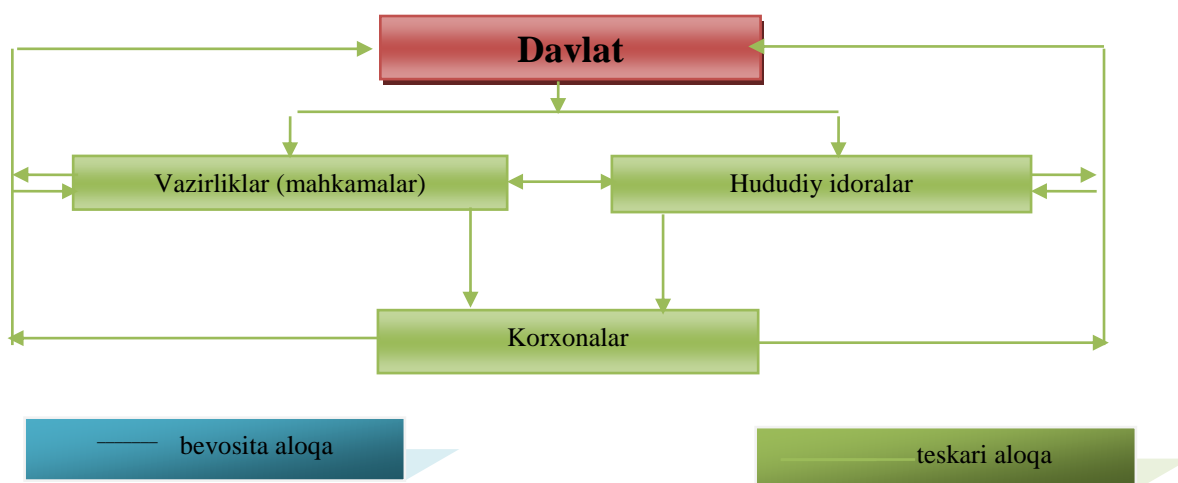
Mazkur chegaralarning mavjudligi shuni tasdiqlaydiki, ijtimoiy to'lovlar miqdori davlatning moliyaviy (iqtisodiy) imkoniyatlariga monand bo'lishi kerak. Ijtimoiy to'lovlar hajmini soliq tushumlaridan oshirib yuborish byudjet kamomadi va inflyatsiyaga sabab bo'luvchi omillardan sanaladi.

Davlat soliqlar darajasini ham oshirib yubormasligi lozim, aks holda bozor rag'batiga zarar etkazilishi va jamg'armalarning turg'un defitsiti yuzaga kelishi mumkin. Vaholanki, jamg'armalar kengaytirilgan takror ishlab chiqarishning moliyaviy asosini tashkil etadi va investitsiyalarga yo'l ochadi.

Davlat daromadlarni qayta taqsimlashni tashkil qilgan ekan, murakkab muammoni hal etadi: ishsizlar, nogironlar, keksalarni asrash uchun mablag' ajratishga jamiyatning qaysi qatlamlarini jalb qilish kerakligini aniqlab oladi. Bu murakkab vazifalar davlat tomonidan iqtisodiy imkoniyatlarni ijtimoiy iste'mol bilan muvofiqlashtirib hamda salbiy oqibatlarni mikro va makro darajada tugatib borib hal etiladi.

Daromadlarni davlat tomonidan tartibga solish – turli darajalar: davlat, tarmoq, mintaqa va korxonalarining o'zaro aloqasini ko'zda tutuvchi murakkab ijtimoiy-iqtisodiy jarayondir (11.6-chizma).

Bu barcha darajalar o'zaro bog'liq, o'zaro qaram, ammo har biri o'z xususiyatiga va ierarxiyada o'z o'rniga ega. Davlat yetakchi tarmoqdir, u tartibga solishning yo'nalishi, taktikasi, uslublari, mexanizmi va ustuvor jihatlarini ishlab chiqadi. Iqtisodiyotning ijtimoiy orientatsiyasi xo'jalikni shaxsni kamol toptirish vazifasiga ongli ravishda bo'ysundiradi.



### 11.6-chizma. O'zbekistonda daromadlarni tartibga solish darajasi

Daromadlar siyosatida iqtisodiy samara-dorlik va ijtimoiy adolat o'rtasidagi muvozanat amalga oshiriladi. Bu siyosat, bir tomondan, haddan tashqari samaradorlikka intilishni adolatni cheklash hisobiga yumshatadi, boshqa tomondan – adolatga rioya qilgan holda samaradorlikni oshiradi.



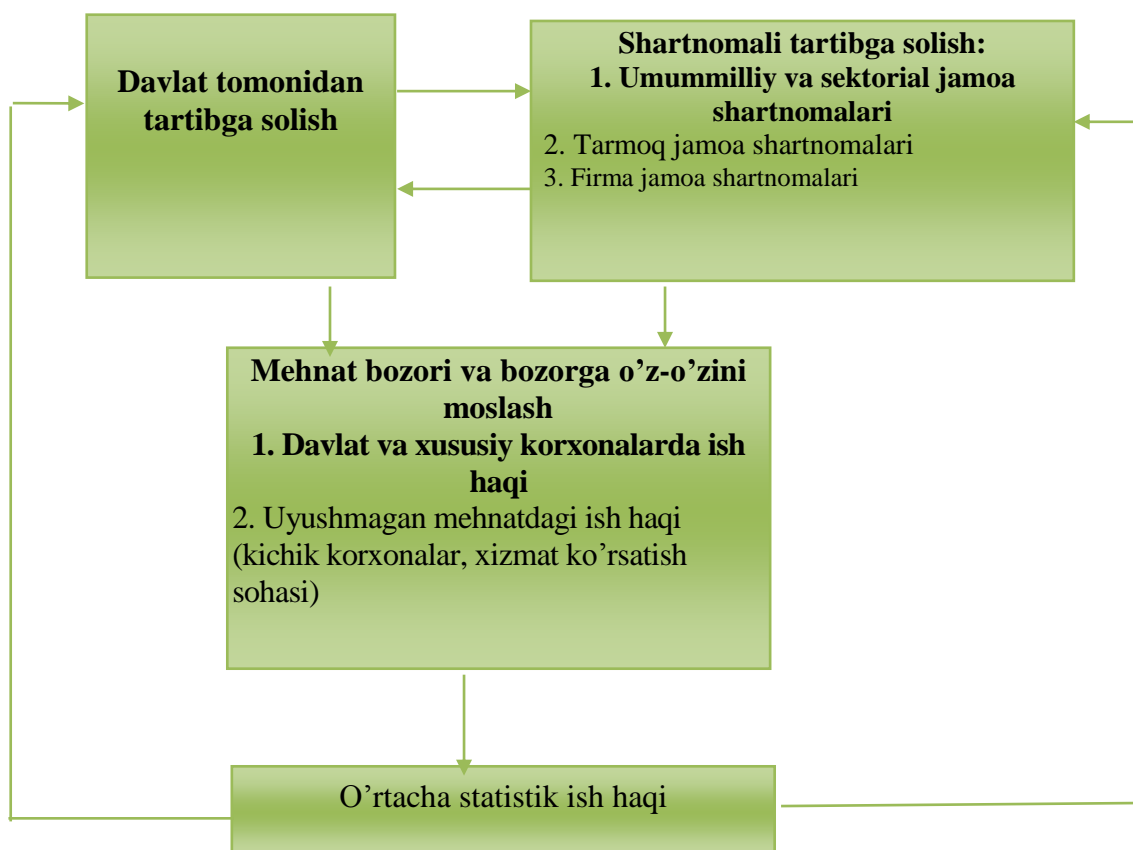
Har bir jamiyatda daromadlar siyosati konstitutsiya va unga tenglashtirilgan qonuniy hujjatlarda belgilangan ma'lum tamoyillar asosida yuritiladi. Bu tamoyillar quyidagilardan iborat:

- ijtimoiy adolat;
- ijtimoiy hamkorlik va aholi barcha qatlamlarining birdamligi;
- o'z moddiy ahvoli uchun shaxsiy mas'uliyat;
- mehnat huquqi va uni munosib rag'batlantirish;
- kasaba uyushmalari huquqi;
- iqtisodiy maqsadga muvofiqlik va boshqalar.

Ma'lumki, iqtisodiyotni davlat tomonidan tartibga solishning eng yuqori shakli iqtisodiy dasturlashdir. Uning vazifasi iqtisodiy siyosatning barcha elementlaridan global maqsadlarda har tomonlama foydalanishdir. Bunday dasturlarning ob'yektlari sifatida tarmoqlar, hududlar, ijtimoiy soha, ilmiy tadqiqotlarning turli yo'nalishlari va shu kabilar tanlab olinishi mumkin. Mazkur dasturlarning barchasi (bevosita va bilvosita) aholi daromadlariga bog'liq va ularga ta'sir ko'rsatadi.

O'zbekistonda bozor iqtisodiyoti tamoyillari amal qilib turgan bugungi kunda rivojlangan davlatlarning daromadlarni tartibga solish tajribasini o'rganish foydadan xoli emas.

Rivojlangan davlatlarda daromadlarni tartibga solish quyidagi uch bo'g'inning birikuvchi va o'zaro ta'siridan iborat ish haqini tartibga solish mexanizmida namoyon bo'ladi (11.7-chizma).



**11.7-chizma.** Rivojlangan kapitalistik davlatlarda ish haqini tartibga solish modeli

1) Davlat aralashuvi (iqtisodiydan ko'ra ijtimoiyroq rol', bevositadan ko'ra bilvosita xarakter);

2) Jamoa-shartnomali (umummilliy, tarmoq, firma) tartibga solish;

3) Qiymat qonuniga bo'ysunuvchi mehnat bozori.

Rivojlangan davlatlar tajribasi shuni ko'rsatadiki, davlatning boshqaruv idoralari ish haqini quyidagi yo'nalishlar bo'yicha tartibga soladi:

- kafolatlangan eng kam ish haqini belgilash (AQSh, Fransiya, Ispaniya va boshqalar), ammo u umummilliy shartnomalar asosiga qurilishi ham mumkin;

- soliq tizimi (daromadlar va ish haqiga nisbatan);

- inflyatsiya kuchaygan davrda ish haqi miqdorining chegarasi (yoki narxlarning oshishi davrida daromadlar pasayishini kompensatsiyalash);

- iqtisodiyotning davlat sektorida ish haqini bevosita tartibga solish (ammo u cheklangan xarakterga ega, chunki aksariyat korxonalar to'la erkinlik va o'z-o'zini ta'minlash tamoyili asosida faoliyat yuritadi);

- jamoaviy shartnomalarni tartibga solishning institutsional asoslari.

Nominal daromadlarni inflyatsiyadan himoyalash daromadlar siyosatining tarkibiy qismidir. Rivojlangan davlatlarda u daromadlarni davlat darajasida indeksatsiya qilish (tegishli qonunlar asosida) va jamoaviy shartnomalar orqali ayrim firmalar (kompaniyalar) darajasida ham amalga oshiriladi. Indeksatsiya tizimi differentsiatsiyalangan (tabaqalashgan) yondashuvni ko'zda tutadi (eng past daromadlarni to'la kompensatsiyasidan aholining yuqori daromadli guruhida uning mutlaqo bo'lmasligigacha).

Ko'pgina rivojlangan mamlakatlarda kambag'al oilalarning daromadlarini qo'llab-quvvatlash davlat tomonidan amalga oshiriladi. Ijtimoiy ta'minotning (sug'urta) mustaqil xodimlarga ko'maklashish va qaratilgan ma'lum tizimi mavjud. U milliy xususiyatlar va iqtisodiy imkoniyatlar tufayli xilma-xildir. Shuningdek, aholini ijtimoiy himoyalashning milliy tizimlari qo'llaniladi. Masalan, AQShda davlat darajasidagi dasturlarning ikki guruhini ajratish mumkin:

1) Ijtimoiy sug'urta dasturi (pensionerlar, ishsizlar, vaqtincha mehnatga layoqatsizlik bo'yicha, boqimandalar) sug'urta qilingan shaxsning yaqinlari yo'qotgan ish haqini qisman kompensatsiyalaydi.

2) Davlat yordami dasturi (Xayriya dasturlar) – mehnatga layoqatsizlar uchun nafaqa tayinlash (qariyalar, ko'zi ojizlar, mehnatga layoqatsizlar), kam ta'minlangan oilalarga yordam va shu kabilar.

Daromadlarni ma'lum darajada tutib turish uchun umumiy xarajatlar AQShda oxirgi 50 yil ichida YaIMning 4 foizidan 18,0 % gacha o'sdi.

So'nggi yillarda O'zbekistonda davlat daromadlar siyosati muhim o'zgarishlarga yuz tutdi: ma'muriy-buyruqbozlik tizimida amal qilgan qat'iy markazlashgan siyosat iqtisodiy islohotlarning boshlanishi bilan ancha yumshadi, bozor iqtisodiga o'tilishi, iqtisodiyotdagi yakkahokimlikka (monopoliyaga) barham berilishi, xususiy mulkchilikka yo'l ochilishi tufayli mutlaq iqtisodiy erkinlik joriy etildi.

Agar bozor munosabatlariga o'tishning ilk bosqichlarida korxonalariga o'z biznesini rivojlantirishda erkinlik, mustaqillik berilishi sharoitida daromadlarni davlat tomonidan tartibga solish ortiqcha degan nisbatan noto'g'ri fikrlar ustunlik qilgan bo'lsa, hozirgi

vaqtda daromadlarni davlat tomonidan tartibga solishni boshqaruvning respublika hukumati va mahalliy hokimiyatlarning funktsiyasi sifatida qaralmoqda.

Bozor munosabatlariga o'tish sharoitida daromadlarni davlat tomonidan tartibga solishning quyidagi asosiy yunalishlari shakllandi: eng kam ish haqi, byudjet sohasi va davlat xizmatchilari mehnatiga haq to'lash; inflyatsiyaga qarshi siyosat; ish bilan bandlik siyosati; jamiyatda ijtimoiy kafolatlar tizimi va ijtimoiy himoyalashning barcha tizimlari; daromadlarni tartibga solish, mehnat munosabatlarini jamoa-shartnomali tartibga solish, soliq siyosati sohalarida qonunchilik bazasini yaratish, tegishli tuzilmalar tashkil etish va shu kabilar.

Kafolatlangan eng kam ish haqini belgilash ish haqini davlat tomonidan tartibga solishning eng samarali vositalaridan biri hisoblanadi. Eng kam ish haqi ijtimoiy me'yor bo'lib, ishlab chiqarishning normal sharoitlarida eng oddiy mehnatning quyi chegaralarini ifodalaydi. U bir oy uchun pul shaklida hisoblanadi. Eng kam ish haqi miqdori O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Farmoni bilan belgilanadi, davlat tomonidan kafolatlanadi va butun mamlakat hududida amal qiladi.

Eng kam ish haqi muammolari BMT qoshidagi Xalqaro Mehnat Tashkilotining turli forumlarida ko'rib chiqilgan. 1928 yildayoq «Eng kam ish haqini belgilash mexanizmi haqida»gi 26-sonli Konventsiya va uni belgilash to'g'risidagi 30-sonli Tavsiyanoma qabul qilingan edi. Eng kam ish haqi muammosini hal etish, uni belgilanishini majburiyligi Xalqaro mehnat tashkilotining 131 sonli (1971 yil) Konventsiyada ham o'z aksini topgan.

Eng kam ish haqini kiritish to'rt asosiy maqsadni ko'zda tutgan edi:

1) oddiy ishlarni bajaruvchi xodimlarning haddan tashqari ekspluatatsiya qilinishiga barham berish;

2) ish haqini keskin pasaytirish yo'li bilan erishiladigan nohalol raqobatga qarshi turish;

3) ish haqining eng quyi darajasini oshirish vositasida ish haqi umumiy darajasini oshirish;

4) ijtimoiy siyosatning milliy daromadni qayta taqsimlash, shuningdek iqtisodiyotni rivojlantirish bilan bog'liq tashabbuslarni muvofiqlashtirish.

Eng kam ish haqini belgilashda bir qator mezonlarga amal qilinadi. Iste'mol mezoni, ya'ni mutlaq standart mezondan rivojlanayotgan mamlakatlarda keng foydalaniladi, bu mamlakatlarda eng kam ish haqi miqdorini belgilash murakkab iqtisodiy vaziyat kontekstida qo'yilgan dadil qadamdir. Rivojlangan davlatlarda boshqacha yondashuv mavjud – eng kam ish haqi mamlakatdagi umumiy iqtisodiy vaziyat bilan bevosita bog'liq holda belgilanadi.

Eng kam ish haqi tizimlari turlicha bo'lib, ulardan eng ko'p tarqalganlari quyidagilar:

- past ish haqi oladigan va mehnat bozorida raqobatga bardosh berolmaydigan aholining ijtimoiy zaif qatlamlarini ijtimoiy himoyalash;

- adolatli ish haqini belgilash;

- ish haqining barcha tizimlari bazasini o'rnatish (qashshoqlikka qarshi kurash, ish haqini pasaytirib yuborishdan himoya qilish);

- yuksak milliy maqsadlarga erishish uchun eng kam ish haqini makroiqtisodiy siyosat instrumenti sifatida baholash: iqtisodiy o'sishni tartibga solish, daromadlarni taqsimlashni yaxshilash.

Eng kam ish haqini tartibga solish uchun kelajakda yangi mehnat normativi, ya'ni eng kam soatbay ish haqi taklif etilmoqda. Mutaxassislarning fikricha, bu ko'rsatkichni joriy etish xodimlarning ijtimoiy himoyalanganini oshiradi va ularning ish haqi darajasi yashash minimumi miqdoriga yaqinlashishini jadallashtiradi.

### **11.5. Daromadlarni tartibga solishda soliqlarning roli**

Har bir mamlakat hukumati daromadlarga turlicha ta'sir ko'rsatuvchi soliqlar tizimlaridan foydalanib, o'z soliq siyosatini o'tkazadi. «O'zbek tilining izohli lug'ati»da soliq so'ziga shunday ta'rif berilgan: «Soliq – ma'lum tartibda aholidan davlat foydasiga to'lanadigan pul, mablag'».

Majburiy badal sifatida soliqlar tegishli darajadagi byudjetga (yoki byudjetdan tashqari fondlarga) tushadi va ikki xil ko'rinishga ega:

1) daromadlar va mulk soliqlari, fuqarolardan olinadigan daromad solig'i, korxonalar, firmalar oladigan foydaga solinadigan soliq, mol-mulk va yer solig'i. Ular muayyan jismoniy va yuridik shaxslardan undiriladi va bevosita yoki to'g'ri soliqlar deyiladi;

2) tovarlar va xizmatlarga solinadigan soliqlar: qo'shilgan qiymat solig'i, aktsizlar (tovarlar va xizmatlar narxlariga bevosita qo'shiladigan soliq) yer osti boyliklaridan foydalanganlik uchun soliq, suv resurslaridan foydalanganlik uchun soliq va shu kabilar. Bu soliqlarni bilvosita yoki egri soliqlar deyiladi.

Soliqlarni tartibga solish funktsiyasi quyidagilardan iborat:

- soliq solish tizimini o'rnatish va o'zgartirish;
- soliq stavkalarini belgilash, ularning differentsiatsiyasi;
- soliq imtiyozlari berish – iqtisodiy siyosat vazifalariga muvofiq maqsadlarda foydalaniladigan foyda va sarmoyaning bir qismini soliqdan ozod qilish, aholining ayrim guruhlariga (nogironlar, pensionerlar, harbiy xizmatchilar) soliq imtiyozlari berish.

Aholi olish mumkin bo'lgan daromadlarni shakllantirish nuqtai nazaridan soliqlar daromad solig'i, mulk solig'i va ish haqining bir qismini Pensiya fondiga ajratish (keyinchalik uni pensiya sifatida qaytarish) bilan bevosita ta'sir qilsa, firma ish haqi fondidan to'lanadigan va boshqa soliqlar orqali bilvosita ta'sir ko'rsatadi.

O'zbekiston Respublikasi Prezidenti I. Karimov 2002 yil 16 fevral' kuni Vazirlar Mahkamasi majlisida so'zlagan nutqida «Biz bundan buyon ham soliqlar miqdorini kamaytirish siyosatini izchillik bilan olib borishimiz kerak», degan edi. O'zbekiston davlati mustaqillik yillari mobaynida moliyaviy qudratining yuksalishi, moddiy imkoniyatlarining kengayishiga qarab aholidan soliq olish miqdorini qadam-baqadam kamaytirib borayapti. Masalan, eng kam ish haqining o'n besh baravari miqdori va undan yuqori miqdorida daromad olgan jismoniy shaxslarga solinadigan soliq stavkasi bundan bir necha yil ilgari 45,0 % edi, bugun bu raqam 25,0 %ni tashkil etadi. Bu ko'rsatkich Fransiyada 44,0 %, Germaniyada 38,0 %, Buyuk Britaniyada 37,0 %, Kanadada – 35,0 %, AQShda – 30,0 %ni tashkil etadi.

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2007 yil 12 dekabrda PQ-744 sonli Qaroriga muvofiq O'zbekistonda jismoniy shaxslardan olinadigan daromad solig'i quyidagicha belgilangan:

- eng kam ish haqining 6 baravarigacha – 13,0 %;
- eng kam ish haqining 10 baravarigacha – 18,0 %;

- eng kam ish haqining 10 baravari va undan yuqori – 25,0 %.

Jahon tajribasi ko'rsatadiki, soliq stavkalarining optimal darajasi foydaga 15-20 %, qo'shimcha qiymatga 5-7 % gacha, ish haqiga daromad va ijtimoiy soliqlar 30-35 % ni tashkil etadi. Daromad solig'i to'laydigan jismoniy shaxslar doirasini aniqlashda soliq solish darajasi chegaralarini doimiy qayta ko'rib turish mexanizmining saqlanishi juda muhim.

Fuqarolardan olinadigan daromad solig'i O'zbekiston Respublikasi fuqarolaridan va fuqaroligi bo'lmagan shaxslardan olinadigan daromad solig'i to'g'risida»gi Qonun asosida belgilanib, uning to'lovchilari o'z mustaqil daromadlariga ega bo'lgan jismoniy shaxslar hisoblanadi. Bu soliqning o'ziga xos xususiyatlari quyidagilardan iborat:

1. Bu soliqqa faqat doimiy turar joyi bo'lgan shaxslar emas, xorijlik fuqarolar va fuqaroligi bo'lmagan shaxslar ham tortiladi.

2. Soliqqa asosiy ish joyidan olinadigan ish haqidan tashqari, o'rindoshlik yo'li bilan bajariladigan xizmatlari uchun olinadigan, shuningdek mualliflik huquqi va tadbirkorlik xorijdan keladigan daromadlardan keladigan daromadlar va boshqa manbalardan olinadigan daromadlar ham tortiladi.

3. Korxonalar va tashkilotlar soliq miqdorini oylik ish haqi va boshqa daromadlardan ushlab qoladilar. Ikki va undan ko'p joyda ishlovchilar, boshqa daromad manbalari, jumladan, mualliflik huquqi va tadbirkorlik daromadiga ega bo'lganlar har yili 1 aprelgacha soliq inspeksiylariga deklaratsiya topshirib, bunda yalpi daromadlarining umumiy miqdori va ularning ayrim manbalarini ko'rsatadilar.

4. Soliq stavkalari daromad miqdoriga qarab oshib boruvchi (progressiv) usulda hisoblanadi. Stavkalar har yili o'zgarib turishi mumkin.

5. Daromad solig'i bo'yicha fuqarolarning bir qator toifalariga imtiyozlar ko'zda tutilgan. Yengilliklar qatorida harbiy xizmatchilar, alohida xizmatlari uchun ayrim shaxslar va nogironlar soliqdan to'la yoki qisman ozod etilishi mumkin.

6. Xorijdan keladigan daromadlar, shuningdek merosxo'rlar, huquqiy vorislar, to'lovlardan daromad solig'ini O'zbekiston Respublikasi hududida shu mablag'ni to'lovchi tashkilot tomonidan ushlab qoladi.

Soliq siyosatining dolzarb muammolaridan biri soliq yukini kamaytirish va uning optimal darajasiga erishishdir. Uni oqilona hal etish uchun davlatning resurslari va sarflanadigan xarajatlarini baholash, davlat xarajatlarini markaziy byudjetga tushadigan moliyaviy resurslar miqdorini o'zaro muvofiqlashtirish lozim. Progressiv soliq solish masalasini hal etish aholi daromadlari differentsiatsiyasi aholining daromadlar guruhi bo'yicha tabaqalanishi zichligiga uzviy bog'liq.

Hozirgi vaqtda rivojlangan mamlakatlarda davlat byudjetlari daromadining 80-90 %i soliqlar hisobiga vujudga keladi. O'zbekistonda iqtisodiy taraqqiyotning bundan keyingi rivoji ham ko'p jihatdan soliq tushumlariga bog'liq. Shu sababli, bozor iqtisodiyoti qonunlariga amal qilib respublika soliq tizimini yangilab borish va uni takomillashtirish muhim ahamiyat kasb etadi. Soliqlar makroiqtisodiy rolining keskin o'sib boruvchi ko'rsatkichi bo'lib, ular hissasining yalpi milliy mahsulot hajmidagi hissasi hisoblanadi. Bu ko'rsatkichlar qancha yuqori bo'lsa, davlat shuncha qudratli bo'ladi.

Ma'muriy buyruqbozlik tizimida soliqlar o'rniga turli ajratmalar va to'lovlar joriy etilgandiki, ular o'sha davrning xo'jalik yuritish usullariga mos tushar edi. Iqtisodiyotni boshqarishning bozor iqtisodiyotiga asoslangan yangi shakl va usullariga o'tish bir

tomondan korxonalar bilan davlat, boshqa tomondan aholi va davlat o'rtasidagi ko'p qirrali va murakkab o'zaro munosabatlarni yangicha shart-sharoitlariga moslashtirishni talab qilib qo'ydi.

Soliqqa tortish ishlarini shunday olib borish kerakki, uning natijasida davlat va mahalliy byudjetlar yetarli manbaga ega bo'lishi va undan mamlakat milliy iqtisodiyotining hamma sohalarida foydalanish imkoniyati yaratilishi, mahsulot ishlab chiqarish hajmini ko'paytirish va xarajatlarni kamaytirishga erishilishi ta'minlanishi lozim.

Soliqqa tortish tizimini soliqlarning iqtisodiy mohiyati bilan bog'lab o'rganish va undan oqilona foydalanish respublika iqtisodiyoti uchun katta ahamiyatga ega. Soliqlar solish yo'li bilan iqtisodiy jarayonlarni tartibga solishning asosiy mohiyati shundaki, iqtisodiy jihatdan rivojlangan korxonalardan soliqlar ko'proq olinib, boshqa korxonalarga yengilliklar yaratib berilishi lozim.

Bulardan tashqari, soliqlar yordamida ishlab chiqarishni rag'batlantirish, tovar ishlab chiqarish va iste'molni ko'paytirish yoki ba'zi hollarda ayrim tovarlarni ishlab chiqarishni kamaytirish mumkin, ya'ni soliqlar iqtisodiy jarayonlarni tartibga solib turishning muhim vositasi bo'lib xizmat qiladi.

Respublikada soliqqa tegishli qonunchilik bazasi yaratilgan bo'lib, ularda mamlakat hududida amal qiluvchi soliq turlari va stavkalari, soliq sub'yektlari va ob'yektlari, soliqlarni to'lashning tartib-qoidalari, soliq solish yuzasidan yuridik va jismoniy shaxslarga beriladigan yengilliklar, soliq qonunlarini buzganlik uchun javobgarlik hamda soliq to'lash yuzasidan kelib chiqadigan nizolarni hal etishning umumiy tartib-qoidalari belgilangan bo'lib, ular bilan iqtisodiyotga ta'sir o'tkazish quyidagi umumiy qoidalar asosida amalga oshiriladi:

- manbalaridan qat'i nazar, barcha olingan daromadlardan soliqlar to'lashning majburiyligi;

- barcha hududiy-ma'muriy pog'onalar uchun yagona bo'lgan umumdavlat soliq siyosatini amalga oshirish;

- o'z faoliyati bilan eng muhim ijtimoiy-iqtisodiy, siyosiy va ekologik muammoni hal etishga ko'maklashayotgan samarali ishlovchi korxonalarga soliqlar bo'yicha yengilliklar berish, shuningdek xo'jalik yuritishning ilg'or shakl va uslublarini takomillashtirish orqali soliq qonunlarining rag'batlantiruvchi funksiyasini oshirish;

- deklaratsiyalar hamda tanlab o'tkaziladigan tekshirish va taftishlarni amalga oshirish asosida barcha sub'yektlarning soliq majburiyatlari ustidan moliyaviy nazorat o'rnatish, soliq qonunlariga rioya qilmaydiganlarga nisbatan ma'muriy yoki iqtisodiy choralar qo'llash.

Soliq solishdagi muhim mezon soliq stavkasini maqsadga muvofiq belgilashdir. U soliq solish ob'yekti va sharoitlariga qarab o'zgarib borishi kerak, aks holda ishlab chiqarishni talab darajasida o'stirish yoki daromadni ko'paytirib borishni rag'batlantirishdan iborat funksiyasini bajarmay qo'yadi, chunki agar soliq stavkasi g'oyat yuqori bo'lsa, davlat byudjetining daromad qismi oshib boradi. Lekin bu sharoitda soliq to'lovchilar daromadlarini ko'paytirishdan kamroq manfaatdor bo'ladilar, chunki daromad oshgani sari uning katta qismi soliq tariqasida olib qo'yiladi va unga qoladigan daromad kamayadi.

Soliq tizimini takomillashtirish va uning iqtisodiyotga ta'sirini kuchaytirish maqsadida korxonaning qaysi mulk shakliga mansubligidan qat'i nazar, soliq stavkasini korxonalar daromadi yoki ustav fondining miqdoriga qarab belgilash kerak. Soliqlarning iqtisodiy jarayonlarni tartibga solishdagi o'rni ko'p jihatdan soliqqa tortilmaydigan minimumga bog'liq.

Soliqlar takror ishlab chiqarish jarayoniga ta'sir etib, iqtisodiy faollikni tartibga solib turuvchi vositalardan biriga aylanishi lozim. Bu masalada sanoati rivojlangan mamlakatlarda qo'llaniladigan «tezlashtirilgan amortizatsiya» deb ataladigan soliq mexanizmining ahamiyatini kuchaytirish kerak. Uning mazmuni shundan iboratki, soliq organlari korxonalarga amortizatsiya fondiga asosiy kapitalning haqiqiy yemirilishidan ham ortiqroq summani ajratishga ruxsat beradi. Shu tariqa soliq solinadigan foyda hajmi kamayadi. Tezlashtirilgan amortizatsiya usuli korporativ sektorda kapital mablag'larni rag'batlantirish, ayniqsa, fan tarmoqlarini rivojlantirishda keng foydalaniladi.

Soliqlarning iqtisodiy jarayonlarini davlat tomonidan tartibga solib turishdagi asosiy hamda eng muhim mexanizmlardan biri ekanligini e'tirof etish lozim. Soliqning har qanday turi korxonalar va aholi daromadlarining bir qismini davlat va mahalliy byudjetlariga undirib olish funksiyasini bajaradi. Vaholanki, bu mablag'lar ishlab chiqarish vositalari va ishchi kuchi sotib olish yoki boshqacha qilib aytganda, ishlab chiqarishni kengaytirish uchun ishlatilishi mumkin. Shunday ekan, soliq solish tizimini takomillashtirish milliy iqtisodiyotni barqarorlashtirishning muhim omili bo'lib xizmat qiladi.

### **Qisqacha xulosalar**

Aholining farovonlik darajasini ifodalashda «turmush darajasi», «xalq farovonligi», «turmush faoliyati xavfsizligi», «turmush tarzi», «mehnat faoliyati sifatida», «turmush sifati» kabi turli xil tushunchalar qo'llaniladi. Ba'zan turli atamalar bir mazmuni anglatadi, boshqa hollarda ular o'rtasidagi farq muayyan xarakter kasb etadi, mazmuni sezilarli darajada farq qiladi. SHu bilan birga, mazkur tushunchalarning o'zaro bog'liqligini ham aytib o'tish lozim.

Turmush darajasi – bu jismoniy, ma'naviy va ijtimoiy ehtiyojlarning rivojlanish darajasi, qondirilganlik ko'lamini va ularni qoniqtirish uchun yaratilgan imkoniyatlarni aks ettiruvchi kompleks ijtimoiy-iqtisodiy kategoriyadir.

Turmush darajasi ko'rsatkichlari umumiy va xususiy turlarga ajratiladi.

Aholi daromadlari – aholi yoki oila a'zolari tomonidan ma'lum davr ichida olingan yoki ishlab topilgan pul yoki natura shaklidagi mablag'lar yig'indisidir. Aholining talab-ehtiyojlar darajasi va tarkibiy daromadlar va miqdorlariga bevosita bog'liqdir.

Iste'mol savati – insoniy salomatligini saqlash va uning hayot-faoliyatini

### **Nazorat va muhokama uchun savollar**

1. «Turmush darajasi» tushunchasining mazmunini ochib byering.
2. Turmush darajasini ta'riflash uchun qanday ko'rsatkichlardan foydalaniladi?
3. Insoniy rivojlanish indyeksini hisoblab chiqish uslubiyati nimadan iborat?
4. Aholining turmush darajalari qanday tabaqalashadi?

5. Istye'mol byudjyetlarining turlarini sanab o'ting va har birini qisqacha tavsiflang.
6. Kambag'allikni ta'riflash turli kontsyepsiyalarining mohiyati nimadan iborat?
7. Yashash minimumi byudjjetini hisoblab chiqish uslubiyatining mazmunini ochib byering.
8. Mehnat turmushi sifatini ta'minlashning asosiy shart-sharoitlarini ta'riflang.
9. Aholi daromadlari dyeganda nimalarni tushunasiz?
10. Quyidagi tushunchalarga ta'rif byering va ularning mazmunini ochib byering: nominal, haqiqiy va tasarrufdagi daromad.

### **Tavsiya etiladigan adabiyotlar**

1. Karimov I.A. Mamlakatimizni modernizatsiya qilish va kuchli fuqorolik jamiyati barpo etish- ustuvor maqsadimizdir. Toshkent: - "O'zbekiston", 2010– 18 b.
2. Karimov I.A. Asosiy vazifamiz – vatanimiz taraqqiyoti va xalqimiz farovonligini yanada yuksaltirishdir. Toshkent: - "O'zbekiston", 2010–49 b.
3. Karimov I.A. –Jahon moliyaviy-iqtisodiy inqirozi, O'zbekiston sharoitida uni bartaraf etishning yo'llari va choralari. T.: - O'zbekiston, 2009
4. Abdurahmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti. Darslik (nazariya va amaliyot) –T.: "Mehnat", 2009.
5. Abdurahmonov Q.X., Xolmo'minov Sh.R., Xayitov A.B., Akbarov A.M. Personalni boshqarish. O'zbekiston YOUAJ nashriyoti -T.: 2005.
6. Buxalkov M.I. Organizatsiya i normirovanie truda. Uchebnik-M.:Infra-M, 2010 - 424 s.
7. Zokirova N.Q., Absurahmonov O. Q, Inqiroz: oqibatlar, bartaraf etish, mehnat muammolari va yangi marralarga chiqish. Monografiya – T.: Fan va texnologiya, 2009 yil.
8. Odegov YU.G., Rudenko G.G. Ekonomika truda. Uchebnik. –M.: Volters Kluver, 2010 - 800 s.
9. <http://rea.ru> –Rossiya iqtisodiyot akademiyasining veb-sayti
10. <http://5ballov.ru> –diplom, dissertatsiya, referat va kurs ishlarining namuna variantlari



## **XII BOB. MEHNAT RESURSLARI VA MEHNAT POTENSIALINI SHAKLLANTIRISH AHOLI BANDLIGINI OSHIRISHNING USTIVOR VAZIFASI SIFATIDA**

### **12.1. Mehnat resurslari ijtimoiy-iqtisodiy kategoriya sifatida**

Moddiy ne'matlar ishlab chiqarish va xizmatlar ko'rsatish ikki zarur tarkibiy qismdan iborat bo'lib, ular bir tomondan, moddiy resurslar (xomashyo, asbob-uskunalar va hokazolar) va ikkinchi tomondan, inson resurslari, ya'ni kasb malakalari va bilimlariga ega bo'lgan xodimlardan iborat bo'ladi. Boshqacharoq qilib aytganda, mamlakat aholisining bir qismi bo'lgan inson resurslari moddiy resurslar bilan bir qatorda iqtisodiy rivojlanish omili sifatida ham namoyon bo'ladi. Biroq bu omillar o'z xususiyatlariga ko'ra bir-birlaridan muhim belgilari bilan farqlanadi.

Inson resurslari – bular kishilar, ular faqat moddiy ne'matlar yaratib qolmay, shu bilan birga ularni iste'mol ham qiladilar. Kishilar moddiy va ma'naviy ehtiyojlari jihatidan bir xil bo'la olmaydi. Bunga ularning jinsi, yoshi, sog'ligi, oilaviy ahvoli, ma'lumot darajasi va boshqa ijtimoiy, ruhiy-fiziologik sifatlari sabab bo'ladi, shuning uchun bir kishi ikkinchisiga o'xshamaydi.

Mexnat sohasida kishilarning muhim ehgiyojlari amalga oshsa-da, ularning barcha ehtiyojlari ham ro'yobga chiqavermaydi. Shuning uchun ham mehnatdan samarali foydalanish uchun kishilarning shaxs sifatidagi talablarini hisobga olish zarur. Boshqacha aytganda, iqtisodiyotning muvaffaqiyatli rivojlanishi uchun amalga oshiriladigan hamma sohada inson manfaatlariga ustuvor bo'lishi lozim. Shuning uchun butun dunyoda iqtisodiyotni insonparvarlashtirish degan g'oya tobora ko'proq qaror topayotgani bejiz emas. Bu g'oyaning mohiyati va mazmunida asosiy e'tibor insonga qaratiladi. Bu tabiiy hol, chunki kishilarning ehtiyojlari ortib borgan sari moddiy ne'matlar ishlab chiqarish va xizmatlar ko'rsatishda inson bilimining ahamiyati orta boshladi. Ishlab chiqarish va noishlab chiqarish faoliyatini rivojlantirish uchun ish bilan band xodimlarning qobiliyatlari tanlana boshlaydi va ular yanada chuqurlashib boradi. Masalan sog'liqni saqlash sohasida, yaxshi jarroh bo'lish uchun birgina tibbiyot bo'yicha mutaxassislik diplomining o'zi kifoya qilmaydi. Bunda mazkur mutaxassis bajaradigan vazifalarga mos keladigan ilmiy–amaliy talablar bilan bir qatorda insoniy sifatlari ko'proq zarur bo'ladi.

Iqtisodiyotda amalga oshirilayotgan islohiy o'zgarishlar davrida hamma narsalarni inson ehtiyojlari va taqdiri bilan muvofiqlashtirish muhimdir.

Bozor munosabatlari faqat iqtisodiyot va uning ishtirokchisi bo'lgan insonga ta'sir etish bilan bir qatorda, ko'p jihatdan nazariy tushunchalarga ham mazmunan ta'sir qilmoqda. Masalan, «mehnat resurslari», «ishchi kuchi» kabi iqtisodiy tushuncha va kategoriyalarning ham ijtimoiy-iqtisodiy ma'nosi birmuncha o'zgarib bormoqda. Bu tushunchalar faqat ilmiy adabiyotlarda emas, balki kundalik amaliyotimizda ham keng foydalanilmoqda. Ularga beriladigan turli talqinlar ko'p hollarda ilmiy-amaliy faoliyatning xarakteriga ta'sir etmay qolmaydi.

«Mehnat resurslari atamasi» sho'rolar hokimiyatining dastlabki yillarida paydo bo'lgan, undan mamlakatda inson resurslarini boshqarish va undan foydalanish samaradorligini oshirish uchun keng foydalanilgan va hozirgacha ham «mehnat resurslari» atamasi mehnatga layoqatli aholi uchun ishlatiladi. Mehnatga layoqatli aholi – mehnat resurslarini tashkil etib, u

tabiiy, moddiy va moliyaviy resurslar bilan bir qatorda qat'iy statistik hisobga olinishi iqtisodiyotni markazlashgan usulda rejalashtirishning muhim elementlaridan biri sifatida foydalaniladi.

Rivojlangan mamlakatlardagi kabi O'zbekiston Respublikasida ham mustaqillik yillari Xalqaro Mehnat Tashkiloti tavsiya etgan aholini tasniflash tizimiga o'tildi, unga ko'ra aholini tizimli taqsimlashda mamlakat mehnat resurslari iqtisodiy faol va iqtisodiy nofaol qismlarga ajratiladigan bo'ldi.

Moddiy ne'matlar ruhiy fiziologik va aqliy sifatlari bilan ishlab chiqarish yoki xizmatlar ko'rsatishga qodir bo'lgan mehnatga layoqatli aholining mehnat resurslari deb ataladi.

Mehnat resurslari tarkibiga faqat iqtisodiy faol aholigina emas, shu bilan birga hozirgi paytda ishlamayotgan va ish qidirmayotgan mehnatga qobiliyatli shaxslar, shu jumladan ishlab chiqarishdan ajralgan holda ta'lim olayotganlar aholi ham kiritiladi. Mehnat resurslari iqtisodiyotda mehnat bilan band bo'lgan, band bo'lmasa ham mehnat qilishlari mumkin bo'lgan kishilarni qamrab oladi. Boshqacha aytganda, mehnat resurslari mehnat qilish imkoniyatiga ega haqiqiy va *potensial* xodimlardir.

Mehnat resurslari shakllanishini o'rganishda ularni yosh guruhlari bo'yicha ko'rib chiqishimiz ham maqsadga muvofiqdir. Kishilarni guruhlarga ajratishda ularning yoshi chegaralarini aniqlash asosiy muammo hisoblanadi. Bu masalani hal etishda huquqiy asoslangan va amalda mavjudlarini ajratish muhim rol o'ynaydi. Bunda inson organizmining nafaqat biologik xususiyatlari, balki mamlakatdagi ijtimoiy va iqtisodiy sharoitlar, aholining turmush darajasi, umumiy, o'rta maxsus va oliy ta'lim tizimining holati, o'rtacha umr davomiyligi va boshqalar ham hisobga olinadi. Shularga asoslangan holda ijtimoiy-iqtisodiy nuqtai nazardan aholini yoshiga ko'ra 6 guruhga bo'lish mumkin:

1. Bolalar (0-15 yosh) - mamlakat jami aholisining eng katta qismini tashkil etib, ularning aksariyati mehnat jarayonida ishtirok etmaydi. Ammo ushbu guruh salmog'i mehnat salohiyatining kelgusi va istiqbol ko'rsatkichlarini belgilab beradi. Chunki bu qatlamning yuqori chegarasidagi o'smirlar tez orada mehnat resurslari safiga qo'shiladi.

2. O'smir yoshlar (16-24 yosh) - mazkur guruhning katta qismi iqtisodiy nofaol aholi tarkibiga kirib, ular maktab, akademik litsey, kollej va oliy o'quv yurtlarida ta'lim olayotgan yoshlar, tug'ruq ta'tilidagi ayollar hisoblanadi. Shuningdek, ular tarkibida iqtisodiyotning qator soha va tarmoqlarida band bo'lganlari ham mavjud bo'lib, mehnat faoliyati aksariyat hollarda boshlang'ich ko'rinishga ega bo'ladi.

3. O'rta yoshlilar (25-30 yosh) - ular o'zi jismoniy holati va imkoniyatlari jihatdan yuqori ko'rsatkichga ega bo'lib, mehnatga layoqatli jami aholining asosiy qismini qamrab oladi. Bu guruh vakillari aniq hayot yo'llarini tanlab olgan, o'z oilasiga ega bo'lgan va jamiyatda ma'lum yutuqqa erishgan hisoblanadi. Lekin ularning barchasi ham iqtisodiyotda band bo'lmaydi, chunki bu tarkibda yosh bolali onalar va ayollar ham ko'pchilikni tashkil etadi.

4. 31-59 yoshdagi aholi – ushbu guruhdagi aholi yuksak mehnat salohiyatiga ega bo'lib, hayotiy va ish tajribasining yuqori ko'rsatkichiga erishadi. Shu vaqtgacha olgan amaliy ko'nikma va malakalarini ishlab chiqarish jarayonlariga safarbar etadilar hamda mehnat jamoasida alohida o'rin egallaydilar. Bu toifa insonlar yoshlarga o'rnak va maslakdosh bo'ladi. Ushbu yosh chegarasidagi kishilarning iqtisodiy faollik darajasi boshqalarga nisbatan yuqori hisoblanadi. Shuningdek, mazkur qatlamning yuqori qismida

pensiya yoshiga etgan ayollar hamda mehnat faoliyatini yakunlash taraddudida bo'lgan erkaklar ham mavjud.

5. 60 dan 70 yoshgacha bo'lganlar – bu qatlam vakillari pensiya yoshiga etgan aholi hisoblanib, ularning aksariyati pensiyada bo'ladi. Lekin, ularning orasida o'z ish faoliyatlarini davom ettirayotganlari ham bo'lib (ayniqsa, erkaklar), ular ham butunlay nafaqaga chiqish va mehnat faoliyatini yakunlash arafasida bo'ladilar.

6. Keksalar (70 va undan katta yosh) – ularning deyarli hammasi mehnat faoliyatidan chetlashgan bo'ladi.

O'zbekiston Respublikasining mehnat qonunchiligiga ko'ra, aholi mehnat layokati bo'yicha uch guruhga ajratiladi. Jumladan:

- mehnatga qobiliyatli yoshgacha (0-15 yosh);
- mehnatga qobiliyatli yoshdagi (16-54 yoshli ayollar, 16-59 yoshli erkaklar);
- mehnatga qobiliyatli yoshdan kattalar (55 yosh va undan katta ayollar, 60 yosh va undan katta erkaklar).

Mazkur tarkib bo'yicha guruhlarning salmog'ini tahlil qiladigan bo'lsak, unda ishga layoqatli yoshdagi aholining ulushi yuqoriligiga guvoh bo'lamiz (12.1-jadval).

## 12.1-jadval

### O'zbekiston Respublikasi axolisining mehnat yoshiga ko'ra guruhlarga taqsimlanishi<sup>1</sup>

(yil boshiga nisbatan, ming kishi)

Ko'rsatkichlar	1991 y.	2001 y.	2002 y.	2003 y.	2004 y.	2008 y.	2009 y.	1991-2009 yy.%
Mehnatga yaroqli yoshgacha bo'lgan aholi	8896,2	9864,5	9734,5	9328,1	9217,1	9445,2	9631,7	103,6
Sh.j., qishloq joylarda	5841,7	6705,5	6633,6	6414,2	6346,5	6421,8	6760,5	108,6
Mehnatga yaroqli yoshdagi aholi	10135,3	13142,9	13563,8	14859,3	15241,3	16854,1	17010,6	150,4
Sh.j., qishloq joylarda	5681,1	7907,1	8309,3	9164,5	9456,9	7769,7	10716,3	166,5
Mehnatga yaroqli yoshdagi aholi	1610,0	1805,7	1817,5	1834,0	1854,3	16321,9	16901,1	115,2
Sh.j., qishloq joylarda	825,2	975,1	984,3	1000,7	1167,6	7834,0	8009,2	141,5

Jadval ma'lumotlaridan ko'rinib turibdiki, mamlakatda mehnatga yaroqli yoshgacha bo'lgan aholi sonining kamayishi tendentsiyasi kuzatilmokda. Bu ko'rsatkich 2001 yilda

<sup>1</sup> O'zbekiston Respublikasi Davlat statistika qo'mitasi ma'lumotlari asosida tayyorlangan.

9864,5 (jumladan, qishloq joylarda - 6705,5) ming kishini tashkil etgan bo'lsa, 2009 yilga kelib 9631,7 ming nafardan iborat bo'lmoqda. Ushbu holat mamlakatdagi demografik vaziyatning nisbatan barqarorlashuvi, natijada tug'ilishning kamayishi bilan bog'liq holda ro'y bergan. Shu bilan birga, mustaqillikdan oldingi va uning dastlabki yillarida O'zbekistonda tug'ilish ko'rsatkichlari yuqori bo'lganligi sababli 2001-2009 yillar mobaynida mehnatga yaroqli yoshdagi aholi soni o'sib borgan va bu davrda 13142,9 ming kishidan 17010,6 ming kishiga etgan. Ishga layoqatli yoshdagi fuqarolar butun aholining salmoqli qismini tashkil etib, ularning soni demografik omil ta'sirida o'zgarib turadi. Ularning qancha bo'lishi tegishli yoshlardagi o'lim darajasiga bog'liq.

Bu, jumladan, mehnat qilish yoshiga etgan o'smirlar bilan pensiya yoshiga etgan fuqarolar soni o'rtasidagi nisbatga ham taalluqli. O'lim qancha kam bo'lsa va mehnat qilish yoshiga etgan fuqarolar bilan bu yoshdan chiqqan kishilar o'rtasidagi farq qancha yuqori bo'lsa, ishlash qobiliyatiga etgan kishilar soni shuncha ko'p bo'ladi yoki aksincha. Mehnatga layoqatli yoshdagi barcha aholi ham ishga yaroqli hisoblanmaydi. Chunki ular tarkibida nogironlar va yoshga ko'ra imtiyozli nafaqa oluvchi shaxslar bo'ladi. Demak, mehnatga layoqatli yoshdagi aholi - ishlayotgan I va II guruh nogironlari hamda yoshiga qo'ra imtiyozli nafaqa oluvchi shaxslardan tashqari ishga qobiliyatli yoshdagi kishilar (16-60 yosh bo'lgan erkaklar va 16-55 yosh bo'lgan ayollar)dir.

Resurslarning aksariyat qismini mehnatga layoqatli yoshdagi mehnatga qobiliyatli aholi tashkil etadi. Shuning uchun ham mehnat resurslarining dinamikasiga xos xususiyatlar ko'proq darajada shu yoshdagi aholi bilan bog'likdir. Xizmat qilishga layoqatli yoshdan katta kishilar, ishlovchi pensionerlar va mehnatga layoqatli yoshdan kichik kishilar, ishlovchi o'smirlar resurslar salmog'ida u darajada sezilarli rol o'ynamaydi. Iqtisodiyotda hamisha pensiya yoshdagi kishilar mehnatidan foydalanish «nuqta»lari bo'ladi. Ular orasida yuqori aqliy malaka ishlatishni talab qiladigan faoliyat turlari ham bo'lib, insondan yuqori tayyorgarlik va muayyan amaliy tajribani talab qiladi.

Ko'pgina maktab o'qituvchilari, oliy va o'rta maxsus o'quv yurtlarining o'qituvchi-professorlari, shifokorlar, ilmiy xodimlar va yuqori aqliy faoliyat turlari vakillari borki, ular pensiya marrasidan o'tgandan keyin ham samarali mehnat qiladilar. Pensiya yoshining dastlabki besh yilida (erkaklar uchun 60-64 yosh, ayollarda 55-59 yoshda) alohida faollik seziladi. O'zbekistonda mustaqillikning boshidagi siyosiy, tarkibiy va iqtisodiy o'zgarishlar o'smirlar hamda pensionerlarning mehnat faoliyatiga sezilarli ta'sir qildi (12.2-jadval).

Ushbu jadval ma'lumotlaridan ko'rinib turganidek, respublikamiz mehnat resurslari yildan-yilga oshib bormoqda. Agar 1991 yil mamlakatda ular 10213,2 ming kishidan iborat bo'lgan bo'lsa, bugungi kunga kelib ushbu ko'rsatkich 14791,9 ming kishini tashkil etmoqda. O'tgan 18 yil davomida 4578,7 ming kishiga yoki 1,5 barobarga oshgan va mazkur davr oralig'ida ularning yillik o'rtacha o'sish sur'ati 3,0-3,5 % ga to'g'ri kelgan. Shuningdek, mehnat resurslarining 98,5-99,0 % mehnat yoshidagi ishga qobiliyatli aholidan tashkil topsa, qolgan 1,0-1,5 % ishlayotgan o'smirlar va pensionerlardan iboratdir.

Shunday qilib, biz mehnat resurslari butun aholiga taalluqli jarayonlar bilan bevosita bog'liqligini e'tirof etgan holda, shu dinamikaning ma'lum darajada nisbiy «mustaqilligi»ga e'tibor qaratamiz. U mamlakatning ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishi bilan bog'liq demografik asosni yaxshiroq tushunishga yordam beradi. Mehnat resurslari soni (dinamikasi)ning o'zgarishi bilan butun aholining o'zgarishi o'rtasida bog'liqlik bor. Biroq, u birinchi qarashda unchalik ko'zga tashlanmaydi. Mehnat resurslarining miqdori

**12.2-jadval**

**O'zbekiston Respublikasi mehnat resurslari sonining o'zgarishi**  
(ming kishi)

<b>Ko'rsatkichlar</b>	<b>1991 y.</b>	<b>2001 y.</b>	<b>2005 y.</b>	<b>2006 y.</b>	<b>2008 y.</b>	<b>2009 y.</b>	<b>1991-2009 yy., %</b>
Mehnat resurslari	10213,2	12817,4	14434,4	14791,9	16540,9	16705,4	144,8
Mehnat yoshidagi mehnatga layoqatli aholi	9917,1	12630,0	14300,6	14622,5	16321,9	15952,4	147,4
Ishlayotgan o'smirlar va pensionerlar	296,1	187,4	133,8	169,4	189,5	193,4	57,2

hamisha butun aholi soni kabi o'zgaravermaydi. Bu farqlanish turli yo'nalishlarda bo'lishi ham mumkin.

Qaror topgan statistik amaliyotta ko'ra, mehnat resurslari mehnatga qobiliyatli, mehnatga layoqatli yoshdagi fuqarolar, ya'ni mamlakat iqtisodiyotida ishlayotgan yoshlar o'rta hamda mehnatga o'ta qobiliyatli yoshdagi kishilardan iborat bo'ladi. Ko'pincha yoshlar ishlovchi o'smirlar, katta yoshdagi kishilar ishlayotgan pensionerlar deb ataladi.

Tarixdan ma'lumki, mehnatga layoqatli yosh chegaralari ijtimoiy va iqtisodiy sabablarga ko'ra qonunlar asosida o'zgarib turgan. Chunonchi, 1929-1933 yillarda 14 yosh mehnatga layoqatli yoshning quyi chegarasi bo'lgan, 1937 yilga kelib, u 15 yoshgacha ko'tarildi. Urush yillarida ushbu yosh chegarasi yana 14 yoshgacha tushdi, urushdan keyingi yillarda esa, 16 yoshni tashkil etdi. Hozirgi vaqtda O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksida mehnatga layoqatli yoshning quyi chegarasi 16 yosh deb belgilangan bo'lib, u O'zbekiston Respublikasining «Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida»gi Qonunida o'z aksini topgan.

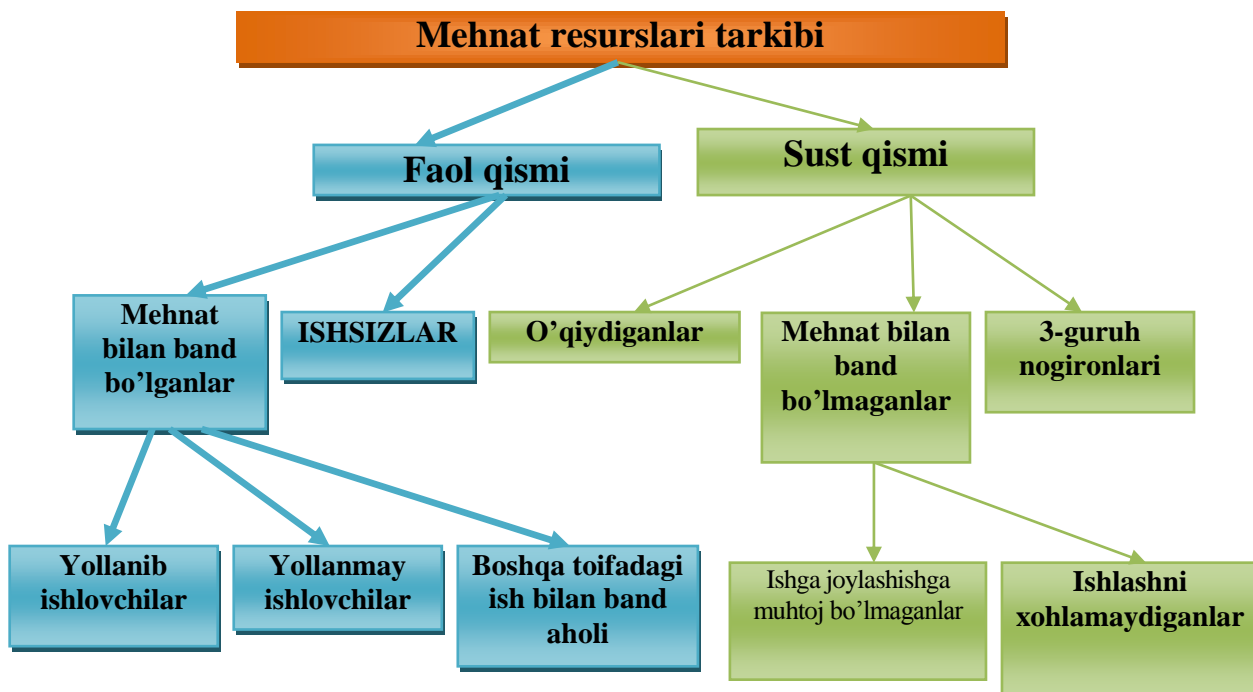
Yosh chegarasi erkaklar uchun 60 yosh, ayollar uchun 55 yosh belgilangan bo'lib, bu yoshga etganlar uchun pensiya olish huquqi belgilangan. Biroq bu qoidada istisno ham bor. Organizmga yuksak ruhiy fiziologik bosimlar bilan bog'liq kasb faoliyatining ayrim turlari uchun pensiya chizig'i sezilarli ravishda 5-10 yilga, ba'zan undan ham ko'proq qisqaradi.

Bu yerda imtiyozli shartlarda qarilik pensiyasi tizimi amal qiladi. Ayollar uchun pensiya yoshi odatdagi tajriba darajasida bo'lsa-da, hamma joyda erkaklarning o'rtacha umr ko'rishi ayollarga nisbatan sezilarli ravishda kamroqdir.

Ayrim holatlarda (korxonaning tugatilishi, shtatlarning qisqarishi) belgilangan yoshdan avvalroq, ya'ni ayollar 53 yoshdan, erkaklar esa 58 yoshdan pensiyaga chiqishlariga ruxsat etiladi.

Ishlab chiqarish amaliyotida «mehnat resurslari» tushunchasi ko'p ishlatilsa-da, ilmiy adabiyotlarda bu tushunchadan ancha kamayib ketmoqda.

Fikrimizni batafsilroq asoslash maqsadida, dastlab «resurs» so'zi bilan foydalanish mumkin bo'lgan turli vositalar, zaxiralar, imkoniyatlar, manbalar belgilanishini eslaylik.



12.2-chizma. Mehnat resurslari tarkibi

Shunday ekan, bir korxonaning ikkinchi korxonaning na sotishni, na berishni xayoliga keltirmagan mulki bo'lgan ba'zi materiallarini o'z moddiy resursi deb hisoblashi mumkin emas. Boshqa kishilar ixtiyorida bo'lgan va bizga tegishli bo'lmagan, buning ustiga bizga qarzga berishga ham mo'ljallanmagan pullarni o'z moliyaviy resurslarimiz deyish mumkin bo'lmaganidek yashash uchun oshkora mablag'larga ega bo'lgan, ishlamayotgan va qonunga ko'ra ishlashga majbur etib bo'lmaydigan shaxslarni ham mehnat resurslari qatoriga kiritish mumkin emas. Demak, foydalanish mumkin bo'lmagan narsalarni resurs deb atab bo'lmaydi.

«Mehnat resurslari» atamasini bugungi kunda ham saqlar ekanmiz, biz unga xoh ixtiyoriy, xoh ixtiyorsiz 1922 yili chop etilgan rossiyalik akademik S.G. Strimulinning maqolalaridan birida ilmiy jihatdan qo'llanilib shakllantirilgan va ko'pgina o'n yilliklar mobaynida o'zgarmagan o'sha atamaning ma'nosini bugungi kunda ham tan olishga majbur bo'lmoqdamiz.

Ammo, iqtisodiyotda ishlab chiqarishning rivojlanish manbai sifatida boshqa resurslar bilan bir qatorda inson resurslari yoki bugungi kunda mehnat statistikasida qo'llaniladigan mehnat resurslari tushunchasidan keng foydalanamiz. Iqtisodiyotda bu atamalardan tashqari «ish kuchi» tushunchasi ham mavjud bo'lib, bu atamadan erkin foydalanilganda bir qator ilmiy munozaralar yuzaga keladi.

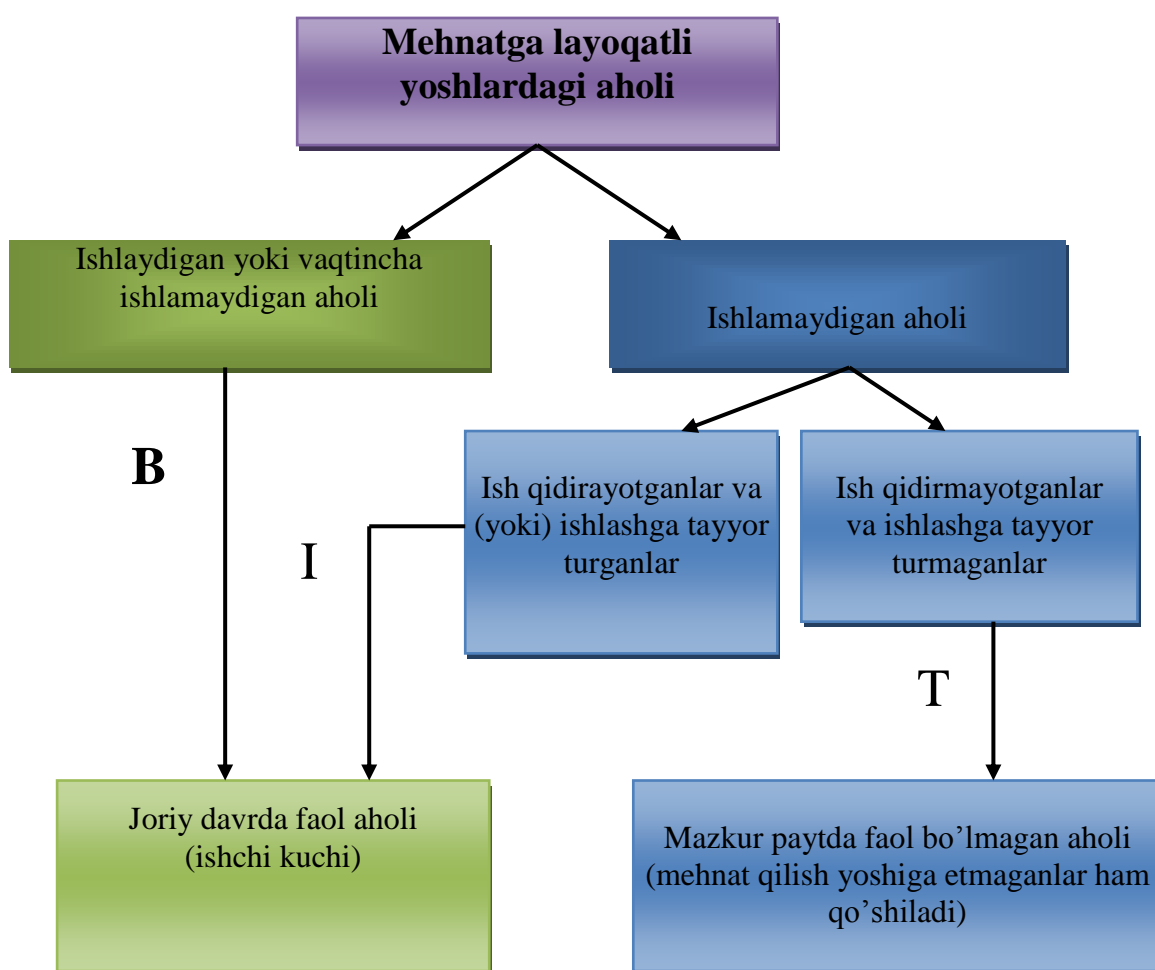
Aytib o'tishimiz kerak, bunday munozaralar fenomei anchadan beri mavjud. Ma'lumki, turli ilmiy maktablar vakillari ko'pchilik hollarda turli narsa va tushunchalarni bir xil atama bilan ataydilar va aksincha, ayni bir narsa va hodisalarni turlicha ataydilar.

Iqtisodiyot nazariyasi bo'yicha ilmiy maktab sohibi P. Samuelson buni «so'zlar diktaturasi» deb atab, ijtimoiy-iqtisodiy fanlarda juda xavfli oqibatlariga olib kelishini ogohlantirgandi.

Iqtisodiyot nazariyasida, og'zaki ekvilibristika yoki so'zlarning semantik bir ma'noli emasligidan bexabar kitobxonlar esa, «mehnat – ishchi kuchi» tushunchasi so'z o'yini

bo'lib, amaliyot uchun ular jiddiy oqibatlarga ega bo'lishi mumkinligini xayoliga ham keltirmasligi mumkin.

Ma'lumki, mehnat bozorida ishchilar o'z mehnat qobiliyatlari, o'zi va oilasini zarur hayotiy vositalar bilan ta'minlash maqsadida shu vositalarning qiymatga teng bo'lgan ish kuchini sotish bilan topadilar. Ishchi kuchidan foydalanish jarayonida mehnat jarayoni amalga oshiriladi va bu jarayonda u tomonidan tovarlar, tayyor buyumlarda mujassamlashadigan yangi qiymat yaratiladi. Yollanma ishchi esa, o'z mehnati uchun uning mehnati bilan yaratilgan qiymatni emas, balki uning faqat ishchi kuchi qiymati sifatida belgilanadigan qisminigina oladi. Yangidan yaratilgan qiymatning qolgan qismini xususiy tadbirkor o'zlashtiradi, bu yollanma mehnat ekspluatatsiya qilinishining ifodasi hisoblanadi. Shunday qilib, qiymatni yaratishda kapital, yer, tadbirkorlik kabi ishlab chiqarish omillarining ishtiroki inkor etiladi. Boshqa nuqtai nazarni keltirishdan oldin «mehnat» va «ishchi kuchi» so'zlari semantikasini, shuningdek, ular bilan bog'liq tushunchalarni anglab olaylik.



**12.3-chizma.** Asosiy elementlar bo'yicha ishchi kuchini ta'riflash.

B – ishchi kuchi guruhiga kiruvchi ish bilan bandlar; I – ishchi kuchi guruhiga kiruvchi ishsizlar; T – ishchi kuchi guruhidan tashqarilar.

«Mehnat» so'zi xodimlarning ishlayotganliklari, kishilarning jismoniy va aqliy energiyalarini sarflashlari bilan bog'liq tovarlar ishlab chiqarish va xizmatlar ko'rsatish bo'yicha maqsadga muvofiq faoliyatlarini anglatadi. Bu so'zdan ba'zi hollarda bo'lsa-da, kishilarning ma'lum toifasi – ishchilar sinfi, ishchilar va umuman xodimlarni aniqlashda

foydalaniladi Ishchi kuchi – mehnat jarayonida inson foydalanadigan uning jismoniy va ma'naviy qobiliyatlarning majmuasi. Zamonaviy xorijiy iqtisodiy nazariyalarda «ishchi kuchi» atamasi ko'pincha «iqtisodiy faol aholi» tushunchasining sinonimi sifatida qo'llaniladi. Masalan, R.J. Erenberger va R.S. Smit bunday ta'rif berganlar: «Ishchi kuchi» deganda yoshi 16 dan yuqori bo'lgan xodimlar va yo endilikda ishlayotganlar, yoki faol ravishda ish qidirish bilan band bo'lganlar yoxud ishdan bo'shatilganlaridan keyin xizmatlarga yana murojaat qilishlarini kutayotganlar tushuniladi»<sup>1</sup>. Xalqaro mehnat tashkiloti XMT ham xuddi shunga o'xshash nuqtai nazarga amal qiladi.

«Ishchi kuchi» atamasi ko'p hollarda uch ma'noni anglatishda ishlatiladi:

- organizm, tirik inson shaxsi ega bo'lgan va har safar u qandaydir iste'mol qiymatini yaratish chog'ida ishga soladigan jismoniy va ma'naviy qobiliyatlar majmui sifatida;

- aholining ish bilan band bo'lgan yoki ish izlayotgan qismi – iqtisodiy faol aholining sinonimi sifatida;

- umuman ishlovchilar yoki muayyan bir korxonada ishchilari sifatida.

Qizig'i shundaki, ma'lum kontekstda «yollanma ishchilar» va «mehnat», «ishchi kuchi» so'z birikmasi bilan ifodalanadi. Ammo ayni bir vaqtda «mehnat resurslari» so'zi va «ishchi kuchi» so'z birikmalari turli variantlarga ega bo'lib, ularni qo'llashda ongli va tegishli izohlar berish kerak bo'ladi.

Shunday qilib, «mehnat resurslari» va «ishchi kuchi» tushunchalari turli manbalarda turlicha ishlatiladi va ko'p hollarda bir-biridan deyarli farqlanmaydi.

Hozirgi zamon mehnat iqtisodiyotida «mehnat resurslari» tushunchasi bilan bir qatorda «inson resurslari» tushunchasi ham keng qo'llanilmoqda.

Inson resurslari muayyan sifat xususiyatlariga ega bo'lgan mamlakat aholisining bir qismidir. Biroq, mamlakatimizdagi iqtisodiy adabiyotlar va statistik hisobotlar yuritishda «inson resurslari» degan atama keng tarqalmagan – uning o'rniga 20-yillarda paydo bo'lgan «mehnat resurslari» va «mehnat potentsiali» degan atamalar keng qo'llanib kelinmoqda. Mehnat resurslari va mehnat potentsiali birga qo'shilganda, ular inson resurslarining aniq ifodasi sifatida namoyon bo'ladi.

Inson resurslari deganda, mamlakat aholisining foydali faoliyat yuritish uchun zarur bo'lgan jismoniy rivojlanish, aqliy qobiliyatlar va bilimga ega bo'lgan qismi tushuniladi.

Aholining ish bilan band va ishlash uchun ish izlayotgan ishsiz qismi «iqtisodiy faol aholi» tushunchasi anglatadi. Bu tushuncha iqtisodiyoti rivojlangan mamlakatda ko'p yillar davomida qo'llanib kelmoqda. Xalqaro mehnat tashkiloti andozalarga muvofiq, «iqtisodiy faol aholi» tushunchasi XMT milliy hisob varaqalar va balanslar tizimlariga kiritilgan tovarlar va xizmatlar, ishlab chiqarish uchun muayyan vaqt mobaynida o'z mehnatini taklif etadigan ayol va erkak shaxslarni o'z ichiga oladi.

Xalqaro mehnat tashkiloti andozalarda «iqtisodiy faol aholi» atamasi iqtisodiyotda keng ma'noda qo'llaniladigan asosiy tushuncha sifatida ishlatiladi. Iqtisodiy faol aholini belgilaydigan quyidagi ikkita o'lcham ko'zda tutiladi: odatda «faol aholi», deb uzoq davom etadigan vaqtga, masalan, bir yilga tatbiqan: «hozirgi paytda faol aholi» deb qisqacha vaqt bo'lagiga, masalan, hafta yoki kunga tatbiqan aytiladi (12.4-chizma).

---

<sup>1</sup> Erenberg R.J., Smit R.S. Zamonaviy mehnat iqtisodiyoti: nazariya va davlat siyosati. - M., 1996, 34-6.



Faollik tamoyili shuni anglatadiki, shaxsni u yoki bu toifaga kiritish uning muayyan davr mobaynidagi haqiqiy faoliyatiga bog'liq. Faol aholi guruhiga faqat iqtisodiy faoliyat bilan shug'ullangan ish qidirgan ishga kirishga tayyor turgan mehnatga yaroqli shaxslargina kirishi mumkin.

Faol bo'lmagan aholi toifasiga kunduzgi o'quv yurtlarida o'qiydigan o'quvchilar, talabalar, kursantlar; pensiya oluvchi shaxslar; uy xo'jaligi bilan shug'ullanuvchi shaxslar; ish qidirmay qo'ygan shaxslar; ishlashga zarurati bo'lmagan shaxslar kiritiladi.



#### 12.4-chizma. Mehnat resurslarini faol va faol bo'lmagan aholi turlari bo'yicha tasnifi

Ko'rib turibsizki, «mehnat resurslari» va «iqtisodiy faol aholi» atamaları bir-biridan farq qiladi. «Iqtisodiy faol aholi» tushunchasi «mehnat resurslari» tushunchasidan mazmunan torroq. Mehnat resurslari toifasiga ishsizlardan tashqari, qandaydir sabablarga ko'ra ish bilan band bo'lmagan muayyan yoshdagi barcha boshqa fuqarolar kiritiladi. Biz «mehnat resurslari» tushunchasi hozirgi vaqtda faqat tarixiy ma'noga ega bo'lishi mumkinligi to'g'risidagi fikrga qo'shilamiz, chunki ishlatib bo'lmaydigan narsani resurs

deb bo'lmaydi. Xalqaro integratsiya jarayonlari va mamlakatlararo taqqoslashlarni amalga oshirish uchun turli tushunchalardan foydalanishni bir xillashtirish zarurligini hisobga olib, «iqtisodiy faol aholi» tushunchasini qo'llashga o'tish to'g'riroq bo'ladi, dunyodagi ko'pchilik mamlakatlarning statistikalari aynan shuni qabul qilganlar.

## **12.2. Mehnat potentsiali va uning ijtimoiy-iqtisodiy mazmuni**

Mehnat jarayonining asosiy sharti jamiyatda mehnat potentsialining mavjud bo'lishidir. Iqtisodiy adabiyotlarda hozirgacha jamiyatning mehnat potentsiali tushunchasiga turli qarashlar mavjud bo'lib, bu tushuncha bilan bog'liq «mehnat resurslari», «ishchi kuchi» tushunchalarini undan farqlash zarurati bo'lganligi sababli ushbu tushunchalar munozarali masala bo'lib qolmoqda.

«Potensial» atamasi ilmiy muomalaga bundan 15-20 yil oldin kiritilgan edi. Etimologik jihatdan u «yashirin imkoniyatlar, quvvat, kuch» ma'nosini anglatadi. «Potensial» tushunchasining ma'nosini keng talqin qilish uni «qandaydir vazifani hal etish yoki muayyan maqsadga erishish uchun xarajatga keltirilgan foydalanilgan imkoniyatlar, mablag'lar, zaxira manbai; ayrim shaxs, jamiyat, davlatning muayyan sohadagi imkoniyatlaridir», deb qarashdan iboratdir. Shunday qilib, «potensial», «potensialli» degan atamalar biron-bir kishida, korxonaning boshlang'ich mehnat jamoasida, umuman, jamiyatda yashirin, lekin hali o'z imkoniyatlari yoki qobiliyatlarini ular hayotining tegishli sohalarida namoyon qilmaganligini bildiradi. Agar «mehnat resurslari» va «ishchi kuchi» tushunchalar o'zida faqatgina miqdoriy xususiyatlarni mujassam etsa, bulardan farqli ravishda mehnat potentsiali ham miqdor, ham sifat ko'rsatkichlarini o'z ichiga oladi.

Ayrim iqtisodchilar mehnat potentsialining miqdor ko'rsatkichlari bevosita resurslar miqdoriga teng deb qarab, unga mehnat yoshidagi ishga layoqatli aholi, ishlayotgan o'smirlar va pensionerlarni kiritadilar.

Mehnat potentsialining miqdor ko'rsatkichlari faqatgina resurslarning faol qismi bilan cheklanib qolmaydi. Mazkur miqdorga quyidagi toifa aholi qatlamini ham kiritish mumkin:

- mehnatga layoqatli aholining nafaol qismi;
- ishlash imkoniyati va istagiga ega barcha guruh nogironlari;
- mehnatga layoqatli yoshdagi imtiyozli pensionerlar;
- ishlash xohishini bildirgan o'smirlar va yoshga doir pensionerlar.

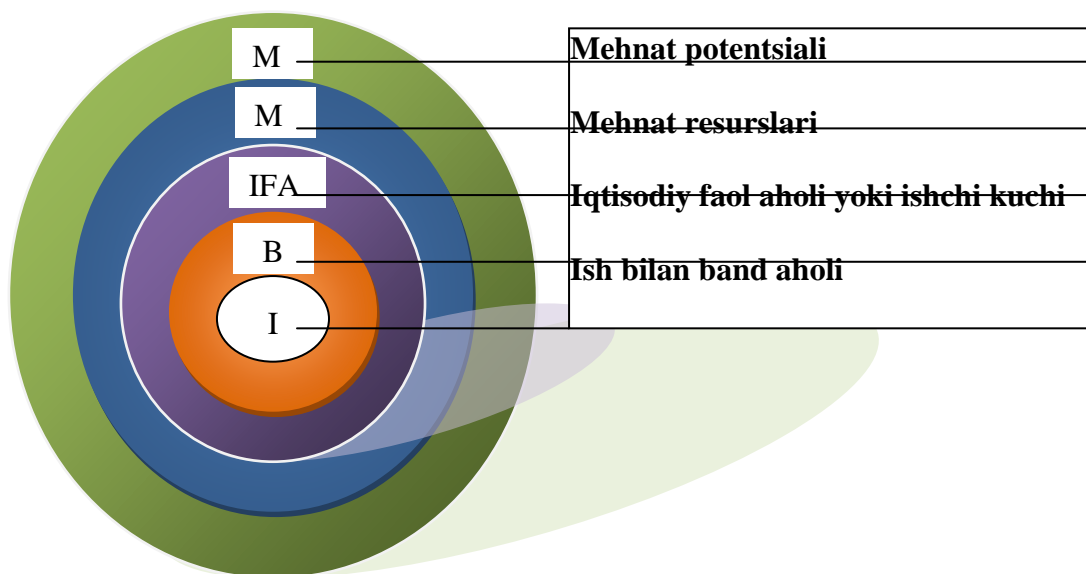
Ushbu aholi qatlamlariga yetarli miqdordagi ish haqi va qulay mehnat sharoitlari bilan ta'minlangan ish joylarini taklif etish yoki kasanachilik, uyda o'tirgan holda pullik ishlar va xizmatlarni bajarish, maishiy xizmat ko'rsatish (kichik shohobchalarda) kabi faoliyatlarga jalb qilish yo'li bilan ularni jamiyatning faol va to'laqonli a'zosiga aylantirish mumkin. Ularning ushbu faoliyatlari esa mamlakatda yalpi milliy mahsulot yaratish, ijtimoiy infratuzilmani rivojlantirish, moddiy resurs va zaxiralar, ishlab chiqarish quvvatlaridan foydalanish samaradorligini oshirish hamda iqtisodiy taraqqiyotga erishishga bevosita ijobiy ta'sir ko'rsatadi. Shu sababli yuqorida sanab o'tilgan aholi toifalarini mehnat potentsialining qo'shimcha (zaxira) miqdori sifatida e'tirof etish maqsadga muvofiqdir.

Bundan tashqari, potensialning faol miqdoriga mamlakatimiz hududida mehnat faoliyatini amalga oshirayotgan norezidentlarni (immigrantlarni) ham kiritish mumkin. Immigrantlarni potensial tarkibiga kiritishning sababi shundaki, ular ham mamlakat ishlab chiqarishida (moddiy va nomoddiy sohalarda) ishtirok etadi, iqtisodiyot tarmoqlarida o'z ishchi kuchini namoyon qiladi, aqliy va jismoniy salohiyatini safarbar etadi. Garchi, norezidentlar o'z mehnat faoliyati natijasidan olgan daromadlarining asosiy qismini o'zlari olsalar-da, lekin mamlakat hududida o'z ehtiyojlarini qondirish bilan bog'liq xarajatlarni (oziq-ovqat, dam olish, uy-joy ijarasi, kommunal, transport, uy-ro'zg'or), daromad solig'i va boshqa ijtimoiy to'lovlarni amalga oshiradilar. Bu esa byudjet tushumlari va naqd pul aylanmasida o'z aksini topadi.

Biroq, O'zbekiston iqtisodiyotining bugungi holati uchun mazkur toifa ahlining ishtiroki u qadar sezilarli bo'lmasa-da, mamlakatimizda faoliyat ko'rsatayotgan xorijiy elchixona va vakolatxonalari, xalqaro tashkilotlarning hududiy, mintaqaviy bo'limlari, qo'shma korxonalar, xorij firmalari, dilerlik kompaniyalari, xorij korxonasi filial va shu'balari hamda hamkorlik tashkilotlarida norezidentlar mehnat va tadbirkorlik faoliyatlarini amalga oshirmoqdalar. Demak, bugungi kunda mamlakatimizda immigrantlar xizmati asosan xorijiy ulush yoki tegishlilikka ega bo'lgan korxonalar va tashkilotlarda kuzatilmokda. Shuningdek, ularning mustaqil tarzda mamlakat mehnat bozorida paydo bo'lishi va o'z ishchi kuchini namoyon etishi kam uchraydigan hodisadir.

Iqtisodiyoti jadal rivojlangan, sanoat va ishlab chiqarish keng taraqqiy etgan, iqtisodiy o'sish sur'ati talabiga nisbatan kam mehnat potensialiga ega mamlakatlarda (AQSH, Kanada, Rossiya, Germaniya, Avstriya, Fransiya, Koreya) immigrantlar alohida ahamiyatga ega. Mazkur davlatlarning iqtisodiy imkoniyatlaridan unumli foydalanish uchun milliy ishchi kuchining o'zi yetarli emas, natijada qo'shimcha ishchi kuchiga talab paydo bo'ladi. Bu talab esa o'z-o'zidan muhojirlar mehnati orqali qondiriladi. Demak, bir so'z bilan aytganda, mehnat potensialida immigrantlar ham o'z o'rnini va ahamiyatiga ega.

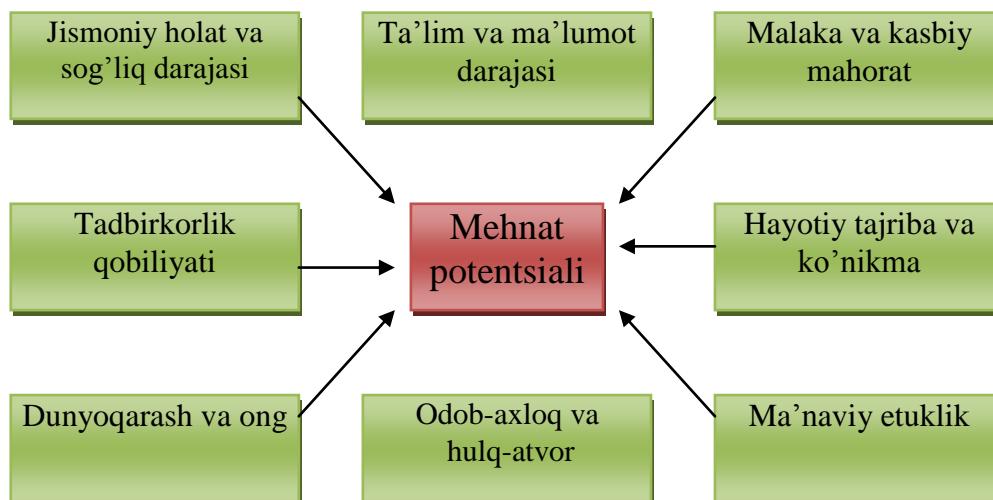
Mehnat potentsiali miqdor ko'rsatkichlarining shakllanishini chizma ko'rinishida quyidagicha ifodalash mumkin (5.5-chizma).



**12.5-chizma.** Mehnat potentsiali miqdor ko'rsatkichlarining shakllanishi

Miqdoriy ko'rsatkichning tub o'zagi, ya'ni yadrosini inson tashkil etib, shaxsiy insoniy omillarning o'zaro uyg'undigi natijasida mehnat potentsiali vujudga keladi.

Mehnat potentsiali mehnat resursining sifat ko'rsatkichlari yig'indisini aks ettiradi, ya'ni u bir ishchining salohiyatli imkoniyatlarini ro'yobga chiqarish shaklida inson omilini faollashtirish va amaliyotda qo'llashni ta'minlashdan iboratdir. 5.6-chizmada mehnat potentsialining sifat ko'rsatkichlari aks ettirilgan.



### 12.6-chizma. Mehnat potentsiali sifat ko'rsatkichlarining shakllanishi

Mehnat potentsialining sifat ko'rsatkichlariga ko'plab omillar ta'sir ko'rsatadi va uni quyidagicha ifodalaymiz:

$$f(s) = s (s_1, s_2, s_3, s_4, s_5, s_6, \dots, s_n)$$

Bu yerda:  $f(s)$  - mehnat potentsialining sifat ko'rsatkichi;

$s_1$  - jismoniy holat va sog'liq darajasi;

$s_2$  - ta'lim va ma'lumot darajasi;

$s_3$  - malaka va kasbiy mahorat;

$s_4$  - tadbirkorlik qobiliyati;

$s_5$  - hayotiy tajriba va ko'nikma;

$s_6$  - dunyoqarash va ong;

$s_7$  - odob-axloq va hulq-atvor;

$s_8$  - ma'naviy yetuklik.

Mehnat potentsialining sifat ko'rsatkichlarini belgilovchi dastlabki omil, inson resurslarining jismoniy holati va sog'liq darajasi hisoblanadi. Xar bir kishi to'la-to'kis hayot kyechirish va o'zi tanlagan mehnat faoliyati sohasida ishlay olishi uchun muayyan sog'liq hamda jismoniy rivojlanish darajasiga ega bo'lishi kerak. Ushbu ko'rsatkich shaxsning jismoniy imkoniyatlari, quvvati va salohiyatini belgilaydi. Aynan ushbu

imkoniyatlarga ishlab chiqarishni tashkil etish, samarali boshqarish va iqtisodiyotni yuritish uchun asos bo'lib xizmat qiladi.

Mehnat potensialini tadqiq etishda ularning tegishlilik xususiyatlariga ko'ra o'rganish alohida ahamiyat kasb etadi. Chunki u tegishlilik darajasiga ko'ra, o'ziga xos xususiyatlarga ega bo'lib, bir-biridan farqlanuvchi shaxsiy, tarmoq va hududiy ko'rsatkichlar tizimidan iborat.

Potensialning tegishlilik xususiyatini talqin etishda turli olimlar turlicha nuqtai nazarni ilgari suradilar.

Ural davlat iqtisodiyot universiteti professori N.I. Shatalova mehnat potensialini mikro darajada tadqiq etib, mazkur kategoriyani ishchi (xodim) egalik qiladigan ish salohiyati sifatida talqin etadi<sup>1</sup>.

Shuningdek, rus olimi I.A. Kokorev ham faqatgina mikro jihatdan ko'rib chiqib, mazkur tushunchani faqat shaxs mehnat potentsiali sifatida talqin etgan. Uning fikricha, mehnat potentsiali shaxs egalik qiladigan va unga tegishli bo'lgan mehnatga oid sifat va qobiliyatlarning umumlashmasidir<sup>2</sup>.

A.Ya. Kibanov mehnat potensialini tegishlilik xususiyatiga ko'ra, mikro va makro darajada o'rganib, uni 3 qismga ajratadi:

1. Ishchining mehnat potentsiali – xodimga tegishli bo'lgan mehnatning sifat va miqdor ko'rsatkichlari hamda uning ish faoliyatida ishtirok etish chegarasini belgilovchi imkoniyatlaridir. Xodimning mehnat potentsiali uning kadr potentsiali orqali namoyon bo'ladi. Uning potentsiali asosini tabiat tomonidan berilgan sifat ko'rsatkichlari (sog'liq, jismoniy imkoniyatlar va ijodiy qobiliyatlar) tashkil etadi.

2. Korxonada mehnat potentsiali – ilmiy-texnik taraqqiyot sharoitida tashkilot mehnat jamoasiga tegishli bo'lgan mehnatning miqdor va sifat imkoniyatlaridir. Tashkilot mehnat potentsiali inson faoliyatining aniq shakldagi moddiylik hisoblanib, korxonada kadrlar potentsialining sifat va miqdor xususiyatlari uyg'unligining personallashtirilgan ishchi kuchi ko'rinishida namoyon bo'ladi. Boshqacha aytganda, u korxonada kadrlar tarkibining shaxsiy va professional imkoniyatlarining umumiy bahosidir.

3. Jamiyat mehnat potentsiali mamlakatning umumiy mehnat imkoniyatlaridir. U sifat va miqdor xususiyatlariga (mehnatga layoqatli aholi soni, mehnat resurslari, mehnatga layoqatli aholining ish vaqti miqdori, salomatlik darajasi, jismoniy imkoniyatlar, ta'lim va malaka darajasi) ega bo'lgan jamiyatning kadr potentsiali sifatida namoyon bo'ladi<sup>3</sup>.

O'zbekistonda 2004 yil chop etilgan «Mehnat iqtisodiyoti» kitobida mehnat potentsiali mikro va makro darajada qarab chiqilgan bo'lib, u xodim, tashkilot va jamiyat egalik qiladigan mehnat potentsialiga ajratib ko'rsatilgan. Mazkur kitobda keltirilishicha, inson jismoniy va ma'naviy qobiliyatlarining majmui shaxs (xodim) mehnat potentsialining asosi hisoblansa, ijtimoiy, ya'ni turli shaxslarning birgalikdagi faoliyati tufayli paydo bo'ladigan «oshirilgan» unumli kuch, jamoa va tashkilot mehnat potentsialining asosini tashkil etadi<sup>4</sup>.

<sup>1</sup>Шаталова Н.И. Трудовой потенциал работника: проблемы функционирования и развития. –Екатеринбург: УрГЭУ, 1998, с. 38.

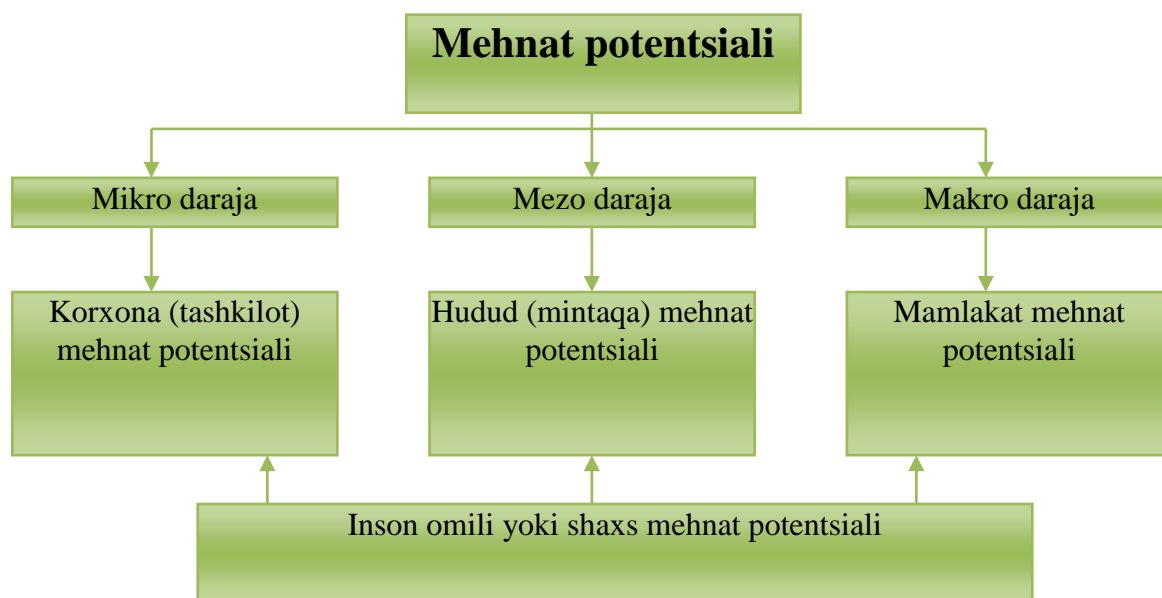
<sup>2</sup>Кокорев И.А. Управление персоналом в рамках концепции человеческого капитала. - М., 2002, с. 40.

<sup>3</sup>Экономика и социология труда. Учебник. /Под ред. А.Я. Кибанова. -М.: Инфра-М, 2007, с.43.

<sup>4</sup> Abdurahmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti. -Т.: Mehnat, 2004, 221-b.

Yuqoridagi fikrlarni rivojlantirib, ularga qo'shimcha qilgan holda, mehnat potensialining xususiyatiga ko'ra mikro, mezo va makro darajalarga ajratish mumkin. Bunda mikro darajasi korxonaning (tashkilot), mezo darajasi hududning (mintaqa), makro darajasi esa mamlakatning jami mehnat potensialini ko'rsatadi (12.7-chizma).

Korxonalar (tashkilot) mehnat potentsiali deb ishlab chiqarish (xizmat ko'rsatish) jarayonida ishtirok etayotgan, ijtimoiy-iqtisodiy faoliyatni amalga oshirishda hamda qo'yilgan maqsadlarga erishishda ma'lum vazifani (ishni) bajarayotgan xodimlar



### 12.7-chizma. Mehnat potensialining tegishlilik darajasiga ko'ra tasniflanishi

(kadrlar) birikmasiga aytiladi. Mazkur birikmaning nafaqat miqdor ko'rsatkichi, shu bilan birga, sifat ko'rsatkichi ham alohida ustuvorlikka egadir.

Miqdor ko'rsatkichi xodimlar (asosiy va o'rindosh) soni, ish kunlari miqdori, ish vaqti davomiyligi hamda xodimlarning ishlagan kun va soatlari miqdorida o'z aksini topadi. Mazkur ko'rsatkichlar orqali korxonaning xodimlar bilan ta'minlanganlik darajasi, bajarilgan ish hajmi, bitta xodimning bajargan ishi, mahsulot ishlab chiqarishga ketgan vaqt sarfi va mehnat unumdorligi kabilarni aniqlash mumkin.

Sifat ko'rsatkichlari xodimlarning yosh, jins, ma'lumot, kasb-malaka, tajriba-ko'nikma tarkibi bilan ifodalanadi. Shuningdek, xodimlar shtat jadvalining ma'muriy, boshqaruv, maxsus, xizmat ko'rsatuvchi va yordamchi kabi personallarga bo'linishini ham ularning sifat ko'rsatkichlari deb qarash mumkin. Korxonalar kadrlari tarkibining sifat ko'rsatkichi qanchalik yuqori bo'lsa, faoliyati shunchalik darajada rivojlanadi. O'zida oliy ko'rsatkichli mehnat potensialiga ega bo'lgan korxonalar yuqori raqobatbardoshlikka ega bo'ladi. Chunki, tashkilot rivojini aynan malakali kadrlar ta'minlaydi. Shu bois bozor iqtisodiyoti sharoitida korxonalar ularni ishga olish uchun harakat qiladilar va buning uchun o'zaro «kurashadi»lar. Mazkur raqobatda ular qulay mehnat sharoiti va yuqori ish haqini asosiy qurol qilib oladilar. Demak, miqdor va sifat ko'rsatkichlarning o'zaro uyg'unligi hamda mutanosibliigi korxonada unumdorlik va taraqqiyotning bosh omilidir.

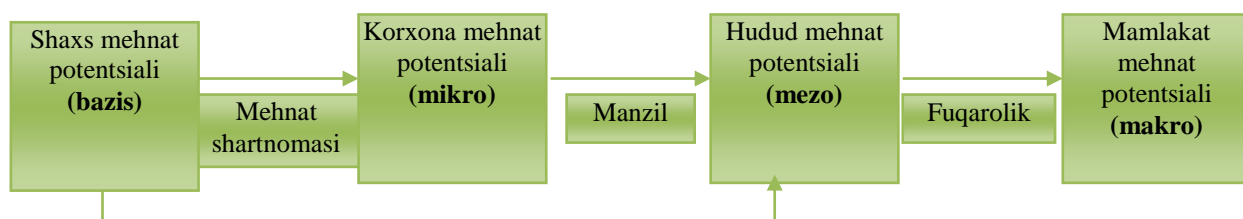
Hudud (mintaqa) mehnat potentsiali deb ma'lum hududga tegishli bo'lgan va unda istiqomat qiluvchi jami mehnat potentsiali tushuniladi. Uni alohida ajratib ko'rsatish zarurati shundaki, O'zbekiston Respublikasida hududlar tarixiy, tabiiy-iqlimiy, jug'rofiy, relief, demografik, ijtimoiy, iqtisodiy va urbanizatsiya nuqtai nazaridan bir-biridan farqlanadi. Shu bois, ularning mehnat potentsiali ham o'ziga xos xususiyatlarga ega va bir-biridan farqlanadi. Qaysi hududda iqtisodiyotning qanday tarmog'i rivojlanganligi mazkur mintaqada mehnat potentsialining asosiy ulushi ushbu sohada bandligi va ixtisoslashuvini belgilab beradi. Masalan, Toshkent shahri va Toshkent viloyatida mehnat potentsialining sanoatga, ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish sohalariga ixtisoslashuvini ko'rish mumkin bo'lsa, Navoiy viloyatida esa og'ir sanoat (tog'-kon metallurgiya) va qayta ishlashga ixtisoslashuv nisbatan kuchlirokdir. Shuningdek, Sirdaryo, Jizzax, Surxondaryo va Qashqadaryo viloyatlarida dehqonchilikka ixtisoslashuvni kuzatamiz. Hududlar xususiyatiga ko'ra, mehnat potentsiali ixtisoslashuvi ham bir-biridan farqlanadi, bu esa iqtisodiyotdagi nisbiy ustunlikni keltirib chiqaradi.

Keng doirada olsak, mamlakat mehnat potentsiali bu mintaqadagi jami mehnat imkoniyatlari va salohiyatini o'zida mujassam etib, hududiy birikmalardan tashkil topadi, uning kuch-qudratini belgilab beradi. Chunki shaxslar birligi, jipsligi jamiyatni tashkil etadi, Kuchli jamiyat esa kuchli davlat asosidir.

Yuqorida sanab o'tilgan har uchala darajaning ham asosini inson omili, ya'ni shaxs mehnat potentsiali tashkil etadi. Chunki jamoa ham, jamiyat ham shaxslarning o'zaro birikmasidan iboratdir. Shunday ekan, mamlakat mehnat potentsialini shakllantirish, rivojlantirish uchun, avvalo, har bir insonni shaxs sifatida tarbiyalash va uning mehnat omili darajasiga etkazish talab etiladi. Chunki yurtning barcha aholisi ham mehnat omili bo'lib etisha olmaydi. Albatta, bunga, birinchi navbatda, sog'liq va jismoniy ko'rsatkichlar ta'sir etsa, shuningdek, aqliy qobiliyat, ta'lim, malaka, ko'nikma va tajriba kabilar ham o'z ta'sirini o'tkazadi. Shu bois davlatimizda aholi (ayniqsa onalar va bolalar) sog'lig'ini saqlash, nogironlarni reabilitatsiya qilish, jismoniy salohiyatni yuksaltirishga alohida e'tibor qaratiladi. Chunki onalar, ayollar mamlakatga mehnat potentsialini bevosita tarbiyalab beradilar, zero, yoshlar Vatanning ertangi kuchlari va kelajak egalari.

Mehnat potentsialining darajalashuvi va unga omillarning ta'siri quyidagi chizma ko'rinishida ro'y beradi:

Shaxs mehnat potentsialining mikro darajalashuvi uning o'z ish qobiliyatini namoyon etishi maqsadida yollanishi, ya'ni korxonalar bilan mehnat shartnomasiga ega bo'lishi natijasida yuzaga keladi. Ya'ni, xodimning ish bilan bandligi uning korxonalar mehnat



**12.8-chizma.** Mehnat potentsialining tegishlilik xususiyatiga ko'ra darajalashuv omillari

potensialni tarkibiga qo'shilishiga olib keladi. Demak, mehnat shartnomasi shaxsning korxonaga tegishliligini keltirib chiqaruvchi bosh omildir.

Korxonalar esa ma'muriy-hududiy jihatdan ma'lum hududga tegishli bo'lib, ularning umumiy birikmasi hudud mehnat potensialini tashkil etadi. Bunda mezo darajalashuv ro'y beradi va shu jarayonda jug'rofiy manzil hududiy potensialni hosil qiluvchi omil sifatida yuzaga keladi.

Shuningdek, agar shaxs yakka tartibdagi xizmat faoliyatida band bo'lsa, ishlamasa yoki iqtisodiy nafaol bo'lsa, u holda yashash manziliga ko'ra, mazkur shaxs hudud mehnat potensialini tarkibiga kiritiladi.

Hudud mehnat potensialini jug'rofiy joylashuvi va fuqarolik holatiga ko'ra, mamlakat mehnat potensialini tashkil etadi. Shuningdek, mamlakat hududida faoliyat yuritayotgan fuqaroligi bo'lmagan norezidentlarni ham mehnat potensialini tarkibiga kiritish mumkin. Biroq, bunda ular vaqtinchalik yoki o'zgaruvchan xususiyatga ega bo'ladi. Demak, fuqarolikni mehnat potensialining makro darajasini belgilab beradigan omil sifatida hisoblash mumkin.

«Mehnat potensialini» jamiyatda mehnat imkoniyati, kuvvati, ish bilan bog'liq kuchlarning mavjudligi, degan ma'noni bildiradi. Mehnat potensialining ta'rifi uning shakllanishi, sifatini, miqdoriy baholash va samarali foydalanishni ifodalovchi omillar birikmasidan iborat. Hozirgacha mazkur kategoriya olimlar tomonidan turlicha talqin qilinib, ular ushbu tushunchaga turli nuqtai nazardan yondashganlar.

Ba'zi olimlar mehnat potensialini bilan mehnat resurslarini o'zaro tenglashtirib, ushbu tushunchalar bir xil ma'noni anglatadi, deya ta'kidlashadi. Boshqa tadqiqotchilarning qayd etishicha, ushbu kategoriyalar bir-biridan farq qiladi, bunda mehnat potensialini mehnat resurslari va ishchi kuchiga nisbatan kengroq tushunchadir.

Xullas, «mehnat potensialini» mavzusi haligacha munozarali masala bo'lib kelmoqdaki, bugungi kunda u haqdagi ilmiy-iqtisodiy yondashuvlarni uch yo'nalishga ajratish mumkin.

Birinchi yo'nalish vakillari «mehnat potensialini» kategoriyasiga «resurs» jihatdan yondashib, asosan, uning miqdoriy ko'rsatkichlariga ustuvor ahamiyat sifatida qaraydilar. Mazkur yo'nalish vakillarining fikricha, mehnat potensialini jamiyatni rivojlantirish uchun zarur bo'lgan ish bilan bog'liq turli resurslar majmuidir.

Mazkur kategoriyaning tadqiq etar ekan rossiyalik olim N.A. Gorelov uni «mehnat resurslari» va «ishchi kuchi» tushunchalari bilan bevosita tenglashtiradi. U bunga miqdor jihatdan yondashib, mehnat potensialini mehnat yoshidagi ishga layoqatli aholi sonidan iboratdir, degan fikrni ilgari suradi<sup>1</sup>.

Xuddi shunga o'xshash fikrni GT. Sergeeva va L.S. Chijovalarning iqtisodiy qarashlarida ham ko'rish mumkin. Bu mualliflar tomonidan chop etilgan «Mamlakat mehnat potensialini» asarida mazkur kategoriyaning jamiyat egalik qiladigan mehnat resurslaridir, talqin etadi. Biroq, ular N.A. Gorelovdan farqli ravishda ushbu kategoriyaning talqin etishida uning sifat jihatlariga ham e'tibor qaratadilar. Ya'ni, ularning fikricha, ishga layoqatli aholining miqdori va sifat jihatlarining o'zaro uyg'unligi mehnat potensialining real mazmunini belgilab beradi<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Горелов Н.А. Экономика трудовых ресурсов. - М.: Высшая школа, 1980, с.6..

<sup>2</sup>Сергеева Г.П., Чижова Л.С. Трудовой потенциал стран. - М.: Знание, 1982, с.3.



Rossiyalik iqtisodchi olim N.A. Volgin ham unga resurs sifatida yondashib, «Mehnat potentsiali o'zaro bog'liq ko'pgina elementlardan tashkil topgan mehnat resurslari yig'indisidir. U yoki bu elementni ushbu majmuaga kiritishga asos bo'lib xizmat qiluvchi asosiy belgi jonli shaxs, organizm egalik qiladigan ishga bo'lgan jismoniy va ma'naviy qobiliyatdir», degan fikrni ilgari surgan<sup>1</sup>.

R.P. Ruzavina, R.P. Kolosova, A.A. Kum'psova va L.E. Kunel'skiylarning fikricha, mehnat potentsiali ishchi kuchi kategoriyasini ravshanlashtiruvchi yo'nalishlardan biridir. Mazkur olimlar potentsialni resurslarga nisbatan kengroq tushuncha deb qarab, mehnat potentsialining tarkibiga ijtimoiy ishlab chiqarishda qatnashishga layoqatli barcha fuqarolar, shuningdek ish bilan band bo'lgan ishchilar bilan bir qatorda, ba'zi sabablarga ko'ra ish bilan band bo'lmagan kishilarni ham kiritadilar<sup>2</sup>.

V.G. Vrublevskiy potentsialga nisbatan o'ziga xos nuqtai nazarni ilgari surib, uning shakllanishida ish sharoitlariga ham alohida urg'u beradi. Shunga ko'ra, u mehnat potentsiali jami ishchi kuchi va sharoitlarning birligidan tashkil topadi, deb ta'kidlaydi.

Ukrainalik iqtisodchi olim N.V. Korovyakovskaya ham potentsialni resursga tenglashtirib, mehnat potentsiali ishga layoqatli yoshdagi aholidan hamda pensiya yoshiga etgan bo'lishiga qaramasdan o'zining xizmatga bo'lgan qobiliyatini saqlab qolgan kishilar birikmasidan tashkil topadi», degan xulosaga keladi<sup>3</sup>.

L.S. Degtyar' esa resurslar va potentsial o'rtasida hech qanday farq yo'q, deb hisoblaydi Uning bildirishicha, har ikkala kategoriya ham bir xil mazmunga ega va o'zaro teng ahamiyatlidir<sup>4</sup>.

Demak, potentsialga resurs sifatida yondashadigan olimlar, asosan, miqdor ko'rsatkichlariga birinchi darajali e'tibor berib, ular potentsialni ta'riflashda ishga layoqatli kishilar, mehnat resurslari, ish bilan bandlar, ishsizlar hamda ishlash imkoniyatiga ega bo'lgan pensionerlar kabi aholi qatlamlari bilan cheklanganlar. Bunda ular aholining shaxsiy sifat va kasb-malaka omillarini inobatga olmaganlar.

Ikkinchi yo'nalish tarafdorlari mehnat potentsialiga «omil» jihatdan yondashib, ular potentsialning tarkibini aniqlashda shaxsiy va insoniy omillar (sifat) nuqtai nazardan yondashadilar. Ushbu qarashlarda ular sifat ko'rsatkichlariga alohida ustuvor ahamiyat qaratadilar.

M.I. Skarjinskiy potentsialga shaxsiy omil harakatining iqtisodiy shakllaridan biri sifatida qarashni taklif qiladi. Uning fikricha, mazkur kategoriya uch bosqichli harakatdan o'tadi: mehnat resurslari, ishlab chiqarish sharoitlari (ishchi kuchi) va mehnat potentsiali. Olimning ta'riflashicha, mehnat salohiyati jamiyatni harakatga keltirishning real va potentsial imkoniyatlaridir<sup>5</sup>.

«Potentsial» tushunchasini ta'riflashda Ural davlat iqtisodiyot universitetining professori N.I. Shatalova omilga alohida urg'u berar ekan, mehnat potentsiali - inson omilining aniq tarzda namoyon bo'lishidir, degan qisqa ta'rifni keltiradi<sup>6</sup>.

<sup>1</sup> Экономика труда. (социально-трудовые отношения). /Под ред. Н.А.Волгина, Ю.Г.Одегов. – М.: «Экзамен», 2004, с.132.

<sup>2</sup> Колосова Р.П. Экономика труда. – М.: МГУ, 2004, с.42.

<sup>3</sup> Коровяковская Н.В. Совокупный работник социалистического общества. - М.: Экономика, 1987, с.30.

<sup>4</sup> Дегтярь Л.С. Трудовой потенциал общества и социальная политика: из опыта европейских стран-членов СЭВ. - М., 1994, с.3

<sup>5</sup> Скаржинский М.И. Трудовой потенциал общества. - М.: Экономика, 1997, с.14.

<sup>6</sup> Шаталова Н.И. Трудовой потенциал работника: проблемм функционирования и развития. - Екатеринбург, УрГЭУ, 1998, с.14.

Shunga o'xshash nuqtai nazarni I.A. Kokorevning iqtisodiy qarashlarida ham uchratish mumkin. U ham potensialning mazmun-mohiyatini yoritishda omilga alohida e'tibor qaratib, mehnat potentsiali – inson omilining ishga oid shaxsiy sifatlar yig'indisidir, degan fikrni ilgari suradi<sup>1</sup>.

M.I. Dolishniy, S.N. Zlupko, V. Dobrik, T.M. Paliya, T. Shults va boshqalardan iborat iqtisodchilar guruhi potensialga omilni shakllantiruvchi kategoriya sifatida qaraydilar.

M.I. Dolishniy mehnat potentsialini baholash uchun uning tarkibini aniqlaydigan quyidagi formulani taklif etadi

$$MP = JMpr + JMrr + JMz$$

Bunda: **MP** - mehnat potentsiali;

**JMpr** - jonli mehnatning potentsial resurslari;

**JMrr** - jonli mehnatning real resurslari;

**JMz** - jonli mehnat zaxirasi.

Shuningdek, M.I. Dolishniy talqinida mehnat potentsiali quyidagi sabablar birikmasidan iboratdir: demografik, tibbiy-biologik, ta'lim va kasb-malaka ko'rsatkichlari.

V.S. Bulanovning ta'kidlashicha, potentsial o'zida alohida inson, shuningdek jamiyatning turli ishchilar guruhining barcha mehnat imkoniyatlarini mujassam etadi. Xizmatning ko'lami, tarkibi va miqdorini aniqlovchi resursdan farqli ravishda, potentsial uning sifati va salohiyatli imkoniyatlarini tavsiflaydi.

G.E. Slezinger mehnat potentsialini ishlab chiqarish omilining shaxsiy xususiyatlari yig'indisidir, deb hisoblaydi<sup>2</sup>. B.M. Genkinning fikricha esa, mehnat potentsiali insonning iqtisodiy faoliyatda ishtirok etish imkoniyatidir<sup>3</sup>.

L.A. Kostinning fikriga ko'ra, mehnat potentsiali insonning ishga layoqatini aniqlovchi turli sifat ko'rsatkichlari yig'indisidan iborat.

Birinchidan, ishchining sog'lig'i, mehnatga yaroqliligi, chidamliligi, jismoniy va ruhiy salohiyati.

Ikkinchidan, tug'ma qobiliyatlar, insonning umumiy va maxsus bilimlari, mehnat ko'nikmalari va tajribalari.

Uchinchidan, ishchilarning mas'uliyat, manfaat va talab-ehtiyojlari darajasi<sup>4</sup>.

Uchinchi yo'nalish namoyandalari esa mehnat potentsialini ham miqdor, ham sifat jihatdan o'rganib, mazkur kategoriyani ta'riflashda har ikkala ko'rsatkichni ham teng qo'yadilar. Ularning nazdida, miqdor va sifat ko'rsatkichlarining o'zaro uyg'unligi potentsial demakdir.

Rus olimlari V. Kostakov va A. Popovlar uning miqdor va sifat omillarining mushtarakligiga e'tibor qaratib, «mehnati potentsiali» tushunchasini – mamlakat mehnat resurslarining sifat va miqdor jihatlarining o'zaro uyg'unligidir, deb ta'riflaydi<sup>5</sup>.

<sup>1</sup>Кокорев И.А. Управление персоналом в рамках концепции человеческого капитала. - М., 2002, с.39.

<sup>2</sup>Слезингер Г.Э. Труд в условиях рыночной экономики. Учебное пособие. - М.: ИНФРА-М, 1996, с.27

<sup>3</sup>Генкин Б.М. Экономика и социология труда. Учебник для вузов. - М.: Норма, 2006, с.38.

<sup>4</sup>Управление трудовыми ресурсами. Под ред. Л.А.Костина. - М., 1997, с.9.

<sup>5</sup>Костиков В., Попов А. Интенсификация использования трудового потенциала. - М.,1992, с.61.

Yana bir rossiyalik tadqiqotchi A.Ya. Kibanov shu kategoriya yuzasidan o'z fikr-mulohazalarini keltirar ekan, mehnat potensialiga jamiyatning moddiy ne'matlar yaratuvchi kuchi sifatida qaraydi va unga quyidagicha ta'rif beradi: «Potensial o'zida mehnat resurslarining ishga bo'lgan qobiliyatlarining sifat va miqdor xususiyatlari umumlashmasini ifoda etadi. Biroq, bunda «potensial» va «resurs» tushunchalarini o'zaro qarama-qarshi qo'yish kerak emas, chunki potensial jamiyat, jamoa va shaxs tomonidan yaratilgan, kelgusida amal qilish va taraqqiy etish imkoniyatini ta'minlovchi sifatlarni ifoda etib, mohiyat jihatdan «resurs» tushunchasiga mos keladi»<sup>1</sup>.

I.S. Maslova iqtisodiy qarashlarida potensialga quyidagicha ta'rif beradi: «Mehnat potentsiali – ishlab chiqaruvchi kuchlar va ishlab chiqarish munosabatlari rivojlanishining muayyan darajasida ijtimoiy foydali faoliyatda ishtirok etishiga ko'ra ishga layoqatli aholi, turli xizmatchilar guruhi yoki alohida inson barcha mehnat imkoniyatlarining sifat va miqdor xususiyatlari birligidir»<sup>2</sup>.

A.S. Pankratovaning qarashlarida ham miqdoriy, ham omilli yondashuvni ko'rish mumkin. Biroq, bunda u mehnat potensialini har ikkala (miqdor va sifat) jihatlarining o'zaro uyg'unligi orqali ko'radi. Uning fikricha, mehnat potentsiali – jamiyatning, ishlab chiqarishni rivojlantirish talablariga mos keluvchi shaxsiy omil bilan ta'minlash imkoniyatini miqdoriy ta'riflaydigan tushunchadir. Boshqa olimlardan farqli o'laroq, A.S. Pankratova potentsial – shaxsiy omilning miqdoriy namoyon bo'lishidir, deb ta'riflaydi. Shuningdek, tadqiqotchi mehnat potentsialini aniqlashda ishga layoqatli aholining soni, ish vaqti Miqdori (davomiyligi) va unumdorlik kabi ko'rsatkichlarga ham alohida e'tibor qaratadi<sup>3</sup>.

A.E. Kotlyar mehnat potentsiali kategoriyasini tadqiq etar ekan, uning miqdor va sifat jihatlarini quyidagi tarzda ajratib beradi: miqdor ko'rsatkichlar o'zida ishga layoqatli aholining soni va unumdorlikning muayyan darajasida ularning ishlagan vaqtlari hajmini aks ettirsa, sifat jihatlar esa xizmatga layoqatliklarning sog'lig'i, jismoniy qobiliyatlari, ma'lumoti, malakasi va g'oyaviy-siyosiy darajasi bilan ifodalanadi.

Kategoriyaning miqdor va sifat ta'riflari o'zbekistonlik olimi D.N. Raximova tomonidan ham keng yoritib berilgan, uning fikricha, mehnat potentsiali miqdor ko'rsatkichlari bilan bir qatorda sifat tomonlariga ham ega bo'lishi kerak<sup>4</sup>.

Mazkur ta'limotlar tomonidan ilgari surilgan turli nuqtai nazar va qarashlarda «mehnat potentsiali» tushunchasi turlicha talqin qilinmoqda. Bunda unga omil sifatida yondashuvchilar resurs deb qarovchilarga nisbatan kengroq anglamoqdalar.

Demak, ko'rib o'tilganidek, mehnat potentsiali ko'pchilik olimlar asarlarida tushuncha sifatida qaraladi, ba'zi tadqiqotchilarning ilmiy ishlarida esa, u ijtimoiy-iqtisodiy kategoriya sifatida e'tirof etiladi. Bir qator tadqiqotchilar esa uni nisbatan kengroq talqin qilib, mazmun jihatdan «mehnat resurslari», «ishchi quchi» kabilardan farq qiluvchi murakkab, ko'p qirrali ijtimoiy-iqtisodiy kategoriya deb qaraydilar. Mazkur tushunchani iqtisodiy kategoriya sifatida talqin qiluvchilar mehnat potentsialining ijtimoiy shakli sifatida ishchi jamoalar va alohida xizmatchilarning shakllanishi, taraqqiy etishi

<sup>1</sup>Экономика и социология труда. Учебник. Под ред. А.Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 2007, с.32.

<sup>2</sup>Маслова И.С. Рабочая сила в пореформенной России.//ЭКО: Экономика и организация промышленного производства, 2002, № 12. с.151.

<sup>3</sup>Панкратова А.С. Социология труда. - М.: ИНФРА-М, 2004, с.161.

<sup>4</sup>Рaxимова Д.Н. Трудовой потенциал Узбекистана в условиях переходной экономики: проблемы развития и эффективного использования. -Т.: ТашГУ, 1998, 21-б.

hamda inson shaxsining imkoniyatlaridan amalda foydalanish borasida yuzaga keladigan ishlab chiqarish munosabatlarini ko'radilar.

O'zbekistonlik bir guruh iqtisodchi olimlar (R.A. Ubaydullaeva, X.P. Abulqosimov, D.N. Raximova, Sh.N. Zaynutdinov, Sh.R. Xolmo'minov, A.A. Abdug'aniev, A.V. Vahobov, N.X. Rahimov) mehnat potentsiali jismoniy imkoniyatga, ma'lumot, kasbkor, malakaga ega, ishlab chiqarishda ishtirok etishga layoqatli barcha fuqarolarni o'z ichiga oladi, degan fikrni ilgari suradi. Bu ta'rifda ular potentsial resursga nisbatan keng tushuncha bo'lib, miqdor ko'rsatkichlari bilan birga ishchining ishlab chiqarish faoliyatiga ta'sir ko'rsatuvchi sifat ko'rsatkichlariga ham egadir, deb ta'kidlaydilar.

Fikrimizcha, mehnat potentsiali mehnatga bo'lgan qobiliyatlarning umumlashmasini (ularning miqdoriy va sifatiy munosabatlarida), alohida ishchini va jami xizmatchilarning mehnat faoliyatida qatnashish imkoniyatlarini ifodalaydi. Potentsialning resursdan sifat jihatidan farqi shundan iboratki, mehnat potentsiali jamiyat ixtiyoridagi oddiy ish salmog'i (massasi) emas, balki, ijtimoiy mehnatning yuqori samarasini ta'minlaydigan, mamlakatni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirishning optimal imkoniyatini ifodalaydigan, xizmat faoliyatiga muvofiq keluvchi sharoitlar birligidir.

O'zbekistonda chop etilgan «Mehnat iqtisodiyoti» darsligida keltirilishicha, «mehnat potentsiali» iqtisodiy kategoriyasining «ishchi kuchi» va «mehnat resurslari» kabi kategoriyalardan farq qiluvchi o'ziga xos xususiyati quyidagilardan iborat.

Birinchidan, mehnat potentsiali jamiyat qilayotgan jonli mehnatning miqdoriy va sifatiy aniq resurslaridir. Shuningdek, u o'zida sifat jihatlarining barchasini gavalantiradigan ishchi kuchi majmuidir.

Ikkinchidan, ushbu iqtisodiy kategoriya muayyan bir ishchini ham, ularning barchasini ham mavjud imkoniyatlardan foydalanish darajasini baholash imkoniyatini beradi, bu amaliyotda inson omilining faolligini oshiradi.

Uchinchidan, mehnat potentsialini tahlil qilish, ishlab chiqarishning inson va ashyoviy omillari o'rtasida sifatiy, tarkibiy muvofiqlik bo'lishiga yordam beradi.

Mazkur fikr-mulohazalarni rivojlantirgan holda ta'kidlash lozimki, «mehnat potentsiali» tushunchasi ijtimoiy-iqtisodiy mazmun-mohiyatiga ko'ra, «mehnat resurslari» va «ishchi kuchi» tushunchalaridan ko'ra kengroq ma'no kasb etadi. Mamlakat mehnat potentsialini ta'riflashda, unga faqat ish jarayonini amalga oshiruvchi kuch va imkoniyatlarning namoyon bo'lishi, deb qaramaslik kerak Chunki mehnat potentsiali iqtisodiyotda band bo'lgan va xizmat jarayonlarida faol ishtirok etayotgan ishchi kuchi bilan birga aholining mehnatda band bo'lmagan nafaol (zaxira) qismini ham o'z ichiga oladi.

«Ishchi kuchi» va «mehnat resurslari» tushunchalari bir xil mazmunga ega emas, resurslarning ishchi kuchiga aylanish jarayoni bir qancha bosqichlarni bosib o'tadi. Dastlabki bosqichda resurslar ishchi kuchining salohiyatli qismi bo'lib, ular mehnat vositalari va qurollari bilan ishlash tajribasini orttiradi. Ikkinchi bosqichda esa ular ish joylarga taqsimlanadi. Shu tariqa jismoniy va aqliy qobiliyatlarning faoliyat jarayonida sarflanishi ro'y beradi.

Mehnat resurslari bu davrda ishchi kuchiga aylanadi. Uchinchi bosqichda ishchi kuchi vaqt va quvvat sarflab, moddiy ne'mat yaratadi hamda u iste'mol qiymatiga ega bo'ladi.

Ishchi kuchi mehnat faoliyatini to'xtatishi bilan yana iqtisodiy nafaol aholi tusini oladi, lekin resurs tarkibida qoladi. Shu sababli mehnat resursi mehnat potensialidan o'z xizmati bilan ishlab chiqarishda ishtirok etish imkoniyatiga ko'ra farqlanadi.

Potensialni ilmiy-iqtisodiy jihatdan tadqiq etish uning resurs tarzidagi mazmun-mohiyatini ham sifat, ham miqdor jihatdan ochib beradi. Mehnat potensialini ijtimoiy-iqtisodiy kategoriya sifatida shakllanishi, uning tadqiq etilishi va o'rganilishi bir necha bosqichlarni bosib o'tdi. Ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlarning rivojlanib borishi natijasida «ishchi kuchi», «mehnat resurslari», «mehnat potensialini» kabi iqtisodiy tushuncha va kategoriyalarning ham ma'no-mazmuni birmuncha o'zgarib bormokda. Bulardan nafaqat ilmiy-iqtisodiy adabiyotlar, balki kundalik amaliyotimizda ham keng foydalanila boshladi.

### **12.3. Mehnat potensialini va mehnat resurslarining shakllanishida inson omili**

Ma'lumki, mamlakat mehnat resurslarining miqdoriy o'zagini inson tashkil etadi va mazkur omilning sifat jihatdan takomillashuvi bevosita mehnat potensialining shakllanishiga sabab bo'ladi. Demak, shaxs omili potensial vujudga kelishining ham miqdoriy, ham sifatiy asosidir. Kishilik jamiyatining taraqqiyoti natijasida iqtisodiy hayotning sub'yekti sifatida odam to'g'risida «ishchi kuchi», «inson omili», «inson kapitali», «inson resurslari» tushunchalari yuzaga keldi. «Omili» iborasi ilmiy-iqtisodiy adabiyotlarda XX asrning 80-yillari o'rtalarida paydo bo'lib, ilmiy-hayotiy muomalada keng foydalanila boshladi. Ijtimoiy-iqtisodiy mazmuniga ko'ra mazkur atama «resurs»dan farq qilib, unga nisbatan ancha kengroq va chuqurroq ma'noni anglatadi. Inson omili o'zaro bir-biri bilan munosabatda bo'ladigan, turli mavqeni egallagan sinflar va guruhlar tizimidan iborat bo'lib, ularning faoliyati jamiyatning ilg'or rivojlanishini ta'minlaydi. Resurslar omilning ijtimoiy-iqtisodiy tizimlari yig'indisidan tashkil topgan.

Inson omiliga shaxsiy sifatlar va uning faolligini belgilovchi ko'rsatkichlar umumlashmasi sifatida qarash mumkin. Ushbu tushuncha kishining ijtimoiy-iqtisodiy taraqqiyot jarayonidagi hal qiluvchi rolini ko'rsatadi. Bunda mazkur omil faqat miqdor ko'rsatkichlari, demografik, tarmoq, kasb va malaka tuzilmalari bilan cheklanib qolmay, mehnatga bo'lgan munosabat darajalarining tashabbuskorlik, tadbirkorlik, qiziqishlar, ehtiyojlar, xulq-atvor usullari bilan ham tavsiflanadi. Omilni to'g'ri yo'naltirish har qanday jamoa yoki jamiyatni boshqarishning tarkibiy qismidir. Biroq, mazkur omil boshqaruvning alohida usullarini talab etadi.

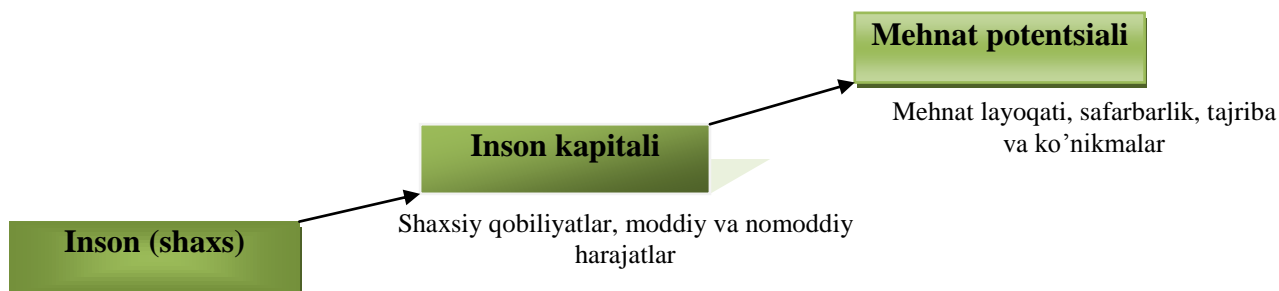
*Birinchi*dan, kishi intellektga (aql, idrok, zakovatga) ega bo'lib, ularning tashqi muhitga (boshqaruvga) reaksiyasi mexanik tarzda emas, balki hissiyotli, anglab etilgan tarzda amalga oshadi. Demak, jamoa bilan inson o'rtasidagi o'zaro ta'sir ko'rsatish jarayoni ikki tomonlamadir.

*Ikkinchi*dan, kishilar doimiy ravishda takomillashib va rivojlanib borishga qodir. Inson hayot davomida yoki mehnat jarayonida malaka va kasbiy ko'nikmalarga ega bo'ladi hamda bular o'sib boradi. Shuning uchun ham xodimlarning doimiy ravishda takomillashish va rivojlanishga moyilligi iqtisodiy samaradorlikni oshirishning eng muhim va uzoq davom etadigan manbaidir.

*Uchinchi*dan, moddiy va tabiiy resurslardan farqli o'laroq, inson mehnat jarayoniga ongli ravishda, muayyan maqsadlarni ko'zlagan holda kirishadi, ularni amalga oshirishda

o'zi ishlayotgan korxonaga yoki tashkilotdan yordam kutadi. Xodimning, shuningdek, korxonaga va tashkilotning o'zaro hamkorlikda ishlashdan qanoat hosil qilishi birdamlikni davom ettirishning muhim sharti hisoblanadi.

Inson omili va mehnat resurslarining yuqori sifat ko'rsatkichlariga ega bo'lishi hamda takomillashuv natijasida ular kapital ko'rinishga ega bo'ladi. Bu esa, o'z navbatida, mamlakat mehnat potensialining bevosita boyib borishini ta'minlaydi (12.9-chizma).



### 12.9-chizma. Inson omilining kapitallashuv va potentsiallashtirish jarayoni

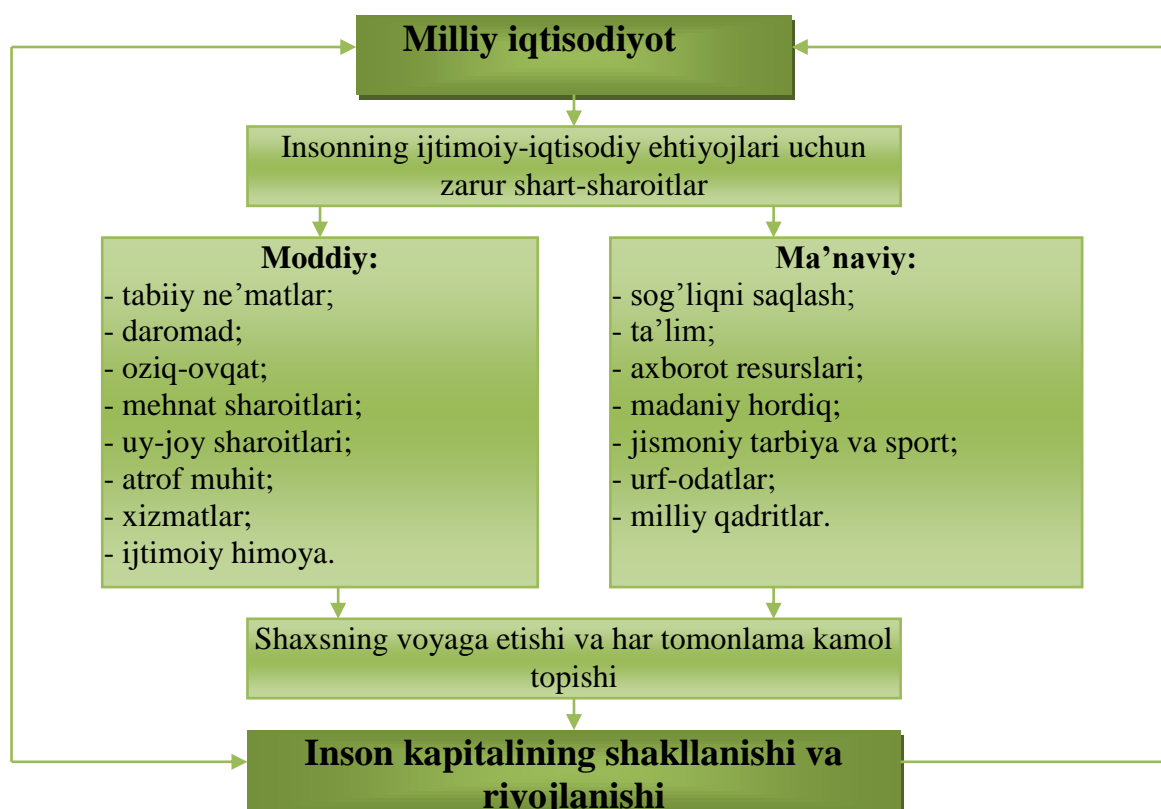
Demak, chizmadan ko'rinib turganidek, kishining shaxsiy qobiliyatlari (tug'ma yoki orttirilgan) va uni takomillashtirishga qaratilgan barcha chora-tadbirlar (sog'liqni saqlash, ta'lim olish, kasb-hunar egallash, axborotlarga ega bo'lish) natijasida inson omilining kapitallashuvi ro'y beradi. Mazkur chora-tadbirlar, ya'ni, bunda sarflangan pul mablag'lari va qiymatliklar moddiy xarajatlarni tashkil etsa, sarf etilgan vaqt, energiya, kuch-quvvat, aqliy mehnat, intilish va harakatlar, o'qitish-o'rgatish, sabr-bardosh kabilar nomoddiy xarajatlarni tashkil etadi. Bu holatda xarajatlarning har ikkala ko'rinishi ham bir xil ustuvorlikka ega bo'lib, bir-birini to'ldiradi.

Inson kapitalining ahamiyati tabiiy resurslar, moddiy boylik va mablag'lardan balandroq. Chunki inson kapitalining yig'indisi mehnat potensialini tashkil etadi. Ya'ni, mehnat layoqatiga ega bo'lish, muayyan tajriba va malakaga ega bo'lish, safarbarlik imkoniyatining vujudga kelishi natijasida inson kapitali potensial ko'rinish kasb etadi.

Aynan shu sabab u iqtisodiy o'sish va samaradorlikning asosiy omili hisoblanadi (12.10-chizma).

Inson kapitalini shakllantirish iqtisodiyot uchun investitsiya kiritish demakdir. Chunki mazkur kapitalga sarflangan xarajat bir necha yillar davomida yuqori samara beradi. «Inson kapitali» tushunchasi uchun quyidagi xususiyatlar xosdir:

- inson kapitalini shakllantirish shaxs, korxonaga, jamiyat va davlatdan salmoqli xarajatlarni talab etadi;
- ko'nikmalar layoqat sifatida muayyan zaxira hisoblanadi, ya'ni uni jamg'arish mumkin;
- unga kiritiladigan investitsiyalar uning egasiga kelajakda ko'proq ijtimoiy-iqtisodiy samara va daromad olish imkonini yaratadi;
- iqtisodiy qo'yilmalar kiritish qancha erta boshlansa, u shuncha erta unum bera boshlaydi. Shuningdek, sarmoya qancha salmoqli va davomiy bo'lsa, u shuncha yuqori va uzoq vaqt naf keltiradi;



## 12.10-chizma. Inson kapitalining shakllanishi jarayoni

- uni shakllantirishda «ikki yoqlama ko'payuvchi samara» o'z o'rniga ega. Uning mohiyati shundaki, ta'lim jarayonida o'rganuvchidan tashqari o'rgatuvchining ham qobiliyati va mahorati o'sib boradi. Natijada har ikkisinin ham daromadlari oshadi;

- unga kiritiladigan qo'yilmalarning xarakteri va turi tarixiy, milliy, madaniy va an'anaviy xususiyatlar bilan bog'liq;

- uning moddiy kapitaldan farqi shundaki, u o'z egasi, ya'ni tirik inson shaxsidan ajralmasdir;

- shakllanish manbalaridan qat'i nazar, inson kapitalini qo'llash va bevosita daromadlar olish kishining o'zi tomonidan nazorat qilinadi;

- inson kapitali jismoniy va ruhiy jihatdan yemirilib boradi. Uning yemirilishi inson organizmi va unga xos psixofiziologik funksiyalarning tabiiy yemirilishi (keksayish), ikkinchidan bilim va tajribalarning ma'naviy yemirilishi (eskirish) darajasi bilan aniqlanadi.

Inson kapitaliga kiritiladigan investitsiyalar sog'liqni saqlash, umumiy va maxsus ma'lumot olish, malaka oshirish, kasbiy tayyorgarlikdan o'tish, turli axborot va ma'lumotlarga ega bo'lish, ish qidirish, migratsiya, oila qurish, farzand ko'rish va uni tarbiyalash bilan bog'liq xarajatlar ko'rinishida bo'lishi mumkin. Ushbu xarajatlardan eng muhimlari salomatlik va ta'lim uchun sarf qilinganlaridir. Salomatlikka, uni saqlashga yo'naltiriladigan investitsiyalar kasallik va o'limning oldini olib, kishining mehnatga layoqatli umrini, inson kapitalining ishlash davrini uzaytiradi. Inson salomatligining ahvoli uning tabiiy kapitali bo'lib, butun umr davomida asta-sekin yemirilib boradi. Sog'liqni saqlash bilan bog'liq investitsiyalar esa mazkur jarayonni yanada sekinlashtiradi.

Umumiy va maxsus ta'lim kishidagi bilimlar shaklini yaxshilaydi, inson kapitalining sifat darajasi o'sishiga xizmat qiladi. Ta'lim tizimiga kiritiladigan investitsiyalar malakali mutaxassislarini etishtirish va yuqori mehnat unumdorligining yuzaga kelishiga sharoit yaratadi, ular esa, o'z navbatida, iqtisodiy taraqqiyot sur'atining jadallashuviga turtki bo'ladi.

Inson kapitaliga kiritilgan investitsiyalar darajasining quyidagi ko'rsatkichlarini ajratib ko'rsatish mumkin:

- avanslangan inson kapitali – uning shakllanishi uchun dastlabki investitsiyalar (salomatlik, tarbiya, umumiy va maxsus ta'limga, shuningdek, shaxsning me'yoriy turmush tarzini ta'minlovchi investitsiyalar) yig'indisini o'zida mujassamlashtiradi;

- qo'shimcha inson kapitali – uning sifat va miqdor ko'rsatkichlarini tiklash hamda yaxshilashga xizmat qiluvchi investitsiyalarni o'z ichiga oladi;

- qoldiq inson kapitali – uning tabiiy aylanmasi (oboroti) yakunlangandan so'ng daromadidan chegirib boriladigan (amortizatsiyalanadigan) investitsiyalar;

- iste'mol inson kapitali – xodim hayotining o'tgan davrida (baholashga qadar) amortizatsiyalangan investitsiyalar;

- potensial inson kapitali – hayot faoliyatining keyingi davrida (baholashdan so'ng) amortizatsiyalangan investitsiyalar;

- foydalanilgan inson kapitali – uning tabiiy aylanmasi mobaynida amortizatsiyalangan investitsiyalar.

Avanslangan, qo'shimcha, iste'mol va potensial inson kapitallarini baholash va amortizatsiyaning tegishli myo'yorlarini hisoblash turli davrlar hamda xodimlarning turli toifalari uchun amalga oshirilishi lozim.

Inson kapitali – iqtisodiy dinamika nuqtai nazaridan, ya'ni ijtimoiy takror ishlab chiqarish kategoriyasi sifatida ifodalanishi lozim bo'lgan kategoriyadir. Uni takror ishlab chiqarish davriy (tsiklik) shaklga ega bo'lgan ko'p bosqichli jarayondir. Bunda inson kapitali tabiiy, iqtisodiy va innovatsion aylanmani bajaradi. Uning davriy xarakteri quyidagi uchta asosiy ko'rinishda aks etadi:

1. Tabiiy aylanma, xodimlarni mehnat faoliyati tugashi bilan almashtirish yoki pensiyaga chiqishi natijasida ro'y beradi.

2. Iqtisodiy aylanma, texnologiya, texnika ishlab chiqarish turining o'zgarishi bilan bog'liq bo'lib, ishchilarni qayta tayyorlash va ular tomonidan yangi kasblarni o'zlashtirishga olib keladi.

3. Innovatsion aylanma, texnika va texnologiyadagi sifat o'zgarishlari, mehnatni tashkil etish usullarining takomillashishi bilan bog'liq bo'lib, xizmatchilarni kasb-malaka tavsiflari oshishi, sifatning yaxshilanishi, mehnat unumdorligi va ish haqining o'sishi kuzatiladi.

Inson kapitali bir vaqtning o'zida ham tabiiy, ham iqtisodiy aylanmada bo'lishi mumkin hamda bu ma'lum moddiy, mehnat va moliyaviy xarajatlarni talab etadi. Individual inson kapitallarining barcha umumiy aylanmalari integratsiyasi va o'zaro aloqasi inson kapitalining umumiy aylanmasi deb ataladi. Bu esa mamlakat milliy boyliklarining takror ishlab chiqarilishi, o'sishi, to'planishi, foydalanish va iste'mol qilinishini jamiyatni va inson hayot faoliyati barcha sohalarining takror ishlab chiqarilishi va rivojlanishini ta'minlaydi.



Inson kapitalini shakllantirishni mikro va makro darajalarga ajratish mumkin. Uni mikro darajada shakllantirish alohida individ uchun inson kapitalining o'ziga xos aktivini yaratish maqsadida inson kapitaliga investitsiyalar hisobiga amalga oshiriladi. Masalan, korxonada o'z xodimining malakasini oshirish, qayta o'qitish, sog'lig'ini tiklash, dam olishini tashkil etish va shu kabilarga sarflagan xarajatlari (investitsiyalari) mikro ko'rinishga ega bo'ladi. Mamlakatning barcha yoki ma'lum toifa aholisiga (bolalar, yoshlar, o'quvchilar, talabalar) yo'naltirilgan chora-tadbirlar (sog'liqni saqlash va ta'limning barcha tizimlari) inson omilini shakllantirishning makro darajasi deb yuritiladi.

O'zbekistonda mehnatga qobiliyatli aholining ish bilan bandligini oshirish inson resurslarining miqdor va sifat jihatdan mutanosibligini ta'minlash bilan bevosita bog'liq jarayondir. Aholini ijtimoiy-demografik o'rganish shuni ko'rsatadiki, mehnat potensialini iqtisodiyotga to'liq jalb etish, unumdorlikni oshirish va ish haqi to'lashni takomillashtirishning barchasi sifat ko'rsatkichlarga bog'liq. Biroq, tahlillarning ko'rsatishicha, O'zbekistonda milliy iqtisodiyotning ba'zi tarmoqlarida tashkil etilgan yangi ish joylari bilan kadrlar tayyorgarligi, bilimi va malakasi o'rtasida nomutanosiblik mavjudligi sezilmoqda.

Olib borilgan tadqiqotlar natijasidan ma'lum bo'ladiki, O'zbekistonda mustaqillikdan oldingi yillarda mehnat potentsiali rivojlanishining faqat miqdor ko'rsatkichlarigagina e'tibor berib kelingan. Vaholanki, ularning sifat darajalari nafaqat har bir inson, balki butun jamiyat uchun katta ahamiyatga ega.

#### **12.4. O'zbekistonda mehnat potentsialining shakllanishi va unga demografik omillarning ta'siri**

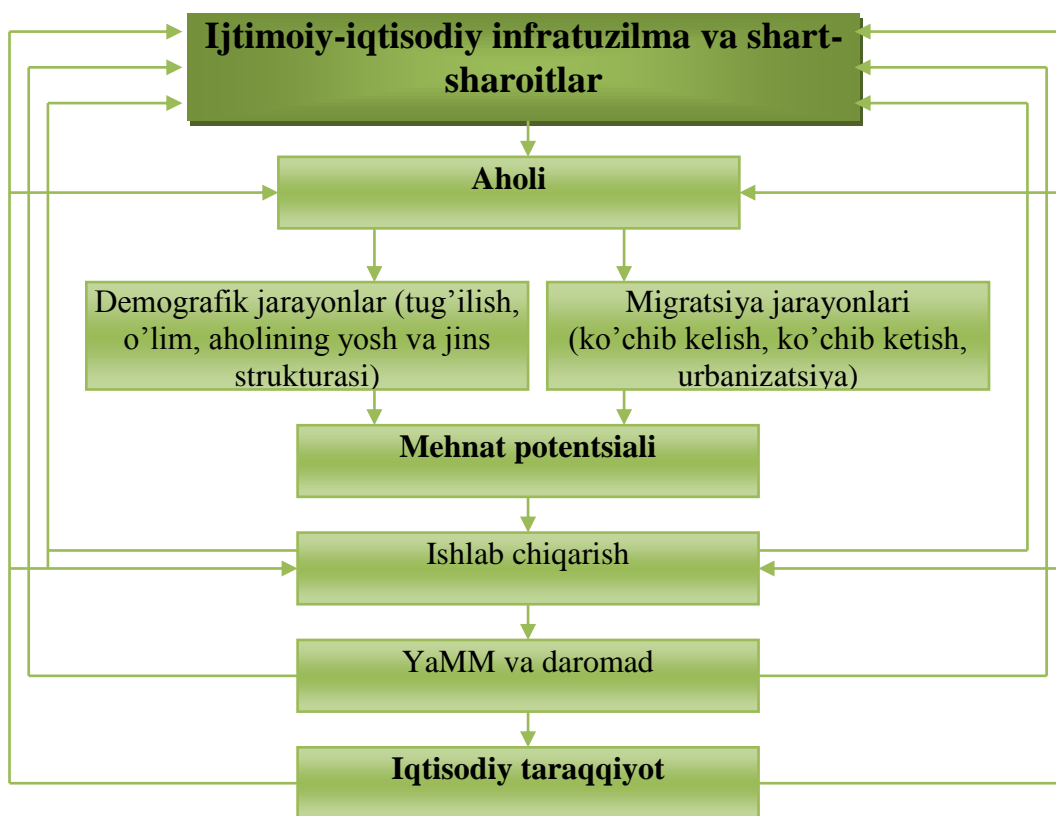
O'zbekistonning mustaqil davlatga aylanishi iqtisodiy va siyosiy jihatdan tub o'zgarishlarga olib kelib, o'z navbatida bular mehnat potentsialining shakllanishi va takror yaratilishi haqidagi ilmiy-iqtisodiy tasavvurlarni qayta o'rganish, uning strukturasi yangicha yondashuvlarni ishlab chiqish, bu sohada ijtimoiy munosabatlar tizimini to'g'ri yo'lga qo'yish zaruratini vujudga qeltirdi.

«Mehnat resurslarining shakllanishi» tushunchasi ancha vaqtlardan buyon ilmiy, iqtisodiy adabiyotlar va statistik amaliyotda qaror topgan bo'lib, o'ziga xos kasbiy atama sifatida ishlatilib kelinadi. Bunda mehnat resurslarini shakllantirish deganda, ularning doimiy ravishda yangilanib turishi tushuniladi.

Mamlakat mehnat potentsiali miqdoriy jihatdan shakllanishining asosi aholi harakatlari hisoblanadi. Shu sababli uning shakllanish omillari va sharoitlarini o'rganishda, avvalambor, aholining takror ishlab chiqaruvchi jarayon bo'lgan mavjud demografik vaziyat tahlil qilinadi. Chunki aynan demografik holatlar mehnat potentsialining miqdoran shakllanib borishini ta'minlaydi. Bu jarayon esa ularga ta'sir qiluvchi omillar va bosqichlar ketma-ketligining ko'rinishi 12.11-chizmada ifodalangan.

Chizmada aks etganidek mehnat potentsialining shakllanish jarayoni ketma-ketlikda ro'y berib, zanjir ko'rinishini olgan. Chunki bunda ishtirok etayotgan omillar o'zaro bog'liq bo'lib, birining natijasida ikkinchisi vujudga keladi hamda muayyan ta'sirga ega bo'ladi.

Demografik jarayonlar mamlakatdagi ijtimoiy-iqtisodiy infratuzilma va shart-sharoitlar ta'sirida amalga oshadi. Ya'ni, bunda aholi iste'molchi va foydalanuvchi



### 12.11-chizma. Mehnat potensialining shakllanish jarayonlari

hisoblanib, uning harakatlariga mavjud sharoitlar hamda isteʼmol sifati kabi koʻrsatkichlar katta taʼsirga ega. Demografik holatlar natijasida shakllangan mehnat potentsiali ishlab chiqarishning bosh omili boʻlib, uning asosida YaMM hamda daromadlar yaratiladi, bu esa iqtisodiy ravnaq demakdir. Iqtisodiy taraqqiyot ishlab chiqarish, infratuzilma va shart-sharoitlarning rivojlanishi hamda takomillashuviga olib kelsa, daromadlar esa aholi farovonligining asosi hisoblanadi.

Demografik jarayonlar, yaʼni aholi sonining qoʻpayishi, oʻsish xususiyatlari va surʼati, tugʻilish darajasining oʻzgarishi, oʻlim darajasi, kishilarning yosh-jins tarkibi, nikohda boʻlish, avlodlar almashinuvi; uzoq yoʻq qisqa umr koʻrish, jismoniy balogʻat va oila tarkibi kabilar butun jamiyat rivojlanishi bilan oʻzaro uzviy aloqadadir. Ular jamiyat taraqqiyotiga bogʻliq boʻlib, bevosita taʼsir oʻtkazadi. U yoki bu davlatlarda ijtimoiy-iqtisodiy oʻzgarishlar kyechishini osonlashtiradi yoki qiyinlashtiradi. Shuning uchun ham aholi sonining oʻzgarishiga aloqador muammolar, uning hududiy joylashuvi va iqtisodiyotga tatʼsiri turli fan vakillari – iqtisodchilar, demograflar, sotsiologlar, geograflar, huquqshunoslar, tibbiyotchilar diqqatini doimo jalb etib keladi.

Demografik vaziyat har doim oʻziga xos xususiyatga ega boʻlib, aholining tabiiy va mexanik (migratsion) harakatlarida namoyon boʻladi. Mamlakatimizda bu jarayonlar murakkab koʻrinishga ega boʻlib, tugʻilishning nisbatan yuqoriligi va unga mos ravishda aholi tabiiy oʻsishining tezkor surʼati bilan izohlanadi. Oʻzbekiston Respublikasi aholisining umumiy soniga koʻra, Markaziy Osiyo davlatlari ichida birinchi, MDH tarkibiga kiruvchi mamlakatlar oʻrtasida esa uchinchi (Rossiya va Ukrainadan soʻng) oʻrinni egallaydi. Shu jihatdan olganda, Oʻzbekiston yaqin xorijiy mamlakatlar oʻrtasida yetakchi oʻrinlardan birini egallaydi. Yurtimizda aholi sonining koʻpayishi bir qancha

sabablar – tarixiy, ijtimoiy, iqtisodiy, ayniqsa, respublika uchun xos boʻlgan demografik omillar taʼsirida yuz bermokda. Oʻz navbatida bular ham bir-biri bilan bevosita bogʻlangan.

Vaziyatni tahlil qilish, odatda, asosiy demografik darajalarni oʻrganishdan boshlanib, ular ichida aholi soni koʻrsatkichi koʻproq ahamiyatga ega.

XX asr boshida Oʻzbekiston hududida atigi 3,9 mln. kishi yashagan boʻlsa, butungi kunga kelib, yaʼni oʻtgan 100 yildan sal koʻproq vaqt mobaynida aholi 6,8 baravar koʻpaydi va ushbu koʻrsatkich hozirda 26,5 mln. kishini tashkil etmokda (12.3-jadval).

**12.3-jadval**  
**Oʻzbekiston Resublikasining asosiy demografik koʻrsatkichlari**  
(ming kishi)

Koʻrsatkichlar	1991 y.	2001 y.	2002 y.	2005 y.	2008 y.	2009 y.
Oʻrtacha doimiy aholi soni	20862,5	24965,9	25271,3	26167	27302,7	27767,1
Shundan, qishloq joylarda	12496,8	15717,7	15959	16698,5	17524,2	18542,4
Tugʻilganlar soni	723,4	512,9	530,7	538,0	646,1	649,7
Shundan, qishloq joylarda	498,7	353,5	367,4	372,2	450,8	487,1
Tabiiy oʻsishlar soni	593,1	380,7	394,6	399	517,0	525,7
Shundan, qishloq joylarda	425,3	281	293,1	295,2	391,8	401,2
Aholi oʻsish surʼati, %	102,2	101,3	101,2	101,2	101,6	101,7
Shundan, qishloq joylarda	102,8	101,6	101,5	101,5	101,9	101,9

**Manba:** Oʻzbekiston Respublikasi Davlat statistika qoʻmitasi maʼlumotlari asosida tayyorlangan.

Koʻp yillar davomida yurtimiz aholisi soni tez surʼatlarda koʻpayib borgan va ushbu oʻsishlar tugʻilishning yuqori miqdori hisobiga roʻy bergan Mamlakatimiz mustaqillikka erishgan yili aholi oʻsish surʼati 102,2 % ni tashkil etgan boʻlib, yillik tugʻilishlar 723,4 ming kishi va uning koeffitsienti 34,7 promillidan iborat boʻlgan. Oxirgi yillarda tabiiy oʻsish surʼatida nisbatan kamayish holati kuzatilayotgan – boʻlsa-da, bu koʻrsatkich hali ham yuqori hisoblanadi.

Jadvaldan koʻrinib turibdiki, oʻzbekistonliklarning qariyb uchdan ikki qismi (16949,1 ming kishi yoki 64,0 %) qishloqlarda istiqomat qiladi. Shu sababli oʻlkamizda aholining yuqori koʻpayish surʼati qishloq joylar hisobiga amalga oshmoqda, yaʼni yillik tabiiy oʻsishda ularning ulushi 75,0 % boʻlmoqda. Mamlakatda tugʻilayotgan bolalarning 70,0 % qishloq joylar ulushiga toʻgʻri kelib, 2009 yilda jami tugʻilgan 649,7 ming chaqaloqdan 379,1 ming nafari ushbu hududga tegishlidir.

Mamlakatimizda demografiyaga oid bilimlarning rivojlanishiga ulkan hissa koʻshgan M. Qorixonov, R. Mullajonov, R.A. Ubaydullaeva, O.B. Otamirzaev, M. Boʻrieva, R.B. Murtazina kabi olimlarning ilmiy ishlarida Oʻzbekistonda mustaqillikdan

## 5.4-jadval

## O'zbekiston Respublikasi axolisining hududiy joylashuvi

(2009 yil 1 yanvar holatiga ko'ra)

	Hudud, ming km.kv.	Umumiy- ga nisbatan, %da	O'rtacha aholi soni, ming kishi	Umumiy ga nisbata, %da	Qishloq aholisi soni, ming kishi	Aholi zichligi, 1 km.kv.
O'zbekiston Respublikasi	448,9	100	27767,1	100,0	16949,1	59,0
Qoraqalpog'iston	166,6	37,11	43,0	6,0	811,7	9,5
Andijon	4,3	0,96	49,3	9,0	1690,3	570,1
Buxoro	40,3	8,98	31,7	5,8	1083,2	38,1
Jizzax	21,2	4,72	27,9	4,0	742,4	49,9
Qashqadaryo	28,6	6,37	52,2	9,2	1841	85,4
Navoiy	111,0	24,73	26,8	3,1	492,9	7,4
Namangan	7,4	1,65	49,9	8,0	1331,6	286,3
Samarqand	16,8	3,74	59,0	11,1	2186,5	174,5
Surxondaryo	20,1	4,48	32,9	7,3	1568,1	96,6
Sirdaryo	4,3	0,96	17,7	2,6	468,1	158,2
Toshkent	15,3	3,41	39,2	9,4	1505,9	162,1
Farg'ona	6,8	1,51	66,6	10,9	2085,5	432,6
Xorazm	6,1	1,36	32,1	5,5	1141,9	240,3
Toshkent sh.	0,3	0,07	38,0	8,1	0,0	7161,7

**Manba:** O'zbekiston Respublikasi Davlat statistika qo'mitasi ma'lumotlari asosida tayyorlangan.

oldingi o'n yilliklar davrida demografik jarayonlarga e'tibor berilmaganligi yetarli darajada aniq ko'rsatilgan. Murakkab demografik vaziyatdan kelib chiqqan asosiy ijtimoiy muammolardan biri yuqori va deyarli nazorat qilinmaydigan tug'ilish hamda aholining nisbatan past darajadagi hududiy va tarmoqqa oid safarbarligidir.

Shuni ta'kidlash kerakki, O'zbekistonda faqatgina mustaqillikka erishilgach, davlat tomonidan aniq demografik siyosat olib borilib, kompleks ijtimoiy-iqtisodiy chora-tadbirlar amalga oshirila boshladi. Ushbu va boshqa omillarni hisobga olgan holda bozor islohotlarining boshlang'ich davridayoq aholining ish bilan bandlik sohasida yangi siyosat ishlab chiqildi. Uning asosida esa inson resurslarini sifat jihatdan shakllantirish, zamonaviy tartibga solinadigan mehnat bozori tizimini yaratish va uning samarali faoliyat ko'rsatishiga erishish kabi maqsadlar yotadi.

Mamlakatimizda demografik jarayonlarning murakkab ko'rinishiga sabab bo'lgan omillardan biri sifatida aholining respublika hududlari bo'ylab notekis taqsimotini ko'rsatish mumkin. Kishilarning turli mintaqalarda turlicha miqdor va zichlikda joylashuvi o'ziga xos muammo hisoblanib, bu holat mamlakatning tarixiy, jug'rofiy va tabiiy-iqlimiy xususiyatlari hisobiga yuzaga kelgan.

Respublikamizda aholi soni tez o'sib borayotganligi sababli uning zichligi ham oshib bormoqda. Masalan, 1940 yilda har bir km. kv. ga 14,6 kishi to'g'ri kelgan bo'lsa, bu ko'rsatkich 1991 yilda 45,0 nafarni, 2007 yil boshida esa 59,0 kishini tashkil etgan. Binobarin, aholining o'rtacha zichligi jihatidan O'zbekiston MDHga a'zo mamlakatlardan va Markaziy Osiyodagi boshqa respublikalardan oldinda turadi.

Hozirgi kunda O'zbekistonning 14 ta ma'muriy – hududiy bo'linmasidan 10 tasi, shu jumladan, Toshkent shahri odamlar zich bo'lgan hududlar jumlasiga kiradi. Vaholanki, ular O'zbekiston hududining atigi choragini, aholi uncha zich bo'lmagan to'rtta viloyat esa respublikaning qolgan to'rtidan uch qismini egallagan (5.4-jadval).

Respublikamizning eng zich hududi Toshkent shahri hisoblanib, poytaxt hududi mamlakat umumiy maydonining 0,07 % ini tashkil etgani holda, uning har bir km.kv.iga 7161,7 kishi to'g'ri keladi. Demografik jarayonlar nisbatan muammoli tus olgan Farg'ona vodiysi viloyatlarida yurtimiz jami aholisining 27,9 % istiqomat kilib, mazkur mintaqa respublika hududining 4,1 %ini egallaydi. Zichlik Andijon viloyatida 570,1 kishi/km.kv.ni, Farg'ona viloyatida 432,6 kishi/km.kv.ni va Namangan viloyatida esa 286,3 kishi/km.kv.ni tashkil etmokda. Shuningdek, ushbu ko'rsatkich Xorazm, Samarqand va Toshkent viloyatlarida ham yuqoridir.

Qoraqalpog'iston, Navoiy, Buxoro va Qashqadaryo viloyatlarida aholi zichlik darajasi past ko'rsatkichga ega bo'lib, bu holat shu hududlarning kattaligi va tabiiy-iqlimiy omillar hisobiga vujudga kelgan. Qoraqalpog'iston maydoni mamlakat hududining 37,1 %ini tashkil etib, bu yerda jami aholining 6,0 % istiqomat qilsa, respublikaning chorak qismida joylashgan Navoiy viloyati ulushiga esa umumiy aholining atigi 3,1 %i to'g'ri keladi.

Zichlik ko'rsatkichlariga tabiiy-jug'rofiy, iqlim, iqtisodiy, ijtimoiy, siyosiy, madaniy kabi omillar ta'sir qiladi. Shuningdek, aholining mexanik (migratsion) harakatlari ham mehnat resurslarining hududlar bo'ylab qayta taqsimlanishi va takror ishlab chiqarishni yuzaga keltiruvchi asosiy manbalardan biridir.

Migratsiya – aholi, jumladan, ishchi kuchining bir hududdan ikkinchisiga ko'chib o'tish harakati bo'lib, uning miqyosi va sur'ati mamlakatdagi siyosiy, ijtimoiy va iqtisodiy vaziyat hamda mehnat bozori hajmini ham belgilab beradi. Ishchi kuchi migratsiyasi, odatda, mehnatga qobiliyatli aholining ishlab chiqarishni rivojlantirish va joylashtirishdagi o'zgarishlar bilan bog'liq holda makoniy qo'chib yurishi sifatida ham ta'riflanadi. U kishilarning doimiy yashash va ish joyini o'zgartirishi, hududning ma'muriy chegaralarini kesib o'tishi, istiqomat o'rnida uzoq muddat bo'lmasligi natijasida kelib chiqadigan murakkab ijtimoiy-iqtisodiy jarayon hisoblanib, tumanlararo, shaharlararo, viloyatlararo, mintaqalararo va davlatlararo yo'nalishlarda amalga oshadi.

Ko'chishga tabiiy-iqlimiy, ijtimoiy-iqtisodiy, demografik, siyosiy-huquqiy, milliy-etnik, irqiy va diniy omillar bevosita ta'sir qiladi. Uning vujudga kelishi turli ob'yektiv va sub'yektiv sabablar bilan belgilanadi:

- o'z kasb yo'nalishini amalga oshirish bo'yicha imkoniyatlar yaratish, boshqa yashash joyida yuqori ish haqi va mehnat sharoitlariga ega bo'lgan ishga joylashish;
- inson sog'ligi hamda iqlimga xos yashash sharoitlarining zarurligi;
- qarindosh-urug' va yaqin insonlarga qo'shilish;
- ma'lum bir madaniyatga, bilimga va yashash tarzini o'zgartirishga bo'lgan ehtiyoj;

- mehnat ziddiyatlari va oiladagi kelishmovchiliklar;
- tasodifiy holatlar (vaziyatlar) va h.k.

Mamlakat hududiga ko'chib kelish (immigratsiya) va undan ko'chib ketish (emigratsiya) miqdorlari o'rtasidagi farq migratsiya qoldig'ini anglatadi. Migratsiya qoldig'i (sal'dosi)ning miqdori (ijobiy yoki salbiy) migratsiyaning ishchi kuchi bozorini shakllantirishga bevosita ta'sirini tavsiflaydi. Bunga mazkur mintaqadagi kelganlar va ketganlar tarkibidagi tafovut ta'sir qiladi.

O'zbekiston Respublikasi iqtisodiyotining bugungi holati uchun manfiy migratsiya qoldig'i xos bo'lib, u mamlakat mustaqilligidan so'ng avj oldi (12.5-jadval).

### 12.5-jadval

#### O'zbekiston Respublikasida aholining yillik migratsiya harakatlari

(ming kishi)

Ko'rsatkichlar	1991 y.	2001 y.	2002 y.	2003 y.	2004 y.	2008 y.	2009 y.
Kelganlar soni	135,3	149,6	156,2	139,7	147,4	146,1	144,9
Shundan, qishloq joylarda		64,9	59,9	49,7	60,3	60,5	59,3
Ketganlar soni	176,9	224,8	239,8	232,7	243,5	253,1	210,2
Shundan, qishloq joylarda		85,3	92,8	87,0	105,1	111,8	97,4
Migratsiya qoldig'i	-41,6	-75,2	-83,6	-93,0	-96,0	-107,0	-65,3
Shundan, qishloq joylarda		-20,4	-32,9	-23,3	-44,8	-51,3	-38,1

Mustaqillikning dastlabki yilida yurtimizdagi manfiy migratsiya qoldig'i 95,9 ming kishini tashkil etib, Toshkent, Samarqand, Andijon va Sirdaryo viloyatlari hamda Toshkent shahri ulushiga uning yuqori miqdori to'g'ri kelgan. Mazkur yillarda ko'chish tuzilmasini tahlil qiladigan bo'lsak, yuqori migratsiya qoldig'i asosan boshqa millat (rus, tatar, qozoq, ukrain, nemis, arman, turk va sh.k.) vakillarining mamlakatdan ko'chib ketishi hisobiga ro'y berganining guvohi bo'lamiz. Shu sababli, turli millat vakillari istiqomat qiladigan yirik shahar va hududlarda aholining jo'nab ketish koeffitsienti yuqori ko'rsatkichga eta bo'lgan.

Respublikada keyingi yillardagi aholining migratsiya harakatlari ularning nisbatan sanoatlashgan shaharlar va yaqin xorijiy mamlakatlarga ish izlab borishlari bilan asoslanadi. Chunki bu vaqtga kelib ortiqcha ishchi kuchi mavjud va ishsizlik yuqori bo'lgan hududlardagi kishilar o'zlariga munosib ish topish va yuqori mehnat daromadini qo'lga kiritish maqsadida o'z yashash joylarini tark eta boshladilar. Mazkur ko'rsatkich 2001 yildan boshlab ko'tarilib borib, 2008 yilda 107,0 ming kishini tashkil etdi.

Mamlakatning jami migratsiya qoldig'i miqdorida Qoraqalpog'istonning ulushi yuqori bo'lib, mazkur vaziyatni noqulay ekologik muhit natijasida aholi sog'lig'ining yomonlashuvi, o'lim sonining oshishi, turmush darajasining pasayishi va ishsizlikning yuqori ko'rsatkichi kabi holatlar keltirib chiqargan.

Toshkent, Farg'ona, Samarqand, Andijon, Namangan, Qashqadaryo va Surxondaryo viloyatlarida ham aholining migratsion harakatlanish sur'ati yuqori bo'lib, ushbu

hududlardagi demografik jarayonlarning murakkab ko'rinishga egaligi va unga bog'liq ravishda mehnat bozorining yuqori bosimli holati, ya'ni ishchi kuchi taklifining unga bo'lgan talab miqdoridan oshib ketishi va ish o'rinlarining etishmasligi natijasida yuz bermoqda.

Demografiya va migratsiya harakatlari bevosita aholining soniga ta'sir qilibgina qolmay, uning yosh va jins tuzilmasidagi o'zgarishlariga ham sabab bo'ladi. Kishilar yosh va jins tarkibi mehnat potensialining ham miqdor, ham sifat jihatdan shakllanishining bosh omillaridan biri bo'lib xizmat qiladi. Bu o'zgarishdagi eng muhim natijalardan biri – uning mehnatga yaroqli qismidagi o'zgarishlar hisoblanadi. Ishga layoqatli yoshdagi aholi nisbiy va mutlaq ko'rsatkichlarining o'zgarishi mehnat resurslari shakllanishi va u orqali mamlakat iqtisodiy taraqqiyoti sur'atlariga katta ta'sir ko'rsatadi. Chunki aholi tarkibida yoshlar salmog'ining yuqori ulushi jamiyatning salohiyati demakdir.

### **12.5. Mehnat resurslari va ulardan foydalanish yo'llari**

«Mehnat resurslarining shakllanishi» tushunchasi ancha vaqtlardan buyon iqtisodiy adabiyotlar va statistika amaliyotida qaror topgan bo'lib, o'ziga xos tor kasbiy atama sifatida qo'llanib kelinadi. Bu tushunchaning nimadan iborat ekanligi haqida umumiy tarzda qabul qilingan, munozara talab qilmaydigan tasavvur yo'q. Biz esa «mehnat resurslarini shakllantirish» deganda mehnat resurslarining doimiy ravishda yangilanib turishi tushuniladi, deb hisoblaymiz.

Aftidan, «takror ishlab chiqarish» «shakllanish» so'ziga qaraganda to'g'riroq bo'lardi. Lekin, odatiy bo'lib qolgan hamda barqaror bo'lib borayotgan atamalardan voz kyechish ham to'g'ri bo'lmasa kerak. Buning ustiga «shakllanish» atamasi aholining takror ishlab chiqarilishi bilan mehnat resurslarining takror ishlab chiqarilishi o'rtasida, muhim farqlar mavjudligi haqida ilmiy fikrlar borligini ham e'tirof etishimiz zarur.

Mehnat resurslari qanday shakllanishini aniqlash uchun biz birinchidan, mehnat resurslarini uchta yirik yosh guruhlari bo'yicha – mehnatga layoqatli kishilar, mehnatga layoqatli kishilardan yoshroq va mehnatga layoqatli yoshdan kattaroq kishilar, ikkinchidan, har bir guruh aholi soni va uning o'zgarishi ta'sir qiluvchi omillar, uchinchidan, mehnat resurslari va aholining o'zgarishdagi tabiiy va mexanik o'zgarishdagi umumiy va o'ziga xos tomonlarni ko'rib chiqishimiz lozim.

Mehnat resurslarining aksariyat ko'pchilik qismini mehnatga layoqatli yoshdagi mehnatga qobiliyatli aholi tashkil etadi. Mehnat qilishga layoqatli yoshdan katta kishilar, ishlovs pensionerlar va amalda «nol» vazifasini bajaruvchi shaxslar, mehnatga layoqatli yoshdan kichik kishilar, ishlovchi o'smirlar mehnat resurslarining salmog'ida u darajada sezilarli rol o'ynamaydi.

**Mehnatga layoqatli yoshdagi mehnatga qobiliyatli aholi.** Mehnat resurslari tarkibiga I va II guruhdagi ishlamaydigan nogironlar kirmasligini esda tutgan holda dastlab biz mehnat qilishga layoqatli yoshdagi aholini, so'ngra uning mehnat kilishga qobiliyatli qismini ko'rib chiqamiz.

Mehnatga layoqatli yoshdagi kishilarning ma'lum qismini sira ishlamagan yoki sog'ligi yomon bo'lganligi uchun ishlashdan to'xtagan kishilar tashkil etadi. Bu o'rinda gap I va II guruh nogironlari haqida bermoqda, davlat ularni pensiya bilan ta'minlab

turadi. Bu kishilar mehnat resurslari tarkibiga kiritilmaydi. Biroq I va II guruh nogironlarining ayrimlari (agar ishlab chiqarishda qulay sharoitlar yaratilsa) ishlashlari mumkin. Shuning uchun ham mehnatga layoqatli yoshdagi ishlashi mumkin bo'lgan davlat tomonidan pensiya yoshi belgilangan yoshgacha fuqarolar mehnat resurslariga kiradi (I va II guruh nogironlaridan ishlamaydiganlari bundan mustasnodir). Mehnatga layoqatli yoshdagi aholi orasida ishlamaydigan nogironlarning soni nisbatan kamroq va nisbatan barqarordir.

Mehnat resurslarining sonini hisoblab chiqish sxemasi quyidagi tarzda taqdim etilishi mumkin:

Mehnat resurslari = mehnat qilishga layoqatli aholi – mehnat qilish yoshidagi ishlamaydigan I va II guruh nogironlari – ishlamaydigan imtiyozli pensionerlar + ishlovchi o'smirlar + ishlovchi pensionerlar.

Mehnatga layoqatli yoshdagi fuqarolar butun aholining bir qismi bo'lib, ularning soni demografik omil ta'sirida o'zgarib turadi. Ularning qancha bo'lishi tegishli yoshlardagi o'lim darajasiga bog'liq. Bu, jumladan, mehnat qilish yoshiga etgan yoshlar bilan pensiya yoshiga etgan fuqarolar soni o'rtasidagi nisbatga ham bog'liq. O'lim qanchalik kam bo'lsa va mehnat qilish yoshiga etgan fuqarolar bu yoshdan chiqqan kishilarning o'rtasidagi farq qanchalik yuqori bo'lsa, mehnat qilish qobiliyatiga etgan kishilar soni shunchalik ko'p bo'ladi yoki aksincha.

Respublikamiz tarixining o'ziga xos xususiyatlari mehnat qilishga layoqatli yoshdagi kishilar soni dinamikasiga kuchli ta'sir qildi. Mehnatga qobiliyatli yoshdagi aholidan mehnat qilish yoshidagi mehnatga layoqatli aholiga o'tish uchun, biz bu yoshdagi I va II guruh nogironlaridan ishlamaydigan kishilarning toifasini ko'rib chiqishimiz kerak.

Boshqa teng sharoitlarda I va II guruh nogironlari qancha ko'p bo'lsa, ular orasida ishlamaydiganlari ham shunchalik ko'p bo'ladi. I va II guruh barcha nogironlarning soni kishilarning sog'ligi bilan bog'liq shart-sharoitlar majmui ta'sirida qaror topadi. Bu majmuaning odamlar qanday ovqatlanishi, qanday suv ichishi, qanday havodan nafas olishi, qanday dam olishi, tibbiyot ularni qanday davolashi, mehnat sharoiti qanchalik shinam va havosiz ekanligi kabi omillar bilan bog'liqligini hisobga olish zarur. Har qanday davlat nogironlarning iloji boricha kamroq bo'lishi, nogironlar orasida esa ishlovchilar ko'proq bo'lishini istaydi. Mamlakatimizda boshqa mamlakatlardagi kabi ish beruvchilar, nogironlarga ish o'rinlari ajratuvchilar rag'batlantirilgandi. Davlatning nogironlar mehnatidan manfaatdorligi iqtisodiy va ijtimoiy ahamiyatga egadir. Iqtisodiy ahamiyati shundan iboratki, byudjet mablag'lari hisobidan kun ko'ruvchi qaramoqdagilar kamroq bo'lishi kerak. Ijtimoiy ahamiyati shundan iboratki, inson uchun (jismoniy yoki ruhiy buzilishlar bilan bo'lsa ham) o'zining jamiyatga foydali ekanligini his qilishi ham muhimdir. Shu bilan birga, muayyan miqdorda mablag' topib turishga intilish o'zining hayot bilan baravar odim tashlash istagini ham nazardan qochirmaslik kerak.

Ishlamaydigan nogironlar sonining bo'lajak dinamikasi kishilar turmush darajasining yaxshilanib borishi va ishlab chiqarish texnologiyasining xodimga, ayniqsa, xizmat ko'rsatish sohasida moslashib borishga hal qiluvchi darajada bog'liqdir. Mehnatga qobiliyatli aholi orasida ishlamaydigan nogironlar miqdorining kamayib borishi mehnat sohasini rivojlantirishning barqaror tamoyilini tashkil etadi, deb hisoblash ancha to'g'riroq bo'ladi.



**Ishlaydigan o'smirlar.** Ishlaydigan o'smirlar sonini belgilab beradigan barcha omillar orasida, avvalo, demografik omilni qayd qilib o'tamiz. Bunda o'smirlarning hammasi nazarda tutiladi. Shu bilan birga, 14-15 yoshli o'smirlarga e'tibor qaratiladi, chunki ular kichik yoshdagi xodimlarning anchagina qismini tashkil etadi. Mamlakatda bunday o'smirlar qanchalik ko'p bo'lsa, mehnat resurslarining shu qismi boshqa sharoitlarda ham ko'proq bo'ladi. Ishlaydigan o'smirlar soniga ijtimoiy-iqtisodiy omillar ko'proq ta'sir qiladi, ular orasida oilalarning farovonligi va iqtisodiyotning ehtiyoji muhim o'rin tutadi.

Mamlakatimiz va boshqa mamlakatlarning tarixiy tajribasi shundan dalolat beradiki, farovonlik darajasi va ishlovchi o'smirlar soni bir-biriga teskari bog'liklikda bo'ladi: farovonlik qanchalik yuqori bo'lsa, o'smirlar shunchalik kamroq ishlaydilar va aksincha bo'ladi. Shu bilan birga, bu bog'liqlik vaqt o'tishi bilan yuksalib boradi.

Iqtisodiyotning o'smirlar mehnatiga bo'lgan ehtiyoji ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish sohaslarining murakkablashib borishi bilan qonuniy ravishda pasayib boradi – mehnat faoliyati sohasida kengayadi. Bunda yaxshi ma'lumot darajasi, kasb tayyorgarligi zarur bo'ladi.

Mamlakatimizda bozor iqtisodiyoti shart-sharoitlari asosida islohiy o'zgarishlar boshlanishi bilanoq vaziyat keskin o'zgardi, bu hol kishilarning erkinligi ortishi bilan bog'liq bo'lib, ularga tobora ko'proq imkoniyatlar berila boshladi, ular o'z taqdirlari bilan o'zlari xohlaganlaricha shug'ullana boshladilar. Ko'plab oilalarning moddiy ahvoli og'ir ekanligi ham o'z ta'sirini ko'rsatdi. Qo'shimcha daromad ishlash uchun yoshlar ham, kattalar ham harakatga tushib qoldilar, bunga iqtisodiyotdagi vaziyat majbur qilgan edi. Har xil mayda-chuyda xizmatlarni bajarib, xususan, mayda chakana savdo bilan shug'ullanib pul ishlashning ko'p imkoniyatlari paydo bo'ldi. Bu yerda shiddat bilan vujudga kelgan ish o'rinlari asosan o'smirlar bilan to'ldi.

Kelgusida o'smirlarning mehnat resurslaridagi ulushi o'smir fuqarolarning aqliy va jismoniy rivojlanishiga zarar etkazmagan holda ular mehnatidan ehtiyotkorona foydalanish imkonini beradi.

**Ishlaydigan pensionerlar.** Ishlovchi pensionerlar soni ham demografik omil ta'siri ostida qaror topadi – bu yerda shunday bog'liqlik bo'ladi: pensiya yoshidagi kishilar qancha ko'p bo'lsa, shu yoshdagi ishlovchilar ham ko'p bo'ladi.

Xilma-xil ijtimoiy omillar orasida pensionerlarning mehnat faolligiga ancha ko'proq ta'sir qiluvchi asosiy omillarni qayd qilib o'tamiz. Pensiyaning miqdori jiddiy ravishda ta'sir qiladi. Ayni bir xil miqdordagi pensiya birovlariga etadi, boshqalarga esa etmaydi, shu sababdan inson mehnat qilishga intiladi. Yana shunday mehnatga rag'batlantiruvchi qo'shimcha omil ham borki, bunday katta yoshdagi kishi ish haqi bilan bir qatorda pensiya olish huquqiga ham ega.

Pensionerlar mehnatining zarur shartlaridan biri korxonalar, muassasa va tashkilotdagi o'zgarishlarga moslashuvchanlik, yangi ishni o'zlashtirishga tayyorlik, ba'zan yashash joyini o'zgartirish va shu kabilardir. Bozor iqtisodiyoti katta yoshdagi kishilarning harakatchanligiga ancha yuqori talablar qo'yadi. Bozor munosabatlarning ruhidan shu narsa kelib chiqadiki, har bir kishining farovonligi, avvalo, uning o'zi, tashabbuskorligi, har qanday yangilikka «javob berish» va samarali mehnat qilishidan iboratdir.

Ijtimoiy omillar orasida katta yoshdagi kishilarning ma'lumot darajasi va sog'lig'i ham muhim o'rin tutadi. Bu omillarning qanday ta'sir qilishi yaqqol ko'rinib turadi va tushuntirishlarni talab qilmaydi.

Nihoyat, pensionerlarning bir qismi o'zini ishda namoyon qilishni ma'qul ko'radi va ishdagina o'zining jamiyatga kerakli ekanligini his qiladi, ko'p yillar birga ishlagan o'rtoqlari bilan jamoada qolishni istaydi.

Ijtimoiy omillar kishilarning ehtiyojlari bilan bog'langan bo'ladi yoki ularning qandaydir xislatlarini aks ettiradi. Iqtisodiy omillar ishlab chiqarish ehtiyojlari va xodimlar xizmat ko'rsatish sohalarini ifodalaydi. Ulardan ikkitasini ko'rib chiqamiz.

Bu, birinchidan, mehnat bozorida ish kuchiga bo'lgan talabdir. Talab qanchalik ko'proq bo'lsa, pensionerlarning ishga joylashishlari uchun imkoniyatlar shunchalik ko'proq bo'ladi. Ikkinchidan, iqtisodiyotda ish o'rinlarining mavjudligi katta yoshdagi kishilarning jismoniy ahvoli, umumta'lim va kasb tayyorgarligini hisobga olgan holda ular mehnatidan foydalanish xususiyatlari mos keladi.

Iqtisodiyotda hamisha pensiya yoshidagi kishilar mehnatidan foydalanish «nuqta»lari bo'ladi. Ular orasida yuqori aqliy malaka ishlatishni talab qiladigan faoliyat turlari ham bo'ladiki, ular insondan yuqori umumta'lim tayyorgarligi va muayyan amaliy tajribani talab qiladi. Ko'pgina maktab o'qituvchilari, oliy va o'rta maxsus o'quv yurtlarining muallimlari, shifokorlar, ilmiy xodimlar va boshqa yuqori aqliy faoliyat turlari vakillari borki, ular pensiya marrasidan o'tgandan keyin ham muvaffaqiyatli mehnat qilib kelmoqdalar. Pensiya yoshining dastlabki besh yilida (erkaklar uchun 60-64 yosh, ayollarda 55-59 yoshda) alohida faollik seziladi.

Shunday ish o'rinlari ham borki, ularda oliy ma'lumot va kasb tayyorgarligi talab qilinmaydi. Ya'ni, ma'lumoti birmuncha kamroq pensioner kishilar ham o'z mehnat sohalarini topib olishlari mumkin. Albatta, iqtisodiyotdagi taraqqiyot ular mehnatidan foydalanish imkoniyatlarini toraytirib bormoqda. Biroq, biz «murakkab ishlar», «oddiy ishlar», «yuqori tayyorgarlik darajasi», «pastroq tayyorgarlik darajasi» kabi tushunchalarning nisbiyligini esda tutishimiz lozim. Mehnat faoliyatining barcha turlari murakkablashib boradi. Biroq, ayni vaqtda, bugungi kundagi pensionerlar o'rniga birmuncha ma'lumotliroq va yaxshiroq zamonaviy ishlab chiqarishga tayyorgarlik ko'rgan pensionerlar keladilar.

O'zbekistondagi 80-yillar oxiri, 90-yillar boshidagi iqtisodiy o'zgarishlar o'smirlarga qanday ta'sir etgan bo'lsa, pensionerlarga ham yuqoridagi sabablarga ko'ra taxminan shunday ta'sir etdi. Pensionerlarning mehnat bozori birmuncha ko'paydi. Kelgusida uzoq muddatli tamoyillarning ta'sir qilishi tobora ko'proq namoyon bo'ladi, ular vaziyatni izga solib pensionerlarning mehnat resurslarini to'ldirishga qo'shadigan hissalarini oshiradi.

**Mehnat resurslari va butun aholi sonining o'zgarishi.** Mehnat resurslari sonining (dinamikasining) o'zgarishi bilan butun aholi sonining o'zgarishi o'rtasida, tabiiyki, bog'liqlik bor. Biroq, u birinchi qarashda unchalik ko'zga tashlanmaydi. Mehnat resurslarining soni hamisha butun aholi soni kabi o'zgaravermaydi. O'zgarishlar turli yo'nalishlarda bo'lishi ham mumkin. Biz «mehnat resurslari» tushunchasi to'g'risidagi tasavvur kengroq bo'lishi uchun ularning o'zaro bog'likligini maxsus qarab chiqamiz.

Mehnat resurslari yalpi aholining bir qismi sifatida aholining takror ishlab chiqarilishi (ya'ni uning doimiy ravishda tiklanib turishi)ni aks ettiradi. Shuning uchun

mehnat resurslari sonining dinamikasi, pirovard natijada, aholi soni dinamikasini aks ettiradi. O'smirlar va pensionerlarning mehnat bilan bandlik darajasidagi o'zgarishlar faqat mehnat resurslariga emas, balki aholining soniga ham daxldordir.

Tug'ilishdagi farqlar darhol aholi sonining oshishiga ta'sir qiladi, mehnat resurslarida esa faqat 16 yildan keyin aks etadi. Qancha kishi pensiya yoshiga etishi faqat mehnat resurslariga ta'sir qiladi, butun aholining soniga daxldor bo'lmaydi. Mehnat resurslarining aksariyat qismini mehnat qilishga layoqatli yoshdagi mehnatga qobiliyatli aholi tashkil etadi. Shuning uchun ham mehnat resurslarining dinamikasiga xos xususiyatlar ko'proq darajada mehnatga layoqatli yoshdagi aholi bilan bog'liq.

Butun aholining va uning mehnatkash qismidagi dinamikaning xilma-xil yo'nalishda yaqqol ifodalangan o'zgarishi voqealarining normal borishdan chetga chiqish deb qaraladi. Ana shu sababli normal ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanish uchun noqulay shart-sharoit yaratadi.

Shunday qilib, biz mehnat resurslari butun aholiga taalluqli jarayonlar bilan bevosita bog'liqligini e'tirof etgan holda, mehnat resurslari dinamikasining ma'lum darajada nisbiy «mustaqilligi»ga e'tiborni qaratamiz, u mamlakatning ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishi bilan bog'liq bo'lgan demografik asosni yaxshiroq tushunishga yordam beradi. Shu ma'noda «mehnat resurslari» ijtimoiy va demografik rivojlanishni tahlil qilish hamda asoslab berishning o'ziga xos metodologik vositasi bo'lib maydonga chiqadi.

«Mehnat resurslaridan foydalanish» va «mamlakatning mehnat potentsiali» tushunchalari o'zaro bog'liqdir.

Biz, bu yerda foydalanish deganda, iqtisodiyotning resurslaridan biri bo'lgan mehnat resurslarini ta'riflovchi ikki yo'nalishni tushunamiz. Bu, birinchidan, mehnat resurslarining taqsimlanishi va ikkinchidan, ularning mehnatidan xalq xo'jaligida foydalanish samaradorligidir.

«Mehnat resurslarini taqsimlash» deganda resurslarning xalq xo'jaligida ishlaydigan qismlari va ishlamaydigan qismlari tushuniladi. O'z navbatida, ishlamaydigan qism mehnat qilish qobiliyatiga ega bo'lgan yoshdagi o'quvchilar va shaxsiy yordamchi xo'jalik ishlarini bajarish bilan shug'ullanuvchilar, harbiy kuchlar safida xizmat qilayotganlar, ishsizlar, shuningdek hech bir yerda ishlamaydiganlar, o'qimaydiganlar va ish qidirmaydiganlarga bo'linadi.

Mehnat bilan bandlik turlari bo'yicha mehnat resurslarini taqsimlashni faqat fuqaro aholi (ya'ni, bunga harbiy xizmatchilar kirmaydi) bo'yicha kuzatish mumkin. Ishlaydigan aholi (mehnat bilan band aholi), o'z navbatida, ayrim tarmoqlar, kasb guruhlari bo'yicha taqsimlanishi, shu jumladan, aqliy va jismoniy mehnat bo'yicha, mehnat rejimi bo'yicha (to'liq yillik bandlik, to'liq bo'lmagan ish kuni, haftasi va hokazo), nihoyat ijtimoiy-iqtisodiy sohalar bo'yicha ko'rib chiqiladi.

Respublikamiz iqtisodiyotining jahon xo'jaligi tizimiga kirib borishi munosabati bilan sekin-asta ilmiy faoliyatga mehnat resurslarini taqsimlash jihatlari kirmokda va qaror topmoqda, ular xalqaro statistik tamoyillar asosida ko'rilmokda, buning natijasida boshqa mamlakatlarning tegishli ko'rsatkichlari bilan taqqoslashga erishiladigan bo'layotir.

Xalqaro jihatlardan biri mehnat bilan bandlarni «iqtisodiy faoliyat turlari bo'yicha» taqsimlashdir. Bu jihatning mazmuni iqtisodiy faoliyat turlarining klassifikatori mahsulot va xizmatlar klassifikatori deb belgilangan. Unga xalqaro standart tarmoq tasniflashi va

xalqaro asosiy mahsulotlar klassifikatori kiradi, ular BMTning statistika komissiyasi tomonidan ishlab chiqilgan.

Mehnat resurslari va undan samarali foydalanish jarayonida bozor iqtisodiyoti bilan bog'liq bir qator tupgunchalar ham mavjud bo'lib, ularni alohida o'rganish muhim o'rin tutadi.

Yollanma xodimlarga korxonalar rahbari yoki ayrim shaxs bilan mehnat shartnomasi (bitimi) tuzgan fuqarolar kiradi.

Ish beruvchilarga mustaqil ish olib boradigan va bitta yoki bir nechta shaxsni ishlash uchun doimiy yollab turadigan xodimlar kiradi.

O'z hisobidan ishlaydigan shaxslar doimiy asosda yollanma xodimlar yollamaydigan fuqarolar kiradi.

Ishlab chiqarish kooperativlari a'zolariga kooperativlarning faol (ishlovchi) a'zolari hisoblanadigan shaxslar kiradi.

Oilaning yordam beruvchi a'zolariga oilaviy biznesdagi oilalarning a'zolari kiradi, mazkur biznesga o'sha uy xo'jaligida ishlaydigan qarindoshlardan biri boshchilik qiladi.

Maqom bo'yicha tasniflanmaydigan xodimlarga shunday fuqarolar kiradilarki, ular uchun turli sabablarga ko'ra o'zlarining qaysi guruxlarga mansubliklarini yaxshi bilmaydilar.

Aholining mazkur taqsimlanishida ayrim pozitsiyalar o'rtasidagi nisbat, ya'ni tuzilma demografik omillar, oilalar farovonligi, iqtisodiyot tuzilmasi, mehnat bozorining ahvoli, mulkchilikdagi tashkiliy o'zgarishlar va boshqa omillarni aks ettiradi.

Albatta, mehnat resurslarini taqsimlashning boshqa turlari ham bor. Bular jinsi, yoshi, ma'lumot darajasi, sog'ligi bo'yicha taqsimlashdir. Barcha kishilar qobiliyati va ehtiyojlari bo'yicha turli-tumanligini bir necha bor aytib o'tgan edik. Shuning uchun ham iqtisodiyotning biror sohasidagi samaradorlik va ishga bo'lgan ehtiyoj bir xil emas. Yuqorida aytib o'tilgan ta'riflar bu turli-tumanlikni ma'lum darajada farqlab olish va uning oqibatlarini tushunish imkonini beradi.

Mehnat resurslarining tuzilishiga yosh nuqtai nazardan murojaat qilish juda muhimdir, u ayniqsa, bozor sharoitida ko'proq ahamiyatga ega. Amalga oshirilayotgan iqtisodiy islohotlarning muvaffaqiyati yoshlarning soniga ko'p jihatdan bog'liq. Yoshlar yangi iqtisodiy «ruh»ni o'zlari va mamlakat foydasi uchun muvaffaqiyatliroq o'zlashtirib oladilar.

Mehnat resurslarini taqsimlashga bog'liq ravishda inson resurslarining imkoniyatlari rivojlanish omillari sifatida katta yoki kichik bo'lishi mumkin. Masalaga ana shu tarzda yondashish jamiyatning mehnat potentsiali, hudud, korxonalarini o'rganish va aniqlash imkonini beradi. Mehnat potentsialini sifat o'lchovidagi mehnat resurslari sifatida ta'riflash mumkin. Yuqorida aytilganlardan shu narsa aniqki, «mehnat potentsiali» tushunchasi mehnat resurslari va iqtisodiyotning o'zaro ta'sirini o'rganishga yordam beradigan alohida omildir.

Biz yana «mehnatni tatbiq qilish samaradorligi» ta'rifini ham aniqlab olishimiz kerak, u mehnat resurslaridan foydalanishning tavsiflaridan biridir. Har qanday faoliyat turidagi samaradorlik, oxir-oqibatda vaqt bilan o'lchanadi, vaqt mahsulot birligini yoki xizmatlar birligini ishlab chiqarishga sarflanadi, bunda mahsulot va xizmatlar sifatiga qo'yiladigan talablarga katta e'tibor beriladi. Shu nuqtai nazardan mehnatni tatbiq etish samaradorligi – yuqori sifatli natijaga mehnat sarfini kamaytirishga olib keladi.

Moddiy ne'matlar ishlab chiqarishda mehnatni tatbiq etish samaradorligiga mehnat unumdorligi ko'rsatkichi yordamida baho beriladi. Moddiy ne'matlar ishlab chiqarilmaydigan joylarda (masalan, ta'lim, sog'liqni saqlashda) faoliyatning ana shu turlari pirovard natijasini aks ettiradigan turli ko'rsatkichlar tatbiq etiladi.

Mehnat resurslarini taqsimlash turlaridan biri mamlakat hududi bo'yicha taqsimlash bo'lib, u ham muayyan foydali axborotga ega bo'ladi. Respublika hududi iqtisodiy rivojlanish darajasi, kishilarning farovonligi va demografik rivojlanishi bilan farq qiladi. Masalan, Farg'ona vodiysi viloyatlarining Qashqadaryo, Surxondaryo viloyatlari bilan bo'lgan farqi bunga yaqqol misol bo'la oladi. Bu farqlar hududlardagi mehnat resurslarining o'ziga xos shakllanishi va ulardan foydalanishda o'z ifodasini topadi. Bu xususiyatni bilish mehnat resurslari haqidagi tasavvurni boyitadi va shu sababli mintaqaviy darajadagi mehnat munosabatlari sohasida davlat siyosatini samarali amalga oshirish imkonini beradi. Natijada barcha mehnat muammolari qandaydir bir hudud bilan bog'liq bo'ladi.

Mehnat resurslarini shakllantirishning mintaqaviy xususiyatlari, avvalo, demografik va ijtimoiy-iqtisodiy omillarning ta'siri bilan bog'liqdir. Demografik omillarga aholining takror ishlab chiqarilishidagi jadallik kiradi, u hal qiluvchi darajada tug'ilish darajasi bilan bog'liqdir. Bu daraja qancha yuqori bo'lsa, mehnatga qobiliyatli yoshdagi aholi, demak mehnat resurslari shunchalik tez o'sadi.

Ijtimoiy-iqtisodiy omillardan mehnat resurslarini shakllantirish uchun ancha ahamiyatli mintaqadagi ishlab chiqarish va iqtisodiy kon'yunktura tuzilmasining xususiyatlari (mehnat unumdorligining o'sishi)ni aytib o'tish mumkin. Bu hol ishlovchi o'smirlar va ishlovchi pensionerlar soniga ta'sir qiladi. Ish o'rinlarining, ayniqsa, o'smirlar va katta yoshdagi ishlovchilarning mehnatdan foydalanishga mos keladigan ish o'rinlarining mavjudligi ishlab chiqarish tuzilmasi bilan bog'liq.

Iqtisodiy kon'yunktura ish kuchiga bo'lgan talabni oshirishi yoki kamaytirishi mumkin. Bu bilan mehnat sohasi kengayadi yoki torayadi, tegishli ravishda qarab chiqilayotgan mehnat resurslarining ishlashi uchun imkoniyatlar ko'proq yoki ozroq bo'ladi.

Mehnat resurslaridan foydalanishning mintaqaviy xususiyatlari ham demografik va ijtimoiy-iqtisodiy omillarning amal qilishi bilan bog'liqdir. Mehnat resurslaridan foydalanish tomonlaridan biri mehnat resurslarini taqsimlash bo'lsa, ikkinchi tomoni mehnatni tatbiq etish samaradorligidir.

Mehnat resurslarini taqsimlash demografik va ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishning mintaqaviy shart-sharoitlari ta'siriga ancha ko'proq uchraydi. Demografik omillarning ta'siri aholining yosh tuzilishi orqali namoyon bo'ladi, u, odatda, turli mintaqalarda turlicha bo'ladi. Mehnatta layoqatli yoshdagi kishilarning ishlaydigan va ishlamaydigan qismlarga bo'linishi ma'lum darajada ana shu bilan belgilanadi. Aholi tarkibidagi kichik yoshli bolalar sonining ko'payishi, uy-ro'zg'or ishlari bilan band ayollar soniga ta'sir ko'rsatadi. Tajriba shundan dalolat beradiki, bu ikki ko'rsatkich o'rtasida bevosita bog'likdik bor. Ishlamaydiganlarning anchagina qismini mehnat qilish yoshidagi o'quvchilar tashkil etadi. Ularning qancha bo'lishi tegishli yoshdagi yoshlarning soniga bog'liqdir.

Ijtimoiy-iqtisodiy omillardan eng ahamiyatlilari: iqtisodiy kon'yunktura va ishlab chiqarish tuzilmasidir. Iqtisodiy kon'yunkturaga ishsizlar soni, ishlab chiqarish tuzilmasiga esa xodimlarning tarmoqlar bo'yicha, kasblar, ish kuchining kasbiy

tayyorgarligi bog'liq bo'ladi. Mehnatni sarf qilish samaradorligi bo'yicha mintaqalar farqiga sabab shuki, turli hududlarda texnologiya darajasi, mehnatni tashkil etish darajasi turlicha bo'ladi. Turli sabablarga ko'ra, shu jumladan, etnik va tarixiy xususiyatlarga ega bo'lgan sabablarga ko'ra ham xodimlar malakasi bir-biridan farq qilishi mumkin. Mehnat resurslari shakllanishi va ulardan foydalanishning mintaqaviy xususiyatlarini hisobga olish mehnat resurslarini o'rganishning eng muhim tomonlaridan biridir. Masalaning bu tomonini bilish mehnat munosabatlari va mehnat bozorini davlat yo'li bilan samarali boshqarish uchun zarur bo'ladi.

## **12.6. Mehnat resurslari balansini tuzish va ishga joylashishga muhtoj shaxslarni aniqlash**

Bozor islohotlari sharoitida mehnat resurslarining ish bilan bandligini ta'minlash muammolari dolzarb tus oladi. Chunki mehnat salohiyatini yuzaga chiqarish va undan samarali foydalanish orqaligina ijtimoiy-iqtisodiy taraqqiyotga erishish va aholi farovonligini ta'minlash mumkin. Prezident I.A. Karimov ta'kidlaganidek, ishlashni xohlovchilarning hammasini ish bilan ta'minlabgina qolmasdan, eng maqbul, ijtimoiy yo'naltirilgan ish bilan bandlikni vujudga keltirish uchun zarur sharoitlar yaratish maqsadida mukammal mehnat bozorini shakllantirish, ishga joylashishga muhtoj bo'lgan shaxslarni to'la hisobga olish g'oyat muhim ahamiyat kasb etadi.

Ushbu muammolarni hal qilishda mehnat potensialini shakllantirish, taqsimlash va ishga joylashish borasidagi real ehtiyojni aniqlash imkonini beradigan samarali usuldan foydalanib, ularning safarbarlik holatini hisobga olishni takomillashtirish muhim ahamiyatga ega. Buning uchun esa mehnat resurslari balansini tuzish va uni tahlil qilish maqsadga muvofiqdir. Mehnat resurslari balansi mehnat resurslari mavjudligi va ularning iqtisodiyot tarmoqlari va iqtisodiy faoliyat turlari bo'yicha taqsimlanishini tavsiflovchi ko'rsatkichlar tizimidir.

Mazkur balans hisobot va prognoz ko'rinishlarda tuziladi. Mehnat resurslarining hisobot balansi mehnat resurslarining amaldagi ko'rsatkichlari va ularning hisobot davrida (yilda) taqsimlanishi bo'lib, u hisobot yilida o'tkazilgan monitoring natijalari asosida ishlab chiqiladi. Prognoz balansda esa mehnat resurslaridan foydalanish holati tahlil qilinib, ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanish vazifalarini hisobga olgan holda tuziladi.

Mehnati resurslari balansi ikki qism – resurslar va taqsimlash qismlaridan iborat bo'lgan ko'rsatkichlar tizimidir. Birinchi qism mavjud mehnat resurslarini hamda ularni shakllantirish manbalarini ko'rsatadi. Ikkinchi qism mehnat resurslarining iqtisodiy faol hamda iqtisodiy nafaol shaxslarga taqsimlanishini ko'rsatadi.

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

Tanlanma monitoring ma'lumot to'plash vositalari orasida eng moslashuvchan usuldir. Uning natijalariga qarab, mehnat resurslarining shakllanishini, ish bilan bandlar,

ishsizlar, iqtisodiy nafaol aholi sonini ko'rsatuvchi ma'lumotlarni olish, shuningdek zaruratga qarab, tushunchalar, ta'riflar va savollarni o'zgartirish yoki maydalash mumkin. Bu esa, ayrim aholi guruhlari ishchi kuchida ishtirok etishining turli shakllarini aniqlash imkonini beradi. Ishchi kuchini tekshirib chiqish faqat ishlayotganlarni emas, balki vaqtincha ish bilan band bo'lmaganlarni ham qamrab olganligi, u mehnat resurslari va ularning taqsimlanish tuzilmasi haqida to'la-to'kis tasavvur hosil qilish imkonini beradi.

Mehnat resurslarining hisobot balansi har qaysi yil va uning davrlari yakunlariga qarab, respublika va uning hududlari bo'yicha tuziladi.

O'zbekiston Respublikasida 2007 yilning 1 iyuligacha amal qilib kelgan mehnat resurslari balansi shakli Vazirlar Mahkamasining 2002 yil 31 yanvardagi «Aholini ish bilan bandligini hisobga olish tizimini takomillashtirish to'g'risida»gi 42-sonli Qarori bilan qabul qilingan bo'lib, mazkur balans Prezident farmon va qarorlari asosida mamlakatda ish bilan bandlikning yangi noan'anaviy shakllarining (uy mehnati, kasanachilik, oilaviy biznes, shaxsiy yordamchi xo'jaliklarda qoramol etishtirish, xizmat ko'rsatish va servis) paydo bo'lishi natijasida o'z qamrovini yo'qotdi. Shuningdek, mazkur metodika respublika aholisi va uy xo'jaliklari statistikasini yuritish va ularning ijtimoiy-iqtisodiy faoliyatlarini monitoringini amalga oshirishda xalqaro standartlar va yangi talablarga javob bermay qo'ydi.

Shundan kelib chiqqan holda 2007 yil 24 mayda Vazirlar Mahkamasining «Ishga joylashtirishga muhtoj ish bilan band bo'lmagan aholini hisobga olish metodikasini takomillashtirish to'g'risida»gi 106-sonli Qarori qabul qilindi va unga muvofiq joriy yilning 1 iyulidan boshlab «Ishga joylashtirishga muhtoj mehnat bilan band bo'lmagan aholini hududlar bo'yicha hisoblab chiqish» Metodikasi amaliyotga tatbiq etildi. Metodika Xalqaro mehnat tashkiloti tomonidan belgilangan normalardan kelib chiqqan holda ishlab chiqilgan hamda O'zbekiston Respublikasining ish bilan ta'minlash va mehnat bozorining o'ziga xos xususiyatlarini hisobga oladi. Unda «ishga joylashtirishga muhtoj mehnat bilan band bo'lmagan aholi» tushunchasi xalqaro standartlarda nazarda tutilgan «ishsizlar» tushunchasiga teng deb qaraladi.

Mazkur metodikaga ko'ra:

1. Ishga joylashtirishga muhtoj shaxslar soni mehnat resurslari sonidan mehnat bilan bandlar soni va iqtisodiy faol bo'lmaganlar sonini chiqarib tashlagan holda quyidagi formula bo'yicha aniqlanadi:

$$MM = MRA - B - INF,$$

bunda: **MM** – ishga joylashtirishga muhtoj aholi (ishsizlar);

**MR** – mehnat resurslari;

**B** – ish bilan bandlar;

**INF** – iqtisodiy faol bo'lmagan aholi.

2. Mehnat resurslari soni mehnatga layoqatli yoshdagi aholi soni va mehnatga layoqatli yoshdan kichik va katta yoshdagi ishlovchilar soni yig'indisi sifatida quyidagi formula bo'yicha aniqlanadi:

$$MR = MLA + IO'P,$$

bunda: **MR** – mehnat resurslari;

**MLA** – mehnatga layoqatli yoshdagi aholi;

**IO’P** – ishlayotgan o’smirlar va pensionerlar.

3. **MLA** soni mehnatga layoqatli yoshdagi aholi (16 yoshdan 60 yoshgacha bo’lgan erkaklar va 16 yoshdan 55 yoshgacha bo’lgan xotin-qizlar) sonidan mehnatga layoqatli yoshdagi I va II guruh nogironlari, shuningdek imtiyozli shartlarda pensiya olayotgan mehnatga layoqatli yoshdagi shaxslar sonini chiqarib tashlash yo’li bilan aniqlanadi:

$$\mathbf{MLA = E(16-60) + X(16-55) - Nog - Pi,}$$

bunda: **E(16-60)** – 16 yoshdan 60 yoshgacha bo’lgan erkaklar;

**X(16-55)** – 16 yoshdan 55 yoshgacha bo’lgan xotin-qizlar;

**Nog** – mehnatga layoqatli yoshdagi I va II guruh nogironlari;

**Pi** – imtiyozli shartlarda pensiya olayotgan mehnatga layoqatli yoshdagi pensionerlar.

4. Mehnat bilan bandlar soni quyidagi formula bo’yicha hisoblab chiqiladi:

$$\mathbf{IT = ITr + ITnr + MM,}$$

bunda: **ITr** – iqtisodiyotning rasmiy sektorida ishlovchilar;

**ITnr** – iqtisodiyotning norasmiy sektorida ishlovchilar;

**MM** – migrant mehnatchilar – xorijda ishlayotgan O’zbekiston Respublikasi rezidentlari, ularning mazkur mamlakatda ro’yxatga olingan yoki olinmaganligidan qat’i nazar.

4.1. Rasmiy sektorda band bo’lganlar davlat statistika hisoboti ma’lumotlari bo’yicha aniqlanadi va hisoblab chiqiladi hamda quyidagilardan iborat bo’ladi:

- yollanib (mehnat shartnomasi bo’yicha), shu jumladan saylanadigan lavozimlarda ishlayotgan doimiy, vaqtinchalik va mavsumiy xodimlar;
- harbiy xizmatchilar, ichki ishlar organlari va boshqa tashkilotlar xodimlari;
- kooperativlar va shirkatlar a’zolari;
- xususiy korxonalar egalari (ish beruvchilar), shu jumladan fermerlar;
- yuridik shaxs bo’lmasdan tadbirkorlik faoliyati bilan shug’ullanuvchi shaxs sifatida rasman ro’yxatga olingan fuqarolar;
- yuridik shaxs sifatida ro’yxatdan o’tkazilgan dehqon xo’jaliklari a’zolari hamda shaxsiy yordamchi xo’jaliklar va dehqon xo’jaliklarida qoramol o’stirish bilan band bo’lgan shaxslar;
- nodavlat notijorat tashkilotlari xodimlari.

4.2. Norasmiy sektorda band bo’lganlar sonini aniqlash va hisoblab chiqish. Xalqaro mehnat tashkiloti normalaridan kelib chiqib hamda Davlat statistika qo’mitasining hisobga olish va tasniflash amaliyotiga muvofiq iqtisodiyotning norasmiy sektorida band bo’lganlar jumlasiga ijtimoiy sug’urta va soliq organlarida hisobga turmagan quyidagi shaxslar kiradi:



- yuridik shaxs sifatida ro'yxatdan o'tkazilmagan dehqon xo'jaliklari a'zolari;
- uyda pulli xizmatlar ko'rsatish bilan band bo'lgan shaxslar (enagalar, uy xizmatchilari, uy oshpazlari, avtomobil' haydovchilar, qorovullar);
- jismoniy shaxslarda haq olib ishlovchi shaxslar;
- oila boshliqlariga ularning tadbirkorlik faoliyatida yordam beruvchi oila a'zolari;
- tegishli ro'yxatdan o'tmay ishlovchi tadbirkorlar.

Iqtisodiyotning norasmiy sektorida ish bilan band shaxslar soni mehnat organlari tomonidan bandlik masalalari bo'yicha har chorakda amalga oshiriladigan o'rganib chiqish asosida aniqlanadi.

Iqtisodiyotning norasmiy sektorida ish bilan band aholi sonini aniqlash uchun bandlik masalalari bo'yicha tanlab o'rganib chiqish ma'lumotlari asosida:

a) iqtisodiyotning norasmiy sektorida faoliyatning tegishli turlari bilan shug'ullanuvchi shaxslar sonining mehnatga layoqatli yoshdagi so'rab chiqilganlarning umumiy sonidagi salmog'i quyidagi formula bo'yicha aniqlanadi:

$$SCHSi = SSi : SS \times 100,$$

bunda: **SCHSi** – iqtisodiyotning norasmiy sektorida faoliyatning aniq turi bilan shug'ullanuvchi so'rab chiqilganlar salmog'i;

**SSi** – iqtisodiyotning norasmiy sektorida faoliyatning aniq turi bilan shug'ullanuvchi so'rab chiqilganlar soni;

**SS** – mehnatga layoqatli yoshdagi so'ralganlar soni, hammasi;

b) olingan salmoq ko'rsatkichi bo'yicha iqtisodiyotning norasmiy sektorida faoliyatning aniq turi bilan shug'ullanuvchi aholi sonining hisobi quyidagi formula bo'yicha aniqlanadi:

$$ITNPi = MLA \times SCHSi / 100,$$

bunda: **ITNPi** – iqtisodiyotning norasmiy sektorida faoliyatning aniq turi bilan shug'ullanuvchilar soni;

**MLA** – mehnatga layoqatli yoshdagi mehnatga layoqatli aholi soni.

v) iqtisodiyotning norasmiy sektorida ish bilan bandlarning umumiy sonini aniqlash uchun faoliyatning har bir aniq turi bo'yicha ITNR to'g'risidagi ma'lumotlar jamlanadi:

$$ITNR = \sum ITNRi,$$

bunda: **ITNR** – iqtisodiyotning norasmiy sektorida ish bilan bandlar soni, hammasi.

4.3. Mehnat faoliyatini xorijda amalga oshirayotgan shaxslar sonini aniqlash. Mehnat faoliyatini xorijda amalga oshirayotgan shaxslar soni quyidagi tartibda bosqichma-bosqich aniqlanadi:

*Birinchi*dan, ishga joylashtirishga muhtojlarni aniqlash maqsadi uchun mehnat organlari tomonidan mehnat emigratsiyasi bo'yicha savolnomaga muvofiq, mehnat bilan

bandlik masalalari bo'yicha o'rganishlarni o'tkazish paytida migrant mehnatchilar sifatida xorijda turganlar soni aniqlanadi. Buning uchun:

a) uy xo'jaliklarini mehnat bilan bandlik masalalari bo'yicha (mehnat emigratsiyasi moduliga binoan) har choraqdagi o'rganishlar ma'lumotlari asosida mehnat faoliyatini xorijda amalga oshirayotgan shaxslarning so'ralganlar umumiy sonidagi salmog'i quyidagi formula bo'yicha aniqlanadi:

$$\text{MMS} = \text{KMMS} / \text{SS} \times 100,$$

bunda: **MMS** – migrant mehnatchilarning so'ralganlarning umumiy sonidagi salmog'i;

**KMMS** – mehnat faoliyatini amalga oshirish uchun xorijga ketgan shaxslarning (migrant mehnatchilarning) mehnat bilan bandlik masalasi bo'yicha uy xo'jaliklarini o'rganish davomida aniqlangan soni;

**SS** – mehnatga layoqatli yoshdagi so'ralganlar soni, hammasi.

**Izoh.** Xorijdagi migrant mehnatchilarning uy xo'jaliklarini o'rganishda bevosita qatnashligini (so'rov paytida bo'lmasligini) hisobga olib, ushbu shaxslar soni to'g'risidagi ma'lumotlar so'ralayotgan uy xo'jaliklari vakolatli a'zolaridan so'ralgan holda olinadi.

b) migrant mehnatchilarning so'ralganlarning umumiy sonidagi salmog'i bo'yicha migrant mehnatchilarning mehnatga layoqatli yoshdagi mehnatga layoqatli aholi tarkibidagi umumiy soni quyidagi formula bo'yicha hisoblab chiqiladi:

$$\text{MM} = \text{MMS} \times \text{MLA} / 100,$$

bunda: **MM** – migrant mehnatchilar soni, hammasi;

**MLA** – mehnatga layoqatli yoshdagi mehnatga layoqatli aholi soni.

v) zarurat bo'lganda, mehnat faoliyatini xorijda amalga oshirayotganlarning soni jo'nab ketgan yo'nalishi (mamlakati) bo'yicha aniqlanadi. Buning uchun:

- o'rganishlar ma'lumotlari bo'yicha har qaysi mamlakatdagi mehnat faoliyatini amalga oshirayotgan migrant mehnatchilarning so'ralganlar umumiy sonidagi salmog'i aniqlanadi;

- mehnatga layoqatli yoshdagi mehnatga layoqatli aholi umumiy soniga nisbatan salmoqni proporsional ravishda hisoblab chiqish va jamlash yo'li bilan muayyan mamlakatlarda mehnat faoliyatini amalga oshirayotgan migrant mehnatchilar soni aniqlanadi.

*Ikkinchidan*, umuman respublika bo'yicha mehnat resurslarini hisoblab chiqishda mehnat faoliyatini amalga oshirish uchun xorijga ketgan shaxslar soni hisobga olinadi. Ularning soni O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining «Mehnat faoliyatini amalga oshirish uchun xorijga ketayotgan O'zbekiston Respublikasi fuqarolarini hisobga olishni takomillashtirish to'g'risida» 2007 yil 15 maydagi 97-son qarori bilan tasdiqlangan sxema bo'yicha, quyidagilarni o'z ichiga oluvchi integratsiyalashgan axborotlar moduli asosida aniqlanadi:

- a) xorijga ketganlarning soni va maqsadi to'g'risida bojxona deklaratsiyasining takomillashtirilgan shakli asosidagi har choraklik statistika hisoboti ma'lumotlari;
- b) mehnat emigratsiyasi masalalari bo'yicha har yilgi sotsiologik o'rganishlar ma'lumotlari;
- v) mehnat faoliyatini xorijda amalga oshirish uchun fuqarolarga Tashqi mehnat migratsiyasi masalalari agentligi tomonidan berilgan ruxsatnomalar ma'lumotlari;
- g) Tashqi ishlar vazirligining xorijdagi konsullik muassasalaridan olingan ma'lumotlar;
- d) uy xo'jaliklarini mehnat bilan bandlik masalalari bo'yicha har choraklik o'rganishlar ma'lumotlari.

5. Iqtisodiy faol bo'lmagan aholi soni quyidagicha aniqlanadi:

$$IFA = O' + A + IN + IBB,$$

bunda: **IFA** – iqtisodiy faol bo'lmagan aholi;

**O'** – ishlab chiqarishdan ajralgan holda o'qiyotgan hamda ish haqi va mehnat daromadiga ega bo'lmagan o'quvchilar va talabalar;

**A** – uy bekalari va bolalarni parvarish qilayotgan ishlamaydigan ayollar;

**IN** – ishlamaydigan uchinchi guruh nogironlari;

**IBB** – ixtiyoriy ravishda ish bilan band bo'lmagan shaxslar, shuningdek ko'char va ko'chmas mulkdan daromad oladigan ishlamaydigan shaxslar.

6. Mustaqil ravishda ish qidirayotganlar soni ishga joylashtirishga ehtiyoj sezadigan aholining hisoblangan sonidan hisobot davri oxiridagi holati bo'yicha Bandlikka ko'maklashish tuman (shahar) markazlarida rasman ishsizlar sifatida ro'yxatdan o'tkazilgan shaxslar sonini chiqarib tashlash yo'li bilan quyidagi formula bo'yicha aniqlanadi:

$$IM = IB - RR,$$

bunda: **IM** – ish bilan band bo'lmaganlar, mustaqil ravishda i qidirayotganlar;

**IB** – ishga joylashtirishga muhtoj mehnat bilan band bo'lmagan ahol (ishsizlar);

**RR** – ishga joylashtirishga muhtoj bo'lganlarni aniqlash paytida rasman ro'yxatdan o'tkazilgan ishsizlar.

Aholining ish bilan bandligini o'rganish maxsus tanlab olingan xo'jalik a'zolari orasida so'rov o'tkazish yo'li bilan amalga oshiriladi.

Uy xo'jaliklarini so'rab chiqish har choraklik asosida Bandlikka ko'maklashish tuman (shahar) markazlari xodimlari tomonidan har chorakning oxirgi oyi ikkinchi o'n kunligi mobaynida o'tkaziladi.

So'rab chiqilishi kerak bo'lgan uy xo'jaliklarini tanlash har bir tuman bo'yicha ma'lumotlarning representativligini ta'minlaydigan har bir tuman (shahar) bo'yicha uy xo'jaliklarining kamida bir foizini so'rov bilan qamrab olish hisobga olingan holda proporsional tanlov bo'yicha o'tkaziladi.

Uy xo'jaliklarini so'rab chiqish Bandlikka ko'maklashish tuman (shahar) markazlari tomonidan tuman (shahar) statistika bo'limlari bilan birgalikda to'rt bosqichda o'tkaziladi:

a) birinchi bosqichda har bir tuman bo'yicha o'rganilishi kerak bo'lgan uy xo'jaliklari soni quyidagi formula bo'yicha aniqlanadi:

$$UXS=UX \times 1\%,$$

bunda: **UXS** – har bir tuman (shahar)da so'rab chiqilishi kerak bo'lgan uy xo'jaliklari soni;

**UX** – tuman (shahar)dagi uy xo'jaliklari soni;

b) ikkinchi bosqichda uy xo'jaliklari o'rganiladigan aholi punktlari aniqlanadi, bunda:

- tanlab olingan aholi punktlari yonma-yon chegaralarga ega bo'lmasligi kerak;
- tuman markazlari va ulardan yiroqda joylashgan aholi punktlari majburiy tartibda o'rganilishi kerak;
- har bir tumanda kamida 5 ta aholi punkti (tuman markazi ham shu jumlagi kiradi) o'rganilishi kerak;
- har bir shaharda yonma-yon chegaralarga ega bo'lmagan kamida 5 ta mahalla o'rganilishi kerak.

Aholi punktlarini tanlash tuman (shahar) statistika bo'limi bilan kelishgan holda Bandlikka ko'maklashish tuman (shahar) markazlari tomonidan amalga oshiriladi;

v) uchinchi bosqichda har bir aholi punktida o'rganilishi kerak bo'lgan uy xo'jaliklari soni aniqlanadi;

g) to'rtinchi bosqichda aholi punktlarida (mahallalarda) mavjud bo'lgan uy xo'jaliklari ro'yxatlari asosida o'rganilishi kerak bo'lgan uy xo'jaliklarining aniq ro'yxati aniqlanadi.

Bunda tanlashning quyidagi tartib-qoidasini nazarda tutadigan «proportsional bosqichma-bosqich tanlash» usulidan foydalaniladi:

- mazkur aholi punktida (mahallada) joylashgan uy xo'jaliklarining hisoblangan sonini o'rganilishi kerak bo'lgan uy xo'jaliklarining hisoblangan soniga bo'lish yo'li bilan «tanlash bosqichi» aniqlanadi (masalan, tanlab olingan aholi punktida 300 ta uy xo'jaligi mavjud bo'lib, o'rganiladigan uy xo'jaliklari soni esa 30 tani tashkil etishi kerak bo'lsa, «tanlash bosqichi» «10» ni (300:10) tashkil etadi);
- uy xo'jaliklarining umumiy sonidan «tanlash bosqichi»ga bir karra har bir uy xo'jaligiga tartib raqami beriladi va tanlab olinadi.

Uy xo'jaliklari so'rovi Davlat statistika qo'mitasi bilan kelishgan holda Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi tomonidan tasdiqlanadigan maxsus so'rovnoma bo'yicha amalga oshiriladi.

Uy xo'jaliklarining mehnatga layoqatli yoshdagi barcha a'zolaridan so'rab chiqilishi kerak, ular hozir bo'lmagan taqdirda esa hozir bo'lmagan uy xo'jaliklari a'zolariga tegishli javoblarni uy xo'jaligining boshqa vakolatli a'zosidan olishga yo'l qo'yiladi.

So'rovni amalga oshirgan xodimlardan uy xo'jaliklari so'rovining to'ldirilgan so'rovnomalarini qabul qilish Bandlikka ko'maklashish markazining ishga joylashtirishga

## Mehnat resurslari balansi shakli

ming kishi

T/r	Ko'rsatkichlar nomi	Jami	Shu jumladan, hududlar bo'yicha:		
			....	....	....
1.	<b>Mehnat resurslari jami</b>				
	<i>Shu jumladan:</i>				
2.	<b>Iqtisodiy faol aholi</b>				
	<i>Shundan:</i>				
1.1.	<b>Ish bilan band aholi</b>				
	shu jumladan iqtisodiyot sektorlari bo'yicha:				
1.1.	Rasmiy sektorda				
1.					
1.1.	Norasmiy sektorda				
2.					
1.1.	Xorijga ishga ketganlar				
3.					
1.1.	Boshqalar				
4.					
1.2.	<b>Ishga joylashtirishga muhtoj ish bilan band bo'lmagan aholi (ishsizlar)</b>				
	<i>Shundan:</i>				
1.2.	Ishsiz sifatida rasman ro'yxatdan o'tkazilganlar				
1.					
1.2.	Mustaqil ish qidiruvchilar				
2.					
3.	<b>Iqtisodiy faol bo'lmagan aholi</b>				
	<i>Shundan:</i>				
3.1.	Ishlab chiqarishdan ajralgan holda o'qiyotgan hamda ish haqiga yoki mehnat daromadiga ega bo'lmagan o'quvchilar va talabalar				
3.2.	Uy bekalari va bolani parvarish qiluvchi ishlamaydigan ayollar				
3.3.	Ishlamaydigan uchinchi guruh nogironlari				
3.4.	Ixtiyoriy ravishda ish bilan band bo'lmagan, shuningdek mol-mulk va ko'chmas mulkdan daromad oladigan ishlamaydigan shaxslar				

muhtoj bo'lgan aholini hisobga olish va ular bo'yicha ma'lumotlar bankini shakllantirish bo'limi boshlig'i tomonidan amalga oshiriladi.

To'ldirilgan so'rovnomalarni qabul qilishda:

- so'rab chiqqan xodim tomonidan uy xo'jaliklari so'rovining aniq tarzda tanlanishiga rioya qilinganligi;
- so'rovnoma savollari to'liq to'ldirilganligi;
- so'rovnoma savollariga javoblarning mantiqliligi va bir-biriga zid emasligini tekshirish ta'minlanishi kerak.

Uy xo'jaliklari so'rovi o'tkazilishining sifati uchun javobgarlik uy xo'jaliklari so'rovini o'tkazgan xodim va so'rovnomani qabul qilib olgan shaxsga yuklanadi.

So'rovnoma materiali qabul qilib olingandan keyin uni qayta ishlash maxsus komp'yuter dasturi yordamida amalga oshiriladi. Ma'lumotlar bazasini shakllantirish (ma'lumotlarni komp'yuterga kiritish) Qoraqalpog'iston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi, viloyatlar va Toshkent shahar mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish bosh boshqarmalari tomonidan amalga oshiriladi.

Ma'lumotlar komp'yuterga to'liq kiritilgandan keyin ma'lumotlar bazasi har bir tuman bo'yicha alohida fayllar shaklida keyinchalik uzil-kesil puxta ishlash va tahlil qilish uchun Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligiga yuboriladi.

Ma'lumotlarni puxta ishlash va tahlil qilish quyidagi muddatlarda amalga oshiriladi:

- ma'lumotlar bazasini shakllantirish (komp'yuterga kiritish) hisobot choragi oxirgi oyidan keyingi oyning 1-kunigacha;
- har bir tuman bo'yicha yig'ma jadvallarni puxta ishlash va olish hisobot choragi oxirgi oyidan keyingi oyning 10-kunigacha;
- tekshirish natijalari bo'yicha tahliliy ma'lumotnoma va jadvalni tayyorlash – hisobot choragi oxirgi oyidan keyingi oyning 15-kunigacha.

### **Qisqacha xulosalar**

Mehnat resurslar – o'zining aqliy va jismoniy mehnati bilan ijtimoiy ishlab chiqarishda ishtirok etadigan aholining mehnatga layoqatli qismidir.

Mehnat resurslari ijtimoiy-iqtisodiy kategoriya sifatida. Mehnat resurslarining shakllanishi. Mehnat resurslari tarkibi: hozirgi paytda faol va faol bo'lmagan aholi turlarining tasnifi. Yollanib ishlaydiganlar va yollanmasdan ishlaydiganlar. Mehnat resurslaridan foydalanish, jamiyatning mehnat potentsiali. "Aholi" haqida tushuncha. Aholini paydo bo'lishi. Mehnat resurslarini yosh tuzilishi. Mehnat resurslarining sonini aniqlash. Mehnat resurslarini malakaviy tarkibi. "Mehnat salohiyati" haqidagi tushuncha va uning ijtimoiy- iqtisodiy mazmuni. Tashkilot salohiyatini shakllantirish va undan foydalanish. Mehnat potentsiali va mehnat resurslarining shakllanishida inson omili. Mehnat potentsialidan foydalanish. Mehnat resurslaridan samarali foydalanish yo'llari. Mehnat resurslari balansini tuzish va ishga joylashishga muhtoj shaxslarni aniqlash. Mehnat resurslarining miqdorini. Iqtisodiy faol aholi soni. Ish bilan bandlar soni. Ish bilan band bo'lmagan, ishga joylashishga muhtoj shaxslar sonini aniqlash. Mehnat resurslarining prognoz balansini tuzish. Mehnat resurslari hamda ishga joylashishga muhtoj shaxslar soni balansining ma'lumotlaridan foydalanish.

## Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Mehnat resurslari deganda nimalarni tushunasiz?
2. Mehnat resurslari tasnifini gapirib bering.
3. Mehnat resurslari tarkibini gapirib bering.
4. Ishchi kuchi deganda nimalarni tushunasiz?
5. Ishchi kuchining asosiy elementlarini gapirib bering.
6. Iqtisodiy jihatdan faol aholi tushunchasini gapirib bering.
7. Ishchi kuchining tarkibiy ko'rsatkichi.
8. Mehnat potentsiali deganda nimalarni tushunasiz?
9. Mehnat potentsiali va u bilan yaqin bo'lgan qanday tushunchalar bor, ular nimalar bilan bir-biridan farq qiladi?
10. Jamiyatning, tashkilotning, shaxsning (xodim) mehnat potentsiali.

## Tavsiya etiladigan adabiyotlar

1. Karimov I.A. Mamlakatimizni modernizatsiya qilish va kuchli fuqorolik jamiyati barpo etish- ustuvor maqsadimizdir. Toshkent: - "O'zbekiston", 2010– 18 b.
2. Karimov I.A. Asosiy vazifamiz – vatanimiz taraqqiyoti va xalqimiz farovonligini yanada yuksaltirish. Toshkent: - "O'zbekiston", 2010–49 b.
3. Karimov I.A. "Mamlakatimizni modernizatsiya qilish va yangilashni izchil davom ettirish – davr talabi". Vazirlar Mahkamasining 2008 yilda mamlakatni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish yakunlari va 2009 yilga mo'ljallangan iqtisodiy dasturning eng muhim ustuvor yo'nalishlariga bag'ishlangan majlisidagi ma'ruza "Xalq so'zi" – 2009 y. 14 fevral, №33-34 (4696-4697).
4. Abdurahmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti. Darslik (nazariya va amaliyot) –T.: "Mehnat", 2009.
5. Abdurahmonov Q.X. va boshqalar. "Personalni boshqarish" Darslik. – T.: "O'qituvchi" nashriyoti, 2008
6. Abdurahmonov Q.X., Xolmo'minov Sh.R, Akbarov A.M. Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi –T.: TDIU, 2004.
7. Гейц И.В. Новые системы оплаты труда работников бюджетной сферы – М.: Дело и Сервис, 2009 - 386 с.
8. Кибанов А.Я. Управление трудовыми ресурсами. Учебник.– М.: ИНФРА-М, 2010 – 548 с.
9. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г Экономика труда. Учебник.–М.: Волтерс Клувер, 2010 - 800 с.
10. Xolmo'minov Sh.R. Mehnat bozori iqtisodiyoti .O'quv ko'llanma –T.: TDIU, 2004. -144b.

## IZOHLI LUG'ATLAR ( GLOSSARIY)

**Aholining tabiiy o`shishi (kamayishi)** - yil davomida tug`ilganlar va yil davomida o`lganlar o`rtasidagi farq.

**Aholi** – Yer yuzida yoki uning muayyan hududi, qita, mamlakat, tuman, o`shaharida istiqomat qiluvchi odam (inson)lar majmui.

**Aholi geografiyasi** – ijtimoiy–iqtisodiy geografiya sohasi. Aholining joylashuvi va hududiy tashkil topishi, jamiyat ishlab chiqarish va jamiyat atrof-tabiat bilan aloqasi jarayonida aholining tutgan o`rnini o`rganadi.

**Aholi daromadlari** – bu, aholi yoki uning oila a'zolari tomonidan ma'lum davr ichida olingan yoki ishlab chiqarilgan pul va natural mablag`lar yig`indisidir.

**Aholi zichligi** – muayyan hududda aholining joylashuv darajasi. Mamlakat aholi sonini shu joy maydoniga (odatda 1 km<sup>2</sup>ga) taqsimlash bilan hisoblanadi.

**Aholi migratsiyasi** – aholining yashash joyini o`zgartirishi bilan bog`liq ko`chishi.

**Aholi ro`yxatlari** – mamlakat yoki muayyan hududda ma'lum vaqt yoki davrda yashayotgan aholining demografik, iqtisodiy va ijtimoiy ma'lumotlarining **jarayoni to`plami**.

**Aholini ijtimoiy muhofaza qilish** – bu, biz aholiga davlat tomonidan yashash uchun barcha shart-sharoitlarni yaratishga maqsadli yunaltirilgan kafolatlar tizimidir.

**Aholining mexanik o`shishi (kamayishi)** - yil davomida ko`chib kelganlar va ko`chib ketganlar o`rtasidagi farq.

**Aholining milliy tarkibi** – muayyan hudud yoki mamlakatda yashovchi aholining millatlar bo`yicha tarkibi.

**Bandlik** – mehnatga layoqatli aholining ijtimoiy foydali mehnat bilan mashg`ul bo`lishi; fuqarolarning shaxsiy va ijtimoiy ehtiyojlarini qondirish bilan bog`liq bo`lgan va qonunga zid kelmaydigan, mehnat daromadi beradigan faoliyati.

**Bandlik xizmati (aholini ish bilan ta'minlash davlat xizmati)** – mamlakat miqyosida aholini ish bilan ta'minlash siyosatini amalga oshirish va fuqarolarga tegishli kafolatlarni ta'minlab berish uchun tashkil etilgan davlat xizmati.

**Davlat ijtimoiy ta'minoti** – bu, O`zbekiston Respublikasi fuqarolarini keksayganda, kasallik ro`y berganda, mehnatga layoqatini qisman yoki butunlay yo`qotganda, boquvchisini yo`qotganda, shuningdek, bolali oilalarni moddiy ta'minlash va ularga xizmat ko`rsatish davlat tizimidir.

**Yollanib ishlaydiganlar** – bular korxonalar rahbariyati bilan mehnat faoliyati shartlari to`g`risidagi tuzilgan yozma kontrakt (shartnoma) yoki og`zaki bitim bo`yicha ishlaydigan shaxslar bo`lib, ular ana shu faoliyat uchun yollanish vaqtida kelishib olingan ish xaqini oladilar.

**Jamoa** - bu birgalikda mehnat qiladigan shaxslar guruhi bo`lib unda kishilar bir-birlari bilan shunday o`zaro harakat qiladilarki, har kim boshqa shaxsga murojaat qiladi, ayni vaqtda uning ta'sirini ham his qiladi.

**Ijtimoiy institut** – bu, odamlarning birgalikdagi faoliyatini tashkiliy tuzilma tarzida tashkil etishning barqaror shakli yoki normativ jihatdan tartibga solinadigan qoidalar tizimidan iboratdir.



***Iqtisodiyotning norasmiy sektorida ish bilan bandlar*** - doimiy, vaqtinchalik, mavsumiy ishlarni yollanib bajaradigan, o'z biznesiga ega, ro'yhatga olinmagan faoliyatdan ish haqi, daromad topadigan shaxslar.

***Iqtisodiy nofaol aholi*** - ishchi kuchi tarkibiga kirmaydigan mehnatga qobiliyatli aholi. Uning jumlasiga quyidagilar kiradi:

***Iqtisodiy faol aholi*** - bu aholining tovarlar ishlab chiqarish va xizmatlar ko'rsatish uchun ishchi kuchini taklif etishni ta'minlaydigan qismi. Iqtisodiy faol aholi soni ish bilan bandlarni va ishga joylashishga muhtoj shaxslarni o'z ichiga oladi.

***Iqtisodiy faoliyat*** - bu inson tirikchiligini ta'minlash usullari va vositalari majmuidir.

***Inson kapitali*** - investitsiyalar natijasida shakllangan bilimlar, ko'nikmalar, malakalar va sabablar zahirasi iborat bo'lib, u shaxsning jismoniy. Aqliy va psixologik sifatlari hamda qobiliyatlarini aks ettiradi.

***Inson kapitaliga investitsiya qilish*** deganda, odatda malakaviy qobiliyatni, demakki, mehnat unumdorligini oshirishga yo'naltirilgan har qanday harajat tushunilib, u ta'lim olishga xarajatlarni, ish qobiliyati va mehnat unumdorligini ta'minlaydigan sog'liqni saqlashga qilinadigan harajatlarni va ishchi kuchini unumsiz erlardan yuqori unumli erlarga ko'chirishga ya'ni xarakatchanlikka qilinadigan xarajatlarni o'z ichiga oladi

***Inson omili*** - tashkilot va muassasalarning birgalikda faoliyat kechirishi uchun birlashgan kishilardir. Tarkibiy jihatdan u shaxs, ishchi guruhi, mehnat jamoasidir.

***Inson resurslari*** - bu zarur uquv-farosatga, bilim va mahoratga, ishlash qobiliyati va malakasiga ega bo'lgan jamiyat a'zolari, mehnat ahlidir. Boshqacha aytganda inson resurslari haqiqiy va salohiyatli hodimlardan iborat.

***Inson resurslaridan intensiv foydalanish*** - mehnat faoliyati samarasini oshirishni bildiradi va u mehnat unumdorligiga asoslanadi.

***Inson resurslaridan ekstensiv foydalanish*** - ishchilar umumiy sonining, mehnatga layoqatli aholi bandligining o'sishi, mehnatga layoqatlilik davrining uzunligi, ish vaqtining uzunligi bilan ifodalanadi.

***Ish*** – bu tabiat va inson tomonidan birlashgan kuchlarning ob'ektiv natijasidir.

***Ish beruvchilar*** – xodimni ishga olish huquqi bo'lgan yuridik yoki jismoniy shaxslar.

***Ish bilan bandlar*** - a)pul bilan to'lanadigan yoki natural xolidagi haq evaziga yollanib, shuningdek, o'z faoliyati evaziga qancha muddat haq yoki daromad olishidan qat'iy nazar, foyda yoki oilaviy daromad olish uchun yollanmasdan haftasiga kamida 2 soat mobaynida ish bajargan; b)kasalligi yoki jarohatlanganligi tufayli, bemorlarga qarab turish uchun; yillik mehnat ta'tili yoki dam olish kunlarida; o'z ish joyidan tashqarida ta'lim olganligi uchun; ma'muriyat tashabbusi bilan ta'minoti saqlab qolingani yoki saqlab qolinmagan holda mehnat ta'tilida bo'lgan va boshqa shunga o'xshash sabablar bilan vaqtincha ishda bo'lmagan; v)oilaviy korxonada haq olmasdan ish bajargan shaxslar hisoblanadi.

***Ish vaqti*** – xodimning ijtimoiy tashkil etilgan mehnatda ishtiroki davomiyligi me'yori; xodim bevosita o'z mehnat vazifalarini bajarishi uchun lozim bo'lgan, qonun bilan yoki qonun asosida belgilangan vaqt.

***Ish davri*** – ishlab chiqarish vaqtining bir qismi bo'lib, ish vaqtdan foydalanish darajasini ifodalovchi ko'rsatkich.

***Ish kuni*** – sutkaning ma'lum qismida ishchi, xizmatchining korxonada mehnat qiladigan, ishlab chiqarish faoliyatida band bo'ladigan vaqti.

***Ish o'rni*** – bu ishlab chiqarish makonining bir qismi bo'lib, unda barcha asosiy va yordamchi texnologiya uskunalari, moslamalar, ish mebellari va maxsus qurilmalar joylashgan va ular muayyan turdagi ishlarni bajarish uchun mo'ljallangan bo'ladi.

***Ish haqi*** – bu, yollanma xodim daromadining elementi, unga tegishli ishchi kuchiga bo'lgan mulkchilik huquqini iqtisodiy jihatdan ro'yobga chiqarish shaklidir. U mehnatning pul shaklidagi narxi bo'lib, uni ishga yollaganlar mehnat qiluvchilarga ma'lum vaqt mobaynida, ma'lum miqdordagi va muayyan sifatli ishni bajarganliklari uchun to'laydilar.

***Ish haqining shakllari va tizimlari*** – bu, mehnatning miqdor natijalari va sifatiga (uning murakkabligi, intensivligi, shart-sharoitlariga) bog'liq ravishda ish haqini belgilash mexanizmidir.

***Ishbilarmonlik qobiliyati*** - bu tadbirkorlarning ishning ko'zini bilishi, ishlab chiqarish, tijorat, bank ishi va boshqa faoliyatni samarali boshqara olishi, tavakkaliga, zarar ko'rib, chuv tushib qolishdan qo'rqmasdan xatarli faoliyat bilan shug'ullanishga jazm qilishi, iqtisodiy hatarga borishidir.

***Ishga joylashtirish*** – O'zbekiston Respublikasida mehnatga yaroqli aholini ish bilan ta'minlashga qaratilgan tashkiliy-huquqiy, iqtisodiy tushdagi davlat tadbirlari tizimi.

***Ishga tiklash*** – mehnat shartnomasi g'ayriqonuniy ravishda bekor qilingan yoki xodim qonunga xilof tarzda boshqa ishga o'tkazilgan hollarda uni avvalgi ishga tiklash.

1)Ishlab chiqarishdan ajralgan holda ta'lim olayotgan o'quvchilar va talabalar, o'quv yurtlarining tinglovchilari va kursantlari;

2)Ishlashni istamayotgan, ish bilan ixtiyoriy ravishda band bo'lmagan shaxslar shuningdek, ishlashni istaydigan, lekin ishga joylashish yoki o'zini mustaqil daromad bilan ta'minlash uchun hech qanday harakat qilmaydigan shaxslar.

***Ishsizlar*** – bu xalqaro tashkilotlarning bergan ta'rifiga binoan ishga ega bo'lmagan, ishlashga tayyor va ish izlayotgan fuqarolardir.

***Ishchi kuchi*** - bu insonning jismoniy va aqliy qobiliyatlari yig'indisi, uning mehnatga layoqati bo'lib, iqtisodiyotda band bo'lgan mehnat resurslarining foydalanilayotgan qismidir.

***Ishchi kuchi sifatining ko'rsatkichi*** ishchi kuchining ma'lumot darajasi va ishlab chiqarish tajribasi hisoblanadi.

***Ishchi kuchini takror ishlab chiqarish*** - bu insonning aqliy va jismoniy qobiliyatlarining uzluksiz ravishda tiklanib borishi, doimiy ravishda uning bilim malaka saviyasini ko'tarilib, yangilanib borishidir.

**Qadriyatlar** – bu, sub'ekt, jamiyat, sinf, ijtimoiy guruhning hayot va ishning asosiy va muhim maqsadlari to'g'risidagi, shuningdek, ana shu maqsadlarga erishishning asosiy vositalari haqidagi tasavvurlaridir.

**Kadrlar** – (frants. cadre – shaxsiy tarkib) – 1. Korxonada, muassasa, firma, hissadorlik jamiyatlari va jamoat tashkilotlarida malakali xodimlarning asosiy tarkibi. 2. qurolli kuchlarda – haqiqiy xizmatdagi komandirlar va oddiy askarlar tarkibi.

**Kadrlar malakasini oshirish** - ularning bilim, ko'nikma va mahoratini oshirish sifatida ishlab chiqarish faoliyati natijasi hisoblanib, bunday maxsus tashkillashtirilgan o'qitish qisqa muddat ichida belgilangan maqsadga erishish imkoniyatini beradi.

**Kadrlarni rejalashtirish** - bu odamlarga zarur vaqtda kerakli miqdordagi ish o'rinlarini ularning qobiliyatlari yu mayllari ishlab chiqarish talablariga muvofiq ta'minlab berish hisoblanadi.

**Kadrlarni qayta tayyorlash** - korxonada xodimlari tomonidan yangi kasbni o'zlashtirishdir.

**Qiziqish** - shaxsning u yoki bu narsaga qaratilgan bilish ehtiyojining namoyon bo'lish shakli bo'lib, bu narsa ijobiy his-tuyg'u uyg'otishi mumkin:

**Qobiliyat** - bu xodimda o'ziga yuklangan vazifalarni bajarish uchun kasb malakasi mavjudligi, etarli darajadagi jismoniy kuch quvvat va chidamlilik, uquvlik, umumiy madaniyat borligi va shu kabilar kiradi.

**Malakali kadrlar bozori** - bu hususan, ijtimoiy mehnatda ish bilan band bo'lgan va band bo'lmagan malakali kadrlarni talab va taklifga asosan mehnat muassasalari ishtiroki va nazorati ostida muntazam ravishda taqsimlaydigan va qayta taqsimlaydigan tizimdir.

**Martaba** – bu, insonning ish bilan bog'liq yillari mobaynida mehnat tajribasi va faoliyati taalluqli, alohida anglab etilgan nuqtai nazari va xulq-atvoridir (egallagan lavozimlaridagi, ish o'rinlaridagi izchillik, mehnat tashkilotidagi mavqeining ahvoli).

**Mehnat** – bu insonning biron-bir maqsadga muvofiq ijtimoiy foydali faoliyatidir.

**Mehnat birligining bozor bahosi** – bu, ish haqining miqdori (stavkasi) bo'lib, u shartnomada belgilab qo'yiladi va muayyan vaqt birligi ichida bajariladigan va muayyan kasb-malaka xususiyatlariga ega bo'lgan mehnatga to'lanadigan haq darajasini belgilab beradi.

**Mehnat bozori** – bu, mehnatga qobiliyatli aholining ish bilan band bo'lgan va band bo'lmagan qismlari va ish beruvchilar o'rtasidagi munosabatlarni hamda ularning shaxsiy manfaatlarini hisobga oluvchi kontraktlar (mehnat kelishuvlari) asosida “mehnatga qobiliyatlarini” xarid qilish - sotishni amalga oshiruvchi, shuningdek, ishchi kuchiga talab va taklif o'rtasidagi nisbatlarni bevosita tartibga soluvchi, bozor iqtisodiyotining murakkab, ko'p aspektli, o'suvchi va ochiq ijtimoiy-iqtisodiy tizimchasidir.

**Mehnat qobiliyati** – xodimning sog'lig'idan, holatidan kelib chiqadigan mehnat faoliyatiga bo'lgan qobiliyati.

**Mehnat kooperatsiyasi** – bu mehnat faoliyati jarayonidagi alohida ixtisoslashtirilgan ijrochilar o'rtasidagi aloqalarning o'rnatilishi va mehnat faoliyatining tashkil etilishidagi eng muhim elementlardan biridir.

**Mehnat mazmuni** – bu ishlarning kasbiy mansubligi, ularning tarkibiy murakkabligi, bajarishdagi izchilligi bilan belgilanadigan mehnat elementlari bo`lib, xodimning mehnat predmetlari va vositalari bilan o`zaro munosabatga kirishuvidir.

**Mehnat reduksiyasi** – bu murakkab mehnatni oddiy mehnatga aylantirish demakdir.

**Mehnat resurslari** – bu o`zining aqliy va jismoniy mehnati bilan ijtimoiy ishlab chiqarishda ishtirok etadigan mehnatga qobiliyatli kishilar to`plamidir.

**Mehnat resurslari balans** - mehnat resurslarining faoliyat sohalari va turlari bo`yicha taqsimlanishidan iborat ko`rsatkichlar tizimidir.

**Mehnat resurslari prognoz balans** - hisobot balans ko`rsatkichlari, mehnat resurslarining o`sishi, iqtisodiy tarmoqlarda taqsimlanishi istiqbollari. Ishga joylashtirish, mehnat yoshidagi aholini ko`payishini aniqlash, fan texnika yutuqlarini joriy etish prognozini hisobga olgan holda tuziladi.

**Mehnat resurslarini shakllantirish** - bu ularning doimiy ravishda yangilanib turishidir.

**Mehnat salohiyati** - jamiyatning mehnat sohasidagi imkoniyat quvvatlari bo`lib, jismoniy imkoniyat, ma'lumot, kasb-kor, malakaga ega bo`lgan ishlab chiqarishda ishtirok etishga layoqatli bo`lgan barcha fuqarolarni o`z ichiga oladi.

**Mehnat staji** – xodimning belgilangan tartibda hisoblanadigan mehnat faoliyati davri. U ish vaqtini ham dam olish vaqtini ham o`z ichiga oladi.

**Mehnat taqsimoti** – bu har xil mehnat turlarining bir-biridan ajratilishini, pirovardida ishlab chiqarishda ishtirok etuvchi turli guruh kishilarning xilma-xil mehnat faoliyatlari bilan band bo`lishidir.

**Mehnat unumdorligi** – bu, xodimlar mehnat faoliyatining iqtisodiy samaradorligi ko`rsatkichidir. U insonning vaqt birligida ma'lum miqdorda mahsulot va hizmatlarni yarata olishidir.

**Mehnat unumdorligini oshirish zahiralari (rezervlari)** – bu, texnika va texnologiyani takomillashtirish, ishlab chiqarish, mehnat va boshqaruvni tashkil etishni yaxshilash hisobiga mehnat unumdorligini oshirishning barcha omillaridan yanada to`laroq foydalanish imkoniyatidir.

**Mehnat faoliyati** - bu insonning biror mehnat turi bilan band bo`lishi tushuniladi.

**Mehnat shartnomasi** – xodim bilan ish beruvchi o`rtasida muayyan mutaxassislik, malaka, lavozim bo`yicha ishni ichki mehnat tartibiga bo`ysungan holda taraflar kelishuvi, shuningdek, mehnat to`g`risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlar bilan belgilangan shartlar asosida haq evaziga bajarish haqida kelishuv.

**Mehnatga qobiliyatsizlik** – mehnat qilish qobiliyatining yo`qolishi yoki mehnatga yaroqsizlik.

**Mehnatga moslashish (ko`nikish)** – bu, shaxs yangi mehnat vaziyatini o`zlashtirishining ijtimoiy jarayoni bo`lib, unda shaxs va mehnat muhiti bir-biriga faol ta'sir ko`rsatadi va moslashuvchi-moslashtiruvchi tizimlar hisoblanadi.

**Mehnatga munosabat** – bu, murakkab ijtimoiy hodisa bo`lib, uch element birligi: mehnat muomalasi sabablari va yo`nalishlari; real yoki haqiqiy mehnat muomalasi; xodimlarning mehnat faoliyatiga og`zaki baho berishidan iboratdir.

***Mehnatdan qoniqish hosil qilish*** – bu, xodimning mehnat mazmuniga, xarakteri va shart-sharoitlariga qo'yadigan talablarning muvozanatli holati, bu talablarni amalga oshirish imkoniyatlariga sub'ektiv baho berishdir.

***Mehnatni qurollari*** – odamlar moddiy boyliklar yaratishda, mehnat predmetlariga, ob'ektlariga ta'sir ko'rsatishda qo'llaniladigan asbob-uskunalar; ular ish qurollari, mashinalar, mexanizmlar va boshqalardan tarkib topadi.

***Mehnatni normalash*** – bu, ilmiy asoslangan mehnat xarajatlarini va uning natijalarini: vaqt normalari, soni, xizmat ko'rsatishning boshqarilishi, mahsulot ishlab chiqarishning normalangan topshiriqlari normalarini aniqlashdir.

***Mehnatni tashkil etish*** – nazariya va amaliyotga asoslangan holda korxonada ish jarayonlari unsurlarini uyushtirish tartibi va tamoyillari.

***Mutahassislar*** - bu boshqaruvga doir qarorlar tayyorlash va ishlab chiqish funksiyasini bajaruvchi xodimlardir.

***Omillar*** - bu, mehnat unumdorligining o'zgarishiga ta'sir ko'rsatadigan harakatlantiruvchi kuchlar yoki sabablaridir.

***Sabab*** - insonning nima uchun harakat qilishini ko'rsatadigan, faoliyatga ichki undovchi narsa bo'lib, u muayyan ehtiyojlarni qondirish bilan bog'liq.

***Tarif setkasi*** – bu, razryadlar shkalasidan iborat bo'lib, ularning har biriga o'z tarif koeffitsienti berilgan va har qanday razryadning tarif setkasida ishning murakkabligiga qarab birinchi razryadga nisbatan ishning necha marta murakkabligini ko'rsatib turadi.

***Turmush darajasi*** – bu, aholining zaruriy, moddiy va nomoddiy ne'matlar hamda xizmatlar bilan ta'minlanganlik hamda ularni iste'mol qilish darajasidir.

***Uzluksiz ta'lim kadrlar tayyorlash milliy modelining bazaviy qismi*** bo'lib, u mamlakatning ijtimoiy-iqtisodiy taraqqiyotini ta'minlovchi, shaxs, jamiyat va davlatning iqtisodiy, ijtimoiy, ilmiy texnikaviy va madaniy ehtiyojlarini qondiruvchi ustivor sohadir. Shu bilan birga, u ijodkor, ijtimoiy faol, ma'naviy boy shaxs shakllanishi va yuqori malakali raqobatbardosh kadrlarning ildam tayyorlanishi uchun zarur shart-sharoitlar yaratadi.

***Uy xo'jaligini yuritishda***, bolalarni, bemor qarindoshlarini parvarish qilishda band bo'lganlar va agar daromad keltiradigan ish taklif qilinsa, shu ishga kirishish imkoniga ega bo'lmagan boshqa shaxslar;

***Xizmatchilar*** - bu rahbar va mutahassislarga boshqaruvga doir qarorlar ishlab chiqish hamda amalga oshirishda axborot xizmati ko'rsatuvchi xodimlardir.

***Shaxsiy omil*** - faoliyat ko'rsatadigan (harakatda amalga oshiriladigan) ishchi kuchi bo'lib, o'z sifat ko'rsatkichlarining majmui bilan qarab chiqiladi.

***Shaxsiy-insoniy omil*** - bu mehnat qilish qobiliyatidan iborat bo'lmish ish kuchi va uning faoliyat qilishidir.

***Shaxsning ehtiyoji*** - insonda harakatga intilishini vujudga keltiruvchi biron narsaning yo'qligini anglashdir.

***Ehtiyojlar*** – bu, shaxsning yashashi va o'zini-o'zi saqlashiga doir zarur vositalar va shart-sharoitlar yaratish to'g'risidagi g'amxo'rlik qilishi, yashash muhiti bilan barqaror muvozanatni saqlashga intilishdir.

***Yalpi milliy mahsulot (YaMM)*** - bu bir yil davomida pirovard natijada yaratilgan va bozor narxida hisoblangan barcha mahsulot va xizmatlardir.

## FOYDALANILADIGAN ADABIYOTLAR RO`YXATI

### I. O'zbekiston Respublikasi Qonunlari

1. Ўзбекистон Республикаси Конституцияси. -Т.: Ўзбекистон, 2009. -40 б.
2. Ўзбекистон Республикасининг “Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида” ги қонунига шарҳлар. -Тошкент.: “Шарқ”, 2000. –384 б.

### II. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti farmonlari va Qarorlari

3. “Кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик” Давлат дастури. Ўзбекистон Республикаси Президентининг Қарори. 07.02.2011 й. № ПҚ-1474.
4. “Монополияга қарши ишларни тартибга солиш ва рақобатни ривожлантириш тизимини янада такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида” : Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2010 йил 26 февралдаги ПФ-4191-сон Фармони // Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами – 9 сон – 2010- 9 март.
5. Ўзбекистон Республикаси Президентининг ”Аҳолини ижтимоий ҳимоя қилиш тизимини янада такомиллаштириш ва мустаҳкамлашга оид кўшимча чора тадбирлар тўғрисида”ги Фармони. –Тошкент: 2007. 19 март, ПФ-3864-сон.
6. Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Аҳолини иш билан бандлигини ошириш ҳамда меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш органлари фаолиятини такомиллаштириш чора- тадбирлари тўғрисида”ги қарори. –Тошкент: 2007. 6 апрель, ПҚ-616- сон.
7. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2007 йил 6 апрелдаги 616-сонли “Аҳоли бандлигини ошириш ҳамда меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш органлари фаолиятини такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги Қарори. – Тошкент: 2007 йил 6 апрель.
8. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2008 йил 8 июлдаги “Одам савдосига қарши кураш самарадорлигини ошириш бўйича чора-тадбирлар тўғрисида”ги қарори.
9. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2008 йил 28 ноябрдаги “Иқтисодиётнинг реал сектори корхоналарини қўллаб-қувватлаш, уларнинг барқарор ишлашини таъминлаш ва экспорт салоҳиятини ошириш чора-тадбирлари дастури тўғрисида”ги ПФ-4058-сон Фармони. “Халқ сўзи” газетаси. 2008 йил 2 декабрь.

### III. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi qarorlari va O'zbekiston Respublikasi vazirliklarining huquqiy-me'yoriy xujjatlari

10. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг “Меҳнат фаолиятини амалга ошириш учун чет элларга кетаётган Ўзбекистон Республикаси фуқароларини ҳисобга олишни такомиллаштириш тўғрисида”ги қарори. –Тошкент: 2007. 15 май, 97- сон.
11. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг “Ишга жойлаштиришга мухтож меҳнат билан банд бўлмаган аҳолини ҳисобга олиш

методикасини такомиллаштириш тўғрисида”ги Қарори. –Тошкент: 2007. 24 май, 106- сон.

12.Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2008 йил 20 августдаги “Ижтимоий муҳофазага муҳтож ва иш топишда қийналаётган шахсларни ишга жойлаштириш учун иш ўринларини банд қилиб қўйиш тартиби тўғрисида”ги Низомни тасдиқлаш тўғрисида”ги 186-қарори.

#### **IV. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti asarlari**

13.И.А.Каримов. Мамлакатимизда демократик ислохотларни янада чуқурлаштириш ва фуқаролик жамиятини ривожлантириш концепцияси: Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Қонунчилик палатаси ва Сенатининг қўшма мажлисидаги маърузаси. Т.: Ўзбекистон, 2010. – 56 бет.

14.И.А.Каримов. Барча режа ва дастурларимиз Ватанимиз тараққиётини юксалтириш, халқимиз фаровонлигини оширишга хизмат қилади: 2010 йилда мамлакатимизни ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш яқунлари ва 2011 йилга мўлжалланган энг муҳим устувор йўналишларга бағишланган ЎзР Вазирлар Маҳкамасининг мажлисидаги маърузаси. – Т.: Ўзбекистон, 2011. – 48 бет.

15.Мамлакатимизни модернизация қилиш ва кучли фуқаролик жамияти барпо этиш – устувор мақсадимиздир. – Президент Ислон Каримовнинг Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Қонунчилик палатаси ва Сенатининг қўшма мажлисидаги маърузаси // Халқ сўзи, 2010 йил 28 январь.

16.Асосий вазифамиз – Ватанимиз тараққиёти ва халқимиз фаровонлигини янада юксалтиришдир. – Президент Ислон Каримовнинг 2009 йилнинг асосий яқунлари ва 2010 йилда Ўзбекистонни ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришнинг энг муҳим устувор йўналишларига бағишланган Вазирлар Маҳкамасининг мажлисидаги маърузаси // Халқ сўзи, 2010 йил 30 январь.

17.Ўзбекистон Конституцияси – биз учун демократик тараққиёт йўлида ва фуқаролик жамиятини барпо этишда мустаҳкам пойдевордир. – Президент Ислон Каримовнинг Ўзбекистон Республикаси Конституцияси қабул қилинганининг 17 йиллигига бағишланган тантанали маросимдаги маърузаси // Халқ сўзи, 2009 йил 6 декабрь.

18.Каримов И.А. Мамлакатимизни модернизация қилиш ва янгилашни изчил давом эттириш – давр талаби. // Халқ сўзи – 2009 йил 14 февраль.

19.Каримов И.А. Жаҳон молиявий-иқтисодий инқирози, Ўзбекистон шароитида уни бартараф этишнинг йўллари ва чоралари. – Т.: Ўзбекистон, 2009. – 56 б.

20.Каримов И.А. Юксак маънавият – енгилмас куч.-Т.: Маънавият. 2008 - 69 б.

21.Каримов И.А. Ватанимизнинг босқичма-босқич ва барқарор ривожланишини таъминлаш – бизнинг олий мақсадимиздир “Халқ сўзи” газетаси. 2008 йил, 6 декабрь.

## V. Darsliklar

22. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. Дарслик. - Т.: МЕННАТ, 2009. - 763 бет.
23. Абдурахмонов Қ.Х., Холмўминов Ш.Р., Зокирова Н.Қ. Персонални бошқариш. Дарслик. – Т.: Ўқитувчи, 2008. – 652 б.
24. Буланов И.С, Волгин Р.А. Рынок труда. Учебник. – М.: Экзамен, 2007. – 479 стр.
25. Мумладзе Р.Г. Экономика и социология труда. Учебник. - М.: КНОРУС, 2007. – 328 стр.
26. Кибанов А.Я. Экономика и социология труда. Учебник. - М.: ИНФРА-М, 2010. – 548 стр.
27. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. –3–е изд., доп. – М: Изд-во НОРМА, 2007. – 448 с.
28. Одегов Ю.Г. Экономика труда: Учебник. В 2 т. том 1.– М.: Альфа-Пресс, 2007. - 760 стр.
29. Одегов Ю.Г. Экономика труда: Учебник. В 2 т. Т. 2. – М.: Альфа-Пресс, 2007. – 924 стр.

## VI. O'quv qo'llanmalar

30. Ўзбекистон Республикаси Президенти Ислом Каримовнинг Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Қонунчилик палатаси ва Сенатининг 2010 йил 12 ноябрдаги кўшма мажлисидаги “Мамлакатимизда демократик ислохотларни янада чуқурлаштириш ва фуқаролик жамиятини ривожлантириш концепцияси” мавзусидаги маърузасини ўрганиш бўйича ўқув-услубий мажмуа. Т.: “Иқтисодиёт” 2010.-281бет.
31. Ўзбекистон Республикаси Президенти И.А.Каримовнинг 2010 йилда мамлакатимизни ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш яқунлари ва 2011 йилга мўлжалланган энг муҳим устувор йўналишларга бағишланган Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг мажлисидаги “Барча режа ва дастурларимиз Ватанимиз тараққиётини юксалтириш, халқимиз фаровонлигини оширишга хизмат қилади” мавзусидаги маърузасини ўрганиш бўйича Ўқув-услубий мажмуа. – Тошкент: Иқтисодиёт. - 2011. – 377 бет.
32. Зайнутдинов Ш.Н., Нуримбетов Р.И. Персонални бошқариш. Ўқув кўлланма. – Тошкент. Yangiyul poligraf service, 2007. – 320 б.
33. Слезингер Г.Э. Труд в условиях рыночной экономики. Учебное пособие. – М.: Издательство “ИНФРА-М”.: 2007. – 336 с.
34. Абдурахмонов Қ.Х., Имомов В. Ўзбекистонда меҳнат потенциалидан самарали фойдаланиш ва уни бошқариш. – Т.: Академия, 2008.
35. Зокирова Н.К. Социально-трудовые отношения: международный и национальный аспекты. Т.: Фан. 2008. – с.95.
36. Ижтимоий-иқтисодий жараёнларни бошқариш/Абулқосимов Ҳ.П. ва бошқалар. Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат ва жамият қурилиши академияси.–Т.: Ғ.Фуллом номидаги нашриёт-матбаа ижодий уйи. 2007. -236-237,240 б.



37.Рязанцев С.В. Трудовая миграция в СНГ и Балтии: тенденции, последствия, регулирование. –М.: Формула права. 2007. –с.147.

38.Ходиев Б.Ю. ва бошқ. Кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик: ўқув қўлланма. – Т.: ТДИУ, 2010. – 267 б.

39.Ўзбекистонда касаначилик: ташкил этиш имконияти ва ривожланиш тажрибаси (қонунчилик ва амалиёт).Ўқув-услубий қўлланма. –Т.: Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги. 2008. - 123 б.

## **VII. Statistika to'plamlari ma'lumotlari**

40.Ўзбекистон Республикасини ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш асосий кўрсаткичлари.

41. Статистический ежегодник регионов Узбекистана. 2009. –Т.: Госкомстат Узбекистана. 2010.-134-139с.

42.Статистическое обозрение Узбекистана. 2007; 2008; 2009; 2010.

43. Узбекистан в цифрах. 2009. – Ташкент, 2010.– 199 с.

## **VIII. Internet saytlari**

44.[www.gov.uz](http://www.gov.uz) – Ўзбекистон Республикасининг давлат портали.

45.[www.mintrud.uz](http://www.mintrud.uz) – Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги сайти.

46.[www.mineconomu.uz](http://www.mineconomu.uz) – Ўзбекистон Республикаси Иқтисодиёт вазирлигининг сайти.

47.[www.lex.uz](http://www.lex.uz) – Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигининг қонунчилик ҳужжатлари сайти.

48.[www.stat.uz](http://www.stat.uz)- Ўзбекистон Республикаси Статистика бўйича давлат қўмитасининг сайти.

49.Экономики России. "<http://www.imce.ru>"

50.“Norma” 2010.

